

Med tre veckors framförhållning

En etnografisk studie om inhopparnas välbefinnande på Svenska Yle

Sandra Broborn
Helsingfors universitet
Statsvetenskapliga fakulteten
Journalistik
Pro-gradu avhandling
Handledare: Jaana Hujanen
Juni 2021



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

Sammandrag

Fakultet: Statsvetenskapliga fakulteten

Utbildningsprogram: Magisterprogrammet i samhällsvetenskap

Studieinriktning: Journalistik

Författare: Sandra Broborn

Arbetets titel: Med tre månaders framförhållning: en etnografisk studie om inhopparnas välbefinnande på Svenska Yle

Arbetets art: Pro-gradu avhandling

Månad och år: Juni 2021

Sidantal: 62 + bilagor

Nyckelord: Inhoppare, journalister, unga vuxna, välbefinnande

Handledare: Jaana Hujanen

Förvaringsställe: Helsingfors universitet

Sammandrag: Den här avhandlingen behandlar inhopparnas arbetsvardag på Svenska Yle. De arbetar med ett timavtal i överenskommelse med arbetsgivaren och har ingen trygg anställning. Många inhoppare kombinerar arbetet med studier. Det står klart att inhopparna arbetar under hög press och stressiga arbetsvillkor, precis som många andra journalister i branschen.

Avhandlingen utforskar inhopparna upplevelser av arbetsvardagen genom begreppet livsvärld, som utgår från inhopparnas personliga upplevelser. En central frågeställning är hur inhopparna uttrycker sig om sitt välbefinnande i relation till arbetsvardagen.

Den teoretiska diskussionen kretsar kring hur prekariatet påverkar inhopparnas välbefinnande. Studien utgår från att inhopparna saknar vad Guy Standing beskriver som de sju anställningsformerna (2013). Studiens empiriska material utgörs av etnografiska videointervjuer med tre manliga och två kvinnliga inhoppare som verkar inom nyhets- och radioverksamhet på olika redaktioner inom Svenska Yle i Finland. Och utdrag ur inhopparnas arbetsdagböcker som de skrev för att dokumentera sammanlagt fem arbetspass.

Av resultaten framgår att inhopparna upplever en särskild tidspress och höga krav som beror på inhopparrollen. Samvaro med kollegor uppfattades som en friskfaktor för att bemöta stressen i arbetsvardagen. En tvetydighet i arbetsrollen resulterade i en orättvis arbetsfördelning mellan inhoppare och fastanställda. Välbefinnandet påverkades negativt dels genom långa arbetsdagar, obekväma arbetstider och oron för att förlora arbetet innebar att en del inhoppare arbetade ofta och hade svårt att varva ned på fritiden.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 INLEDNING.....	4
1.1 Syfte och forskningsfråga.....	5
1.2 Centrala begrepp.....	5
1.3 Tidigare forskning.....	8
2 JOURNALISTEN I MEDIELANDSKAPET: EN KONTEXTUALISERING.....	13
3 TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER.....	16
3.1 Livsvärld.....	17
3.2 Prekariatet.....	17
3.3 Krav och kontrollmodellen.....	19
4 METOD.....	22
4.1 Etnografi.....	22
4.2 Dagbok som alternativ etnografi.....	24
4.3 Etnografiska videointervjuer.....	24
4.5 Urval.....	25
4.6 Anonymitet och begränsningar.....	26
4.7 Reflexivitet.....	27
4.8 Transkribering och analys.....	27
5 VARDAGEN PÅ SVENSKA YLE.....	29
5.1 "Flow" och gemenskap.....	20
5.2 Otydlig arbetsuppgifter.....	32
5.3 Orättvis arbetsfördelning.....	33

6 INHOPPARROLLEN.....	35
6.1 En integral del av nyhetsverksamheten.....	35
6.2 Deltidsanställd och frilans.....	37
6.3 Timavtal eller nollavtal.....	38
7 INHOPPAREN I DET DAGLIGA ARBETET.....	41
7.1 Stöd, ansvar och feedback.....	41
7.2 Inte samma tillgång till utrustning.....	43
7.3 Ingen självklar plats på möten.....	45
8 ATT LEVA MED TRE VECKORS FRAMFÖRHÅLLNING.....	47
8.1 Att vänta på en anställning.....	48
8.2 Att leva med en osäker anställning.....	48
8.3 Svårt att varva ned på fritiden.....	49
9 DISKUSSION.....	53
9.1 Vardagen på Svenska Yle.....	53
9.2 Inhopparrollen.....	55
9.3 Inhopparen i det dagliga arbetet.....	56
9.4 Att leva med tre veckors framförhållning.....	58
9.5 Reflektion kring studiens utförande.....	60
9.6 Kort sammanfattning.....	61
9.7 Förslag till vidare forskning.....	61
10 REFERENSER.....	63

1 INLEDNING

”Journalister möter oräknelig stress, som att få in nyhetsstoff i tid, förbättringar av materialet eller att hantera stundtals oförskämda, aggressiva och även hotfulla människor”, skriver Natalie Pate i tidningen *Statesman Journal*.¹

Enligt Bruce Shapiro, verkställande direktör på Dartcentret för Journalistik och trauma, hanterar alla journalister stress på olika sätt. Shapiro refererar dels till stressen över att lämna in innehållet i tid, dels stressen över vad innehållet väcker samt den vardagliga stress det innebär att vara på ett jobb. ”Till viss del kan stress vara hjälpsamt. Men till slut når det en punkt när stress blir överväldigande och prestationen blir sämre”, säger Shapiro till Natalie Pate i en telefonintervju.

18 november år 2019 publicerade Finlands journalistförbund [”Arbetsvillkoren för inhoppare inom journalistik måste förbättras”](#). I artikeln uttryckte Finlands journalistförbund en stor oro över inhopparens sårbara arbetsposition inom allt fler medieföretag i Finland. “Medieföretagen har minskat antalet fastanställda. Inhoppare arbetar under osäkra arbetsvillkor, vilka är betydligt sämre än de fastanställdas”, säger Journalistförbundets ordförande Hanne Aho.

27 februari år 2020 publicerades artikeln [”Inga nyheter utan inhoppare” – Yles personalchef medger problem](#), i tidningen *Journalisten*. Personalpolitiken fick kritik på grund av att många av Yles medarbetare har temporära arbetskontrakt och har svårt att planera sin fritid och framtid. De intervjuade lyfter fram att behovet av inhoppare på Svenska Yle är kroniskt: Att det alltid finns en efterfrågan, eller snarare, att mycket av verksamheten överlever på grund av inhopparna. Många av de intervjuade vittnar om att de inte har rätt till semester och att de har svårt att tacka nej till jobb med rädsla för att inte bli kontaktade igen. Svenska Yle hänvisar till att de vill vara med i den snabba utvecklingen och fokusera på flexibla kompetenser och att [”Yle kan inte anställa alla Finlands journalister”](#), säger Yles HR-chef Sami Toivainen.

1 The Statesman Journal är den största dagstidningen som ges ut i Salem, Oregon i USA.

17 december år 2020 publicerades den uppföljande artikeln "Efter Journalistens Yle-granskning – Nyanställningar och tydligare regler för inhopp och vikariat". I artikeln framgår att ett 20-tal visstidsanställda som arbetat på temporära arbetskontrakt i upp emot tio år äntligen fått en fast tjänst. Trots en del förbättringar inom bolagets personalpolitik slutade flertalet arbetare efter sommaren år 2020 antingen på grund av personalpolitiken eller att de inte fick lika mycket arbete som tidigare. Trots en del positiva förändringar inom bolagets personalpolitik kvarstår ett behov av inhoppare framför allt inom nyhetsverksamheten.

Det kan således konstateras att journalister som yrkesgrupp i samhället utsätts för stressiga arbetsvillkor i sin arbetsvardag och att inhopparna på Svenska Yle befinner sig i en särskilt sårbar position eftersom de inte har en fast anställning.

1.1 Syfte och forskningsfråga

Syftet med min magisteravhandling är att ta reda på hur inhopparna upplever sin arbetsvardag på Svenska Yle och hur arbetsvardagen påverkar deras välbefinnande på arbetsplatsen.

Forskningsfrågorna är följande:

- *Hur upplever inhopparna på Svenska Yle sin arbetsvardag?*
- *Hur beskriver de inhopparrollen?*
- *På vilket sätt påverkar inhopparrollen deras arbetsvardag?*
- *Hur uttrycker de sig om sitt välbefinnande kopplat till arbetsvardagen?*

Min studie bidrar till att nyansera hur det nutida medielandskapet med allt mer flexibla arbetsvillkor påverkar unga journalisters upplevelser av sin arbetsvardag och välbefinnande.

1.2 Centrala begrepp

Inhopparen – en symbol för prekära arbetsvillkor

Inhopparen kan ses som en symbol för prekära arbetsvillkor eftersom inhopparen livnär sig på tillfälliga arbeten.

Definitionen för vad jag menar med prekariatet lånar jag av Kalleberg, som menar att "prekärt arbete är ett arbete som är osäkert, oförutsägbart och riskfyllt utifrån arbetstagarens synvinkel" (min översättning) (2009:2).

Enligt Svenska Yle är en inhoppare en journalist som är anställd med ett timavtal. Vanligtvis handlar det om studerande som vid sidan av studierna vill jobba på deltid. Enligt Svenska Yle behövs inhopparna för att vikariera vid kortare frånvaro, då månadsanställda är sjuka, på utbildning eller hemma med sjukt barn. Behovet finns framför allt inom nyhetsverksamheten, där arbetstiderna är uppdelade i tre skift.

En timanställd bestämmer själv vilka dagar hen står till förfogande och som timanställd har man inte heller någon skyldighet att ta emot erbjudna arbetsturer. Det ger på så vis en stor flexibilitet till dem som jobbar och det uppskattas av dem som till exempel studerar. Förstås ger det också den flexibilitet arbetsgivaren har ett behov av.

(HR-partner Linda Sandqvist och Svenska Yles Administrativa redaktionschef Laura Vuoril)

Svenska Yle har cirka 30 timanställda som mer eller mindre arbetar regelbundet i de fem regionerna², medieproduktionen och sporten, vilket innefattar cirka 18 årsverken. Enligt Svenska Yles budget år 2020 är hela personalstyrka 411 årsverken.

De flesta inhopparna är kvinnor. På Svenska Yle uppskattas fördelningen vara 30 procent män och 70 procent kvinnor. Inom Sport och Medieproduktion är majoriteten av inhopparna män.

Unga vuxna

Begreppet relaterar i det här fallet till de inhoppare som befinner sig inom åldersspannet 21-29 år och som har studier som huvudsyssla och arbetar som inhoppare vid sidan av studierna. Enligt Gunnar Gillberg (2010) befinner sig den här åldersgruppen i skärningspunkten mellan drömmen om ett bra liv och tillvägagångssättet för att förverkliga den drömmen.

2 Refererar till Yle Huvudstadsregionen, Yle Västnyland, Yle Åboland, Yle Österbotten och Yle Östnyland.

I likhet med Gillbergs studie om unga vuxnas föreställningar om arbete och självförverkligande tangerar min studie vad det innebär att vara ung vuxen i samhället i dag.

Välbefinnande

Begreppet välbefinnande har länge diskuterats inom forskningsdiscipliner och det råder delade meningar om hur välbefinnande bör definieras.

I den här studien hämtar jag inspiration från Självbestämmande teorin (STD) som går ut på att en individs välbefinnande är kopplat till motivation. Det finns två typer av motivation. Den *inre motivationen* karaktäriseras av att individen gör någonting för att det upplevs innerligt intressant eller lustfyllt. Till exempel att som inhoppare ha en egen idé till en artikel och sedan genomföra den. Den *yttre motivationen* karaktäriseras av att göra någonting för att det på sikt leder till ett separat gynnsamt resultat. Till exempel att som inhoppare göra en nyhetsartikel som nyhetschefen ber om, men som egentligen inte intresserar inhopparen själv.

Enligt Ryan & Deci (2000) beror graden av motivation på huruvida de tre behoven *autonomi*, *kompetens* eller *gemenskap* är uppfyllda hos individen. De menar att den huvudsakliga orsaken till att individer utför handlingar som motiveras av yttre faktorer är för att de värderas av andra som de känner eller skulle kunna känna gemenskap med (Ryan & Deci 2000:64). För att kunna ta sig an en uppgift som för individen upplevs som en yttre motivation krävs att hen förstår den och har relevanta kunskaper för att utföra den (ibid).

Enligt Gagné & Deci (2005) beror motivationen på 1. den sociala miljön, vilket innefattar både arbetsuppgifterna och arbetsklimatet, som kan karaktäriseras som antingen stöttande för individens autonomi, kontrollerande eller omotiverande. Och 2. individuella olikheter, som benägenhet till självständighet. Vidare menar de att individens motivation till autonomi beror på hur stöttande arbetskontexten är och deras egen möjlighet till självständighet (Gagné & Deci 2005:340). I den här studien utgår jag från hur inhopparna upplever sin arbetsvardag och hur de i sina beskrivningar relaterar till hur arbetsplatsen uppfyller behoven av autonomi, kompetens och gemenskap.

1.3 Tidigare forskning

En stor del av den forskning som finns på journalisters välbefinnande kopplat till yrkesrollen handlar om hur journalister påverkas av specifika traumatiska upplevelser i arbetet (Englund 2008; Backholm & Björkvist 2010). Backholm och Björkvists studie bland finska journalister har visat att de som hade personliga oroande upplevelser av trauma också visade högre tendenser till att lida av post-traumatiskt stressyndrom, depression, utbrändhet och empatitrötthet (2010:147). Studien har också visat, att ju större upplevd kris i arbetet, desto större påverkan hade det på journalisternas välbefinnande (ibid).

En annan del av forskningen belyser att journalister upplever höga nivåer av stress i arbetet och en minskad livskvalité vilket för en del medför en längtan till att lämna yrkesrollen (Heloani 2005; Reinardy 2009b; Weidmann & Papsdorf 2010). En av stressfaktorerna som nämns är de krav som journalistrollen innebär. Journalister förväntas inte bara samla, granska och leverera adekvat information till arbetsgivaren utan det förväntas också besitta en teknisk kunnighet inom olika medier som tidning, webb, tv och radio (Heloani 2005; Mackay 2012). En ytterligare stressfaktor är att få in deadlines i tid, vilket ibland genererar långa arbetsdagar. I Heloanis studie (2005) uppgav majoriteten av de intervjuade journalisterna att de arbetade mellan 41 och 60 timmar i veckan.

Desto färre studier finns på hur prekära arbetsvillkor i journalistbranschen påverkar unga journalisters välbefinnande i arbetet, varför min studie blir ett viktigt komplement till tidigare forskning. Henrik Örnebring har analyserat effekterna av prekariatet genom att undersöka hur journalister själva ser på fenomenet (2018). Studien baserar sig på semi-strukturerade intervjuer som samlats in mellan åren 2008, 2010 och 2017 från 14 olika europeiska länder. Studien visar att prekariatet existerar i alla högsta grad och exemplifieras med att journalister upplever att det är svårt att få ett permanent arbete, särskilt för de som är i början av sin karriär (fem år eller mindre).

Örneberg exemplifierar:

Almost all younger and freelance interviewees describe some degree of anxiety and frustration about their life in journalism. Some older professionals remember this anxiety from their early years as journalists, too. This anxiety cuts across genders and national borders (2018:115).

Journalistbranschen innebär således en prekär tillvaro som kantas av osäkra arbetsvillkor och konkurrens om anställningarna. Örneberg konstaterar att journalisterna har accepterat prekariatets existens och ser fenomenet som något normalt, vilket förklaras med att det inom journalistiken finns ett historiskt narrativ om att det finns ett överskott av arbetskraft i branschen (2018:118).

Det framkommer att de unga journalisterna i studien upplever att de måste genomlida prekariatets effekter för att bli en del av det professionella kollektivet (2018:123). Till exempel att det är svårt att få en fast anställning eller att kunna försörja sig ekonomiskt helt på journalistyrket samt att det ofta råder konkurrens om jobben. Enligt Örnebergs intervjupersoner ansågs det exempelvis som en nödvändighet att ha ett annat arbete som backup (ibid).

Monica Löfgren Nilsson skriver i artikeln "Redaktionell förändring och arbetsmiljön" (2007) att det finns en tydlig föreställning bland journalister att journalistyrket blivit mer stressigt. Att antalet anställda på redaktionerna blir färre och att arbetet inne på redaktionerna än ute på fältet blir vanligare. De forskningsresultat som kommer fram i artikeln baserar sig på fem frågeundersökningar som gjorts i Sverige mellan 1989-2005 och ställer frågor om hur journalistiken har förändrats och hur journalisterna själva ser på saken.

