

Mikkel Berg Strømstad

Hvem, hva og hvordan

Journalistens møte med arbeidshverdagen

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi
Trondheim, mai 2015

Norges teknisk-naturvitenskapelige
universitet
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse
Psykologisk institutt



NTNU – Trondheim
Norwegian University of
Science and Technology

Forord

Som et barn av to pressefolk har jeg ofte vært med mamma og pappa på jobb. Nå har jeg skrevet masteroppgave om bransjen foreldrene mine jobber i, og jeg har fått et helt nytt syn på en bransje jeg trodde jeg forstod meg på.

Jeg har i løpet av det siste året fått prøve meg som forsker i en bransje som har endret seg nærmest ukentlig. Dette har vært spennende og lærerikt, samtidig som det gjør at en innser alvoret i det en driver med. De følgende avsnittene kommer til å inneholde endel takking, og grunnen til dette er at jeg har fått mye hjelp og støtte det siste året.

Jeg slapp i september 2014 inn hos NRK Trøndelag. Dette er først og fremst takket være Erik Skarrud, som har vært min kontaktperson i NRK. All takk til ham. Det samme gjelder informantene, som tok seg tid til å skrive dagbok og dukke opp på intervju.

En ekstra stor takk går til min veileder Anne Iversen som har vist interesse for prosjektet, og som har kommet med innspill, tilbakemeldinger og hjelp. Sist men ikke minst vil jeg takke Tobias Gauslaa Falkenberg for tips, innspill og entusiasme gjennom hele prosjektets varighet.

Sammendrag

Denne studien undersøker journalisters møte med arbeidshverdagen. Studien har en tredelt problemstilling som retter fokus mot journalistens drivkrefter, krav og ressurser i arbeidshverdagen, og hvordan en håndterer nevnte krav og ressurser.

Studien har en kvalitativt metodetilnærming og baserer seg på arbeidsdagbøker og dybdeintervju med syv journalister i NRK Trøndelag. Datamaterialet er blitt analysert med en tilnærming inspirert av Stegvis deduktiv-induktiv metode og Grounded Theory.

Studien identifiserer en rekke drivkrefter informantene innehar, der spesielt kvalitetsbevissthet og kunnskapslyst stikker seg ut. Drivkreftene ser ut til å legge grunnlag for både arbeidspraksis og håndtering av hverdagen. Videre konseptualiserer studien ni krav og ressurser informantene opplever i arbeidshverdagen. Måten kravene og ressursene både oppleves og håndteres varierer noe mellom informantene. Med utgangspunkt i empiri og teoretisk rammeverk virker det som informantene er både adaptive og kvalitetsbevisste. Informantene utviser i liten grad utfordringssøkende atferd.

Informantene fremstår som adaptive og kvalitetsbevisste, og det later til at de legger drivkrefter til grunn for hvordan en møter hverdagen. Informantene utviser videre noe kravreducerende atferd, som kan være et uttrykk for den store arbeidsmengden de opplever.

Funnene kan i noen grad overføres til andre mediebedrifter, men dette kan avhenge noe av mediebedriftens kultur og strukturelle forutsetninger. Det blir avslutningsvis oppfordret til fremtidig forskning.

Introduksjon	1
Journalisten, hvem er det?	1
Mediebransjens mange endringer	1
Mer enn bare en respondent	2
Problemstilling	2
Teori	3
Jobbforming.....	3
Jobbdesign og jobblandskap.....	4
WD-perspektivet på jobbforming.....	4
JD-R-perspektivet på jobbforming.....	5
Jobbformingsmekanismer.....	6
Konsekvenser av jobbforming.....	7
Teoretiske mangler	7
Metode	8
Forskningsdesign.....	8
Rekruttering og utvalg.....	9
Arbeidsdagbøker.....	10
Kvalitative forskningsintervju	13
Analyse	16
Studiens kvalitet	18
Resultater	21
Arbeidsdagen	21
Drivkrefter	22
Hindrende jobbkrav	25
Utfordrende jobbkrav	28
Ressurser.....	32

Oppsummering	37
Diskusjon	39
Journalisten.....	39
Jobblandskapet	41
Jobbforming.....	45
Publikumskontakt	49
Avsluttende betraktninger	50
Metodiske betraktninger	51
Konklusjon	54
Implikasjoner for videre forskning	55
Referanser	56
Vedlegg	61
Vedlegg 1: Invitasjon til deltagelse	61
Vedlegg 2: Instruks for arbeidsdagbøker	62
Vedlegg 3: Arbeidsdagbokspørsmål.....	63
Vedlegg 4: Eksempel på temaguide for dybdeintervju	64
Vedlegg 5: Samtykkeerklæring	66
Vedlegg 6: Avtale om masteroppgave i NRK.....	68

Introduksjon

«Vi må ta vare på og utvikle den journalistiske grundhighet som er en forutsetning for at vi skal overleve» skriver Torstein Hvattum i en kommentar under den beryktede mediekrisen i Aftenposten i juni 2104 (Hvattum, 2014). I kommentaren forteller Hvattum om en undersøkelse utført på Norwegian Online News Associations (NONA) medlemmer, der det kommer fram at nesten åtte av ti mener manglende digital kompetanse er gyldig grunn til oppsigelse.

Journalisten, hvem er det?

Journalister tenderer mot å forklare nyheter som et produkt av profesjonell dømmekraft (Gitlin, 1980). Denne forklaringen er ikke spesielt vanskelig å forstå, når både journalistisk teori og journalistiske styringsdokument som Pressens faglige utvalgs (PFU) Vær varsom-plakaten klart definerer journalisters rolle, virke og ansvar. Som journalist har du i din informasjons- og vaktbikkjefunksjon som ansvar å bringe informasjon til folket og avdekke maktmisbruk i samfunnet (Næss, 2012; PFU, 2013). Samtidig skal du ved å opptre korrekt utøve din arenafunksjon ved å sikre plass for og medvirke til debatt om viktige samfunnsspørsmål (Næss, 2012). I dette ligger det nok mye ansvar, og dette ansvaret forsterkes av de fem profesjonsnormene som gjelder for norske journalister (Olsen, 2013):

- Public service: Journalister virker i samfunnets tjeneste som vakthunder og formidlere av informasjon.
- Objektivitet: Journalister skal opptre upartisk, nøytralt, objektivt og rettfærdig, og derved troverdig.
- Autonomi: Journalister må være selvstendige og avhengige.
- Aktualitet: Journalister er opptatt av det umiddelbare og fokuserer på aktualitet og hastighet i sin rapportering.
- Etikk: Journalister har en etisk bevissthet som styrker deres legitimitet.

Dette gjør meg nysgjerrig på journalisten. Journalister opplever arbeidet de gjør som meningsfylt (Grimsmo & Heen, 2013), og med så mange eksterne føringer lurer jeg på hva som driver og motiverer journalistene i arbeidet de gjør.

Mediebransjens mange endringer

«Vi må bruke det digitale verktøyet på en måte som tilfredsstillers lesernes og annonsørenes ønsker og krav.» skriver Hvattum i den samme kommentaren (Hvattum, 2014).

Den moderne journalistikken er både en kritisk instans med røtter i massedemokratiet, og samtidig en kommersiell institusjon med røtter i massemarkedet (Barland, 2012).

Mediebransjen som kommersiell institusjon er blitt tydeliggjort de siste årene.

Økonomifokuset er blitt stadig større i redaksjonene (Grimsmo & Heen, 2013; Omdal, 2013). Dette skyldes både økt konkurranse fra andre medier, og et økende krav om produksjonens lønnsomhet (Grimsmo & Heen, 2014; Rørvik & Nesheim, 2010). I Journalistundersøkelsen 2012 (Grimsmo & Heen, 2013) kommer det fram at 70% av respondentene hadde vært med på nedbemanning og/eller omstilling minst én gang mellom 2010 og 2010.

Mediebransjen påvirkes også av politikk, og vi skal ikke langt tilbake før momsfristak på medier var et hett tema (Bjartnes & Omdal, 2013). NRK er et særlig hett tema for politisk debatt. Som et eksempel forteller Høyres mediepolitiske talsperson Kårstein 8. april 2015 i et intervju at «NRKs kjernevirksomheten skal være radio og TV. Nettvirksomhet utover profilering av radio- og TV-stoffet må NRK ta seg betalt for, på lik linje med andre medier» (Gjerde & Aldridge, 2015). NRKs politiske styring er også gitt av styringsdokumentet NRK-plakaten (Regjeringen, 2012), som var på høring så sent som juni 2014 (Regjeringen, 2014).

Jeg har allerede stilt spørsmålsteget ved hvilke drivkrefter og motivasjon innehar. Med utgangspunkt mediebransjens tilstand som nevnt ovenfor, ønsker jeg videre å stille spørsmål til hva journalisten opplever i arbeidshverdagen.

Mer enn bare en respondent

Arbeidsforskningsinstituttet utfører i samarbeid med Norsk journalistlag (NJ) arbeidsmiljøundersøkelser hvert tiår (Grimsmo & Heen, 2013). Undersøkelsen er en god kartlegging av ulike faktorer i journalisters arbeidsmiljø. Med utgangspunkt i profesjonsnormene og styringsdokumentene som berører journalistene, savner jeg et perspektiv på journalisten som aktivt deltagende i sin egen hverdag. Mitt siste ønske for studien er derfor å kunne undersøke hvordan journalisten håndterer det den møter i arbeidshverdagen sin.

Problemstilling

Med utgangspunkt i ønskene jeg har for studien, vil problemstillingen min være tredelt:

1. Hvem er journalisten?
2. Hva møter journalisten i sin arbeidshverdag?
3. Hvordan håndterer journalisten det den møter?

Teori

Jeg vil i dette kapitlet beskrive studiens teoretiske rammeverk. Med utgangspunkt i introduksjonen ønsket jeg et teoretisk rammeverk som tar hensyn til verdier og motivasjon i arbeidet, utfordringer i hverdagen og hvordan en håndterer ting en møter i hverdagen.

Jobbforming passer disse ønskene. Jeg vil derfor først beskrive hva jobbforming går ut på, og deretter teoretiske perspektiver på rammer og utfordringer i arbeidshverdagen. Videre vil jeg legge frem to ulike perspektiv på jobbforming, samt ulike jobbformingsmekanismer disse perspektivene åpner for. Jeg vil avslutningsvis peke på konsekvenser jobbforming kan medføre, samt peke på eventuelle mangler med det teoretiske rammeverket.

Jobbforming er et forholdsvis nytt fenomen (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013), og relevant empiri er derfor tilgjengelig i varierende grad. Jeg vil derfor benytte jobbforming først og fremst som et rammeverk jeg kan tolke og forstå resultatene av studien gjennom.

Jobbforming

Jobbforming fokuserer på hvordan en arbeidstager former jobben sin (Demerouti, 2014; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Arbeidstageren kan endre ulike aspekter ved arbeidet for å forbedre forholdet mellom jobbens utforming, og ens egne behov, evner og preferanser (Berg et al., 2013). Jobbforming ses på som en unik form for proaktiv atferd, da jobbforming handler om å forme oppgaver og relasjoner, og dermed skape samsvar mellom person og jobb (Tims, Bakker, & Derks, 2012). Riktig bruk av jobbforming kan føre til at arbeidstageren opplever mer mening og jobbengasjement i arbeidet den utfører (Berg et al., 2013; Tims & Bakker, 2010).

Jobbforming er ikke et lederstyrt initiativ, men initieres og utføres utføres av individ eller grupper (Berg et al., 2013). Dette gjør at jobbforming er avhengig av enkelte individuelle egenskaper. Berg, Dutton og Wrzesniewski (2013) understreker at den enkelte arbeidstager må være innstilt på at man både kan og bør forme arbeidet, at en er oppmerksom på muligheter en har til å jobbforme, at en er villig til å eksperimentere, og at en anser endringer som positivt. Dette underbygges av en studie av Bakker, Tims og Derks (2008), som viser at arbeidstagere med proaktive personlighetstrekk har større sannsynlighet for å jobbforme enn andre.

Drivkraften bak jobbforming kan komme fra en rekke steder. Den for eksempel komme av motivasjonen til å sette og nå mål (Demerouti, 2014), eller fra et behov om å oppleve en positiv jobbidentitet og mening i arbeidet (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Jobbforming kan også komme fra et ønske om å beholde motivasjon, unngå utmattelse,

tilpasse jobben individuelle behov, og skape nye positive utfordringer (Demerouti, 2014; Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli, & Hetland, 2012; Tims & Bakker, 2010).

Jobbdesign og jobblandskap

For å jobbforme er en avhengig av å være klar over de rammer en må forholde seg til og muligheter en kan benytte seg av (Berg et al., 2013). Disse rammene og mulighetene kan beskrives i lys av jobbdesign og jobblandskap.

Et jobbdesign er en stilling med hensikt, rammer og arbeidsoppgaver slik de er gitt av arbeidsgiver (Ilgen & Hollenbeck, 1991), og jobbdesign kan derfor ses på som en motsetning til jobbforming. Jobbdesign er ofte lite tilpasset den enkelte arbeidstager, og omtales ofte som byråkratisk (Hornung, Rousseau, Glaser, Angerer, & Weigl, 2010). Et jobbdesign kan likevel fungere godt som et utgangspunkt for jobbforming, da dette gjør en klar over de rammer og muligheter en har i arbeidet (Berg et al., 2013).

Et jobblandskap er en alternativ måte en kan beskrive krav og rammer i arbeidet på (Berg et al., 2013; Ilgen & Hollenbeck, 1991). Et jobblandskap er et sett med mål gitt fra arbeidsgiver til arbeidstager, og jobblandskapet preges av gjensidig avhengighet av andre mennesker, seksjoner og strukturer på arbeidsplassen (Ilgen & Hollenbeck, 1991). Til forskjell fra jobbdesign handler ikke jobblandskapet om hierarkisk struktur. Et jobblandskap er heller et sett med muligheter og begrensninger, og kommer som et resultat av målsetninger en deler med andre (Berg et al., 2013).

For å kunne jobbforme må en være klar over de mulighetene og begrensningene en har som gitt av enten jobbdesign eller jobblandskapet (Berg et al., 2013). Jobbforming er avhengig av en balanse mellom opplevd autonomi og struktur, og ved å være kjent med jobblandskapet kan en lettere gjenkjenne muligheter og begrensninger for å jobbforme (Berg et al., 2013). Dette underbygges av at jobbforming forekommer selv i de mest stabile arbeidsmiljø med de mest detaljerte stillingsbeskrivelsene (Petrou et al., 2012; Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Det finnes i hovedsak to perspektiv på jobbforming (Demerouti, 2014). Wrzesniewski og Duttons perspektiv (WD-perspektivet) (Wrzesniewski & Dutton, 2001) har i stor grad fokusert på å oppleve mening i arbeidet, mens jobbkrav-støtte-perspektivet (JD-R) fokuserer på å anvende og håndtere krav og ressurser (Petrou et al., 2012; Tims & Bakker, 2010). Jeg vil i de neste avsnittene beskrive disse perspektivene hver for seg.

WD-perspektivet på jobbforming

Wrzesniewski og Dutton (Wrzesniewski & Dutton, 2001) bruker begrepet jobbforming til å referere til fysiske og kognitive endringer i oppgaver og relasjoner i

arbeidet. WD-perspektivet har i stor grad fokusert på hvordan jobbforming kan gjøre at en opplever mening i arbeidet (Berg et al., 2013; Demerouti, 2014).

Mening i arbeidet refererer til hvordan en ser på arbeidet en utfører som viktig (Pratt & Ashforth, 2003). Arbeidet kan oppleves som meningsfylt når en får brukt flere ferdigheter, når en har mulighet til å se påvirkningskraften arbeidet har, og når en kan se på det en gjør som en del av «noe større» (Berg et al., 2013).

Hvordan en jobb er utformet kan ha stor påvirkningskraft på hvordan en opplever mening i arbeidet (Berg et al., 2013), og mening kan oppleves ved å tilpasse forholdet mellom jobb og den enkelte arbeidstager (Berg et al., 2013). Ved å jobbforme kan man skape bedre samsvar mellom arbeidet og målsetninger, interesser og verdier (Demerouti, 2014).

JD-R-perspektivet på jobbforming

JD-R-modellen er den mest brukte modellen for å måle engasjement på arbeidsplassen (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Modellen beskriver hvordan jobbkrav og jobbressurser kan produsere utbrenthet og jobbengasjement. Modellen er svært anvendelig, og kan benyttes på tvers av yrker og arbeidsplasser (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004).

JD-R-perspektivet på jobbforming innlemmer jobbforming i JD-R-rammeverket (Petrou et al., 2012; Tims & Bakker, 2010), og dette perspektivet ble konstruert med den hensikt å fange opp jobbforming i det daglige (Demerouti, 2014). I dette perspektivet er jobbforming definert som de endringene en gjør for å balansere jobbkrav og –ressurser med personlige behov og ferdigheter (Tims & Bakker, 2010).

I JD-R-perspektivet tar en utgangspunkt i tre dimensjoner i arbeidet :

- Hindrende jobbkrav er de krav som hindrer en fra å nå mål og å vokse personlig. Disse kravene motvirker optimal fungering (Demerouti, 2014; Lepine, Podsakoff, & Lepine, 2005; Van den Broeck, De Cuyper, De Witte, & Vansteenkiste, 2010).
- Utfordrende jobbkrav er de krav som må møtes med ekstra innsats, men som likevel oppleves som positive. Disse kravene kan føre til personlig vinning og vekst om de håndteres riktig (Demerouti, 2014; Van den Broeck et al., 2010).
- Jobbressurser bidrar til å nå arbeidsrelaterte mål, stimulerer til personlig vekst og kan redusere effekten av jobbkrav (Demerouti, 2014; Tims et al., 2012).

Med utgangspunkt i JD-R-perspektivet kan en jobbforme for å endre mengden jobbressurser og/eller mengden jobbkrav, med den hensikt å øke jobbengasjement og minske utmattelse og eventuell utbrenthet (Tims et al., 2012).

Jobbformingsmekanismer

Jeg vil i de følgende avsnittene beskrive ulike måter man kan jobbforme på, med utgangspunkt i de to perspektivene.

Med utgangspunkt i WD-perspektivet beskriver Berg og medarbeidere (2013) tre dimensjoner der en kan forme arbeidet:

- Oppgaveforming refererer til alle de endringene en utfører på arbeidsoppgaver. Dette kan for eksempel være å ta på seg flere arbeidsoppgaver, implementere nye elementer i eksisterende oppgaver, eller endre tid og energi en dedikerer til enkelte oppgaver. En miljøbevisst ingeniør kan for eksempel benytte seg av mer miljøvennlige løsninger i det hun konstruerer.
- Relasjonsforming er alle de endringene en gjør i sosiale relasjoner på arbeidsplassen. En kan for eksempel skape nye relasjoner, unngå individ eller grupper, eller endre den funksjonen relasjonen har. En sykepleier som er opptatt av eldre kan for eksempel gi ekstra pleie til eldre pasienter.
- Kognitiv forming handler om å endre oppfatninger en har av aspekter ved jobben. En læringsassistent som kjeder seg kan for eksempel begynne å tenke at «Jobben er kanskje kjedelig, men den er veldig viktig!».

Med utgangspunkt i JD-R-perspektivet har Tims og medarbeidere (2012) utviklet og validert et måleverktøy for jobbforming i fire dimensjoner:

- Man kan øke sosiale ressurser, for eksempel ved å søke støtte hos kolleger eller be om tilbakemeldinger.
- Man kan øke strukturelle ressurser, for eksempel ved å skape mer autonomi eller be om klarere instruksjoner.
- Man kan øke utfordrende jobbkraav, for eksempel ved å sette seg høyere mål eller ta på seg vanskeligere arbeidsoppgaver.
- Man kan redusere hindrende jobbkraav, for eksempel ved å redusere fokus på enkelte oppgaver eller motarbeide arbeid-hjem-konflikt.

Petrou og medarbeidere (2012) har tatt utgangspunkt i måleverktøyet beskrevet ovenfor, og lagd et eget måleverktøy for daglig jobbforming i tre dimensjoner: søken etter ressurser, søken etter utfordringer, og reduksjon av krav. Petrou og medarbeidere differensierer ikke mellom sosiale og strukturelle ressurser, da disse formene for atferd hver for seg ikke nødvendigvis utvises daglig (Petrou et al., 2012). Å redusere ressurser har ikke

blitt foreslått som en del av jobbforming, da dette ikke anses som hensiktsmessig atferd (Demerouti, 2014).

Konsekvenser av jobbforming

Jobbforming er assosiert med positivt selvbilde og positive emosjoner (Berg et al., 2013; Lyons, 2008). Ved å jobbforme kan man oppleve mer mening i arbeidet, økt jobbengasjement, bedre helse og prestasjonsevne (Demerouti, 2014). Flere ressurser og utfordrende krav er assosiert med økt velvære og engasjement (Tims, Bakker, & Derks, 2013).

