Därför funderar mer än hälften av journalisterna på att byta yrke

En kvantitativ och kvalitativ studie av den psykosociala arbetsmiljön på Sörmlands Media

Av: Caroline Linnakallio & Camilla Pålsson

Handledare: Gunnar Nygren
Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper
Kandidatuppsats 15 hp
Journalistik C | Höstterminen 2018
Syftet med den här uppsatsen har varit att undersöka hur journalisterna mår psykiskt på sin arbetsplats på Sörmlands media, närmare bestämt Eskilstuna Kuriren (EK), Katrineholms Kuriren (KK) och Södermanlands Nyheter (SN).

Att valet föll på Sörmlands media, beror på att vi båda hade vikariat på EK och KK sommaren 2018 och bedömer att dessa redaktioner bedriver lokaljournalistik framgångsrikt trots nedskärningar på redaktionerna.

Till vår uppsats har vi valt att göra en kvantitativ enkätundersökning som vi sedan följde upp med kvalitativa intervjuer med chefredaktörerna på EK, KK och SN. Syftet med enkätundersökningen var att ta reda på om journalisterna upplever stress i sin vardag på redaktionen och i så fall varför. 23 frågor skickades ut till 71 journalister, varav 32 svarade. Där framgick att över hälften av de anställda funderade på att byta jobb. Den främsta orsaken till det uppgavs vara arbetsvillkoren. Stress fanns också över tekniken som arbetsredskap, personalbrist, samt osäkerhet inför framtiden med tanke på nedskärningar.

Efter sammanställningen av enkäten gjordes kvalitativa intervjuer med chefredaktörerna på de tre redaktionerna. Eva Burman (EK), Marie Hillblom (KK) och Anna Falk (SN) intervjuades och fick ta del av resultatet från enkätundersökningen och ge sin syn på arbetsvillkoren, digitalisering, nedskärningar och framtiden.

Resultatet från intervjuerna visade att chefredaktörerna har förståelse för den stress som journalisterna känner men gav också sin bild av hur de önskar att journalisterna själva kunde bidra till att minska den.

Som teoretisk ram för vår studie har vi valt teorier om kommersialiseringen och managerialism enligt Ulrika Andersson och kombinerat med Karasek och Theorells krav-kontroll och stödmodell, som är en av de ledande teorierna inom psykosocial arbetsmiljöforskning.

Nyckelord: Psykisk ohälsa, journalist, arbetsmiljö, kommersialisering, Sörmlands media
6.3 Frekvenstabell - analys och resultat av surveyundersökningen................................... 20
6.3.1 De främsta stressfaktorerna hos deltagarna ............................................................... 23
6.3.2 Deltagarnas relation till arbetsledningen ...................................................................... 23
6.3.3 Medarbetarnas upplevda stöd från arbetsledningen.......................................................... 24
6.3.4 Medarbetarnas relation till sociala medier och läsarstatistik ......................................... 24
6.3.5 Journalistens privatliv ................................................................................................... 27
6.4 Resultat av kvalitativa intervjuer ..................................................................................... 28
6.4.1 Chefredaktörernas syn på kommersialisering .................................................................. 29
6.4.2. Om rollen som ledare .................................................................................................... 30
6.4.3 Digitaliseringen ........................................................................................................... 31
6.4.4 Om tekniken .................................................................................................................. 32
6.4.5 Tuffare arbetsvillkor ..................................................................................................... 35
6.4.6 Vem är journalisten som drabbas av stress? ................................................................. 37
6.4.7 Vill byta jobb ................................................................................................................. 38
7. Slutsatser och diskussion .................................................................................................. 40
7.1 Mer än hälften av medarbetarna funderar på att byta yrke ............................................. 40
7.2 Det är inte tekniken som är den största stressfaktorn hos journalisterna.......................... 40
7.3 Personalbristen är den största stressfaktorn ..................................................................... 42
7.4 Därför funderar hälften av medarbetarna på att byta yrke .................................................. 43
7.5 Vem är den drabbade journalisten och varför är det flest kvinnor som vill sluta yrket? 44
7.6 Om kommersialiseringen .................................................................................................. 44
7.7 Om managerialism ............................................................................................................ 45
7.8 Hur ofta samtalar cheferna på individnivå med sina medarbetare? ................................. 45
8. Frågor som dykt upp ......................................................................................................... 46
9. Referenser ........................................................................................................................ 47
10. Bilagor .............................................................................................................................. 48
1. Inledning
Att en journalist måste vara snabb, ha gott omdöme, kunna arbeta under hög tidspress och vara intresserad av att följa med i nyhetsflödet, teknikutvecklingen och samhällsdebatten är ingen nyhet. Men inte nog med det, allra helst ska en journalist också arbeta multijournalistiskt, vilket innebär att arbeta gränsoverskridande och klara av flera arbetsuppgifter samtidigt. Journalisten ska också helst vara delaktig i marknadsföringen av tidningens varumärke genom att hålla publikkontakt vid live-event som tidningen anordnar eller bevakar, göra enkäter, leverapportera via tv, hålla kontakten och föra en dialog med läsare på sociala medier och bidra till att artiklarna sprids till ett större publik (Nygren 2008, s.103–107).


Svenska journalistförbundet är ett yrkes- och fackförbund som arbetar för de yrkesverksamma inom den svenska mediebranschen och har en facktidning vid namn Journalisten. Facktidningen har under detta år lyft fram ett flertal artiklar om hur journalister i dag påverkas mentalt av sitt yrke.


I artikeln Stress får journalister på SVT att gå ner i tid, nämner man även att 61 procent av journalisterna som deltog i samma medarbetarundersökning som nämns ovan, tycker att arbetsbelastningen är för hög. 23 procent har gått ned i arbetstid på grund av stressen på
jobbet och hälften av deltagarna har funderat på att byta yrke (Journalisten, 2017).

Vi som uppsatsskrivare har båda under vår tid som journaliststudierande stött på yrkesverksamma journalister som valt att sluta sina fasta anställningar på olika redaktioner. En del har valt att byta yrke på grund av långtidssjukskrivning som berott på stress och utbrändhet, andra har slutat på grund av andra anledningar eller så har det helt enkelt gått ned i tid på grund av stress. Under sommarmånaderna 2018 hade vi båda möjligheten att arbeta på två olika redaktioner och det var även där idén till denna uppsats växte fram, hur journalisten ser på den psykosociala arbetsmiljön.

1.1 Syfte
Med denna uppsats är syftet att undersöka den upplevda psykosociala arbetsmiljön på de tre regionala redaktionerna Eskilstuna Kuriren (EK) Katrineholms kuriren (KK) och Södermanlands Nyheter (SN). Tidigare ingick tidningarna i mediekoncernen Sörmlands Media, men har nyligen blivit uppköpta av den stora mediekoncernen NTM. Vi vill ta reda på om det finns några särskilda faktorer som påverkar stressnivån negativt i det journalistiska arbetet, till exempel kraven på teknisk kunskap, samt ta reda på hur chefredaktörerna för respektive tidning ser på utvecklingen inom mediebranschen. Har redaktionerna blivit mer marknadsanpassade och hur upplever cheferna själva den psykosociala arbetsmiljön på redaktionerna.

1.2 Frågeställningar

- Hur uppfattar journalisterna den psykosociala arbetsmiljön på Eskilstuna Kuriren, Södermanlands Nyheter och Katrineholms Kuriren?
- Vad är den största stressfaktorn hos journalisten?
- Kan man ur ett genusperspektiv se skillnader mellan vem som är den drabbade journalisten?
- Hur ser chefredaktörerna på journalisternas uppfattning om den psykosociala arbetsmiljön?
2. Bakgrund

2.1 Tekniken som mediernas förutsättning


Tryckpressen har fortfarande en viktig del i den traditionella tidningsutgivningen, men arbetsgången är idag mer sammanhållen och består av flera tekniska led än vad den från början gjorde. En liknande rationalisering har även skett inom radio och tv, där den digitala produktionstekniken har resulterat i ökad teknisk kvalitet på programverksamheten samtidigt som det resulterat i personalnedskärningar (Weibull & Wadbring 2014, s.102).

Något som digitaliseringen också har påverkat är arbetsuppgifterna. Tidigare fanns det en specialisering som innebar personalgrupper som höll sig till sin teknikdel på redaktionerna, tryckare, sättare, redigerare, producent, journalist, fotograf och så vidare. Idag saknas dessa personalgrupper och varje enskild medarbetare ska mer eller mindre fungera multimedialt. Vilket i sin tur innebär att man ska kunna publicera sig på olika plattformar samt behärski olika delar av den journalistiska processen inom en och samma medieform (Weibull & Wadbring 2014, s.102).

Digitaliseringen har även resulterat i att journalistrollen har förändrats. Tekniken har bidragit till nya ekonomiska villkor, produktionsprocessen har ökat, vilket har bidragit till ständiga deadlines, samt att antalet fast anställda minskat på grund av nedskärningar på många redaktioner (Häger 2016, s.20).

En annan förändring som kommer med digitaliseringen rör distributionen. Papperstidningen delas fortfarande ut med bud och radion och televisionen är fortfarande eterburen, men
distributionen över internet har haft ett stort inflytande på våra medier. Internet finns idag på många olika plattformar och i varje hushåll finns mer än bara en tv för att ta in information ifrån. Vilket i sin tur har lett till en generell spridning för alla medieformer (Weibull & Wadbring 2014, s.102–103).

2.2 Stressade journalister - för hög arbetsbelastning

Tidningen Journalisten har rapporterat att Sveriges Televisions lokalredaktioner har efter den stora omorganisationen 2015, fått in ökat antal anmälningar om stress och allt fler långtidssjukskrivningar hos de anställda. Journalistklubbens enkätundersökning, som 126 av de redaktionellt anställda på SVT deltagit i, bekräftar att problematiken sitter i arbetsmiljön. 61 procent av journalisterna anser att arbetsbelastningen är för hög. 23 procent har gått ner i arbetstid på grund av stressen på jobbet och hälfen funderar på att byta yrke helt och hållet (Journalisten, stress får journalisten att gå ner i tid, 2017).


