

# “Bare mat monsteret, så holder det kjeft”

En kvalitativ studie om journalisters opplevelse av motivasjon i en digital mediehverdag, med særlig vekt på indre motivasjonsfaktorer.

**Master i organisasjon og ledelse, spesialisering i relasjonsledelse.**

**Emnekode: PED6901**

**NTNU – Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim**

**Hilde Schjerve**

**Oslo, 1. mars 2014**

## SAMMENDRAG

Målet med denne studien har vært å undersøke hvilke opplevelser journalister som jobber i en norsk avisredaksjon har av motivasjon. Studien har spesielt belyst hvordan seks journalister, som leverer stoff til både papir og digitale plattformer i denne redaksjonen, opplever motivasjon i en hverdag preget av raske teknologiske endringer.

Siden journalistyrket tradisjonelt er et fritt, kunnskapsintensivt og kreativt yrke, fikk særlig indre motivasjonsfaktorer, som selvbestemmelse, mestring og opplevelsen av å gjøre noe meningsfylt, fokus. Dette er faktorer som står sentralt i kognitive motivasjonsteorier. For å redegjøre for motivasjonsopplevelsene hos de seks journalistene ble det derfor benyttet teori som ser motivasjon som et resultat av arbeidstakernes forventninger om at de klarer å oppnå det de ønsker å få ut av jobben, og at å jobbe mot mål er en sentral kilde til motivasjon.

For å belyse problemstillingen ble kvalitativt intervju benyttet som metode. Basert på analysen trådte følgende tre hovedkategorier fram: *Frihet til å bestemme selv*, *Kunsten å få brukt seg selv* og *Du kan ikke være mot internett*. Disse ga også rammen for forståelsen og kunnskapen om de opplevelsene som journalistene har av motivasjon. Hovedfunnene viser opplevelsen av å være journalist i en digital mediehverdag, og utfordringene med å balansere journalistenes indre drivkrefter for frihet, fordypning og ønsket om å utføre pressens samfunnsoppdrag, med kravene til hyppigere leveranser og mer markedsstyrt journalistikk.

## FORORD

Utgangspunktet for denne studien har vært min egen arbeidsplass, et norsk avishus. Jeg har jobbet i bedriften i 13 år, og har i løpet av denne tiden vært med på en teknologisk utvikling og digitalisering av journalistikken som har endret journalistrollen radikalt. Overgangen fra publisering av innhold på papir til digitale plattformer som nett og mobil, har vært og er utrolig spennende. Samtidig er utviklingen også krevende, fordi mediens tradisjonelle forretningsmodeller og rolle som informasjonsformidlere i samfunnet utfordres, når leserne flytter seg til nye plattformer og endrer sine lesevaner.

Som journalist har jeg selv opplevd hvordan rollen har endret seg og hva disse endringene har gjort med min egen opplevelse av motivasjon. Jeg har også som redaksjonell leder sett hvordan noen medarbeidere omfavner mulighetene som digitaliseringen gir, mens andre viser liten endrings- og tilpasningsvilje uten at jeg kan si *hvorfor* de synes å være mindre motiverte for endringene. For at jeg skal kunne legge bedre til rette for at mine medarbeidere skal klare å yte optimal innsats til det beste for bedriften, er det av stor interesse å finne ut hva det er som gir enkeltjournalister opplevelser av motivasjon i arbeidshverdagen.

Prosessen med denne studien har vært spennende og lærerik. Muligheten til å få gå så dypt inn i et tema som engasjerer meg og lære mer om det, har vært et privilegium. Men å gjennomføre et masterstudium ved siden av full jobb som leder og familieliv har også til tider vært krevende. Nå som jeg er ferdig, sitter jeg igjen med blandete følelser: Jeg frykter et faglig tomrom, men kjenner samtidig at jeg har blitt fri fra noe.

Å kombinere jobb og studier ville aldri vært mulig uten hjelp og støtte fra mennesker rundt meg. Jeg vil derfor benytte anledningen til å takke min arbeidsgiver, som har gitt meg tid og rom til å fullføre masterprogrammet. Takk også til STUP (Studiepermisjonsordningen for journalister) som har gitt meg finansiering, og min veileder Anne Torhild Klomsten for hennes kloke innspill til refleksjon når jeg har slitt i motbakker. Den største takken fortjener min alltid støttende og optimistiske kjæreste, Vidar Moe, og gutta våre William og Aksel, som har holdt ut med en tidvis overarbeidet kone og mamma.

Hilde Schjerve

Oslo, februar 2014.

# INNHOOLD

INNLEDNING.....	6
TEORI.....	9
Motivasjon .....	9
Motivasjon og kreativitet.....	10
Selvbestemmelse .....	11
Målorientering .....	12
Mestringsforventning .....	13
Kompetansemobilisering .....	15
Verdier og mening .....	16
Fire verdier for motivasjon .....	16
Behov for hensikt .....	17
Oppsummering .....	18
METODE .....	19
Det kvalitative forskningsintervjuet.....	19
Informanter og kriterier for å delta .....	20
Prøveintervju.....	22
Forskerrollen .....	22
Gjennomføringen av intervjuene.....	24
Kvalitet i forskningen .....	25
Troverdighet og gyldighet.....	26
Ethiske vurderinger.....	28
Koding og analyse av datamaterialet.....	29
Transkribering .....	29
Kategoriene blir til.....	31
EMPIRI.....	33
Om informantene .....	33
Færre til pumpene .....	34
Kunsten å få brukt seg selv .....	36
Først og best.....	36
Balanskunst .....	37
Du kan ikke være mot internett.....	39
På rett hylle i livet .....	39
Om å pushe det daglige brød.....	40
DRØFTING .....	42

Færre til pumpene .....	42
Kunsten å få brukt seg selv .....	45
Først og best.....	46
Balansekunst .....	48
Du kan ikke være mot internett.....	50
På rett hylle i livet .....	50
Om å pushe det daglige brød.....	51
Kritisk blikk på egen forskning .....	53
Praktiske implikasjoner .....	54
LITTERATURLISTE .....	56
VEDLEGG A - Intervjuguide .....	62
VEDLEGG B – Informasjonsskriv til informantene .....	64
VEDLEGG C – Godkjenning fra bedriften .....	65
VEDLEGG D – Meldeskjema NSD .....	66
VEDLEGG E - Samtykkeerklæring .....	68

## INNLEDNING

Nordmenn har i årtier vært kjent for å være blant verdens mest avislesende folk. Nå ligger vi også i verdenstoppen i bredbåndsutbredelse og bruk av smarttelefoner. Høsten 2013 kunne derfor norske mediebedrifter konstatere at de aldri har nådd flere brukere enn de gjør i dag. Samlet vekst for nettutgavene til de 181 avisbedriftene som er medlem av bransje- og utgiverorganisasjonen Mediebedriftenes Landsforening (MBL), var på ni prosent fra 2011-2012 (MBL, 2013). Aldri før har nyheter og journalistikk vært så lett tilgjengelig overalt og til enhver tid. Aldri før har kontinuerlig nettkontakt og mobilitet vært en så selvfølgelig del av nordmenns hverdag (Eide, Larsen og Sjøvaag, 2012).

Intensiteten og omfanget i etterspørselen etter nyheter levner ingen tvil om at behovet for journalistikk er sterkt. Samtidig utfordres journalistikken på grunnleggende vis: Journalistikkens institusjonelle grenser er under press fra mediens stadig sterkere publikumsdialog og samvirke med leserne, av bloggere, twitrere og andre amatører som toger inn på mediens tradisjonelle domener. I tillegg utfordrer de teknologiske nyvinningene avishusenes gamle forretningsmodeller (Krumsvik, 2012).

Avishusene i Norge baserer seg fortsatt i stor grad på den tradisjonelle forretningsmodellen med et publikum som betaler for journalistikken ved å kjøpe avisen, og annonsører som kjøper reklameplass i avisen for å nå dette publikumet. Denne forretningsmodellen fungerer ikke like godt på nett, der publikum er vant til å få nyheter gratis og etableringsterskelen for gratis nyhetstjenester er så lav at det er svært vanskelig for de tradisjonelle mediehusene å skulle ta betalt for innholdet. Annonseinntektene på nett er ikke alene nok til å finansiere den journalistiske produksjonen, så selv om flere avishus nå eksperimenterer med abonnementsløsninger og brukerbetalte tjenester digitalt, er de fortsatt i stor grad avhengig av lønnsom drift av papiravisen (Krumsvik, 2012). Dette er utfordrende i en tid hvor den eksplosive økningen i bruk av de digitale plattformene, særlig mobil, bidrar til å forsterke opplag- og lesernedgangen for papirutgavene.

Da de første avisene kom med nettutgaver i 1995 (Høst, 1999) kunne man vanskelig forutse at vi 18 år seinere skulle sitte på trikken å lese avisen på mobiltelefon. Nå er de nye medieplattformene i ferd med å ta over hele mediebildet. Siden 1997 har andelen papiravislesere i Norge sunket med 29 prosent (SSB, 2013). Ingenting tyder på at det i nær framtid vil komme en nykomling med en like omveltende kraft som internett, men alt tyder

på at mobilteknologien vil fortsette å utvikle seg med uforminsket styrke også i tiden som kommer. Dette krever at mediehusene er i stand til nyteknning både når det gjelder innholdsproduksjon og forretningsmodeller, i baner som ennå ikke nødvendigvis lar seg forutse (Eide, Larsen og Sjøvaag, 2012, s. 291). I dette spennet mellom før og nå står journalistene. Hvordan har den teknologiske utviklingen og digitaliseringen av mediene endret deres arbeidshverdag?

Journalistikk er i utgangspunktet et fritt og kreativt yrke, og frihet, autonomi og mulighet til å øve innflytelse fremheves som det mest positive med å være journalist (Sandberg og Normann, 2008). I et historisk perspektiv kjennetegnes en kreativ jobb av at den enkelte medarbeider i stor grad selv har kontroll på oppgaver, struktur og design på arbeidet. For journalisten innebærer dette mulighet til å kunne vurdere nyheter, påvirke hvilke saker han skal jobbe med, hvem han skal intervju og hvordan han skal formidle informasjonen han fremskaffer. Dette gjør at journalisten ofte identifiserer seg sterkt med og har et personlig forhold til produktene sine. Han har høy grad av egenmotivasjon – noe som innebærer at detaljert kontroll og føringer fra ledelsen ikke er så viktig for å sikre effektivitet og kvalitet i det han gjør (Sandberg og Normann, 2008).

Flere studier indikerer at den teknologiske utviklingen og digitaliseringen av mediene er i ferd med å endre både arbeidsvilkårene og arbeidsbelastningen for journalistene. De rapporterer en frykt for at yrket deres skal bli mindre kreativt (Sørensen, Seierstad og Grimsmo, 2005). *“Fleksijournalistene”* (Borgen, 2007, s. 25) - journalistene som behersker og har kompetanse på flere arbeidsoppgaver innad i redaksjonene - har fått en travlere hverdag fordi de må jobbe inn mot flere plattformer. I en studie blant 3000 norske journalister uttalte nettjournalister at mediene er blitt *“pølsebedrifter”* og at de blir mer og mer *“industrialisert”* (Sørensen m.fl, 2005, s. 251).

Andre undersøkelser indikerer at journalistene opplever en dualisme i holdningen til flermedialitet: De springer fortere, men synes at de har en morsommere, mer spennende og variert hverdag. De når ut til flere, kan være i flere kanaler og glede seg over enorme muligheter for research, direkte lenking til originalkilder og dermed mulighet til lettere å gi leserne ulike perspektiver på det som presenteres. I utgangspunktet gir derfor ny teknologi bedre muligheter for kreativitet, kvalitet og effektiv produksjon (Borgen, 2007).

Utfordringen for mediebedriftene er å demme opp for ulempene samtidig som de klarer å utnytte fordelene som den nye teknologien gir. Dessverre viser forskningen som er gjort så langt en tendens til at arbeidet i den nye multimediale hverdagen blir preget av mer kontroll, mindre kreativitet, og tettere deadlines som krever omstillingsvilje og fleksibilitet av

journalistene (Deuze 2004, Nygren 2006). Kravet til kontinuerlig publisering gir mindre tid til å gå i dybden, det blir mindre tid til å være ute og mer tid går med til deskjobbing inne. Noen rapporterer at de må spre seg på så mange funksjoner og plattformer at de ikke klarer å gjøre topp innsats overalt (Borgen, 2007). De klarer ikke lenger leve opp til sine gamle idealer og kvalitetskriterier (Sandberg og Norman, 2008). At mediene i tillegg er blitt mer markedsstyrte virker som en ytterligere forsterker på dette (Deuze, 2004).

Selv om det er gjort en god del forskning på hvordan journalistenes arbeidshverdag har endret seg, er det få forskere som fra en vitenskapelig vinkel har vært opptatt av journalistenes opplevelse av motivasjon knyttet til disse endringene. Her kan man stille interessante spørsmål i forhold til i hvor stor grad journalistene får bestemme selv hva de skal jobbe med, hvordan de opplever å få brukt kompetansen sin og hvilke oppgaver de synes er meningsfylte. Forskning og teori viser at motivasjon er fundamentalt for all aktivitet. Skal man nå mål og få ting gjort, må man ha motiverte medarbeidere. Særlig fremheves indre motivasjon - motivasjon som innebærer at man gjør en oppgave for oppgavens egen del og at man har interesse for den - er positivt relatert til jobbproduktivitet, organisasjonsengasjement og ekstrarolleaktiviteter (Kaufmann og Kaufmann, 2009). Det er også forskning som viser at skribenter og andre som jobber i frie, kreative yrker, og som det er naturlig å sammenlikne journalister med, er helt avhengige av indre motivasjon for å få kreativiteten til å blomstre (Amabile, 1996). Derfor ønsker jeg å belyse følgende problemstilling i min studie: *Hvordan opplever journalister motivasjon i en digital mediehverdag, med særlig vekt på indre motivasjonsfaktorer?*



# TEORI

## Motivasjon

Motivasjon er utledet av det latinske ordet *movere*, som betyr å bevege. Bevegelse reflekterer her idéen om motivasjon som noe som får oss til å sette i gang med en oppgave, noe som får oss til å fortsette å jobbe med oppgaven og noe som får oss til å fullføre den (Schunk, Meece og Pintrich, 2008). Å finne ut hva det er som motiverer oss, handler om utforske hva det er som avgjør intensitet og retning i atferden vår (Deci og Ryan, 1985).

Det er vanlig å skille mellom indre og ytre motivasjon. Hvis atferden er indre motivert, har personen en indre interesse for å utføre og beherske oppgaven (Deci og Ryan, 1985). Motivasjonen kan da ligge i ren nysgjerrighet for oppgaven, at den er en fornøyelse og glede å utføre, eller at man ser den som en personlig utfordring (Amabile, 1997). Relatert til journalistikken kan man tenke seg at en reporter som jobber med kriminaljournalistikk fanger opp en twittermelding fra politiet om at det er gjort funn som tyder på et mistenkelig dødsfall. Reporteren rykker ut til åstedet fordi han har en særlig interesse for denne type journalistikk. Han ser nok ikke fornøyelsen og gleden i et slikt oppdrag, men han finner det kanskje personlig utfordrende i tillegg til at det er en spenning knyttet til det å finne ut mest mulig om hva det er som har skjedd.

Hvis atferden er ytre motivert, er årsaken til at en person velger å gå i gang med og løse en oppgave en ytre belønning som for eksempel lønn, bonus eller karakterer, eller at han må føye seg etter en ytre form for tvang eller trussel (Deci og Ryan, 1985). Dette kan handle om å holde en deadline eller å vinne en konkurranse (Amabile, 1997).

Det er ulike perspektiver på betydningen av ytre kontra indre motivasjon for intensitet, retning til og opprettholdelse av atferd. Diskusjonen og forskningen går på hvorvidt ytre motivasjon kan ha negativ innvirkning på den indre motivasjonen. Amabile (1996) er blant forskerne som har funnet at indre motivasjon leder kreativitet, mens ytre motivasjon kan være direkte skadelig for kreativiteten. Deci og Ryan (1985) har også gjort eksperimenter som viser at ytre belønninger kan redusere den indre motivasjonen. Denne hypotesen står sentralt i sosialpsykologien rundt kreativitet.

Det fins også norsk forskning som bekrefter at ansatte presterer på sitt beste når de opplever indre motivasjon på jobb. Dysvik (2010) studerte i sitt doktorgradsarbeid ved BI mer enn 2900 ansatte i privat og offentlig sektor i Norge. Han fant at indre motivasjon gir

bedre arbeidsprestasjoner, økt vilje til å hjelpe kolleger, økt lojalitet til bedriften og en sterkere vilje til å ta i et ekstra tak når det trengs. Ifølge Dysvik (2010) må man tilrettelegge for at medarbeiderne får oppleve høyest mulig grad av indre motivasjon, hvis man skal klare å få det beste ut av dem.

### **Motivasjon og kreativitet**

Skribenter, forskere og artister har en særlig preferanse for indre kontroll og indre motivasjon framfor ytre kontroll og ytre motivasjon i forhold til kreativitet (Amabile, 1996). Journalister kan tenkes å bli sammenliknet med disse yrkesgruppene. Hvis mennesker primært er motivert til å gjøre en kreativ aktivitet ut fra egeninteresse og fordi de liker aktiviteten, rapporterer de at de kan være mer kreative enn når de primært er motivert av et mål som er satt for dem av andre (Amabile, 1996).

Amabile viser til at forskningen hun og kolleger har gjort, har økt forståelsen av bredden i sosiale miljøfaktorer som kan påvirke kreativiteten. Noen av disse faktorene, som autonomi i form av valg mellom mulige måter å løse en oppgave på, øker kreativiteten og den indre motivasjonen. Videre vil optimalt utfordrende oppgaver øke den indre motivasjonen. *“Do what you love and love what you do”* (Amabile 1997, s. 55), postulerer Amabile og understreker at å opprettholde kreativiteten avhenger av opprettholdelse av den indre motivasjonen; Det gjelder å finne arbeidsoppgaver som passer til kompetansen, kreativiteten og den indre motivasjonen vår, og å finne et arbeidsmiljø som lar oss ha fokus på den indre motivasjonen (Amabile, 1997).

Så langt jeg har oversikt over er det forsket lite på hva det er som konkret motiverer redaksjonelle medarbeidere i moderne mediebedrifter. Sandberg og Norman (2008) antyder at mangelen på forskning på de organisatoriske forhold knyttet til journalistikken kan skyldes at det tradisjonelt har vært lite fruktbar interaksjon mellom kritisk forskning og praktisk journalistikk, og at denne kløften er gjennomgående i mange land. Men vi kan tenke oss at motiverte journalister føler engasjement for det temaet de skriver om i artiklene sine, de legger ned innsats for å levere en så god sak som mulig, de er utholdende i forhold til oppgavene som må gjøres og bruker effektive strategier for stadig å utvikle seg til å bli dyktigere. Siden indre motivasjon og indre kontroll er preferert i forhold til kreativitet (Amabile, 1996) og journalistikk i utgangspunktet er et kreativt og fritt yrke, velger jeg i denne oppgaven å ha hovedfokus på indre motivasjonsfaktorer.