Å minske hindrende jobbkrav har vist seg å være urelatert eller svakt negativt korrelert med jobbengasjement (Petrou et al., 2012; Tims et al., 2012, 2013). Tims og medarbeidere (2013) foreslår at dette er med å underbygge at jobbressurser handler om jobbengasjement, mens jobbkrav handler om mer helsemessige utfall. Videre foreslås det at reduksjon av hindrende jobbkrav ikke er assosiert med økt jobbtilfredshet, fordi det kan anses som svakt å for eksempel redusere arbeidsmengde.

Teoretiske mangler

Jobbforming har vært mye omtalt de siste årene, men er i all hovedsak et svært nytt konsept (Berg et al., 2013). Det er på WD-perspektivet gjort flest kvalitative studier, og WD-perspektivet ses derfor på som lite validert (Demerouti, 2014). Her stiller JD-R-perspektivet noe sterkere, som har mer kvantitativ empiri bak seg (Demerouti, 2014).

WD-perspektivet beskriver en form for jobbforming som forekommer et par ganger årlig (Demerouti, 2014; Lyons, 2008), mens JD-R-perspektivet beskriver en form for jobbforming som kan forekomme daglig (Demerouti, 2014; Petrou et al., 2012; Tims & Bakker, 2010). Dette kan få implikasjoner for studien, da studien risikerer å fange opp en overvekt av dagligdags jobbforming, og i mindre grad meningsforming.

Metode

Jeg vil i dette kapitlet beskrive studiens metodiske oppbygning og tilnærming. I de ulike delkapitlene vil jeg beskrive studiens utforming, rekrutteringsprosessen, og bruk av datainnsamlingsmetodene arbeidsdagbøker og intervju. Videre vil jeg beskrive hvordan jeg analyserte studiens datamateriale, før jeg vurderer ulike kvaliteter ved studien.

Forskningsdesign

Jeg vil i dette delkapitlet beskrive studiens utforming og oppbygning. Her vil jeg først beskrive studiens hensikt, og hvordan jeg med utgangspunkt i denne har lagd forskningsspørsmål. Videre vil jeg beskrive hvordan studien er bygd med utgangspunkt i forskningsspørsmålene.

Studiens hensikt. Som beskrevet i innledningen er det gjort flere studier på norske journalister og den norske mediebransjen. Forskingen illustrerer godt mediebransjens og journalistrollens utvikling (Barland, 2012; Sjøvaag, 2013; Sørensen, Seierstad, & Grimsmo, 2005), utfordringer og ressurser i arbeidsmiljøet (Grimsmo & Heen, 2013, 2014; Sjøvaag, 2013) og konsekvenser for helse (Grimsmo & Heen, 2013).

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) utfører i samarbeid med Norsk journalistlag (NJ) arbeidsmiljøundersøkelser omtrent hvert tiende år (Grimsmo & Heen, 2013). Nevnte undersøkelse gir god innsikt i utfordringer og ressurser en opplever i arbeidsmiljøet, men undersøkelsene fokuserer i liten grad på hvordan journalistene møter utfordringer og ressurser. Denne studien hadde derfor som hensikt å ta på seg et annet perspektiv, der journalisten var en aktivt deltagende aktør i sin egen arbeidshverdag.

Forskningsspørsmål. Yin (2014) anbefaler at en benytter seg av et sett med forskningsspørsmål i kassustudier forskeren ønsker å ta utgangspunkt i og besvare. Spørsmålene ble utformet både med hensyn til både det jeg ønsket å undersøke, og studiens teoretiske rammeverk.

Hvem er journalisten? Da det i Norge finnes en klar tanke om journalistens rolle og funksjon i samfunnet, journalistiske idealer og journalistisk kvalitet, ønsker jeg å se nøyaktig hva som motiverer journalisten i arbeidet. For å bedre kunne forstå dette i kontekst av hverdagen ønsket jeg å gjøre meg kjent med gjournalistens arbeidsoppgaver.

Hva møter journalisten i arbeidshverdagen? Med dette spørsmålet ønsket jeg å undersøke de krav, rutiner, rammer og ressurser journalisten møter i arbeidshverdagen. Videre ønsket jeg å undersøke hvordan disse oppleves av og påvirker journalisten.

Hvordan håndterer journalisten det den møter? Dette spørsmålet hadde som hensikt å belyse hvordan journalisten aktivt håndterer de krav, rutiner, rammer og ressurser den møter

i arbeidsdagen. Jeg ønsket også å undersøke hva som ligger til grunn for den atferd og de prioriteringene journalisten foretar.

Studiens oppbygning. Studien hadde som hensikt å undersøke et samtidig fenomen, og var ikke ute etter å manipulere atferd eller hendelser. Studien kunne derfor klassifiseres som en utforskende casestudie (exploratory case study) (Yin, 2014).

Studien fokuserte først og fremst på journalisten, dens opplevelser og dens atferd. Derfor hadde studien som hensikt å samle inn data om både individet og organisasjonen fra den enkelte informants perspektiv. På den måten kunne jeg få innsikt i informantenes atferd, holdninger og oppfatninger, samt hvordan og hvorfor journalisten opplever at organisasjonen fungerer (Yin, 2014). Studien kunne ha hatt stor nytte av å også undersøke organisering og ledelse av mediebedriften, men at tidsbegrensninger måtte dette utgå.

Patton (2002), Yin (2014) og Mehmetoglu (2004) forteller om å beskrive et fenomen ved hjelp av flere ulike metoder. En kombinert metodetilnærming er forbundet med en større tilgang på data (Mehmetoglu, 2004), og kan utjevne metodiske svakheter med forbundet med hver enkelt metode (Decrop, 1999; Mehmetoglu, 2004). I studien ville jeg derfor benytte meg av to datainnsamlingsmetoder; arbeidsdagbøker og kvalitative dybdeintervju. Disse blir beskrevet i hvert sitt delkapittel.

Jeg ville med arbeidsdagbøker samle informasjon om journalistenes arbeidsoppgaver, rutiner, atferd og den generelle utforming av arbeidsdagen.

Med kvalitative dybdeintervju ville jeg både utdype funn fra arbeidsdagbøkene og utforske ulike aspekter ved atferd, opplevelser, utfordringer, ressurser og eventuelle andre tema i arbeidsdagen.

Rekruttering og utvalg

I dette delkapitlet vil jeg først beskrive hvordan jeg gikk fram for å rekruttere informanter til studien. Videre vil jeg beskrive utvalget.

Rekrutteringsprosessen. Erik Skarrud er redaksjonssjef i NRK Trøndelag, og er min kontaktperson i NRK. Jeg skrev en invitasjon om deltagelse i studien (Vedlegg 1), som han sendte ut til alle journalister i NRK Trøndelag. Kun to informanter meldte seg via invitasjonen. Dette kan skyldes to ting. For det første er en epostinvitasjon lett å si nei til, da den er upersonlig og ikke gjør den potensielle informanten kjent med forskeren. For det andre kan en lett stille seg skeptisk til å delta i en studie der ledelsen er synlig i rekrutteringsprosessen. Sistnevnte kan grunnet usikkerhet i mediebransjen generelt være ekstra gjeldende for journalister.

Som et andre ledd i rekrutteringsprosessen fikk jeg derfor oppholde meg i resepsjonen i NRKs lokaler på Tyholt mellom 09.00 og 14.00 på en vanlig ukedag. I dette tidsrommet gikk jeg bort til så mange som mulig, og presenterte meg selv og prosjektet. De som viste interesse mottok et informasjonsskriv (Vedlegg 1) og ble oppfordret til å ta kontakt om de ønsket å delta. Dette resulterte i fire nye informanter.

Med fire kvinnelige og to mannlige informanter ønsket jeg flere mannlige informanter. Jeg henvendte meg derfor direkte til enkeltjournalister via epost. Dette ga meg ytterligere én mannlige informant.

Utvalg. Utvalget bestod av syv informanter, med fire kvinner og tre menn. Aldersmessig befant informantene seg mellom ca. 25 og ca. 60 år. Utvalget var likevel noe ungt, da hele fem informanter var mellom 25 og 35. Informantene hadde ulike erfaringer fra mediebransjen, og flere hadde erfaringer fra andre mediebedrifter enn NRK, fortrinnsvis avis, radio, nettavis og tv. De to eldste informantene hadde flere tiår med erfaring fra mediebransjen.

Fem informanter var fast ansatte, mens to var midlertidig ansatt i vikariat. Utvalget jobbet primært med tekst eller radio, og var jevnt fordelt mellom disse to. Tre informanter jobbet med flere medium, og for to av informantene omfattet dette skriving og radio. Den tredje informanten jobbet med tekst og tidvis med video, men videoproduksjon reflekteres i liten grad i datamaterialet. Informanten begrunnet dette med at det var vanskelig å føre arbeidsdagbok i videoperioder.

Utvalget viste en viss bredde i de ulike journalistiske feltene informantene dekker. Informantene jobbet med blant annet kultur, nyheter og aktualitet, dekningen av disse var alt fra tungt journalistisk til mer underholdende.

Arbeidsdagbøker

Jeg vil i dette delkapitlet beskrive arbeidsdagbøker som datainnsamlingsmetode. Først vil jeg beskrive utformingen av arbeidsdagbøkene og spørsmålene de inneholdt. Avslutningsvis vil jeg beskrive arbeidsdagbøkens kvalitet, samt generelle metodiske svakheter assosiert med arbeidsdagbøker.

Arbeidsdagbøkens utforming. Dagbøker er relativt lite brukt innenfor samfunnsforskning (Tjora, 2012). Bruk av dagbok som datainnsamlingsmetode kan likevel være nyttige der en ønsker å samle inn personlige, detaljerte notater (Dingwall, 1997; Symon, 2004). Arbeidsdagbøker kan brukes i en rekke sammenhenger, for eksempel for å undersøke reaksjoner, følelser, atferd, sosiale interaksjoner, aktiviteter og hendelser (Symon, 2004). Nettopp disse egenskapene gjorde at arbeidsdagbøker egnet seg godt til denne studien.

Studien ville derfor benytte seg av kvalitative arbeidsdagbøker, der en skulle fylle dem med rike beskrivelser av journalistens arbeidsdag. Kvantitative arbeidsdagbøker kan brukes for å registrere forekomst av for eksempel stress (Symon, 2004), men grunnet studiens hensikt var dette lite hensiktsmessig.

Dagbøker kan besvares på ulike tidspunkt. Dette kan enten være hver gang en gitt hendelse oppstår, eller med et tidsintervall som enten er tilfeldig eller bestemt av forskeren (Bolger, Davis, & Rafaeli, 2003). Dagbøkene i denne studien ble besvart når den enkelte journalist var ferdig for dagen. Daglig utfylling ble valgt av en rekke grunner. Studien hadde som hensikt å kartlegge arbeidsdagen, og daglige intervall ville gitt en gjengivelse av hver enkelt dag. Heller enn å fylle ut ukentlig vil et daglig intervall dessuten gi informanten anledning til å beskrive dagen mens den fortsatt er friskt i minnet. Å skrive arbeidsdagbok én gang om dagen er dessuten mer praktisk gjennomførbart enn å skrive flere ganger om dagen, da dette kan forstyrre informantene i arbeidet.

Hendelsesbaserte arbeidsdagbøker egner seg til å kartlegge spesifikke hendelser (Bolger et al., 2003). Da jeg ønsket å få et så omfattende bilde av arbeidsdagen som mulig, så jeg hendelsesbaserte arbeidsdagbøker som begrensede for studiens hensikt. Hendelsesbaserte arbeidsdagbøker kan likevel egne seg i et senere studie for å få innblikk i enkeltsituasjoner denne studien eventuelt skulle avdekke.

Dagbøker krever kontinuerlig oppfølging av informanter for at de skal levere til avtalt tid (Tjora, 2012), og som forsker må en ha forståelse for den enkelte informants timeplan (Bolger et al., 2003). En må derfor velge et signal for når dagboken skal fylles ut som passer med hver enkelt informants arbeidsdag. I denne studien valgte jeg å sende arbeidsdagbokspørsmålene daglig på et tidspunkt jeg avtalte med hver enkelt informant, hvorpå hver informant svarte i løpet av ca. en time.

Symon (2004) understreker at det er viktig at informantene vet hva det vil si å skrive arbeidsdagbok. Informantene fikk derfor skriftlig informasjon om hva arbeidsdagbokføring innebærer (Vedlegg 2). Jeg gjentok i tillegg denne informasjonen, samt informerte om hvor mye tid det ville ta og mottok eventuelle oppklarende spørsmål over telefon før de begynte å skrive.

Arbeidsdagbøker bør fylles ut over en periode som samsvarer med studiens hensikt, slik at en får med seg alle aktiviteter relevante for studien. Har man som hensikt å kartlegge omstillinger i en bedrift, bør en for eksempel samle inn arbeidsdagbøker for hele perioden (Symon, 2004). Denne studien hadde ikke som hensikt å kartlegge forhåndsbestemte prosesser, men heller bli så godt kjent som mulig med journalistens arbeidshverdag. Med

hensyn til studiens tidsbegrensninger ble denne perioden satt til to arbeidsuker, men studien hadde trolig hatt godt av en måned eller mer.

Utvikling av dagbokspørsmål. Kvalitative arbeidsdagbøker kan enten fylles ut med henhold på bestemte spørsmål, eller ha en fullstendig åpen struktur (Symon, 2004). Med en for åpen tilnærming kan man risikere arbeidsdagbøker som både er vanskelig og krevende å fylle ut (Iversen, 2009). Dette underbygges av Symon (2004), som presiserer at dagbokspørsmål bør være selvforklarende og klare, da forskeren ikke vil ha anledning til å enhver tid veilede informantene. Jeg valgte derfor å lage en rekke dagbokspørsmål som var selvforklarende, men likevel åpne nok til at jeg kunne få detaljerte svar.

Symon (2004) anbefaler å utvikle spørsmål som samsvarer med studiens hensikt og utforming. Arbeidsdagbøkene i denne studien ble derfor utviklet med utgangspunkt i studiens forskningsspørsmål og teoretiske rammeverk, med mål om at spørsmålene skulle fange opp så mye av dagen som mulig.

Arbeidsdagbøkene og instruksjonen ble pilottestet i en rekke omganger på radio- og tekstjournalister i Studentmediene i Trondheim AS. Dette ga meg informasjon om hvordan spørsmålene ble oppfattet og besvart, samt at jeg fikk en viss idé om hvor tidkrevende det var å fylle dem ut. Pilottestene ga dessuten verdifull innsikt i hvilke deler av arbeidsdagen arbeidsdagbøkene klarte å fange opp. Både dagbokspørsmålene og instruksjonen gjennomgikk revisjoner basert på besvarelser og innspill i pilottestene.

Arbeidsdagbokspørsmålene er gjengitt i Vedlegg 3.

Arbeidsdagbøkernes kvalitet. Det ble levert til sammen 59 av i alt 70 mulige arbeidsdagbøker. Arbeidsdagbøkene fanget opp arbeid på ukedagene, i helgene og hjemme. Informantene beskrev i arbeidsdagbøkene blant annet arbeidsoppgaver knyttet til produksjon av radio, tekst og video, sosialt samvær og møtevirksomhet. Video var sterkt underrepresentert i arbeidsdagbøkene, som en informant begrunnet med at det var vanskelig å skrive arbeidsdagbok på videodager. Tre informanter leverte ikke alltid arbeidsdagbøker til avtalt tid. Informantenes besvarelser skiller seg ikke nevneverdig ut fra de andre, og anses fortsatt som relevant for studien.

Arbeidsdagbøkene varierte i lengde både mellom informanter, og når de er blitt besvart. Arbeidsdagbøker fylt ut mot slutten av de to ukene er som regel av betydelig mindre lengde enn de fra starten av perioden, noe som dessverre er å forvente (Bolger et al., 2003). Dette underbygges av informanter som under dybdeintervjuet fortalte at en følte at en etterhvert svarte mye av det samme hver dag. Arbeidsdagbøkene inneholdt data som er svært relevant for studien, og ga et spesielt godt inntrykk av informantenes arbeidsdag.

Metodiske svakheter. Å skrive dagbok hver dag på samme tidspunkt kan skape bias, da informanten kan gjøre seg distinkte om fenomenet som måles når tiden nærmer seg. Dette kan motvirkes ved å kreve dagbøkene besvart på randomiserte tidspunkt (Bolger et al., 2003). Jeg vurderte randomisering av tidspunkt som lite hensiktsmessig i studien, da å for eksempel fylle arbeidsdagbok på formiddagen gjør at en kan miste informasjon om både dagen før og resten av dagen. Det kan også forstyrre informantene i arbeidsdagen.

Å strukturere arbeidsdagboken for mye kan gjøre at en går glipp av informasjon, spesielt om en stiller spørsmål som er begrensende eller lite hensiktsmessige (Symon, 2004). Et eksempel på dette er at arbeidsdagbøkene i denne studien ikke inneholder spørsmål om gjøremål som ikke er knyttet til selve arbeidet.

At dagbokperioden kun strekker seg over to uker, gjør at studien går glipp av hendelser og prosesser som forekommer utenfor perioden. Arbeidsdagbøker krever dessuten engasjerte informanter. Periodens lengde, spørsmålenes opplevde relevans, og hvorvidt en føler seg tvunget til å svare kan gi utslag for hvor mye informanten er motivert til å svare (Symon, 2004).

Kvalitative forskningsintervju

Jeg vil i dette delkapitlet beskrive kvalitative semistrukturerte forskningsintervju som datainnsamlingsmetode. Jeg vil først beskrive intervjuenes utforming og utvikling av temaguide. Videre vil jeg beskrive gjennomføringen av intervjuene, samt de forberedelsene jeg gjorde i forkant. Deretter vil jeg beskrive intervjuenes kvalitet, samt transkriberingsprosessen. Avslutningsvis vil jeg beskrive metodiske svakheter med kvalitative intervju.

Intervjuenes utforming. Kvalitative forskningsintervju antas å være den mest brukte innsamlingsmetoden i kvalitativ forskning (Mehmetoglu, 2004). Som forsker kan man ved hjelp av intervju få innsikt i persepsjoner, meninger og virkelighetskonstruksjoner (Mehmetoglu, 2004). Intervju er dessuten en svært viktig kilde til data i kasusstudier, og gir forskeren anledning til å ta opp og fokusere på tema direkte knyttet til studiens tema (Yin, 2014).

Intervjuene i denne studien var semistrukturerte. I semistrukturerte intervju tar man utgangspunkt i enkelte tema, men lar seg likevel ikke begrense til kun disse. Intervjuet har som mål å være en fleksibel samtale som veiledes av forhåndsbestemte tema (Mehmetoglu, 2004; Tjora, 2012). Denne målsetningen passet studien godt. Studien er utforskende, og fleksibiliteten åpnet for at jeg kunne ta for meg tema som dukket opp underveis i intervjuene.

Utvikling av intervjuguide. I semistrukturerte intervju kan en benytte seg av både tema og standardiserte spørsmål (Mehmetoglu, 2004). Standardiserte spørsmål kan benyttes for å enklere sammenligne informanter med hverandre, mens tema kan brukes for å samle dybdeinformasjon.

Jeg valgte i denne studien å hovedsakelig ta utgangspunkt i tema, med en rekke undertema. Grunnen er at jeg under pilotintervjuene opplevde at konkrete spørsmål ofte brøt den naturlige flyten i intervjuene. Med tema opplevde jeg det som lettere å holde god flyt og tilpasse bruken av tema til hvordan intervjuet utartet seg. Pilotintervjuene ga også verdifull innsikt i hvordan tema ble mottatt, hvordan temaene burde formuleres, samt lengden på intervjuene.

Temaene i studien ble utformet med et ønske om å få rike beskrivelser, utdype struktur i arbeidsoppgaver og rutiner, vise kontraster mellom tema og utdype tema og utsagn (Smith, Flowers, & Larkin, 2009). Temaene ble videre utformet med utgangspunkt i studiens forskningsspørsmål, teoretiske rammeverk og eksisterende forskning om norske journalister. Temaguidene ble tilpasset hver enkelt informant, på bakgrunn av blant annet arbeidsoppgaver, individuelle forutsetninger, og tema som har vist seg i arbeidsdagbøkene. I Vedlegg 4 er et eksempel på en temaguide som fremstår som representativ for de som ble benyttet under intervjuene.

Mediebransjen kan oppleves som utrygg, og jeg så derfor behovet for å skape en god struktur i temaguiden. Jeg ønsket å gjøre informantene trygge med intervjusituasjonen, både for informantens og datainnsamlingens del. Tjora (2012) deler intervjusituasjonen i tre deler: oppvarming, refleksjon og avrunding.

Under oppvarming kan man stille enkle, konkrete spørsmål som oppleves ufarlige (Tjora, 2012). Jeg benyttet oppvarmingsfasen til å samle etnografiske data og validere funn fra arbeidsdagbøkene.

Kjernen i intervjuet er refleksjonsspørsmålene (Tjora, 2012), og en kan her ha mellom tre og seks større tema som er sentrale i studien. Jeg valgte her å legge inn de temaene som krever refleksjon, i tillegg til en rekke oppfølgingstema.