Löfgren Nilsson menar att ökad stress och färre anställda, utgör en negativ utveckling och skulle rent hypotetiskt kunna påverka journalistikens innehåll och arbetsformer (2007:69). Det är framför allt yngre journalister som upplever redaktionerna som stressiga då man med ålder och erfarenhet sannolikt har möjlighet att hitta sin position (Löfgren Nilsson 2007:71). Det framgår dessvärre inte helt tydligt i studien varför unga journalister upplever mer stress i arbetet. Löfgren Nilsson konstaterar dock att stressen inte i första hand förknippas med vilken typ av bevakningsområde journalisten har utan att det snarare bero på mediernas olika sätt att organisera och koordinera verksamheten på, till exempel via dagliga deadlines. Hon lyfter upp att snabba beslut och tidspress är specifikt påtagliga för de journalister som arbetar inom dagsaktuella nyhetsmedier medan upplevelsen av stressiga arbetsmiljöer är som minst på veckopress och fackpress (Löfgren Nilsson 2007:72).

Löfgren Nilsson konstaterar att upplevelsen av att journalistyrket blivit mer stressigt inte har förändrats med de resultat som framkom i en tidigare studie i mitten på 1990-talet. (2007:77). Det här får tolkas som att arbetet till sin natur är mer eller mindre stressigt, i och med krav om att slutföra arbetet under tidspress.

Det som avgör slutligen och sist, hur en upplever sin arbetsmiljö, beror på vilken typ av medium en arbetar på och mindre vikt läggs vid individuella faktorer som ålder, erfarenhet, position (Löfgren Nilsson 2007:78). Löfgren exemplifierar med att journalisterna inom Sveriges Television³ och kvällspressen upplever mer styrning från arbetsledningen, att det är svårare att få gehör för idéer och en större konkurrens bland kollegor än för de journalister som arbetar inom morgonpress och övriga medier (ibid).

I rapporten *Arbetsvillkor och arbetsbelastning i journalistiskt arbete – en studie av tidningsredaktioner (2005)* har Arja Tyrkkö och Lena Karlqvist undersökt journalisters arbetsbelastning ur ett sociologiskt och ergonomiskt perspektiv kopplat till hälsa och genus genom fallstudier, intervjuer och observationer.

Studien är avgränsad till tidningsredaktioner på två orter i Sverige och har inget specifikt fokus på ungas prekära arbetsvillkor. Den tangerar dock min studie eftersom den diskuterar journalisters arbetsbelastning ur ett hälsoperspektiv.

Studien visar att de flesta av de tillfrågade journalisterna upplever att de har intressanta arbeten, men att tidningarnas utmanande ekonomiska situationer påverkar arbetsvillkoren negativt. Till exempel upplevdes att arbetsdagen förlängts med övertidsarbete och obekväma arbetstider. I likhet med Löfgren Nilssons studie (2007) upplevde de flesta intervjuade journalisterna en hög arbetsbelastning och många arbetade övertid minst en gång i veckan.

3 Sveriges public service och motsvarighet till Svenska Yle.

Studien visar att effekterna av en hög arbetsbelastning i form av tidspress betonas och förvärras om arbetssituationen inte tillåter möjligheten för eget inflytande över arbetet och låst till exempel datorarbete:

En slimmad arbetsorganisation medför hög tidspress och ger i många fall begränsat utrymme för inflytande och variation, än mindre för reflexion och lärande, vilket riskerar individens hälsa och kvaliteten i det journalistiska arbetet

(Tykkö & Karlqvist 2005:94).

Monteiro et al (2016) har undersökt empirisk forskning på journalisters stressorer i arbetet, coping-strategier och påverkan på deras hälsa och välbefinnande mellan åren 2002 till år 2015. Majoriteten av studierna de utgår från har gjorts i Europa och USA, en i Sydafrika och i Japan. Artiklarna de utgått från kommer från psykologi- och media databaser, publicerade på engelska och som fått en adekvat utvärdering av andra forskare.

I 9 av 28 artiklar framkom det att journalisterna upplevde en osäkerhet kopplade till sina yrkesroller. En del journalister minskade sin effektivitet, och värdet av deras högre utbildning i det dagliga arbetet skapade anspänning, tvivel och osäkerheter på deras tekniska roll (Heloani 2005; Monteiro et al 2016:755).

En annan stressfaktor som framkom är att många journalister förväntas besitta multikompetenser. Förutom att samla och utvärdera information förväntas de ha kunskap om radio, TV och webbartiklar (Heloani 2005; Mackay 2012; Monteiro et al 2016). Ett annat dagligt inslag i arbetet är att journalister förväntas vara förberedda på att byta fokus, och att vara konstant funktionsdugliga genom att möta direkta krav och arbetsuppgifter med liten eller ingen förvarning (Backholm & Bjorkqvist 2012a; Monteiro et al 2016). I likhet med vad Tykkö & Karlqvists studie (2005) visade sågs rutiner, sena kvällsdeadlines och övertidsarbete som en annan stressfaktor i studien (Heloani 2005; Reinardy 2006, Weidmann & Papsdorf 2010).

Socialt stöd ansågs eftersträvansvärt av journalisterna i de undersökta studierna för att hantera stress i arbetet. Däremot var det något som inte alltid införlivades eller fanns möjligheter till, vilket förklarades med att många istället vänder sig till familjemedlemmar

istället för kollegor och chefer (Monteiro et al 2016; Greenberg, Gould, Langston & Brayne 2009).

I likhet med Löfgren Nilssons studie (2007) kunde det konstateras att det finns tendenser till en högre nivå av emotionell trötthet bland de yngre och mer oerfarna journalisterna som arbetade på lågt cirkulerade tidningar, till skillnad från de äldre som arbetade på högt cirkulerade tidningar (Reinardy 2006).

Av de 28 artiklarna som undersöktes i Monteiros studie (2016) görs det ingen åtskillnad mellan den ångest journalister upplever i sitt dagliga vardagsarbete och den ångest som upplevs av att rapportera om stora katastrofer. Ingen studie adresserade de positiva emotionella utkomster eller hur man kan förebygga psykisk ohälsa på arbetet. Författarna understryker att journalister utsätts för repetitiva krav i arbetet som bidrar till en förhöjd nivå av utbrändhet, som att leverera förstahandsnyheter och att journalister tävlar mot varandra för att få publikens förtroende (2016:752).

Författarna eftersöker mer forskning på området och framhåller framför allt vidden av skarpa helhetsmodeller på stress samt kvalitativ forskning för att kunna förebygga psykisk ohälsa på arbetsplatserna (Monteiro 2016:768).

2 JOURNALISTEN I MEDIELANDSKAPET: EN KONTEXTUALISERING

Att vara journalist är ingen skyddad titel och det finns många vägar att gå för att bemästra yrkesrollen. Enligt Shoemaker och Reese (1996) socialiseras man in i rollen som journalist genom att arbeta på en redaktion, då det är där de kulturella normerna lärs ut. Enligt Hassall Thomsen är journalistyrket både ett hantverk och arbete (2014). I den här studien betraktas alla intervjuade inhoppare som journalister, då de dagligen utövar ett journalistiskt hantverk i olika arbetsroller och blir betalda för arbetet.

De dagliga rutinerna på nyhetsredaktionerna har skapat en viss *arbetskultur*.

Morgonmöten, uppdragslista och deadlines och en nyhetschef som håller ihop trådarna är rutiner som finns på de flesta nyhetsredaktioner (Nygren 2008:65).

På Svenska Yle lärs inhopparna upp till arbetsturena oavsett vilken utbildning eller tidigare kunskaper de har. Det ingår i regel en två-dagars introduktion till de arbetsmoment som ingår i arbetsturen där en kollega som arbetat längre lär upp inhopparen.

Traditionella journalistnormer som tidigare präglades av ett självständigt arbete för publikens intresse, utmanas numer av ett ökat inflytande av ledningen; en logisk linjär kontroll, företagsidéer, standardisering och effektivitet (Waldenström, Wiik & Andersson 2019:494) Det innebär i praktiken att den enskilde journalisten har mindre inflytande över sitt arbete, vilket Waldenström, Wiik & Andersson förklarar beror på att det är externa faktorer som styr tidningsmarknaden idag (2019:505).

Enligt Deuze och Witschge är de permanenta jobben inom journalistik få och att inneha en högre universitetsutbildning är något som mer eller mindre är nödvändigt för att ha en chans i branschen (2018:71). Ett konkret resultat är att branschen tillfaller de som orkar och har råd med att arbeta i många år under eller med minimilön i de större och dyrare städerna, då det är där de flesta nyhetsplattformarna finns (Deuze & Witschge 2018:172).

Det förändrade medielandskapet påverkar journalisten på det sättet att det inte längre är självklart vilka arbetsuppgifter som tilldelas vem i medielandskapet. Gunnar Nygren menar

att de tidigare gränserna mellan journalister och tekniker suddats ut och omkullkastats: att journalister alltmer får ta över de arbetsuppgifter som tidigare sköts av grafiker och tekniker (2010:16).

Mer därtill så förväntas journalister besitta en multikompetens i dag, vilket innebär att de ska kunna gå från idé till produkt och att alla ska känna till de olika journalistiska rollerna som fotograf, reporter, redigerare och arbetsledare. Den större efterfrågan på produktioner gör att nyheter återvinns och omformuleras från redan insamlade källor, snarare än utgörs av rapportering vilket betyder att resultatet blir mer skrivbordsarbete än arbete på fältet (Nygren 2010:16)

En annan trend i journalistbranschen är att journalister allt mindre jobbar individuellt (Nygren 2010). Istället arbetar de i ett temporärt nätverksbaserat arbetslag som är mer styrt till en planerad produktion. Kommunikationen med läsare har blivit mer dynamisk och journalister förväntas hantera och ibland behöva stå till svars för publikens "tyckande" av deras producerade material (Nygren 2010). Enligt Nygren har journalister blivit en alltmer heterogen grupp som består av en stor andel tillfälligt anställda som byts ut. En grupp anställda står för struktur och kontinuitet och ett fåtal personer fungerar som tidningens/kanalens varumärken (Nygren 2010:16). Allt fler journalister går från vikariat till vikariat och de som ofta står för den dagliga produktionen av medieinnehåll (Nygren 2008:62f).

Deuze (2007) menar att den nya medieprofessionen karaktäriseras av personliga nätverk, en ständig omskolning, multikompetens och att korta insatser i begränsade projekt är de viktigaste komponenterna. Det innebär i praktiken att man ska kunna ta olika typer av mediejobb när som helst, en del dagar 12 timmar och andra dagar inget jobb alls (Deuze 2007). Den här flexibiliteten på arbetsmarknaden, där gränserna mellan jobb och fritid blir än mer oklar, ökar riskerna för utbrändhet (Nygren 2008:30).

Journalistyrket förutsätter en kroppslig beredskap: att vara på sin vakt. Den kroppsliga beredskapen har positiva samt negativa aspekter beroende på sitt sammanhang och kroppen involveras på olika sätt beroende på arbetsuppgift och tidspress bakom (Tyrkkö & Karlqvist 2005). En särskiljande aspekt av det journalistiska arbetet är att själv bestämma

utformningen av hantverket och beräkna tidsåtgången så att det stämmer överens med tidningens tidsramar och resurser (ibid.)

3 TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

Studien genomsyras av ett fenomenologiskt perspektiv då jag undersöker hur inhopparna upplever sin arbetsvardag på Svenska Yle. Fokus ligger på att försöka förstå deras arbetsvardag genom att tala med dem och att ta del av deras arbetsdagböcker av fem arbetspass. Studien kompletteras med Guy Standings teori om prekariatet (2013) och Karasek & Theorells krav och kontrollmodell (1990).

3.1 Livsvärld

Ett centralt begrepp inom den fenomenologiska forskningstraditionen är *livsvärld*, och beskrivs som den värld utifrån vilken allt tar sin början:

The world is not what I think, but what I live through.
(Merleu-Ponty 2005 xviii).

Livsvärlden är helt enkelt den verklighet som inhopparna erfar varje dag på sitt arbete. Konceptet kan ses som det omedelbara som sker här och nu: ett möte med vardagslivet där tolkning och förståelse blir sekundärt (Bengtsson 2005). Den är varken subjektiv eller objektiv utan visar sig snarare genom en mångtydig samverkan mellan vårt eget jag och vår omvärld. Det är i och runt omkring det här jaget som vi strukturerar vår uppfattning om världen efter olika mönster; som nära, långt borta, välkända grunder eller främmande grunder. Allt det som vi erfar har sin grund i vår livsvärld (Bengtsson 2005).

På så sätt kan inhopparnas utsagor länkas till varandra, eller för att låna socialantropologen Clifford Geertz tankar: "small facts speak to large issues" (1973:23) eftersom kulturella fenomen kan fås syn på genom enskilda människors berättelser. Med det menar jag att inhopparnas subjektiva upplevelser högst sannolikt säger något mer övergripande om den arbetsvardag de erfar.

Att berätta om livsvärlden innebär att skapa en presentation av självet. Etnologen Susanne Nylund Skog menar till exempel att:

Vi människor förändrar vår relation till världen genom att säga något om den. Berättelser är således handlingar, centrala för hur vi förstår oss själva, vårt förflutna, vår framtid och vår samtid (2012:19).

Studien undersöker hur arbetsvardagen kommuniceras och förstås av inhopparna själva och jag ser deras berättande som ett aktivt görande. Till exempel hur de beskriver sina typiska arbetsdagar på Svenska Yle.

3.2 Prekariatet

En premis för att förstå studien är att inhopparna befinner sig i prekariatet, vilket Guy Standing beskriver som den samhällsklass som vuxit fram i och med globaliseringens effekter (2013).

”Prekär” betyder ”mycket bekymmersam” och de som lever i prekariatet har det just bekymmersamt, menar Standing (2013). Prekariatet definieras som en heterogen grupp i samhället som endera inte har någon anställning överhuvudtaget eller som består av tillfälliga arbeten, deltidsanställningar eller befinner sig i samhällets utkanter. De saknar trygga relationer till staten och kapitalet (Standing 2013:20). Lönerna är ofta timbaserade vilket leder till en inkomstosäkerhet för de personer som befinner sig i den här situationen. Enligt Standing är det som utmärker prekariatet bland annat:

[...] avsaknaden av gemenskapsstöd i nödlägen, avsaknaden av privata intäkter som komplement till penninginkomsterna (Standing 2013:25).

Prekariatet har gett upphov till en ny klass-struktur bestående av fem grupper. Högst upp återfinns *eliten*, en väldigt liten del väldigt rika världsmedborgare (Standing 2013:18). *Salariatet* åsyftar tjänstemannaklassen, som fortfarande har fasta heltidsanställningar, betalda semestrar och tjänsteförmåner och ofta återfinns inom stora bolag, statliga bolag och stadsförvaltningen. Under dessa befinner sig *proficianerna* som åsyftar kombinationen mellan unga professionella och specialister som tjänar stora inkomster genom projektanställningar och som konsulter eller egna företagare (Standing 2013 18f). Enligt Standing hyser de ingen längtan efter en så kallad heltidsanställning och eftersträvar en rörlig tillvaro. Under proficianerna återfinns en krympande *kärna*, eller den tidigare arbetarklassen som karaktäriseras av fasta anställningar och kroppsarbete. Under dessa klasser finns det växande prekariatet.

Enligt Standing beror prekariatets framväxt framför allt på samtidens eftersträvan till flexibla arbetsrelationer (2013). I företag syns det genom tillfällig arbetskraft. Tillfällig arbetskraft innebär kostnadsfördelar för företagen och mindre risk: de har inga skyldigheter gentemot arbetstagaren och kan snabbt förändra sin arbetsfördelning utefter efterfrågan på marknaden (Standing 2013:54).

De som tillhör prekariatet befinner sig med andra ord i ett limbo, en mittemellan position. Det som binder dem samman är att de saknar de sju olika typerna av arbetsrelaterad trygghet: arbetsmarknadstrygghet, anställningstrygghet, arbetstrygghet, arbetsförsäkring, kompetensutvecklingstrygghet, inkomstrygghet och representationssäkerhet.

Anställningstryggheten åsyftar att vara fast anställd och ha en säker inkomst varje månad.

Anställningsförsäkringen handlar om skydd mot oväntade uppsägningar. *Arbetstrygghet* handlar om en förmåga och möjlighet att kunna nischa sig inom arbetet och en positiv löne- och kompetensutveckling. *Arbetsförsäkringen* innebär att den anställde är försäkrad om denne skulle bli sjuk eller skadad på arbetet och skyddad mot ohälsosamma arbetstider. *Kompetensutvecklingsmöjligheter* handlar om möjligheten att uppnå nya förmågor genom praktik eller arbetsträning. *Inkomstryggheten* handlar om en försäkring om en rimlig och adekvat inkomst, som är skyddad genom till exempel minimilönenivåer och skattenivåer för att minimera ojämlikheter mellan arbetstagare.