## Selvbestemmelse

Det er særlig tre faktorer som fremheves som viktige i forhold til å stimulere den indre motivasjonen: autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci og Ryan, 1985). Til grunn for teorien ligger en oppfatning om at mennesker har behov for å være selvbestemte i forhold til omgivelsene våre. Vi har alle et behov for å oppleve oss selv som aktører, at vi kan handle ut i fra egen fri vilje og erfare at handlingene våre er villet og stammer fra oss selv. Sett i forhold til jobb, må vi føle at oppgavene vi holder på med er selvvalgte, at det er noe som vi innerst inne faktisk ønsker å holde på med. Vi må være engasjerte i oppgavene med hele oss, for at vi virkelig skal føle indre motivasjon (Schunk m.fl, 2008).

I journalistikken kan autonomi gå på muligheten for å komme med egne forslag til hvilke saker man skal jobbe med, og at man får gehør for, tid og rom til å jobbe ut disse sakene. Autonomi kan også gå på hvordan man velger å løse saken, for eksempel i forhold til hvilke kilder man intervjuer. Deci og Ryans forskning viser at autonomi er positivt relatert både til selvaktualisering, selvtillit, egenutvikling og andre indikatorer på at man har det bra.

Trusler og deadlines kan hemme opplevelsen av autonomi, fordi det kan få mennesket til å føle seg tvunget til å handle ut i fra trusselen eller kravet om å overholde deadline, heller enn å følge interessen for aktiviteten (Deci og Ryan, 1987). Dette er en høyst relevant problemstilling i journalistikken, hvor tidspress for å rekke deadline før papiravisa sendes til trykkeriet, og tidspress for å være først ute på nett med en nyhetssak, er en naturlig del av arbeidshverdagen. At man risikerer å tape kampen på tid eller kampen om å ha den best løste saken mot konkurrentene, kan man tenke seg at oppleves som truende.

Autonomi er den viktigste av de tre hovedfaktorene i selvbestemmelsesteorien for å forklare indre motivasjon (Humphrey, Nahrgang og Morgeson, 2007). Postulatet om nødvendigheten av optimale utfordringer, som står sentralt i Csikszentmihalyis flow-teori, er i samsvar med selvbestemmelsesteoriens spesifisering av kompetanse som en basisfaktor for indre motivasjon (Deci og Ryan, 1980). Sagt på en annen måte så blir mennesker som opplever høy grad av autonomi, først og fremst indre motiverte i den grad dette innebærer at de får brukt kompetansen sin (Lai, 2011).

Dette behovet for kompetanse overlapper til en viss grad behovet for måloppnåelse og mestring, to faktorer som jeg også finner relevant for denne studien. Mål opplever jeg som relevant fordi jeg med bakgrunn i det som forskning viser om indre motivasjon i en kreativ kontekst, velger å vektlegge teorier knyttet til kognitive syn på motivasjon. Dette er

motivasjon som er knyttet til individets tanker, overbevisninger, tro og følelser, og fellesnevneren til alle kognitive teorier om motivasjon er at de vektlegger viktigheten av mål (Schunk m.fl., 2008). Årsaken til at jeg finner mestring relevant, er at mål er ansett som viktig for å fremme prestasjoner, og prestasjoner kan knyttes til mestring.

Mål er årsaker til at man engasjerer seg i en oppgave. Man kan si at målorientering reflekterer en type standard, som individer dømmes prestasjonen sin, suksessen sin eller nederlaget sitt ut i fra i jobben mot målet (Pintrich, 2000). Før jeg kommer nærmere inn på forskning og teori knyttet til mestring, vil jeg redegjøre nærmere for mål som kilde til motivasjon.

## Målorientering

J. G. Nicholls (1984) beskrev en teori kalt målorienteringsteori i forhold til motivasjon. I målorienteringsteori er det vanlig å skille mellom mestringsmål og prestasjonsmål.

Mestringsmålene er oppgaveorienterte, det vil si at mennesket har fokus på mestring og læring i utføringen av oppgavene. Selvutvikling, progresjon og dyp forståelse av oppgaven er i fokus. Prestasjonsmålene, som også kalles ego-orienterte mål, orienterer mennesket mer mot seg selv, mot menneskets evner og hvordan det presterer i forhold til andre. Det handler da om å være best og få de beste resultatene målt mot andres prestasjoner (Nicholls, 1984). Prestasjonsmålene virker som ytre motivasjonsfaktorer, mens mestringsmålene stimulerer den indre motivasjonen. Hvis man ser på hva disse to måltypene har å bety for faktorer som troen på egen mestringsevne og utholdenhet i forhold til å utføre en oppgave, ser man en tydeligere sammenheng mellom disse faktorene og mestringsmålene enn mellom disse faktorene og prestasjonsmålene (Pintrich, 2000).

Målene må også være tydelige nok og vanskelige nok i den forstand at man føler seg forpliktet til å følge opp målsettingen, og at man har tro på at man klarer å mestre oppgavene som leder fram til målet. Det er med andre ord en klar sammenheng mellom mål og de to viktigste komponentene i Deci og Ryans selvbestemmelsesteori; autonomi og kompetanse. Samtidig viser forskning at gruppemål kan bidra til tilhørighet, som er den tredje basisfaktoren i Deci og Ryans selvbestemmelsesteori.

Relatert til journalistikken kan det å jobbe sammen mot et felles mål være å vinne nyhetskampen ved å være først ute med en sak målt på tid, men også å ha levert den saken som har det beste innholdet, et eksklusivt steg, sammenliknet med konkurrentene. Hvis en gruppe journalister jobber sammen mot dette målet, og de opplever press i forhold til å nå det,

kan det personlige engasjementet til hver enkelt bli høyere. Hvis det er et positivt samarbeidsklima i gruppa, kan de som ikke er så motiverte for å nå målet, bli hjulpet av andre til å bli motiverte gjennom oppmuntring og likemannspress (Schunk m.fl., 2008, s. 143). På denne måten kan også gruppemål ha positiv effekt på personlige mål.

I journalistikken kan man si at mål er kognitive representasjoner av hva journalister strever for eller prøver å oppnå på kort sikt og lang sikt. På kort sikt kan det for eksempel handle om å få publisert en rask nyhetssak på nett før konkurrentene, mens det på lang sikt kan handle om å skrive en artikkelserie som den enkelte journalist opplever som viktig og meningsfylt målt i forhold til andre standarder enn tid. Dette kan for eksempel være en avsløring om pasientsvikt i helsevesenet, som kan gi anerkjennelse og kredibilitet internt og eksternt fordi det å hjelpe den lille mann i kampen om oppreisning fra det store systemet, anses å være en viktig del av pressens samfunnsrolle (Norsk Presseforbund, 2013). Det kortsiktige målet kan gi en følelse av prestasjonsoppnåelse, mens det langsiktige målet er mer mestringsorientert.

Mål henger tett sammen med begrepet mestring. Dette bringer meg over på Albert Banduras teori om “self efficacy” (selveffektivitet) – mestringsforventning – som er begrepet Bandura (1986) bruker om troen på egen evne til mestring i forhold til måloppnåelse.

## Mestringsforventning

Vi har alle et iboende behov i oss for å lære og å utvikle oss, men for at vi skal være motiverte for læring og utvikling er vi avhengige av at målene har en viss vanskelighetsgrad (Deci, 1975). Vi må dessuten ha en tro på at vi faktisk kan klare oppgavene. Den forskningstradisjonen som er mest opptatt av spørsmål om vi kan gjøre det og om vi vil greie det, kalles forventningstradisjonen. Albert Bandura har definert mestringsforventning slik: *People’s judgements of their capabilities to organize and execute courses of action required to attain designated types of performances* (Bandura, 1986, s. 39).

Mestringsforventning brukes i referanse til mål, og kan påvirke menneskets valg av aktiviteter, innsats og utholdenhet (Schunk og Pajares, 2005). Således har mestringsforventning også stor betydning for motivasjon. I journalistikken kan mestringsforventning handle om tankene som journalistene har om egne evner til å løse saker, om de har kunnskaper og ferdigheter nok til å mestre dem. Det kan også handle om hvilke forventninger de kan ha til hvordan sakene blir mottatt, for eksempel i form av respons fra leserne eller tilbakemeldinger fra sjefen.

Banduras utgangspunkt er at menneskets tro på egen mestring påvirker hvilke handlinger vi bestemmer oss for å forfølge, hvor mye innsats vi velger å legge i dem, hvordan vi takler hindringer på veien og viser styrke i motgang, hvorvidt tankemønstrene er selvoppbyggende eller selvhindrende, hvor mye stress vi opplever i forhold til å takle krav fra omgivelsene, og hvor dyktige vi blir oppfattet som av omgivelsene (Bandura, 1997). Bandura (1986) poengterer at hvis vi har liten tro på egen mestringsevne har mennesket en tendens til å oppføre seg ineffektivt, selv om vi vet hva vi skal gjøre. Hvordan vi vurderer dyktigheten vår og oppfatter oss selv, påvirker altså vår motivasjon og oppførsel. Ifølge Bandura (1986) handler det hele veien om å ha realistisk utfordrende oppgaver og skape motivasjon for progressiv selvutvikling av ferdighetene våre. I sosial kognitiv teori vil vekten av indre interesse pleies av mestringstro. Vi vil være indre motiverte for en aktivitet så lenge vi ikke har noe bedre å foreta oss. Dukker det opp noen mer attraktive muligheter, vil motivasjonen synke (Bandura, 1986).

*Efficacy expectations*, som er forventningene vi har om at vi er i stand til å utføre en oppgave, henger som regel sammen med forventninger om utfall – hva som kommer til å skje hvis vi utfører en bestemt oppgave. Dette kaller Bandura (1986) *outcome expectations*, som har klare likheter med målorientering. Hvis journalistenes mål er å vinne saken på tid mot en konkurrerende mediebedrift eller å få anerkjennelse fra sjefen, vil forventningen om denne belønningen ha betydning for journalistens motivasjon for å skrive saken. Da er det ikke motiverende nok for journalisten at han forventer at han mestrer oppgaven. Forventningen om utfallet har også betydning (Skaalvik og Skaalvik, 1996).

Mennesker som har både lav mestringsforventning og lave forventninger om utfall, kan vise resignasjon, apati og ha en uvilje, men også manglende evne, til å legge særlig innsats i arbeidet. Når mestringsforventningen er lav, vil vi ikke delta i oppgaver som vil bidra til at vi faktisk kan lære oss nye ting eller faktisk forbedre ferdighetene våre. Når mestringsforventningen er høy, vil vi engasjere oss i oppgaver som gjør at vi utvikler kunnskapen og evnene våre (Bandura, 1997). Det er med andre ord best at mestringsforventningene står i forhold til de aktuelle oppgavene til enhver tid, noe som betyr at de er autentiske (Bandura, 1986).

Deci (1975) poengterer at en utfordring som vi føler indre motivasjon for, vil være av en art som vi har mulighet til å mestre. Hvis utfordringen er for liten, vil vi kjede oss. Hvis utfordringen er for stor, vil vi søke mot en utfordring vi klarer å håndtere. Når vi for eksempel når et mål, vil vi oppleve selveffektivitet i forhold til målet og få høyere

motivasjon. Vanskelige mål bygger høy selveffektivitet. Det gjør også tilbakemeldinger, men bare hvis de oppfattes som fortjente, ifølge Bandura.

Mestringsforventning er både en individuell og en sosial konstruksjon. Det betyr at grupper utvikler en form for felles mestringsforventning, en delt oppfatning om hva gruppa er i stand til å nå av mål og hvilke oppgaver den kan løse (Schunk og Pajares, 2005).

### **Kompetansemobilisering**

Kompetansebegrepet ligger nært opp til mestringsbegrepet, og er en sentral komponent i selvbestemmelsesteorien. Jeg vil derfor også si noe om hvilken betydning kompetanseopplevelse har for opplevelsen av motivasjon.

Generelt kan man si at mennesker oppsøker og mestrer utfordringer, som tilfredsstillende behøver å være kompetente og selvbestemte. Utfordringene er da idéelt sett innenfor rekkevidde, vi jobber med noe vi føler at vi klarer å mestre (Deci, 1975). Norsk forskning, som omfatter funn fra seks store utvalg med 4 451 respondenter viser at medarbeidere som i høy grad opplever å få brukt kompetansen sin, er mer indre motiverte, mer lojale til organisasjonen og har i mindre grad planer om å slutte enn de som ikke opplever dette (Lai, 2011). På samme måte som man ser at selveffektiviteten synker hvis målene blir for urealistiske, ser man også at det er viktig at målene, som medarbeiderne har å jobbe mot er både tydelige og vanskelige nok, for at de skal mobilisere kompetansen sin (Lai, 2011). Hvis oppgavene er for vanskelige eller for lette, svekkes motivasjonen.

Mestringsevne henger tett sammen med kompetanseopplevelse, som er den følelsen vi får når vi med dyktighet har utført de aktivitetene vi selv har valgt. Følelsen av kompetanse involverer følelsen av at vi gjør et godt stykke arbeid og får tilbakemeldinger på det. Muligheten for å oppnå denne følelsen utfordres blant annet hvis vi har for mye å gjøre. Dette kaller Thomas (2009) *når fatet ditt er fullt* (s. 115), som er en tilstand hvor vi har for mye å gjøre og ikke klarer å si nei til nye oppgaver. Da risikerer vi at vi strekker oss så langt at vi må gå på akkord med våre egne standarder bare for å få jobben gjort, eller vi brenner oss selv ut i vår streben etter å rekke alt og gjøre alt best mulig (Thomas, 2009). Alt dette kan bidra til å svekke den indre motivasjonen. Når fatet blir fullt, må derfor medarbeidere ha mulighet til å motstå ekstraoppgaver for å oppnå motiverende effekt av kompetanseopplevelsen.

Hvis vi føler at alt går glatt, er det også fare for at vi mister interessen for oppgaven. Thomas (2009) påpeker at det i slike situasjoner er på tide å finne aktiviteter som gir oss større utfordringer. Vår kompetanseopplevelse kommer altså fra å være dypt ærlige med oss selv, fra kunnskap, positive tilbakemeldinger, anerkjennelse – og ikke minst utfordringer nok

(Thomas 2009). Hvis vi er i en situasjon hvor vi føler at vi blir helt oppslukt av arbeidsoppgaver som vi har valgt selv og funnet utfordrende nok, kan vi komme i sinnstilstanden som Mihaly Csikszentmihalyi (1988) kaller flow – flyt. Dette er en tilstand som oppstår når vi føler at ferdighetene våre er fullt ut involvert i å løse en utfordring som vi opplever som håndterbar. Vi presterer best når det er sammenheng mellom våre evner/dyktighet og oppgavens vanskelighetsgrad. Da er også sannsynligheten størst for at vi kommer i flytsonen, som regnes for å være en tilstand av optimal motivasjon (Csikszentmihalyi, 1988).

## Verdier og mening

Forventningene vi har om utfall av aktiviteter er altså viktig både i forhold til våre opplevelser av mestring og vår motivasjon. Dette ligner forventningen om suksess ved å utføre en oppgave i expectansy-value-teoriene. I tillegg til forventningen om evnene vi har til å mestre, inkluderer disse teoriene også vår oppfatning av om vi liker oppgavene, om de føles relevante og er viktige for oss.

Rent praktisk inkluderer verdier svar på spørsmålet om hvorfor vi skal gjøre en oppgave. Det inkluderer også en vurdering av kostnader, altså hva det vil bety for alt det andre vi har lyst til å gjøre, at vi velger å bruke tid på oppgaven (Eccles, 2005). Disse teoriene har likhetstrekk med Banduras selveffektivitetsteori i den forstand at oppgaven er interessant bare så lenge det ikke er mer spennende oppgaver innenfor rekkevidde.

### **Fire verdier for motivasjon**

Det er fire verdier som har betydning når vi skal vurdere fullføringsverdien av en oppgave: Interesse, resultat, nytte og kostnad. Interesse er definert som gleden vi opplever når vi gjør oppgaver som er i tråd med vår indre interesse (Eccles, 2005). Denne verdien har likhetstrekk med både Deci og Ryans selvbestemmelsesteori og Csikszentmihalyis flow-teori. Hvis interesse-verdien er høy, vil mennesket bli mer engasjert i oppgaven, holde ut lenger og bli mer indre motivert i arbeidet sitt (Wigfield og Eccles, 1992).

Resultat-verdien er definert som viktigheten av å gjøre det bra på oppgaven, mens den tredje komponenten, nytteverdien, handler om hvor nyttig det er å gjøre oppgaven i forhold til menneskets framtidige mål, inkludert karrieremål. Dette er relatert til resultatet av oppgaven mer enn meningen (Schunk m.fl., 2008). For eksempel kan det tenkes at en journalist helst vil slippe å skrive en sak om været, men at han ved å gjøre det vet at han da kan få mulighet å løse en sak som har større verdi for ham etterpå.



Relative kostnader er den fjerde komponenten i modellen til Wigfield og Eccles (1992). Dette handler om de negative sidene ved å gjøre en oppgave. For journalisten som skal skrive om været, kan den relative kostnaden være at han ikke får tid til eller har energi igjen til å skrive den saken han helst ville skrive.

### **Behov for hensikt**

Historisk sett har motivasjonsforskningen vært lite fokusert på spørsmålet om verdier. De senere årene har imidlertid blant andre Kenneth Thomas (2009) utfordret modellene til anerkjente motivasjonsteoretikere som Deci og Ryan, som Thomas mener kommer til kort, nettopp fordi de bare fokuserer på oppgavens aktiviteter som kilder til indre motivasjon, og ekskluderer hensikten. I Decis modell fungerer aktiviteter som indre belønninger når vi opplever kompetanse og selvbestemmelse. Thomas' modell bygger på denne, men inkluderer også "belønninger" som kommer fra oppgavens hensikter - nemlig meningsfullhet og egenutvikling (Thomas, 2009).

En journalist stiller seg kanskje spørsmålet: Har jeg virkelig lyst til å skrive denne artikkelen? Hvis svaret er ja, kan det være flere grunner til det. Artikkelen kan handle om et tema som journalisten finner personlig interessant eller spennende å gå dypere inn i, han kan rett og slett synes det er gøy å lage den fordi temaet er underholdende eller han kan synes oppgaven er viktig i et større, samfunnsmessig perspektiv. Det kan også være en ytre belønning i vente – for eksempel høyere lønn på grunn av overtid eller håp om at saken vil bli lest av mange på nett – bli det som på bransjespråket kalles en "klikkvinner". Motivasjonen avhenger ifølge expectancy-value-teori da både av at journalisten har forventninger om å mestre oppgaven, men også av at oppgaven er i tråd med hans verdier.

Følelsen av meningsfullhet er følelsen av at vi holder på med noe som er verdt tiden og energien vår, at vi løser en oppgave som er verdt noe, og at retningen vi går i har betydning i den større sammenhengen (Thomas, 2009). Men dette handler om mer enn at oppgaven er i overenstemmelse med verdiene våre. Thomas beskriver det mer som en lidenskap for noe, og understreker at menneskets lidenskaper endrer seg i løpet av et langt arbeidsliv. Yngre medarbeidere føler gjerne et dypt engasjement for å lære, og har ofte fokus på å vise at de klarer å takle oppgaver. Men når medarbeidere kommer over dette stadiet og innser at de kan jobben, har lidenskapen deres en tendens til å skifte. Noen får en "meningskrise" – og begynner å føle behov for å få mer ut av jobben og livene sine. De føler at de må finne svar på et nytt sett med spørsmål: "*Ok, jeg kan gjøre jobben. Hva vil jeg da gjøre? Hvorfor?*" (Thomas, 2009, s. 51). Mens de strever med å finne svar på disse

spørsmålene, oppdager de etter hvert spesielle sider ved jobben som de føler lidenskap for, de finner hensikt med jobben som gir mening for dem og som hjelper og støtter dem følelsesmessig.