Tjora (2012) oppfordrer til å avslutte intervjuet på en måte som normaliserer situasjonen mellom intervjuer og informant. Jeg valgte her å informere om hvordan prosjektet videre ville foregå, hva som ville skje med datamaterialet, samt at jeg svarte på eventuelle spørsmål informantene måtte sitte igjen med.

Informanten kan etter intervjuet sitte igjen med en følelse av angst og anspenthet (Kvale & Brinkmann, 2012), og en bør som forsker ikke la intervju bli en emosjonell

påkjenning for informanten (Dickson-Swift, James, Kippen, & Liamputtong, 2007).

Intervjuene ble derfor avsluttet med temaet trivsel, slik at hvert intervju ble avsluttet med et positivt tema.

Forberedelser. Spørsmål og tema i semistrukturerte intervju bør oppleves forholdsvis likt av alle informanter (Mehmetoglu, 2004). Da jeg ikke hadde konkrete spørsmål å falle tilbake på i temaguiden, forberedte jeg meg godt før hvert intervju. Jeg gikk gjennom intervjuet i hodet, og fokuserte på å være tydelig, kort formulert (Kvale & Brinkmann, 2012) og å unngå formuleringer som kunne føre til refleksivitet og bias (Yin, 2014).

Med erfaringer fra pilotintervjuene estimerte jeg intervjuets varighet til ca. én time. Da det er viktig å skape en avslappet stemning (Tjora, 2012), ba jeg informantene sette av minst halvannen time. Selv satte jeg av to timer, i tilfelle intervjuet skulle dras ut.

Det er viktig å forstå fagfelt, sjargong og tema en skal undersøke (Kvale & Brinkmann, 2012; Yin, 2014). Jeg forberedte meg derfor godt i forkant av hvert intervju ved å memorere informantens arbeidsdagbøker og undersøke ulike ting informantene hadde produsert.

Gjennomføring av intervju. For å gjøre informanten komfortabel med intervjusituasjonen, må en som forsker kontrollere intervjuets kontekst (Mehmetoglu, 2004). Informantene ble invitert til intervju på NTNU Dragvoll. Her kunne jeg garantere uforstyrrede intervju, og styrke anonymitet ved at en ikke ville bli sett av kolleger. Fem informanter ønsket av praktiske årsaker å bli intervjuet i NRKs lokaler på Tyholt. Disse ble informert om hvilke implikasjoner dette hadde for anonymitet.

I forkant av intervjuene informerte jeg om intervjusituasjonen, hva prosjektet innebar, samt svarte på ulike spørsmål informanten måtte ha (Kvale & Brinkmann, 2012).

Et vellykket intervju avhenger av en forsker som kan stille gode spørsmål, og som er flink til å lytte (Yin, 2014). Under intervjuene jobbet jeg for å introdusere tema på en nøytral måte, og var bevisst på å motta svar og digresjoner uten å være bundet til egne oppfatninger, holdninger og teorier. Jeg gjorde det videre klart at det ikke fantes noen gale svar, og prøvde aktivt å vise at jeg var mottagelig for hva enn informanten valgte å svare (Yin, 2014).

Som forsker er det viktig å aktivt lytte, slik at en kan stille oppfølgingsspørsmål og avklare (Kvale & Brinkmann, 2012). Jeg la også inn oppfølgingsspørsmål knyttet til studiens hensikt og forskningsspørsmål i toppteksten (Vedlegg 4). Disse kom godt med.

Intervjuene ble tatt opp med en Roland R-05 lydopptaker, med samtykke fra informanten. Opptakeren ble lagt diskret på et bord, slik at den ikke skulle distrahere informanten.

Intervjuenes kvalitet. To informanter ble intervjuet på Dragvoll, og fem på Tyholt. Informantenes besvarelser viser lite sammenheng mellom å eventuelt holde tilbake informasjon eller beskrivelser og å bli intervjuet på Tyholt.

Intervjuene varte mellom 45 minutter og en time og 45 minutter. Informantene ga lange, detaljerte beskrivelser og vegret seg ikke fra å diskutere temaene i temaguiden. Dette er assosiert med et godt gjennomført intervju (Kvale & Brinkmann, 2012). Intervjuene fungerte også godt til å validere og utdype funn fra arbeidsdagbøkene.

Ett intervju ble avbrudt to ganger, at informanten ble oppringt i jobbsammenheng, og av en kollega som kom inn på rommet vi oppholdt oss i. Informanten ble spurt om informanten ønsket å fortsette eller ikke, og intervjuet fortsatte som normalt.

Transkribering av intervju. Det finnes ingen rett eller gal måte å transkribere på, og en er som forsker avhengig av å finne en metode som passer med studiens hensikt (Kvale & Brinkmann, 2012).

Intervjuene ble i denne studien transkribert ordrett, inkludert pauser og påbegynte setninger. Med denne typen transkribering mister jeg tonefall og visuelle data (Tjora, 2012), og jeg valgte derfor å transkribere ting som latter, roping og sukking ol. der utelatelse av disse kunne føre til tap av meningsinnhold. Jeg transkriberte dialektord der eventuell oversettelse førte til tap av meningsinnhold (Tjora, 2012).

Metodiske svakheter. Å intervju informanter ansikt til ansikt fører til at informanten ikke kan være anonym for forskeren, og informanten er nødt til å svare forskeren direkte (Opdenakker, 2006). Dette kan føre til preg av sosial ønskelighet i datainnsamlingen (Fisher, 1993). Intervjuet som ble avbrudt fortsatte tilsynelatende uten at det gikk utover informantens besvarelse, men en må likevel ta høyde for at både sosial ønskelighet og noe manglende anonymitet kan ha påvirket intervjusituasjonen.

Intervju kan fremkalle bias, både om en har et ønske om å svare «riktig» eller på grunn av dårlig formulerte spørsmål (Tjora, 2012; Yin, 2014). Sistnevnte førte til at jeg gjennomførte pilotintervju og forberedte meg godt til hvert intervju. Det kan også være vanskelig å huske hendelser korrekt (Yin, 2012), men her kunne jeg til en viss grad falle tilbake på beskrivelser fra arbeidsdagbøkene.

Analyse

Jeg vil i dette delkapitlet beskrive studiens analysetilnærming. Først vil jeg beskrive hvordan analysetilnærmingen er konstruert, og deretter hvordan den ble gjennomført. Avslutningsvis vil jeg beskrive analysens kvalitet, og generelle metodiske svakheter med analysen.

Konstruksjon av analysetilnærming. Analyse går ut på å undersøke, analysere, kategorisere og kombinere data for å produsere empirisk baserte funn (Yin, 2014). Analyse er en kreativ, intellektuell prosess (Tjora, 2012), som er avhengig av forskerens metodologiske kunnskaper, analyseegenskaper (Merriam, 1988) og intellektuelle kompetanse (Coffey & Atkinson, 1996). Forskeren er videre nødt til å gjøre seg kjent med ulike analysetilnærminger som passer studiens perspektiv og hensikt (Punch, 1998). Det finnes ingen standardisert måte å analysere kvalitative data på, og forskeren er selv nødt til å være engasjert i konstruksjon av analytisk tilnærming (Mehmetoglu, 2004; Tjora, 2012).

Jeg ønsket å konstruere en analysetilnærming som både kunne passe med studiens hensikt, og som jeg anså meg selv som skikket til å bruke. Studien er utforskende, og jeg så derfor behovet for en analysetilnærming som kunne analysere datamaterialet fra bunnen og oppover (Yin, 2014). Grounded theory er en analysetilnærming induktiv analysetilnærming som kan ta hensyn til hele datamaterialet (Charmaz, 2014; Yin, 2014).

Induktive tilnærminger kan være krevende for uerfarne forskere (Yin, 2014). Jeg valgte derfor å inkludere enkelte prinsipper fra Stegvis deduktiv-induktiv analyse (SDI) (Tjora, 2012). SDI er en lite kompleks analysetilnærming som gradvis går fra å basere seg på datamaterialet til å gradvis lage konsept med utgangspunkt i teori og forskningsspørsmål. Analysetilnærmingen i denne studien tar utgangspunkt i SDI, og er videre inspirert av Grounded Theory (GT).

Gjennomføring av analyse. Før jeg begynte med analysen, leste jeg grundig gjennom de transkriberte intervjuene og arbeidsdagbøkene.

Koding. Koding er det første steget i SDI. Her jobbet jeg så nært datamaterialet som mulig (Tjora, 2012). En må som forsker vurdere hvor store bruddstykker av datamaterialet det er hensiktsmessig å kode med utgangspunkt i (Charmaz, 2014). Jeg så det som mest hensiktsmessig å kode med henhold på setning eller delsetning, alt etter hva som ble sagt. For hver setning jeg leste, stilte jeg meg spørsmålet «Hva sies egentlig her?» (Charmaz, 2014). Gjennom kodeprosessen holdt jeg meg selv åpen for nye innfallsvinkler, kodene enkle og presise, og jeg sammenlignet nye koder med tidligere opprettede koder (Charmaz, 2014; Yin, 2014).

Kategorisering. Kategorisering er andre steg i SDI (Tjora, 2012). Jeg kategoriserte her koder som beskrev samme fenomen, hadde logisk sammenheng, eller som av informanter ble knyttet sammen.

Med aksial koding (Charmaz, 2014) begynte jeg å sortere kategorier i større kategorier, og identifiserte sammenheng mellom hoved- og underkategorier.

Som siste ledd i kategoriseringen lagde jeg kategorier og grupper med utgangspunkt i studiens forskningsspørsmål (Tjora, 2012). Dette gjorde at endel kategorier falt bort på grunn av manglende relevans.

Utvikling av konsept. I det tredje stadiet av SDI skal man utvikle konsept (Tjora, 2012). Jeg valgte her å ta utgangspunkt i de teoretiske rammeverkene jeg har benyttet meg av i studien, samt studiens forskningsspørsmål. Jeg dro spesielt stor nytte av å se kategoriene i lys av ressurser, utfordrende og hindrende jobbkrav, mening i arbeidet og jobbutforming.

Analyse ved konstant sammenligning. SDI og GT innebærer at en hele tiden skal gå tilbake og sammenligne nye funn i analysen med eksisterende kategorier og koder i datamaterialet (Charmaz, 2014; Tjora, 2012). Gjennom hele analyseprosessen gikk jeg tilbake til tidligere stadier for å se på samsvar mellom ulike koder, kategorier og konsept (Charmaz, 2014; Tjora, 2012).

Metodiske svakheter. Av tidsmessige begrensninger har analyseprosessen ikke inneholdt noen form for teoretisk sampling. Induktive tilnærminger kan være krevende for uerfarne forskere (Yin, 2014), noe som kan ha hatt konsekvenser for analysen.

Analysetilnærmingen er konstruert med hensyn til studien, men også med hensyn på mine egne analytiske egenskaper. Som forsker er det viktig å gjøre seg kjent med ulike analysetilnærminger (Punch, 1998), men av tidsmessige og praktiske årsaker falt jeg tilbake på analysetilnærminger jeg har erfaringer med fra før. Det finnes trolig analysetilnærminger som kunne ha passet studien bedre, som for eksempel Interpretative Phenomenological Analysis som er konstruert for å analysere forståelser (Smith et al., 2009).

Analysens kvalitet. Resultatene av analysen er gjengitt i neste kapittel. Resultatene er fremstilt i fire hovedkategorier, som samsvarer med studiens forskningsspørsmål. Kapitlet inneholder i tillegg en stereotypisk framstilling av arbeidsdagen, slik at en som leser lettere kan sette hovedkategoriene i en kontekst.

Analysen er knyttet opp mot datamaterialet, og tar hensyn til store deler av materialet. Gjennom analyseprosessen var jeg oppmerksom på å ikke miste sammenheng mellom kategorier eller konsept, og jeg var bevisst på å få fram så mange nyanseringer og variasjon i konseptene som mulig.

Av anonymitetshensyn knytter jeg ikke sitat til enkeltinformanter (Informant A, B, osv), men kontekstualiserer heller sitatene der dette er hensiktsmessig.

Studiens kvalitet

Teoridannelse og konseptutvikling. Det finnes flere syn på hva en teori er. Innen samfunnsforskning strekker debatten seg fra å klassifisere en teori som å være et sett med

lover, til å simpelthen være en måte en kan forstå noe på (Tjora, 2012). SDI egner seg til å hjelpe relativt ferske forskere med datagenerering og analyse, med mål om konseptualisering (Tjora, 2012). Studien har som ønske å utforske beskrivelser av journalisters arbeidshverdag, med mål om å stimulere til videre forskning. Med utgangspunkt i blant annet studiens utforskende, brede tilnærming og lille utvalg, bør resultatene først og fremst leses som konsepter, heller enn teori.

Forskerrollen. Kvalitativ forskning kan ses på som en prosess der en som forsker skal forstå og formidle andres forståelse av virkeligheten (Smith et al., 2009). Som forsker kan egne forutsetninger kan skape refleksivitet (Tjora, 2012), så jeg så nødvendigheten i å gjøre meg bevisst på min egen rolle og mine egne forutsetninger. Jeg er svært opptatt av journalistikk og mediebransjen, og har foreldre som selv jobber i bransjen. Jeg gjorde meg bevisst på hvordan dette kunne fremkalle bias.

Som forsker er det viktig at er åpen for nye innfallsvinkler og hele tiden er mottagelig for innspill som strider mot eventuelle teorier og overbevisninger (Kvale & Brinkmann, 2012). Jeg innstilte meg derfor på å stille til både intervju og analyse med et åpent sinn.

Etiske betraktninger. Alle forskning hviler på tillit mellom forsker og informantene (Tjora, 2012). Informantene har derfor fått tilstrekkelig informasjon om studien, herunder studiens hensikt, tidsfrister, fremstilling av resultater og anonymitet (Yin, 2014). Informantene er blitt gjort klar over de rettighetene en har som informant både muntlig og skriftlig. Informantene har signert en informert samtykkeerklæring som er utformet etter NSDs retningslinjer (Vedlegg 5).

Mediebransjen kan oppfattes som en usikker bransje, preget av omorganiseringsprosesser og nedbemanning (Grimsmo & Heen, 2013). Denne utrykgheten beskrives også i analysen. Av hensyn til informantenes og deres anonymitet er både datamaterialet og analysen anonymisert. Jeg har luket ut alle referanser til små redaksjoner. Informantene har under intervju selv oppgitt ting jeg har måttet være varsom med å omtale.

Utvalget består av syv informanter som alle jobber i samme bedrift, og bedriften er navngitt i studien. På grunn av dette er ingen sitater knyttet til spesifikke informanter. Mediebransjen oppleves som usikker, og å knytte sitater til informanter kan føre til at informanter blir gjenkjent av kolleger eller andre innad i bransjen. Dette har også medført at enkelte data, sitat og koder er fjernet fra studien ved at de er blitt vurdert som personidentifiserende.

Administrasjonssjef i NRK Trøndelag Jo Ragnar Tremoen og jeg har signert en avtale med premisser for studien (Vedlegg 6). Avtalen omfatter primært vern om informantene og

konkurransesensitiv informasjon. NRK Trøndelag har lest flere utkast av masteroppgaven, og har valgt å ikke sensurere innhold i den.

Studien gjennomføres med godkjenning fra NSD.

Resultater

Jeg vil i dette kapitlet legge fram resultatene fra analysen. Resultatene vil bli presentert som de ulike hovedkategoriene som er blitt opprettet i løpet av analyseprosessen. Før jeg presenterer resultatene vil jeg legge fram en beskrivelse av en stereotypisk arbeidsdag, med den hensikt å gi leseren en kontekst for hovedkategoriene. Hovedkategoriene vil bli beskrevet i hvert sitt delkapittel. Hovedkategoriene er *Drivkrefter*, *Hindrende jobbkrav*, *Utfordrende jobbkrav* og *Jobbressurser*. Hver av hovedkategoriene inneholder flere konsept som vil bli beskrevet hver for seg. Jeg vil avslutningsvis oppsummere studiens resultater.

Arbeidsdagen

Jeg vil i dette delkapitlet beskrive en stereotypisk arbeidsdag. Arbeidsdagen er et amalgam av alle informantenes daglige rutiner, slik det er kommet fram i arbeidsdagbøkene og utdypet i intervjuene. Jeg vil avslutningsvis fortelle om faktorer som påvirker flyten på arbeidsdagen.

Den stereotypiske arbeidsdagen er først og fremst ment som et verktøy for leseren, slik at en kan forstå kravene og ressursene informantene beskriver i lys av hvordan arbeidsdagen er strukturert.

Arbeidstid. Informantene jobber syv og en halv time daglig. Enkelte informanter jobber ettermiddags- og helgevakter, som bestemt av en månedlig turnusplan. To informanter forteller at de selv kan bestemme når på dagen de vil jobbe, så lenge de produserer det de skal.

En normal arbeidsdag. En vanlig arbeidsdag begynner et sted mellom åtte og ni. Dagen begynner med et redaksjonsmøte der hele redaksjon og vakt- eller redaksjonssjef deltar. På redaksjonsmøter oppsummeres det som er blitt produsert siden forrige møte, og det gis ut ros og konstruktiv kritikk. En informant forteller at det gis ut mest ros. Vaktsjef deler så ut arbeidsoppgaver for dagen, og en har her mulighet til å påvirke arbeidsoppgavene en får, samt komme med egne ideer. Informantene forteller at de kan produsere én eller flere saker hver dag.

Etter at møtet er over vil en begynne å utforme sakene en er blitt tildelt. Dette gjøres ved å finne vinkling, kilder, intervjuobjekt og bakgrunnsinformasjon. Disse oppgavene kan utføres i redaksjonslokalet og i felt.

Man produserer radiosendinger ved å gjøre intervjuer, produsere lydsaker, redigere råopptak, legge inn musikk og forberede diskusjoner og stikk. Informanter som produserer radio kan ha sendinger alt fra daglig til et mindre antall ganger i uken.

Man spiser lunsj midt på dagen, og flere informanter omtaler lunsjpauser som et sosialt møtested. I datamaterialet indikeres det at en legger lunsjpauser til perioder som er mindre hektiske, ofte når man nettopp har levert en sak. En informant forteller at ledelsen ønsker at en skal spise lunsj borte fra pulten.

Etter lunsj vil man gjenoppta arbeidsoppgavene sine. Her vil deadline for saker av et større omfang nærme seg, og informanter som jobber med slike deadlines beskriver denne perioden som hektisk og intens.

Man drar hjem som bestemt av turnusplan, eller når en ikke har igjen flere arbeidsoppgaver for dagen. De informantene som går hjem når de ikke har igjen flere arbeidsoppgaver, forteller eksplisitt at en aldri drar hjem tidlig.

Drivkrefter

Jeg vil i dette delkapitlet gjøre rede for de ulike drivkreftene som styrer og motiverer informantene i arbeidet. Disse drivkreftene er *Å lære nye ting*, *Å formidle riktig informasjon*, *Å skape refleksjon*, *Å påvirke samfunnet*, *Å vise respekt*, og *Å levere god kvalitet*.

Drivkrefter kan i denne sammenheng forstås som indre motivasjon, og består av motiv, lidenskap, ansvar og roller som påvirker og styrer arbeidet man gjør.

Å lære nye ting. Flere informanter forteller om hvordan man som journalist får anledning til å lære nye ting og tilegne seg ny kunnskap. Det fortelles at å gjøre research og å produsere saker ikke bare er en naturlig del av arbeidet, men at det også har rot i nysgjerrighet og personlig interesse. Følgende sitat illustrerer dette: «Så det er jo det at... Nei, tørsten etter kunnskap da. Jeg synes iallfall det.. det er veldig sånn der drivkraft for meg.»

Å formidle riktig informasjon. I analysen kommer det fram at man som journalist har som oppgave å formidle informasjon til samfunnet. Med dette følger beskrivelser av at man som journalist må passe på at informasjonen en går ut med skal være sann, faktabasert og formulert på en nøytral måte. Flere informanter omtaler formidling som et stort ansvar, og en informant begrunner ansvaret med å sammenligne journalister med bloggere:

«[Bloggerne] har ingen Vær varsom-plakat å forholde seg til. Så det er blitt lettere å bli hørt de siste årene. Og derfor så tror jeg det at det å drive med god journalistikk, det har kanskje aldri før vært viktigere. Nettopp fordi det er vår rolle å sile ut det viktige og det uviktige. Og det er et stort ansvar. Men samtidig handler det om å forvalte det ansvaret godt. Så det å stå hardt på prinsippene sine og gjøre jobben sin godt, rett og slett.»

Som sitatet viser forvalter man ansvaret ved å stå hardt på prinsipper og å gjøre en god jobb. Informantene beskriver at en møter ansvaret med å være kildekritisk, gjøre research og ved å hurtig levere saker mens de fortsatt er aktuelle.

Å skape refleksjon. Informantene beskriver at man må være var på hvordan man formidler informasjon. Det fortelles av man som journalist skal se en sak fra flere sider, vise sakens årsak og virkning, og helst plassere saken i en større sammenheng. I analysen ser dette ut til å komme av et ønske om at en sak skal gi publikum ny forståelse. Dette illustreres i følgende sitater: «Jeg synes en journalists største oppgave i livet er å få folk til å tenke. Få folk til å fundere over et eller annet» og «[Det viktige med journalistikk er å] gjøre det mulig for folk til å få mest mulig kunnskap sånn at de kan ta avgjørelser.»