Representationssäkerheten innebär möjligheten att kunna uttala sig inom det egna arbetsområdet genom till exempel fackorganisationer med rättigheten att genomföra strejker.

Ett utmärkande drag för prekariatet är att arbetarna inte agerar utifrån egna övertygelser utan gör det som de blir tillsagda (Standing 2013:37). Standing menar att det här ofta resulterar i en känsla av att bli lurad men samtidigt bli uppmanad att känna tacksamhet över att ha ett jobb (ibid). Den här förvirringen, att samtidigt känna sig lurad men att man "borde" känna sig tacksam för att ha ett jobb har kallats för "bristande yrkesmässighet" (Bryceson 2010). Standing menar att *vrede*, *anomi*, *oro* och *alienation* är de fyra tillstånd som associeras med att befinna sig i den prekära tillvaron (2013:36).

För en del är det en frihet att inte ha några moraliska eller beteendemässiga åtaganden som skulle definiera en yrkesmässig identitet. Precis som att en del föredrar att bli nomader, resenärer eller bosättare ska inte alla inom prekariatet ses som offer, menar Standing (2013).

I den här studien utgår jag från att inhopparna befinner sig i prekariatet eftersom de saknar en trygg anställningsform och livnär sig på temporära tre-veckors planeringar utan arbetsavtal. Dessutom saknar de vad Standing benämner som representationssäkerhet men också anställningstrygghet över tid. Jag undersöker hur den prekära arbetssituationen syns inhopparnas upplevelser av arbetet i termer av välbefinnande och motivation.

3.3 Krav- och kontrollmodellen

För att förstå vilken inverkan olika typer av arbeten har på välbefinnandet hämtar jag inspiration från Karasek & Theorells krav- och kontrollmodell som är utformad för att beskriva vilka komponenter som inverkar på vår psykosociala miljö på arbetet.

Min studie är avgränsad till att titta på hur *krav*, *kontroll* och *socialt stöd* på arbetsplatsen hänger ihop med hur inhopparna upplever sin arbetsvardag. Grunddragen med modellen är att upplevelsen av arbetsvillkoren relaterar till de krav som arbetet förutsätter samt vilken möjlighet individen har att påverka sitt eget arbete. Med krav avses både fysiska och psykiska krav på arbetet. De fysiska kraven kan handla om oergonomiska arbetspositioner och den ansträngning som krävs för att slutföra arbetsuppgiften (Karasek & Theorell 1990). De psykiska kraven å sin sida handlar om den arbetsmängd och den tidspress man upplever när en uppgift ska vara klar på en utsatt tid. De psykiska kraven kan uppstå när arbetets krav är högre än den egna förmågan att utföra arbetet i tid.

Kontroll är en kombination av att kunna använda sin förmåga på ett sådant sätt att arbetsuppgifterna genomförs. Möjligheter till att utveckla sin kompetens genom utbildning ger stora möjligheter till att ta kontroll över händelser som sker i den anställdes arbetsmiljö. Samt den möjlighet till påverkan den anställda har över att göra viktiga beslut i hur arbetsuppgiften skall genomföras. Att kunna ta kontroll över händelser i den egna arbetsmiljön och påverka utfallet på arbetsprocessen kallas för arbetskontroll (Karasek & Theorell 1990).

Med hjälp av kombinationen, krav och kontroll kan man urskilja fyra typer av arbete, beroende på höga och låga nivåer av krav och kontroll: *aktivt arbete*, *passivt arbete*, *lågstressarbete* och *högstressarbete* (Karasek & Theorell 1990). *Aktiva arbeten* karakteriseras genom att man har stort inflytande och kan påverka sitt arbete till stor grad och höga psykologiska krav. Den här gruppen arbetare har en aktiv fritid, ökad motivation till utveckling och produktivitet och ser utvecklingsmöjligheter både på jobbet och fritiden. Den aktiva arbetstypen visar även på en förmåga att lösa problem som uppstår i arbetet.

Passiva arbeten är aktiva arbetens raka motsats. Karakteristiskt för passiva arbeten är att ha lite inflytande över det egna arbetet och låga psykologiska krav. Det resulterar i psykosociala arbetsproblem då den anställde råder brist på utmaningar i arbetet. De får inte utlopp för sin kompetens och det resulterar i en låg motivation att utföra arbetet. (Karasek 1979 & Karasek & Theorell 1990).

Lågstressarbeten kännetecknas av få psykologiska krav och stort inflytande över hur arbetsuppgifterna ska slutföras. Den här arbetsgruppen förutspås ha lägre nivåer av psykologiska påfrestningar och sjukdom då inflytandet tillåter de anställda att på bästa möjliga sätt lösa olika situationer och psykologiska krav som uppstår i arbetet. Den här arbetstypen uppfattas som gladare och lyckligare och genererar mindre negativ stress än i de tidigare nämnda arbetstyperna. Om individen har en hög kontroll och höga krav på sig torde detta resultera i höga prestationer samt att en aktiv arbetare förutspås ha en aktiv fritid och stressfaktorer minskar (Karasek & Theorell 1990).

Högstressarbeten däremot är den arbetstyp som genererar psykisk ohälsa som depression. Arbetet genererar både hög stress samt psykisk och fysisk ohälsa. Det här inträffar då de psykologiska kraven är höga och inflytandet över det egna arbetet är mycket liten. Höga krav och låg kontroll har visats resultera i låg produktivitet, motivation och fysisk trötthet i arbetet, stress och social isolering. (Karasek & Theorell, 1990).

Karasek & Theorell har konstaterat genom sin krav- och kontrollmodell att höga krav och litet beslutsutrymme är mest psykiskt påfrestande (1990:9). De menar att det inte är höga krav i sig som bidrar till skadlig stress, utan när arbetstagaren inte vet hur hen ska bemöta arbetstagarens krav och använda sig av sina egna resurser (ibid.)

4 METOD

Studien har ett etnografiskt tillvägagångssätt eftersom det är inhopparnas upplevelser av sin arbetsvardag som står i fokus. Jag är inspirerad av Line Thomson Hassalls avhandling *Inside the TV Newsroom: Profession Under Pressure* (2014) både gällande vissa begrepp och metod. Under 18 månader (2007-2017) bedrev hon fältarbete på de största TV-nyhetsredaktionerna i Storbritannien och Danmark där hon tittade på de dagliga rutinerna mellan tv-journalister i form av deltagande observation för att förstå hur journalister faktiskt arbetar. Studien skiljer sig från många studier inom journalistik på så vis för att hon dels har en akademisk bakgrund inom kulturanthropologi, använder sig själv som aktivt instrument i sin egen forskning och inte har studerat populära teman som strategisk makt och vem som bestämmer agendan på nyhetsvärdet, som varit de största trenderna inom journalistisk forskning.

En annan viktig funktion med fältarbetet, enligt Hasall Thomsen, är att journalister själva inte har tid över eller plats att reflektera över journalistik som yrke, vilket talar för att den etnografiska metoden fyller ett tomrum (2014:4).

4.1 Etnografi

Den *etnografiska metoden* går ut på att få kunskap om studiemålet genom att samtala med kunskapskällorna själva genom att bedriva etnografi. Det finns ingen ensidig definition på vad etnografi är (Pink 2016). Jag ska dock försöka utröna hur jag tolkar begreppet i den här studien. Enligt Peterson betyder etnografi att skriva om människor, som baserar sig på interaktionen mellan forskaren och intervjupersonerna (2003:8). En etnografi förser således en *viss* kunskap som forskaren enbart kan förvärva genom att faktiskt vara med de människor som studeras (Hasall Thomsen 2014:5)

Enligt socialantropologen Clifford Geertz kan görandet av etnografi beskrivas som en form av rapportering, att välja ut intervjupersoner, transkribera texter, kartlägga områden och att föra dagboksanteckningar (Geertz 1973:6).

”Thick descriptions” som Geertz lånat av Gilbert Ryles, handlar om att tolka kulturellt beteende utifrån nyanserade beskrivningar av detsamma:

Doing ethnography is like trying to read (in the sense of “construct a reading of”) a manuscript—foreign, faded, full of ellipses, incoherencies, suspicious emendations, and tendentious commentaries, but written not in conventionalised graphs of sound but in transient examples of shaped behavior. (Geertz 1973:10)

Den som gör etnografi försöker krasst att tolka andra människors artikulerade erfarenheter och göra dem begripliga för andra. En ytterligare aspekt av etnografen är vilka frågor som ställs. Ekström menar till exempel att:

Frågorna handlar om vad människor gör, hur olika situationer förstås av deltagarna, vad deras handlingar betyder, hur handlingarna är reglerade och organiserade i specifika situationer (2010:28).

Jag använder Hasall Thomsens tolkning av etnografi, inspirerad av Harry F Wolcott, som utgångspunkt i den här studien. Wolcott menar att etnografi både är en *process* (fältarbete och erhållande av empiri och *produkt* (slutliga presentationen av materialet) (Wolcott 1995:82f). Att följa inhopparna på Svenska Yle genom deras arbetsdagboksanteckningar och samtalsintervjuer ses som en alternativ form av fältarbete och pro-gradu avhandlingen som den slutliga produkten av detsamma.

Digital etnografi i sin tur, är ett närmande till etnografi, som enligt Pink handlar om hur det digitala har blivit en del av det materiella, sensoriska och de sociala sfärer vi bebor och vad det innebär för etnografisk forskning (Pink et al 2016:7). Det här är något som jag har relaterat till när jag till exempel träffat mina intervjupersoner på videoverktyget Zoom och vi har samtalat om inhopparnas arbetsliv sittandes i varsitt hem. Trots att vi fysiskt inte har befunnit oss i samma rum, har vi gjort det i en virtuellt bemärkelse.

4.2. Dagbok som alternativ etnografi

På grund av coronapandemin har det inte varit möjligt att göra ett fältarbete på plats och fysiskt följa intervjupersonerna på arbetsplatsen varför det ansetts fördelaktigt att följa dem via dagboksanteckningar.

Innan videointervjuerna tog vid har intervjupersonerna därför uppmuntrats, motiverats och påmints till att föra arbetsdagbok över sammanlagt fem arbetspass för att jag som forskare ska kunna få en djupare inblick i deras arbetsvardag. Syftet har varit att på ett enkelt och effektivt sätt få en förförståelse av vad de faktiskt genomlever en typisk arbetsdag, få syn på kulturella normer, hur de upplever arbetet och vilka känslor arbetet och dess omständigheter väcker.

Enligt Burgess (1984) kan intervjupersonernas dagböcker ta form som anteckningar som besvarar frågorna var, vad och vem för att kunna göra observationer som är forskaren till gagn. I den här studien har fokus legat på att inhopparna själva fått beskriva vad de anser viktigt att lyfta fram i sin arbetsvardag, varför öppna frågor har varit fördelaktiga.

De huvudfrågor intervjupersonerna bedrivit arbetsdagbok utifrån är:

- *Vad gjorde du på arbetet i dag?*
- *När identifierade du dig som/kände dig som en inhoppare? Beskriv vad som skedde när du kände så.*

Det är just människors vardag som brukar betonas inom etnologisk forskning där empiriska studier inom området ger kunskap om kultur (Öhlander 2011:15).

Kulturbegreppet är omstritt och det finns många olika definitioner. Kultur kan i den här kontexten definieras som normer, värden och erfarenheter som människor skänker en viss mening (Öhlander 2011:16). På en arbetsplats finns det alltid en viss kultur som medarbetarna dels behöver förhålla sig till eller vars normer de behöver omförhandla.

4.3 Etnografiska videointervjuer

Huvudmaterialet består av fem videointervjuer som har gjorts med internetverktyget Zoom med inhoppare som arbetar på Svenska Yle. Videointervjuerna spelades in via inspelningsfunktionen på Zoom. En videointervju i den här kontexten är likt en

samtalsintervju, ett särskilt samtal med ett specifikt syfte som sker mellan forskare och intervjuperson där båda parterna är införstådda med vad som eftersträvas (Fägerborg 2011:88). Hassall Thomsen understryker att etnografiska intervjuer skiljer sig på det sättet att intervjufrågorna och dess inramning i första hand fokuserar på intervjupersonernas vardagsliv och att intervjuerna tar vid först när forskaren har bekantat sig med intervjupersonerna under en tid (2014:6). Intervjupersonerna skrev således sina arbetsdagböcker innan våra intervjuer med syfte att jag först skulle bekanta mig med dem och deras arbetsvardag innan vi gjorde videointervjuerna.

I videointervjuerna har jag utgått från vad inhopparna beskrivit i sina arbetsdagböcker för att nå en djupare förståelse för deras vardag i mötet med dem. Till exempel har jag frågat frågor som "Du beskriver i arbetsdagboken att du har känt dig stressad på arbetet, vad tror du att det beror på"? Jag har även haft ett par övergripande frågor som utgår från mina forskningsfrågor, som till exempel: "Hur trivs du på arbetet, vad fungerar bra, mindre bra?" för att komma igång med samtalet. Vidare har jag bett dem beskriva en typisk arbetsdag, för att de ska kunna lyfta fram det som de upplevt som viktigt för mig att veta för att förstå deras arbetsvardag. Däremot har tanken så långt det har gått varit att inte behöva bli begränsad av en klar frågemall utan att snarare ställa följdfrågor på det som inhopparna berättar om sin arbetsvardag och att uppmuntra dem till vidare reflektion om orsaker till varför de upplever saker på vissa sätt.

Videointervjuerna har varat i en timme upp till tre timmar, vilket har berott på hur mycket inhopparna själva varit benägna att berätta om sina liv. Intervjupersonerna är mellan 20-30 år gamla. Jag har träffat fyra av fem intervjupersoner i sina hemmiljöer via Zoom. En intervjuperson träffade jag i hens sommarstuga.

4.4 Urval

Jag har intervjuat två kvinnor och tre män för att i så stor utsträckning som möjligt få en jämställd representation av och båda könen i materialet. Att det är fler män än kvinnor i studien beror på att männen visade en större villighet att delta. Jag har medvetet valt att intervju både personer som arbetat så kort som ett par veckor till flera år med temporära kontrakt för att få en spridning på materialet. Jag har medvetet valt att inte intervju inhoppare som har någon form av deltidsanställning eftersom jag har varit intresserad av hur det påverkar inhopparna att inte ha något arbetsavtal. I den här studien har en av fem

inhoppare haft sin anställning på Svenska Yle som sin huvudsakliga sysselsättning, resterande har inhoppet som ett komplement till sina pågående studier.

Jag har använt mig av snöbollseffekten i urvalet av intervjupersoner. Till exempel att den senaste intervjuade personen har fått rekommendera en annan inhoppare som den här personen känner.

Bekanta som arbetar på Svenska Yle har rekommenderat personer jag kan intervjua för studien. De har också förmedlat kontakter via Svenska Yles inhoppargrupp på Facebook. De inhoppare i gruppen som blev intresserade av att vara med har sedermera kontaktat mig via SMS. Jag har framför allt haft kontakt med inhopparna via sms för att medvetet hålla korrespondensen utanför sociala medier eftersom jag varit mån om meddelandena inte ska ha sköljts bort i andra kommunikationsflöden som till exempel Messenger, Whatsapp eller Facebook. Jag har även kontaktat intervjupersoner personligen via Facebooks app Messenger, för att kolla av intresse för att vara med i studien.

4.5 Anonymitet och begränsningar

Inhopparnas namn har pseudonymiserats i studien för att skydda deras anonymitet. Enligt Larsson är det särskilt viktigt att skydda intervjupersonernas integritet, speciellt om de avslöjar eller kritiserar något som kan förväntas vålla problem på sin arbetsplats (2010:75).

Eftersom arbetsförhållandena på Svenska Yle har uppmärksammats och kritiserats medialt i Finland⁴ har jag varit extra noga med intervjupersonernas anonymitet för att skydda deras identitet och integritet. Det har dock inneburit att jag inte har kunnat skriva ut till exempel på vilken avdelning inhopparen arbetar, eller exakt hur länge, med risk för att röja deras anonymitet. Istället har jag delat upp tidsperioderna de arbetat på arbetsplatsen i *i kort tid*, *längre tid* och *många år* för att läsaren ändå ska få en fingervisning i hur länge intervjupersonerna arbetat på Svenska Yle.