Siden alle medarbeiderne ikke brenner for det samme, er det viktig at enhver organisasjon vet å koble individer med oppgaver som gir mening for dem, ifølge Thomas (2009). Årsaken er at alle mennesker har en lengsel i oss for at det vi bidrar med skal ha betydning i den større helheten. Vi vil være på det Thomas kaller "*den riktige stien*" (s. 52), hvor vi får følelsen av å velge aktiviteter som gir mening, hvor vi kan utføre dem på velegnede måter og får muligheten til å bruke vår egen dømmekraft og handle ut fra vår egen forståelse.

Det fins nok av kliniske studier som bekrefter at mennesker lider, hvis vi ikke finner hensikt i det vi holder på med. Forfatteren og filosofen Albert Camus fanget fremmedgjøringen, meningsløsheten og angsten som mennesket føler når det utfører hensiktsløse handlinger, i myten om Sisyphus. Sisyphus var konge i gresk mytologi, men fornærmet gudene slik at han ble dømt til å rulle en stor stein opp en bratt bakke, bare for å se den rulle ned igjen og endeløst repetere syklusen. Å gjenta en meningsløs aktivitet uten noen som helst hensikt var den greske versjonen av helvete (Thomas, 2009).

## Oppsummering

Journalistrollen er i endring. Selv om konvergensen ikke har kommet like langt i alle mediehus, fremstår utviklingen som rask og kraftfull for mange som står i den. I avisredaksjonen som er utgangspunktet for min studie, har konvergensen kommet langt. Journalistene kvalifiserer, slik jeg ser det, langt på vei til tittelen "*fleksijournalister*" (Borgen, 2007, s. 25).

Forskning både i Norge og i våre naboland viser hvordan arbeidsvilkårene og arbeidsbelastningen har endret seg for journalistene som følge av den teknologiske utviklingen og digitaliseringen av mediene. Det er også gjort mye forskning på motivasjon generelt og indre motivasjon spesielt, og betydningen dette har for prestasjoner, effektivitet og engasjement i forhold til å skape resultater til det beste for den enkelte medarbeider og arbeidsgiver. Det er derimot forsket lite på hva den digitale mediehverdagen gjør med den enkelte journalists opplevelse motivasjon, som er tema for denne studien. Dette vil jeg nå utforske nærmere gjennom problemstillingen: *Hvordan opplever journalister motivasjon i en digital mediehverdag, med særlig vekt på indre motivasjonsfaktorer?*

## **METODE**

Hensikten med studien er å belyse informantenes tanker, følelser og få dem til å åpne seg opp om hva som rører seg i dem på et dypere plan. Jeg ønsker å belyse verden sett fra deres ståsted og få fram betydningen av deres erfaringer (Kvale og Brinkmann 2009). Målet er å få fyldige beskrivelser, ikke å foreta statistiske generaliseringer. Siden studien er inspirert av fenomenologisk tilnærming, har jeg som mål med forskningen å ha fokus på individet. Jeg finner det derfor mest hensiktsmessig å belyse problemstillingen gjennom kvalitativ metode.

### **Det kvalitative forskningsintervjuet**

For å samle data velger jeg å bruke intervju. Forskningsintervjuet er en samtale mellom meg som intervjuer og informanten om det jeg har valgt som problemstilling. Selve produksjonen av data er avhengig av intervjuerens ferdigheter. Det er derfor viktig med kunnskap om intervjutemaet for å kunne stille gode oppfølgingsspørsmål (Kvale og Brinkmann, 2009). Som journalist har jeg lang erfaring med intervjuteknikk, og mange av de klassiske reglene for det journalistiske intervjuet, som å stille mest mulig åpne og færrest mulig lukkede og ledende spørsmål, å lytte aktivt og stille oppfølgingsspørsmål, har også relevans for det gode forskningsintervjuet. Dette kan jeg dra nytte av, selv om det ikke fins noen entydige kvalitetskriterier for forskningsintervjuer (Kvale og Brinkmann, 2009).

På samme måte som journalistens spørsmål, framferd og evne til å bygge tillit er avgjørende for hva som kommer ut av et portrettintervju til avisen, er det jeg som intervjuer som er selve forskningsinstrumentet som vil gi meg innsikt i informantenes livsverdener i denne studien (Kvale og Brinkmann, 2009). Jeg reflekterte mye rundt dette i forkant og brukte lang tid på å utforme intervjuguiden, med forvisning om at det er den tiden jeg har med informantene der og da, som vil danne grunnlaget for oppgaven min. Det er informantenes verbale fortellinger i form av uttalelser og utsagn som vil utgjøre datamaterialet mitt (Dalen, 2011).

I forkant av intervjuene utarbeidet jeg en semistrukturert intervjuguide (Se vedlegg A) med tema som ble valgt med bakgrunn i problemstillingen og teorien. Ved å bruke en semistrukturert intervjuguide, vil rekkefølgen på spørsmålene og temaene bli forandret underveis etter som det passer inn i intervjusituasjonen (Kvale og Brinkmann, 2009). Intervjuguiden min ble kort og spørsmålene åpne. Dette samsvarer med det fenomenologiske idealet om å forstå sosiale fenomener ut fra aktørenes egne perspektiver og beskrive verden slik den oppleves av informantene, få rikholdige og nyanserte beskrivelser av fenomenene

som skal undersøkes i intervjupersonens dagligspråk, ikke bli forstyrret av for mange spørsmål og avgrensningene som kan ligge i dem (Kvale og Brinkmann, 2009).

Guiden ble delt opp i følgende emner: Hvorfor informantene valgte journalistyrket i utgangspunktet. Hvordan de opplever at journalistrollen har endret seg. Hvordan de får mulighet til selv å bestemme hva de skal jobbe med og hvordan de skal løse sakene. I hvilken grad de opplever at de får brukt kompetansen sin, om de får relevante oppgaver og føler at de gjøre noe meningsfylt. Problemstillingen min er forholdsvis vid, og begrepet motivasjon rommer mye teori. Men med bakgrunn i det som er gjort av forskning på motivasjon i forhold til kreativitet, velger jeg å legge hovedvekten på indre motivasjonsteorier, og da fra den kognitive tradisjonen.

### **Informanter og kriterier for å delta**

For å rekruttere informanter velger jeg å bruke strategisk utvelgelse. Det vil si at jeg som forsker først tenker gjennom hvilken målgruppe som må delta, og så velger ut deltakere fra denne målgruppa. Det er hensiktsmessighet, ikke representativitet, som er utgangspunktet for utvelgelsen (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010).

Jeg kunne forsøkt å få rekruttert informanter fra en annen mediebedrift, men jeg ville neppe fått godkjenning til dette siden jeg har en lederstilling hos en konkurrent. I og med at studien er en del av en erfaringsbasert master, har jeg også hele tiden hatt et mål og et ønske om å finne en relevant problemstilling i egen bedrift, særlig med tanke på at prosjektet skal komme bedriften til nytte. Tid, tilgjengelighet og at studien skal gjøres ved siden av full jobb, har også vært utslagsgivende for ønsket om å rekruttere informanter fra min egen arbeidsplass.

Det fins ikke noe standardsvar på hvor mange intervjuer kvalitative undersøkelser må ha. Ifølge Postholm (2010) vil forskeren klare å finne en felles essens eller den sentrale opplevelsen som er fellesnevneren i informantenes opplevelse med bare tre informanter. Jeg finner det hensiktsmessig ut i fra denne studiens omfang og tiden jeg har til rådighet å bruke seks informanter. Med seks informanter vil jeg tro at jeg får et solid nok materiale til å fange en viss bredde og til å kunne se noen tydelige tendenser. Samtidig er det ikke flere enn at jeg ikke behøver å begrense dem på noen måte. Hvis antallet intervjuer blir for stort, kan analysen bli overflatisk og det kvalitative forskningsprosjektet kan miste noe av det som gjør det til noe annet enn et journalistisk intervju eller en kvantitativ meningsmåling (Repstad, 1998).

For å delta i denne studien må informantene innfri følgende kriterier:

- Deltakerne må i stor grad jobbe plattformuavhengig, det vil si at det er en naturlig del av arbeidshverdagen deres å levere journalistikk til både papir og de digitale kanalene.
- Deltakerne må ha jobbet lenge nok i mediebransjen til å ha opplevd hvordan det var å jobbe før, med adskilte nett- og papirredaksjoner, og hvordan det har vært å stå i endringsprosessene over tid. Dette betyr at de må ha minimum seks års erfaring fra yrket.

Rekruttering av fem av informantene foregikk ved at jeg først henvendte meg til dem muntlig. Fordelen ved å rekruttere gjennom direkte kontakt, er at forskeren får mulighet til å bruke visuelle hjelpemidler og ta det opp med en gang dersom personen viser usikkerhet eller tegn til å misforstå. Utfordringen ved å ta direkte kontakt, og særlig siden informantene kjenner meg fra før, er at de kan oppleve den direkte henvendelsen som en overtalelse mer enn en invitasjon. Jeg var derfor nøye med å understreke at det er et tilbud om å delta og ikke noe press om å fullføre. Den muntlige henvendelsen ble derfor mest en sondering om de var interessert i å motta mer informasjon om prosjektet.

Det er også en viss fare for at direkte kontakt kan hemme kjemien (Johannessen, Tuftes og Christoffersen, 2010). I og med at jeg kjenner til de fleste fra før, opplevde jeg ikke dette som noen stor risiko. Jeg opplevde alle informantene som interesserte og imøtekommende.

Grunnen til at jeg valgte å ta direkte kontakt med fem av informantene, er at e-post eller brev per post kan føre til at man må vente på svar, fra informanter som generelt får mange skriftlige henvendelser i sine ordinære jobber. Dette er erfaring jeg også har med forespørsler om journalistiske intervjuer, og dette fikk jeg også nå erfare som forsker med den sjette informanten, som jeg bare sendte en formell forespørsel til på mail. Jeg hadde gitt vedkommende en ukes frist til å svare, men da datoen kom hadde jeg ikke fått noen respons fra vedkommende. Samme dag som svarfristen gikk ut, henvendte jeg meg direkte og ba om en prat. Vedkommende uttrykte frykt for at identiteten skulle bli kjent og at mailen hadde "druknet litt" i alt annet. Men vedkommende mente prosjektet var viktig og hadde et ønske om å bidra. Etter at vedkommende hadde fått mer informasjon om studien og muligheten for å trekke seg, takket vedkommende ja til å delta. Da alle seks hadde gitt positiv respons muntlig, fikk de oversendt en formell forespørsel med informasjon om prosjektet på e-post (Se vedlegg B) og ta stilling til om de ønsket å delta i studien.

## **Prøveintervju**

Selv om jeg har mange års erfaring med journalistiske intervjuer, var dette første gang jeg skulle gjennomføre et kvalitativt forskningsintervju. Jeg valgte derfor å gjennomføre et prøveintervju i forkant av intervjuene for å bli trygg i situasjonen og på det tekniske utstyret. Hovedhensikten med prøveintervjuet var å få tilbakemelding på spørsmålene: Om de var mange nok, om de var åpne nok og om jeg lyttet godt nok og aktivt nok, slik at jeg fikk stilt relevante oppfølgingsspørsmål (Dalen, 2011).

Til prøveintervjuet fikk jeg hjelp av en kollega, som har ganske lik erfaringsbakgrunn som informantene. Under intervjuet opplevde jeg at spørsmålene fungerte godt i form av at mange av begrepene fra teorien kom fra informantens egen munn. Etterpå fikk jeg tilbakemelding på at det var gode pauser, slik at hun fikk rom til å tenke seg om før hun svarte. Jeg fikk også tilbakemelding på at jeg stilte relevante oppfølgingsspørsmål, og at jeg virket oppriktig interessert i henne. Dette gjorde at hun lettere åpnet seg. Hun lurte på hvorfor jeg ikke hadde spurt direkte *“hva er det som inspirerer deg eller motiverer deg?”*, så jeg tok dette inn som et eget spørsmål i intervjuguiden etter dette. Jeg fjernet også et par spørsmål som viste seg å være for like.

Jeg brukte 45 minutter på prøveintervjuet. For å forberede meg best mulig til det første reelle intervjuet, transkriberte jeg prøveintervjuet og forsøkte å kategorisere, for å se om jeg hadde fått svar på det jeg ville vite. Å ha gjort dette ga meg en trygghet og ro før den reelle intervjusituasjonen. Det ga også en trygghet å ha prøvd ut teknikken – lydopptakene – på forhånd.

## **Forskerrollen**

Det viktigste redskapet for innhenting av data i kvalitative studier er forskeren. Siden jeg som intervjuer er selve forskningsinstrumentet, er min integritet, erfaring, kunnskaper og rettferdighet, evner og følsomhet avgjørende faktorer (Kvale og Brinkmann 2009). Min studie er inspirert av fenomenologi, og i slike studier prøver forskeren å utforske et spesielt fenomen på en åpen og naiv måte (Postholm 2010, s. 43). Her blir det vesentlig å stille spørsmål om hvor åpen og naiv jeg vil klare å være, når jeg skal forske på min egen arbeidsplass.

Utdanningen min, lederrollen jeg har i avisen og valgene jeg har gjort i forhold til teori som jeg bruker i denne oppgaven, har gitt meg meninger, forståelser og oppfatninger i

forhold til fenomenet som skal studeres. Økt tidspress, flere deadliner, ny teknologi – dette er endringer som også jeg selv har kjent påvirke min motivasjon på ulike måter. Det er viktig å være bevisst på hva slags oppfatninger man har på forhånd, førforståelsen, slik at man er i stand til å åpne for en best mulig forståelse av informantenes opplevelser og uttalelser (Dalen, 2011).

Jeg har jobbet i bedriften i mange år, og kjenner alle informantene. Noen av dem har jeg jobbet med tidligere. At jeg som forsker har kjennskap til miljøet kan være både en styrke og en begrensning. Det kan oppstå en spenning mellom profesjonell distanse og personlig nærhet (Thagaard, 2009). Det er derfor essensielt at jeg klarer å skille mellom rollen som kollega og rollen som forsker og intervjuer. For å forhindre spenning mellom disse to rollene og skape trygghet, var det viktig å presisere formålet med intervjuet og hva informantene kunne bidra med, samtidig som jeg informerte om bekreftelsen fra bedriften (se vedlegg C) og min meldeplikt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) (se vedlegg D). Gjennom åpenhet og formell informasjon opplevde jeg at fokuset ble på den profesjonelle distansen, og forhåpentligvis skapte dette en trygghet, som gjorde at informantene ble fortrolige med å dele sine tanker, følelser og erfaringer (Thagaard, 2009).

Siden jeg er forsker i egen bedrift, er det også en viss fare for at jeg kan identifisere meg så sterkt med deltakerne at jeg ikke klarer å opprettholde en profesjonell avstand, men i stedet rapporterer og fortolker alt i fra mine deltakers perspektiver – jeg blir det Kvale og Brinkmann (2009) kaller “innfødt”. Jeg risikerer også å overse nyanser som ikke er i samsvar med mine egne erfaringer (Thagaard, 2009). Slik jeg ser det, vil imidlertid subjektivitet være en ressurs for denne studien fordi jeg på forhånd har en forståelse av hva slags opplevelser informantene kan ha knyttet til motivasjon (Postholm, 2010). Så lenge jeg er bevisst mine antakelser, og bruker dem aktivt for å stille informantene mer åpne spørsmål, vil jeg ha et særlig godt grunnlag for forståelse av fenomenene som skal studeres. Jeg kan som en forsker som kjenner til miljøet lettere forstå informantenes situasjon, og mine erfaringer kan bidra til å bekrefte den forståelsen jeg utvikler underveis (Thagaard, 2009).

## **Gjennomføringen av intervjuene**

Intervjuene ble gjennomført i løpet av fire dager sommeren 2013 på et møterom i bedriftens lokaler. Ettersom intervjuene skulle gjøres i informantenes arbeidstid, var det et poeng å gjøre det så effektivt som mulig.

Jeg følte at det var viktig for både informantene og meg selv å være i et miljø vi begge var trygge i, samtidig som det skulle være godt med rom for diskresjon. Redaksjonen har åpent landskap, så det er ikke bare å stikke seg unna uten at noen ser det. Det var ingen rolige og diskrete nok kafeer i nærheten, så kafe ble utelukket som alternativ møteplass. Jeg allierte meg derfor med ikke-redaksjonelle-kolleger om lån av møterom, slik at jeg kunne møte informantene utenfor redaksjonslokalene. På den måten føler jeg at anonymiteten deres ble ivaretatt på en tilfredsstillende måte, og jeg opplevde dette som den beste løsningen for begge parter.

Det ble brukt lydopptak via smarttelefon under intervjuene. Ingen av informantene så ut til å la seg forstyrre av det, og de aller fleste kommenterte sine egne erfaringer med bruk av lydopptak, siden dette er et veldig vanlig hjelpemiddel i det daglige arbeidet deres.

Intervjuene varte mellom 45 og 70 minutter. Jeg opplevde at alle informantene ga mye, at de var lette å snakke med. Dette opplevde jeg som et tegn på at jeg hadde lyktes med å vise interesse, respekt og forståelse for informantene (Kvale og Brinkmann, 2009), samtidig som jeg følte at jeg var avslappet i intervjusituasjonen og klar på hva jeg ønsket å få ut av den.

Jeg forsøkte å stille relevante oppfølgings spørsmål hele veien, og hadde notert meg noen stikkord på papiret under hvert av hovedspørsmålene for ikke å glemme noe essensielt. For å sikre at jeg ikke skulle glemme hva jeg skulle spørre om i påvente av at informantene skulle få fullføre sine resonnementer og prate ut uten at jeg avbrøt, noterte jeg stikkord på en blokk. Dette gjorde det enklere for meg å plukke opp tråder underveis.

Aktiv lytting og parafrasering var en effektiv måte for å få informantene til å utdype. Jeg kommuniserte også med nikking, og “mmm”, og var bevisst på å holde øyekontakten mest mulig, men i situasjoner hvor jeg merket at informanten syntes det var vanskelig å svare og tok pause, flyttet jeg blikket vekk, da det i situasjoner hvor man opplever et visst press kan virke hemmende med øyekontakt. Jeg følte at jeg hadde stor nytte av erfaringen fra journalistyrket i forhold til intervjuteknikk. Kvale og Brinkmann (2009) understreker dette med at øving og flere intervjuer gjør mester. Samtidig oppdaget jeg at det er forskjeller mellom å intervju som journalist og forsker - særlig i forhold til ikke å stille så konfronterende spørsmål, ikke så ledende spørsmål, og det å være åpen og utforskende hele veien. Dette måtte jeg være bevisst på hele tiden under intervjusamtalene.



Fokuset dreide seg om noen få nøkkelspørsmål som for eksempel: På hvilken måte opplever du at arbeidshverdagen din har endret seg de siste årene? Kan du si noe om mulighetene du har til å påvirke hva du skal fylle arbeidsdagen din med? I hvilken grad opplever du at kompetansen din står i forhold til oppgavene du skal utføre? Det var viktig å lytte godt, og passe på at det for hvert svar ble stilt oppfølgingsspørsmålet “Hvordan opplever du det?” siden jeg var ute etter informasjon om informantenes opplevelser. Jeg endret litt på rekkefølgen i noen av spørsmålene, noen ble kuttet helt ut fordi informanten selv brakte temaet på banen, eller svarte det samme et annet sted i intervjuet.