Något som även Björn Häger behandlar i sin bok Reporter - En grundbok i journalistik. Han menar att webbredaktörer som tillfrågats hur de ska lösa konflikten om kvaliteten på innehållet, säger att de i grunden utgår från de pressetiska reglerna, som i papperstidningen, men att det helt enkelt går fortare på nätet. Där går det att bygga på en text, rätta eller ändra i efterhand, vilket de inte anser är fel utan snarare är en fördel då redaktionerna snabbt och enkelt kan gå in och rätta om det blir nödvändigt. Detta förhållningssätt skapar dock källkritiska och publicistiska problem (Häger, 2016 s.328).
2.3 Allt fler väljer att lämna journalistyrket


3. Tidigare forskning

3.1 Forskning om stress


Hur kvinnor och män upplever stress har potentiella skillnader. Män anger traditionellt oftare att det är arbetet som är den primära orsaken till stress, medan kvinnor i högre grad betonar

Att vi i dag i största allmänhet lever ett mer stressfullt liv visar en internationell folkhälsoenkät från 2009. Det är också den yngre kvinnan som känner sig mest stressad. 15 procent av kvinnorna och 10 procent av männen i åldrarna mellan 16–84 har känt sig ganska, eller mycket stressade det senaste året. I den yngsta åldersgruppen som var mellan 16–29 år, var skillnaden mellan kvinnor och män mycket större. 23 procent av de unga kvinnorna har känt sig ganska eller mycket stressade medan motsvarande andel bland de unga männen endast var elva procent. I en annan rapportering i Socialstyrelsens folkhälsorapport framgår det även där att det är en större andel kvinnor än män i åldrarna 25–64 år som rapporterat att de besvärats av ängsla, oro, ångest, sömnproblem och ständig trötthet (Hensing 2013, s.53).

3.2 Den privata miljön har lika stor påverkan på den psykosociala arbetsmiljön

I experimentella studier har man funnit att den fysiologiska stressen i den privata miljön är lika stor som belastning av stress i arbetet, om inte större. I en tidigare studie av manliga och kvinnliga chefer på Volvo hade kvinnorna två toppar i dygnets rytme för utsöndrandet av stresshormonet noradrenalin, mitt på dagen och en hemma, vid åttatiden på kvällen. Medan männen endast hade en topp mitt på dagen och på kvällen sjönk stresshormonet, efter arbetets slut. Vilket är resultat som även visats i flertal liknande studier (Orth-Gomér, 2012 s.213).
3.3 Kan man förbättra den psykosociala arbetsmiljön?

Att genomföra utvärderingar om den psykosociala arbetsmiljön och dess hälsoeffekter anses vara svårt då det moderna arbetslivet alltid är i konstant utveckling. Theorell tar upp ett exempel där syftet var att förbättra arbetsmiljön. Det man gjorde var att studera två olika försäkringsbolag, det ena bolaget användes som en försöksavdelning där man helt enkelt gick in för att satsa på chefsutbildning. Syftet var att öka kunskapen om de anställdas behov av belönning, stöd, kontrollmöjligheter och rimliga krav. Istället för att låta cheferna genomföra en intensivkurs följde arbetsledningen den grundläggande principen i beteendemedicin, som handlar om attitydförändringar som uppstår först efter lång påverkan. Utbildningen pågick därför under ett helt läsår, där de varannan vecka hade föreläsningar och gruppdiskussioner två timmar per tillfälle. Cheferna fick under utbildningen ta del av teman som rörde individen, gruppen, organisationen och processer som kan startas och vidmakthållas (Theorell 2012, s.65).


Man utförde en mätning redan efter ett halvår på de olika arbetsplatserna. Dock kunde man inte se någon tydlig skillnad mellan de två grupperna. Undersökningen tyder därför på att den positiva effekten börjar inte visas förrän efter ett års tid på en arbetsplats. Värt att nämna är att i denna undersökning ingick cheferna i samma organisation och kunde därför samordna sina erfarenheter. I de flesta chefsutbildningar är många chefer ofta ensam i sina organisationer och kan inte i samma utsträckning genomföra de principer de lärt sig på grund av oförstående hos de andra cheferna i organisationen (Theorell 2012, s.65).
3.4 Samband mellan kontrollmöjligheter och ohälsa i arbetet

I många situationer kan man reagera med fysiologisk stress då vi befarar att tappa kontrollen över något. Därför finns det ett möjligt samband mellan förändringar i kontrollmöjligheter. Vilket kan för arbetsledningen vara något att tänka på när man planerar att omstruktura arbetet på en arbetsplats. Om medarbetaren får fler arbetsuppgifter som innebär mindre kontroll och mindre möjligheter att utvecklas ökar risken för stress och sjukdom (Theorell 2012, s.67).

3.3.1 De positiva arbetsmiljöfaktorerna


3.5 En australiensisk litteraturstudie om psykologiska konsekvenser av det journalistik arbetet

Intresset för journalisternas arbets situation är stort även internationellt. I en kvantitativ litteraturstudie från Australien kan man se, i den litteratur som studerats, samma mönster av förändringar som skett i Sverige i det redaktionella arbetet. Förändringar som bland annat inneburit nedskärning av personal och ökad arbetsbelastning för journalisterna. Detta har försvårat journalisternas möjlighet att upprätta en balans mellan arbete och privatliv, vilket har ökat riskerna för utbrändhet (McDonald, Saliba, Hodgins & Ovingtong 2015).

Studien visade att de journalister som främst drabbats av utbrändhet är unga kvinnor med få års journalistisk erfarenhet på mindre redaktioner. Redaktörerna och reportrarna var de som upplevde högre grad av utbrändhet än de övriga redaktionsanställda. Den upplevda utbrändheten berodde på brister i stöd mellan kollegor och arbetsledningen, ökad arbetsbelastning och få möjligheter till utveckling (McDonald, Saliba, Hodgins & Ovingtong 2015).
4. Teoretisk ram


4.1 Karaseks och Theorells krav, kontroll och stödmodell


Mer än hundra studier har följt upp Karaseks teori, men den ursprungliga krav-kontrollstödmodellen (DCS-Demand Control Support eng.) har blivit ett begrepp som många forskare inom psykosocial arbetsmiljö väljer att återvända till. Det är också den teori som återkommande refereras till inom organisationer som arbetar med arbetsmiljöfrågor.


**Högstressande arbeten**, anses vara den typ av arbete som orsakar högst psykisk och fysisk ohälsa. I den här arbetsmiljön blir de psykiska kraven för höga och möjligheten att själv påverka sin situation är låg, vilket ofta resulterar i depressioner, låg motivation, fysisk trötthet och låg produktivitet (Karasek och Theorell, 1990).


En riktig dålig arbets situat anses vara en krävande arbetsuppgift helt i avsaknad av stöd. Minskade ekonomiska förutsättningar på arbetsplatsen kan ge upphov till att den enskilde blir mer utsatt och den här situationen blir allt vanligare i den anställdes arbetsvardag (Karasek och Theorell, 1990).


### 4.2 Kommersialiseringen

Kommersialiseringen kan definieras på olika sätt, men förknippas med en mer marknadusanpassad journalistik där ekonomiska intressen styr mer än det som betraktats som en demokratisk journalistik, där medborgaren och samhället står i centrum. Ökad konkurrens, krav på högre lönsamhet, nedskärning av personal, i kombination med ökade produktionskrav, ses som bidragande faktorer till kommunsialiseringen (Andersson 2017, s.138).

#### 4.2.1 Journalistik i demokratins eller marknadens tjänst

När man pratar om kommerialisering vill forskningen skilja på journalistik i demokratins tjänst och marknadens tjänst. I den demokratiska modellen har redaktionerna sin utgångspunkt i att förse samhället och medborgarna med information och granska makten.


4.3 Managerialism

Managerialism har sitt ursprung i ett äldre managementperspektiv, som betyder att man tror att alla organisationer egentligen fungerar likvärdigt. Det betyder att nyhetsredaktionerna skulle kunna bedrivas som vilket vinstdrivande företag som helst. Kontroll och mätning av individuella såväl som organisatoriska prestationer anses vara viktiga faktorer för att nå ökad kvalitet och effektivitet i produktionen. Managerialism handlar om en typ av ledarskap som ofta förknippas med ökad toppstyrning och minskat inflytande nere i leden.
Managementperspektivet antas bidra till att redaktionella ledare mer och mer frigör sig från de journalistiska idealen till förmån för en mer ekonomisk och vinstdrivande verksamhet. Den här typen av ledarskap skapar större hierarki på en redaktion och den enskilde journalisten förlorar kontrollen över de värderingar som karaktäriseras med journalistiskt arbete (Andersson 2017, s.138–139).

5. Metod och material


5.1 Surveyundersökning den kvalitativa forskningsmetoden


Surveyundersökningar har också blivit en allt mer vanlig metod inom samhällsvetenskaplig forskning, där den inom medie- och kommunikationsforskning används för att bland annat studera mediepublik och internkommunikation. Som forskare bör vi beakta att trots de objektiva och rationella procentsiffrorna så kan surveyundersökningar leda till övermätning och överkvantifiering, de sociala företeelserna kan sönderdelas i element som passar mätinstrumentet, vilket i sin tur resulterar i att metoden tappar sin egentliga innebörd (Johansson 2010, s.87). Men då vår surveyundersökning är till för att användas som belägg för en hypotes (Johansson 2010, s.87–88) anser vi metoden ändå som lämplig.
5.1.1 webbenkater.com
Denna undersökning är gjord i enkätverktyget webbenkater.com, ett verktyg som är gratis för studenter som har en giltig student-e-post. Verktyget gör det möjligt att enkelt utvärdera sina resultat genom att filtrera efter dynamiskt innehåll, segmentera grupperna samt ladda ner resultaten i PDF-fil eller Excel-fil för att sedan utvärdera svaren i SPSS om så önskas. För att ta del av studiens frågor se bifogade bilagor.

5.2 Klusterurval


Vi valde sedan att kontakta Journalistförbundet för att väcka ett intresse hos dem. Därifrån fick vi kontaktuppgifter till de som är fackliga representanter på de tre redaktionerna.
Tillsammans med representanternas kunde vi därefter skicka ut vår webbenkät till medarbetarna som var medlemmar i Journalistförbundet.

5.3 Missivbrev


Samtidigt ska avsändaren finna missivbreven intresseväckande. Upplevs enkäten som viktig och relevant höjs trovärdigheten och sannolikheten att personen väljer att delta (Johansson 2010, s.100).