4 <https://www.journalisti.fi/artikkelit/2020/2/absurd-kansla-att-samtidigt-alska-och-hata-det-har-stallet-visstidsanstallda-berattar-hur-det-ar-att-jobba-pa-svenska-yle/>
<https://www.journalisti.fi/artikkelit/2020/2/inga-nyheter-utan-inhoppare/>
<https://www.journalisti.fi/artikkelit/2020/10/efter-journalistens-yle-granskning-nyanstllningar-och-tydligare-regler-fr-inhopp-och-vikariat/>

4.6 Reflexivitet

Inom etnografisk forskning används forskaren som instrument i erhållandet av kunskap. Det betyder att rollen en forskare får i fält, som i det här fallet åsyftar interaktionen med inhopparna på Svenska Yle, påverkar vilket material som kan produceras och tillgängliggöras (Kaijser 2011:56f). Det faktum att jag själv utbildar mig till journalist har påverkat mig i mitt möte med inhopparna. Till exempel att jag har kunnat relatera till en del av de saker de har berättat om yrket vilket jag tror har skapat ett förtroende oss emellan då inhopparna generöst har delat med sig av sina upplevelser av arbetet med mig.

Hasall Thomsen menar att hennes yrkesroll som journalist bidrog till en partiskhet i mötet med sina intervjupersoner då hon som indoktrinerad i de sociala normer blivit "blind" för en del detaljer (2014). Hon använder begreppet *studenten* för att beskriva den roll hon intog när hon mer nyfiken kunde fråga sina intervjupersoner "dumma" frågor i stil med vad-händer-här. Jag har tagit fasta på hennes begrepp *studenten* då även jag kunnat inta den rollen då jag själv inte har något erfarenhet av att ha arbetat på Svenska Yle.

Att jag inte har arbetat där själv innebär att jag inte känner till varken sociala normer vilket har bidragit till att jag har kunnat träda in i fältet så aningslöst som möjligt genom att inte dra förhastade slutsatser kring något (jfr Agnidakis 2013).

4.7 Transkribering och analys

Videointervjuerna transkriberades generellt en till ett par dagar efter att de hade ägt rum för att ha dem färskt i minnet. Enligt Larsson ska en intervju skrivas ut så snabbt som möjligt för att minnas de reflexioner man gjort på grund av svaren, eventuella motsägelser och vilket tonläge intervjupersonen haft under vissa delar av intervjun som kan anses viktigt för analysen (2010:69). Under den här processen plockade jag ut särskilda avsnitt och förde egna anteckningar över mina reflektioner kring det intervjupersonerna sa. Syftet med det var för att underlätta för mig själv vid ett senare skede och minnas vilka avsnitt som föreföll viktiga i den stunden.

Enligt Mollberg är det viktigt att ett material transkriberas så att den som läser ska kunna ta ställning om tolkningen av de fenomen som diskuteras är rimlig (200:10). På så vis har jag valt ut de transkriberade delar för att kunna återge analysen så klart och tydligt som möjligt för läsaren. Eftersom huvudfokus i den här studien är på innebörden i

intervjupersonernas utsagor snarare än på språkliga nyanser, har jag valt att lämna bort vissa upprepningar av ord och hummanden för läsvänlighetens skull. Bedömningen var att det inte skulle påverka förståelsen, vilket Larsson bekräftar är helt okej inom disciplinen för media och kommunikationsvetenskap (2010:69).

Därefter har transkriberingarna sammanställts i ett Word-dokument och skrivits ut för en större läsvänlighet. Jag läste texterna upprepade gånger under analysprocessen. Dels läste jag alla texter för att utröna återkommande teman utifrån mina forskningsfrågor. Emellanåt delade jag upp läsningen och fokuserade på vissa segment i texterna för att se likheter och skillnader mellan intervjupersonernas utsagor. Jag har gått tillbaka till texterna flera gånger för att se på empirin med nya ögon och få nya infallsvinklar. Enligt Öhlander är tematiseringen en del av analysen och handlar om att lära känna sitt material och skönja mönster, motsägelser och komplexiteter i materialet (2010:279). Under skrivprocessen har jag gått tillbaka till materialet flera gånger för att jämföra intervjupersonernas utsagor med varandra för att skönja likheter såväl som olikheter.

Öhlander menar att det är givet att forskaren tolkar materialet under tematiseringsprocessen, vilket hen gör med sin vanliga vardagskunskap i kombination med empiriskt och teoretiskt kunnande (2010:280). Att tolka handlar om att sätta in saker i en specifik kontext. Jag har således försökt att tolka det som jag har uppfattat som viktigt för studiens övergripande kunskapsmål genom att pendla mellan att skriva, läsa intervjupersonernas utsagor och koppla på studiens teoretiska utgångspunkter.

5 VARDAGEN PÅ SVENSKA YLE

Inhopparna beskriver sin arbetsvardag i sina arbetsdagböcker på olika sätt, beroende på vad de själva har tyckt varit viktigt att lyfta fram. I det här kapitlet presenteras intervjupersonerna och hur de upplever sin arbetsvardag med hjälp av "tjocka beskrivningar" (Geertz 1973) av densamma. Begreppet *livsvärld* används för att tolka deras upplevelser med avstamp i deras arbetsdagböcker. Syftet är att skapa en djupare förståelse för deras arbetsvardag genom att lyfta fram komplexiteten i att inhopparna kan ha liknande såväl som olika upplevelser av sin arbetsvardag.

5.1 "Flow" och gemenskap

Min absolut längsta dag på jobbet hittills. Jag började jobba tidigt eftersom jag visste att det kommer att bli en lång dag och jag hade klart för mig vad jag kunde arbeta med och skippade morgonmötena för att hinna med mitt arbete idag. Jag hade ännu en intervju framför mig och visste att både radioinslaget och webbartikeln skulle ut följande morgon. Jag var stressad. /.../ Såhär i efterhand kändes det som jag arbetade väldigt långsamt, men det var takten jag hade och jag hade hela tiden farten på. /.../ Jag gick hemåt klockan 23 efter en 15 timmars arbetsdag.

(Oskar, dagboksanteckning hösten 2020, inhoppare på Svenska Yle en *kortare* tid).

Oskar har arbetat som inhoppare vid sidan av studierna under en *kortare tid*. Han arbetar som reporter cirka tre dagar i veckan. Av Oskars utdrag ur arbetsdagboken att döma framgår det att hans *livsvärld* påverkas av två stressfaktorer. 1. deadlinen om att hans inslag behöver ut i tid och att han behöver ha en såpass effektiv arbetstakt att han uppnår deadlinen. Att han upplever sig stressad resulterar i att han skippar morgonmötet till förmån för arbetet, vilket kan tolkas som att han inte har "råd" att ta några pauser. 2. Att han inte är säker på *hur* han bör arbeta för att nå sin deadline skapar självtvivel och en känsla av otillräcklighet. Han nämner till exempel att det kändes som att han arbetade långsamt men att han samtidigt gjorde sitt bästa men att det ändå inte tycktes vara tillräckligt.

Enligt Karasek & Theorell är det lättare för arbetaren att uppleva en känsla av *kontroll* om arbetarens kompetens tillvaratas och utvecklas (1990:5). Att Oskars arbetsdag blev så

lång tyder på att han inte hade den *kontroll* eller det *stöd* som behövdes för att få arbetet klart i tid. Den inre stress som Oskar upplever i sin arbetsvardag relaterar även till vad Czikszenmihalyi (2003) benämner som *flow*. Flow upplevs när individen anser sig prestera över sin genomsnittsnivå vad gäller utmaningar och färdigheter. Ångest, å andra sidan, infinner sig när utmaningen upplevs som högre än de egna färdigheterna (Czikszenmihalyi 2003). Att Oskar arbetade 15 timmar under en arbetsdag kan ses som ett försök till att kompensera för de färdigheter han upplever att han ännu inte har och avsaknaden av tillräckligt *stöd* från omgivningen.

Petra har arbetat en *längre* tid som inhoppare på Svenska Yle vid sidan av studierna. Hon arbetar på flera av Yles redaktioner, bland annat på en lokalredaktion och har både arbetat på sommarvikariat och inhopp.

Jag loggade in på de olika verktygen, hälsade i chatten och började med att korrläsa en artikel. Jag hade ett videomöte med min producent och förstasidanturen om kvällen – god stämning. /.../ Jag snackade per chatt med en kompis som råkade läsa radionyheterna ikväll, så det var en skön variation när det inte hände så mycket. Jag stressade som vanligt med prioriteringen av nyheter, funderade om jag borde skriva eller ej – och bollade lite artikelidéer med de som hade koll på förstasidan och some i dag. /.../ Jag kände ibland att jag inte riktigt visste vad jag skrev om (amerikansk beslutsprocess) vilket gjorde mig mer stressad eftersom jag snabbt skulle ha ut nyheten.

(Petra, dagboksanteckning hösten 2020, inhoppare på Svenska Yle en *längre* tid).

Det framkommer av Petras arbetsdagbok att hennes *livsvärld* precis som Oskars stundtals kantas av stress och självtvivel vilket beror på att hon kämpar med att uppnå ett *flow*.

Att Petra känner sig stressad relaterar till att hon 1. har svårt att välja vilka nyheter som har högst *nyhetsvärde*⁵ och 2. att hon tvivlar på om hon har gjort rätt val och kan landa i det samt 3. att hon är under tidspress och behöver få ut nyheten i tid samtidigt som hon tvivlar på om hon har rätt kunskaper för uppgiften. Enligt Karasek & Theorell är de mest negativa reaktionerna på arbeten med hög arbetsbelastning trötthet, ångest, depression

5 Enligt Häger (2014) arbetar en journalist upp en nyhetsnäsa, det vill säga en kompetens att urskilja vad som är en bra nyhet. Häger definierar en bra nyhet som betydelsefull information som offentliggjorts och som tidigare varit okänt (2014).

och fysisk sjukdom, vilka tillkommer när de psykologiska kraven på arbetet är höga och arbetarens beslutsutrymme är litet (1990:32). Att Petra beskriver att det är "skönt" att få variation från arbetsuppgifterna genom att samtala med en kollega under arbetsdagen kan tolkas som att hon får en paus från den inre ångesten av att producera rätt nyheter. Det kan således konstateras att Petras *flow* är beroende av att hon upplever att hon har tilltro till att hon valt en nyhet som hon med säkerhet vet har ett högt nyhetsvärde och som hon upplever att hon har kunskaper om.

Felix har arbetat som inhoppare på Svenska Yle under en *längre* tid. Han har som mest varit anställd på vikariat under sommarmånaderna men arbetar annars som inhoppare med nyheter och radio vid sidan av studierna. Han arbetar allt mellan sex dagar i veckan till någon gång i veckan, beroende på hur behoven ser ut. I genomsnitt arbetar han två till tre dagar i veckan. För att säkra så många arbetspass som möjligt är han med på turlistan⁶ på två olika redaktioner

Igen, dags för kvällstur på riksnyheter. Det roliga var att jag en god stund satt tillsammans med den kollega som lärde upp mig första gången till riksnyheter och vi har rätt så roligt tillsammans på jobbet. Dessutom hade jag en annan god kollega som jobbade med TV-nytt ikväll och det var länge sedan vi setts på annat sätt än på distans, så det var riktigt roligt. /.../ Lite strulade jag med tekniken i sändningen klockan 22, och jag är kanske inte helt nöjd med hur den blev, men skulle inte säga att någon annan än jag egentligen säkert reagerade på det.

(Felix, dagboksanteckning, inhoppare på Svenska Yle en *längre* tid)

Felix är den enda inhopparen som i huvudsak beskriver sin livsvärld som *rolig* vilket till största delen präglas av att han uppskattar samvaron med sina kollegor. Enligt Caplan et al verkar socialt stöd på arbetsplatsen fungera som en buffert mellan arbetsstress och belastning: män som har starkt socialt stöd från andra i deras arbetsmiljöer visar inga symptom på stress eller belastning (1980:13). Att Felix upplever att han trots tekniskt strul under sitt arbetspass upplever roligt på arbetet kan tolkas som att han har ett starkt *socialt stöd* av sina kollegor vilket gör att han upprätthåller ett tydligt *flow* i arbetet vilket också tycks inverka positivt på hans arbetsmotivation.

⁶ Svenska Yle har en turlista över de inhoppare som arbetar med vilken arbetsuppgift och vilka kompetenser de besitter och uppdateras kontinuerligt var tredje vecka.

5.2 Otydliga arbetsuppgifter

Martina har arbetat som inhoppare under en *kortare tid*, vilken är hennes huvudsakliga sysselsättning för tillfället. Hon arbetar i genomsnitt fyra dagar i veckan med nyheter. Till skillnad från Oskar och Petra är det organisatoriska faktorer i verksamheten som hon upplever påverkar hennes livsvärld.

/.../ Arbetet kring nyheten var indelad så att jag gjorde radioinslagen, medan en annan reporter intervjuade ungdomar och skrev en webbartikel om ämnet. Vi hade alltså relativt mycket material insamlat och därför var det frustrerande att plötsligt få veta att nyhetsklippet bara skulle vara 1:30 minuter långt då de brukar vara ca 2:20 minuter långa.

(Martina, dagboksanteckning hösten 2020, inhoppare på Svenska Yle en *kortare tid*)

Av Martinas dagboksanteckning att döma upplever hon en frustration över delade budskap från ledningen gällande vilka arbetsuppgifter hon förväntades utföra. Till exempel att hon var inställd på att samla in material för ett radioinslag som rutinmässigt brukar vara 2:20 minuter långa, men som plötsligt förkortades till 1:30 minuter utan en tydlig anledning. Enligt Karasek & Theorell är det inte arbetet i sig som spelar störst roll i utvecklandet av stressrelaterad ohälsa utan den organiserade strukturen på arbetet (1990:9). Enligt Reinardy (2014) blir en vardaglig arbetsuppgift oönskad när syftet inte är tydligt fastställt. Ett arbete som saknar värde är inte tillfredsställande för arbetaren (Reinardy 2014:866). Att Martinas insamlade material i slutändan inte utnyttjades till fullo kan tolkas som att hennes arbete inte *värderades* och att hon således inte kände sig *uppskattad* vilket påverkar hennes inställning till arbetet.

5.3 Orättvis arbetsfördelning

Klas är den inhoppare som arbetat på Svenska Yle längst. Han har arbetat från och till regelbundet under många år vid sidan av sina studier.

.../ Det kom faktiskt en klassiker på det här skiftet vad gäller att känna sig som en inhoppare. Det finns i regel många äldre kollegor, fast anställda, medelålders, rätt ofta mindre kompetenta vad gäller teknik än vad vi yngre är. Och en äldre kollega som arbetade parallellt med mig på det här skiftet behövde hjälp med att ta ut ett material ur ett program vi har för att få det från servern till ett annat program. Liten grej för mig att göra men irriterar, det är inte en svår sak att lära sig, men det känns som fast anställda har råd att inte måste kunna. Som inhoppare har jag inte råd att inte kunna.

(Klas, dagboksanteckning hösten 2020, inhoppare på Svenska Yle i *många* år)

Det framgår av Klas dagboksanteckning att han upplever att det finns andra förväntningar på honom som ung inhoppare än på äldre medelålders anställda. I hans *livsvärld* blir han *orättvist* behandlad i jämförelse med fastanställda på arbetsplatsen, vilket beror på att hans position som inhoppare inte tillåter honom att *inte kunna* de tekniska kunskaperna arbetet medför.

En av de stressfaktorer som togs upp i Monteiro et als studie (2016) var *tvetydighet i arbetsrollen*. Till exempel att det fanns en förväntan på reportrar om att vara multikompetenta. Förutom att analysera, granska och samla information förväntades de också ha kunskap om radio, TV, skriven press och webbsidor etc (Monteiro et al 2016; Heloani 2005; Mackay 2012). Enligt Karasek & Theorell klassas tvetydighet i arbetsrollen som psykologiska krav och innebörden av de psykologiska kraven påverkar både produktiviteten och hälsan (1990:63).

Att Klas upplever att han inte har råd att *inte kunna* utföra arbetet kan tolkas som att det finns olika *rollförväntningar* på arbetsplatsen. Till exempel att inneha tekniska kunskaper är ett kriterium för att han ska få behålla sitt arbete som inhoppare medan en äldre fast anställd inte behöver oroa sig för sin anställningssituation och kan förlita sig på hjälpen som måste ges av en inhoppare.

Slutresultatet blir att högre krav ställs på inhopparna i jämförelse med fastanställda eftersom de förväntas besitta alla de kunskaper de dagliga arbetet kräver och inte kan fransäga sig ansvar med rädsla för att förlora sin arbetsposition.

Arbetsvardagen på Svenska Yle associeras således med både inre och yttre psykologiska krav som yttrade sig i stress, självtvivel och generell ångest som påverkar inhopparna på olika sätt. Det konstaterades att det tycks finnas olika rollförväntningar på inhoppare och fastanställda: att unga inhoppare förväntas ha mer tekniska kompetenser än fastanställda. Slutligen visade det sig att social samvaro med kollegorna under arbetspassen kan fungera som en buffert mot stress och belastning.