Umiddelbart etter at intervjuene var ferdige, skrev jeg ned hvordan jeg hadde opplevd det enkelte intervjuet og møtet med hver av informantene. Dette for å skrive ned både hva jeg selv følte og tenkte om intervjusituasjonen, men også reaksjoner hos informantene som kroppsspråk og annen ikke-verbal kommunikasjon i forhold til de ulike spørsmålene.

## Kvalitet i forskningen

At mennesker skaper eller konstruerer sin sosiale virkelighet og gir mening til egne erfaringer, er grunnforutsetningen for all kvalitativ forskning. Det fins med andre ord ikke én sann virkelighet. De meningskonstruksjonene som journalistene skaper i intervjuene i dette prosjektet må ses i relasjon - ikke bare til den aktuelle situasjonen de befinner seg i - men også til samfunnsdebatten som foregår om det fenomenet som studeres (Dalen, 2011).

Den kvalitative intervjuformen bygger på menneskelig samspill, og det er en metodisk forutsetning at det skapes intersubjektivitet mellom forsker og informant. Det er viktig at forskeren har klart å møte informanten med “åpent sinn”, det vil si at jeg så godt det lar seg gjøre prøver å unngå at egne verdier preger intervjusituasjonen.

Hva har det å si for denne studiens kvalitet at jeg har valgt en problemstilling jeg selv er berørt av? Mine opplevelser og mitt ståsted i forhold til den nye digitale mediehverdagen og motivasjon er med meg inn i intervjusituasjonen, enten jeg vil eller ei. Det kan således tenkes at jeg har fått andre svar enn en utenforstående forsker uten tilknytning til bedriften eller media ville fått. Som student i masterprogrammet organisasjon og ledelse, og som forsker har jeg også lest mye teori om motivasjon og på den måten fått noen underbevisste holdninger opp mot studiens problemstilling gjennom hele forskningsprosessen. Dette er med på å gjøre forskningen verdiladet, og jeg er klar over at jeg har konstruert min egen virkelighet underveis.

En helt tilfredsstillende løsning på denne utfordringen finnes ikke. Uansett hvor åpen forskeren har vært i intervjusituasjonen er det ikke til å unngå at informantens atferd preges

av den relasjonen som etableres til forskeren (Thagaard, 2009). Det som er avgjørende for denne studiens kvalitet, er hvorvidt jeg har forstått informantenes virkelighet riktig. Mitt utgangspunkt for å forstå deres livsverden og hva de opplever, og hva slags mening de legger i opplevelsene sine, er intervjuene. Uttalelsene som kommer fram bør derfor være så nær informantenes opplevelser og forståelser som mulig (Dalen, 2011).

### **Troverdighet og gyldighet**

For å kunne vurdere om funnene i studien kan ha relevans i andre settinger, er det viktig at det kommer klart fram hvordan dataene er innhentet. På denne måten kan leseren selv vurdere om studien er gjennomført på en fullgod måte. Jeg velger å bruke begrepene troverdighet og gyldighet for å utdype kvaliteten på denne studien.

Troverdigheten er knyttet til om undersøkelsen er gjennomført på en tilfredsstillende og pålitelig måte av meg som forsker. Å etterprøve resultatene i kvalitative studier er vanskelig ettersom det var noe som var aktuelt der og da på et bestemt tidspunkt og i et møte mellom meg og informantene (Kvale og Brinkmann, 2009). For å hjelpe leseren til å gjøre seg opp sin egen mening om troverdigheten til studien, velger jeg derfor å gjøre grundig rede for de ulike delene av forskningsprosessen. Siden jeg gjør undersøkelsen på min egen arbeidsplass, er min rolle som forsker særlig sentral. Under intervjuene ble det stor nærhet mellom meg som forsker og informantene, og min rolle som leder i redaksjonen kan ha påvirket svarene. Det var derfor viktig for meg å skape trygghet og tillit under intervjuene. Jeg gjorde dette ved å forsøke å møte alle informantene på en åpen måte uten å være forutinntatt på bakgrunn av mine kunnskaper og min erfaring. Jeg var også åpen om prosjektet og informerte om min bekreftelse fra bedriften og NSD til å gjennomføre prosjektet.

Lincoln og Guba (1985) vektlegger involvering av informantene i forskerens beskrivelser og tolkninger for å kunne vite om forskningen som er gjort er troverdig. Dette kalles “member check” (s. 314). Jeg gjorde “member check” i to omganger: Først etter at intervjuene var transkribert, deretter av de sitatene jeg til slutt valgte å bruke i oppgaven. Informantene fikk da mulighet til å se det jeg hadde skrevet om dem og gi tilbakemelding på om de kjente seg igjen i det. På denne måten fikk de også mulighet til å rette opp faktafeil, komme med tilleggsinformasjon eller utfordre det som kunne være feiltolkninger fra min side (Postholm, 2010). Alle informantene fikk sendt over materialet til sjekk, men en av dem av slo å lese hele transkripsjonen fordi det var så mye og han ikke hadde tid. Han sa at det var ok så lenge han fikk se over de sitatene jeg til slutt bestemte meg for å bruke.

“Member check” av sitatene er også viktig i forhold til anonymiseringsaspektet – at det ikke blir gjengitt sitater som informantene mener vil kunne identifisere dem. Presentasjonen av informantene ble også sendt dem for gjennomlesing av samme grunn. På denne måten har informantene fått mulighet til å gi tilbakemelding både på om jeg har forstått dem riktig, og i forhold til om deres anonymitet er sikret i den forstand at de har kontrollert at innholdet og ordbruken i sitatene ikke kan identifisere dem. Etter siste “member check” redigerte jeg om flere sitater, noen måtte fjernes, fordi informantene fryktet at de kunne avsløre identiteten deres.

For å sikre troverdigheten til forskningsarbeidet er det viktig for meg å løfte fram forskningsdeltakernes egne stemmer i form av mange sitater i teksten, samtidig som jeg synliggjør min egen subjektivitet ved å beskrive min egen opplevelse av fenomenet (Lincoln, 1995). For å gi studien troverdighet har jeg også valgt å være åpen om min rolle i bedriften og min tilknytning til informantene (Postholm, 2010). Gjennom å være åpen om dette, intervjuprosessen og hvordan analysearbeidet blir gjort, vil jeg hjelpe leseren til å gjøre seg opp sin egen mening om forskningsprosessen har foregått på en troverdig måte.

Når det kommer til forskningens gyldighet, handler det om hvorvidt jeg har fått svar på forskningsspørsmålene jeg ønsket å få svar på, og om selve forskningen min har nytteverdi, om funnene mine er overførbare og har relevans utenfor disse informantenes opplevelser og utenfor denne bedriften. Fremstillingen av resultatene gjennom direkte sitater og analysen min blir vesentlig for å finne om jeg har fått svar på det jeg ville.

Intervjuanalysen er en kritisk fase der subjektivitetens feller kan lure. Vil jeg plukke ut de mest oppsiktsvekkende funnene, jeg som er journalist og vant til å tenke i titler? Vil jeg unngå å se tvetydige funn fordi jeg er vant til å spise saker?

Det er leseren som må avgjøre om funnene mine kan brukes i en annen aktuell sammenheng. For å gjøre henne i best mulig stand til å vurdere dette, vil jeg prøve å beskrive funnene mine og situasjonen rundt dem så detaljert og nøytralt som mulig. Jeg er den jeg er, med min bakgrunn, min teoriforståelse og mine forskningsspørsmål. Det er de seks deltakernes subjektive opplevelse som står i fokus i forskningen min, og disse oppfatningene kan ikke betraktes som feil selv om det kan være andre som har hatt andre opplevelser med fenomenet som skal studeres (Postholm, 2010) - i dette tilfellet motivasjon i en digital mediehverdag.

## **Etiske vurderinger**

Når man gjennomfører en kvalitativ forskningsprosess med intervju som metode, må man gjøre etiske vurderinger hele tiden underveis. Det starter med tematiseringen og pågår helt til rapporteringen (Kvale og Brinkmann, 2009). Jeg har stilt informantene nærgående spørsmål om hvordan de opplever arbeidshverdagen sin, hvilke verdier de har, hva slags holdninger de har til fremtiden og de deler sine personlige tanker, erfaringer og opplevelser. At jeg i tillegg kjenner dem fra før og skal forholde meg til dem på jobb etter at prosjektet er avsluttet, gjør at jeg kjenner ekstra på ansvaret for å ivareta dem. Jeg har tatt utgangspunkt i Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH, 2006) sine retningslinjer for forskning i forhold til ulike etiske sider ved forskningsprosessen. De som deltar i forskning skal få all informasjon som er nødvendig for å danne seg en forståelse av hva det skal forskes på, hensikten med forskningen og følgene av å delta (NESH, punkt 8, 2006). Dette kravet oppfylte jeg ved å gi mine informanter et skriv i forkant med informasjon om prosjektet, hva jeg ville undersøke og hvilke rettigheter de hadde.

Denne informasjonen var også grunnlaget for underskrivelsen av informert og fritt samtykke (NESH, punkt 9, 2006), (Se vedlegg E). Dette ble gjort før selve intervjuene startet, og alle informantene fikk skriftlig forsikring om at de kunne trekke seg når som helst under intervjuet uten at det ville få konsekvenser for dem, men at det ikke ville være mulig å trekke seg etter at analysen var satt i gang. Alle informantene skrev under på en samtykkeerklæring før intervjuet startet. I uka etter at intervjuene var ferdige, ble lydopptakene kopiert til min stasjonære hjemme-MAC, og slettet fra min smarttelefon for å sikre at de ikke skulle komme på avveie. Siden prosjektet mitt inneholder personopplysninger, søkte jeg NSD om tillatelse til å gjennomføre intervjuene.

Konfidensialitet i forskningen innebærer at man ikke offentligjør noen data som kan avsløre informantenes identitet. Jeg må forhindre bruk og formidling av informasjon som kan være til skade for dem (Dalen, 2011). Jeg har valgt å bruke fiktive navn, utelate alder, kjønn og bosted nettopp på grunn av dette. Av hensyn til anonymiteten til informantene, har jeg heller ikke gjengitt dialektuttrykk eller opplyst hvilken uke eller måned intervjuene ble gjennomført. Årsaken til dette er at sitater som inneholder opplysninger om informantene var på jobb, hadde friuke og hva de jobbet med, vil kunne avsløre identiteten deres. "Member checking" var en ekstra trygghet for å sikre at anonymiteten deres ble ivaretatt, og ga også meg en trygghet for at jeg ikke hadde gjengitt noe feil.

Siden jeg tilhører en bransje som lever av ytringsfrihet og åpenhet, har det vært et etisk dilemma for meg hvorvidt bedriften skulle identifiseres i oppgaven eller ikke. Årsaken til at jeg til slutt falt ned på at det er riktig å anonymisere bedriften, er at risikoen for at en eller flere av informantene kan bli identifisert, blir for stor ved ikke å anonymisere. Flere av informantene har eksplisitt sagt at det er ok å identifisere bedriften, men siden andre mener at ord og uttrykk de bruker i sitatene kan gjøre at kolleger avslører hvem de er, er det disse som må veie tyngst. Alternativet hadde vært å fjerne sitatene, men det hadde forringet kvaliteten på datamaterialet. Siden mitt navn og dato for innleveringen av oppgaven står på oppgaven, vil en anonymisering av bedriften bli en “skinn-anonymisering”, da leseren bare er et googlesøk unna å finne ut hvor jeg jobber. For å beskytte mine informanternes identitet har jeg derfor også sett meg nødt til å klausulere oppgaven for en periode.

Jeg har underveis i forskningsprosessen kjent på ansvaret i forhold til å være lojal mot datamaterialet mitt, og jeg har kjent på frykten for å tolke feil, sitere feil og bli konfrontert med det etterpå. At jeg har intervjuet informanter som jeg kjenner og som jeg skal forholde meg til også etter at dette prosjektet er avsluttet, tror jeg har forsterket denne frykten.

Jeg har ingen forskningsetisk plikt til å gjengi alt informantene har sagt (Repstad, 1998), men jeg har kjent på ubehaget ved å stryke mye og bare beholde noen få poenger fra lange resonnementer – hvor informantene utleverer seg selv. Dette har jeg kjent på som journalist, men i enda sterkere grad som forsker. Lojaliteten til informantene går imidlertid først og fremst på å referere dem på en rettferdig måte, som jeg som forsker mener er faglig vesentlig (Repstad, 1998). Det føler jeg at jeg har gjort. Jeg opplevde at jeg hadde en god tone med informantene mine underveis, og jeg opplevde det ikke som negativt at jeg kjente dem fra før – snarere tvert i mot. Det gjorde bare at det var lettere å få dem til å åpne seg, og skjerpet meg i rollen som forsker. Forhåpentligvis slo dette også positivt ut for dem ved at de fikk økt tillit til at jeg ville ivareta dem og forvalte datamaterialet på best mulig måte underveis og etter prosjektets slutt.

## Koding og analyse av datamaterialet

### **Transkribering**

Kort tid etter at intervjuene var gjennomført ble lydopptakene transkribert. Slik ble intervjusamtalene strukturert og egnet for analyse (Kvale og Brinkmann, 2009).

Jeg gjorde all transkriberingen selv, og opplevde dette som en veldig god måte å bli kjent med forskningsmaterialet mitt på. Gjennom transkriberingen fikk jeg også gjort meg

noen nyttige refleksjoner rundt min egen intervjuteknikk. Jeg la for eksempel merke til steder hvor jeg burde stilt oppfølgings spørsmål, og jeg la merke til hvordan informantene responderte på noen spørsmål med latter eller konfrontasjon tilbake. På denne måten ble meningsanalysen av det som ble sagt satt i gang allerede under transkripsjonen (Kvale og Brinkmann, 2009).

Jeg hørte at jeg noen ganger reagerte ganske pussig under intervjuene. Det virket som om jeg lo avvæpnende, for å ufarliggjøre det jeg spurte om. Andre ganger brukte jeg sjargong – eller ladete uttrykk, for eksempel “pumpe ut saker”, som en av informantene reagerte på og kommenterte at han ikke følte var riktig ord. Dette følte jeg ikke fikk negative konsekvenser for informasjonen jeg ønsket å få ut, tvert i mot opplevde jeg det som oppklarende: Jeg forhindret en eventuell mistolkning jeg kunne gjort meg seinere under analysen, ved å bruke disse ordene.

Jeg hørte at jeg var flink til å holde pausene, og la informantene tenke ferdig før de svarte. Jeg kunne imidlertid ha stilt oppfølgings spørsmål noen steder, fordi informanten egentlig ikke svarte på det jeg spurte om. Dette er et tegn på at jeg ikke lyttet godt nok. Jeg følte likevel at forskningsmaterialet mitt var så solid at jeg verken så det som nyttig eller nødvendig å få stilt disse spørsmålene på ny. Alle informantene beskjed da det var bare et par spørsmål igjen og jeg spurte om hvordan de syntes det hadde vært. Fire av seks hadde noe å tilføye på slutten.

Jeg tok meg god tid til transkriberingen. Etter å ha skrevet ut alle intervjuene én gang, gikk jeg gjennom alle to ganger til, for å sikre at jeg ikke hadde oversett eller misforstått noe. Dette tok tid, men var veldig nyttig i forhold til å bli kjent med datamaterialet.

Transkribering kan aldri bli en direkte kopi eller gjengivelse av den virkeligheten som utspant seg mellom meg som forsker og den enkelte informant under intervjusamtalen. Humor, ironi, tonefall og kroppsspråk er eksempler på informasjon som ikke kommer ut på samme måte i skriftlig som i muntlig språk. Transkripsjonen er derfor svekkede gjengivelser av intervjuene (Kvale og Brinkmann, 2009). For å formidle informantenes historier på mest mulig korrekt måte også skriftlig, har jeg imidlertid inkludert latter, sukking, pauser og bruk av kroppsspråk i notatene mine. Bruk av småord som “eh...”, “liksom” “jo”, “assa” gikk igjen hos mange av informantene. Dette er ord som har sin misjon i muntlig språk, men ingen betydning for meningsinnholdet i det som skal analyseres. Disse småordene er derfor utelatt i sitatene som er gjengitt i oppgaven. Etter transkriberingen satt jeg igjen med cirka 80 sider tekst klar til analysering.

## **Kategoriene blir til**

For å forberede meg til analysen, vurderte jeg hva slags tilnærming jeg skulle ha til materialet mitt. Jeg bestemte meg for å ha den enkelte person i fokus, samtidig som kodingen måtte være begrepsstyrt i den forstand at empirien ble sett opp mot det teoretiske perspektivet som studien er basert på (Thagaard, 2009). Hvilke opplevelser deler informantene mine i intervjuene, som kan beskrive sentrale motivasjonsbegreper som selvbestemmelse, autonomi, mening, verdier, mestring og kompetanse? I tillegg så jeg etter andre begreper som informantene selv brukte for å beskrive hvordan de opplever engasjement i arbeidshverdagen sin. Jeg begynte å gå systematisk gjennom dataene for å sette “merkelapper” på hva de egentlig handlet om ved å bruke farger. Jeg stilte spørsmål som: Handler dette om motivasjon? Er dette beskrivende for informantens opplevelse? Er dette relevant i forhold til problemstillingen?

Skal jeg virkelig forstå hva informantene forteller på en dypere og mer innsiktsfull måte, er det viktig ikke bare å “telle opp” eller putte uttalelser i en kategori og se hvor ofte denne kategorien forekommer gjennom intervjuutskriftene. Jeg må også tillate meg å bevege meg utenfor dette nivået, lete etter mer abstrakte kategorier som kan samle dataene på nye måter (Dalen, 2011).

Den første råkodingen har som hovedformål å identifisere begreper som igjen kan inngå i kategorier. Kategoriene fikk først navn etter noen teoribaserte begreper, men etter hvert valgte jeg å bruke noen setninger som jeg føler rommer mer enn bare enkeltord. For å finne mønstre i materialet mitt brukte jeg ulike farger for å skille informantenes opplevelser av mestring/kompetanse, selvbestemmelse/autonomi og meningsfullhet. Da dette var gjort, lagde jeg en tabell i Word for å systematisere dataene. Jeg lagde loddrette kolonner for informantene, og vannrette kolonner for hver av de tre hovedkategoriene. Da tabellen var fylt ut, kunne jeg lese den loddrett og lett finne alle informantenes sitater innenfor hver kategori. Dette ga meg også lettere inntrykk av hvor fyldige data jeg faktisk hadde for hver kategori. Hvis det ble mange hvite ruter, var materialet kanskje noe tynt og derfor ikke egnet å trekke ut av analysen. Tabellen gjorde det også lettere å finne mønstre og sammenhenger i materialet mitt, for eksempel om det var noen kombinasjoner av opplevelser som opptrådte oftere enn andre. Jeg brukte ulike farger for å strukturere uttalelsene og for å merke uttalelsene som kunne være aktuelle som direkte sitater i den ferdige oppgaven. Ut i fra dette framkom tre hovedkategorier og fire underkategorier:

## **Færre til pumpene**

### **Kunsten å få brukt seg selv**

- Først og best
- Balansekunst

### **Du kan ikke være mot internett**

- På rett hylle i livet
- Om å pushe det daglige brød

“Færre til pumpene” ble til på grunnlag av de samlede opplevelsene informantene beskrev om muligheten til å bestemme hva slags saker de skal jobbe med, og hvordan de skal løse de enkelte arbeidsoppgavene. Kategorien “Kunsten å få brukt seg selv” samler opplevelser rundt mestring, det å få brukt kompetansen sin og da i underkategoriene “Først og best” og “Balansekunst”. “Først og best” beskriver betydningen av å vinne over konkurrenter, men også betydningen av informantenes egne standarder for anerkjennelse og utvikling. “Balansekunst” samler opplevelsene informantene har i forhold til å balansere kravene om leveranser mot det de selv brenner for i journalistikken. Den siste kategorien “Du kan ikke være mot internett” har jeg valgt å dele inn i to underkategorier. “På rett hylle i livet” tar for seg hva informantene finner meningsfylt og verdifullt med journalistyrket i dag, mens “Om å pushe det daglige brød” beskriver opplevelser de har i tilknytning til journalistrollens endringer, som oppleves utfordrende for dem.