- Missivbrevet ska inte vara för långt, absolut inte längre än en sida
- Det ska tydligt framgå vem som skickar enkäten
- Undersökningens namn (ska även finnas på enkäten)
- Undersökningens syfte och enkätens innehåll
- Vilka undersökningen har skickats till (och vem man vill uttala sig om)
- Urvalsteknik
- Vad resultatet ska användas till
- Hur inkomna svar ska behandlas (anonymitet, konfidentialitet)
- Telefonnummer om vart man kan vända sig med frågor
- Namn och titel på ansvariga
5.3.1 Anonymitet

Något vi också fått beakta är frågan om anonymitet. Skapa deltagarna vara anonyma eller ej. Frågan om anonymitet är central i de flesta undersökningar (Johansson 2010, s.75), och det är inget undantag till denna undersökning. Då vår studie går ut på att undersöka journalistens arbetsmiljö kan vissa frågor anses vara känsliga och därför har vi valt att deltagandet är helt anonymt.

5.3.2 Påminnelse om utförande av enkät

En annan fråga man bör ta ställning till är huruvida man ska hantera påminnelserna om att utföra enkäten. Antalet påminnelser är kopplat till vilket resultat de ger i antalet inkomna enkäter och vilka dess kvaliteter har. De sista svaren som kommer in brukar ofta vara av sämre kvalitet, det interna bortfallet är större och andelen vet-ej- svar är oftast högre. Detta på grund av att den som svarar efter fjärde, femte påminnelse oftast är mindre motiverad att svara från första början (Johansson 2010, s.102).


5.4 Formulera webbenkäten

ställning, vilket resulterar i att man inte kan dra några slutsatser senare i analysen (Johansson 2010, s.103). Vi har dock i vår undersökning valt att ha med vet inte/ingen uppfattning på vissa frågor. Detta för att de som faktiskt har en neutral ställning till frågan ska ha möjligheten att svara (Johansson 2010, s.107). I vissa frågor har vi också använt oss av skalenheter 1–5. Där 1 = stämmer inte alls och 5 = stämmer mycket väl. Vi räknade därför 3 som en neutral part när vi senare gick vidare för att analysera resultaten.


5.4.1 Karaseks och Theorells stödmodell


**Krav:** Med krav syftar Karasek och Theorell på sådant som rör deadlines och produktionskrav. Hur de olika psykologiska kraven påverkar den mentala arbetsbelastningen. Hit räknas det kvalitativa, kvantitativa och det emotionella psykologiska kravet.

**Kontroll:** Enligt Karaseks och Theorells modell så är bristande kontroll såsom otydlighet i arbetsuppgifter, otillräcklig information för att fatta beslut samt krånglande IT-system sådant som kan framkalla stress på en arbetsplats. Stress och känslan av kontroll hänger därför samman då stressen ökar när man känner att man förlorar kontrollen över en situation.
Socialt stöd: Stöd är den tredje faktorn, människor som känner att de har ett fungerande socialt stöd från arbetsledningen och arbetskamrater visar sig känna sig mindre stressade på sin arbetsplats (Arbetsmiljö i samverkan svenskt näringsliv, LO och PTK 2015).

5.5 Kvalitativa intervjuer

För att få en djupare och mer nyanserad förståelse för våra frågeställningar valde vi att kombinera webbenkäten med intervjustudier. Vi vände oss till chefredaktörerna på Sörmlands media med resultaten från enkätundersökningen, för att ta reda på hur arbetsledningen ser på den digitala förändringen på redaktionerna, men även hur arbetsledningen har påverkats av digitaliseringen.

5.5.1 Intervjumanual

Våra frågor utgick, precis som Larsåke Larsson beskriver det, från våra teorier, tidigare forskning, den insamlade informationen, egna kunskaper och observationer av ämnet (Larsson 2010, s.63). Vi valde ett fåtal öppna frågor som rör våra forskningsfrågor, kombinerat med resultatet från vår enkätundersökning, där vi tog fasta på det som kan betraktas som avvikande. Intervjuerna utfördes semistrukturerat, vi hade förutbestämda frågor och följdfrågor anpassades efter situationen.

5.5.2 Förberedelser

Innan intervjuerna förbereddes ett antal frågor som skulle vara lämpliga att ställa under ett samtal på cirka 30 minuter. Larsåke Larsson rekommenderar att man ska testa sina intervjufrågor, för att se om frågorna fungerar eller om frågor saknas eller är överflödiga (Larsson 2010, s.65). Vi hade ingen möjlighet att göra det, men stor vikt lades vid att frågorna skulle vara öppna och komma i en ordning som kändes naturlig. Vår handledare Gunnar Nygren fick studera intervjufrågorna innan intervjuerna.

5.5.3 Samtalsintervjuerna

Samtliga intervjuer skedde via förbokade telefonsamtal då inte möjlighet fanns att träffa alla chefredaktörer personligen. Chefredaktörerna fick i samtalen ta del av resultaten från enkäten och gavs tid att ge sin bild av hur de upplevde arbetsmiljön och arbetssituationen för
journalisterna och sig själva. Samma huvudfrågor ställdes till samtliga chefredaktörer, men de valde att säga olika mycket i olika ämnen, vilket är helt naturligt.

5.5.4 Efterbearbetning

Intervjuerna spelades in på ljudenhet och svaren skrevs ner. Av utrymmesskäl kunde inte alla detaljer och onödiga småord tas med, men det som var väsentligt för våra frågor finns med och svaren från chefredaktörerna är så sparsamt redigerade som möjligt för att få en autentisk återgivning.

6. Analys och Resultat


6.1 Analys av surveyundersökning

För att påbörja analysen av webbenkäten gjordes en bortfallsanalys för att ta reda på ifall urvalet är representativt eller inte. Att alla inte svarar på enkäten och att en del hoppar över vissa frågor påverkar resultatet och undersökningens representativitet. Därför förekommer det bortfall i alla undersökningar (Johansson 2010, s.94).

6.2 Bortfallsanalys - Är det empiriska materialet representativt?

Till Eskilstuna Kurirens redaktion skickades enkäten ut till 35 medarbetare. Av dessa skulle vi enligt den fackliga representanten räkna borta fyra på grund av de ej var i tjänst för tillfället. Av de 31 så deltog 12, vilket gav oss en svarsandel på 38 procent. På Katrineholms Kuriren skickades enkäten ut till 26 stycken på redaktionen. Av dessa var två tjänstlediga. Det var tio

I denna undersökning är det ursprungliga antalet, bruttourvalet 78 utskick. Det var så många som fick webbenkäten. Men av dessa så har 7 stycken definierats bort. Det är personer som varit tjänstlediga och inte haft möjlighet att svara överhuvudtaget på webbenkäten. Därför blir nettourval 71 utskick, vilket är antalet som svarsfrekvensen baseras på (Johansson 2010, s.94).


6.3 Frekvenstabell - analys och resultat av surveyundersökningen

Vanligast och enklast är att man sammanfattar svaren i tabeller (Johansson 2010, s.109). Till denna analys har vi med hjälp av enkät-verktygets resurser haft möjlighet att korsa olika variabler med varandra för att studera det empiriska materialet.

I tabell 1 presenteras fördelningen över de tre redaktionerna. Totalt sett deltog 14 män och 18 kvinnor i denna undersökning. I enkäten finns det frågor som vissa av deltagarna valt att inte svara på och därför kan andelen kvinnor och män se annorlunda ut i de kommande tabellerna.
Tekniken har i dag ett stort inflytande på det journalistiska arbetet, därför ville vi fråga deltagarna i vilken utsträckning de upplevt att tekniken var stressande. I tabell 2 kan vi se att de flesta deltagare menar att tekniken är hanterbar men till en viss del stressande. Det är också reportrarna som främst känner sig till en viss del stressad. Vilket kan bero på att reportern i dag har många och kanske fler arbetsuppgifter än redaktörerna och fotograferna.

De som arbetar som webbredaktörer har möjligen en annan typ av teknisk bakgrund än journalisten och har därför andra förutsättningar vilket kan resultera i att färre redaktörer upplevde stress över tekniken.
I Tabell 3 studeras samma fråga ur ett genusperspektiv. Nästan hälften så många kvinnor anser att tekniken är till en viss del stressande i jämförelse med männen. Det är också två män som anser att det är mycket stressande medan det inte fanns några kvinnor som påstod det.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Mycket stressande</th>
<th>Hanterbart men en viss del stressande</th>
<th>Tekniken är hanterbar</th>
<th>Enbart positivt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Man</td>
<td>2</td>
<td>6</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Kvinna</td>
<td>0</td>
<td>11</td>
<td>7</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Totalt</td>
<td>2</td>
<td>17</td>
<td>12</td>
<td>2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabell 4 kompletterar tabell 3 då vi ville veta vad den upplevda stressfaktorn eventuellt kunde bero på. 15 deltagare svarade, nio kvinnor och sex män, att det var när tekniken inte fungerade som de upplevde stress. Åtta deltagare ansåg att de inte hade tillräcklig teknisk kunskap. Fyra ansåg att tekniken användes i ett onödigt syfte, men vad onödigt teknikanvändande egentligen innebär är oklart. Till frågans svarsalternativ fanns exemplet: Varför gör vi tv på det här? Vilket gör att vi inte vet ifall svarande enbart utgick från exemplet eller om det finns någon annan tolkning bakom det ifyllda svaret. I det här fallet borde enkäten haft ett eget svarsalternativ där de själva hade möjlighet att ange anledning, för ett tydligare och konkret svar.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>När tekniken inte fungerar</th>
<th>Otillfredsställande utbildning</th>
<th>Onöigt teknikanvändande</th>
<th>Tekniken känns krånglig</th>
<th>Antal svarande</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Man</td>
<td>6</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Kvinna</td>
<td>9</td>
<td>6</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>Totalt</td>
<td>15</td>
<td>8</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>28</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabell 4: Vad är anledningen till att tekniken stressar dig? Ur ett genusperspektiv (28)
6.3.1 De främsta stressfaktorerna hos deltagarna


### Tabell 5: Hur mycket anser du att följande faktorer påverkar din arbetsinsats negativ på en skala mellan 1–5? Där 1 = stämmer inte alls och 5 = stämmer mycket väl.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Stressfaktorer</th>
<th>Män</th>
<th>Kvinnor</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Personalbrist</td>
<td>3,5</td>
<td>3,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Sänkt Journalistisk kvalitet</td>
<td>3,5</td>
<td>3,67</td>
</tr>
<tr>
<td>Öppet kontorslandskap</td>
<td>2,86</td>
<td>3,39</td>
</tr>
<tr>
<td>Ständiga deadlines</td>
<td>2,43</td>
<td>3,06</td>
</tr>
<tr>
<td>Otydliga instruktioner</td>
<td>2,86</td>
<td>3,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Datatstatistik / Lädata</td>
<td>2,71</td>
<td>2,44</td>
</tr>
<tr>
<td>Att arbeta efter mallad journalistik</td>
<td>2,14</td>
<td>2,83</td>
</tr>
<tr>
<td>Konstant hålla sig uppdaterad i sociala medier</td>
<td>2,43</td>
<td>2,39</td>
</tr>
<tr>
<td>Att kollegors artiklar blir mer lästa</td>
<td>1,29</td>
<td>1,67</td>
</tr>
</tbody>
</table>

6.3.2 Deltagarnas relation till arbetsledningen

arbetsledningen arbetar mer för formen än självaste innehållet.