Å påvirke samfunnet. Flere informanter forteller om hvordan man som journalist kan skape endringer i samfunnet. I analysen kommer det fram spesielt to måter en journalist kan påvirke samfunnet på. I sitatet under ser vi at journalisten fungerer som vaktbikkje, noe som her defineres som en distinkt oppgave en har som journalist. Dette gjør man blant annet ved å stille maktpersoner til ansvar og avdekke maktmisbruk.

«En del av journalistikken er å avdekke lovbrudd som blir gjort, eller maktmisbruk. Vi skal jo være den vaktbikkja som sørger for at de som har fått makt for eksempel ikke skal misbruke den makten. Og da er det vår oppgave å grave nok og følge med nok og spørre nok og tørre å stille de dumme, og viktige spørsmålene også. Og kanskje litt ekle spørsmålene.»

Den andre måten journalister kan skape endringer er ved å avdekke det skjulte og hjelpe utsatte grupper i samfunnet. I sitatet under forteller en informant om hvordan avsløringer og fokus på saker kan skape en forskjell.

«Vi har ei jente her som har drevet på med fosterhjem, og faktisk lykkes og hjulpet folk. Vi har en journalist som snakker om gutteprostitusjon i Trondheim som er jævlig stort, og som nå kommer med endel avsløringer også.»

Å vise respekt. Samtlige informanter forteller om tilgangen man som journalist får på fagpersoner, makthavende og andre interessenter. Flere av informantene omtaler det som både en plikt og arbeidsoppgave å være i kontakt med mennesker. I analysen kommer det fram en rekke beskrivelser av hvor viktig det er å vise respekt og varsomhet når en møter og omtaler mennesker, enten det er som intervjuobjekt, debattant eller som tema for en sak. Dette underbygges av følgende sitat: «Du jobber med mennesker stort sett. Både med- og

motspillere, men de er mennesker, de har krav på respekt. Det er utrolig viktig at du gir dem den respekten.»

Å levere god kvalitet. Samtlige informanter beskriver hva en produksjon av god kvalitet inneholder, og i analysen kommer kvalitetsbevissthet fram som en sterk motivasjon. Følgende sitat er et godt eksempel på dette: «For meg personlig er det veldig viktig at hvis du ser navnet mitt ved siden av en sak, så skal du vite at det er kvalitet.» Jeg vil derfor i de følgende avsnittene beskrive hva som legger grunnlaget for et godt produkt.

Et produkt av god kvalitet fremstår som relevant for publikum. Flere informanter forteller at et produkt skal ha et innhold, en vinkling og et språk som gjør det interessant for publikum å følge med. Et godt produkt er opplysende, har en god oppbygning og en god teknisk utførelse. I analysen omtales å levere god kvalitet i sammenheng med å gi publikum et best mulig produkt, samtidig som det også omtales som et personlig mål. Gjennomgående i datamaterialet er hvordan informanter ønsker at publikum skal sitte igjen med noe, enten dette er informasjon de kan benytte seg av, eller en god følelse. Følgende to sitater illustrerer dette:

«Jeg stiller de spørsmålene som jeg som lytter vil ha svar på. Det er akkurat for lytteren skal få svarene hun eller han gjerne vil ha ut fra den vinkelen vi har. Gjøre det mest mulig spiselig for dem. Og det er veldig tilfredsstillende for meg også. At det blir et hensynstagende, at jeg liksom har et mandat fra lytterne da.»

«Man skal sitte igjen med enten en følelse av forundring, man skal sitte igjen med en klump i magen, man skal sitte igjen med en sånn "Åja, er det sånn det er?". Litt sånn at man enten føler at man har lært noe, eller at man føler at det er sånn det fungerer. At man rett og slett opplyser folk.»

I analysen beskrives et godt produkt som ærlig, informativt og at en ikke vrir på sannheten. Som et eksempel trekkes det fram at man ikke skal «lure» en leser til å klikke på en sak, eller produsere irrelevante, uviktige saker. Følgende sitater illustrerer dette:

«Og så kan man jo si at det blir laget mye ukritisk journalistikk som kanskje aldri burde sett dagens lys. "Du gjetter aldri hva den og den gjorde", det, ja. Jeg veit ikke hvor viktig det er. Det er vel mest for å få klikk, tenker jeg.»

«Så det synes jeg er viktig, å ta lytteren på det alvorret, at du ikke sitter der og lirer av deg time ut og time inn med vås og ræl. Det beriker ikke livet deres på noen som helst måte.»

Hindrende jobbkraft

Informantene beskriver krav de opplever i arbeidet som kan oppleves som kan hindre en i å nå mål, føre til frustrasjon eller mindre velvære. Jeg vil i dette delkapitlet beskrive konseptene *Arbeidsmengde* og *Usikkerhet* hver for seg. Jeg vil først beskrive kravets innhold og eventuelle nyanseringer blant informantene. Deretter vil jeg beskrive hvordan informantene håndterer kravet, og avslutningsvis de konsekvensene kravet medfører.

Arbeidsmengde. Gjennomgående i datamaterialet er beskrivelser av en arbeidsdag preget av en stor arbeidsmengde som ofte er hektisk. Informantene tilegner arbeidsmengden i hovedsak til den mengden det er forventet at de skal produsere hver dag. Enkelte informanter beskriver det som at arbeidet en gjør skal effektiviseres, noe som ofte fører til at en får mer å gjøre. Dette illustreres av følgende sitat: «Vi skal jo produsere mer. Altså, vi har jo fått [tekniske] hjelpemidler som gjør at vi kan produsere mye fortere. [...] Men i tillegg skal vi produsere mer og mer, ikke sant?». Det kan tolkes som at tid og krefter akkurat strekker til den mengden som skal produseres, men at dette kan gå på bekostning av kreativitet, kvalitet og faglige diskusjoner. Enkelte informanter forteller om at en oppfatter lignende tilstander både hos kolleger, og i andre mediebedrifter.

Håndtering. Det finnes ulike måter å håndtere arbeidsmengden på. I analysen kommer det spesielt fram to strategier en kan benytte. Den første går ut på å bruke tiden sin så effektivt som mulig. Informanter forteller om hvordan en kan fylle dødtid med småoppgaver, effektivisere intervjuprosessen, jobbe parallelt med saker, eller droppe lunsjpause når ting er som mest hektisk. Følgende sitat illustrerer godt hvordan en kan effektivisere intervju:

«I stedet for å spørre veldig bredt så du blir sittende igjen med halvannen times råopptak, så blir man heller sittende igjen med fire minutter med råopptak. Også har man heller gull på hvert svar i de fire minuttene fordi man har funnet på forhånd hva man er på jakt etter og bestemt seg for vinkling på saken ut i fra det du har researchet deg fram til, også stiller du spørsmål ut i fra hva du vet du trenger.»

Den andre måten å håndtere arbeidsmengden på er ved å redusere den generelle kvaliteten på det en produserer. Enkelte informanter forteller om hvordan høyt ambisjonsnivå har medført utmattelse og utbrenthet, og hvordan dette har ført til at man systematisk må senke kvaliteten. Eksempelvis fortelles det at man kan minske arbeidsmengden ved å lære seg å slurve, og eventuelt innstille seg på at lytteren ikke hører forskjell. Dette illustreres i følgende sitat: «Å skjønne det at "Nei, alt det man lager kan ikke bli like bra." Men folk

kommer ikke til å høre forskjell uansett.» En informant med denne innstillingen omtaler dette som noe kynisk.

Et alternativ til å senke det generelle kvalitetsnivået, er å prioritere enkelte sendinger og saker over andre. Enkelte informanter forteller om situasjoner der de har nedprioritert tid og energi en legger i enkelte radiosendinger, for å kunne styrke kvaliteten i sendinger en anser som viktigere.

Konsekvens. Ut fra analysen kan det tolkes som at stressende perioder generelt ses på som greit, så lenge de ikke forekommer for ofte. Stor arbeidsmengde og hektiske perioder omtales av informantene som en vanlig og nærmest akseptert del av journalisters arbeidshverdag. En informant forteller at informanten er villig til å tåle litt stress, fordi journalistyrket er drømmejobben.

Informantene konseptualiserer arbeidsmengde som gjelder både en selv og kolleger. Dette kan føre til at en ikke kan finne arbeidsavlastning hos kolleger, noe følgende sitat illustrerer: «[Å falle tilbake på kolleger] er ikke mye om å gjøre, for vi er jævlige få som lager enormt mye radio.» En oppfatning som går igjen blant flere informanter, er at arbeidsmengden kan oppleves som mer hektisk og overveldende for yngre journalister og spesielt vikarer. Dette illustreres av følgende sitat:

«Men det tenker jeg jo på med litt yngre folk, at det er verre, altså. Når du er ung og kanskje ikke engang har fast jobb. Ikke bra, altså. Så det er et press på de unge, altså. Tror jeg. Det er mange som blir utbrent og sånn, ikke sant.»

En informant tror det er lettere at andre legger lista for en, heller enn at en selv er nødt til å justere ned kvalitetsnivået. Informanter som har sett seg nødt til å redusere kvaliteten på det en produserer omtaler denne overgangen som vondt. En reaksjon på dette illustreres i følgende sitat: «Nei, det er kjempevanskelig. Hvorfor skal jeg jobbe her da, hvis jeg bare skal [gjøre noe informanten anser som dårlig]?». Dette sitatet illustrerer godt hvordan å gå ned i kvalitet kan ses på som et personlig anliggende, noe flere informanter beskriver. Kvalitet er noe som også berører publikum. Dette kan illustreres av hvordan en informant forteller at å levere radiosendinger av høy kvalitet er som å være høflig mot lytteren.

I analysen kan det oppfattes som at informantene generelt leverer fra seg noe de kan si seg fornøyde med, noe som omtales som positivt.

«Det er aldri sånn at jeg leverer fra meg en ting jeg er misfornøyd med. Jeg kan være mindre fornøyd med det, men jeg tror jeg har til gode å levere noe jeg er misfornøyd med.»

Sitatet illustrerer at det er en forskjell på å være mindre fornøyd og å være misfornøyd, noe som representerer en generell holdning blant flere informanter.

Utrygghet. I analysen kommer det fram beskrivelser av mediebransjen som usikker. Omorganiseringer, nedskjæringer og vikarbruk er de faktorene informantene beskriver som årsaker til usikkerheten. Spesielt blir ansettelsesforhold blir omtalt av flere informanter i sammenheng med opplevd jobbtrygghet. Å være vikar er noe flere informanter har erfaring fra, og tilværelsen beskrives blant annet som utrygg og presset. Dette sitatet illustrerer godt forholdet mellom fast og ikke-fast ansettelse:

«Men jeg hadde jo liksom fire år før [fast ansettelse] da jeg følte meg helt utrygg, så det er jo forskjellen på fast og ikke-fast som er veldig stor da. Jeg antar at det er sånn for de fleste andre også.»

Å jobbe som journalist blir av enkelte informanter sammenlignet med jobb i andre bransjer. Journalistyrket kommer i disse sammenligningene ut som mer hektisk, noe lavere lønnet og med mindre trygge ansettelsesforhold.

Enkelte informanter sammenligner trygghetsfølelsen i NRK med hvordan en opplever tilstanden i andre mediebedrifter. Her er det spesielt de privateide bedriftene som kommer dårligst ut i sammenligningen, noe følgende sitat understreker: «Men litt utrygg føler du deg, men du føler deg mer trygg når du jobber i NRK enn om du hadde jobbet i en privat mediebedrift, tror jeg.»

Håndtering. Utrygghet beskrives som noe en er nødt til å leve med, og flere informanter forteller om hvordan en hele tiden har utryggheten i bakhodet. I analysen kommer det fram flere måter en kan bearbeide følelsen av utrygghet. En kan for eksempel søke tilflukt i det sosiale miljøet i redaksjonen en jobber i.

Enkelte informanter forteller om hvordan ens egen kompetanse eller ansiennitet gjør at en føler seg tryggere. Det utvises likevel en forståelse for at dette ikke nødvendigvis skjermer en helt fra utryggheten, noe følgende sitat illustrerer:

«Nei, jeg har jo veldig lyst til å fortsette. Og jeg er rimelig sikker på at det går. Men den troen har jo de andre her også, og noen må jo gå. Så det er jo på en måte en falsk sikkerhet da, for ingen av oss kan være hundre prosent sikker på det.»

Uunnværlighet er også aktuelt i en tredje strategi en kan bearbeide utrygghet med. Flere informanter forteller om hvordan en jobber hardt og presterer godt for å vise at både en selv og redaksjonen en jobber i ikke bør kuttes i.

Konsekvens. Utrygghet i mediebransjen kan, slik den beskrives i analysen, tolkes som en etablert og akseptert del av arbeidshverdagen. Informantene beskriver utrygghet som noe en kan bearbeide og holde på avstand, men sjelden unngå helt.

To informanter i vikariat beskriver utryggheten svært ulikt. Den ene forteller at informanten er bevisst på tilstanden i bransjen, og at informanten ved å ha innfunnet seg med usikkerheten egentlig ikke kjenner så mye på den. Det følgende sitatet utdyper dette:

«Jeg er blitt veldig vant til det, egentlig, å liksom finne meg i at "Ok, sånn er det rett og slett". Og det er ikke så mye annet jeg kan gjøre med det, annet enn å gjøre jobben min på best mulig måte. Og jeg visste det da jeg ble journalist, at det er et tøft yrke, at det er vanskelig å få seg fast jobb»

For den andre informanten får utryggheten andre konsekvenser. Informanten opplever avstanden mellom seg selv og den som har ansvaret for informantens ansettelsesforhold som stort. Det fortelles videre hvordan informanten føler seg som et tall i et regnestykke, heller enn en bidragsyter.

Utfordrende jobbkrav

Informantene beskriver krav de opplever i arbeidet som en må møte med ekstra innsats, men som likevel fører til et positivt utfall. Jeg vil i dette delkapitlet beskrive konseptene *Å være oppdatert*, *Deadline* og *Redaksjonelle føringer* hver for seg. Jeg vil først beskrive kravets innhold og eventuelle nyanseringer blant informantene. Deretter vil jeg beskrive hvordan informantene håndterer kravet, og avslutningsvis de konsekvensene kravet medfører.

Å være oppdatert. Informantene beskriver hvordan arbeidet krever at en holder seg oppdatert på nyhetsbildet, samt ulike fagfelt relevant for det en produserer. Informanter forteller at arbeidsdagen blir vanskelig om en ikke holder seg oppdatert, noe følgende sitat understreker: «Jeg følger jo med liksom, men det er jo alltid sånn jobben min blir veldig vanskelig hvis jeg ikke har følger med.»

Slik informantene forklarer det, kommer kravet om å være oppdatert fra to faktorer i produksjonsprosessen. For det første er det vanskelig å gå løs på nyhetssaker uten å kunne orientere seg i nyhetsbildet, og for det andre er en avhengig av å hele tiden kunne komme med

nye ideer. Sistnevnte belyses i dette sitatet: «[Vi] spyr jo ut ideer hele dagen, og det må du gjøre. Det er aldri noe stopp.»

Håndtering. Informantene forteller at de holder seg oppdatert ved å lese nyheter, tidsskrift og nettaviser på fritiden. Dette beskrives som en del av jobben, men også som en personlig interesse. Flere informanter forteller at de uansett holder seg oppdatert på grunn den personlige interessen, men at man ikke er en ren konsument. Dette underbygges av informanter som forteller at en ofte systematisk jobber seg gjennom ulike nettsteder på jakt etter mulige saker. Følgende sitat illustrerer forholdet mellom jobb og interesse godt:

«Det er ikke så mye planlegging, egentlig, men det er veldig mye tenking. Altså jobben ligger i bevisstheten hele tiden. Jeg leser mye, bøker og aviser og sånn. Da tenker jeg hele tiden, ikke helt bevisst heller, men det slår jo ut en alarm hver gang det er et eller annet som kan være aktuelt for oss.»

Konsekvens. Flere informanter har et blandet forhold til å holde seg oppdatert på fritiden. Flere beskriver skillet mellom jobblesing og fritidslesing som vagt, og enkelte forteller at de kanskje kunne gjort mindre.

«Det er jo spennende og belastende på samme tid. Jeg har jo en samboer som sikkert ikke synes det er så veldig kult. Jeg sitter jo med telefonen og følger med, og kan kanskje oppleves som fraværende.»

Sitatet illustrerer godt hvordan å følge med på fritiden ikke bare kan være energikrevende, men også hvordan det kan gå utover fritidsaktiviteter.

Informantene beskriver også en rekke positive konsekvenser av å holde seg oppdatert på fritiden. Ved å holde seg oppdatert stiller en forberedt på jobb, og informanter forteller om hvordan dette gjør det lettere å komme med ideer. Enkelte informanter i små redaksjoner forteller at dette er ytterst nødvendig for å gå rundt.

Deadline. Alle informantene forteller hvordan de i produksjonsprosessen er nødt til å forholde seg til deadline. I analysen kommer det fram to typer informantene forholder seg til. Den første er fastsatt, og er som regel gitt av sendetidspunkt for en radio- eller tv-sending.

Den andre typen beskrives av informanter som en flytende deadline, og knyttes spesielt opp mot skrevne artikler. Slik det fremkommer i analysen later denne deadlinen til å være påvirket av to faktorer. Den første påvirkningen handler om aktualitet, og kan knyttes spesielt til hendelsesnyheter. En informant forteller at en hendelsessak bør publiseres så fort som mulig, som følge av konkurranse med andre nettaviser.

Den andre handler om å gjøre nettsiden levende, slik en informant beskriver det. Informanten forteller om hvordan NRKs nettsider bør oppdateres med ca. én ny artikkel i timen.

«Også er det jo ikke noe verre enn at vi har en policy vi òg, at er ikke saken klar så er ikke saken klar. Da må vi bare vente, også får vi bare tåle at det ikke er én sak i timen. Det er viktigere å levere god journalistikk enn å levere én sak i timen, for å si det sånn»

Som sitatet viser er den flytende tidsfristen noe veiledende, og informanter forteller om at saker skal holde et visst nivå før de publiseres.

Håndtering. Deadline omtales av informantene som noe en er vant med, og en sentral del av arbeidshverdagen. Informanter med fastsatt deadline forteller om hvordan en jobber mer intensivt når deadline nærmer seg. Dette kan innebære utsette eller droppe lunsjpause. En informant forteller om hvordan fast deadline krever at en må balansere grundighet med hurtighet, noe følgende sitat illustrerer:

«Nå er det mer kanskje spenninga mellom å ha lyst til å være tidlig ute, men jeg har ikke lyst til å si noe feil heller. Og det kan en jo fort, så den [balansen] synes jeg er ekkel.»

I møte med flytende deadline forteller informanter om at en hele tiden jobber effektivt, og er frampå med å finne kilder. Man går systematisk til verks for å løse saken, og gjør seg sikker på at informasjonen en har er korrekt. Det fortelles at en faller tilbake på flytende deadline som mer veiledende om saken ikke er klar.

Konsekvens. Å jobbe med deadline, enten den er fast eller flytende, omtales i svært liten grad som en hindring. Informanter med flytende deadline beskriver at denne er skjerpene, da en må bruke tiden sin mer konstruktivt.

Enkelte informanter omtaler NRK som noe tregere enn konkurrerende nettaviser, i den forstand at konkurrentene ofte publiserer hendelsessaker noe raskere. Det kan tolkes som en konsekvens av hvordan kvalitet prioriteres i forbindelse med den flytende tidsfristen. Flere informanter beskriver det som positivt og nærmest en selvfølge at en sak ikke skal publiseres før den holder et visst nivå. En informant forteller at dette er noe man tjener på i lengden, som vist i følgende sitat:

«[En konkurrent] har veldig ofte det du kan se er sånn derre fyllsaker, altså saker som er raskt løst. Og det tror jeg du i lengden taper lesere på. Iallfall ønsker vi i NRK å tilby et veldig godt gjennomarbeidet produkt.»

Redaksjonelle føringer. Informantene beskriver føringer en er nødt til å følge i produksjonsprosessen. Det fortelles spesielt om føringer som legges på sakens utforming, tema og hvorvidt saken er aktuell. For eksempel kan et radioprograms målgruppe påvirke føringene som legges på det en produserer. Føringerne later også til å ta utgangspunkt i mediet en produserer for, og redaksjonens tematiske fokus. Det er noe uklart hvilke føringer som er bestemt av ledelsen, og de en selv påfører seg. Enkelte føringer ser ut til å komme fra enten arbeidsmiljøet eller erfaring, noe følgende sitat indikerer:

«Veldig ofte så sier jo saken seg selv. Det er på en måte så konkret og man tenker ganske likt som journalist. Så perspektivet og vinklingen sier seg ofte selv. Både på godt og vondt, da.»