6 INHOPPARROLLEN

I tidigare avsnitt beskrevs hur inhopparna upplevde sin arbetsvardag på en generell basis genom utdrag från deras arbetsdagböcker, med så kallade ”tjocka beskrivningar” (Geertz 1973) om densamma. I det här avsnittet diskuteras hur inhopparna ser på och upplever sin anställningsform i relation till hur den har beskrivits av arbetsgivaren, Svenska Yle. Inhopparrollen förknippas med prekariatet: att upprepade gånger göra tillfälliga jobb utan något arbetsavtal eller arbetsrelaterade hälsoförmåner och att inte veta hur länge situationen ska vara så.

6.1 En integral del av nyhetsverksamheten

Enligt Svenska Yle är syftet med att ha inhoppare i verksamheten att de ska kunna vikariera vid kortare frånvaro, till exempel när månadsanställda är sjuka, är på utbildning eller hemma med sjukt barn. Behoven finns framförallt inom nyhetsverksamheten, som är uppdelad i treskift⁷, de dagar Svenska Yles tillsvidareanställda inte kan jobba.

De intervjuade inhopparna delar inte bilden av att enbart täcka upp vid en kortare frånvaro eftersom de regelbundet lägger in sina önskemål om vilka dagar de vill arbeta i en *turlista*⁸ utefter sina möjligheter till att ta emot arbete. Snarare upplever de att de i första hand står till förfogande för att täcka upp för ett konstant behov av arbetskraft, vilket framgår av Martinas citat:

Nog är det ju nånting i deras personalpolicy som inte fungerar för att inte är jag den enda som jobbar fyra dagar i veckan som inhoppare. Om man jämnt och ständigt har tre eller fyra personer som gör minst fyra dagar i veckan, då har man ju brist på fastanställda. Det är ju bara så.

(Martina, intervju, inhoppare på Svenska Yle, en kortare tid).

7 Det är olika tider på olika redaktioner men generellt börjar morgongruppen mellan 4.30 – 6. Nästa grupp mellan klockan 8-11 och följande gäng mellan 13-16.

8 Svenska Yle har en gemensam webbsida där det står listat vilka som är i arbete där inhopparnas önskade turer kommer upp. Enligt inhopparna så uppdateras den regelbundet.

Martina bor i en egen lägenhet i Helsingfors och livnär sig på inhoppjobb. Hon upplever inte att hon enbart vikarierar vid kortare frånvaro eftersom hon i regel arbetar fyra dagar i veckan. Av hennes citat framgår det att hon noterat att det finns andra inhoppare i verksamheten som arbetar lika mycket som hon själv. Hennes skepsis mot personalpolicyn är ett uttryck för att hon inte håller med om att inhopprollen är så temporär som Svenska Yle skulle vilja framställa.

Klas har arbetat som inhoppare längst av de intervjuade. Han menar att Svenska Yle satt i system att använda inhopparna för verksamheten. Klas har förutom att ha arbetat heltid på somrarna mer eller mindre arbetat cirka tre dagar i veckan, vilket blir mellan 60-70 procent. Klas berättar att han har haft samma passerkort sedan han började för många år sedan:

Inte ens med över [x] år på nacken ser jag något skäl till att byta ut mitt "tillfälliga" kort för det återspeglar ju vem jag är i huset.

(Klas, intervju, inhoppare på Svenska Yle i *många* år).

Av Klas citat att döma kan det utronas en viss hopplöshet i hans utsaga. Trots att han har arbetat på Svenska Yle i många år arbetar han fortfarande som inhoppare, vilket symboliseras med hans "tillfälliga" passerkort. En känsla av alienation är enligt Standing karaktäriserande för prekariatet eftersom man inte agerar utifrån vad man själv vill utan på andras order (2013). Ett resultat av det är ofta en känsla av att känna sig lurad – men ändå behöva vara tacksam och känna glädje över att ha ett jobb (Standing 2013:37). Att Klas har arbetat som inhoppare under en såpass lång tid men fortfarande inte har fått någon fast anställning kan tolkas som att inhopprollen dels är associerad med viss besvikelse men är också ett tydligt tecken på att anställningen blivit mer permanent än att bara hoppa in vid medarbetares sjukfrånvaro.

Felix bor också i en egen lägenhet i Helsingfors och livnär sig på inhoppjobb vid sidan av sina studier. Han arbetar både enligt turlistan, där han vet vilka pass han har att förvänta sig, samt hoppar in i mån av möjlighet med kort varsel om han blir inringd.

I likhet med Martina upplever han att inhopprollen är mer förknippad med ett bestående arbetstagande:

F: Jag skulle säga att inhopparna jobbar på en mer fast basis än bara inhopp. Mycket veckoslut, fredagskvällar, lördagsmorgnar, måndagsmorgnar blir det. Är det oftast inhoppare man hör i sändningar.

S: Okej, sådana luckor som andra kanske inte vill ta?

F: Ja, sånt som de med fastanställningar eller de som har jobbat länge, har kunnat konstatera att nej, på juldagsmorgon vill jag inte jobba. Så då erbjuds de till inhoppare. Inte för att någon är sjuk utan för att någon annan inte vill.

Det framgår av Felix citat att inhopparna inte bara arbetar när fastanställda inte kan arbeta på grund av sjukdom eller liknande utan snarare att de arbetar när fastanställda inte *vill* arbeta, till exempel veckoslut och tidiga morgnar.

6.2 Deltidsanställd och frilans

Oskar, som har arbetat en *kortare tid* har arbetat under liknande anställningsformer tidigare i sitt liv, vilka han själv refererar till som nollavtal⁹. Han visste inte hur mycket arbete han kunde förvänta sig att få arbeta när han började som inhoppare på Svenska Yle:

Jag förstod det också på när jag blev anställd att jag kanske inte får så mycket turer om det inte är så många som är sjuka vet du. /.../ Men då har de på något sätt utgått från att "vi har de här inhopparna till förfogande de här dagarna". Det har inte alls utgått från att någon har varit sjuk eller någonting sånt, utan det har nog känts mer som att man skulle vara deltidsanställd är kanske ett bättre ord.

(Oskar, intervju, inhoppare på Svenska Yle en *kortare tid*).

9 Ett nollavtal är ett avtal om deltidsarbete där man inte avtalat om exakta arbetstider utan endast om en övre och undre gräns. Arbetsgivaren bestämmer hur mycket arbete som erbjuds och arbetstagaren är fri att tacka ja eller nej till arbetspass.

Det framkommer av Oskars citat att han initialt var inställd på att få mindre turer än han faktiskt fick i praktiken, då han trodde att han enbart skulle täcka upp för sjuk personal. När han sedan började insåg han att han fick *alla* de pass han önskade vilket han beskriver lite som en lottovinst och som en "lycklig känsla". I Oskars citat framgår det att han snarare känner sig som en deltidsanställd än som en inhoppare.

Petra beskriver inhopprollen utifrån de anställningsförmåner som saknas:

Inhoppjobb är ju exakt så att man inte får några av de här anställningsförmånerna som man annars får. Det är som att frilansa på ett sätt.

(Petra, intervju, inhoppare på Svenska Yle en *längre* tid).

Av Petras citat att döma så förknippas inhopprollen med avsaknaden av de rättigheter som fastanställda har. Enligt Standing är de som befinner sig inom ramen för prekariatet mer sårbara eftersom de saknar gemenskapsstöd i nödlägen, saknar garanterade tjänsteförmåner, statliga förmåner och privata intäkter som komplement till lönen (2013:24f). Att Petra likställer rollen med att frilansa kan tolkas som ytterligare ett tecken på att hon förknippar inhopprollen med avsaknaden av ett skyddsnet.

6.3 Timavtal eller nollavtal

Svenska Yle benämner inhopparnas anställningsförhållande som timavtal¹⁰. Inhopparna refererade i regel till sitt anställningsförhållande som ett nollavtal för att beskriva deras arbetssituation under våra intervjuer. När de reflekterade kring hur de upplever anställningsförhållandet i praktiken förhöll de sig ambivalenta då en del av de intervjuade är nöjda med arbetssituationen. Medan andra upplevde en frustration över att inte kunna planera sin framtid längre än tre veckor framåt i tiden.

¹⁰ Enligt HR-avdelningen på Svenska Yle är ett timavtal: "Ett visstidsavtal som görs upp utgående från de arbetsturer arbetsgivaren och den anställda har kommit överens om, vanligen i en treveckors period. Arbetstiden bestäms enligt kollektivavtalet Rundradions programarbetare och arbetstidslagen. Arbetstagaren får uppgifter om arbetsturer och -timmar som skall utföras under avtalets giltighetstid då avtalet uppgörs. De timanställda har samma grundlön som de månadsanställda som jobbar i samma uppgift men de får betalt per timme.

Jag har då alltid fått turer så det kanske inte har känts som ett nollavtal för mig för har jag önskat turer har jag alltid fått turer. Men i princip betyder det att man inte är garanterad något jobb den perioden som man önskar jobb under.

(Petra, intervju, inhoppare på Svenska Yle en *längre* tid).

Petra har fått de arbetsturer hon önskat och eftersom hon studerar vid sidan av arbetet har det varit gynnsamt för henne att hon kan arbeta när hon har möjlighet. Enligt Alfonsson som har tittat på unga behovsanställdas villkor kan anställningsformen fungera bra såvida den anställde har en annan aktivitet vid sidan av (2020:183). Petra beskrev under vår intervju att hon inte hade något "intresse" av att arbeta fulltid så länge hon studerar.

Klas har liknande erfarenheter:

Jag är nöjd med det dagliga samarbetet med HR-avdelningen, alltså vad gäller att stämma av om arbetsmängd och specifika skift. Jag känner att vi har ett gott samarbete, att jag blir lyssnad på och att mina önskemål respekteras. Å andra sidan är det här ju nog en ställning jag upplever att jag tjänat in genom att jag genom åren ställt upp på kvälls-, veckosluts- och diverse helgskift.

(Klas, intervju, inhoppare på Svenska Yle i *många* år)

Klas beskriver att relationen med arbetsgivaren inte har kommit gratis utan att det är något som baseras på att han har varit lojal mot arbetsplatsen under många år och "ställt" upp och arbetat kvällar, veckoslut: sådana pass som fastanställda inte tycks vilja ha (se s.39)

Felix å andra sidan är frustrerad över sin anställningssituation:

Vi ger ju vårt allt och vi ger bort vår fritid till en arbetsplats som tyvärr inte ger så mycket tillbaka. Som inte ens kan lova mer än tre veckor tillbaka åt gången. /.../ När alla far på semester så jobbar man extra turer istället. /.../ Jag har till exempel aldrig skrivit på något kontrakt när det gäller in hopp, vilket också är ett skäl till att jag anser att det är mer ett nollavtal än att jag är timavlönad. /.../ Det har nog alltid varit, nog kommer du väl imorgon på jobb och man har sagt absolut så kommer jag. Men på sitt sätt har jag aldrig bundit mig någonsin till någonting.

(Felix, intervju, inhoppare på Svenska Yle en *längre* tid)

Felix upplever att han ger bort sitt liv till sin arbetsplats men inte får mer än sina inplanerade turer á tre veckor åt gången tillbaka. Felix upplevelser kan förstås utifrån Standings teorier om prekariatet, som menar att unga ofta hamnar i otrygga positioner för att visa vad de går för, men att det inte är en rimlig uppgörelse eftersom de tillfälliga anställningarna ofta varar längre än de borde (2013:102). Det kan således tolkas som att Felix upplever sig bli orättvist behandlad av sin arbetsgivare eftersom han ger mycket mer än vad han tycker sig få tillbaka.

Enligt inhopparna själva har inhopparen således huvudsakligen en funktion: att under en *varaktig period* täcka upp för en ständig brist på arbetskraft. En del av de intervjuade upplevde att de är nöjda med arbetssituationen eftersom den är tillfällig medan andra upplevde en frustration över att inte ha en fast anställning. Inhopparna förhöll sig till att rent teoretiskt ha ett nollavtal eftersom de egentligen inte kan vara helt säkra på att få de pass de önskar. Trots att arbetsturerna bestäms mellan Svenska Yle och arbetstagaren så är det slutligen och sist upp till Svenska Yle att ge inhopparna nya turer. På så vis har inhopparna liten *kontroll* över både sin vardag och anställningstrygghet. Att de däremot har erfarenheterna av att i regel få de pass de önskar kan tolkas som att de upplever sin anställning som mer förmånlig än vad den egentligen är.

7 INHOPPAREN I DET DAGLIGA ARBETET

I tidigare kapitel diskuterades hur inhopparna uttryckte sig om och upplevde sin anställningsform. I det här kapitlet diskuteras hur inhopparrollen påverkar inhopparna i det dagliga arbetet.

7.1 Stöd, ansvar och feedback

För att komma in i arbetsuppgifterna och underlätta det dagliga arbetet blir alla inhoppare upplärda av sina kollegor. Ett par av de intervjuade upplevde att de första veckorna på arbetet var tuffa med höga krav och många nya moment att hantera. En del av de intervjuade upplevde att det var svårt att veta om de gör ett bra arbete eftersom de sällan får feedback på det de gör.

Martina upplevde att hon fick en bra introduktion första veckan på arbetsplatsen. Men under andra veckan arbetade hennes handledare på distans vilket gjorde att hon fick klara sig själv:

Redan nästa vecka var han på distans och det fanns inte riktigt någon i min arbetsgrupp på plats när jag var på redaktionen så jag kommer ihåg att andra veckan var lite jobbigare för det fanns ingen som jag kände att jag kunde fråga och det kändes ganska svårt. Jag kände mig kanske lite lämnad åt mitt öde då den veckan, så det var kanske inte en så bra upplevelse.

(Martina, intervju, inhoppare på Svenska Yle en kortare tid)

Det framgår av Martinas citat att hon saknade det *stöd* hon behövde i det dagliga arbetet den första tiden på arbetet, vilket tycks bero på att många av kollegorna arbetade på distans på grund av coronapandemin. Karasek & Theorell menar att *socialt stöd* på arbetet relaterar till all form av hjälpsam social interaktion som finns tillgänglig på arbetsplatsen i form av kollegor och chefer (1990). Upplever man socialt stöd på arbetet kan det fungera som en buffert för psykologisk stress, förebygga långvarig stress, eller en coping-strategi för produktivitet (Karasek & Theorell 1990:69). Att Martina initialt saknade stöd från kollegor och chefer sin andra vecka på arbetet kan således konstateras påverka hennes välbefinnande på lång sikt.

Oskars första veckor på arbetet kantades av för hög arbetsbörda:

Egentligen håller jag inte längre med om att inhopparna i början ska klara av nyhetsradio, webb och flöde redan första veckorna på jobbet. I min mening tror jag att inläring och utveckling skulle fungera allra bäst med att i början göra ENBART radio, sedan övergå till webbartiklar, för egentligen är webbartiklar betydligt svårare helt enkelt därför att du måste skriva ut mer, ha egna ord du tolkar det som intervjupersonen säger och ha kunskap om alla publiceringstekniska detaljer.

(Oskar, dagboksanteckning hösten 2020, inhoppare på Svenska Yle *en kortare* tid)

Det framgår av Oskars citat att han upplevde att det ställdes för höga krav på honom som inhoppare de första veckorna på arbetet, vilket förklaras med att han förväntades behärska många moment åt gången på kort tid. Istället hade han önskat att i lugn och ro lära sig ett arbetsmoment i taget. Att vara prekariserad handlar enligt Standing om att vara programmerad för en prestationsinriktad livsstil där multitasking är ett faktum (2013). Att multitaska försämrar produktiviteten i varje enskild aktivitet, splittrar tänkandet och försvårar kreativt arbete och fritidssysselsättningar som kräver koncentration (Standing 2013:195). Att Oskar upplevde svårigheter att prioritera arbetet till följd av många parallella arbetsmoment kan förstås utifrån att hans koncentration tycks ha blivit splittrad och att han har haft svårigheter att hålla fokus på en sak i taget.

Petra känner sig ibland osäker på om hon gör ett bra arbete. Den starkaste indikatorn på att hon gör ett bra jobb är avsaknaden av kritik från läsare:

Man får väl helt enkelt lära sig att lita på att det man gjort är rätt och så får man väl se om det kommer en kommentar som tillrättavisar en.

(Petra, intervju, inhoppare på Svenska Yle *en längre* tid)

Klas har liknande tankar och efterlyser att få mer feedback på sitt arbete:

På alla mina sex år på arbetet så har jag haft ett utvecklingssamtal med en chef och det var också ganska flyktigt och vagt. I övrigt har det endast varit komplimanger i förbifarten.

(Klas, intervju, inhoppare på Svenska Yle i *många* år)

För Felix del ger Svenska Yles upplärningssystem en trygghet:

Det finns en ganska stark politik där att du kan säga att du kan vad som helst, men du har ändå någon som lär upp dig de första två turerna. /.../ På så sätt när de ringer mig och konstaterar kan du komma och göra någon tur så är det en sådan tur de vet att jag kan. Det kommer inga överraskningar att jag får en helt ny tur som jag måste hoppa in på kort varsel.