<table>
<thead>
<tr>
<th>Påståenden</th>
<th>Män</th>
<th>Kvinnor</th>
<th>Antal svarande</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Min chef räknar med att jag fixar oförutsägbara situationer</td>
<td>12</td>
<td>18</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>Jag känner mig sedd och uppskattad av min chef</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>Jag uppfattar att min chef behandlar alla lika</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>Jag känner mig utbytbar</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>14</td>
</tr>
</tbody>
</table>

6.3.3 Medarbetarnas upplevda stöd från arbetsledningen

11 deltagare har svarat 1 eller 2 och upplever inget stöd eller lite stöd från arbetsledningen.
15 deltagare har svarat 4 eller 5 och istället upplever ett gott stöd från arbetsledningen.
Det är 6 personer som valt att vara neutrala i frågan.

Tabell 7: Hur upplever du stödet ifrån arbetsledningen, på en skala 1–5?
1 = inget stöd alls, 5 = mycket stöd (32)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1 (inget stöd)</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5 (mycket stöd)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Män</td>
<td>0</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Kvinnor</td>
<td>2</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Totalt</td>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td>6</td>
<td>9</td>
<td>6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

6.3.4 Medarbetarnas relation till sociala medier och läsarstatistik

Tabell 8 redovisar deltagarnas relation till sociala medier och läsarstatistik. Här har deltagarna haft möjlighet att ranka de olika faktorerna mellan 1–5, där 1 = stämmer inte alls och 5 = stämmer. I denna tabell ser ni svarsfrekvensen över de deltagare som valt 1–2, återigen med anledning till de få deltagarna. För hela svarsresultatet hänvisas till bilaga 10. 1 och 2 står för
de svarande som inte håller med om ovanstående påståenden. Deltagarna tenderar dock inte att påverkas negativt av läsardata och sociala medier och hälften av deltagarna uppskattar att följa sin artikel i sociala medier.

Tabell 8: Hur väl anser du att följande påstående stämmer in på dig, på en skala 1–5? 1= stämmer inte alls, 5= stämmer. Denna tabell redovisas ur ett genusperspektiv där deltagarna svarat 1 och 2 och håller därför inte med om nedanstående påståenden. (32)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Påståenden</th>
<th>Män</th>
<th>Kvinnor</th>
<th>Antal svarande</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Tankar om försäljning styr ofrivilligt mitt journalistiska arbete</td>
<td>13</td>
<td>16</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>Läsardata för min artikel i sociala medier stressar mig</td>
<td>13</td>
<td>16</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>Jag upplever att det är en tävling om antalet klick mellan kollegorna</td>
<td>13</td>
<td>15</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>Jag känner mig stressad över klick-jakten</td>
<td>12</td>
<td>11</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>Jag känner mig värderad av min chef i förhållanden till hur många klick jag får</td>
<td>9</td>
<td>13</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>Uttalande försäljningsmål från ledningen stressar mig</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>Jag följer med stort intresse kommentarsfälten från läsarna när min artikel delats i sociala medier</td>
<td>8</td>
<td>6</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>Jag känner ofta att det faller på mig när jag gör en sjukanmälan</td>
<td>4</td>
<td>7</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>Jag upplever att chefen fokuserar mer på formen än innehållet</td>
<td>2</td>
<td>5</td>
<td>7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Ur tabell 9 kan man utläsa att samtliga av deltagarna jobbar över, förutom fem i undersökningen som är kvinnor. Män är de som har mer övertid. Att det finns kvinnor som anser sig inte arbeta över kan möjligen bero på att de har hem och barn att ta hand om och
aner att de inte kan arbeta över i samma utsträckning som männen (Hensing, 2013 s.55).

### Tabell 9: Hur många fler timmar än 40 i veckan lägger du ner på ditt arbete? (31)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Timmar</th>
<th>Män</th>
<th>Kvinnor</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 – 3 timmar</td>
<td>8</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>3 – 6 timmar</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>6 – 9 timmar</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Mer än 10 timmar</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbetar aldrig över</td>
<td>0</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Totalt</td>
<td>14</td>
<td>17</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Vi frågade även hur ofta de anser att de arbetar över. Tolv kvinnor och nio män svarade att de dagligen arbetade över. Det är endast fem som anser sig aldrig arbeta över. Man kan konstatera att majoriteten har övertid och arbetar över.

I tabell 10 kan man se att fyra av 32 hinner inte nyttja sin fulla lunch dagligen. Tio personer anser att de en gång i veckan inte hinner utnyttja sin fulla lunchrast och 2–4 gånger i veckan så är det elva totalt som inte utnyttjar lunchen. Det finns inte heller här någon signifikant skillnad mellan män och kvinnor och man kan även här konstatera att medarbetarna i majoritet inte nyttjar sin fulla lunch varje dag. Det är endast en som valt aldrig av 32. Dock borde svarsalternativet varit: Jag nyttjar min lunchrast varje arbetsdag, för att man inte ska kunna tolka aldrig, och dagligen som samma svar. Vilket är en miss från vår del i utformandet av webbenkäten.

### Tabell 10: Hur ofta hinner du inte utnyttja din fulla lunchrast? (32)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Män</th>
<th>Kvinnor</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Dagligen</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>En gång i veckan</td>
<td>3</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>2 – 3 gånger i veckan</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>3 – 4 gånger i veckan</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Ett par gånger i månaden</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Aldrig</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Totalt</td>
<td>14</td>
<td>18</td>
</tr>
</tbody>
</table>
6.3.5 Journalistens privatliv

I tabell 11 redovisas medarbetarnas upplevda balans mellan arbetsliv och privatliv. Deltagarna har haft möjlighet att ranka de olika faktorerna mellan 1–5, där 1 = stämmer inte alls och 5 = stämmer. I denna tabell ser ni svarsfrekvensen över de som valt 4 och 5, och håller med om nedanstående faktorer. För hela resultatet se bilaga 11. Mer än hälften av de anställda har svårt att släppa tankarna om jobb och tar med sig jobbet på lunchen men också hem efter arbetsdagens är slut. Åtta av deltagarna anser att de inte hinner med familj och vänner.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Påståenden</th>
<th>Män</th>
<th>Kvinnor</th>
<th>Antal svarande</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Jag tar med mig jobbet på lunchen</td>
<td>9</td>
<td>10</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>Jag har svårt att släppa jobbet i mina tankar när arbetsdagen är slut</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>När jag ser ett blåljus efter jobbet har jag svårt att släppa tanken om att jag borde ”rycka ut”</td>
<td>3</td>
<td>8</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>Jag tar ofta med mig arbetsmaterial hem</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>När jag kommer hem stänger jag alltid av min jobbtelefon</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>Jag känner att jag inte hinner med familj och vänner på grund av jobbet</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
<td>8</td>
</tr>
</tbody>
</table>


<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabell 12: Vilka funderar på att byta yrke och vilken redaktion, samt vilken åldersgrupp tillhör de, ur ett genusperspektiv (32)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kvinnor JA</td>
</tr>
<tr>
<td>Män JA</td>
</tr>
<tr>
<td>Kvinnor NEJ</td>
</tr>
<tr>
<td>Män NEJ</td>
</tr>
</tbody>
</table>

![Tabell 13: Vad är främsta anledningen till att du funderar på att byta yrke? (20)](image)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Faktorer</th>
<th>Män</th>
<th>Kvinnor</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Arbetsvillkoren</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Annan anledning</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Stress</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Tröttnat på jobbet</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>För dålig lön</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbetskollegor</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

6.4 Resultat av kvalitativa intervjuer
Som en uppföljning av resultatet från enkäten valde vi att göra kvalitativa intervjuer med chefredaktörerna för Sörmlands media. Vi ville ta reda på vad de tänker om utvecklingen och arbetsvillkoren för journalisterna. Digitaliseringen, kommersialisering, tuffare arbetsvillkor och hur journalisterna mår på redaktionerna, stod i fokus för samtalen. Frågorna baserades på uppsatsens frågeställningar i kombination med det som var utmärkande i enkäten.

Marie Hillblom, chefredaktör för Katrineholms Kuriren (KK), Anna Falk, chefredaktör för Södermanlands Nyheter (SN) och Eva Burman, chefredaktör för Eskilstuna Kuriren (EK) intervjuades via ett förbokat personligt, enskilt, telefonsamtal under cirka 30–40 minuter. Samtliga av dessa chefredaktörer har 17–21 års arbetslivserfarenhet inom tidningsbranschen och har tidigare jobbat som reportrar och nu i arbetsledande ställning. I en del av frågorna tänkte de ganska lika, medan de i andra hade skilda tankar och idéer.
Ingen av chefredaktörerna hade tagit del av enkäten som skickats ut till redaktionens medarbetare, så inledningsvis gavs en kort presentation av enkäten och vilka avvikelser vi hade upptäckt och tänkte ställa frågor om.

6.4.1 Chefredaktörernas syn på kommersialisering

Eva Burman (EK) har jobbat som journalist i 21 år och började på Eskilstuna Kuriren 1998. Hon anser inte att teorin om kommersialisering passar in på hennes arbetsplats.