En annen form for føring informantene beskriver, er en mal på hva et godt produkt inneholder. Malen beskrives av enkelte som veiledende, og stiller krav til vinkling, sitat- og kildebruk, som vist i dette sitatet:

«Vi har jo en slags mal for hvordan du løser en sak. Det skal være relevante kilder, det skal være fakta, det skal være sitater, det skal være litt forskjellig. Så uansett om du lager tv, radio eller nett, så har du en slags mal i hodet på hvordan du lager en sak.»

I analysen kommer det frem enkelte føringer som gjelder spesielt for radio. Disse gjelder spesielt lengde. En informant forteller at føringene på lengde og utforming kommer fra publikumsundersøkelser, og at en ved å produsere for lange innslag risikerer at lytteren kjeder seg. Disse føringene later til å være lite fleksible, noe følgende sitat illustrerer:

«[Redaksjonell autonomi] er ikke et så stort privilegium, på en måte. Det er noen ganske strenge rammer her. Både tidsmessig, form og litt forskjellig.»

Håndtering. Informantene utviser generelt en forståelse for at enkelte saker og hendelser er mer passende og aktuelle, og dermed prioriteres over andre. Føringer på tematikk og innhold innlemmes i det en produserer, noe følgende sitat illustrerer:

«Jeg kan alltid ta opp ting i sendinga som er aktuelt, det gjør jeg jo ofte òg, men det er sjelden det er store tunge saker. For det vil ikke folk høre om i akkurat de flatene der, tenker jeg.»

En informant forteller at den tidligere nevnte malen er til god hjelp når en skal produsere saker, men at en også berømmes for å tenke utenfor rammene. En annen informant forteller at en ofte ikke har tid eller kapasitet til å tenke kreativt, og at det derfor er lett å falle tilbake på mal og vaner.

Informanter som produserer radio forteller at de har krav til lengde i bakhodet, og at de med utgangspunkt i dette forbereder stikk og produserer reportasjer.

Konsekvens. Flere informanter opplever føringer som positive og skjerpene. De informantene som forteller at det er lett å falle tilbake på maler og vaner, later ikke til å plages stort av dette, selvom de forteller at de gjerne skulle tatt seg mer tid til å være mer kreative.

Enkelte informanter viser likevel et noe mer nyansert forhold til føringer, og dette er spesielt føringer som går på innhold. En informant opplever at en av og til undervurderer publikum, men forholder seg likevel til de føringene som er gitt. Informanten forteller at en kan finne seg i å være uenig i begrensninger, men at dette ikke må overstige den andelen man er enig med. Den samme informanten etterlyser mer skjønnsmessige vurderinger på for eksempel innhold og form, noe følgende sitat illustrerer: «Nei, [utforming] kommer an på hva det handler om. Det kommer an på hvor spennende du klarer å gjøre det.»

Ressurser

Informantene beskriver ressurser de har tilgjengelige i arbeidshverdagen. Jeg vil i dette delkapitlet beskrive konseptene *Redaksjonell autonomi*, *Balanse mellom variasjon og rutiner*, *Sosial støtte* og *Publikumskontakt* hver for seg. Jeg vil først beskrive ressursens innhold og eventuelle nyanseringer blant informantene. Deretter vil jeg beskrive hvordan informantene håndterer ressursen, og avslutningsvis de konsekvensene ressursen medfører.

Redaksjonell autonomi. Informantene er nødt til å forholde seg til visse føringer, men de forteller samtidig at de opplever autonomi i stor grad. Flere informanter forteller at om at en i møte med vakt- og redaksjonssjef kan komme med egne ideer og foreslå saker, og at en har mulighet til å påvirke de valgene vakt- og redaksjonssjef tar. Dette blir beskrevet som en dialog, som vist her: «[Min redaksjon] er mer som du beskrev sist, at vi blir enige om hvordan vi gjør det. Men det er hele tiden en dialog mellom vaktssjef og journalist.»

Dette finner støtte i en informant med tidligere erfaring som vaktssjef. Informanten forteller om hvordan engasjement fra journalister settes pris på, som vist i sitatet under:

«Du kan påvirke valget til vaktssjef med å komme med forslag til gode saker, og er saken din god nok og du er interessert i å lage den så vil jo vaktssjefen helst gi deg den, den saken du er mest gira på. For den løser du som regel best, enkelt og greit.»

Flere informanter forteller om klikksaker. En klikksak beskrives som en sak hvis hovedhensikt er å generere klikk på nettsidene, framfor å være et godt produkt. Informanter som beskriver klikksaker, forteller at en ikke pålegges å produsere slike saker. Det beskrives videre hvordan en selv får bestemme både tittel og ingress, noe som illustreres i følgende sitat: «Overskrift og sånn der er viktig, det. Men det må ha en rot i virkeligheten óg, du må kunne sitte igjen med det inntrykket etter å ha lest saken at overskriften stemte.»

Håndtering. Informantene later til å benytte seg av den redaksjonelle autonomien de opplever. Flere informanter later likevel til å gjøre vurderinger når en produserer saker, og et gjennomgående tema er hvordan en produserer med hensyn til publikum.

«Når jeg går løs på en sak, fordi jeg selv har valgt å gå løs på den, så er det fordi jeg lurur på noe. Så da tenker jeg at det er flere som lurur på det.»

Som sitatet illustrerer kan en produsere saker med hensyn til hvorvidt det er interessant for en selv, men også for publikum. Publikumshensyn ser også ut til å veilede en når det kommer til valg av språk, oppbygning og vinkling. Følgende sitat illustrerer dette: «Ja, en slags dramaturgi slik at folk gidder å høre på det.»

Konsekvens. Den redaksjonelle autonomien oppleves som positiv av informantene. En informant beskriver dette som et privilegium, men at privilegiet er noe begrenset av redaksjonelle føringer. Flere informanter beskriver det som fantastisk å kunne følge egen nysgjerrighet og engasjement, og det beskrives som godt å være egen herre over tittel, vinkling og ingress.

Balansen mellom variasjon og rutiner. I datamaterialet kommer det fram flere beskrivelser av arbeidshverdagen som forutsigbar. Flere informanter forteller at rutiner og arbeidsoppgaver som regel er de samme, men at journalistyrket fortsatt er svært variert. Dette kommer godt fram i følgende sitat:

«Dagene er ikke uforutsigbare, jeg vet hva jeg går til. Jeg veit at jeg skal i dag mest sannsynlig intervju noen, om et eller annet som jeg ikke vet hva er ennå.»

De fleste informantene opplever en stor grad av variasjon i form av dekning av nye saker, tema og hendelser, og nye mennesker.

Håndtering. Rutinene beskrives som trygge, og det fortelles om flere tilfeller der en faller tilbake på rutiner i hektiske og ellers vanskelige perioder. Det later til at en viss forutsigbarhet generelt settes pris på, noe følgende sitat illustrerer: «Jeg liker de rutinene jeg har da. Jeg veit jo alltid hva jeg skal gjøre. Og det liker jeg godt.»

Rutiner og variasjon knyttes i flere tilfeller opp mot arbeidsmengde, og flere informanter som har opplevd en overveldende arbeidsmengde forteller at de har lagd rutiner for å håndtere dette.

Informantene forholder seg generelt positive til variasjon. Flere informanter forteller om hvordan en ofte lar seg styre av egen nysgjerrighet og interesse når en møter nye saker. En informant opplever å hele tiden forholde seg til nye saker, og spesielt å levere dem til ulike medium gjør at en må være fokusert og skjerpet. Dette kommer godt fram i følgende sitat:

«Men nå når jeg er på forskjellige plattformer så er jeg på en måte nødt til å være på hugget hver gang, hver dag. Og dermed så er jeg også nødt til å gi alt da. Og det sørger jo da for at jeg leverer gode produkter. Så jeg føler det skjerper meg. Du går aldri i den fella med at du blir for behagelig i den rollen du er i. Du rekker aldri å slenge føttene på bordet.»

Konsekvens. Generelt beskrives rutiner som trygge, heller enn kjedelige og begrensende. Rutiner og faste holderpunkter oppleves trygt, og kan til tider tolkes som et sikkerhetsnett.

Variasjonen får konsekvenser i form av engasjement og læringsutbytte. Informanter som produserer for flere medier forteller om hvordan dette gir en teknisk breddekompetanse, men på bekostning av teknisk dybde. En informant som i hovedsak produserer radio forteller om hvordan radioproduksjon kan bli noe rutinepreget, men at en likevel kan sitte igjen med mye ny kunnskap. Dette beskrives i følgende sitat:

«Med radio gjør vi det ganske likt som vi alltid har gjort. Men der er det alltid en ny sak, alltid en ny vurdering å gjøre annerledes som man kan lære av.»

Variasjon og læringsutbytte kan ses på som gjennomgående for de fleste informantene i deres arbeidshverdag. Flere beskriver dette som svært engasjerende, noe som illustreres godt i dette sitatet:

«Det har vært en ganske typisk arbeidsdag. Men ingen dag er lik når man er journalist. Arbeidsoppgavene og sakene man jobber med er alltid forskjellige. Det er det som gjør jobben så spennende.»

Sosial støtte. Samtlige informanter beskriver en imøtekomende og støttende arbeidsplass. Arbeidsmiljøet beskrives jevnt over som svært sosialt, og det fortelles om flere faste sosiale møtesteder i hverdagen. Informanter forteller om både kolleger og nærmeste

ledere som viser interesse for det en jobber med, og som ofte uoppfordret gir ros. Dette illustreres i følgende sitat:

«Også har jeg opplevd at det er et godt miljø jevnt over her. Folk er flinke til å si at "Du er flink, vi har hørt på deg". Det er bra.»

Flere informanter forteller om hvordan det både er enkelt og vanlig å be om hjelp og innspill. Flere beskriver redaksjonen sin som et lag, der ingen er sterkere enn det svakeste leddet, og datamaterialet inneholder ingen tegn til intern konkurranse. Følgende sitat illustrerer dette svært godt:

«Men jeg vil jo legge til at før jeg begynte i NRK så trodde jeg at det var veldig mye spisse albuer, det er sånn vi gjør og skulle være den som fikk den beste saken hver dag, være den som var best, men så opplever jeg at det er veldig mye backing av hverandre i stedet.[..] Å backe hverandre og bygge opp hverandre, for vi skjønner at vi er på en måte ikke sterkere enn det svakeste leddet.»

Håndtering. Som tidligere nevnt finner de fleste informanter sjelden rom for avlastning hos kolleger. Til tross for dette benytter de fleste informantene seg av kolleger, vakt- og redaksjonssjef for å få innspill og tilbakemeldinger. Muligheten til å spørre om hjelp er noe en benytter seg av, og som eksemplifisert i sitatet under er det få som har opplevd at dette ikke har vært greit.

«Og det kommer jo litt an på hvem som sitter på det kontoret, da. Men det er mye god hjelp å få. Og det er ingenting i veien med å spørre. Aldri opplevd at det blir sett på som negativt.»

Det sosiale miljøet er noe en trekkes mot, og flere informanter later til å strukturere om dagen sin noe for å kunne ta del i det sosiale. Informanter forteller om hvordan de prøver å ligge foran med arbeidsoppgaver eller bevisst velger seg arbeidsplass med henhold på sosiale møtepunkter. Følgende sitat er et eksempel på dette:

«Og vil gjerne være med på [det sosiale]. Det er ikke noe problem for meg å gå og jobbe et annet sted, men jeg har jo mest lyst til å henge i landskapet.»

Konsekvens. Informantene beskriver et miljø hovedsakelig uten spisse albuer, der det føles godt å både dele og spre positive verdier. Det fortelles at tilgangen på kompetente, interessante kolleger er engasjerende og gir en lyst til å fortsette i arbeidet.

Det beskrives som godt og motiverende å få ros. Samtidig beskrives konstruktiv kritikk som skjerpene, og informantene beskriver feil som noe en lærer av. Dette illustreres i følgende sitat:

«Men vi er veldig sånn, når vi evaluerer ting hver morgen på dette morgenmøtet så gjør vi det på en ganske vennlig, konstruktiv måte slik at vedkommende, hvis den ikke har blamert seg helt, kan lære av det.

Publikumskontakt. Informantene er i kontakt i varierende grad og på ulikt vis i kontakt med publikum. Man kan få kontakt med publikum via Facebook, epost, SMS og brev. Innholdet i publikumskontakten beskrives som ros, konstruktiv kritikk, tips, innspill og noe hets. En informant beskriver hvordan man gjennom Facebook kan få en nærmest kontinuerlig oppdatering på hvordan man når ut via antall Shares og Likes.

Det kan tolkes som at enkelte redaksjoner i større grad er i kontakt med publikum enn andre, og bruken av sosiale medier later til å variere fra redaksjon til redaksjon.

Publikumskontakt i form av spesielt epost og sosiale medier beskrives av en informant med flere tiår i bransjen som svært ny, og forklarer at det i dag er enklere å komme i kontakt med journalisten enn før. Følgende sitat utdyper dette:

«Det er jo forskjell å skrive på Facebook og inn i vår gruppe for eksempel, enn å ta opp en telefon og ringe til vedkommende. Det går mye lettere på nettet. Det er en fin ting òg, altså.»

Å være på radio kan føre til at man som person blir synliggjort. Blant informantene som er på radio varierer dette veldig. Enkelte opplever seg som svært lite synlige, mens andre bevisst viser personlighet når på lufta. Å være synlig på radio kan skape reaksjon hos lytterne, noe følgende sitat eksemplifiserer:

«Det er mange som blir veldig interessert [i meg], på en måte. Ikke noe ekkelt, altså. Men jeg har ikke lyst til å være interessert, jeg har lyst til at det jeg sier skal være interessant.»

Håndtering. Informantene setter generelt pris på meldinger en får fra publikum, men opplever tidsvis hets. I datamaterialet kommer det å skille mellom konstruktiv og destruktiv kritikk fram som en klar strategi for å håndtere de mindre positive innspillene. Dette støttes opp av følgende sitat: «Nei, man må bare være ydmyk. Hvis det er noe feil, så må man bare legge seg flat, da.»

Flere informanter forteller at en er ydmyk og tar til seg konstruktiv kritikk, men at man ignorerer den destruktive. Det kan videre tolkes som at informantene spesielt vektlegger rosen en eventuelt får av publikum, noe som kan ses i følgende sitat: «Også må du bare sette ekstra pris på den rosen du får.»

Hvordan en eksponerer seg på radio later til å variere både mellom person og redaksjon. To informanter forteller om hvordan de er lite personlige på luften og fokuserer på innhold. En annen forteller at informanten gjerne er personlig på luften, men setter likevel klare grenser. Følgende sitat illustrerer hvordan:

«Men selvom jeg er personlig på luften, så er jeg aldri privat. Jeg snakker aldri om privatlivet. Så jeg prøver å skille litt der. Men radiopersonlighet er jo et must for at folk skal kjenne deg igjen og vite hvem du er og bygge profil.»

Konsekvens. Tilbakemeldinger fra publikum oppleves av flere informanter som at en når fram, noe følgende sitat er et eksempel på:

«Også å se at folk bryr seg om det vi skriver, også kan de også rette på oss selvfølgelig, men altså å føle at noen ser det, det er jo ålreit.»

Meldinger en får fra publikum oppleves i hovedsak som positiv, og kan i enkelte tilfeller nesten sidestilles med ros fra kolleger. Følgende sitat illustrerer dette: «Skryten fra kollegaene henger jo litt høyere, men det er mest artig å høre det fra lytterne»

Informanter som har møtt hets fra publikum forteller generelt at dette forekommer svært sjelden, men enkelte forteller at denne har vært nedslående. På sin side omtales den konstruktive kritikken generelt som skjerpene. En informant forteller at tilbakemeldinger, inkludert uenigheter, fra publikum i seg selv er svært givende, da dette handler om at publikum engasjeres og sier sin mening. Følgende sitat er et eksempel på dette:

«Og på den måten så kan man både nå flere, og man kan få dem til å si sin mening. Hvis man har skrevet en sak om [et tema] så.. for det er det det handler om, det er samfunnet det handler om. Hva de mener om ting.»

Oppsummering

I dette kapitlet har jeg lagt fram fire hovedkategorier, som alle fremstår som sentrale deler av informantenes arbeidshverdag. Hovedkategoriene er *Drivkrefter*, *Hindrende jobbkrav*, *Utfordrende jobbkrav*, og *Ressurser*.

Drivkreftene består av et sett med holdninger, verdier og motiv som fungerer som indre motivasjon for informantene. Drivkreftene retter seg mot fire grupper: en selv, samfunnet, publikum og enkeltmennesker en møter i kraft av sin stilling. *Å levere god kvalitet* er en drivkraft som later til å rette seg mot både en selv, samfunnet og publikum, noe som kan være et uttrykk for hvordan drivkreftene ideelt sett gjennomsyrrer produktet.

I møtet med både krav og ressurser beskriver informantene både opplevelsen og konsekvensen av disse. De hindrende jobbkravene utløser som regel frustrasjon, de utfordrende jobbkravene møtes med både skepsis og pågangsmot, og ressursene er noe en aktivt ser ut til å benytte seg av. Analysen gir også beskrivelser av de ulike prioriteringene som ligger til grunn for hvordan en møter disse. I både opplevelser og håndtering av krav og ressurser kommer det fram nyanseringer blant informantene, som kan peke på både forskjellige personlige forutsetninger og egenskaper ved kravene og ressursene.

Publikumskontakt fremstår som et sammensatt, komplekst fenomen, og det later til at flere av drivkreftene gjør seg relevante i møte med publikum. Interaksjonen med publikum kan være både vond, utfordrende og givende, men informantene later generelt til å sette stor pris på kontakten.

Diskusjon

Jeg vil i dette kapitlet diskutere resultatene som er kommet fram i analysen. Resultatene vil bli sett i lys av studiens teoretiske rammeverk. Jeg vil også sammenligne resultatene med relevant empiri fra andre studier, og komme med egne tolkninger av resultatene. Kapitlet er strukturert med utgangspunkt i studiens forskningsspørsmål. Dette medfører en annen kapittelinndeling enn resultatkapitlet.

Konseptet publikumskontakt blir diskutert i et eget delkapittel. Årsaken til dette er at konseptet publikumskontakt i mine analyser kommer fram som et komplekst fenomen. Jeg ønsker å sammenligne de ulike bestanddelene av publikumskontakten samlet, heller enn å spre dem ut med henhold på forskningsspørsmålene.

Jeg vil avslutningsvis vurdere studiens kvalitet, før jeg konkluderer studien og foreslår tema for fremtidige studier.

Journalisten

Studios første forskningsspørsmål var «Hvem er journalisten?». Spørsmålet hadde som hensikt å undersøke journalisters motivasjon, verdier og arbeidsoppgaver. Spørsmålet belyses spesielt godt av de ulike drivkreftene som kommer fram i analysen. I mine analyser virker det generelt som informantene er drevet av sterke drivkrefter som gjennomsyrrer arbeidet de gjør. Som vi skal se de i kommende delkapitlene vil disse drivkreftene være sentrale i både hvordan en oppfatter krav og ressurser, og hvordan en former arbeidet sitt etter disse. Slik de kommer fram i analysen kan drivkreftene deles i fire deler, med utgangspunkt i hvem drivkreftene retter seg mot: en selv, publikum, enkeltmennesket og samfunnet.

Blant de samfunnsrettede drivkreftene som kommer fram i analysen, peker spesielt målet om drivkraften å skape et informert samfunn og drivkraften om å avdekke kritikkverdige forhold. Disse drivkreftene samsvarer med journalistenes informasjonsfunksjon og journalistenes vaktbikkjefunksjon (Næss, 2012). Slik de beskrives i analysen har disse drivkreftene også flere likhetstrekk med VVP §1.4 (PFU, 2013) og NRK-plakaten §1a, §4a og §4h (Regjeringen, 2012). Disse drivkreftene samsvarer også med med public service som profesjonsnorm (Olsen, 2013), og mine analyser legger til denne normen ved å vise til mulige konsekvenser av denne normen. Ved å formidle riktig informasjon kan en skape et reflektert samfunn og gjøre det mulig for folk å ta avgjørelser. Det beskrives videre i analysen at en ved å avdekke kritikkverdige forhold kan hjelpe utsatte grupper. Som vist i resultatkapitlet opplever en informant disse oppgavene som desto viktigere i dagens samfunn, da det er lettere for ukritiske røster å slippe til.

I analysen kommer det fram at informantene er drevet av kunnskapslyst, nysgjerrighet og lærevillighet. Dette kan med andre ord ses på som en drivkraft som rettes mot en selv. Retten til personlig vekst og læring er står nedført i arbeidsmiljøloven §4-2 (Arbeidsmiljøloven, 2005), og er positivt forbundet med jobbengasjement (Schaufeli & Bakker, 2004). At kunnskapslysten er en eksplisitt drivkraft for flere av informantene åpner for flere spørsmål. For det første ville det vært interessant å vite om kunnskapslyst er sterkere forbundet med jobbengasjement hos journalister enn hos andre yrkesgrupper. Et annet spørsmål er hvorvidt denne kunnskapslysten er begrenset til spesifikke tema den enkelte journalisten er opptatt av, eller om det er snakk om en mer generell kunnskapslyst. Om drivkraften begrenser seg til enkelte tema, bør en senere studie se på hvordan dette svarer til objektivitet som profesjonsnorm (Olsen, 2013).