Felix, intervju, inhoppare på Svenska Yle en *längre* tid).

Att Felix har blivit upplärd till de turer som han arbetar innebär en trygghet för honom eftersom han vet vad han har att förvänta när han kommer till arbetet. Han kan räkna med att han inte förväntas arbeta turer som han inte är upplärd till.

7.2 Inte samma tillgång till utrustning som fastanställda

Under vissa moment i arbetsvardagen blev inhopparna särskilt varse om sin position som inhoppare. Till exempel kom det fram i deras arbetsdagböcker såväl som under våra videointervjuer att vara inhoppare förknippades med att inte ha samma tillgång till teknisk utrustning som fastanställda:

I videomötet deltog jag, producenten, förstasidanturen och en person som lärde sig förstasidan. De lyfte fram vilka rättigheter hon saknade (en mejladress som måste kopplas och photoshop) och jag insåg att jag fortfarande saknar de rättigheterna

(Petra, dagboksanteckning, inhoppare på Svenska Yle en *längre* tid)

Enligt Petras citat var hon inte medveten om avsaknaden av licensen till bildbehandlingsprogrammet Photoshop förrän det uppdagades att en annan kollega inte hade tillgång till dem. Petra blev således medveten om avsaknaden av sina egna

rättigheter genom en *avspegling* i kollegan. Att Petra inte var medveten om avsaknaden av rättigheterna kan bero på att hon tagit för givet att hon inte har samma rättigheter som en fastanställd.

Att inte ha tillgång till egen utrustning innebar för Felix mindre arbetstid för den journalistiska produktionen som att till exempel klippa ihop videoinslag:

Efter det så måste jag ännu åka in till Böle till redaktionen för att hämta utrustning, vilket jag inte skulle ha behövt ifall jag skulle ha varit anställd, så det tog onödig arbetstid av mig. Annars så fick jag allting att fungera precis som det skulle, och kunde jobba helt som "vem som helst".

(Felix, dagboksanteckning, inhoppare på Svenska Yle en *längre* tid.)

Felix upplever att han behövde "slösa" arbetstid för att förse sig med den utrustning han behövde för att kunna utföra sitt arbete, något han inte skulle ha behövt om han hade varit fastanställd. Att behöva förhålla sig till att hämta och lämna utrustning blir för Felix en symbol för hans roll som inhoppare eftersom han så fort han kom igång med arbetet upplevde att han kunde jobba som "vem som helst".

Oskar bekräftar den här bilden och skriver i sin arbetsdagbok:

Här hade jag stressat för att få allt färdigt och slösat en hel del tid på att åka av och an mellan hemmet och Böle för att slutligen inte få göra min artikel till följande dag.

(Oskar, dagboksanteckning, inhoppare på Svenska Yle en *kortare* tid).

Att Oskar behövde slösa tid på att åka mellan hemmet och kontoret handlade om att han inte var medveten om hur han hemifrån skulle få åtkomst till Yles databas och att han inte hade de tekniska kunskaperna för att lösa problemet på egen hand. Resultatet blev att han inte blev färdig med sin artikel och att den behövdes skjutas upp. Enligt Standing befinner sig prekariatet i tidspress: de måste fokusera på att arbeta utan att det inbegriper en ekonomisk trygghet eller en yrkeskarriär (2013). Det krävande arbetet och att de behöver vara tillgängliga när arbetsgivaren behöver det resulterar i att de som befinner sig i

prekariatet löper en ständig risk för utbrändhet eller ett diffust mentalt tillstånd (Standing 2013:195).

7.3 Ingen självklar plats på möten

Varje arbetspass startar vanligtvis med ett gemensamt möte för arbetslaget. Det framgick dock i videointervjuerna och i inhopparnas arbetsdagböcker att de inte alltid deltog i möten endera för att de inte fått klart för sig vilken roll de har på dem eller för att de anses ta dyrbar tid från deras arbetsuppgifter.

Oskar beskrev i kapitel 1 (se s. 32) att han inte hade "råd" att delta på morgonmötet med sina kollegor eftersom han hade så mycket att göra. Att han dessutom var medveten om vad han förväntades utföra resulterade i att han tyckte att han inte "behövde" närvara på mötet.

Petra har en liknande upplevelse:

Jag kan i princip delta i veckomöten etc. Men jag har nästan aldrig gjort det eftersom jag tänker att de är rätt tidskrävande och att jag som inhoppare ändå inte har så mycket nytta av dem. Men kanske det också är någon nivå av att jag omedvetet känner att jag inte hör hemma på dem? Jag vet inte ens riktigt vilka som är på mötena och om jag ens skulle höra hemma på dem. Det kanske inte riktigt har betonats vilka möten man som webbdeskarbetare kan ha nytta av.

(Petra, dagboksanteckning, inhoppare på Svenska Yle en *längre* tid).

Att Petra upplever veckomötena som tidskrävande kan tolkas som att hon inte "hinner" med dem. Hon känner sig osäker på om hon i rollen som inhoppare *får* delta i veckomötena dels för att de tar tid från andra arbetsuppgifter och dels för att hon känner sig osäker på om hon egentligen hör hemma på dem. Enligt en studie om bemanningsanställda som Olofsdotter (2008) låtit göra, försvårades den tillfälliga anställningsstatusen för dem att bli inkluderade i arbetsplatsgemenskapen. Att det inte har betonats vilka möten Petra i sin arbetsroll har nytta av kan således tolkas som att det inte finns några klara direktiv från ledningen gällande inhopparnas närvaro på möten. Vilket kan tolkas som att inhopparna i någon mån tenderar att bli exkluderade ur dels arbetsplatsgemenskapen men också ur den journalistiska processen utöver sina egna arbetsuppgifter.

Den här osäkerheten om att inte ha en självklar plats på möten bekräftades i Felix arbetsdagbok då han uttryckte sig såhär:

Då jag kom på jobb så hade vår nyhetschef inte för det första koll på att jag skulle vara på jobb idag, så jag fick börja med att svara på frågan "vad gör [Felix] här i det här mötet", vilket ju inte kändes sådär alltför kul.

(Felix, dagboksanteckning hösten 2020, inhoppare på Svenska Yle en *längre* tid).

Av Felix citat att döma kan det tolkas som att hans sårbara situation som inhoppare ifrågasattes eftersom nyhetschefen inte visste att Felix skulle vara på arbetet den dagen.

Att vara inhoppare på Svenska Yle innebär att arbeta under en särskild tidspress och med höga krav på att behärska många arbetsmoment på samma gång. En del inhoppare upplevde att kraven var för höga i början av sin tid på arbetet medan andra upplevde en trygghet att arbeta de turer som de hade blivit upplärda till. Eftersom inhopparna arbetar på timmar arbetar de under en annan tidspress än fastanställda eftersom de är beroende av att få klart sina arbetsuppgifter i enlighet med de pass de arbetar varje vecka.

Det kunde konstateras att de flesta inhopparna inte har samma tillgång till teknisk utrustning som fastanställda. Att åka mellan kontoret och hemmet tog tid från den journalistiska produktionen vilket skapade en onödig stress för inhopparna. Flera inhoppare uppgav att de inte alltid deltog i dagliga eller veckovisa möten antingen på grund av tidsbrist eller på grund av en osäkerhet på deras tillhörighet på mötena. Ett par av inhopparna konstaterade att det inte hör till vanligheten att få feedback på arbetet av arbetsgivaren och att uteblivandet av feedback får anses som en indikator god nog.

8 ATT LEVA MED TRE VECKORS FRAMFÖRHÅLLNING

I tidigare kapitel diskuterades hur inhopparrollen påverkar inhopparna rent praktiskt i arbetsvardagen. I det här kapitlet diskuteras hur inhopparna beskriver och upplever sitt välbefinnande på arbetet och hur deras välbefinnande avspeglar sig i deras vardagsliv.

8.1 Att vänta på en anställning

Att inhopparna har ett osäkert anställningsförhållande till arbetsplatsen påverkar inhopparna på olika sätt. En del upplever att det är skönt att kunna arbeta när de vill medan andra upplever frustration och press över att inte veta när de kan få en bättre anställning:

Jag sitter ju här och säger att jag inte vill jobba med de här arbetsvillkoren om fem år men nog vet jag att om det är det enda som erbjuds så då gör jag det. Jag vet att jag vill jobba på det där stället. Jag vet att Svenska Yle är ett ställe man kan avancera på om vindarna blåser åt rätt håll. Absolut vill jag jobba kvar där när jag en gång har fått in foten, det är väl därför man är dum och tar emot underliga kvällsturer och lördagsöndagsturer på kort varsel och avbokar annat för jag vill visa framfötterna för jag vet att jag vill bli kvar där. Det är ingen fråga om saken.

(Felix, intervju, inhoppare på Svenska Yle en *längre* tid)

Felix beskriver att det som motiverar honom att arbeta på vad han själv benämner som "underliga kvällsturer" är att han hoppas få ett bättre anställningsförhållande i framtiden. Samtidigt upplever han en inre press på att ständigt leverera på arbetet och upplever att det inte finns utrymme för att ha en "oproductiv" dag. Det framkom under vår videointervju att Felix verkligen brinner för sitt arbete, älskar sina arbetsuppgifter och att journalistyrket är som ett "kall" i hans liv.

Enligt Standing lever de som befinner sig inom prekariatet med en oro – en konisk otrygghet där minsta misstag kan innebära att tillvaron byts ut mot en tillvaro som uteliggare, rädslan för att förlora det jobb de redan har samtidigt som de upplever det som orättvist att inte ha mer (2013:37). Felix motivation till att arbeta hårt är delvis sprungen ur en *inre motivation* (jfr Gagné & Deci 2005) eftersom han trivs med arbetsuppgifterna i yrkesrollen.

Men att han upptas av en inre press på att ständigt prestera sitt bästa kan tolkas som att han i första hand drivs av en *yttre motivation* av att ha jobb i framtiden och i bästa fall en bättre anställning. Den press som Felix känner inom sig kan tolkas utifrån vad Standing benämner som "det prekariserande medvetandet" eftersom motivationen i första hand hämtas ur *rädsla* (2013:37).

Klas upplever skillnad från Felix, en uppgivenhet gällande sin anställning:

Det spelar ingen roll vilken kompetens du har, det är som att man blir belönad efter hur länge man orkar vänta på en anställning

(Klas, intervju, inhoppare på Svenska Yle i *många* år).

Det framgår av Klas citat att han upplever en *frustration* över att hans kompetenser inte kommer till gagn och att han inte vet *hur* han ska göra för att få ett bättre anställningsförhållande. Frustration är en av de fyra tillstånd som Standing (2013) menar är kännetecknande för prekariatet. De andra tre är vrede, oro och alienation. Frustrationen uppstår eftersom prekariatet inte har utrymme att skapa tillitsfulla relationer och nätverk och det faktum att det saknas tydliga karriärvägar ger upphov till en djupare självexploatering och uppgivenhet (Standing 2013:36). Kompetensöverskott och rigida, hierarkiska organisationssystem leder enligt Karasek & Theorell till missnöje, leda och lösgörande från arbete (1990:28). Att Klas inte vet *hur* han ska göra för att avancera sin position på arbetsplatsen påverkar hans *yttre motivation* (jfr Gagné & Deci 2005) eftersom hans kompetensutveckling inte leder till en anställning. Att han har tappat hoppet om att få en bättre anställning på arbetsplatsen har påverkat hans motivation såpass mycket att han under tiden för vår intervju hade börjat söka andra jobb.

8.2 Att leva med en osäker anställning

Till skillnad från Klas och Felix så trivs Martina både med arbetet och anställningen för tillfället:

Nu trivs jag ju bra med att vara inhoppare för att jag tycker att det är ganska skönt att jag får bestämma när jag får jobba. Jag är i ett sådant livskede att det stör inte så mycket men nog skulle det kännas störande om tio år om det skulle vara samma sak och man ännu måste vara på

något inhopparkontrakt. Det känns kanske inte så lockande. Att jag kanske nog därför om det skulle fortsätta i många år på samma sätt skulle jag nog kanske då söka mig vidare till något annat i något skede men just nu så är det en helt bra. Jag känner ändå att jag har saker att lära mig och det är ändå bra att man kan lära sig av det där jobbet och man kan bli bättre och såhär så det är ändå motiverande.

(Martina, intervju, inhoppare på Svenska Yle en kortare tid).

Av Martinas svar att döma är anledningen till att hon känner sig nöjd och trygg med sin arbetssituation att hon inte gått in med för höga förväntningar på vad arbetsplatsen kan erbjuda henne. Hon önskar sina pass som hon med erfarenhet vet att hon får. Hennes val att arbeta på Svenska Yle föll på att hennes ursprungsplaner inte blev av. Till skillnad från Felix som vet att han vill arbeta som journalist på Svenska Yle så har Martina inga ambitioner av att bli en "stjärnjournalist", för att använda hennes egna ord. Att Martina upplever att hon har saker att lära av jobbet tyder på att hon drivs av en *inre motivation* (jfr Gagné & Deci 2005).

Oskar har liknande upplevelser:

Jag tycker om arbetet. Det är väldigt mångsidigt. En dag kan vara helt olik den andra. Och man kommer så nära människor på något sätt.

(Oskar, intervju, inhoppare på Svenska Yle en kortare tid).

Oskar motiveras av att arbetet är mångsidigt och att hans dagar ser olika ut. Det tyder på att han drivs av en *inre motivation* (jfr Gagné & Deci 2005) eftersom han tycker att arbetsuppgifterna är stimulerande.

8.3 Svårt att varva ned på fritiden

Enligt inhopparna har arbetsgivaren uppmanat dem till att inte arbeta på sin fritid. Inhopparna beskriver att både ordinarie personal och inhoppare är ansvariga för att planera vad inhopparen förväntas utföra, med vem och var för att underlätta att inhopparen ska kunna göra sitt jobb så smidigt som möjligt. De ska kunna komma till arbetet med vetskapen att en kollega har gjort en planering för dagen som de ska utgå

ifrån. Trots det så upplever många av inhopparna att det har svårt att varva ned när de inte är på arbetet:

Man kanske inte kan ta sig den där ledigheten. Fast att man inte skriver på någonting så så följer man ju ändå med och det är ju bra om man följer med världsnyheter och såhär bara man inte ser det på det viset som jobb. Det är kanske lite hur man ser på det men just i det här fallen som jag kanske har velat bli färdig har det varit tal om övertid och då har jag varit väldigt mån om att få det färdigt också.

(Oskar, intervju, inhoppare på Svenska Yle en kortare tid)

Oskar upplever att det är svårt att ta sig den fritiden han behöver. Han medger att han vill ha koll på nyhetsläget i världen även de dagar han inte arbetar. De gånger han inte har blivit färdig med sitt arbete i tid har han valt att ta ut övertid och helst velat bli färdig med arbetet samma dag. Att Oskar har svårt att varva ned kan förstås utifrån att prekariatet behöver förhålla sig till en tillvaro av att vara ständigt tillgänglig för arbetsgivaren för att optimera arbetstillfällena, vilket i praktiken betyder att fritiden skingras (Standing 2013:193)

Felix har också svårt att varva ned på fritiden och följer med i kollegornas nyhetssändningar även när han inte är på jobbet för att han upplever det som stimulerande.

Felix berättade under vår videointervju att hans vänner har reagerat på att han arbetar så mycket och har yttrat kommentarer som: ”jobbar du igen, när är du ledig, nu har du jobbat fem dagar i sträck och du ska på jobb imorgon ännu”:

Det är en ögonöppnare man inte vill ha, att någon annan. Nä men bara sådär, ja jag är medveten om att jag jobbar en hel del men nog alltid är det jobbigt att höra någon annan konstatera att borde du tagga ned lite. Det är väl så som unga män fungerar i dag, vet du. Man talar inte om sina känslor men sedan när någon annan påpekar det blir det lite pinsamt.

(Felix, intervju, inhoppare på Svenska Yle en längre tid)

Att Felix vänner har reagerat på att han arbetar så mycket beskriver han som en ögonöppnare, som han inte riktigt vet hur han ska hantera. Enligt Standing så är ett inslag i prekaritetstillvaron pressen att arbeta för mycket eftersom de kan åta sig flera jobb åt

gången (2013:179). Att Felix tycker att det är pinsamt att hans vänner reagerat på att han arbetar mycket tyder på att han känner sig "påkommen" och att han egentligen inte vill att hans vänner ska bli oroadade för hans välbefinnande.

Petra har också svårt att varva ned efter arbetet, särskilt när hon har arbetat kvällspass:

Alltid när man jobbar skiftesjobb blir det ju en omställning för ens kropp. Svårt att varva ned efter en kväll när man jobbat till midnatt. Så man kanske inte somnar sådär jättesnabbt, vilket är lite störigt om man måste göra något nästa dag. Det påverkar ju ens kropp att man hoppar mellan och inte sover tillräckligt på grund av skiftesjobb. /.. / Jag vet att jag stundtals har haft olika stressymptom i slutet av somrarna efter att ha jobbat en hel sommar.