Hon upplyser om att EK, KK och SN ägs av en stiftelse och att J A Selander (chefredaktör 1920-1963) var en av tre publicister som stod upp mot nazisterna när det rådde censur i Sverige under andra världskriget. Hon tycker att man ska tona ner det här med kommersialiseringen i Sverige.

–Vi har inget ägande som kräver utdelning, all eventuell vinst återinvesteras i företaget för journalistiken. Målet är att man ska bedriva en journalistik för medborgarnas bästa och värna om de liberala värdena.

Marie Hillblom (KK) har varit journalist sedan 1997 och har även varit nyhetschef, chefredaktör och ansvarig utgivare. Sedan hösten 2015 har hon varit på Katrineholms Kuriren och tycker inte heller att journalistiken på tidningen har blivit mer marknadsanpassad. Viljan att göra journalistik som är säljande har alltid funnits där, men det demokratiska uppdraget är alltid kärnan i journalistiken, menar hon.

–Att man vill göra säljande journalistik, så har det väl alltid varit.
Vi vill göra journalistiskt som människor vill läsa och betala för.

Kärnan är densamma som när hon klev in på en redaktion för tjugo år sedan. Hon berättar att på den tiden mätte man också vad läsarna tyckte och gjorde bedömningar hur tidningen kunde utvecklas för att få fler prenumeranter. Hon menar att man gjorde precis samma sak som man
gör idag, men med teknikens hjälp kan det nu göras i en förfinad form. Att varje minut kunna följa läsarnas digitala mönster, se vilka ämnen som intresserar, vilken artikel som går bäst, vilka taggar är mest lästa, hur många är inloggade, samt fundera på hur man kan skruva på rubriksättningen för att locka ännu fler att logga in. Den strävan tycker Marie Hillblom alltid har funnits där, men att instrumenten att få fram informationen har blivit vassare och snabbare.

–Vi har fått mätverktyg som gör att vi ser vilken journalistik som är gängbar hos läsaren, vilken journalistik läsaren är beredd att betala för.

Kraven att öka upplagan har också alltid funnits där anser hon, men idag går det snabbare att få svar hur man lyckas och man är snabbare på att försöka skruva på innehållet. Samtidigt ser hon att det är klassisk journalistik som efterfrågas och där krävs inte att man gör annorlunda än tidigare.

Katrineholms Kuriren och Södermanlands Nyheter har inte tvingats bli mer säljande, men måste fundera på hur man presenterar journalistiken så att den blir mer tilltalande för hur samhället ser ut idag.

Man är medveten om att det kan pågå en diskussion om det demokratiska uppdraget. Att man kan ifrågasättas om man bevakar kommunen på samma sätt som förut?

Marie Hillblom menar att hon har pratat mycket om det här, det journalistiska uppdraget i demokratin, att gå tillbaka till rötterna, varför vi finns.

–Vi måste ha det här med oss, men vi kanske måste ikläda den demokratiska journalistiken, en modern kostym, som är säljande i det digitala landskapet, som får moderna medborgare att vilja betala för det vi gör, för det är bara då vi kan överleva.

6.4.2. Om rollen som ledare

Under vår intervju reflekterar hon över vilka utmaningar hon ser i sin ledarroll. En svårighet tycker hon är kommunikationen med de anställda när förändringar ska genomföras på
redaktionen. Först behandlas frågan i ledningsgruppen i ett halvår, innan den presenteras för de anställda i form av ”nu ska vi göra det här”. Hon menar att då har hon och ledningsgruppen haft de här månaderna på sig att bearbeta all oro över vad förändringarna kommer att innebära och först när det är dags att genomföra dem kommer informationen till medarbetarna. Anna Falk känner till tankarna i krav-kontroll och stödmodellen och förstår att journalisterna kan uppleva att det inte har tillräcklig kontroll över sin arbetssituation och anställning på det här sättet. Känner man sig låst och har ett högt produktionskrav mår man ofta dåligt.

–När det gäller utmattning och stressrelaterade sjukdomar, kanske det inte alltid handlar om vilka produktionskrav man har, utan mer om känslan av att kunna eller inte kunna påverka sin arbetssituation. Så det är väl det vi behöver brotta väldigt mycket med tänker jag, säger hon.

6.4.3 Digitaliseringen
När det gäller digitaliseringen är chefredaktörerna samstämmiga om att det har inneburit en stor förändring för mediebranschen. Konkurrensen om annonsintäkter har ökat men tekniken har också skapat nya möjligheter. Marie Hillblom (KK) talar om konkurrens från Google och Facebook (FB) men också om nödvändigheten att ta betalt för journalistiken som publiceras på webben. Hon menar att konkurrensen om annonsintäkterna har ökat med digitaliseringen och att det är en utmaning för hela mediebranschen att Google och Facebook är inne och tar en så stor del av annonspengarna, även av de lokala annonspengarna. Som exempel tar hon den lokala handlaren som tidigare köpte en helsida i KK men nu istället köper en billigare annons för några hundra på FB. Då blir det upp til henne och de anställda att försöka förmedla till läsarna att KK når fler och har en större räckvidd än FB.

–Vi når fortfarande 59 procent av spridningen i våra hushåll. Så ja, konkurrensen om annonsintäkterna har ökat med digitaliseringen.

Konkurrensen om innehållet anser hon dock inte ha ökat. Hon ser inga konkurrerande mediehus i Katrineholm, men det har varit en utmaning att kunna ta betalt för journalistiken på webben.
Från början lade man ut mycket material gratis och använde webben som en löpsedel och förlitade sig på att det skulle locka läsare att bli prenumeranter och köpa papperstidningen. Efter ett tag blev läsarna kritiska och menade att tidningen bjöd på nyheter gratis, ”men jag som betalar dyra pengar för att få en pappersprodukt får vänta till dagen därpå”. Marie Hillblom ser att tidningsbranschen nu är inne i en ny era där de flesta mediehus läser in journalistiken och kräver att även den som vill läsa digitalt måste betala.

–Nu har vi kommit så långt att läsarintäkterna ska bära den större delen av det vi håller på med.

I dag är prenumerantintäckterna större än annonsintäkterna. Men totalsumman är ändå lägre än den var förr och det är därför de blir färre anställda hela tiden.


–Den digitala utvecklingen är egentligen bara en naturlig utveckling för att kunderna har flyttat dit. Då ska vi också finnas där och ta betalt för vår journalistik.

Sörmlands media är precis i en korsväg just nu där man börjar kompensera sina printtapp i papper med en prenumerationsuppgång i digitala kanaler.

6.4.4 Om tekniken

Digitaliseringen innebär nya plattformar att producera nyheter på, vilket också innebär ökad användning av ny teknik på redaktionerna. I vår enkät framgick att många journalister tycker tekniken är hanterbar men till viss del stressande. Den upplevda stressen beror till viss del på att journalisterna önskar mer utbildning vid introducerandet av ny teknik, känner stress över när tekniken inte fungerar, samt upplever viss teknikanvändning vara omotiverad.
Chefredaktörerna var inte förvånade över enkätens utslag och ense om att den digitala utvecklingen inte går att stoppa. Det är journalisterna på redaktionerna som måste vilja utvecklas digitalt.


Anna Falk (SN) menar också att attityden gentemot teknik behöver förändras hos journalisterna och viljan måste finnas hos var och en att ta ett ansvar för sin egen tekniska utveckling.

Att tekniken inte alltid fungerar tycker hon är “bedrövligt”. Men det här med introduktion av ny utrustning känner hon att ledningen hela tiden har erbjudit och det finns utrymme på Södermanlands Nyheter att själv fortbilda sig, eller be en kollega om hjälp, men hon ser inte att alla vill ta den möjligheten. Hon tror att det kan vara lättare ibland att säga ”jag kan inte göra det där, för jag har inte fått lära mig” och det är något journalisterna behöver jobba med, att hitta en samarbetsform, att lära av varandra. Hon efterlyser en ny teknikkultur på redaktionerna och ser en stor utmaning för Sörmlands media och hela branschen att se till att
man hittar en kultur där medarbetarna själva eftersöker den fortbildning man som individ behöver.

–Det är så olika, för en del är det här så lätt och för andra det svåraste man stött på i sitt yrkesliv och då går det inte att skräddarsy något som passar alla.

Därför behöver man hitta en kultur på redaktionerna att hjälpa varandra, att nå högsta potentialen tillsamman. Men Anna Falk menar att varje medarbetare behöver ta ansvaret själv i högre utsträckning än tidigare och ställer sig frågan, hur når man dit? Svaret menar hon är att det inte räcker med en teknikutbildning en gång per år utan man måste hela tiden jobba med tekniken. Mängdträna, så att tekniken blir en naturlig del av journalisternas arbetsvardag.

Marie Hillblom (KK) skulle gärna se att redaktionen kunde anställa en IT-tekniker för att öka kunskapen hos journalisterna och fungera som inspiratör.

–Vi måste kunna presentera även den demokratiska journalistiken på ett sätt som gör den säljande i det digitala landskapet.

Även hon förstår att det finns en stress över tekniken på redaktionen. Att plötsligt förväntas lära sig ett nytt digitalt verktyg som man ska använda i publiceringen. Hon tycker inte att man kommit så långt i digitaliseringen på hennes redaktion utan man har sagt att man ska kunna skriva, plåta och göra rörligt för husbehov. Även på Katrineholms Kuriren har man haft utbildningar i att göra rörligt och klippa men sedan har journalisterna inte gjort det på ett tag och då har de glömt bort hur man gör. Marie Hillblom tror att det kommer att föreligga ett ständigt utbildningsbehov på redaktionen för att hänga med i teknikutvecklingen.

–Som journalist idag måste man ha någon sorts teknikintresse eller teknikhandlag för husbehov, det är så villkoren ser ut.

På Katrineholm Kuriren har man inte anställt nyutbildade journalister på ett tag, som besitter kunskap, idéer som kan sprida teknisk färdigheter vidare. Marie Hillblom menar att det är ”vi gamla rävar som måste lära oss de nya verktygen”. Däri ligger en utmaning, menar hon.
Arbetsledningen säger sig behöva tekniska inspiratörer, som kan rusta upp kunskapen hos de äldre, men samtidigt brottas man med nedskärningar av personalen.