Å vise respekt for mennesket er en drivkraft som kommer fram i mine analyser. I analysen ser denne drivkraften ut til å inkludere både personer man intervjuer, omtaler og inviterer til debatt. Denne drivkraften samsvarer med samtlige punkter i VVP §3 (PFU, 2013). Denne drivkraften viser også et visst samsvar med journalistens arenafunksjon, som sier at en som journalist skal sikre plass for og aktivt medvirke til debatt om viktige samfunnsproblemer (Næss, 2012). Jeg ønsker videre å stille spørsmålstegn ved hvorvidt denne drivkraften en konsekvens av det ansvaret en har som journalist, eller om det er en mer medmenneskelig motivasjon.

Ønsket om å levere godkvalitet refererer i analysen til både teknisk og journalistisk kvalitet, samt hvordan en kommuniserer med publikum. Denne drivkraften gjør seg svært aktuell både i møte med krav og ressurser, og som grunnlag for jobbforming. Dette vil jeg komme tilbake til i senere delkapittel. Også disse drivkreftene gjenspeiles i flere styringsdokument, som for eksempel NRK-plakaten §4-a (Regjeringen, 2012). Videre er kildekritiske ferdigheter, godt innhold, godt språk (Grimsmo & Heen, 2014; Olsen, 2013), og å kommunisere på en publikumsvennlig måte (Bjerke, 2013; Grimsmo & Heen, 2014) kjente faglige krav til journalister. Mening i arbeidet påvirkes av konteksten en befinner seg i (Berg et al., 2013), og som fortalt under *Deadline* i resultatkapitlet opplever flere informanter at NRK prioriterer kvalitet over rask levering. Kanskje er dette en indikasjon på at kvalitetsbevissthet kan styrkes gjennom arbeidsmiljøet.

Samlet sett kan en se likheter mellom drivkreftene som beskrives i analysen og profesjonsnormer, funksjoner journalisten har og styringsdokumenter. Av funksjonene som inngår i samfunnsoppdraget er alle tre godt representert. Av de fem profesjonsnormene er det spesielt public service som kommer fra. Dette kan kanskje være et uttrykk for at enkelte

normer er tettere forbundet med indre motivasjon enn andre, eller at studien ikke har klart å fange opp drivkrefter som relaterer seg til for eksempel autonomi.

Mening i arbeidet ble i teorikapitlet beskrevet som hvordan en ser på arbeidet en gjør som viktig (Pratt & Ashforth, 2003). Drivkreftene som er kommet fram i analysen gjenspeiles i både styringsdokument og journalistisk teori, men i denne studien fremstår de først og fremst som motivasjon og verdier som driver en i arbeidet. Dette kan kanskje være et uttrykk for at drivkreftene gir utgangspunkt for å oppleve mening i arbeidet. Studien tar ikke høyde for hvordan disse drivkreftene stammer fra. En senere studie bør derfor undersøke om drivkrefter som for eksempel overføres mellom kolleger, som er et resultat av ansvaret en har som journalist, eller om det er en generell samfunnsoppfatning som en internaliserer. Alternativt kan det være et uttrykk for at personer med disse drivkreftene lettere trekker mot journalistyrket enn andre.

Motiver, styrker og lidenskap kan som nevnt i teorikapitlet fungere som et utgangspunkt for jobbforming (Berg et al., 2013). Drivkreftene som kommer fram i studien kan tolkes på som et uttrykk for motiv og lidenskap for informantene. Med utgangspunkt i analysen kan det virke som informantene har klare tanker om hva en kan oppnå med arbeidet en utfører, og hva en selv ønsker å få ut av det.

Som nevnt i introduksjonskapitlet foregår det debatter om både journalister, NRK og mediebransjen som helhet. Med henhold på at mening i arbeidet påvirkes av konteksten man befinner seg i (Berg et al., 2013), kan disse debattene ha vært med på å påvirke drivkreftene informantene opplever. Da studien hadde som hensikt å undersøke journalistens arbeidshverdag i lys av blant annet de endringene mediebransjen ser, anser jeg ikke dette som en skjevhet i resultatene.

Jobblandskapet

Studiens andre forskningsspørsmål er «Hva møter journalisten i sin arbeidshverdag?». Forskningsspørsmålet hadde som hensikt å belyse de krav, rutiner, rammer og ressurser journalisten møter i sin arbeidshverdag, og hvordan disse oppleves. Jeg vil i dette delkapitlet diskutere henholdsvis hindrende jobbkrav, utfordrende jobbkrav og ressurser.

Hindrende jobbkrav. I analysen konseptualiseres *Arbeidsmengde* og *Utrygghet* som hindrende jobbkrav. Informantene opplever en stor arbeidsmengde, og enkelte forteller at dette kommer av at en skal produsere mer på mindre tid. Informantene opplever en stor arbeidsmengde, og enkelte forteller at dette kommer av at en skal produsere mer på mindre tid. Enkelte informanter forteller om tekniske løsninger og verktøy som skal hjelpe en med å håndtere økte produksjonskrav. Effektivisering og kostnadsreduksjon i mediebransjen har de

siste årene fått mye fokus, og journalister opplever generelt noe høyere kvantitative jobbkrav enn andre arbeidstagere (Grimsmo & Heen, 2013). Dette samsvarer med analysen.

I analysen kommer det fram at flere informanter opplever mediebransjen som utrygg. Omkring 70% av deltagerne i Journalistundersøkelsen 2012 har vært med i nedbemanninger og/eller omorganiseringer mellom 2010 og 2012 (Grimsmo & Heen, 2013). Oppfatningen informantene har av mediebransjen som utrygg kan være et uttrykk for disse endringene. I analysen beskrives tilværelsen som ung vikar som spesielt presset og utrygg. En lignende beskrivelse kan ses i en studie gjort av Sørensen, Seierstad og Grimsmo (2005), der en informant beskriver vikartilværelsen på følgende måte: «Bli hver dag evaluert på minst tre fronter. Ekstra stressende med hver-dag-er-en-eksamen-perspektivet man opplever som vikar».

Hindrende jobbkrav defineres i teorikapitlet som de krav som begrenser personlig utvikling, prestasjon eller velvære (Crawford, LePine, & Rich, 2010). Slik det kommer fram i analysen oppleves arbeidsmengde som et hindrende jobbkrav for flere informanter, og beskrivelser av stress og frustrasjon støtter opp om dette. Faglige diskusjoner og journalistisk kreativitet er assosiert med journalistisk kvalitet (Grimsmo & Heen, 2014), og i analysen kommer det fram at arbeidsmengden gjør at en får mindre tid til nettopp faglige diskusjoner og kreativitet. At arbeidsmengden kan gå utover kvalitet på denne måten kan konfundere med kvalitetsbevissthet som drivkraft.

Måten utryggheten beskrives i analysen gjør at den kan beskrives som et hindrende jobbkrav. I analysen beskrives utrygghet som noe som alltid er i bakhodet, og som kan skape press og påvirke velvære negativt. Med utgangspunkt i analysen ser det ikke ut til at utryggheten konfundere med drivkreftene. Likevel kan informantene som opplever seg som et tall i et regnestykke, heller enn en bidragsyter kan kaste lys over hvordan utrygghet kan påvirker hvordan en opplever det en produserer. Dette kan kanskje være et uttrykk for at kvalitetsbevissthet som drivkraft avhenger noe av at det en produserer blir lagt merke til, spesielt i utrygge perioder.

Utfordrende jobbkrav. I mine analyser konseptualiseres *Å holde seg oppdatert*, *Deadline* og *Redaksjonelle føringer* som utfordrende jobbkrav.

Flere informanter forteller at de må holde seg oppdatert for å lettere kunne gjøre jobben sin, men at å holde seg oppdatert også er en personlig interesse. Dette kan peke på to egenskaper ved å holde seg oppdatert. For det første kan det være et uttrykk for en stor arbeidsmengde, og kanskje kan en ha vansker med å finne rom for nyhetslesing i arbeidstiden. For det andre kan å holde seg oppdatert trekkes opp mot kunnskapslyst som drivkraft. Skillet

mellom lesing som jobb og interesse beskrives i analysen som noe uklart, og dette kan kanskje være et uttrykk for at en er svært interessert i det man jobber med.

Journalistundersøkelsen 2012 inkluderer et spørsmål om overtid som et resultat av en interesse for jobben (Grimsmo & Heen, 2013), men indeksen tar ikke høyde for hvordan dette kan gå utover selve fritiden annet enn med overtid. Om en kan se på det å holde seg oppdatert som en interesse og arbeidsoppgave en utfører hjemme, kan dette være en jobb/fritid-konflikt fremtidige arbeidsmiljøundersøkelser burde ta hensyn til.

Slik deadline beskrives i mine analyser, kan dette ses på som en separat og mer overkommelig del av de kvantitative jobbkravene informantene opplever. Dette kommer spesielt godt i fram i hvordan fastsatt deadline beskrives som en del av jobben en er svært vant med. Grimsmo og Heen (2014) forteller at journalisters profesjonsnormer ofte kan komme i konflikt med hverandre, og eksemplifiserer dette med at grundighet og hurtig levering kan konfundere. Flytende deadline beskrives i analysen som noe veiledende, og en informant forteller at en ikke skal publisere en sak før den holder et visst nivå. Dette samsvarer med kvalitetsbevissthet som drivkraft, og kan også være et uttrykk for at enkelte informanter prioriterer kvalitet over aktualitet. Dette finner støtte i en informanten som i analysen hevder at en ved å levere saker av lav kvalitet risikerer å miste lesere i lengden. Også Næss (2012) underbygger dette ved å hevde at en ved å levere dårlig journalistisk kvalitet kan risikere at mediene mister tillit i samfunnet.

I mine analyser kommer det fram beskrivelser av føringer som er lagt på det en produserer. Disse omhandler tematikk og utforming, og i analysen kommer det ikke fram at en opplever press på personlige overbevisninger og etiske retningslinjer. Dette samsvarer med VVP §2-5 (PFU, 2013). Som vist i analysen opplever informantene føringene ulikt. En forklaring på dette kan ligge i hvorvidt føringene er veiledende eller absolutte. En annen forklaring kan ligge i hvorvidt føringene begrenser innhold eller utforming. Det finnes enkelte indikasjoner i analysen som tyder på at den graden føringene begrenser kvalitet påvirker hvordan en opplever dem. Et eksempel på dette er hvordan en informant opplever at malen er med på å styrke kvaliteten på det en produserer, samtidig som en annen informant opplever de strengere redaksjonelle føringene som at en undervurderer lytteren. Om dette er tilfelle, samsvarer det med kvalitetsbevissthet som drivkraft.

Utfordrende jobbkrav er de krav som oppleves som vanskelige eller stressende, men som likevel har et positivt utfall i form av for eksempel mestring eller personlig vekst (Berg et al., 2013). Et utfordrende jobbkrav har positiv sammenheng med jobbengasjement (Crawford et al., 2010). Om vi ser samlet på de utfordrende jobbkravene er de alle krav som må møtes:

man må stille forberedt og oppdatert på jobb, deadline må holdes og redaksjonelle føringer må følges. Det utvises et noe blandet forhold til elementer i de utfordrende jobbkravene, men jevnt over medfører de som regel et positivt resultat. Eksempler på dette er hvordan å være oppdatert gjør arbeidsdagen enklere, hvordan deadline beskrives som skjerpene og ikke forstyrrer kvalitet, og redaksjonelle føringer kan skape gode produkter.

Ressurser. I analysen konseptualiseres *Redaksjonell autonomi*, *Balanse mellom variasjon og rutiner*, *Sosial støtte*, og *Publikumskontakt* som ressurser som beriker og hjelper informantene i arbeidet. Som tidligere nevnt vil jeg diskutere *Publikumskontakt* i et eget delkapittel.

Slik det beskrives i analysen innebærer redaksjonell autonomi at informantene kan påvirke hvordan en løser saker, at en ikke pålegges å produsere klikksaker. Autonomi er i arbeidslivet positivt assosiert med jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2008), og det kan tenkes at den redaksjonelle autonomien for at en kan følge egne interesser og bruke egen kompetanse og erfaring. Spesielt det å unngå klikksaker samsvarer svært godt med kvalitetsbevissthet som drivkraft, og i analysen kommer det fram at informantene generelt er svært fornøyde med å selv bestemme ingress og tittel.

Også variasjon er positivt assosiert med jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2008), og er lovfestet i Arbeidsmiljøloven §4-2 (2005). I analysen forteller informantene at de lærer mye av saker de fordyper seg i og medium de produserer for, noe som samsvarer med kunnskapslyst som drivkraft. I analysen knyttes variasjon tett opp mot rutiner, og det er spesielt balansen mellom disse som fremkommer som en ressurs. Det er uvisst hvilke mekanismer som fører til denne oppfatningen. Det kan for eksempel komme av at det skjermer en mot arbeidsmengde, noe som støttes av at enkelte informanter har skapt rutiner for å håndtere arbeidsmengde.

I analysen opplever informanten sosial støtte, både fra kolleger og nærmeste leder. Sosial støtte er positivt assosiert med jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2008). Informantene beskriver i analysen et miljø der en kommer godt overens, får ros, konstruktiv kritikk og innspill. En informant opplever kolleger som en enorm ressurs man kan lære av. Dette samsvarer med kvalitetsbevissthet som drivkraft, men da informantene også snakker om det sosiale kan dette også være et uttrykk for et mer personlig utbytte. I analysen beskrives miljøet som lite konkurransepreget, som står i en viss kontrast til tidligere funn (Sørensen et al., 2005). Det er usikkert hva dette kan komme av, men det kan kanskje ha en viss sammenheng med informanten som forteller at en føler seg tryggere i NRK enn i en privat mediebedrift. Senere studier burde undersøke dette.

Jobbressurser er generelt positivt assosiert med jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2008; Schaufeli & Bakker, 2004). Ressursene informantene beskriver i analysen samsvarer med samtlige drivkrefter de innehar, som kan bringe lys over nettopp hvorfor . En kan med autonomi produsere saker med hensyn på drivkrefter, en kan med variasjon ta til seg ny informasjon og kunnskap, og en får gjennom et godt miljø tilgang på både kunnskap og støtte.

For å kunne jobbforme er man avhengig av å være kjent med jobblandskapet sitt (Berg et al., 2013; Ilgen & Hollenbeck, 1991). Det kan i analysen tolkes som at Informantene er klare over de krav, ressurser, rutiner, mål og oppgaver de har i arbeidet. Dette gir informantene et godt utgangspunkt for å forme jobben sin. Berg og medarbeidere (2013) foreslår videre at en bør inneha en god balanse mellom struktur og frihet for å kunne jobbforme. Med utgangspunkt i analysen kan det tolkes som at informantene opplever en god balanse mellom formelle krav og personlig frihet. Denne balansen kan ses spesielt godt i balansen mellom variasjon og rutiner, redaksjonell autonomi, redaksjonelle føringer og deadline.

Jobbforming

Studiens tredje forskningsspørsmål er «Hvordan håndterer journalisten det den møter?». Forskningsspørsmålet hadde som hensikt å undersøke hvordan journalister aktivt håndterer krav og ressurser i arbeidsdagen, samt undersøke hvilke prioriteringer som ligger til grunn. I dette delkapitlet vil jeg diskutere hvordan informantene håndterer hindrende krav, utfordrende krav og ressurser i lys av studiens teoretiske rammeverk, og drivkreftene som er kommet fram i analysen.

Som beskrevet i teorikapitlet handler jobbforming om hvordan en kan møte utfordringer og oppleve mening i arbeidet ved å forme relasjoner, oppgaver og relasjoner (Berg et al., 2013), øke ressurser og utfordrende jobbkrav, og ved å minske hindrende jobbkrav (Petrou et al., 2012).

Hindrende jobbkrav. Arbeidsmengde møtes i analysen på to forskjellige måter: enten ved å effektivisere arbeidet, eller ved å redusere kvaliteten på det en produserer. Effektivisering av arbeidet kan ses på som oppgaveforming, og informantene som i analysen beskriver hvordan informantene gjør effektive intervju er et godt eksempel på dette. Dette samsvarer med kvalitetsbevissthet som drivkraft.

Å redusere kvaliteten på det en produserer kan i analysen ses på som å redusere et hindrende krav. Å redusere et hindrende jobbkrav er ikke assosiert med økt jobbengasjement (Petrou et al., 2012; Tims et al., 2012, 2013). I analysen kan arbeidsmengde håndteres ved å

gå ned i kvalitet, noe som strider med kvalitetsbevissthet som drivkraft. Dette kan bringe lys over hvorfor reduksjon av hindrende krav kan oppleves negativt. I analysen beskrives også en kognitiv jobbformingsstrategi som et resultat av å gå ned i kvalitet. En informant forteller hvordan informanten innstilte seg på at lytteren uansett ikke hører forskjell. Kanskje kan dette tolkes som et uttrykk for å skape samsvar mellom det en produserer og ønsket om å gi lytteren et godt produkt.

I analysen håndteres utrygghet på flere ulike måter. En informant forteller at en trekker mot det sosiale miljøet når en opplever usikkerhet. Dette faller inn under relasjonsforming: En informant forteller at en jobber ekstra hardt for å vise at en selv og redaksjonen en jobber i er uunnværlig. Dette kan ses på som en form for oppgaveforming, da en legger ekstra tid og energi i oppgavene sine. Flere informanter forteller om hvordan de føler seg tryggere fordi de innehar uunnværlig kompetanse. Dette kan kanskje være et uttrykk for en form for kognitiv jobbforming, da kompetanse ikke bare ses på som at en er skikket til jobben, men også gjør ansettelsesforholdet tryggere. Samlet sett kan atferden en i analysen utviser for å håndtere utrygghet ses på som en form for reduksjon av hindrende krav, da informantene har som hensikt å redusere opplevelsen av utryggheten.

Måten informantene møter hindrende jobbkrav kan belyse nettopp hvorfor arbeidsmengde og utrygghet kan være hindrende. Informanter utviser kravreducerende atferd, som i flere tilfeller kan resultere i misnøye. Dette samsvarer med tidligere funn som tilsier at reduksjon av later til å handle om å bedre helse, heller enn å skape engasjement (Petrou et al., 2012; Tims et al., 2012, 2013). Om en ser på jobbformingsstrategiene, kan arbeidsmengde klassifiseres som både hindrende og utfordrende. For enkelte informanter er kravet utfordrende, da en håndterer kravet med å forme arbeidsoppgavene sine. For andre informanter er kravet hindrende, da det fører til at en må gå ned i kvalitet og derfor motvirke kvalitetsbevissthet som drivkraft. Dette kan kanskje være et uttrykk for at informanter har ulike forutsetninger, enten strukturelle eller personlige, for å håndtere arbeidsmengde som krav.

Utfordrende jobbkrav. I analysen beskrives skillet mellom å holde seg oppdatert som interesse og som jobb som noe uklart. Å holde seg oppdatert på fritiden kan ses på som to distinkte former for jobbforming. For det første kan å holde seg oppdatert være et verktøy en benytter for å kunne orientere seg i nyhetsbildet, og derfor gjøre arbeidsdagen enklere. Med dette perspektivet er nyhetslesing hjemme en form for oppgaveforming. Alternativt kan nyhetslesing hjemme være en interesse som får en ny betydning fordi en drar nytte av det i

arbeidet. Med dette perspektivet er nyhetslesing hjemme en form for kognitiv forming, da en aktivitet plutselig får ny betydning.

Informantene beskriver to typer deadline som en møter på ulike måter. I analysen møtes fastsatt deadline med en intensivering av arbeidet, og dette kan ses på som en form for oppgaveforming. Informanter med flytende deadline forteller at en må balansere hastighet med grundighet. Som vist i analysen kan dette håndteres med å være effektiv, samtidig som en gjør seg sikker på at informasjonen en har er korrekt. Også dette kan ses på som en form for oppgaveforming. I analysen omtales flytende deadline som veiledende, og at grundighet ofte prioriteres over hurtighet. Informanter forteller at de faller tilbake på den flytende fristen som veiledende om saken ikke er klar, noe som kan ses på ressursøkende atferd. Grimsmo og Heen (2014) viser til hvordan profesjonsnormene som inneholder hastighet og grundighet kan komme i konflikt med hverandre. At informantene i møte med flytende tidsfrister velger å prioritere kvalitet samsvarer med kvalitetsbevissthet som drivkraft.

Slik det kommer frem i analysen håndteres redaksjonelle føringer primært på to måter. Malen flere informanter omtaler er noe en aktivt benytter seg av, og en informant forteller at saken benyttes som veiledning for hva en god sak skal inneholde. Dette kan ses på som en form for oppgaveformende, ressursøkende atferd, noe som kan være et uttrykk for at malen er mer ressurs enn utfordring. Dette underbygges av en informant som forteller at malen er noe en faller tilbake på i hektiske perioder. I analysen beskrives det hvordan en ofte ikke har tid til å være nytenkende, og at en derfor faller tilbake på mal eller vaner. Dette samsvarer ikke nødvendigvis med kvalitetsbevissthet, men det ser ut til at dette i hovedsak skyldes arbeidsmengde, heller enn tilgang på en mal.