Å velge ut hvilke sitater som skulle med, opplevde jeg som krevende siden informantene ga svært mange utfyllende og interessante opplysninger som var relevante for studien. Jeg var derfor nødt til å utelate flere sitater som jeg opplevde som interessante i et journalistisk perspektiv, men som forskerperspektivet tilsa at ikke var de best beskrivende for informantens opplevelse. Noen sitater er med fordi de er typiske, andre er med fordi de enten var overraskende i forhold til mine egne antakelser eller i forhold til det de andre informantene beskrev. Jeg brukte ulike farger til først å gjøre en grovsortering av aktuelle utsagn innenfor hver kategori, før jeg gjorde ytterligere en sortering blant disse aktuelle utsagnene. Noen av sitatene måtte kortes ned noe av hensyn til plass, men også av hensyn til anonymiseringen av deltakerne.



## **EMPIRI**

Empirien søker å belyse journalistenes opplevelse av motivasjon i en digital mediehverdag, med særlig vekt på indre motivasjonsfaktorer. I dette kapittelet presenteres empiri fra de seks informantene i form av sitater fra intervjuene.

### **Om informantene**

Av hensyn til informantenes anonymitet vil det bli gitt svært få personopplysninger om hver enkelt informant. Jeg har valgt å anvende fiktivt kjønn av samme grunn. Dette har jeg funnet akseptabelt siden det å avdekke kjønnsforskjeller ikke er relevant for denne studiens problemstilling. Alle informantene har fått fiktive mansnavn: Roger, Torvald, Alexander, Johan, Fredrik og Henrik. Innledningsvis stilte jeg spørsmål om hvorfor de ønsket å bli journalister. Noen hadde et mer bevisst forhold til yrkesvalget enn andre, men felles for alle var at de i større eller mindre grad vektla verdier som samfunnsengasjement, det å være den lille manns beskytter, å være kritisk og det å kunne gå inn i miljøer og spørre hvem som helst om hva som helst. De liker jobben sin. En av dem beskrev det å være journalist som å få penger for noe som han godt kunne gjort på fritida.

Det er litt forskjell på i hvor stor grad de ulike informantene har hatt opplevelser i forhold til temaene som jeg bringer opp i spørsmålene mine. Det vil under kategoriene derfor være flere eller færre sitater fra en eller flere av informantene. I presentasjonen av sitatene vil det bli lagt vekt på hva den enkelte informant har opplevd eller opplever opp mot det temaet eller det spørsmålet som ble presentert. Tegnet (...) i sitatene betyr at noe er blitt sagt i mellomtida, men at det enten har blitt utelatt av hensyn til anonymisering, fordi det samme gjentas flere ganger eller fordi forkortningen av sitatet ikke har noen betydning for meningsinnholdet i det som sies.

## Færre til pumpene

Alle informantene opplever at de har mulighet til å påvirke hvilke oppgaver de skal fylle arbeidsdagene med, og hvordan de skal løse disse oppgavene. Det betinger at de kommer opp med egne idéer, og at de får gehør for disse. Torvald og Johan beskriver opplevelsen av selvbestemmelse slik:

*Det handler jo om at noen kommer på et morgenmøte og sier "jeg har frie hender" ni av ti dager, mens jeg foreslår en sak eller sier jeg jobber videre med det og det. Og så går det som regel greit, så lenge man har gode nok forslag (Torvald).*

*Hvis det ikke er noe fryktelig stort som skjer i samfunnet den dagen, så får man jo som regel gå for egne nyhetssaker, og det er det jeg synes er morsomst (Johan).*

Når informantene får tid til å jobbe med egne prosjekter, gir de uttrykk for en opplevelse av sterk motivasjon. Johan beskriver egne prosjekter som "kjempegøy", og "vanskelig å slutte å tenke på". Både han og Fredrik sier at de tidvis bruker fritida si på å jobbe med egne saker de brenner ekstra for. Johan hadde akkurat publisert en artikkelserie han hadde jobbet lenge med, da jeg intervjuet han:

*Det gir meg adrenalinrush. Jeg føler jeg gjør noe som er viktig for mange (...) Da får jeg sånn skikkelig opptur. Den surfer jeg litt på ennå, kjenner jeg. Jeg hadde lyst til å gå på jobben i dag, og hadde ikke særlig lyst på friuke i forrige uke (Johan).*

*Jeg føler meg ganske privilegert på den måten at jeg i stor grad har tillit til å disponere arbeidsdagen min selv, det har jeg på en måte gjort dels gjennom flere år (Fredrik)*

I hvilken grad informantene får styre dagen sin selv er påvirket av tre forhold: Hvilken vakt de har, bemanningssituasjonen og andre ressurser, som for eksempel penger til å reise, tilgang på fotograf og videofotograf. På tidligvaktene, som starter klokka fem eller sju om morgenen, og kveldsvaktene, er reporterne stort sett prisgitt det som skjer i det løpende nyhetsbildet. Da får de ikke tid til å jobbe med egne ting. Hvordan de opplever dette varierer:

*Det er helt greit altså, det kan gi et pusterom også, faktisk. Det kan jo være et visst press forbundet med det at du hele tiden må ha noe, ha et prosjekt å holde på med, noe å levere på morgenen også (Roger).*

Johan beskriver det som *ganske moro å hive seg rundt når det smeller*. Både han og Torvald fremhever at det å slippe å ha egne idéer og styre hver eneste arbeidsdag selv, også har sine fordeler.

*Liker veldig godt å produsere. Føle seg nyttig. Jeg blir litt sånn halvdeprimert av bare å jobbe med lange ting og ikke ha noe på trykk eller på nett (Torvald).*

*Du slipper helt den der angsten for å ikke komme på trykk, den er borte. Fullstendig "Ausradiert" (Johan).*

Fredrik gir også uttrykk for at han liker å jobbe med hendelsesnyheter. Samtidig forteller han at han blir frustrert, hvis han ikke får tid eller rom til å bestemme selv hva han skal jobbe med:

*Det kan være frustrerende, i alle fall i perioder, føler jeg at jeg blir sugd inn av nyhetsbildet. Det tror jeg gjelder flere i avisen, at for mange blir litt sånn slaver av nyhetsbildet i stedet for at vi skaper det selv (Fredrik).*

I løpende nyhetssaker mener Henrik at det tidvis blir mer stenografi enn journalistikk.

*Kravet er så stort om å være først, at journalistene altfor ofte blir mikrofonstativ eller stenografer. Når så hendelsen er over, hender det stadig at en annen sak må prioriteres – da blir det ikke tid til å sette seg ordentlig inn i saken, altså bedrive journalistikk, men kun til å referere akkurat hva kildene ønsker og har planlagt å si (...) Jeg ble ikke journalist for å være stenograf, men opplever i stadig økende grad at det ofte er mer krav om å være først, enn å være best. Det er en trist utvikling (Henrik).*

Informantene beskriver hvordan opplevelsen av hverdagen har endret seg i takt med økt fokus på produksjon til digitale plattformer:

*En kollega sa for noen år siden: Bare mat monsteret, så holder det kjeft. Det er nettopp hva vi har pleid å gjøre, og det har fungert bra i mange år. Men nå har monsteret vokst seg så stort, at det aldri blir mett. Det er alltid en sak, et sitat eller et bilde som burde bli sendt (Henrik).*

*Det er jo sånn, det er jo aldri fullt. Så du føler alltid at det er et underskudd av stoff der, det ligger i dynamikken. Det er alltid noen som har en sak som vi også bør ha (Roger).*

Johan og Fredrik påpeker at produksjonspresset avhenger av bemanningssituasjonen. De opplever det slik:

*Jeg synes det tidvis kan være frustrerende at vi er dårlig bemanna. Hvis man har veldig gode egne ting å jobbe med så hender det at man bare må la det ligge. Man har ikke mulighet. Vi må være best på de store sakene. Jeg skjønner det jo, men ... det er jo forståelig, vi må være det. Men det kan være frustrerende (Johan).*

*Det er på en måte færre som kan gå til pumpene på uforutsette hendelser (...) Dermed så blir nesten alle egensaker avbrutt av et eller annet som oppstår, det gjør det jo hver eneste uke (Fredrik).*

Alexander synes det er greit å produsere og at det er få ting han ikke har lyst til å gjøre. Men han merker at det går ut over egne prosjekter:

*Jeg har mange ideer til større ting jeg gjerne skulle ha gjort, som aldri blir realisert, eller veldig sjelden realisert da. Det er utilfredsstillende (...) Hele jobben er jo på en måte et jag etter ett eller annet - hver dag. Så det hadde vært fint å nå noen sånne mål av og til. Det blir litt sånn tredemølle (Alexander).*

Når de først har blitt satt til å gjøre en jobb, føler alle informantene at de har stor innflytelse på *hvordan* oppgaven skal løses. Det gjelder blant annet hvilke kilder de skal ringe og hvordan de skal skrive sakene. Alle opplever dette som positivt, men Fredrik kjenner også på at friheten kan oppleves for stor:

*Særlig når det kommer til saksfelt jeg kjenner godt og sånt, så der har jeg veldig frie tøyler innafor en enkeltsak. Ja, nesten for frie tøyler. Det går jo an det også på en måte, at man får liksom...at det er for lite ballspill og droling (Fredrik).*

## Kunsten å få brukt seg selv

### Først og best

Alle informantene opplever tilfredsstillelse av å ha løst en sak godt, fortelle en historie som blir lagt merke til og som får konsekvenser, som blir sitert av andre medier, som er en bedre løst fellessak enn konkurrentenes.

*Det er fortsatt tilfredsstillende og morsomt det. Det vanlige arbeidet. De vanlige målene. Det synes jeg fortsatt er motiverende (Roger).*

Ros og anerkjennelse er viktig for informantene. Det gjelder både anerkjennelse internt og eksternt, fra fagmiljøer, kolleger i andre aviser eller direkte tilbakemeldinger fra leserne.

Torvald og Fredrik beskriver dette slik:

*Jeg fikk masse positive tilbakemeldinger, både herfra og eksternt. Det er jo veldig fint det. Så det handler jo om feedback også for å føle at man mestrer (Torvald).*

*Det er klart det kan være tilleggs-motivasjon med anerkjennelse utad, enten det er hos bestemte miljøer, fagpersoner eller publikum for øvrig, selvfølgelig. Det er alltid gøy hvis det blir satt pris på (Fredrik).*

Alexander kjenner på en ærekjærhet i forhold til sakene sine:

*Jeg er litt sånn ærekjær person, så jeg har lyst til å gjøre det jeg gjør veldig bra (...). Så godt som jeg klarer å få gjort det. Og da blir jeg jo veldig fornøyd, hvis jeg klarer å få det til sånn som jeg hadde tenkt (Alexander).*

Alle informantene gir uttrykk for at det er stor grad av raushet, solidaritet og kollegialitet internt. De beskriver arbeidsmiljøet som godt. I stedet for intern konkurranse jobbes det for å nedkjempe en ytre fiende. Den ytre motivasjonsfaktoren som ligger i konkurranseelementet og prestasjonsmålene, oppfatter jeg som viktig for alle informantene. På direkte spørsmål om hva som gir ham mestringsfølelse, svarer Torvald:

*Å slå VG. Best, først, størst.*

Så det handler ikke bare om å mestre, det handler også om å være best i klassen, om å vinne en konkurranse (Amabile, 1997). Også Alexander, Johan og Fredrik fremhever konkurransen med andre medier som viktig for motivasjonen – det gjelder prestasjonsmål, som å være først og konkurrere på tid og mengde, men også mer oppgaveorienterte mål, som å ha den saken som har best innhold (Pintrich, 2000).

*Når det er en sånn stor fellehendelse synes jeg det er veldig gøy å konkurrere på tid. Og mengde og kvalitet med VG, for eksempel, eller andre (...) men det er jo veldig stressende (Alexander).*

*Felles mål? Å banke VG hele tida! Det er veldig gøy på nyhetsavdelingen (Johan).*

*Konkurranse-elementet ligger der hele tiden, det er mer sånn ryggmargsrefleks. Det er klart det er tilfredsstillende å ha funnet nyheter, som veldig, skulle jeg til å si, ressurssterke konkurrenter ikke har fanget opp. Det er på en måte alltid ekstra morsomt. Det gir jo mer slagkraft i seg selv (Fredrik).*

Alexander beskriver videre hvordan han opplever konkurransen på kroppen:

*Du får jo høye skuldre og kort pust, glemmer å spise, drikke og ta pauser. Eller du glemmer ikke, du får ikke tid til det. Du bare sitter og banker ut ting, og det er om å gjøre å være først. Det er alt som teller. Og å levere best mulig (Alexander).*

### **Balansekunst**

På spørsmål om i hvilken grad informantene opplever at kompetansen deres står i forhold til oppgavene, svarer alle at de opplever at de får brukt kompetansen sin, at de holder på med det de kan best. De føler også at de behersker teknikken og de nye publiseringsverktøyene godt. Når det gjelder innholdet i oppgavenes betydning for mestringsfølelsen gir alle uttrykk for at de trenger en balanse mellom lette og tunge saker, langsiktig og kortsiktig jobbing. Særlig Johan kjenner på fordelene nettet har brakt med seg i forhold til egen mestringsopplevelse:

*Mestringsfølelsen er jo blitt mye oftere bedre etter at nettet kom. Helt klart. Det er den angsten for ikke å komme på trykk. Den forsvinner. Den hadde jeg problemer med, skikkelige problemer med. Ble jo nervøs av de greiene der (ler høyt) (Johan).*

Torvald og Johan trekker fram at de liker å lage kjappe, lette nettsaker:

*Jeg trives med å skrive raske nettsaker (Torvald)*

*Det kan være gøy å lage sånne morsomme puppesaker og klikkvinnere av ymse slag. Ja, det er gøy å sitte og vinkle helt hinsides. Jeg synes det er strålende stas å leke med språket, og å lage sånne lettbeinte ting syns jeg er veldig gøy (Johan).*

Roger bejubler det ikke, men gir uttrykk for en aksept for at det er sånn:

*Jeg føler at avisa har en klar ambisjon om å drive en del avslørende journalistikk, men jeg ser at dynamikken er sånn at man må drive med masse annen journalistikk også for at produktet skal kunne genere nok salg og nok klikk (Roger).*

Selv om Johan synes det er gøy med “klikkvinnere”, er han i likhet med de andre avhengig av å ha noen egne saker innimellom, saker som får konsekvenser, er utfordrende og har betydning utenfor ham selv:

*Adrenalinet man får når man sitter på en gullsak. Det er det man lever på. Det er det jeg lever på. Da synes jeg jobben er verdens morsomste (Johan).*

Mulighet for fordypning er et gode som alle seks informantene ønsker seg mer av. Fredrik sier det slik:

*Det er liksom kjernen i 2013 at det er frustrerende at det blir for springende, jeg skulle ønske at jeg kunne vært grundigere og holdt på med færre og bedre saker (Fredrik).*

Fredrik skulle ønske at han fikk større utfordringer og at han ble evaluert hardere:

*Det er sjelden at jeg føler at jeg er utenfor det jeg kan mestre på en måte. Det spiller litt mot at jeg gjerne skulle hatt større utfordringer enkelte dager, det er ikke mer komplisert enn det. (...)Så synes jeg det er altfor lav terskel noen ganger for å beskrive ting som bra og grundig.*

Roger kjenner på økende forventninger om at hvis man sender ut en journalist, så skal denne være både videofotograf, fotograf og skrivende.

*Og det vet jeg ikke om jeg er så interessert i altså - å være sånn multityr. Fordi jeg liker tekst. Jeg liker den muligheten for fordykning og argumentering som ligger i en tekst. Så jeg er litt bekymra for det, at tekst blir mindre viktig hos oss (Roger).*

Henrik synes det kan bli veldig hektisk når han ute på reportasjetur, med kontinuerlig krav og ønsker om artikler og videoer til de digitale plattformene, og i tillegg til en ny vri på saken til papiravisen dagen etter. Han beskriver en form for utilstrekkelighet i forhold til hva som er kravene og hva som faktisk er realistisk å prestere:

*“I stedet for å skrive én sak så er det kanskje fem til nett og en til papir, og en eller to-tre tv-snutter på en dag. Mediene vi konkurrerer med sender ofte ut en egen person som jobber video, i tillegg til fotograf og journalist. Hvis vi kunne gjort det samme, ville reportasje-hverdagen blitt langt mer tilfredsstillende, i tillegg til at vi ville fått bedre saker i alle kanaler” (Henrik).*

Henrik opplever at det ikke er stressende situasjoner som kan oppstå ute i felt som stresser ham opp, men forespørsler om leveranser fra avis- og nettdesken hjemme:

*Når vi er ute på jobb føles det stadig oftere som at vi ikke er flinke nok: At desken tror vi sitter på kafe med beina på bordet, mens vi i virkeligheten løper kontinuerlig rundt, med høye skuldre, i jakten på godt stoff. Noen ganger føles det nærmest umulig å gjøre hjemmeredaksjonen fornøyd når du er ute. De vil alltid ha mer. Helst for ti minutter siden (Henrik).*

Roger beskriver også noe som kan tolkes som en form for utilstrekkelighet, selv om han sier at han er forsont med situasjonen, i forhold til at han har fått familie og derfor ikke kan være på jobb døgnet rundt lenger.

*Å være ferdig på jobben klokka 17 eller 16, og ikke kunne jobbe på kvelden nødvendigvis, jeg føler jo at det på en måte har satt meg tilbake som reporter, i alle fall på en del type saker. Det blir jo ikke....På noen saker må man kunne ta det som kommer døgnet rundt (...)og sånn er jo ikke min hverdag lenger. Og da faller man automatisk vekk fra førersetet i en del store saker (Roger).*

## Du kan ikke være mot internett

### **På rett hylle i livet**

Jeg spurte også informantene om de har noen overordnede mål med journalistikken, om disse samsvarer med avisens mål og visjoner, og om de opplever jobben sin som meningsfylt. Både Alexander og Torvald gir uttrykk for at de finner mening i journalistikken i seg selv:

*Jeg synes journalistikken.... Det er jo en drivkraft! Det å være i drivkraften!.... det.... Trenger ikke mer enn det egentlig...(Alexander)*

*Den rene verdien i det å være kritisk. Og så er det verdien i å fortelle historier. Folk liker historier. Folk lar seg engasjere. Det er en verdi i det, i alle fall for meg (Torvald).*

Johan føler at jobben gir mening når saker får konsekvenser, for eksempel i form av at det opprettes tilsynssaker. Han gjør ikke noe meningsfylt hver dag, men opplever det som greit så lenge det er mulig å lage slike saker med jevne mellomrom.