–När en journalist slutar är det kanske inte självklart att den ska ersättas med en ny journalist utan den kanske ska ersättas av en IT-tekniker, datavetare.

Det är en lösning hon hoppas på men tillägger samtidigt att i ett lokalt mediehus är den verkligheten långt bort, att kunna anställa en digital inspiratör.

6.4.5 Tuffare arbetsvillkor
Enligt svaren i vår enkät upplevde många journalister att arbetsvillkoren har blivit tuffare i och med digitaliseringen. Vanligaste orsaken till stress uppgav journalisterna vara personalbrist.


Det har också blivit en kostnad när digitaliseringen har krävt att mediehusen har investerat i nya system för att kunna lägga ut journalistiken på webben och göra annonser.

–Möjligheten att nå mottagarna har ökat men också utarmat plånboken.

Anna Falk (SN) förstår att personalen upplever att arbetsvillkoren har förändrats, men tror också att journalisterna glömmer att tidningen har minskat antalet sidor som ska produceras, vilket hon menar väger upp känslan av att man gör fler saker. Hon berättar att för fyra år sedan fattade hon beslutet att ta bort både fredagsbilagan och lördagsbilagan, vilket utgjorde sexton sidor. Skälet till detta var att hon kände att med mindre personal mäktade man inte med att göra dem bra. Det hade alltså ingenting med digitaliseringen att göra utan var av ekonomiska skäl.
Södermanlands Nyheter har tvingats renodla i utbudet och arbetskraften man har används till att göra lokala nyheter. Förut hade man mer utrymme för ”fluff” och feature och det som idag köps från TT kunde man tidigare göra själva lokalt.
Anna Falk betonar att hon är medveten om den här problematiken med personalbrist och tänker mycket själv på hur medarbetarna mår.

– Vi har dragit ner, varje år förlorar man några arbetskamrater. Självklart finns det en massa oro i det här. Jag skulle ha velat gjort mer än jag mäktat med, för mig är det väldigt självklart med de här frågorna.

Hon säger sig fundera mycket på det här, hur medarbetarna mår, kraven som ställs, men som måste uppnås för att medborgarna ska vilja fortsätta att läsa. Hon berättar att hon haft fall där personal har blivit sjuka av stress som hon som ansvarig chef fått hantera. Hon upplever det som ett misslyckande varje gång och försöker hitta sätt så att det inte händer igen, samt försöker hjälpa medarbetarna när de hamnat där.

Eva Burman (EK) är överens med de andra chefredaktörerna om att arbetsvillkoren har blivit tuffare men har en egen övertygelse om varför det har blivit så svårt att få ekonomin att gå ihop i mediebranschen.

– Ja absolut att det har blivit tuffare. Problemet för mediebranschen i dag är att det är så dyrt att bära ut en tidning i brevlådan.

Eva Burman menar att den dyra distributionen av papperstidningen kräver effektiveringar i form av konstanta neddragningar och man måste spara in på personal. Hon säger sig ha pratat om det här problemet i branschpress och i krönikor, men upplever att det inte har fått tillräckligt gehör ännu. Som exempel nämner hon att Postnord har tappat nästan 50 procent i postutdelning men måste ändå åka förbi alla brevlådor för att dela ut tidningen, att de fortfarande har fasta kostnader i bilar och personal.

**6.4.6 Vem är journalisten som drabbas av stress?**
I enkäten hade ett flertal svarat att de hade svårt att släppa jobbet i tankarna efter arbetsdagens slut och att de ofta tog med jobbet på lunchen. Vad kan det bero på att vissa journalister upplever det som mer stressande än andra? Marie Hillblom (KK) och Anna Falk (SN) tänkte ganska lika runt detta men hade också olika sätt att se på det.

Anna Falk (SN) menar att en viss typ av stress har journalisterna lagt på sig själva. Hon säger att hon försöker vara tydlig mot sina medarbetare att ingen förväntas jobba mer än fyrtio timmar i veckan, och ingen förväntas jobba mer än man hinner på fyrtio timmar. Det är arbetsledningens problem att få ihop det och den enkelte medarbetaren kan bara jobba på i bästa möjliga takt under de åtta timmar den har under en arbetsdag.


Hon upplever att många medarbetare ändå känner det här ansvaret och det tycker hon är dumt för då oroar sig flera för samma sak. Hon skulle hellre se att medarbetarna lärde sig släppa allt för höga krav på sig själv. De som klarar sig bäst måndemässigt på redaktionen enligt henne, är de som tycker det är ok att göra saker ”good enough”. Hon menar att man självklart ska följa det pressetiska reglerna och höra båda sidor, men formuleringsmässigt förväntas inte journalisten fila på en text i flera timmar. Hon erkänner dock att hon har svårt för det själv, att hon inte är någon snabbskrivare och gärna vill fila på formuleringarna.

Marie Hillblom (KK) tycker det är viktigt att skilja på vad som är en del av yrkespersonligheten och krav man lagt på sig själv.

Att jobba som journalist ser hon som en livsstil och man bär jobbet med sig hela tiden.

Med det sagt vill hon att de anställda ska kunna vara helt ledig emellanåt. Hon säger sig förstå dem som känner sig stressade av det här, att gränsen mellan arbetsliv, privatliv och fritid blir allt skörare och det är ju också en del av digitaliseringen.


–Jag tror att det är en del av jobbet att bära med sig journalistglasögonen hela tiden. Men det är klart att ingen arbetsgivare vill att man inte ska kunna vara ledig, det måste man ju kunna, annars blir det inte den återhämtning som var människa behöver.

6.4.7 Vill byta jobb

Det mest uppskattande av svaren i vår enkät var att mer än hälften av deltagarna hade funderat på att byta jobb. Som följdfråga, vad det berodde på, angav de flesta arbetsvillkoren som svar. Chefredaktörerna reagerade lite olika på den uppgiften

Marie Hillblom (KK) tycker att siffran är hög och upplever det som sorgligt att så många funderar på att byta jobb. Hon tror att de ökade kraven på teknikutveckling och nya sätt att rapportera på, kan upplevas som svårt och utmanande och man tänker ”är det här verkligen något för mig?”. En bidragande faktor tror hon också kan vara ständiga krav från ägaren om effektivisering och att stå inför neddragningar år efter år, det skapar en osäkerhet. Man vet inte vad man kan räkna med och det blir svårt att dra en gräns mellan jobb och fritid och säga ifran på skarpen, för att man är rädd om jobbet. Osäkerheten runt anställningen tror hon gör att många funderar på att jobba någon annanstans, där man är säker på att vara kvar, har möjlighet att ta semester och kan gå hem i tid.

Anna Falk (SN) tycker inte att det är konstigt att man funderat på att byta jobb, hon har själv tänkt tanken.
–Jag tycker jag har världens roligaste jobb men har funderat på vad ska jag göra sen. När branschen ser ut som den gör, att alla medier drar ner varje år, så är det klart att frågan väcks.


När hon reflekterar över vad som krävs av den anställdes journalisten, för att denne själv ska se till att stressen inte blir för stor, tror hon att det är viktigt att våga säga ifrån ”nej, idag kan jag inte ta det där extra”. Hon ser att det är svårt för vissa medarbetare att ha den insikten vad man klarar av och inte klarar av och att våga säga det till sin chef.

Journalisten själv måste kunna göra en uppskattning av vilken arbetsbördan den klarar av. Hon upplever ofta att medarbetarna själva har ett högre krav på sin prestation än hon som chef har.

–Om jag som chef säger att man ska hinna ett jobb på en timme förväntar jag mig inte samma kvalitet som om du fick två timmar, men det är svårt för många, för man har en stolthet i det man gör och vill att det ska vara så bra som möjligt.

Många journalister på Södermanlands Nyheter har varit anställda länge och Anna Falk spekulerar i om de anställda kan känna att ”för 15 år sedan fick jag två dagar på mig och nu får jag bara en dag”, och då är det klart att de inte kommer känna sig lika nöjda med resultatet, menar hon, för de har fått andra förutsättningar.

–Det är ju få jobb där man har en deadline varje dag, som ska läsas av flera tusen människor, så man vill ju helst hålla någon form av nivå. Det tror jag spelar in.

Eva Burman (EK) blir glatt överraskad att det bara är drygt hälften av redaktionens journalister som har övervägt att byta jobb, hon hade förväntat sig att det skulle vara fler.

–Är det bara 50 procent så är jag förvånad, jag hade förväntat mig 80 procent faktiskt.
Hon återkommer till det hon upplever är den primära anledningen till att mediebranschen tvingas ha dåliga arbetsvillkor, att det beror på skenade distributionskostnader, att tidningsbranschen sitter fast i en affärsmodell som de inte kan lämna. En annan anledning att journalisterna funderar på att byta jobb menar hon beror på tekniken, att branschen behöver tekniskt kunniga journalister. Hon ser det som ett hinder att många redaktioner sitter med personal som är 55 år i snitt och inte har det tekniska intresset som krävs. Ändå betraktar hon inte åldern eller bristande tekniska kunskaper som den största anledningen till att medarbetare funderar på att byta jobb.

–De som blir kvar i branschen, är de som verkligen vill vara journalister för att de drivas av någon form av rättspatos. De är inte journalister för att de vill ha bra lön, vill träffa folk, tycker om att skriva. De är journalister för att de tycker att det är ett av världens viktigaste jobb, som gör något för demokratin, de blir ofta kvar. Man känner att ”det här är det enda jobb jag kan ha”.

7. Slutsatser och diskussion

7.1 Mer än hälften av medarbetarna funderar på att byta yrke


7.2 Det är inte tekniken som är den största stressfaktorn hos journalisterna


De finns också de som ansåg att det saknades kunskap och därför upplevdes tekniken som ett stressande moment. Ser man till krav- kontroll och stödmodellen, skulle utbildning innebära ökad kontroll och krav. I denna undersökning framgår det att de är den äldre journalisten som anser att denne har bristande kunskaper och därför inte kan uppnå de krav som ställs på medarbetaren. Det som då fordras av arbetsledningen är att vid ny teknik se till att alla utbildas ordentligt, och på så sätt kommer medarbetaren kunna uppfylla de krav som det redaktionella arbetet i dag omfattar (Karasek & Theorell, 1990).