I analysen beskrives også mer styrende føringer, som gjelder for blant annet lengde og tematikk. Det kommer fram hvordan disse er noe en produserer med hensyn til, så lenge de ikke overstiger en viss grense. Å inkludere styrende føringer i produksjonsprosessen kan ses på som en form for oppgaveforming. Bevisstheten på forholdet mellom føringer og autonomi er interessant. At en innstiller seg på at en viss mengde styring er greit, kan ses på som kognitiv forming av arbeidet, og det er en viss sannsynlighet for at det er kvalitetsbevisstheten som ligger til grunn for denne formingen.

Kvalitetsbevissthet gjør seg aktuelt for utfordrende jobbkraav, da denne drivkraften later til å ligge til grunn for vurderinger en gjør i møte med deadline og føringer. Videre later arbeidsmengde til å en sammenheng med både malen og kravet om å holde seg oppdatert på. Måten en møter mal og oppdatering på kan ses på som en form for kravreducerende atferd, i den forstand at begge deler kan brukes for å håndtere arbeidsmengde. I analysen kommer det

fram at skillet mellom jobb og fritid kan være uklart, og at det er lettere å falle tilbake på mal enn nytenking i hektiske perioder. Det er mulig dette kan støtte oppom nettopp hvorfor å minske krav ikke nødvendigvis er assosiert med jobbengasjement, da arbeidsmengden kan ta av fritid og hemme kreativitet.

Et interessant funn er mangelen på utfordringsøkende atferd, og i analysen kan det virke som at utfordring er noe en møter, heller enn å søke dem. og at utfordringer slik det kommer fram i studien først og fremst er noe en håndterer. Dette kan kanskje være et uttrykk for at å jobbe som journalist er så hektisk at en sjelden tar på seg nye utfordringer. Det kan også være et resultat av at hverken arbeidsdagbøker eller intervju har klart å fange opp utfordringssøkende atferd. Dette bør derfor dekkes av en fremtidig studie.

Ressurser. I mine analyser kommer det fram at informantene generelt redaksjonell autonomi i arbeidet. Informantene tar spesielt utgangspunkt i å tilpasse det de produserer publikum, noe som kan ses på som en form for oppgaveforming. Dette samsvarer med kvalitetsbevissthet som drivkraft.

Variasjon i arbeidet er positivt assosiert med jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2008), og i analysen kommer det fram at variasjon fører til ny kunnskap. Dette kan ses på som en form for kognitiv forming, da research ikke bare handler om å produsere en sak, men om å lære noe nytt. Dette samsvarer med kunnskapslyst som drivkraft. Informanter som produserer for flere medier forteller om hvordan variasjonen gjør at en må være fokusert og skjerpet. Dette kan ses på som en form for oppgaveforming, og samsvarer godt med kvalitetsbevissthet som drivkraft. Samsvaret med variasjon, kvalitetsbevissthet og kunnskapslyst kan muligens være med på å forklare nettopp hvorfor variasjon i arbeidet er positivt assosiert med jobbengasjement. Fremtidige studier burde rette søkelyset mot hva mer variasjon i journalistyrket består av.

I analysen beskrives rutiner som noe en kan falle tilbake på, spesielt på hektiske dager. Dette kan ses på som en form for ressursøking. Informanter som har opplevd en for stor arbeidsmengde forteller om hvordan de har lagd rutiner for å lettere håndtere mengden. Dette kan ses på som en form for ressursøking og oppgaveforming. Dette later ikke til å direkte samsvare med drivkrefter, og kan heller muligens være et uttrykk for å unngå arbeidsbelastning.

Sosial støtte anses generelt som en ressurs i arbeidslivet (Bakker & Demerouti, 2008; Schaufeli & Bakker, 2004). I analysen kommer det fram at informantene benytter kolleger for å få innspill og konstruktiv kritikk. Dette kan ses på som en form for relasjonsforming og ressursøking, og samsvarer med kvalitetsbevissthet som drivkraft. I analysen kommer det

videre fram at informanter kan forme oppgavene sine for å kunne ta seg tid til å delta i det sosiale. Dette kan ses på som en form for ressursøkende atferd, da en har som hensikt å øke andelen sosialt samvær. Hvordan informantene benytter seg av kollegers støttefunksjon, sammen med beskrivelser av et miljø uten spisse albuer, kan tyde på et miljø med lite intern konkurranse. Dette står noe i kontrast til tidligere funn (Sørensen et al., 2005). Hva som ligger til grunn for dette lite konkurransepregede miljøet bør undersøkes i et fremtidig studium.

Informantene later til å aktivt benytte seg av de ressursene en har. Informantene utviser kun i noen grad ressursøkende atferd i hverdagen, til tross for at ressursøking ses på som en daglig jobbformingsstrategi (Petrou et al., 2012). Årsaker til dette kan være at arbeidsdagbøkene og intervjuene ikke har klart å fange opp denne typen atferd, eller at NRK som arbeidsgiver tilbyr de ansatte de ressursene de behøver. Her kommer denne studien til kort, da denne studien ikke undersøker jobbdesign eller organisering. Dette bør undersøkes i et fremtidig studium.

Publikumskontakt

Som tidligere nevnt ønsker jeg å diskutere konseptet publikumskontakt separat. Publikumskontakt er i analysen klassifisert som en ressurs, med utgangspunkt i hvordan informantene først og fremst beskriver den som givende og motiverende. Likevel fremstår publikumskontakten som et sammensatt fenomen.

I analysen er publikumskontakt konseptualisert som den kontakten informantene får med publikum via primært epost og sosiale medier. Kontakten kan være direkte i form av innspill, tilbakemeldinger, ros, tips og hets, eller indirekte i form av at en kan følge med på for eksempel antall Likes og Shares på Facebook.

Publikumskontakt kan ses på som en ressurs på primært to måter. Den første er hvordan informanter opplever det som hyggelig og motiverende å få tips og ros. Den andre måten er hvordan tilbakemeldinger og se Likes og Shares, kan ses på som et uttrykk for en bekreftelse på at en når fram. Dette kommer spesielt godt fram i informanten som forteller at man ved å skape diskusjon på sosiale medier får folk til å si sin mening. Som en ressurs kan dermed publikumskontakten skape samsvar med informantenes samfunns- og publikumsrettede drivkrefter, da i form av at en får bekreftet at man når fram. Dette kan knyttes tett oppom et sentralt aspekt ved å oppleve mening i arbeidet, nemlig å se hvordan arbeidet en utfører er en del av «noe større» og at det har en virkning (Pratt & Ashforth, 2003).

Flere informanter forteller at å få ros fra publikum kan ses på som en bekreftelse på at man har gjort en godt jobb. Enkelte informanter sidestiller ros fra publikum med ros fra

kolleger. Kanskje er dette et uttrykk for at en fra kolleger får ros fra et faglig perspektiv, men at man fra publikum får ros fra et mottagerperspektiv. I analysen kommer det klart fram at å gi nettopp publikum et godt produkt er en sterk drivkraft, og kanskje kan ros fra publikum fungere som en validering av arbeidet man har gjort.

Publikumskontakt kan likevel også ses på som et krav, både hindrende og utfordrende. Flere informanter forteller at de har opplevd hets fra publikum, men forteller at dette forekommer svært sjelden. Informanter velger å ignorere eventuell hets, som kan ses på som en form for relasjonsformende, kravreduserende atferd.

I møte med lytteren forteller to informanter som produserer radio at en blir bevisst på hvordan en fremstår. En informant utøver oppgaveforming i den forstand at informanten er er bevisst på balansen mellom personlighet og privatliv på luften. Jeg velger å stille spørsmålsteget ved hvorvidt dette er en form for relasjons- eller oppgaveforming. Å være live på radio er først og fremst en arbeidsoppgave, men at en informant former atferden og forholdet til lytteren kan likefullt ses på som relasjonsforming.

Publikumskontakten burde grundig undersøkes i et fremtidig studium, og her det en rekke faktorer en burde undersøke. Sentrale forskningsspørsmål kan være hvordan publikumskontakt skaper mening i arbeidet, hvordan det påvirker jobbegasjement, hvordan en skaper og opplever relasjonen, og hvilke implikasjoner publikumskontakten får for journalistisk kvalitet og produksjonsprosessen i seg selv.

Avsluttende betraktninger

Jeg vil i dette delkapitlet dele de betraktningene jeg har gjort meg gjennom diskusjonen.

I delkapitlet om *Journalisten* stiller jeg spørsmål om drivkreftene er et uttrykk for informantenes virke som meningsfylt arbeid. Slik det fremgår i analysen jobber informantene i flere tilfeller i samsvar med drivkrefter. Dette kan peke på flere av jobbformingsstrategienes hensikt om å oppleve mening i arbeidet.

Jobbformingsstrategiene kan tolkes som uttrykk for journalistenes prioriteringer. Gjennomgående i både analysen og diskusjonen er forholdet mellom jobbforming og kvalitetsbevissthet som drivkraft. Kvalitetsbevissthet er gjennomgående i møte med arbeidsmengde, deadline, redaksjonelle føringer, redaksjonell autonomi og sosial støtte. Dette kan trolig være uttrykk for at informantene er svært opptatte av kvalitet. Med utgangspunkt i hvordan arbeidsmengde håndteres i analysen, kan en stille seg spørsmål om kvalitet prioriteres over velvære i form av unødig arbeidsbelastning. Kvalitetsbevissthet som

gjennomgående tema kan likefullt være en skjevhet i datamaterialet som et resultat av metodisk eller analytisk tilnærming.

Jeg har i svært liten grad sett relasjonsformende atferd i analysen. Den informantene utviser handler i stor grad om sosial omgang og faglig støtte fra kolleger, og moderering av personlig fremstilling i møte med publikum. Kanskje er dette et uttrykk for at å jobbe som journalist er et svært selvstendig arbeid, eller kanskje det peker tilbake på den generelle mangelen på muligheter for arbeidsavlastning. Mangel på relasjonsformende atferd kan også være en konsekvens av studien, for eksempel ved at det er de som jobber selvstendig som har tid til å delta i forskning.

WD-perspektivet på jobbforming omhandler jobbformingsstrategier som hovedsakelig forekommer ytterst få ganger i året (Demerouti, 2014; Lyons, 2008). Denne studien inneholder likevel en rekke eksempler på jobbforming som ikke bare faller inn under rammeverket, men som også later til å være drevet av drivkreftene. Det finnes flere mulige årsaker til dette. Jobbforming er i stor grad avhengig av individ med proaktive personlighetstrekk (Bakker, Tims, & Derks, 2012). Andelen jobbformende atferd kan for eksempel komme av en skjevhet i utvalget. En annen forklaring kan være måten tema er blitt diskutert i intervjuene. Temaguiden legger opp til å diskutere nettopp håndtering av ressurser og krav, og informanter kan ha fortalt om hendelser og jobbforming som har funnet sted tidligere.

Metodiske betraktninger

Kvalitativ forskning er ofte blitt kritisert for å ikke kunne møte positivistiske kriterier som validitet, reliabilitet og objektivitet (LeCompte & Goetz, 1982; Mehmetoglu, 2004; Morrow, 2005). Denne kritikken er blitt møtt med egne positivistiske kriterier for vurdering av studiens kvalitet (Mehmetoglu, 2004). I de følgende avsnittene vil jeg vurdere studiens kvalitet ut fra kriteriene troverdighet, overførbarhet, pålitelighet og bekreftbarhet.

Troverdighet. Troverdighet tilsvarer intern validitet i kvantitativ forskning (Mehmetoglu, 2004; Morrow, 2005), og går ut på å konstruere tillit til at funn og resultater av en studie er sanne. For å bygge troverdighet i studien har jeg benyttet meg av flere metodetilnærminger, og brukt intervjuene til å validere funn fra arbeidsdagbøkene. Gjennom analysen har jeg holdt meg tett til datamaterialet, og vært bevisst på eventuelle motstridende forklaringer på fenomen jeg har undersøkt (Yin, 2014). Jeg har diskutert foreløpige funn med min veileder, som har utfordret meg og stilt spørsmålstejn ved teorier jeg har gjort meg underveis, for å unngå å bli blind på mine egne data.

Studien har ikke brukt medlemssjekking som validering av funn og konsepter (Mehmetoglu, 2004), noe som kan ses på som en stor metodisk svakhet med studien.

Overførbarhet. Overførbarhet tilsvarer ekstern validitet i kvantitativ forskning (Mehmetoglu, 2004; Morrow, 2005), og går ut på hvorvidt bestemte funn lar seg overføre til en lignende setting, situasjon eller kontekst. I både analyse og fremstilling av resultat har jeg derfor fokusert på å få med så mange relevante kontekstuelle faktorer som mulig, for å gi et best mulig bilde av konseptene og deres innhold. Av anonymitetshensyn har jeg sett meg nødt til å fjerne detaljer som kan identifisere personer eller mindre redaksjoner. Dette vil ha konsekvenser for studiens overførbarhet.

Informantene innehar drivkrefter som i svært stor grad samsvarer med funksjoner, styringsdokumenter og profesjonsnormer for norske journalister. Dette kan peke på hvordan funn vedrørende drivkrefter også lar seg overføre til andre mediebedrifter. Det er usikkert hvordan drivkreftene lar seg overføre til utenlandske journalister, men kan være til nytte for fremtidige studier på norske journalister.

Krav og ressurser er i hovedsak organisatoriske faktorer som kan variere fra mediebedrift til mediebedrift. Hvorvidt disse lar seg overføre vil trolig avhenge av mediebedriftens ledermodell, redaksjonelle linjer, økonomiske situasjon, produksjonsrutiner og publikasjonsplattform. Med et visst samsvar mellom disse faktorene i studien og i den aktuelle mediebedriften, vil de fleste funnene trolig la seg overføre, med enkelte unntak.

Datamaterialet er basert på syv journalister i NRK Trøndelag. Som beskrevet i introduksjonskapitlet er NRK i en noe annen økonomisk situasjon enn de privateide mediebedriftene. Dette begrenser studiens pragmatiske nytteverdi noe, spesielt når det kommer til opplevelsen av utrygghet. NRKs hensikt, virke og satsningsområder er gitt i NRK-plakaten (Regjeringen, 2012), som setter NRK i en noe unik situasjon i mediebransjen. I analysen gjør NRK-plakaten seg aktuell i flere tilfeller, noe en bør være oppmerksom på når en sammenligner resultatene av studien med andre mediebedrifter.

Jobbforming slik det kommer fram i både teorikapittel og diskusjonskapittel er et resultat av personlige forutsetninger og jobblandskapet en befinner seg i. I denne studien er det lagt fokus på drivkreftene informantene innehar i møte med krav og ressurser identifisert i analysen. Det finnes visse indikasjoner på at drivkreftene kan gjelde for journalister utenfor NRK, og jobbformings overførbarhet vil i så fall være avhengig av lignende krav og ressurser.

Pålitelighet. Pålitelighet tilsvarer reliabilitetskriteriet i kvantitativ forskning, og handler om at en som forsker må dokumentere forskningsprosessen (Mehmetoglu, 2004;

Morrow, 2005). Dette med mål om å gjøre det mulig for leseren å se hvordan en har kommet fram til eventuelle slutninger. Jeg har derfor dokumentert forskningsprosessen med spesiell fokus på seleksjon, datainnsamling, analyse og min egen rolle som forsker (Flick, 2002), og vurdert nevnte faktorerers kvalitet. Av anonymitetshensyn har jeg ikke vedlagt en faktisk intervjuguide, men heller et eksempel (Vedlegg 4), som har konsekvenser for studiens pålitelighet.

Bekreftbarhet. Bekreftbarhet tilsvare objekivitetskriteriet i kvalitativ forskning, og handler om at en som forsker må ha et empirisk grunnlag for sine tolkninger, og unngå at tolkninger og resultater er påvirket av bias (Mehmetoglu, 2004; Morrow, 2005). Under intervjuene fikk jeg validert funn og tolkninger fra arbeidsdagbøkene. Under intervjuene kom jeg med tolkninger og egne oppfatning av det som ble sagt, for å se om jeg forstod og tolket det informantene kom med riktig (Kvale & Brinkmann, 2012). Videre har jeg gjennom analysenprosessen holdt meg tett til datamaterialet (Tjora, 2012; Yin, 2014).

Konklusjon

Studiens hensikt var tredelt. Jeg ønsket først å undersøke hva som motiverer og driver norske journalister i arbeidet. Samtidig ønsket jeg å undersøke hvordan journalisten opplever å jobbe i mediebransjen, og hvordan journalisten møter og håndterer disse opplevelsene.

I studien kommer det fram at informantene innehar sterke drivkrefter som legger grunnlag for både arbeidspraksis og håndtering av hverdagen. Drivkreftene viser stort samsvar med både styringsdokument og journalistisk teori, men drivkreftene skiller seg ut da disse er indre motiverende, heller enn eksternt styrt. Informantene fremstår som både nysgjerrige, ansvarsfulle og kvalitetsbevisste. Kvalitetsbevissthet er en drivkraft som kommer sterkt til uttrykk både når en snakker om betydningen av gode produkter, og når drivkraften gjennomsyrrer møtet med nærmest samtlige krav og ressurser.

Studiens andre ønske var å undersøke hva journalisten møter i arbeidshverdagen. I studien blir det presentert ni krav og ressurser som konseptualiseres av samtlige informanter. Spesielt stikker arbeidsmengde seg ut som et hindrende, og en generelt stor arbeidsmengde ser ut til å påvirke hvordan journalistene opplever andre krav og ressurser.

De utfordrende jobbkravene illustrer godt hvordan arbeidshverdagen ser ut, og informantene kan forventes å måtte stille forberedt, holde deadline og følge visse redaksjonelle føringer. Måten disse kravene oppleves varierer både mellom informanter og informantenes situasjon.

Informantene opplever en rekke ressurser i arbeidet, som peker på ulike egenskaper arbeidsmiljøet. Som eksempler jobber informantene i et sosialt, støttende, lite konkurransepreget miljø, med god variasjon, samt rutiner å falle tilbake på.

Studiens tredje ønske var å undersøke hvordan journalisten håndterer arbeidshverdagen. Informantene fremstår som adaptive, og det later til at de legger drivkrefter til grunn for hvordan en møter hverdagen. Som nevnt tidligere later spesielt kvalitetsbevissthet til å påvirke de valgene informantene tar. Informantene utviser videre noe kravreduerende atferd, som kan være et uttrykk for den store arbeidsmengden de opplever.

Publikumskontakt later til å være et produkt av den nye mediehverdagen. Kontakten med publikum fremstår som et komplekst fenomen med både utfordringer og ressurser, men det later til at informantene opplever denne kontakten som positiv og givende. Fremtidige studier bør undersøke publikumskontakt som en del av journalistens arbeidshverdag.

Implikasjoner for videre forskning

Jeg vil i de følgende avsnittene oppfordre til videre forskning. Her vil jeg ta utgangspunkt i både metodiske og resultatmessige mangler med studien, samtidig som jeg vil argumentere for videre forskning på funn som kan være interessante å gå videre med.

I diskusjonskapitlet viser jeg til samsvar mellom styringsdokument, journalistisk teori og drivkreftene informantene innehar. Studien tar ikke høyde for hvor disse drivkreftene kommer fra. Har informantene internalisert VVP og NRK-plakaten? Er drivkreftene uttrykk for verdier og motiver som deles i arbeidsmiljøet? Eller er det slik at personer med disse drivkreftene aktivt søker mot journalistyrket? Og er dette drivkrefter som er unike for journalistyrket? Et slikt studie bør også undersøke hvorvidt disse drivkreftene gjelder for alle eller ulike grupperinger av journalister.

Studien undersøker krav og ressurser slik de oppleves av arbeidstageren. Av tidsmessige grunner inneholder studien ingen perspektiv fra for eksempel ledelse, og fremtidige studier bør derfor også fokusere på ledelse og jobbdesign. Dette kan gi verdifull innsikt i forholdet mellom hvordan krav og ressurser gis og mottas.

Jobbformingsprosesser kan forekomme hurtig eller over lengre tid (Petrou et al., 2012). Spesielt gjelder dette jobbformingsprosesser som gir opplevelsen av mening i arbeidet, da denne kan forekomme så sjelden som én gang i året (Demerouti, 2014; Lyons, 2008). Det hadde derfor vært svært interessant å utføre et studie over lengre tid for å bedre kunne fange opp de mer langsgående og/eller sjeldent forekommende jobbformingsprosessene.

Publikumskontakt er et komplekst konsept, og et fenomen av den nye mediehverdagen. Et studie på publikumskontakt bør undersøke de kanalene en kan få kontakt med publikum gjennom, og hva innholdet i interaksjonen de ulike kanalene er. Studien burde videre fokusere på hvordan journalistene både håndterer og benytter seg av publikumskontakten. Videre bør studien ta høyde for hvordan publikumskontakten påvirker hvordan journalistene oppfatter arbeidet sitt, samt eventuelle implikasjoner kontakten får for jobbforming og journalistikk.