(Petra, intervju, inhoppare på Svenska Yle en längre tid).

Petra beskriver att de obekväma arbetstiderna gör det svårt att somna i tid på kvällarna, vilket försvårar kombinationen mellan att arbeta kvällstid och studera dagtid. Prekariatet är inte bara det formella kring anställningen utan handlar också om hur det får dig att tänka och känna att leva under sådana former (Örneberg 2018:110). Petra beskrev under vår videointervju att hon efter att ha arbetat en hel sommar fått sömnproblem, känt värk och domningar i kroppen, vilket är en tydlig indikation på att hennes välbefinnande påverkas av arbetsvillkoren.

Det kan konstateras att alla inhoppares välbefinnande påverkas av deras arbetsvardag, på ett eller annat sätt. Två inhoppare uttryckte sig positivt om arbetsvardagen och att den temporära anställningen tjänar sitt syfte: ett bra komplement i tillvaron eller vid sidan av studierna. En inhoppare drömde om en fast anställning, vilket var anledningen till att hen kände en press på att prestera på arbetet i hopp om att få behålla arbetet och visa framfötterna. Resultatet blev att hen arbetade mycket och på obekväma arbetstider. Att hens vänner hade reagerat på att hen arbetade så mycket sågs som ett tydligt tecken på att hens välbefinnande påverkades och avspeglades i vardagslivet.

Hens motivation var främst sprungen ur rädsla för att förlora arbetet. En inhoppare hade tappat hoppet om att få en bättre anställning och hade således börjat titta efter nya jobb.

En annan inhoppare hade haft sömnsvårigheter och kroppsliga smärtor till följd av arbetet, vilket sågs som ett tydligt tecken på att hens välbefinnande påverkades negativt av arbetet och avspeglades i vardagslivet.

Det kom också fram att ett par inhoppare hade svårigheter att varva ned från arbetet på fritiden, vilket kunde förklaras med att inhopparna inte har en tydlig berättelse att utgå ifrån då de måste förhålla sig till att alltid vara tillgängliga, vilket får ses som tecken på att deras välbefinnande påverkas negativt av arbetssituationen.

9. DISKUSSION

I det här kapitlet diskuterar jag studiens resultat, genom att besvara en forskningsfråga i taget. Sedan följer en reflektion på studiens genomförande. Slutligen gör jag en kort sammanfattning av studien och lyfter fram förslag på fortsatt forskning.

9.1 Arbetsvardagen på Svenska Yle

Genom att analysera fem inhoppares arbetsdagböcker och hur de upplever sin livsvärld eller arbetsvardag framkom att inhopparnas arbetsvardag är kantad av en hög arbetsbörda och tidspress, vilket går i linje med tidigare journalistisk forskning, som visar att journalister upplever höga nivåer av stress i arbetet (Heloani; 2005; Reinardy 2009b; Weidmann & Papsdorf 2010). En betydande stressfaktor i tidigare forskning var till exempel att få in deadlines i tid, vilket ibland genererar långa arbetsdagar, vilket också stämde in på inhopparnas vardag.

Det framgår av inhopparnas utsagor att de kämpar med att uppnå ett tydligt *flow* som enligt Czikszenmihalyi (2003) upplevs när individen anser sig prestera över sin genomsnittsnivå vad gäller utmaningar och färdigheter. Svårigheterna med att upprätthålla ett *flow* berodde dels på självtvivel på sin förmåga att utföra arbetet och avsaknaden av *kontroll* och *socialt stöd* (jfr Karasek & Theorell 1990) från omgivningen. En av inhopparna gick till exempel hem efter en 15 timmars arbetsdag, för att hen inte visste *hur* hen på bästa sätt skulle bli klar med arbetet i tid. Enligt Standing är överarbete skadligt för hälsan: långa arbetsdagar ökar till exempel risken för stress, depression och diabetes; stress i sin tur leder till social isolering etc. (2013:180).

Samvaron med kollegor uppfattades som en friskfaktor för att bemöta stressen i arbetsvardagen. Att en av inhopparna beskrev arbetsvardagen som *rolig* syftade på att hen uppskattade den sociala samvaron med sina kollegor. Enligt Caplat et al fungerar *socialt stöd* på arbetsplatsen som en buffert mellan arbetsstress och belastning (1980:13). Socialt stöd sågs också eftersträvansvärt av journalisterna för att hantera stress i arbetet i de studier som Monteiro et al (2016) undersökte. Däremot var det något som inte alltid införlivades eller fanns möjligheter till, varför de fick vända sig till vänner eller

familjemedlemmar istället för kollegor och chefer (Monteiro et al 2016; Greenberg, Gould, Langston & Brayne 2009).

Arbetsvardagen beskrevs också som otydlig, vilket berodde på att en av inhopparna hade utfört arbetsuppgifter som inte hade ett klart syfte och som sedermera inte värderades av omgivningen. Vilket ledde till att inhopparen inte kände sig uppskattad på arbetet och påverkade hans inställning till arbetet negativt. Att inte känna sig uppskattad på arbetet av arbetsgivaren var en viktig faktor som påverkade de intervjuade journalisternas missnöje med sitt arbete även i Reinardys studie (2009) om arbetstillfredsställelse bland nyhetsjournalister. Till exempel pekade flertalet på att arbetsledningens bristfälliga beslut att leda nyhetsredaktionen hade lett till att många begåvade människor hade slutat. Enligt Reinardy kan avsaknad av motivation i arbetet dels medföra missnöje på arbetet och missnöjet på arbetet kan leda till att journalister lämnar yrket (2009:137).

En *tvetydighet* i arbetsrollen gav upphov till en orättvis arbetsfördelning mellan inhoppare och fastanställda, till exempel att inhopparna förväntas besitta teknisk kunskap som fastanställda kan avsäga sig. Tvetydigheten i arbetsrollen var också en av de stressfaktorer som tog upp i Monteiro et als studie (2016) eftersom det fanns en förväntan på reportrar om att vara multikompetenta. Tvetydigheten i arbetsrollen påverkar både produktiviteten och hälsan (Karasek & Theorell 1990:63).

Enligt Nygren kan det faktum att unga journalister ofta identifierar sig som multikompetenta och att äldre skrivande journalister är mer kritiska, medföra en polarisering mellan yngre och äldre journalister (2014:94).

Att inhopparna förväntas besitta tekniska kunskaper som fastanställda kan frånsäga sig då de inte riskerar att förlora sin arbetspositioner tyder på att det finns olika *rollförväntningar* på arbetsplatsen, som på sikt kan leda till en polarisering mellan fastanställda och inhoppare. Men i praktiken innebär det också att inhopparna arbetar mer än fastanställda eftersom de också förväntas *kunna* mer, vilket genererar en orättvis arbetsfördelning av resurser.

9.2 Inhopparollen

Framför allt visar avhandlingen på den sårbarhet och dess effekter prekariatet medför i inhopparnas arbetsvardag och vardagsliv. Till exempel hur avsaknaden av Standings (2013) sju former av arbetsrelaterad trygghet påverkar inhopparnas välbefinnande och hur det avspeglar sig i deras vardagsliv. Det framgick till exempel tydligt att den inre oron om att förlora arbetet drev många av inhopparna till att arbeta extra hårt, vilket också avspeglades i deras vardagsliv i form av oroliga vänner eller egna sömnsvårigheter.

Enligt Svenska Yle är syftet med att ha inhopparna i verksamheten att täcka upp när månadsanställda eller fastanställda inte kan arbeta. Behovet är som allra störst i nyhetsverksamheten. Alla inhoppare var överens om att deras huvudsakliga funktion handlade om att under en *varaktig period* täcka upp för en ständig brist på arbetskraft. Till exempel lägger inhopparna in de arbetstider de kan arbeta i en turlista som uppdateras tre veckor åt gången, vilket tyder på att det finns ett kontinuerligt behov av extra arbetskraft. En av inhopparna menade att inhopparna också täcker upp när fastanställda inte vill arbeta: som på veckoslut, tidiga morgnar och sena kvällar. Att inhopparna arbetar såpass varaktigt i verksamheten resulterade i att en inhoppare snarare kände sig som en deltidsanställd. En annan av inhopparna likställde inhopparjobbet med att vara frilans, vilket berodde på att inhopparrollen till skillnad från att vara fastanställd inte inbegriper gemenskapsstöd i nödlägen.

Enligt Svenska Yle har inhopparna ett timavtal, där antalet timmar och turer bestäms mellan arbetsgivaren och inhopparen. Under mina videointervjuer med inhopparna förhöll de sig i teorin till att ha ett nollavtal eftersom de inte har något arbetskontrakt och inte kan vara helt säkra på att få de pass de önskar. Trots att mottagande av arbetsturerna sker i samråd mellan inhopparna och arbetsgivaren, är det slutligen och sist upp till arbetsgivaren att ge nya turer.

I praktiken var de flesta inhopparna nöjda med samarbetet med arbetsgivaren och upplevde att deras önskemål om när och hur mycket de vill arbeta införlivades. En av inhopparna upplevde dock att det är en relation som inte har kommit utan anledning, utan tillkommit för att hen under många år ställt upp och arbetat för arbetsgivaren.

En av inhopparna kände frustration över att hen ställer upp för arbetsplatsen men inte får någonting mer än själva arbetspasset tillbaka, som till exempel ett arbetskontrakt eller semester. Att inhopparna upplever att de "ställer upp" för arbetsgivare bekräftar inhopparnas sårbara position gentemot arbetsgivaren.

Standing menar att tillfällig arbetskraft innebär kostnadsfördelar för företagen och mindre risk: de har inga skyldigheter gentemot arbetstagaren och kan snabbt förändra sin arbetsfördelning utefter efterfrågan på marknaden (2013:54). På så vis har inhopparna liten *kontroll* över både sin arbetsvardag och anställningstrygghet. Att de däremot har de *levda erfarenheterna* av att i regel få de pass de önskar kan tolkas som att de upplever sin anställning som mer förmånlig än vad den egentligen är.

9.3 Inhopparen i det dagliga arbetet

Att vara inhoppare på Svenska Yle innebar att arbeta under en särskild tidspress. Tidspress är enligt Karasek & Theorell ett exempel på ett psykologiskt krav (1990). Eftersom inhopparna arbetar på timmar arbetar de under en annan tidspress än fastanställda eftersom de är beroende av att få klart sina arbetsuppgifter i enlighet med de pass de arbetar varje vecka.

Det som utmärker inhopparnas arbetsvardag i jämförelse med fast anställda är att de lever med en inre stress som är relaterat till den temporära anställningsformen: att de inte med säkerhet kan garanteras arbete och får ta del av de skyddsnet som fastanställda.

En del av inhopparna upplevde att kraven på arbetet i början av sin anställning var för höga, vilket förklarades med avsaknaden av *socialt stöd* under de första veckorna på arbetet. En av inhopparna upplevde en trygghet med Svenska Yles upplärningssystem, vars kutym är att en kollega som kan arbetet lär upp den nye medarbetaren de två första arbetsturena. Enligt Karasek & Theorell kan ett upplevt stöd på arbetet fungera som en buffert för psykologisk stress, förebygga långvarig stress och vara en coping-strategi för produktivitet (1990:69). De höga kraven berodde även på att inhopparna behövde bemästra många moment åt gången, som till exempel att hantera nyhetsradio, webb, flöde och publiceringstekniska detaljer. Vilket går i linje med tidigare forskning. I Monteiro et als studie (2016) var det till exempel ett vanligt inslag bland journalisterna att uppleva en osäkerhet kopplad till yrkesrollen, vilket resulterade i att de minskade sin effektivitet.

Värdet av deras högre utbildning i det dagliga arbetet skapade anspänning, tvivel och osäkerheter på deras tekniska roll (Monteiro et al 2016:755).

Avsaknaden av feedback på Svenska Yle innebar att flertalet av inhopparna upplevde att det var svårt att avgöra om de gjorde ett bra arbete. Den viktigaste indikatorn på att de gjorde ett bra arbete var utebliven negativ feedback eller via kommentarer från läsare.

Det konstaterades att de flesta av de intervjuade inhopparna inte hade samma tillgång till teknisk utrustning och licenser till arbetsprogram som fastanställda. Att åka mellan kontoret och hemmet, eller att inte förstå sig på när tekniska detaljer strulade, tog onödig tid från den journalistiska produktionen vilket genererade en ytterligare stress för inhopparna. För en av inhopparna innebar det att hen inte blev klar med sin artikel i tid och att den behövdes skjutas upp. Enligt Karasek & Theorell genererar *högstressarbeten* låg produktivitet, motivation, fysisk trötthet i arbetet, stress och social isolering, vilket inträffar när de psykologiska kraven är höga och inflytandet över det egna arbetet är mycket liten (1990).

I kapitel ett diskuterades att inhopparna förväntas besitta teknisk kompetens som fastanställda har råd att avsäga sig, då de inte riskerar att förlora sin arbetsposition på grund av avsaknaden av tekniska kompetenser. Att inhopparna således behöver ägna arbetstid åt att låna utrustning, kunna de tekniska detaljerna runt system när de arbetar med en högre tidspress på att slutföra sitt arbete innebär att de befinner sig i en särskilt sårbar situation i jämförelse med fastanställda. Enligt Standing är en naturlig konsekvens för de som befinner sig i prekariatet en förhöjd risk för utbrändhet eller ett diffust mentalt tillstånd (2013:195).

Flera av inhopparna uppgav att de inte alltid deltog i dagliga eller veckovisa möten antingen på grund av tidsbrist eller på grund av en osäkerhet på huruvida de platsade på mötena. En naturlig konsekvens av en tillfällig anställningsstatus bland medarbetarna var svårigheten att inkluderas i arbetsplatsgemenskapen i Olofsdotters studie (2008) om bemanningsanställda. Att inhopparna inte har tid att närvara på dagliga eller veckovisa möten tyder på att för höga psykologiska krav ställs på dem i arbetet. Att det inte är en självklarhet att delta i möten kan också tolkas som en demokratifråga. Enligt Karasek &

Theorell är deltagande processer på arbetsplatsen ett viktigt mål för ett demokratiskt samhälle och kan också relateras till arbetsrelaterade stressproblem (1990:17).

9.4 Att leva med tre veckors framförhållning

Alla inhoppares välbefinnande påverkades av deras arbetsvardag. I den här studien ansågs välbefinnandet vara kopplat till individens upplevda motivation och kunde antingen delas in i en *inre motivation* (att göra något för att det anses lustfyllt) eller i en *yttre motivation* (att göra något för att på sikt bli belönad på något sätt).

Den här studien visar på den sårbarhet och dess effekter prekariatet medför i inhopparnas arbetsvardag och vardagsliv. Till exempel hur avsaknaden av Standings (2013) sju former av arbetsrelaterad trygghet påverkar inhopparnas välbefinnande och hur det avspeglar sig i deras vardagsliv. Det framgick till exempel tydligt att den inre oron om att förlora arbetet drev många av inhopparna till att arbeta extra hårt för med förhoppningen att i framtiden få en annan anställning. En av inhopparna upplevde till exempel att det inte fanns utrymme att ha en "oproductiv" dag på arbetet. Enligt Standing så lever de som befinner sig inom prekariatet med en oro – och rädslan för att förlora det jobb de redan har samtidigt som de upplever det som orättvist att inte ha mer (2013:37). Den här inre rädslan påverkade en av inhopparna såpass mycket att hen prioriterade arbetet före sitt eget välbefinnande och umgänge med vänner. Att hens vänner hade reagerat på hens arbetsmängd och att hen ofta såg trött ut tolkades som ett tydligt tecken på att hens välbefinnande på arbetet påverkades negativt och avspeglades i vardagslivet.

Enligt Reinardy (2012;2013) rapporterar yngre journalister inte bara högre nivåer av utbrändhet än sina kollegor utan också en större benägenhet att lämna yrket vilket relaterar till min studie. Till exempel att många av inhopparna ställer höga krav på sig själva för att visa framfötterna på arbetet. Det här medför högre stressnivåer än för kollegor som är fast anställda och inte behöver oroa sig för att deras arbetsinsats kan påverka deras anställning. En av de kvinnliga inhopparna uttryckte ett behov att lämna Svenska Yle om hen inte får en fast tjänst inom 10 år. Den som var mest benägen att lämna Svenska Yle var en manlig inhoppare som hade arbetat på arbetsplatsen från och till under många år men som fortfarande inte fått ett mer varaktigt arbetsavtal.

Samtidigt uttryckte sig ett par av inhopparna positivt om arbetsvardagen och upplevde att inhopparrollen tjänade sitt syfte: att det var ett komplement antingen till studier vid sidan av eller som ett fullgott alternativ i sin nuvarande livsfas.