Det som talar för att ledarskapet på Sörmlands media inte kommer att röra sig mot managerialism är att det verkar finnas en förståelse hos chefredaktörerna för hur journalisterna upplever arbetsmiljön och arbetsvillkoren, samt att det finns en vilja att tillmötesgå och hitta lösningar för att minska stressen. Om krav finns på snabbare publicering finns också en förståelse för att kvaliteten på artikeln inte blir densamma som tidigare, när journalisterna fick längre tid på sig. Villighet att möta behov av teknikutbildning finns också, men här efterlyser man en ny kultur på redaktionerna genom att hjälpa varandra med tekniken.

Något journalisterna däremot tenderar att uppleva kontroll över är läsardata, hantering av sociala medier och hålla sig uppdaterad i nyhetsflödet. De upplever ingen tävling över antalet klick kollegorna får på sina artiklar och de värderar inte heller sitt arbete därefter. De ser inte heller att arbetsledningen värderar arbetet efter läsardata. Då många av medarbetarna är av den äldre generationen samt har arbetat länge på redaktionerna är det inte omöjligt att de helt enkelt inte bryr sig om statistik i samma utsträckning som den unga och nya journalisten. Den erfarne journalisten tenderar att ha mer kontroll över de krav som förväntas och därför kan det vara något att beakta att den yngre journalisten bör få ett gott stöd från arbetsledningen redan i början av sin karriär för att kunna uppleva en tillfredsställande kontroll i sin arbetssituation.
7.3 Personalbristen är den största stressfaktorn

Utefter enkätundersökningen framgick det att personalbrist är den största negativa stressfaktorn, följt av känslan av sänkt journalistisk kvalitet, att arbeta i ett öppet kontorslandskap och ständiga deadlines. Vilket leder oss in på kommersialiseringsteorin, som menar att trenden det senaste decenniet har inneburit kostnadsbesparinger, exempelvis nedskärning av personal. Nyhetsmedier har blivit mer marknadsanpassad och publikorienterad, vilket ska ha lett till att journalisten idag inte har samma kontroll och makt att styra över det egna arbetet i samma utsträckning som tidigare (Andersson, 2017 s.137).

Man kan se tendenser att kommersialiseringen har haft en negativ påverkan på de tre redaktionerna enligt medarbetarna. Att majoriteten av deltagarna arbetar över och hinner inte med sin lunch kan ses som ett resultat utav den redaktionella nedskärningen. Journalisten förväntas helt enkelt att göra mer i dag än vad de gjorde för tio år sedan på färre anställda.

Konstanta deadlines och att journalisterna anser att kvaliteten på artiklarna har försämrats kan ha ett samband. Tempot och tekniken innebär ett snabbare nyhetsflöde, den journalistiska processen som handlar om inhämtning av fakta, skrivande och sedan kontroll och granskning har reducerats och blivit allt kortare (Nygren, 2008 s.276).


Chefredaktörerna på Sörmlands media vill inte kalla verksamheten kommersialisering. Eva Burman (EK) håller inte med om att det skulle vara kommersialisering eller digital utveckling som leder till nedskärningar av personal, utan menar att det beror på den dyra distributionen av papperstidningen. Hon anser att det är dagspress största problem - att hålla liv i papperstidningen och att dela ut den. Det menar hon är orsaken till att tidningsbranschen måste skära ner personalkostnaderna. Den åsikten nämnde ingen av de andra chefredaktörerna, så vi vet inte om de delar Eva Burmans uppfattning.

7.4 Därför funderar hälften av medarbetarna på att byta yrke


När vi frågade deltagarna som funderade på att byta yrke vad anledningen var så svarade tio att det var på grund arbetsvillkoren, följt av annan anledning. Majoriteten av deltagarna jobbar över, de tar med sig arbete hem och de utnyttjar inte sin fulla lunch alla dagar. De har dock möjligheten att komma med egna idéer och upplevs därför ha relativt fria tyglar i sitt arbete. Det finns en beklagan över arbetet i kontorslandskap, vilket kan ligga i grund för att medarbetarna upplever det svårare att koncentrera sig i sitt skrivande, i jämförelse med enskilda rum.

Något denna undersökning saknar för att komplettera Karsek och Thorells modell är hur medarbetarna ser på sina egna utvecklingsmöjligheter, existerar det några och upplever medarbetarna att de har möjlighet att även utveckla och påverka sin arbetsplats. Vi vet inte heller om deltagarnas upplevda brist i stödet från arbetsledningen är kopplat till arbetsvillkoren.
7.5 Vem är den drabbade journalisten och varför är det flest kvinnor som vill sluta yrket?

I vår enkätundersökning var det flest kvinnor som vill sluta yrket. Det var också kvinnor som kände sig mest stressade när det kom till teknikanvändandet. Studerar man även de fyra stressfaktorerna var för sig, personalbrist, sänkt journalistisk kvalitet, kontorslandskap och ständiga deadlines, så kan man även se där att det är fler kvinnor än män som indikerar på en negativ påverkan. Trots det så var det ändå männen som i överlag hade mer övertidstimmar då de faktiskt fanns kvinnor som inte ens arbetade över. Anledningen till varför fler kvinnor väljer att byta yrke framgår inte av den här studien men det är något att beakta.

I studien frågade vi också deltagarna om deras privatliv där det framgick att de var fler kvinnor än män som ansåg att de inte hann med familj och vänner, de var också fler kvinnor än män som hade svårt att släppa jobbet i tankarna efter arbetstid. Vilket kan ligga i grund för Kristina Orth-Gomérs forskning om att kvinnorna prioriterar annorlunda än män och att kvinnor faktiskt har ett större Ansvar i hemmet än vad männen har.

7.6 Om kommersialiseringen

Ordet kommersialisering upplever vi hade en negativ klang hos chefredaktörerna på Sörmlands media. Eva Burman (EK) förnekar till och med att det skulle finnas en sådan drivkraft över huvud taget inom koncernen. Av chefredaktörerna var hon ensam om att uttrycka att koncernen hade ett ägande som inte krävde utdelning.

Marie Hillblom (KK) menade istället att man alltid velat göra säljande journalistik. Så dessa stod i kontrast till varandra.

relationen till chefen är god och att det inte råder tävlan om chefsens godkännande mellan arbetskollegorna.

Den 28 december, en vecka efter intervjuerna, var affären klar att NTM köper samtliga tidningar inom Sörlands media och centralisering är att vänta även om NTM har lovat att värna om lokaljournalistik. Katrineholms Kuriren var den första av de tre tidningarna att ingå i NTM koncernen och Marie Hillblom tror att kärnan fortfarande kommer att vara lokaljournalistik men att det blir ett ökat fokus på det digitala, centraliseringar av papperstidningsproduktionen och webbredaktör- nav.

7.7 Om managerialism

7.8 Hur ofta samtalar cheferna på individnivå med sina medarbetare?
8. Frågor som dykt upp

Det vore önskvärt att göra kvalitativa intervjuer även med journalisterna för att undersöka mer grundligt hur de uppfattar den psykosociala arbetsmiljön, men även göra en mer djupdykning i deras uppfattning av arbetsvillkoren. Chefredaktörerna gav också sin syn på hur villkoren för journalisterna har förändrats. Eva Burman ansåg att det största hindret för att förbättra arbetsvillkoren för journalisterna är de skenande kostnaderna för distributionen av papperstidningen. Hon var den enda av chefredaktörerna som nämnade detta som en orsak till den dåliga ekonomin för hela tidningsbranschen, och det skulle vara intressant att följa upp den idén. Att ta reda på om flera tidningar upplever det på samma sätt och se om det går att lösa.

Det vore också intressant att ur ett genusperspektiv undersöka om det faktiskt är fler kvinnor än män som väljer att lämna yrket och varför?

När det gäller tekniken på redaktionerna kan vi konstatera att det finns en upplevd negativ stress hos både journalisterna och chefredaktörerna. Journalisterna upplever tekniken stressande av anledningar som otillräcklig utbildning, när tekniken inte fungerar och över onödig teknikanvändning. Chefredaktörernas stress beror på att de inte ser ett naturligt intresse för teknik hos sina anställda, att medelåldern är hög på medarbetarna och de har ett motstånd mot att använda nya metoder för att föra ut journalistiken, vilket chefredaktörerna anser är en absolut nödvändighet för att överleva i branschen. Chefredaktörerna efterlyser en ny teknikkultur bland de anställda, men hur kan man skapa det på bästa sätt?

Anna Falk (SN) uttrycker förståelse över att journalisterna upplever stress över personalbrist och rädslan att själva stå på tur att förlova sitt jobb. Hon nämner att hon som ledare ofta får information flera månader i förväg av ledningsgruppen vilka förändringar som ska genomföras men att journalisterna får den först när det är dags att skrida till verket. Kan man minska journalisternas stress genom att ge bättre information om förändringar i god tid för att skapa en större känsla av kontroll och stöd?
9. Referenser


Försäkringskassan (2017). Psykisk ohälsa bakom nästan hälften av pågående sjukskrivningar. https://www.forsakringskassan.se/ut/p/z0/LcixCoAgEIDhZ21wFmMagbQlziyKMKpPY8Ue_0emn6-Hzw48Iw9nthiYUzD7j3yJtguzRa9FG4EbdK-0NVctfYSWkZqH8yhUAJORCpkezGm00yG2nD7-QCkQ/ [2018-11-27]


10. Bilagor

Bilaga 1.
Bilaga 2.

3. Ålder *

Antal deltagare: 32
2 (6.3%): 25-30 år
1 (3.1%): 30-35 år
4 (12.5%): 35-40 år
5 (15.6%): 40-45 år
6 (18.8%): 45-50 år
7 (21.9%): 50-55 år
7 (21.9%): 55-60 år

Bilaga 3.

4. Hur länge har du varit anställd på redaktionen? *

Antal deltagare: 32
4 (12.5%): 0-5 år
7 (21.9%): 5-10 år
3 (9.4%): 10-15 år
5 (15.6%): 15-20 år
3 (9.4%): 20-25 år
3 (9.4%): 25-30 år
7 (21.9%): 30-35 år
Bilaga 4.

5. Vilken är din yrkesroll?*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Antal deltagare: 32</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>21 (65.6%): Reporter</td>
</tr>
<tr>
<td>5 (15.6%): Redaktör</td>
</tr>
<tr>
<td>2 (6.3%): Webbredaktör</td>
</tr>
<tr>
<td>3 (9.4%): Annat</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Bilaga 5.