Referanser

- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven). Lastet ned 28.04.2015, fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.
- Bakker, A.B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *human relations*, 65(10), 1359-1378.
- Barland, J. (2012). Journalistikk for markedet. Redaksjonell produktutvikling i VG og Aftenbladet på papir og nett 1995-2010 (s. 328): Det humanistiske fakultet, Universitetet i Oslo.
- Berg, J.M., Dutton, J.E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. I B. J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Red.), *Purpose and meaning in the workplace* (s. 81-104). Washington DC: American Psychological Association.
- Bjartnes, A., & Omdal, S.E. (2013). Det politiske ansvar, stiftelsens muligheter og NRKs oppgaver. I S.E. Omdal, A. Bjartnes, P. Bjerke & R.K. Olsen (Red.), *Journalistikk og demokrati - Hvor går mediene? Hva kan gjøres?* (s. 111-133). http://www.frittord.no/images/uploads/files/norsk_kvalitetsjournalistikk_rapport.pdf.
- Bjerke, P. (2013). Kvalitetsjournalistikk er ikke platformnøytral. I S.E. Omdal, A. Bjartnes, P. Bjerke & R.K. Olsen (Red.), *Journalistikk og demokrati - Hvor går mediene? Hva kan gjøres?* (s. 63-86). http://www.frittord.no/images/uploads/files/norsk_kvalitetsjournalistikk_rapport.pdf.
- Bolger, N., Davis, A., & Rafaeli, E. (2003). Diary methods: Capturing life as it is lived. *Annual Review of Psychology*, 54, 579-616. doi: 10.1146/annurev.psych.54.101601.145030
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory*. London: Sage.
- Coffey, A., & Atkinson, P. (1996). *Making Sense of Qualitative Data: Complementary Research Strategies*: SAGE Publications.
- Crawford, E.R., LePine, J.A., & Rich, B.L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. doi: 10.1037/a0019364

- Decrop, A. (1999). Triangulation in qualitative tourism research. *Tourism Management*, 20(1), 157-161. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0261-5177\(98\)00102-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0261-5177(98)00102-2)
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237-247. doi: <http://dx.doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psychol*, 86(3), 499-512.
- Dickson-Swift, V., James, E.L., Kippen, S., & Liamputtong, P. (2007). Doing sensitive research: what challenges do qualitative researchers face? *Qualitative Research*, 7(3), 327-353. doi: 10.1177/1468794107078515
- Dingwall, R. (1997). Accounts, Interviews and Observations. 'In: Miller, G. and Dingwall, R.(eds.) Context and Method in Qualitative Research. London, Sage.
- Fisher, R.J. (1993). Social Desirability Bias and the Validity of Indirect Questioning. *Journal of Consumer Research*, 20(2), 303-315.
- Flick, U. (2002). *An Introduction to Qualitative Research*: SAGE Publications.
- Gitlin, T. (1980). *The Whole World is Watching: Mass Media in the Making and Unmaking of the New Left*. Berkeley: University of California Press.
- Gjerde, R., & Aldridge, Ø. (2015). Regjeringspartiene vil innføre betalingsmur på NRKs nettsider. Lastet ned 29.04, 2015, fra <http://www.aftenposten.no/kultur/Regjeringspartiene-vil-innfore-betalingsmur-pa-NRKs-nettsider-7971564.html>
- Grimsmo, A., & Heen, H. (2013). *Journalistundersøkelsen 2012 AFI-FoU 2013*, (s. 64). Hentet fra <http://hioa.no/content/download/52914/807458/file/Journalistunders%C3%B8kelsen2012.pdf>
- Grimsmo, A., & Heen, H. (2014). Journalistisk kvalitet - hvilken rolle spiller arbeidsmiljøet i redaksjonen? Sammenhengen mellom redaksjonens sosiale kapital og journalistisk kvalitet, kreativitet og produktivitet *AFI Rapport*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hornung, S., Rousseau, D.M., Glaser, J., Angerer, P., & Weigl, M. (2010). Beyond top-down and bottom-up work redesign: Customizing job content through idiosyncratic deals. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 187-215. doi: 10.1002/job.625
- Hvattum, T. (2014). Kompetansen som berger medienes fremtid. Lastet ned 29.04, 2015, fra <http://www.aftenposten.no/meninger/kommentarer/Kompetansen-som-berger-medienes-fremtid-7593162.html>

- Ilgen, D.R., & Hollenbeck, J.R. (1991). The structure of work: Job design and roles. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 2, 165-207.
- Iversen, A. (2009). Konstruksjon av identiteter i kunnskapsarbeid. *Nordiske organisasjonsstudier*, 11(4), 29-50.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2012). *Det kvalitative forskningsintervju*, 2. utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- LeCompte, M.D., & Goetz, J.P. (1982). Problems of Reliability and Validity in Ethnographic Research. *Review of Educational Research*, 52(1), 31-60. doi: 10.3102/00346543052001031
- Lepine, J.A., Podsakoff, N.P., & Lepine, M.A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775. doi: 10.5465/AMJ.2005.18803921
- Lyons, P. (2008). The Crafting of Jobs and Individual Differences. *Journal of Business and Psychology*, 23(1-2), 25-36. doi: 10.1007/s10869-008-9080-2
- Mehmetoglu, M. (2004). *Kvalitativ metode for merkantile fag*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Merriam, S.B. (1988). *Case study research in education: a qualitative approach*. San Fransisco, CA: Jossey-Bass.
- Morrow, S.L. (2005). Quality and trustworthiness in qualitative research in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 250-260. doi: 10.1037/0022-0167.52.2.250
- Næss, T. (2012). *På slak line: en kvalitativ studie av faktorene som påvirker tillit og mistillit til pressen*. (Mastergradsavhandling, Universitetet i Oslo), T. Næss, Oslo.
- Olsen, R.K. (2013). Hva er journalistisk kvalitet? I S.E. Omdal, A. Bjartnes, P. Bjerke & R.K. Olsen (Red.), *Journalistikk og demokrati - Hvor går mediene? Hva kan gjøres?* (s. 49-62).
http://www.frittord.no/images/uploads/files/norsk_kvalitetsjournalistikk_rapport.pdf.
- Omdal, S.E. (2013). Digitaliseringens dilemmaer. I S.E. Omdal, A. Bjartnes, P. Bjerke & R.K. Olsen (Red.), *Journalistikk og demokrati - Hvor går mediene? Hva kan gjøres?* (s. 11-48).
http://www.frittord.no/images/uploads/files/norsk_kvalitetsjournalistikk_rapport.pdf.
- Opendakker, R. (2006). Advantages and Disadvantages of Four Interview Techniques in Qualitative Research. *Forum: Qualitative Social Research*, 7(4).

- Patton, M.Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141. doi: 10.1002/job.1783
- PFU. (2013). Vær varsom-plakaten. Lastet ned 29.04, 2015, fra <http://presse.no/pfu/etiske-regler/vaer-varsom-plakaten/>
- Pratt, M.G., & Ashforth, B.E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. I K.S. Cameron, J.E. Dutton & R.E. Quinn (Red.), *Positive organizational scholarship* (s. 309-327). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Punch, K.F. (1998). *Introduction to social research: quantitative and qualitative approaches*. London: Sage.
- Regjeringen. (2012). NRK-plakaten. Lastet ned 29.04, 2015, fra <https://www.regjeringen.no/nb/tema/kultur-idrett-og-frivillighet/film-og-medier/innsiktsartikler/kringkasting/kringkasting---regelverk/id86810/>
- Regjeringen. (2014). Høring - NRK-plakaten. Lastet ned 29.04, 2015, fra <https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/Horing---NRK-plakaten/id762185/>
- Rørvik, R., & Nesheim, T. (2010). Tilpasning til en ny virkelighet: nedbemanning og omorganisering i norske mediebedrifter. *Norsk medietidsskrift*, 14(4), 322-344.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Sjøvaag, H. (2013). Journalistic Autonomy: Between Structure, Agency and Institutions. *Nordicom Review*, 34(155-166).
- Smith, J.A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*: SAGE Publications.
- Symon, G. (2004). Qualitative Research Diaries. I Catherine Cassell & Gillian Symon (Red.), *Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research* (s. 98-113). London, UK: Sage Publications.
- Sørensen, B.A., Seierstad, G., & Grimsmo, A. (2005). *Tatt av ordet: medienes forspill til framtidens arbeidsliv* (Vol. 4/2005). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Tims, M., & Bakker, A.B. (2010). *Job crafting: Towards a new model of individual job redesign* (Vol. 36).

- Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 173-186. doi: 10.1016/j.jvb.2011.05.009
- Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(2), 230-240. doi: 10.1037/a0032141
- Tjora, A.H. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands–Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*(6), 735-759. doi: 10.1080/13594320903223839
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J.E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review, 26*(2), 179-201. doi: 10.5465/amr.2001.4378011
- Yin, R.K. (2014). *Case Study Research: Design and Methods* (5. utg.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Vedlegg

Vedlegg 1: Invitasjon til deltagelse

Mitt navn er Mikkel Berg Strømstad, og jeg er masterstudent i arbeids- og organisasjonspsykologi ved NTNU. Jeg jobber for tiden med min masteroppgave, der jeg ønsker å undersøke norske journalisters arbeidshverdag. Mediebransjen står overfor en rekke utfordringer som påvirker journalistene direkte. Jeg søker derfor journalister som kan stille som informanter til mitt masterprosjekt. Deltagelsen innebærer å føre arbeidsdagbok i to arbeidsuker, og stille til ett påfølgende dybdeintervju. Arbeidsdagbøkene vil ta omtrent ti minutter å fylle ut hver dag, og dybdeintervjuet vil ta i overkant av en time. Du vil som deltager være anonym gjennom hele prosjektet.

Jeg er veldig interessert i forskning på mediebransjen, da den står overfor en hel rekke interessante utfordringer. Mediebransjen må tilpasse seg nett og sosiale medier, brukerfokus, markedsorientering, effektivisering, økonomi, politikk, og konkurranse både nasjonalt og internasjonalt. Jeg er derfor veldig interessert i hvordan denne utviklingen oppleves av journalistene, og hvordan dette påvirker arbeidshverdagen deres.

NRK er et stort, og svært interessant mediehus. NRK satser tungt på sine nettsider, som har stor oppslutning. Brukerne er dessuten svært fornøyde med nettsidene, og viser stor tillit til NRK.no.

Det er med bakgrunn i dette jeg ønsker at du deltar som informant i masterprosjektet mitt. Arbeidsdagbøkene ønsker å undersøke arbeidsoppgaver, tanker og inntrykk en får i løpet av arbeidsdagen. Dybdeintervjuene vil ta for seg sentrale tema innenfor journalistikk og mediebransjen. Det er ønskelig at føring av arbeidsdagbok begynner i november. Dybdeintervjuet bør gjennomføres minst en ukes tid etter at arbeidsdagboken er ferdigstilt, og før utgangen av desember.

Du vil bli anonymisert gjennom hele prosessen, og kan når som helst trekke deg om du måtte ønske det. Prosjektet er godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD), som kontrollerer forskeres rutiner for personvern og behandling av personopplysninger.

Om du kunne tenke deg å stille som informant, kan du melde interesse på epost innen 14. november. Om du har spørsmål vedrørende prosjektet, er jeg tilgjengelig på både telefon og epost.

Med vennlig hilsen

Mikkel Berg Strømstad

(Epostadresse og telefonnummer er fjernet i vedlegget)

Vedlegg 2: Instruks for arbeidsdagbøker

Instruks for arbeidsdagbøker

Du vil daglig få en epost med et sett med spørsmål om arbeidsdagen din. Du kan få denne eposten på et tidspunkt der det passer deg best. Disse spørsmålene besvares og sendes tilbake på epost. Det er viktig at arbeidsdagbøkene føres hver arbeidsdag, og at dagbokføringen kartlegger ca. 10 arbeidsdager. Arbeidsdagboken skal fylles ut etter at du er ferdig på jobb for dagen.

I denne studien vil arbeidsdagbøkene brukes til å bli kjent med arbeidsdagen din. Hensikten her er ikke å kontrollere hva du gjør, men å bli kjent med hvordan journalister i dag jobber. Du vil få anledning til å forklare og diskutere oppføringer i dagbøkene under dybdeintervjuet.

Arbeidsdagbok som innsamlingsmetode er veldig åpen, og du står fritt til å fylle inn så mye informasjon du selv måtte ønske. Merk at jo mer du fyller ut, jo sterkere blir datagrunnlaget i studien. De kan fylles ut enten detaljert, eller på stikkordsform. Om du føler at du ikke har noe du å svare på ett eller flere av spørsmålene under, er det ønskelig at du oppgir dette.

Innføringer i arbeidsdagbøkene sendes daglig til (epostadresse er fjernet i vedlegget). Dagbokinnføringene vil føres inn i et eget dokument som vil oppbevares trygt, og epostene vil deretter slettes.

Vedlegg 3: Arbeidsdagbokspørsmål

Arbeidsdagbok

Dato:

- **Hvilke arbeidsoppgaver har du gjort i dag? Beskriv gjerne hvordan du har jobbet med dem**
- **Hva har vært målet med denne dagen?**
- **Har du jobbet, eller tenkt mye på jobb, utenfor ordinær arbeidstid? Hva har du i så fall gjort?**
- **Hvilke tanker du gjort deg om arbeidsdagen?**
- **Har du opplevd noen vanskeligheter med arbeidet i dag, og hvordan har du løst disse?**
- **Kan dette ses på som en vanlig arbeidsdag?**
- **Er det noe mer du vil tilføye?**

«Kan du utdype det?» - «Hvordan oppleves det?» - «Hvordan håndterer du det?»

Vedlegg 4: Eksempel på temaguide for dybdeintervju

Avklarende

- Alder
- Utdannelse og erfaring
- Ansiennitet i NRK

Arbeidsoppgaver

- (Validering av arbeidsdagbøker) Informanten vil få anledning til å diskutere og bekrefte arbeidsoppgaver som nevnt i arbeidsdagbøker

Andre tema:

- Bruker egne «preferanser» i produksjon
- Tenker hele tiden på ideer

Ressurser

Spørsmål til diskusjon:

- (Autonomi) Hvordan informanten står fritt til å disponere arbeidsdagen sin, og hvor fritt informanten står til å håndtere arbeidsoppgaver på sin måte
- (Medbestemmelse) Hvordan informanten generelt tenker på redaksjonen og personalmessig medbestemmelse på arbeidsplassen
- (Sosial støtte) Hvordan informanten opplever kollegers støttefunksjon

Andre tema:

- Variasjon og faste rammer
- Å få brukt og utviklet egen kompetanse
- Deling av kompetanse

Journalistikk og idealer

Tema til diskusjon:

- (Ideal) Hva informanten tenker om journalistenes samfunnsoppdrag, og hva en god journalist gjør
- (Praktisering) Hvordan informanten praktiserer disse idealene, og hvordan arbeidsplassen legger til rette for dem

Andre tema:

- Journalistikk andre steder i bransjen
- Å være journalist i NRK

«Kan du utdype det?» - «Hvordan oppleves det?» - «Hvordan håndterer du det?»

Mening

Tema til diskusjon:

- (Mening) Hva informanten synes er viktig med sitt arbeid
- (Utøve mening) Hvordan informanten utøver og får anledning til å utøve dette

Andre aktuelle tema:

- Hva er viktig for informanten selv?
- Hva er viktig for publikum?
- Er enkelte arbeidsoppgaver viktigere eller mer meningsfylt?

Krav

- (Opplevd tidspress) Hvordan informanten opplever tidspress, og håndterer dette presset
- (Opplevd produksjonspress) Hvordan informanten opplever produksjonspress, og hvordan informanten håndterer dette presset
- (Nærværspres) Hvordan informanten opplever press om å være på jobb, selv når informanten ikke bør være der
- (Ny kompetanse) Hvordan informanten opplever krav til kompetanse, og hvordan informanten møter krav om kompetanse

Andre aktuelle tema:

- Å være synlig for publikum
- Vanlig med stressende dager
- Å jobbe i et stort mediehus
- Å måtte levere lav kvalitet
- Jobbtrygghet
- Tekniske utfordringer

Strategier

- Leser nyheter på egen tid
- Hvordan man finner ideer

Annet

- Informanten får anledning til å føye til tema

Avsluttende

- (Trivsel) Trives informanten i jobben sin?
- (Belønning) Hvordan informanten føler og får bekreftet at den gjør noe bra

Vedlegg 5: Samtykkeerklæring

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

«*Konsekvenser av den nye mediehverdagen*»

Bakgrunn og formål

Jeg heter Mikkel Berg Strømstad og er masterstudent på tredje semester i Arbeids- og organisasjonspsykologi ved NTNU. Denne studien gjennomføres som mitt avsluttende masterprosjekt.

Hensikten med masterprosjektet mitt er å undersøke norske journalisters arbeidshverdag. Sentrale tema kan her være identitet, arbeidspress, samfunnsoppdrag, mening i arbeidet, motivasjon, arbeidsrutiner og trygghet. Dette skal ses i sammenheng i med den nye mediehverdagen, og skal videre belyses og sammenlignes med eksisterende forskning og teori. Den nye mediehverdagen defineres som blant annet økonomiske forhold, ny teknologi, nettfokus, redaksjonelle strategier, midlertidige stillinger, og trender blant brukere.

Grunnen til at jeg henvender meg til deg er at du jobber som journalist i en stor norsk mediebedrift.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltagelse i studien innebærer at du fører arbeidsdagbok i to arbeidsuker. I arbeidsdagbøkene ønskes det at du daglig beskriver arbeidsdagen din ut fra et sett med spørsmål. Arbeidsdagbøker er en åpen innsamlingsmetode. Det er opp til deg hva du velger å skrive, og hvor detaljert du ønsker å være.

Det ønskes videre at du stiller til et dybdeintervju som ønsker å undersøke hvordan utfordringene i mediebransjen berører deg. Dybdeintervjuet vil også undersøke funn i dagbøkene. Slike intervjuer pleier å ta mellom én og to timer. Dybdeintervjuene tas opp med en lydopptager. Om du ikke er komfortabel med dette kan jeg heller notere underveis.

Arbeidsdagbøkene vil fylles ut i november og starten av desember. Dybdeintervjuene vil bli gjennomført i desember.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Intervjuer og dagbøker vil oppbevares i en kryptert, passordbeskyttet mappe på min personlige datamaskin. Fysiske notater og lydopptak vil bli transkribert, lagret i nevnte mappe og deretter makulert. Det er kun jeg og min veileder som har tilgang til datamaterialet. Veileder vil ikke ha tilgang til datamaterialet uten at jeg selv er tilstede.

Det vil hele tiden jobbes for at du som deltager ikke skal bli gjenkjent hverken under datainnsamlingen eller i den ferdigstilte masteroppgaven. Det skal likevel merkes at det kan forekomme at en blir gjenkjent internt i bedriften. Informanter vil kun bli omtalt med alias («Informant A», «Informant B», osv.). Dokumentet som kobler informantens navn med deres respektive alias vil oppbevares separat fra resten av datamaterialet. Nevnte dokument vil

oppbevares på en passordbeskyttet kryptert minnepinne, og vil være helt utilgjengelig for andre enn meg selv.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 1. mai 2015. Prosjektet vil publiseres i form av masteroppgaven min. Personopplysninger og selve datamaterialet vil etter oppgavens ferdigstillelse destrueres.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan så lenge prosjektet pågår trekke deg og din besvarelse, uten å oppgi noen grunn. I så fall vil alle opplysninger som kan knyttes til deg makuleres.

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med meg på enten (Epostadresse og telefonnummer er fjernet i vedlegget).

Jeg veiledes av førsteamanuensis ved psykologisk institutt på NTNU Anne Iversen (Epostadresse og telefonnummer er fjernet i vedlegget)

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 6: Avtale om masteroppgave i NRK

Avtale om masteroppgave i NRK

Mikkel Berg Strømstad

Masterstudent v/NTNU

Dato:

2. desember 2014

Mediehuset NRK Trøndelag har inngått avtale med Mikkel Berg Strømstad om å få bruke NRK-ansatte i sin masteroppgave om journalisters arbeidshverdag. Vi er enige om følgende:

- NRK formidler informasjon til sine ansatte om prosjektet
- All kontakt foregår direkte mellom den enkelt ansatte og Mikkel Berg Strømstad (heretter kalt MBS)
- NRK har ikke rett til innsyn i hvem som deltar eller i hva de leverer
- De ansatte signerer samtykkeerklæring med MBS
- De ansatte kan når som helst og uten begrunnelse trekke seg og besvarelsen sin fra prosjektet. Dette gjelder dog fram til oppgaven er levert
- All informasjon/data levert til MBS som eposter, dagbøker etc slettes etter at oppgaven er levert
- Informasjonen fra de ansette i den ferdige oppgaven skal ikke være av en slik karakter at de kan identifiseres
- NRK skal se gjennom oppgaven før den leveres. Dersom det kommer fram taushetsbelagte personopplysninger eller konkurransesensitiv informasjon kan NRK kreve det fjernet

Jo Ragnar Tremoen
Administrasjonssjef
NRK Trøndelag

Mikkel Berg Strømstad
Student
NTNU