Enligt Standing kan:

Ett tillfälligt jobb fungera utmärkt om det sociala sammanhanget är tillfredsställande. Men om det globala ekonomiska systemet tvingar många människor till tillfälliga anställningar borde de politiska beslutsfattarna ta itu med det som gör dessa arbeten otrygga (2013:27).

Inhopparna motiverades av en *inre motivation* då de upplevde att arbetet var meningsfullt, varierande och att de hade något att lära sig av arbetet. Däremot kunde den ena av inhopparna inte se sig själv arbeta kvar i framtiden utan att få en annan anställning.

Den här studien bekräftar, i likhet med tidigare forskning, att höga psykologiska krav på arbetet med lågt inflytande över det egna arbetet påverkar medarbetarnas produktivitet, motivation, fysiska trötthet i arbetet, stress och social isolering (Jfr Karasek & Theorell 1990). Det här syntes tydligast i att en av inhopparna hade en 15 timmars lång arbetsdag. Och att en av inhopparna hade haft sömnsvårigheter och kroppsliga smärtor till följd av arbetet och hade uppsökt läkare för besvären. De här symptomen sågs som tydliga tecken på en arbetsrelaterad överbelastning som också påverkades hans vardagsliv. Liknande resultat kom fram i Tyrkkö & Karlqvists studie (2005) om arbetsbelastning bland journalister. Flertalet av de intervjuade sportjournalisterna hade till exempel upplevt "sömnskador" och en hade besökt läkare för sömnproblem (Tyrkkö & Karlqvist 2005:62).

Den här studien bekräftar också, i likhet med tidigare forskning, att ett upplevt missnöje på arbetet kan leda till utbrändhet, frånvaro eller byte av arbete (Jfr Reinardy 2009). En av inhopparna förlorade till exempel sin motivation till att vara kvar på arbetsplatsen när hen inte fick reda på varför hen inte fick en anställning som hen sökte. En annan av inhopparna upplevde symptom på psykisk ohälsa då hon uppgett att hon efter att ha arbetat en hel sommar fått domningar i kroppen och sömnsvårigheter.

Flertalet inhoppare hade svårigheter att varva ned från arbetet på fritiden, vilket kunde förklaras med att inhopparna inte har en tydlig berättelse att utgå ifrån då de måste förhålla sig till att alltid vara tillgängliga, vilket får ses som tecken på att deras välbefinnande påverkas negativt av arbetssituationen. Enligt Reinardy så är det essentiellt att tidningsledningen ser till att medarbetarna är tillfredsställda, eftersom det förebygger utbrändhet, frånvaro och byte av arbete (2009:137).

Slutligen skulle det kunna konstateras att inhopparnas välbefinnande på arbetet är kopplat till vad de själva har för ambitioner med detsamma. De inhoppare som var mest positiva till arbetsvardagen var de som hade accepterat inhopparrollen och inte i nuläget längtade efter en annan anställning. Två av inhopparna var särskilt frustrerade med arbetssituationen: att inte veta hur man kunde avancera på arbetet för att få en annan anställningsform. Resultatet blev att den ena under tiden för vår intervju hade börjat söka andra jobb och den andra lämnades med en inre frustration över att arbetssituationen inte såg annorlunda ut.

9.5 Reflektioner kring studiens utförande

För att avgöra om forskning är trovärdig brukar begreppet reliabilitet användas, framför allt inom kvantitativ forskning. Reliabilitet står för en mätningens tillförlitlighet och innebär kort att ett experiment bör få samma utfall oberoende av vem som gör det.

När det kommer till kvalitativ forskning är reliabiliteten som bedömningsgrund inte lika relevant (Öhlander 2011:290). Inom kvalitativ forskning är det vanligare att tala om validitet, som handlar om huruvida materialinsamlingen man gjort fångar det som man initialt velat ta reda på. Kvalitativ forskning sägs ha hög grad av validitet (Öhlander 2011:291). För att ta reda på forskningens validitet kan ett antal frågor ställas.

Till exempel hur väl resultaten och slutsatserna relaterar till existerande forskning. En annan fråga kan vara till vilken grad forskaren influerat forskningen. En tredje fråga inbegriper hur valet av deltagarna relaterar till forskningens syfte (Denscombe 2000:250).

I den här magisteravhandlingen har jag presenterat och diskuterat hur min egen bakgrund påverkat mig i rollen som forskare och hur det har påverkat det empiriska materialet.

Jag har strävat efter att vara så tydlig som möjligt med de forskningsetiska avvägningar jag har gjort i den här studien. Jag har redogjort för mitt urval och de utmaningar det medfört för studien.

Jag säkerställde att intervjupersonerna som deltog i studien var införstådda på studiens syfte innan jag började insamlingen av materialet. Jag har i enlighet med ett par av intervjupersonernas önskan gjort mitt yttersta för att skydda deras identitet och integritet så långt jag har kunnat.

9.6 Kort sammanfattning

Det är inte möjligt att göra några allmängiltiga utsagor om alla inhoppare i Finland utifrån den här studien, vilket inte heller har varit studiens syfte. På grund av det begränsade urvalet är det svårt att göra några generaliseringar gällande alla inhoppare i journalistbranschen i Finland. Däremot ger studien en god insyn i en specifik grupps arbetssituation på en av Svenskfinlands mest inflytelserika public service företag. Det ska tilläggas att inhopparna inte heller utgör en homogen grupp, utan det finns skillnader i hur inhopparna upplever sin arbetsvardag och hur det påverkar deras välbefinnande.

Den här pro-gradu avhandlingen bidrar i det snaraste med en djupare förståelse för vad det innebär att vara en ung vuxen inom journalistbranschen i Svenskfinland i dag. Studien nyanserar på en personlig nivå vilka möjligheter och begränsningar inhopparrollen innebär i praktiken och vilken inverkan det har på välbefinnandet. Dels inom journalistbranschen generellt men framför allt inom Svenska Yle specifikt.

Studien belyser dessutom ett större fenomen i samhället: den om företagsideal som funktionalitet och flexibilitet. Enligt Standing är grundtanken med flexibilitet att underlätta för företagen att snabbt och kostnadsfritt distribuera och omfördela resurser inom företaget, vilket skapar en anställningstrygghet bland medarbetarna (2013:60).

9.7 Förslag till vidare forskning

I likhet med det som beskrivits i forskningsöversikten har inga tidigare studier gjorts på inhopparnas upplevelser av sin arbetsvardag i Svenskfinland. Det saknas kunskap om hur de prekära arbetsvillkoren påverkar unga journalisters välbefinnande i branschen, vilket

yrkar på ett omfattande behov av fler studier på ämnet. Särskilt eftersom Svenska Yles nyhetsverksamhet till stor del utgörs av inhoppare. Att använda sig av tillfällig arbetskraft är en trend på arbetsmarknaden som är här för att stanna – varför det är av yttersta vikt att belysa inhopparnas upplevelser för att man i framtiden ska kunna förbättra förutsättningarna för de som arbetar med otrygga anställningsvillkor. Men det är också av yttersta vikt för arbetsplatserna själva – om de vill behålla sin personal.

Det skulle vara särdeles intressant att göra en liknande studie med inhopparna på Yle för att undersöka hur inhopparnas situation ser ut på den finska sidan och vilka likheter och skillnader det finns – och vad det i så fall beror på.

Slutligen skulle det vara angeläget att utföra intervjustudier med en genusansats för att ta reda på om det finns skillnader i hur manliga och kvinnliga inhoppare upplever och påverkas av sin arbetsvardag och på vilket sätt det inverkar på välbefinnandet. Tidigare forskning har konstaterat att genus har betydelse. De finska forskarna Iiris Ruoho & Sinikka Torkkola menar till exempel att: genus är närvarande i processerna, praktikerna, bilderna och ideologierna av journalistiken – och sin maktdistribution (2018:67) Standing menar till exempel att prekariatet omkullkastat könsrollerna mellan män och kvinnor, och att prekariatets framväxt inneburit fler kvinnor på arbetsmarknaden:

Kvinnor har tagit en oproportionerligt stor andel av de prekära jobben och arbetar i betydligt högre grad på korttidskontrakt eller helt utan kontrakt (Standing 2013:95).

Standings resonemang går väl i linje med den här studien, eftersom cirka 70 procent av inhopparna på Svenska Yle är kvinnor. En intressant uppföljning hade varit att ta reda på varför majoriteten inhoppare är kvinnor och hur det inverkar på arbetsvardagen.

10 REFERENSER

Backholm, Klas., and Björkqvist Kaj, 2010.

The effects of exposure to crisis on well-being of journalists: A study of crisis-related factors predicting psychological health in a sample of Finnish journalists. *Media, War & Conflict*, 3(2), 138–151. doi: 10.1177/1750635210368309

Backholm, Klas., and Björkqvist Kaj, 2012a. The mediating effect of depression between exposure to potentially traumatic events and PTSD in news journalists. *European Journal of Psychotraumatology*. 3(1), 18388.

Bengtsson, Jenny., (red.) 2005. *En livsvärldsansats för pedagogisk forskning: Med livsvärlden som grund*. Lund: Studentlitteratur.

Bryceson, Deborah Fahy., (ed) 2010. Africa at work: transforming occupational identity and morality. In *How Africa Works: occupational change, identity and morality*. London: Practical Action Publishing, 3-26

Burgess, G Robert 1994. On diaries and diary keeping. In Bennet, Nigel, Glatter, Ron and Levacic, Rosalind (ed.) *Improving educational management through research and consultancy*. London: Sage Publications, 300.

Caplan, D Robert, Cobb, Sidney, French, Jr, John, Van Harrison, R and Pinneau, Jr, S. R. 1980. *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences*. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research.

Csikszentmihalyi, Mihaly. 2003 *Good business*. New York: Viking.

Deuze, Mark 2007. *Media Work*. Cambridge: Polity Press

Djerf-Pierre, Monika. 2003. Journalistikens kön. Fältets struktur och logik under 1900-talet. *Tidskrift för genusvetenskap*, (2), 29.

<https://ojs.ub.gu.se/ojs/index.php/tgv/article/viewFile/2283/2038>(Hämtad 2021-06-08).

Englund, Liselott. 2008. *Katastrofens öga: En studie av journalisters arbete på olycksplats*. Diss., Göteborgs universitet. <http://urn:nbn:se:kau:diva-14608>

Gagné, Maryléne Deci L, Edward. 2005. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*. 26(4), 331-362. doi:10.1002/job.322

Geertz, Clifford. 1973. *The interpretation of cultures*. New York, NY: Basic Books

Greenberg, Neil, Gould, Matthew, Langston, Vicky and Brayne, Mark. 2009. Journalists' and media professionals' attitudes to PTSD and help-seeking: A descriptive study. *Journal of Mental Health*, 18(16), 543–548. doi: 10.3109/09638230903191231

- Gillberg, Gunnar. 2010. *Individualiseringens villkor: Unga vuxnas föreställningar om arbete och självförverkligande*. Diss., Göteborgs universitet.
<http://hdl.handle.net/2077/21996>
- Heloani, Roberto. 2005. Vivendo no limite: Quem são nossos formadores de opinião? *Revista USP*, (65), 148–168.
- Larsson, Larsåke. 2010. Intervjuer. I: Ekström, Mats & Larsson, Larsåke. (red.) *Metoder i kommunikationsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur, 53-86.
- Lindberg, Ulf. 1990 *Förändring av journalisters arbetsmiljö*. Diss., Luleå tekniska universitet. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn%3Anbn%3Ase%3Altu%3Adiva-17497>
- Mackay, Burlison Jenn 2012. Constraints alter journalists' ethical decision-making. *Newspaper Research Journal*, 33 (1), 24–37.
 doi:10.1177%2F073953291203300103
- Merleau-Ponty, Maurice. 2005. *The Cambridge Companion to Merleau-Ponty*. Cambridge: University Press.
- Moberg, Ulla. 2010. Analys av samtal. I: Ekström, Mats & Larsson, Larsåke. (red.) *Metoder i kommunikationsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur, 193-215.
- Nygren, Gunnar. 2010. *Journalist – och sen då? En undersökning av vilka som lämnar journalistförbundet och varför*. Södertörn Högskola: Institutionen för kommunikation, medier och IT. urn:nbn:se:sh:diva-12250
- Nylund Skog, Susanne. 2012. *Livets vägar: Svenska judinnors berättelser om förskingring, förintelse, förtryck och frihet*. Västerås: Edita.
- Kalleberg, L Arne. 2009. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American sociological review*, 74(1), 1-22.
 doi:10.1177/000312240907400101
- Karasek, Robert and Theorell, Törne. 1990. *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Peterson, A. Mark. 2003. *Anthropology & mass communication: Media and myth in the new millennium*. New York, NY: Berghahn Books.
- Pink, Sarah. 2016. Digital ethnography. In Kubitschko, Sebastian and Kaun, Anne (ed). *Innovative methods in media and communication research*, Cham: Palgrave Macmillan, 161-165.
- Shoemaker, J Pamela and Reese D. Stephen. 1996. *Mediating the message: theories of Influences on Mass Media Content*. New York: Longman Publishers.
- Reinardy, Scott. 2006. It's gametime: The Maslach burnout inventory

measures burnout of sports journalists. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 83(2), 397–412.

doi:10.1177/107769900608300211

Reinardy, Scott. 2009a. Female journalists more likely to leave newspapers. *Newspaper Research Journal*, 30(3), 42–57.

doi:10.11772F073953290903000304

Reinardy, Scott. 2009b. Beyond satisfaction: Journalists doubt career intentions as organizational support diminishes and job satisfaction declines. *Atlantic Journal of Communication*, 17(3), 126–139. doi:10.1080/15456870902873192

Reinardy, Scott. 2012. Job security, satisfaction influence work commitment. *Newspaper Research Journal*, 33(1), 54–70.

Reinardy, Scott. 2013. Depleted resources causing burnout for layoff survivors. *Newspaper Research Journal*, 34,(3) 6–21.

doi:10.11772F073953291303400302

Reinardy, Scott. 2014. Autonomy and Perceptions of Work Quality, *Journalism Practice*, 8(6), 855-870. doi:10.1080/17512786.2014.882481

Ruoho, Iiris och Torkkola, Sinikka. 2018. Journalism and gender: Toward a multidimensional approach. *Nordicom Review*. 39(1), 67-69.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103642/Journalism%20and%20gender%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

(Hämtad 2021-08-06).

Ryan, M Richard and Edward L Deci. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68. <https://psycnet.apa.org/buy/2000-13324-007>(Hämtad 2021-08-06).

Standing, Guy. 2013. *Prekariatet. Den farliga nya klassen*.

Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB.

Olofsdotter, Gunilla. 2008. *Flexibilitetens främlingar. Om anställda i bemanningsföretag*.

Diss., Sundsvall: Mittuniversitetet. urn:nbn:se:miun:diva-189

Van Zoonen, Liesbet 1994. *Feminist Media Studies*. (9) London: Sage

Weidmann, Anke and Papsdorf, Jenny. 2010. Witnessing trauma in the newsroom:

Posttraumatic symptoms in television journalists exposed to violent news clips. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 198(4), 264–271. doi:

10.1097/NMD.0b013e3181d612bf

Öhlander, Magnus. 2010. Analys. I: Kaijser, Lars & Öhlander, Magnus. (red.) *Etnologiskt fältarbete*. Lund: Studentlitteratur, 265-294

Örnebring, Henrik. (2018). Journalists thinking about precarity: Making sense of the "new normal". In *International Symposium on Online Journalism*. 8(1), 109-127

Tidningsartiklar

Laurent, Lina. 2020. Efter Journalistens Yle-granskning – nyanställningar och tydligare regler för inbrott och vikariat. *Journalisten*. 17 december.

<https://www.journalisti.fi/artikkelit/2020/10/efter-journalistens-yle-granskning-nyanstallningar-och-tydligare-regler-fr-inbrott-och-vikariat/>

Laurent, Lina. 2020. "Absurd känsla, att samtidigt älska och hata det här stället" - visstidsanställda berättar hur det är att jobba på Svenska Yle.

Journalisten. 25 februari.

<https://www.journalisti.fi/artikkelit/2020/2/inga-nyheter-> (Hämtad 2021-08-06)

(Hämtad 2021-08-06)

Laurent, Lina. 2020. "Inga nyheter utan inbrottsare" - Yles personalchef medger problem. *Journalisten*. 27 februari.

<https://www.journalisti.fi/artikkelit/2020/2/inga-nyheter-utan-inbrottsare/> (Hämtad 2021-08-06).

Pate, Nathalie. 2015. The stress of being a journalist. *Statesman Journal*. 21 december.

<https://eu.statesmanjournal.com/story/opinion/2015/12/19/stress-being-journalist/>

(Hämtad 2021-08-06) (Hämtad 2021-08-06)