*Man føler at det er betydningsfullt og meningsfylt. Det er deilig. Sånne ting er kjempedeilig. Da føler man at man har havnet på rett hylle i livet på en måte. Da er det gøy å være journalist (Johan)*

Henrik finner fortsatt mer mening enn ikke mening i jobben fortsatt:

*Jeg gleder meg stort sett til å gå på jobben hver dag. (...) Jeg føler at jeg kan jobbe her med integriteten i behold og lære ting og (...) at jeg skriver om ting som jeg synes er vesentlig (Henrik)*

Flere beskriver hvordan de opplever repetisjon, og at alle saker derfor ikke er like motiverende lenger. Roger sier det slik:

*Det er jo veldig mye repetisjon i journalistikken. I alle fall hvis man holder på en stund. Beskrivelsen av liksom følelsen av at man snur bunken, som det heter. Det kjenner jeg meg igjen i etter hvert (Roger)*

### **Om å pushe det daglige brød**

Alexander forteller at han helst vil prøve å gjøre noe som er nyttig utenfor seg selv og sin yrkesdeltakelse. Det kan være i form av å skrive historier som noen synes er viktige, som gjør dem klokere eller har en nytteverdi for dem. Han vil lage noen av de *litt større tingene*, men slipper ikke til:

*Jeg føler jo hele tiden at jeg jobber mot et mål som ikke er helt innenfor rekkevidde (...) vi bruker vår journalistiske kraft på å pushe det daglige brød, liksom. Og det er prioritert. Fyller opp i stedet for å lage noen ... få tid til å lage noen ordentlige ting (...)Jeg bruker kreftene mine på tredemølla (Alexander).*



Når Roger jobber med saker som han selv har lyst til, opplever han jobben både som meningsfylt og veldig morsom. Hvis han må skrive om været og kjendiser, opplever han det annerledes:

*Nei, da kan jeg rett og slett bare ha en dårlig dag, og tenke hvor lenge skal jeg drive med dette. Skal jeg bruke livet på dette her? (Roger).*

Roger vil gjerne jobbe med lengre prosjekter oftere, men innser at det ikke er mulig.

*Nei, jeg tror folk er liksom litt resignert i forhold til hva som er kravet til... altså.... Du kan ikke være mot internett på en måte... det føles så fånyttet. Det har på en måte sin natur. Så ser jeg den balansegangen som (Nevner lederens navn) må gjøre i forhold til å ha folk på korte og lange prosjekter (...). Jeg tror man skal være fornøyd og føle seg privilegert så lenge noen på avdelingen får jobbe med lange prosjekter. For det vil være deg en gang også (Roger).*

Fredrik forteller at han nå over tid kan oppleve at han ikke helt finner mening i det han driver med.

*Jeg har lengre perioder nå hvor jeg... det kan føles litt sånn ørkesløst eller at man føler det oftere som produksjon (Fredrik).*

Han opplever ukentlig konflikt mellom det han selv har lyst til å jobbe med, og det han må jobbe med. Han forteller om følelsen av å fylle produktene, at det er viktigere at sakene ser ok ut, enn at innholdet er så mye å skryte av.

*Man blir jo mer tappa for krefter av både å ha litt for mange baller i luften, og at du må ta ned de som engasjerer deg minst, liksom - at det er de som blir høyest prioritert (Fredrik).*

## DRØFTING

Informantene i denne studien har gitt sine inngående beskrivelser av hvordan de opplever motivasjon i en arbeidshverdag preget av multikanalproduksjon. I drøftingen vil jeg se på hvordan denne empirien kan bli forstått i forhold til teori og aktuell forskning, og hvordan dette til sammen belyser oppgavens problemstilling.

Det er helt klart at journalistrollen er i endring som følge av den teknologiske utviklingen og digitaliseringen av mediene. Både arbeidsvilkårene og arbeidsbelastningen har endret seg for journalistene (Borgen 2007). Der man før hadde én deadline i døgnet, har man nå deadline kontinuerlig gjennom hele arbeidsdagen. Produksjons- og tidspresset har økt. Informantene synes å bekrefte dette med utsagn som: *“hele jobben er jo på en måte et jag etter et eller annet – hver dag”*.

Som Borgen (2007) fant så opplever mange journalister at det er blitt vanskeligere for dem å gjøre topp innsats overalt når de må levere til flere plattformer. Noen av informantene i min studie opplever det også som frustrerende at det blir for springende, og at kravet om kontinuerlige leveringer begrenser mulighetene deres for å bedrive journalistikk. Tidligere forskning har vist at mange journalister opplever at jobben føles mindre kreativ enn den gjorde da de startet, og at den er blitt mer industrialisert i takt med digitaliseringen (Buskquist 2002, Norman 2006). Følelsen av mer produksjon er også noe informantene gir uttrykk for, samtidig som de ikke tegner et sort-hvitt-bilde av situasjonen. I likhet med Borgens (2007) funn, framhever informantene at det er positive sider ved de nye plattformene, som bidrar til å berike og gjøre arbeidshverdagen deres morsommere. To av informantene påpeker produksjonskravenes positive konsekvenser: Journalistene slipper angsten for ikke å få saker på trykk, når de har en nettavis som aldri blir full å levere til.

Det synes som at informantenes opplevelse av hvordan hverdagen og journalistrollen har endret seg, har likhetstrekk med funnene som er gjort gjennom annen forskning på dette området.

### Færre til pumpene

Skribenter har en preferanse for indre kontroll og indre motivasjon i forhold til kreativitet (Amabile, 1996). En av de fremste faktorene for indre motivasjon er autonomi, opplevelsen av at en selv har valgfrihet i forhold til hvilke oppgaver en skal holde på med, og hvordan man skal løse dem (Deci og Ryan, 1985). Alle informantene i denne studien forteller at de

liker å jobbe med egne saker, og selv om de ikke bruker begrepet autonomi selv, gir de uttrykk for at de opplever det i stor grad.

Så lenge de har gode nok forslag til saker opplever flere at de har stor grad av frihet til å bestemme selv hva de skal holde på med. Jeg har inntrykk av at de også har stor grad av autonomi i forhold til hvilke kilder de skal velge og hvordan sakene skal forløses, noe som vil kunne øke kreativiteten og den indre motivasjonen deres (Amabile, 1996). Johan beskriver det som *adrenalinrush* etter at han har hatt en egen artikkelserie på trykk, som har fått konsekvenser og er viktig for noen utenfor ham selv. Da får han en opptur, og han vil helst ikke ha fri i friuka si. Det kan tolkes som at Johan er i en tilstand av optimal motivasjon – eller flyt - når han opplever at han selv har bestemt hvilke saker han skal jobbe med og hvordan de skal forløses (Csikszentmihalyi, 1988).

Men etter at informantene har svart generelt på spørsmålet om i hvor stor grad de føler at de kan påvirke hva de skal jobbe med, og jeg går litt mer i dybden på det, viser det seg at intensjonen om frihet er stor, men at friheten i realiteten tidvis er liten. Ofte er hvilke oppgaver de skal jobbe med og prioritere først styrt av krefter som er utenfor dem selv: Det avhenger av hvilken vakt de har, hva som skjer i nyhetsbildet og bemanningssituasjonen på avdelingen.

I den grad friheten er innskrenket og muligheten for selvbestemmelse ikke er til stede, beskrives dette periodevis som greit av både Roger, Johan og Torvald. Roger sier *“det kan gi et pusterom også, faktisk”*, fordi han slipper presset om å ha en idé til et eget prosjekt på hvert eneste morgenmøte. Johan synes det er *“moro å hive seg rundt når det smeller”* og Torvald *“liker veldig godt å produsere. Føle seg nyttig”*. Dette kan tolkes som at disse tre informantene blir motivert av prestasjonsmål. Når de ikke jobber med saker som stimulerer deres indre motivasjon, opplever de engasjement gjennom å ha fokus på å jobbe for å vinne en sak som dukker opp i nyhetsbildet, vise at de kan produsere og dermed oppleve mestringsfølelse. De dømmer da prestasjonen sin ut i fra hvordan de presterer i forhold til andre (Nicholls, 1984).

Likevel, informantene opplever at tidspresset og produksjonspresset, som tidvis skyldes lav bemanning, er til hinder for at de kan få jobbe så mye med egne saker som de skulle ønske. Fredrik beskriver det som å være slave i nyhetsbildet, Henrik føler seg som stenograf fordi det er *“mer krav om å være først enn best”*. Dette betegner han som en *“trist utvikling”*. Et ord som “slave” indikerer at man ikke er autonom i forhold til valg av oppgaver. En “stenograf” vil ikke få utnyttet sin kreativitet, og det Henrik beskriver da er en tilstand hvor han ikke har optimalt utfordrende oppgaver, som må til for å få stimulert den indre motivasjonen (Amabile, 1996). Å være først på tid – prestasjonsmålet - er viktigere enn å

være best på innhold - mestringsmålet. Å bli motivert av en slik ytre faktor kan hemme kreativiteten, da det å vinne blir i fokus framfor det å finne oppgaver som gir Henrik personlige utfordringer, som han er nysgjerrig på eller synes er morsomme (Amabile, 1997).

Det er ikke interesse for aktiviteten, men ofte deadlinepress og leveransekrav – ytre motivasjonsfaktorer - som er avgjørende for hvilke oppgaver informantene kan jobbe med. Når det er snakk om å være i nyhetsbildet, ta det som kommer, gir Roger uttrykk for en form for resignasjon i forhold til det. Det bare er sånn, det handler om at man bare må gjøre jobben, som han sier: *“vi må være best på de store sakene, jeg skjønner det jo...”*. Han handler ikke ut fra egen fri vilje, fordi oppgavene er selvvalgte (Deci og Ryan, 1985) og det er ikke det han innerst inne har lyst til å holde på med (Schunk m.fl, 2008). Dette beskriver en tilstand hvor informantene i stedet for å være proaktive i forhold til å komme opp med egne idéer og velge hva de skal bruke dagen sin til, er reaktive - de responderer og reagerer på det som skjer rundt seg, og løper på det Alexander kaller *“tredemølla”* fordi produksjons- og tidspresset er så stort. Muligheten for selvbestemmelse hemmes av *“trusler”* – i dette tilfellet faren for at ikke avisa blir best på de store sakene, eller et press om å rekke deadline (Schunk, m.fl., 2008). At han sjelden eller aldri får jobbe med egne saker, er Alexander klar på at han opplever som utilfredsstillende.

Henrik gir et godt bilde på produksjonspresset med sin beskrivelse av en kollegas opplevelse av mas om stadig nye og oppdaterte saker til nettet: *“Bare mat monsteret, så holder det kjef”*. Dette sitatet føler jeg oppsummerer det som kanskje er den største utfordringen i forhold til opplevelsen av motivasjon i informantenes arbeidshverdag: Kravet om stadige leveranser til et nett som aldri blir fullt. Sitatet fra Roger føler jeg beskriver den samme opplevelsen: *“det ligger i dynamikken, det er alltid noen som har en sak som vi også bør ha”*. Det er et jagg mot prestasjonsmål. Det handler om å få unna ting, levere for da i håp om å få fred til å gjøre sine egne greier innimellom. Derfor har jeg valgt Henriks sitat som tittel på denne oppgaven.

Selv om jeg tolker Torvald, Roger og Johan som at de i noe større grad enn de andre motiveres av prestasjonsrettet jobbing, gir også de uttrykk for at de i perioder ikke får jobbet nok med egne prosjekter. Men når de først slipper til og får jobbe med egne saker, føler de at de har stor frihet i forhold til hvordan de skal forløses. Det gjelder i grunnen også hvordan de løser oppgavene som ligger innenfor det løpende nyhetsbildet. Informantene har stor grad av autonomi i forhold til dette, og jeg tolker dem som at de opplever dette som positivt. En av dem, Fredrik, føler nesten at han har for frie tøyler, og han savner ballspill. Det kan tenkes at Fredrik opplever for liten grad av gruppetilhørighet i slike situasjoner, at det personlige

engasjementet hans ville ha økt dersom det var flere som var engasjerte i oppgaven (Schunk, m.fl., 2008). I tillegg kan det hende at utfordringene blir for små i forhold til det han selv mener han klarer å mestre (Deci, 1975), noe som han kommer inn på i forhold til hvorvidt han får brukt kompetansen sin og får anerkjennelse nok. Dette kan ses i sammenheng med selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryans (1985) faktor tilhørighet. Det å jobbe sammen med noen, føle at man er del av et fellesskap, at det settes klare og tydelige fellesmål for gruppa og at man får tilbakemeldinger på arbeidet – kan være en viktig indre motivasjonsfaktor. Mangel på tilbakemeldinger og diskusjoner er for øvrig noe journalister rapporterer som negativt ved jobben også i andre undersøkelser (Sandberg og Norman, 2006, Tyrkkö og Karlquist, 2005).

Vi må føle at vi tar vår egen frie vilje i bruk for å oppleve autonomi (Deci og Ryan, 1985). Hvis informantenes autonomi stadig kommer i konflikt med kravet og forventningen om å være i nyhetsbildet og levere raskt for å prestere bedre enn konkurrentene, er det en fare for at den indre motivasjonen deres vil synke. Slik jeg tolker dem, er det ofte dårlig bemanning som begrenser autonomien og muligheten for å utnytte kompetansen deres, og dermed gjør at hverdagen i større grad blir styrt av prestasjonsmål og trusler om deadlines enn av indre motiverende mestringsmål.

Amabiles forskning (1996) har vist hvordan slike ytre motivasjonsfaktorer kan virke direkte hemmende på skribenters kreativitet, og som Dysviks (2010) funn viser vil man ikke klare å få det beste ut av medarbeiderne, hvis man ikke tilrettelegger for at de skal oppleve sterkest mulig grad av indre motivasjon. Det er derfor viktig å vite hva den enkelte journalist motiveres av, og så langt det er mulig å legge til rette for at han får mulighet til å stimulere den indre motivasjonen sin.

## Kunsten å få brukt seg selv

Når informantene beskriver opplevelser som kan knyttes til mestring og kompetanseopplevelse i arbeidshverdagen, kommer også prestasjonsmål opp som en sentral faktor: Å vinne kampen mot konkurrentene er viktig for mestringsfølelsen deres. Samtidig gir informantene uttrykk for at de ønsker å være grundige, fordype seg, strekke seg og få mobilisert kompetansen sin. Informantene har ulik opplevelse av hvordan de føler at de får brukt seg selv på jobb.

## Først og best

Torvald, Alexander, Johan og Fredrik legger vekt på konkurranseelementet, som ligger i den daglige kampen om å være først, størst og best på de store sakene sammenliknet med andre mediebedrifter. De gir uttrykk for at de liker å vinne, de vil at avisen skal være best. Å ha slike prestasjonsmål å jobbe mot er en ytre motivasjonsfaktor som vil bidra til å fremme prestasjoner og gi informantene følelse av mestring når målet er nådd (Pintrich, 2000).

Torvald sier rett ut at det gir ham mestringsfølelse “å slå VG”. “Veldig gøy å konkurrere på tid”, sier Alexander om kappløpet om å være best på fellehendelsene, selv om det fører til at han ikke rekker å spise, at han får kort pust og høye skuldre. Johan beskriver det også som “veldig gøy på nyhetsavdelingen”, i tilknytning til det “felles målet: Å banke VG hele tida”. Fredrik sier at konkurranseelementet ligger der som en ryggmargsrefleks.

Informantene har åpenbart en tro på at de faktisk kan klare å løse oppgavene, at de kan vinne. De har tro på egen evne til å mestre, og de har forventninger om utfallet: hvis de klarer å bli best, vanker det anerkjennelse for at de har gjort en god jobb (Bandura, 1986). Dette er viktig, da vi vet at det ikke er nok at man har mestringstro, forventningen om hva som blir utfallet når man mestrer har også stor betydning (Skaalvik og Skaalvik, 1996).

Samtidig som informantene gir uttrykk for en prestasjonsorientering, opplever jeg også at oppgaveorienterte mål er viktig for mestringsfølelsen deres. De gir uttrykk for et behov for at sakene deres skal bli lagt merke til, og det er viktig med anerkjennelse og tilbakemeldinger. Alexander peker spesielt på dette med at det ikke bare er tid, men også mengde og kvalitet som er viktig i nyhetskampen. Dette tolker jeg som et uttrykk for at mestringsmål, oppgaver som Alexander finner utfordrende i forhold til hans faglige standarder, er viktige.

Ifølge Bandura (1986) er det hensiktsmessig at vår tro på egen mestringsevne står i forhold til de aktuelle oppgavene vi holder på med til enhver tid. Hvis Alexander får tilbakemeldinger på det han har levert, vil troen på egen mestringsevne øke – så lenge tilbakemeldingene oppfattes som fortjente. Hvis han for eksempel opplever at han får ros for ingenting, kan mestringsforventningen og dermed også den indre motivasjonen, synke. Fredrik er den eneste av de seks informantene som jeg føler eksplisitt gir uttrykk for dette. Han trekker det fram som noe negativt at saker som ikke fortjener det får skryt: “det er altfor lav terskel noen ganger for å beskrive ting som bra og grundig”. Hvis han har sterk mestringsforventning, vil Fredrik ha oppgaver som gjør at han utvikler seg, lærer og forbedrer ferdighetene sine (Bandura, 1997). Er utfordringene for små, vil han begynne å kjede seg (Deci, 1975).

Hvis man ser alle seks informantene under ett, oppfatter jeg det som at alle har sterk tro på egen evne til å mestre arbeidsoppgavene. Disse forventningene henger også sammen med forventningene de har til utfallet av å løse oppgavene. Hvis journalister jobber sammen mot et felles gruppemål – å vinne nyhetskampen ved å ha den beste nyhetsaken først – så vet de at det venter anerkjennelse internt og eksternt hvis de klarer det.

Forskning har vist at gruppemål kan bidra til tilhørighet, som igjen regnes som en viktig faktor for indre motivasjon (Deci og Ryan, 1985). Når man jobber sammen mot en ytre fiende, kan man oppleve at det personlige engasjementet hos den enkelte også øker. Det kan altså tenkes at det er en selvforsterkende effekt i det, slik at andre som ikke er så motiverte av målet, kan bli motivert av at de andre er motiverte og at det på denne måten oppstår et press dem i mellom (Schunk, m.fl., 2008). Jeg opplever at informantene føler en sterk solidaritet og kollegialitet i kampen mot sine “ytre fiender”, de konkurrerende mediene. Jeg opplever også at prestasjonsmålene som er knyttet til denne konkurransen, er viktig for mestringsfølelsen til flere av informantene. De vil være best, og de synes det er gøy når de blir det. På denne måten kan prestasjonsmål, og da særlig i gruppe, bidra til å trigge motivasjonen hos den enkelte.