6. Vad ingår i dina arbetssuppgifter? (Flervårsfråga)*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Antal deltagare: 32</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>31 (96.9%): Research / Skriva</td>
</tr>
<tr>
<td>30 (93.8%): Fotografera stilbild</td>
</tr>
<tr>
<td>25 (78.1%): Fotografera rörlig bild</td>
</tr>
<tr>
<td>25 (78.1%): Bildbehandling</td>
</tr>
<tr>
<td>23 (71.9%): Produceera tryckmaterial</td>
</tr>
<tr>
<td>20 (62.5%): Produceera webbmaterial</td>
</tr>
<tr>
<td>21 (65.6%): Hantera sociala medier</td>
</tr>
<tr>
<td>17 (52.9%): Produceera rörligt material</td>
</tr>
<tr>
<td>5 (15.6%): Produceera ljudmaterial, radio, podcast, prestoner</td>
</tr>
<tr>
<td>30 (93.8%): Bidra med egna arbetstider</td>
</tr>
<tr>
<td>26 (81.3%): Liverrapportering på fält</td>
</tr>
<tr>
<td>9 (28.1%): Annat</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Bilaga 6.

7. Vilka bevakningsområden har du! (Flersvarfråga)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Antal deltagare: 32</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kommun: 11 (34.4%)</td>
</tr>
<tr>
<td>Politik: 12 (37.5%)</td>
</tr>
<tr>
<td>Krim: 11 (34.4%)</td>
</tr>
<tr>
<td>Nyheter: 21 (65.6%)</td>
</tr>
<tr>
<td>Feature: 12 (37.5%)</td>
</tr>
<tr>
<td>Kultur: 12 (37.5%)</td>
</tr>
<tr>
<td>Sport: 10 (31.2%)</td>
</tr>
<tr>
<td>Allmänt: 22 (68.8%)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Bilaga 7.

8. Tekniken idag har ett stort inflytande i det journalistiska arbetet. Hur upplever du tekniken?

<table>
<thead>
<tr>
<th>Antal deltagare: 32</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 (3.1%): Enbart positiv</td>
</tr>
<tr>
<td>12 (37.5%): Heltarbort</td>
</tr>
<tr>
<td>17 (53.1%): Heltarbort men till en viss del stressande</td>
</tr>
<tr>
<td>2 (6.3%): Mycket stressande</td>
</tr>
<tr>
<td>- (0.0%): Enbart negativt</td>
</tr>
</tbody>
</table>

9. Om du upplever tekniken som stressande, vad beror det på?

<table>
<thead>
<tr>
<th>Antal deltagare: 25</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>8 (28.0%): Otoljfriställande utbildning vid introducerade av ny teknisk utrustning på arbetsplatsen</td>
</tr>
<tr>
<td>1 (3.6%): Tänkt krävligt</td>
</tr>
<tr>
<td>15 (53.6%): Och tekniken inte funkar</td>
</tr>
<tr>
<td>4 (14.3%): Ondig teknikanvändning, ex. Vemför gör vi tv på det här?</td>
</tr>
<tr>
<td>- (0.0%): Statistiskt mätning</td>
</tr>
</tbody>
</table>

När tekniken inte funkar: 53.57%

|                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|                | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % |
| Arvssalbritt   | - | - | 18,75 | 18,75 | 10x | 31,25 | 10x | 31,25 | 3,75 | 1,11 |
| Ständiga deadline / publiceringshets | 7x | 21,88 | 7x | 21,88 | 6x | 18,75 | 10x | 31,25 | 2x | 6,25 | 2,78 | 1,29 |
| Sänkt journalistisk kvalitet på artiklar | 3x | 9,38 | 2x | 6,25 | 9x | 28,13 | 9x | 28,13 | 9x | 28,13 | 3,59 | 1,24 |
| Att arbeta i ett öppet kontorslandskap | 7x | 21,88 | 4x | 12,50 | 5x | 15,63 | 9x | 28,13 | 7x | 21,88 | 3,16 | 1,48 |
| Att arbeta efter mallad journalistik | 5x | 15,63 | 12x | 37,50 | 8x | 25,00 | 7x | 21,88 | - | - | 2,53 | 1,02 |
| Konstant hälja sig upptäckt i sociala m.. | 7x | 21,88 | 10x | 31,25 | 10x | 31,25 | 5x | 15,63 | - | - | 2,41 | 1,01 |
| Att kollegors artiklar blir lästa när än dl.. | 20x | 62,50 | 9x | 28,13 | 2x | 6,25 | 1x | 3,13 | - | - | 1,30 | 0,76 |
| Otydliga instruktioner av nyhetschefen | 2x | 6,25 | 5x | 15,63 | 16x | 50,00 | 5x | 15,63 | 4x | 12,50 | 3,13 | 1,04 |
| Datatrafik / Lästdata, invista data / till.. | 6x | 18,75 | 11x | 34,38 | 7x | 21,88 | 7x | 21,88 | 1x | 3,13 | 2,56 | 1,13 |

11. Förhållandet till kollegorna spelar stor roll för hur man trivs på jobbet. Hur väl upplever du att du hinner umgås med dina kollegor under arbetstid?

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td>Då 1 är inte säll och 5 är mycket</td>
<td>1x</td>
<td>3,13</td>
<td>3x</td>
<td>9,38</td>
<td>15x</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Bilaga 9.

12. Förhållanden till chefen spelar stor roll för hur man trivs på jobbet. Hur väl upplever du att du får stöd från din chef för att känna dig trygg i din arbetsuppgifter?

| Antal deltagare: 32 |

<table>
<thead>
<tr>
<th>1 (1)</th>
<th>2 (2)</th>
<th>3 (3)</th>
<th>4 (4)</th>
<th>5 (5)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2x 6,25</td>
<td>8x 25,00</td>
<td>6x 18,75</td>
<td>7x 21,88</td>
<td>3,34 1,26</td>
</tr>
<tr>
<td>Då 1 är inget stöd och 5 är mycket stöd</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Bilaga 10.

13. Arbetslänningen - Hur väl anser du att följande påståenden stämmer med hur du upplever din arbetsplats?

| Antal deltagare: 32 |

<table>
<thead>
<tr>
<th>1 (Stämmer inte alls)</th>
<th>2 (2)</th>
<th>3 (3)</th>
<th>4 (4)</th>
<th>5 (Stämmer)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2x 6,25</td>
<td>8x 25,00</td>
<td>6x 18,75</td>
<td>7x 21,88</td>
<td>3,34 1,26</td>
</tr>
</tbody>
</table>

14. Lösardata - Köket - Hur väl anser du att följande påståenden stämmer in på dig?

| Antal deltagare: 32 |

<table>
<thead>
<tr>
<th>1 (inte alla)</th>
<th>2 (2)</th>
<th>3 (3)</th>
<th>4 (4)</th>
<th>5 (intessa)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2x 6,25</td>
<td>8x 25,00</td>
<td>6x 18,75</td>
<td>7x 21,88</td>
<td>3,34 1,26</td>
</tr>
</tbody>
</table>

15. Lösardata - Förädling - Hur väl anser du att följande påståenden stämmer in på dig?

| Antal deltagare: 32 |

<table>
<thead>
<tr>
<th>1 (inte alla)</th>
<th>2 (2)</th>
<th>3 (3)</th>
<th>4 (4)</th>
<th>5 (intessa)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2x 6,25</td>
<td>8x 25,00</td>
<td>6x 18,75</td>
<td>7x 21,88</td>
<td>3,34 1,26</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Bilaga 11.


<table>
<thead>
<tr>
<th>Antal deltagare: 32</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 (inte alls)</td>
</tr>
<tr>
<td>17%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- Jag tycker det är kul att följa hur snabbt...
- Jag tycker att jag misslyckats om stoppet...
- Jag har svårt att lika bli att jämföra mig...
- Jag följer med stort intresse kommentarer...
- Lissaban för min artikel i sociala medier...

Arimetiska medelvärdet: 2
Standard deviation: 1.5

Bilaga 12.


<table>
<thead>
<tr>
<th>Antal deltagare: 32</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 1 (stämmer inte)   | 2 (lite) | 3 (medel) | 4 (stort) | 5 (stämmer)
| 20%                | 30%     | 22%       | 15%       | 7% |

- När jag kommer hem stänger jag alltid...
- Jag tar ofta med mig arbetsmaterial...
- Jag ser till att ställa jobbet i tanken...
- Jag tar med mig jobbet på lunch...
- Jag försöker att inte hitta med min...
- När jag ser ett blickas efter jobbet har...

Arimetiska medelvärdet: 2
Standard deviation: 1.5
Bilaga 13.

20. Hur ofta hinner du inte utnyttja din fulla lunchast?

**Antal deltagare: 32**

- 4 (12.5%) Daggångar
- 10 (31.25%) En gång i veckan
- 6 (18.75%) 2-3 gånger i veckan
- 5 (15.63%) 3-4 gånger i veckan
- 6 (18.75%) Ett par gånger i månaden
- 1 (3.12%) Aldrig

![Pie chart: Lunch habits](image)

21. Lägger du ner mer än 40 timmar i veckan på ditt arbete, så fall hur mycket?

**Antal deltagare: 31**

- 17 (54.8%) 1-3 timmar
- 6 (19.4%) 3-6 timmar
- 2 (6.5%) 6-9 timmar
- 1 (3.2%) Mer än 10 timmar
- 6 (19.4%) Arbetar aldrig över

![Pie chart: Work hours](image)
Bilaga 14.

22. Avsvar du fundera på att byta yrke?

Antal deltagare: 32
- 19 (59.38%): ja
- 13 (40.63%): nej

Nej: 40.63%
Ja: 59.38%

23. Om du svarade ja på ovanstående fråga, vad är dina främsta anledningarna?

Antal deltagare: 20
- 1 (5.00%): Trötthet på jobbet
- 1 (5.00%): För låg lön
- 10 (50.00%): Arbetsvillkoren
- 2 (10.00%): Stress
- 4 (20.00%): Arbetskollegor
- 4 (20.00%): Annan anledning

Trötthet på jobbet: 5.00%
För låg lön: 5.00%
Arbetsvillkoren: 50.00%
Stress: 10.00%
Annan anledning: 20.00%