Vår opplevelse av at vi får brukt oss selv kommer fra at vi får nok av både utfordringer og anerkjennelse. Det er da kompetansen vår blir mobilisert (Thomas, 2009). Når Johan sier han får adrenalinerush og at han ikke hadde lyst på fri, fordi han syntes det var så gøy å jobbe med sitt eget prosjekt, beskriver han egentlig en tilstand av flow – hvor det er optimal sammenheng mellom hva han kan og hva han ønsker å gjøre (Csikszentmihalyi, 1988). Han oppsøker og mestrer utfordringer som tilfredsstillende behovet for å være selvbestemt og kompetent, og utfordringene er innenfor det han mestrer (Deci, 1975). Lai (2011) fant at medarbeidere som opplever å få brukt kompetansen sin er mer indre motiverte og mer lojale til organisasjonen, noe Johans signaler om at han ikke ville ha fri kan være et uttrykk for. Men den situasjonen jeg tolker at Johan opplevde flow i, står i sterk kontrast til moroa han opplever når han skriver “puppiesaker”. Dette illustrerer hvordan informantene kan oppleve motivasjon og mestring på ulike nivåer og på ulike måter, alt etter hvilke situasjoner de er i og hva slags andre muligheter de har innen rekkevidde.

## Balansekunst

Jeg opplever at alle informantene er opptatt av å ha en riktig balanse mellom lette og tunge saker, korte og lange prosjekter. Denne balansen oppfatter jeg som særlig viktig i forhold til kompetanseopplevelsen deres. Johan forteller at mestringsfølelsen er blitt bedre etter at nettet kom nettopp fordi angsten for ikke å komme på trykk er forsvunnet. Dessuten liker han å lage “klikkvinnere”, leke med språket. Dette kan være et uttrykk for at også Johan er innenfor det han mestrer, og har sterk mestringsforventning i forhold til å løse disse sakene (Bandura, 1986). Når Torvald sier at han trives med å skrive raske nettsaker, så kan dette skyldes at han er innenfor det han mestrer, dette kan han og vet han at han gjør bra (Bandura, 1986). Hvis det blir for mye av det, kan det derimot oppstå en ubalanse som kan ha negativ innvirkning på mestrings- og motivasjonsopplevelsen. Fredrik beskriver det slik: *“Det blir stadig vanskeligere å få tid til å gjøre de mest interessante sakene”*. Dette opplever jeg at illustrerer det Thomas (2009) beskriver som når fatet er fullt (s. 115). Fredrik får ikke tid til å gjøre de mest interessante sakene, fordi fatet hans er fullt. Alexander beskriver det samme når han sier det er utilfredsstillende at han har mange ideer til større prosjekter, som sjelden eller aldri blir realisert. De har ikke tid, de har så mye annet de *må* gjøre. Hvis informantene over tid får følelsen av at det bare er de letteste ballene i luften som skal tas ned, øker risikoen for at den indre motivasjonen deres vil synke. De risikerer å miste interessen for oppgaven, og i slike situasjoner vil de søke etter oppgaver som de finner mer utfordrende (Thomas, 2009). I verste fall kan dette føre til at bedriften mister dyktige medarbeidere fordi de søker utfordringer andre steder.

Hvis det blir for mange egne og lange prosjekter, slik at det kan gå lang tid mellom informantene har en sak ute, truer også dette mestringsfølelsen og kompetanseopplevelsen deres. Det kan selvsagt være svært positivt for informantene, akkurat der og da, når de opplever at alt går lett og de mestrer. De får anerkjennelse for at de har produsert og levert, uten at innholdet nødvendigvis er i fokus. Johan liker “puppesaker”. Faren er at Johan mister mestringsopplevelsen dersom hver dag blir slik, fordi Johan også så tydelig gir uttrykk for at det er når han jobber med egne prosjekter at han får adrenalinrush og ikke vil ha fri fra jobb. Fredriks opplevelse av at det er for få utfordringer enkelte dager, er uttrykk for det samme. For når vi har sterk tro på egen mestring, vil vi ha oppgaver som gjør at vi utvikler evnene våre og tilegner oss ny kunnskap (Bandura, 1997). Målene må være tydelige nok og utfordrende nok for at vi skal bli motivert av dem (Pintrich, 2000).

Jeg opplever at alle seks informantene har høy selveffektivitet i den forstand at de har tro på at de klarer å løse oppgaver, og at de har forventninger om positive utfall når de gjør



det. Flere av informantene beskriver imidlertid et kontinuerlig press om å levere. Hvis dette presset vedvarer over tid, kan det bidra til å svekke selveffektiviteten til informantene. Som informantene i Borgens studie (2007) uttrykte, så blir det ikke topp innsats overalt når man skal levere til mange plattformer. Henrik beskriver en slik følelse når han ute i felt ofte kan få følelsen av å levere for seint, at det er et mas om å levere raskt og hyppig - både video og tekst - noe som gjør det vanskelig å gjøre det like bra på alt. Når fatet hans er fullt (Thomas, 2009, s. 115) prøver Henrik å rekke alt og viker på sine egne standarder, i den forstand at han han må stenografere heller enn å drive med journalistikk. Henriks følelse av å levere ti minutter for seint, kan gi en følelse av at det aldri er bra nok og svekke hans selveffektivitet. Den samme utfordringen kan man se i forhold til Rogers selveffektivitet, da han ikke lenger kan være i førersetet på en del saker, etter at han ble far og må hente i barnehagen.

Som forskning viser må vi føle at vi gjør et godt stykke arbeid i forhold til våre egne standarder og få tilbakemeldinger på at det er bra, for at vi skal oppleve at vi virkelig får brukt oss selv (Thomas, 2009). Hvis vi kontinuerlig går på akkord med oss selv, for eksempel i form av stadig å måtte levere fra oss arbeid vi ikke er fornøyd med, risikerer vi at motivasjonen synker (Thomas, 2009). I ytterste konsekvens kan lav selveffektivitet og lavere forventninger til utfall føre til resignasjon, apati og uvilje og manglende evne til å yte noe særlig innsats (Bandura, 1997). Samtidig vet vi at ros og anerkjennelse som oppleves som fortjent, noe flere av informantene gir uttrykk for at er viktig for dem, vil bidra til å øke motivasjonen. Mitt inntrykk er at informantene føler at de får nok anerkjennelse for jobben de gjør, slik at det kanskje kan bli en større utfordring at det gis ros for saker som ikke fortjener ros.

Både Johan og Fredrik er inne på at de dels bruker fritida på å gjøre sine egne ting, de sakene de mener er viktige. Roger er redd for å bli et multityr, at teksten skal bli mindre viktig, fordi det er fordypning han liker, og det er i tekst mulighetene for fordypning ligger. Fredrik synes det blir for springende, og skulle ønske at han kunne vært grundigere og jobbet med færre og bedre saker. Opplevelsene som informantene beskriver her, viser faren ved at utfordringene blir for små, at ambisjonene om avsløringer ofte ender i produksjon av stoff som generer salg og klikk. De kan begynne å kjede seg (Deci, 1975). Det er best at informantenes mestringsforventninger står i forhold til de aktuelle oppgavene, slik at mestringsforventningene blir mest mulig autentiske (Bandura, 1986). Er det for vanskelige eller for lette oppgaver kan motivasjonen svekkes, og når vi da vet hvor viktig det er i forhold til innsats, lojalitet til organisasjonen og arbeidstakeres vilje til ikke å finne seg annet arbeid

(Lai, 2011), tilsier dette at bedriften bør legge aktivt til rette for at informantene kan finne en balanse mellom tungt - lett og å unngå at de føler utilstrekkelighet.

## Du kan ikke være mot internett

### **På rett hylle i livet**

Hvis man er interessert i å løse en oppgave og man føler at resultatet er nyttig for en personlig, så blir man lettere motivert for oppgaven (Eccles, 2005). Selv etter mange år i journalistyrket sier informantene at de opplever engasjement for journalistikken. Alexander beskriver det å lage saker som en drivkraft i seg selv, mens Torvald mener det er en verdi bare å fortelle historier og å engasjere folk. Særlig dette med å være kritisk fremhever han som positivt i forhold til egen opplevelse av å gjøre noe meningsfylt. Hvis journalistikken i tillegg får konsekvenser, opplever informantene jobben som ekstra givende. Da ser man det Eccles viser til som nytten av å utføre oppgaven, for seg selv og andre. Johan beskriver dette som *“kjempedeilig. Da føler man at man har havnet på rett hylle i livet”*. Han føler han gjør noe som er verdt noe, noe som er i tråd med hans lidenskap, som er verdt tiden og energien hans (Thomas, 2009).

Å føle at man gjør noe meningsfylt er utvilsomt viktig for motivasjonen. Forskning viser imidlertid at hva vi finner meningsfylt endrer seg i løpet av et langt arbeidsliv. Som nyutdannet, fersk journalist kan man lett bli trigget av å løpe etter brannbiler og av å ringe til statsministerens kontor. Men det er ikke gitt at journalister som har løpt etter brannbiler og tatt ukentlige telefoner til statsministerens kontor i ti år, blir trigget av oppgavene lenger. Dette gir Roger uttrykk for med sine beskrivelser av å snu bunken og repetisjon i journalistikken. På den annen side sier Henrik at han fortsatt skriver om det han synes er vesentlige ting, at han lærer og kan jobbe i bedriften med integriteten i behold.

Flere av informantene gir uttrykk for at de liker at alle mann går til pumpene på de store sakene, men samtidig kan dette bli en utfordring for den enkeltes motivasjon, hvis bemanningssituasjonen tilsier at alle mann må til pumpene hver dag. Hvis følelsen av å være på den riktige stien (Thomas, 2009) og følelsen av samsvar mellom verdiene man har og handlingene man utfører, er noe man sjelden opplever, kan man kan få den samme opplevelsen som Sisyphus: det man gjør har ingen hensikt.

## Om å pushe det daglige brød

Faren er at man ved å henge i stroppen og levere i et forrykende tempo, samtidig som man jobber med saker som man ikke selv finner meningsfylt, er at det kan oppleves som en “sisyphusisk straff”: Å levere bare for å levere motiverer ikke i lengden. Det må være en hensikt med det man holder på med utover det å tilfredsstille en redaksjonssjef, eller vinne en sak på tid og skaffe “klikk”. Alexander gir uttrykk for hvordan han opplever dette når han sier at det er prioritert å fylle opp i stedet for å lage det han kaller ordentlige ting. Han sier han bruker kreftene sine på tredemølla. Alexanders opplevelser kan tolkes i lys av flere av verdiene som Eccles (2005) vektlegger i forhold til å avgjøre hvor motiverende en oppgave er. Alexander kjenner på de relative kostnadene ved å “fylle opp”, fordi det gjør at han ikke får tid til å gjøre det han egentlig vil gjøre. Den relative kostnaden blir derfor høy. Målene hans er ikke innenfor rekkevidde. Samtidig kan det tenkes at han heller ikke helt ser nytten av å gjøre oppgaven. Interessen er kanskje heller ikke til stede, siden han helst ikke vil løpe på tredemølla. Hvis resultatverdien også er lav, altså verdien det har for Alexander å gjøre oppgaven, sett i forhold til karrieren hans og hans journalistfaglige status, så risikerer man at alle fire komponentene i oppgavens verdi er lav, og da vil fullføringsverdien av oppgaven totalt sett oppleves lav (Eccles, 2005).

Når Fredrik sier at han blir tappet for krefter fordi han må plukke ned de minst interessante ballene hele tida, kan også dette tolkes som at oppgavens relative kostnad oppleves høy. At han blir slave av nyhetsbildet, gjør at Fredrik ikke kan holde på med de tingene han helst vil gjøre selv for *“jeg skulle ønske at jeg kunne vært grundigere, jobbet med færre og bedre saker”*.

Roger sier han har dager hvor han spør seg *“Hvor lenge skal jeg drive med dette her”*? noe som kan være uttrykk for at han har vært i yrket en tid og at han nå mestrer det som han ble utfordret av som mindre erfaren journalist. Han trenger andre utfordringer (Thomas, 2009). Fredrik har også dager hvor han føler *“det er mer som produksjon”*, det er ukentlig konflikt mellom det han har lyst til å jobbe med, og det han får mulighet til å jobbe med. Dette kan være uttrykk for at oppgavene ikke oppleves som verdifulle nok, at informantene ikke ser betydningen i den store sammenheng. “Belønningen” som kommer fra oppgavens hensikter, nemlig meningsfullhet og egenutvikling, er ikke der (Thomas, 2009).

Behovet for å føle en hensikt med det vi gjør, at vi trenger å se en mening og verdi i å løse en oppgave, for oss selv og helst i en større sammenheng, har fått en stadig større plass i nyere motivasjonsteorier. Thomas (2009) understreker dette med at vi trenger å føle at vi utvikler oss og at vi driver med noe som gjør tilværelsen vår meningsfylt. Når det kommer til

et nivå hvor vi kan jobben, trenger vi nye utfordringer for å oppleve motivasjon, ikke gjøre mer av det vi kan fra før og bli for fokusert på produksjon. Der noen av informantene fortsatt kan trigges av enkle, raskt produserte “klikkvinnere”, er det andre som overhodet ikke finner mening med disse sakene. Alle har ikke de samme lidenskapene. Det er derfor viktig å kjenne hver enkelt medarbeiders lidenskap (Thomas 2009) og vite hva han trigges av. Alle må få mulighet til å finne sin egen sti, der de selv kan velge meningsfylte oppgaver, hvordan de best mulig skal løse dem og få mulighet til å bruke sin egen dømmekraft (Thomas, 2009).

Det som overrasker meg mest i datamaterialet mitt, er inntrykket informantene gir av forsoning eller resignasjon i forhold til hvordan mediehverdagen med de nye arbeidskravene og arbeidsbelastningen er blitt. Roger sier at man ikke kan være mot nettet, og at man skal være glad så lenge det er noen på avdelingen som får jobbe med lange prosjekter, fordi det kan være hans tur neste gang. Da yter Roger kanskje det lille ekstra, fordi det er nyttig for ham å gjøre det fordi det kan vanke en gulrot seinere i form av at det da kan bli hans tur til å jobbe med et langsiktig prosjekt.

I stedet for å signalisere at det må skje en endring, gir både Roger og Johan uttrykk for at det ikke er sikkert at nyhetsjournalist er et yrke å bli gammel i. Om de vil gjøre noe for å påvirke situasjonen, gir dessverre ikke funnene mine svar på. Men det er åpenbart at informantene opplever at det er krefter som er utenfor dem selv som styrer utviklingen. Markedskrefter, ny teknologi, noe u håndgripelig, krefter man som enkeltperson er maktesløs mot. Samtidig uttrykker informantene en bekymring for utviklingen. Det kan virke som det er en kognitiv spenning hos flere av dem, i forhold til at de ofte løser oppgaver som ikke er det de egentlig brenner for å gjøre og den opprinnelige grunnen til at de valgte å bli journalister. Fredrik plukker ned de minst interessante ballene, selv om han egentlig ikke vil det innerst inne. Henrik må være stenograf, selv om han helst ville bedrevet journalistikk. Roger føler at det er ambisjoner om å drive med avslørende journalistikk, men at dynamikken er sånn at det må lages saker som generer salg av avisa og klikk til nett også. De kan det de holder på med, men det er ikke de oppgavene de selv føler mest lidenskap for (Thomas, 2009) de må løse. Når de ikke finner hensikt med det de gjør, kan det oppstå en “meningskrise” (Thomas, 2009), og man kan begynne tenke som Roger gjør noen dager: skal jeg bruke livet på dette her? – med de negative konsekvensene som dette kan få for motivasjonen.

## **Kritisk blikk på egen forskning**

Fokuset for denne oppgaven har vært journalisters opplevelse av særlig indre motivasjon i en digital mediehverdag. Gjennom seks journalisters refleksjoner og opplevelser har ny kunnskap blitt tilgjengelig. Disse seks informantene representerer et lite utvalg av journalister i norske mediebedrifter. Det kan være en viss overførbarhet likevel, men det er ikke gitt at resultatene fra denne studien uten videre kan generaliseres til andre lignende situasjoner. Resultatene kan heller ikke etterprøves nøyaktig av andre forskere slik det er mulig ved kvantitative studier (Dalen, 2011).

Det er opp til leseren å vurdere troverdigheten og gyldigheten til denne studien. Det er ulike faktorer som kan ha hatt innvirkning på studiens troverdighet og gyldighet. Blant annet kan bruk av “member check” bidra til å styrke troverdigheten fordi dette har gitt informantene mulighet til å korrigere sitatene som er gjengitt i oppgaven (Lincoln og Guba, 1985). Jeg har også i metodekapittelet beskrevet så konkret som mulig hvordan jeg har gjort undersøkelsen og hvorfor jeg har tatt de forskjellige valgene underveis. Dette kan ifølge Kvale og Brinkmann (2009) også bidra til å styrke studiens troverdighet. Videre kan rekrutteringen av informanter ha betydning. Jeg kan ubevisst ha valgt informanter jeg har hatt en viss oppfatning av om vil være positiv eller negativ til digitaliseringens innvirkning på journalistrollen og arbeidshverdagen. Dette kan ha gitt meg seks informanter som er veldig positive til de nye digitale plattformene, og dermed et unyansert bilde på opplevelsen av motivasjon, eller motsatt: Jeg kan ha rekruttert seks opprinnelige papirjournalister, som synes alt var bedre før og er negative til endring og ny teknologi. Når jeg ser datamaterialet mitt i etterkant og det nyanserte bildet jeg føler at informantene tegner av sine opplevelser av motivasjon, føler jeg at jeg har fått god balanse og bredde i valg av informanter. Men det kan selvsagt hende at jeg ville fått et enda mer nyansert bilde om jeg hadde valgt noen informanter som ikke har erfaring med hvordan det var å jobbe før digitaliseringen.

Forskerrollen kan også ha betydning for studiens troverdighet og gyldighet. Jeg har ganske lik bakgrunn som informantene mine, og har valgt å forske på et tema som jeg har personlig erfaring med og bruke informanter jeg kjenner fra før. Dette har vært en utfordring i forhold til å sikre balanse mellom min egen førforståelse, teori og det som har kommet fram i forskningsprosessen, og ta dette inn i en kritisk vurdering av resultatene. Det har også vært en utfordring å være objektiv nok. Ifølge Repstad (1998) kan informantens kjennskap til meg ha gjort dem mer tilbøyelige til å spille opp til det de mente var mine standpunkter i mitt i forhold til forskningstemaet. På den andre siden så ser jeg at jeg med min bakgrunn har fått en kompetanse som gjør at jeg har bedre forutsetninger for å forstå informantens

opplevelser, enn om jeg hadde vært en forsker som kom utenfra. Siden all kvalitativ forskning er verdiladet, vurderer jeg at min subjektivitet har vært til nytte i dette prosjektet, i den forstand at jeg lettere har fått forståelse for og lettere har kunnet tolke informantenes opplevelser på en riktig måte.

Så langt jeg kan bedømme de konkrete intervjuene i prosjektet, var det ikke forskjell på dem jeg kjente relativt godt og de jeg ikke visste noe særlig om på forhånd. På meg virket det som alle prøvde å redegjøre ærlig og nyansert i forhold til hvordan de opplever motivasjon i arbeidshverdagen sin. Åpenheten som informantene viste har gitt meg innholdsrike svar, som jeg mener bidrar til å besvare problemstillingen og dermed styrker gyldigheten.

Jeg kunne ha valgt å gjennomføre undersøkelsen ved å bruke gruppeintervju i stedet for en-til-en-samtaler, siden alle informantene har noenlunde lik erfaringsbakgrunn og arbeidssituasjon. Ved å samle informantene og intervju dem samtidig, ville de kunnet bli hjulpet av hverandre til å komme på ulike hendelser eller til å utdype beskrivelser av hendelser og erfaringer som de har til felles (Postholm, 2010). På den annen side er det ikke sikkert at jeg ville fått så ærlige svar med flere til stede. Uansett er det vanskelig å sikre seg mot at informantene kan ha grunner til å holde noe skjult, forvrengte eller overdrive (Repstad, 1998) all den tid de vet at funnene skal presenteres. Man må ha tillit til at de er ærlige, og jeg opplevde dem som ærlige.

### **Praktiske implikasjoner**

Journalistene i denne studien har ulike opplevelser i forhold til motivasjon i den digitale mediehverdagen. Det er utfordrende å oppsummere resultatene da situasjonen er så kompleks og oppleves så til dels ulikt, men det kan synes som at informantene har til felles at de opplever det som ok å være i nyhetsbildet og produsere, så lenge hver dag ikke blir slik. De trenger balanse mellom tunge og lette oppgaver. De trenger variasjon mellom å flyte på overflaten og dykke ned, mellom korte løp og lange løp.

Informantenes opplevelser er i samsvar med forskning og teori om motivasjon i kreative yrker, og viktigheten av indre motivasjonsfaktorer. Det de sier om hvordan arbeidshverdagen deres har endret seg samsvarer også med annen forskning som er gjort på endringene i journalistrollen etter at nettavisene kom. Resultatene fra denne studien kan derfor gi kunnskap som har relevans for flere mediebedrifter enn denne avisen.

I forlengelsen av studien ville jeg gjennomført en kvantitativ studie blant journalister i flere mediebedrifter. Jeg ville hatt det samme målet: å finne ut hvordan journalister opplever

motivasjon i den digitale hverdagen. Da ville jeg fått mulighet til å undersøke om det er noen statistisk signifikans i forhold til hvordan journalister opplever arbeidshverdagen eller om resultatene mine bare er lokale opplevelser. Jeg ville også forsøkt å finne svar på det som denne oppgaven ikke gir svar på, nemlig om det er et faktum at journalistene føler på en resignasjon i forhold til å påvirke utviklingen mot nyhetsbildeslaveri og tredemølleløping, eller om dette bare var øyeblikksbilder i mine intervjusamtaler.

Det viktigste i min studie er at virkeligheten til informantene er forstått. Så får jeg håpe at deres virkelighet kan gi en forståelse av og kunnskap om hvordan man kan motivere journalister i den digitale mediehverdagen på en hensiktsmessig måte. Jeg håper at den kan være en hjelp, og en veiledning for medieledere som ønsker kunnskap om motivasjon slik at de lettere kan ta de riktige valgene med tanke på å finne den enkelte medarbeiders lidenskaper, og la han få opplevelse av selvbestemmelse, mestring og mening. Den nye teknologien gir muligheter og verktøy som tilsier at kvalitetsjournalistikken aldri har hatt større spillerom. Mitt ønske er at min arbeidsplass skal legge bedre til rette for at journalistene skal få utnytte de nye mulighetene i større grad, da signalene som informantene gir i denne studien tilsier at det vil bidra til å øke den enkeltes motivasjon.

Motiverte medarbeidere er essensielt for å klare å oppnå de beste resultatene og utnytte fullt ut den arbeidskraften man har til rådighet. I tider preget av opplagsnedgang og hvor stadig færre hender må produsere stadig mer, blir motivasjon enda viktigere: Da har man mindre enn noen gang råd til å ha medarbeidere som ikke presterer optimalt til det beste for bedriften.

Det er også viktig for arbeidstakerne selv og finne fram til sin egenmotivasjon, fordi denne er nøkkelen til deres selveffektivitet og trivsel, nivået de føler av ansvar og tilfredsstillelse i forhold til egenutvikling gjennom et langt arbeidsliv. Da må arbeidshverdagen handle om mer enn å fylle produktene og å mate monsteret for at det skal holde kjeft.

## LITTERATURLISTE

Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*, Boulder, Colorado: Westview Press

Amabile, T. M. (1997). *Motivating Creativity in Organizations – on doing what you love and loving what you do*, California Management Review, Vol 40, No. 1.

Bandura A. (1986). *Social foundations of thought and action. A social cognitive view*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Bandura A. (1997). *Self Efficacy - The Exercise of Control*. San Francisco, California: W. H. Freeman & co.

Borgen, T. (2007). *Journalistrolle i endring – En analyse av konvergens og flermedial praksis i mediehusene Bergens Tidende og NRK Hordaland*, Masteroppgave i journalistikk, Oslo: Universitetet i Oslo.

Buskquist, U. (2002). *Webjournalistik på SVT och TV4: journalistik og nyheter i förändring*. Örebro: Örebro University

Csikszentmihalyi, M. (1988). *The flow experience and its significance for human psychology*, i Csikszentmihalyi, M & I.S Csikszentmihalyi, *Optimal experience* (s. 15-35), Cambridge: Cambridge University Press

Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.

Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*, New York: Plenum Press.

Deci, E.L. og Ryan, R. M (1985). *Intrinsic motivation and self determination in human behavior*. New York. NY: Plenum.



Deci, E.L. og Ryan, R. M. (1987). *The support of autonomy and the control of behavior*, Journal of personality and Social Psychology, 53, 1024-1037

Deuze, M (2004). *What is multimedia journalism?* i Journalism Studies, Volume 5 (2) s. 139-152: [https://www.academia.edu/709236/What\\_is\\_Multimedia\\_Journalism](https://www.academia.edu/709236/What_is_Multimedia_Journalism)

Dysvik, A. (2010). *An inside story – is self-determination the key? Intrinsic motivation as mediator and moderator between work and individual motivational sources and employee outcomes*. Oslo: Series Dissertations No. 2-2010, BI.

Eccles, J.S. (2005). *Subjective Task Value and the Eccles et. al Model of Achievement-Related Choices*, i Elliot, A. J og Dweck, C.S., *Handbook of Competence and Motivation*, New York: The Guilford Press

Eide, M., Larsen, L.O. og Sjøvaag, H. (2012). *Nytt, brett, nett – Journalistikk i forandring*. I Eide, M., Larsen, L.O. og Sjøvaag, H. *Nytt på nett og brett – Journalistikk i forandring* (s. 13-20), Oslo: Universitetsforlaget.

Humphrey, S.E., J.D. Nahrgang og F.P. Morgeson (2007). *Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature*. Journal of Applied Psychology, 92:1332-1356.

Høst, S (1999). *Avisåret 1999*, Fredrikstad: Institutt for journalistikk,

Johannessen, A., Tufte, P. A., & Kristoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.

Kaufmann, G, Kaufmann A (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*, Bergen: Fagbokforlaget.

Krumsvik, A. (2012). *Hvorfor er det så vanskelig å tjene penger på journalistikk?* I Eide, M., Larsen, L.O., Sjøvaag, H. (red), *Nytt på nett og brett – Journalistikk i forandring* (s. 55-68), Oslo: Universitetsforlaget

- Lai, L. (2011). *Kompetansemobilisering og egenmotivasjon*, Oslo: Magma 3/2011.
- Lincoln, Y.S. & Guba, E.G (1985). *Naturalistic Inquiry*, Beverly Hills, California: SAGE Publications Inc.
- Lincoln, Y.S (1995). *Emerging Criteria for Quality in Qualitative and Interpretative Research*, *Qualitative Inquiry*, 1 (3) s. 275-289.
- MBL (2013). *Opplagspresentasjon 2012*, Mediebedriftenes Landsforening:  
<http://www.mediebedriftene.no/Tall--Fakta1/Opplagstall/Historiske-opplagstall-avis/>.
- NESH (2006). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*, Oslo: Forskningsetiske komiteer.
- Nicholls, J.G (1984). *Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice and performance*. *Psychological Review*, Vol 91(3), Juli 1984, s. 328-346
- Norsk Presseforbund (2013). *Vær Varsom-plakaten – 01.07.2013*, <http://presse.no/Etisk-regelverk/Vaer-Varsom-plakaten>
- Nygren, G. (2006). *Det förändrade journalistiske arbetet – en resultat från studier på sju olika redaktioner om hur det journalistiske arbetet förändras*, seminar 5. september at The Department of Journalism, Media and Communication (JMK), Stockholm: University.
- Pintrich, P.R (2000). *The role of goal orientation in self-regulated learning*. Kapittel 14 i M. Boekaerts, P.R. Pintrich, & M. Zeidner, (Eds.), *Handbook of self-regulation: Theory, research, and applications* (s. 451-502), San Diego, CA: Academic Press.
- Postholm, M.B. (2010). *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*, Oslo: Universitetsforlaget
- Repstad, P. (1998). *Mellom nærhet og distanse*, Universitetsforlagets Metodebibliotek, Oslo: Universitetsforlaget.

Sandberg, Å. og Normann, H. (2008). *Journalist's work in digital and print media: flexibility, creativity and control under changing technologies and markets*.  
[http://www.akesandberg.se/wp-content/uploads/downloads/2010/06/SandbergNorman\\_Journalist-flex\\_3Sept2008-a.pdf](http://www.akesandberg.se/wp-content/uploads/downloads/2010/06/SandbergNorman_Journalist-flex_3Sept2008-a.pdf)

Schunk, D.H., Meece, J. L. og Pintrich, P.R (2008). *Motivation in Education – Theory, research and applications*, New Jersey: Pearson Education Inc.

Schunk, D.H. og Pajares, F. (2005). *Competence Perceptions and Academic Functioning*, i Elliot, A. J og Dweck, C.S., *Handbook of Competence and Motivation*, New York: The Guilford Press

Skaalvik, E.M., Skaalvik S. (2005). *Skolen som læringsarena – selvoppfatning, motivasjon og læring*. Oslo, Universitetsforlaget.

SSB (2013). Statistisk Sentralbyrå, *Norsk mediebarometer 2012*. Publisert på [ssb.no](http://ssb.no) 16.04.2013.

Sørensen, B.A.; G. Seierstad, A.Grimsmo (2005). *Tatt av ordet: Medienes forspill til framtidens arbeidsliv*, Oslo, Work Research Institute

TNS Gallup (2013). *Forbruker & Media 2012*, Oslo, TNS Gallup.

Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse – En innføring i kvalitativ metode*. Bergen, Fagbokforlaget

Thomas, K.W (2009). *Intrinsic motivation at work: What really drives motivation at work*. San Fransisco: Berret-Koehler Publishers.

Tyrkkö, A. og Karlquist, L. (2005). *Arbetsvillkor och arbetsbelastning i journalistisk arbete – en studie av tidningsredaktioner*. *Arbete og Hälsa – vetenskaplig skriftserie* 2005:2, Stockholm. Arbetslivsinstitutet.

Wigfield, A. og Eccles, J.S (1992). *The development of achievement task values: A theoretical analysis*, Developmental Review, 12, s. 265-310.



## VEDLEGG A - Intervjuguide

### **Intervjuguide til masterprosjektet: Journalisters opplevelse av motivasjon i en digital mediehverdag, med særlig vekt på indre motivasjonsfaktorer:**

**Innledning:** Forklare hensikten med intervjuet, som er å finne ut hvordan journalister opplever arbeidshverdagen sin etter sammenslåingen av nett og papir. Jeg vil rett og slett å vite mer om hvordan det er å være dem i en digital mediehverdag.

Antyde hva jeg er interessert i å få vite noe om, f.eks i hvilken grad de selv får bestemme hva de skal jobbe med og i hvilken grad de rår over tidsbruken, om de får brukt kompetansen sin og om de opplever anerkjennelse osv.

#### **Anonymitetsbeskyttelse:**

Ingen vil bli gjenkjent.

Ingen vil få lytte til båndet.

#### **Hvor lenge har du jobbet som journalist?**

#### **Hva har vært dine arbeidsområder i bedriften de siste årene?**

#### **Hvorfor valgte du å bli journalist i utgangspunktet? - Idealisme? Medbestemmelse?**

Kreativitet? Autonomi? Hvordan føler du? Opplever du? Hvorfor? Kan du si noe mer om det, utdype? Har du noen eksempler?

#### **Kan du beskrive hvordan en helt vanlig dag på jobben er for deg?**

**På hvilken måte opplever du at arbeidshverdagen har endret seg de siste årene? Hva gjør det med deg? Har du noen konkrete eksempler? Følelser? Hvis de sier f.eks økt tidspress – følge opp med hva gjør det med engasjementet ditt for jobben?**

**Hva er de største forskjellene mellom arbeidshverdagen som journalist før og nå? (i tråd med verdiene? Like mye kreativitet? Fordypning? Frihet? )**

**I hvor står grad får du jobbe med saker, som du føler at du jobber med fordi du har lyst fordi oppgaven er så interessant - og ikke fordi du må? Kan du beskrive sist det skjedde? Hvordan opplevde du det? Føler du samsvar mellom det du skal og må gjøre, og det DU forventer av deg selv og arbeidshverdagen din?**

**Kan du si noe om mulighetene du har for å påvirke hva du skal fylle arbeidsdagen din med? (oppgaver, tidsbruk osv). Hva gjør det med deg? Hvordan opplever du det?**

**I hvilken grad kan du påvirke *hvordan* du løser en oppgave?**

**I hvilken grad opplever du at kompetansen din står i forhold til oppgavene du skal utføre? (utfordringer nok?) (rutiner, kjedelig?). Lære noe nytt? Fordypning?**

**I hvilken grad opplever du at du fikser/får til jobben din?**

**Hva inspirerer deg? Hva gjør det med deg å få jobbe med tema som inspirerer deg?**

**Har du opplevd konflikt mellom det du selv har lyst til å jobbe med og det du *må* jobbe med for å møte kravene/forventningene til deg som journalist? Hvor ofte skjer det, hva gjør det med deg? Hva hindrer deg i å jobbe med det du helst vil? (sjefen, nyhetsbildet etc.)**

**Hvordan opplever du arbeidsmiljøet? Teamfølelse? Føler du at det er rom for å si i fra? Hvordan er kjøret/Presset? Blir du sliten? Er det et jag/ikke jag? Løpe i flokk-følelse eller ei? Hva gjør dette med deg? Hva tenker du, føler du?**

**Hva er målet ditt med journalistikken/jobben i mediebedriften? Hvordan opplever du at målene dine samsvarer med bedriftens mål? I hvilken grad føler du at du gjør noe meningsfylt?**

**Hvilke verdier er viktige for deg som journalist? I hvor stor grad samsvarer disse med verdiene til den moderne journalistikken, føler du?**

**Er det noe du føler vi ikke har vært inne på når det gjelder hvordan du opplever arbeidshverdagen din? Er det noe du vil tilføye før vi avslutter?**

## VEDLEGG B – Informasjonsskriv til informantene

### ***“Journalisters opplevelse av motivasjon i en digital mediehverdag”***

#### **Informasjon om intervjuet**

Takk for at du ønsker å delta i masterprosjektet “*Journalisters opplevelse av motivasjon i en digital mediehverdag*”. I forkant av intervjuet ønsker jeg å gi deg litt informasjon slik at du vet hva du er med på, og er trygg på at opplysningene du gir vil bli behandlet konfidensielt. Under selve intervjuet benyttes lydopptaker. Dette blir gjort fordi det er viktig å ta vare på deltakernes egne uttalelser for å sikre best mulig dokumentasjon for hva som faktisk har blitt sagt. Utskrift av lydfilene vil bli brukt under utskrivning av oppgaven, men ikke gjort tilgjengelig for andre enn deg og undertegnede. Hele prosessen og innholdet i det vi snakker om vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven.

I etterkant av intervjuet vil muntlig samtale gjøres om til skriftlig tekst. Denne teksten vil du få anledning til å lese igjennom. Etter prosjektslutt 1. februar 2014 vil alt materiale som gjelder deg bli slettet og makulert.

Deltakelse i prosjektet er frivillig, og du kan trekke deg både underveis og etter at intervjuet er gjennomført. Det vil derimot være for seint å trekke seg etter at analysen av materialet har startet. Dersom du velger å trekke deg, vil materialet som er innhentet bli makulert og ikke benyttet i besvarelsen.

Studien er meldt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD), Personvernombudet for forskning ([www.nsd.no](http://www.nsd.no)).


Hvis du har ytterligere spørsmål, er du velkommen til å ta kontakt med meg på epost [hschjerve@gmail.com](mailto:hschjerve@gmail.com) eller mobil 91 78 54 56. Du kan også kontakte min veileder Anne Torhild Klomsten, førsteamanuensis, Pedagogisk institutt, NTNU, epost: [annetk@svt.ntnu.no](mailto:annetk@svt.ntnu.no).

Med hilsen

Hilde Schjerve



## VEDLEGG C – Godkjenning fra bedriften

  
John Arne Markussen

---


**Fra:** John Arne Markussen  
**Sendt:** 25. mars 2013 14:16  
**Til:** Hilde Schjerve  
**Emne:** Masteroppgave med intervjuer [redacted]

Jeg forstår det slik at du er masterstudent i organisasjon og ledelse ved NTNU, og holder på med en avsluttende masteroppgave innenfor spesialiseringen relasjonsledelse. I den forbindelse har du rettet en forespørsel til oss om adgang til å gjøre intervjuer i [redacted] om journalister og motivasjon.

Under de forutsetninger som er beskrevet i din henvendelse er dette herved klart.

Lykke til med oppgaven.

Mvh,

  
[redacted]  
John Arne Markussen

[redacted]  
[redacted]

[redacted]  
[redacted]

# VEDLEGG D – Meldeskjema NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Narvik Høfletts gate 21  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47 55 58 21 17  
Fax: +47 55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org nr: 985 321 884

Anne Torhild Klomsten  
Pedagogisk institutt  
NTNU  
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 13.08.2013      Vår ref:35035 / 3 / LB      Deres dato:      Deres ref:

## TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 28.07.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

35035	<i>Journalisters opplevelse av motivasjon i en digital mediebrøddag</i>
Behandlingsansvarlig	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Anne Torhild Klomsten</i>
Student	<i>Hilde Schjerve</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal sikke skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pro.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.02.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Venlig hilsen

  
Vigdis Namtvedt Kvalheim

  
Lene Christine M. Brandt

Lene Christine M. Brandt tlf: 55 58 89 26

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Hilde Schjerve, Seterhøyveien 25c, 1176 OSLO

## Personvernombudet for forskning



### Prosjektvurdering - Kommentar

---

Prosjektnr: 35035

Det er oppgitt i meldeskjemaet at utvalget rekrutteres fra students arbeidsplass. Personvernombudet minner om at det ved rekruttering ved egen arbeidsplass er spesielt viktig at forespørsel rettes på en slik måte at frivilligheten ved deltagelse ivaretas.

Det vil innhentes skriftlig samtykke basert på skriftlig informasjon om prosjektet og behandlingen av personopplysninger. Personvernombudet vurderer informasjonsskrivet som tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår.

Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av bærbar datamaskin til oppbevaring av personidentifiserende data.

Prosjektet skal avsluttes 01.02.2014 og innsamlede opplysninger skal da senest anonymiseres og lydopptak slettes. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. alder, kjønn, arbeidsoppgaver) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.

## VEDLEGG E - Samtykkeerklæring

### **Samtykkeerklæring for deltakere i masterstudien “Journalisters opplevelse av motivasjon i en digital mediehverdag”**

Jeg bekrefter herved at jeg har lest gjennom informasjonen om studien, og gir herved mitt skriftlige samtykke til å delta. Jeg har mottatt skriftlig og muntlig informasjon om prosjektet og er klar over mine rettmessige krav som informant.



-----  
Informantens signatur

-----  
Hilde Schjerve,  
masterstudent