

Mina dagar här är räknade

En kvalitativ studie om journalister och lagen om anställningsskydd

MKVA22:4 VT21

Medie- och kommunikationsvetenskap vid
Institutionen för kommunikation och medier
Lunds universitet

Författare: Alicia Svärd Hernqvist, Hannah Lindvall

Handledare: Fredrika Thelandersson

Examinator: Fredrik Edin

Sammanfattning:

Denna uppsats är skriven av Alicia Svärd Hernquist och Hannah Lindvall i fortsättningskursen i Medie- och kommunikationsvetenskap vid Institutionen för kommunikation och medier på Lunds Universitet. Uppsatsens titel är “Mina dagar här är räknade” och skrevs under vårterminen 2021 i delkurs 4, Uppsats.

Uppsatsen har en grund i problematiken kring det faktum att många arbetsgivare kringgår lagen om anställningsskydd vilket resulterar i att många nyutexaminerade journalister fastnar i anställningar som enbart är visstids eller vikariat under 11 månaders perioder. De frågor som utformar uppsatsen är hur visstids- eller vikariatanställda journalister anser att deras arbete och prestation påverkas av journalistiska arbetsgivares förhållning till lagen om anställningsskydd, samt vilken effekt den förhållning kan ha, sett till den interna kommunikationen på SVTs nyhetsredaktion.

Metoden som använts för att samla in material till för att svara på syftet och frågeställningarna till arbetet en kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer där materialet sedan analyserats utifrån en kvalitativ innehållsanalys. Resultat vi fick fram från intervjuerna valde vi därefter att se utifrån ett socialkonstruktivistiskt perspektiv för att kunna skapa oss en djupare förståelse för det resultat vi hade samlat in. Vårt resultat sade oss att det som är visstids- eller vikariatanställda blir påverkade i sitt arbete och prestation av deras anställningsform. Det kunde även konstateras att den interna kommunikationen på SVTs nyhetsredaktion är påverkad av de faktum att många är viss eller vikariat anställda sett från respondenternas perspektiv.

Nyckelord:

LAS, journalist, vikarie, intern kommunikation, arbetsprestation

Innehållsförteckning

Sammanfattning:	2
Nyckelord:	2
Innehållsförteckning	3
1. Inledning	4
1.1 Centrala begrepp	4
1.2 Problembakgrund	4
1.3 Syfte	6
1.4 Frågeställningar	6
2. Tidigare forskning	6
2.1 “Flexibilitetens främlingar - om anställda i bemanningsföretag”	6
2.2 “Tillfällig och flexibel: arbetsmarknad och yrkesroller för journalister i förändring”	7
3. Metod	8
3.1 Tillvägagångssätt	8
3.2 Avgränsning	8
3.3 Kvalitativa intervjuer	9
3.4 Analysmetod	11
3.4 Potentiella problem och risker	12
4. Teori	13
4.1 Socialkonstruktivistiskt perspektiv	13
4.2 Berger och Luckmanns tresidiga modell	14
5. Resultat och analys	15
5.1 Ambition och inställning till arbetet	15
5.2 Trivsel och internkommunikation	17
5.3 Inställning till anställningsform och LAS	20
6. Diskussion och slutsats	23
6.1 Diskussion	23
6.2 Slutsats	25
6.3 Förslag till vidare studier	25
7. Referenser:	27
7.1 Tryckta källor:	27
7.2 Digitala källor:	27
7.3 Intervjuer	28
8. Bilagor	28
8.1 Intervjuguide	28
8.2 Transkribering av intervjuer	29

1. Inledning

Syftet med denna inledning är att ge läsaren en övergripande bild av ämnet samt de problemområden som lyfts i uppsatsen. Inledningen börjar med övergripande beskrivning av de centrala begrepp som kommer användas i uppsatsen, därefter presenteras problembakgrund och följs därefter av syfte och frågeställningar.

1.1 Centrala begrepp

De nedanstående begrepp spelar en central roll i vår uppsats där de flesta definitioner kommer från våra intervjupersoner.

LAS - Lagen om anställningsskydd.

LAS-dagar - De dagar den anställda får arbeta innan de enligt lagen måste få företrädesrätt.

Inlasad - Att man som viss eller vikariat anställd får en anställning på arbetsplatsen efter att "LAS-dagarna" är slut.

Utlasad - Att man inte får erbjudande att förlänga det nuvarande kontraktet och därmed inte får stanna kvar på arbetsplatsen efter att "LAS-dagarna" är slut.

Visstidsanställd - En person som har en tidsbegränsad anställning som inte garanterar förlängning.

Inhoppsvikarie - En person som har en vikariatsanställning som inte ger fasta tider för arbete utan arbete sker utifrån behov av arbetsgivaren.

Heltidsvikarie - En person som har en vikariatsanställning som har fasta tider och sträcker sig över en förbestämd tid.

Ramavtal - Ett avtal som säger att du enbart är anställd de dagar du arbetar. Det vill säga i denna kontext räknas enbart dina LAS-dagar de dagar du faktiskt arbetar (Upphandlingsmyndigheten.se u. å.)

1.2 Problembakgrund

Det har länge cirkulerat en uppmärksammas debatt inom det journalistiska yrket, gällande det faktum att många arbetsgivare inom det journalistiska yrket kringgår lagen om anställningsskydd (LAS). Många journalister, både nyutexaminerade och de som arbetat i flera år, vittnar om att arbetsgivarna inte vill att journalisterna skall få fasta anställningar på

grund av lagens krav utan vill bibehålla makten och kunna anställa vilka de vill när en tjänst skall tillsättas, oavsett vilka som tidigare haft vikariat (Gunnars 2016).

Lagen om anställningsskydd (LAS) säger enligt 5a § att de som haft ett vikariat i mer än 24 månader under en femårsperiod, samt enligt 25 § att de arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren (Lagen.nu). Detta har resulterat i att många journalister blir anställda på en tidsbegränsad anställning som sällan sträcker sig längre än 11 månader, alternativt enbart behovsanställning under ramvillkor, som pågår tills de arbetat i totalt 11 månader. Den anställningen tillåter sedan arbetsgivaren att fritt anställa den de önskar vid tillsättning av tjänst utan krav att förhålla sig till företrädesrätten.

Denna förhållning till lagen kan resultera i en situation med journalister utan trygghet som försöker hitta en anställning bland vikariat, behovsanställningar och bemanningspooler. I denna uppsats har vi därför undersökt hur detta påverkar journalisternas prestation och om det är något som sedan genomsyras i deras arbete, ifall jakten på en fast anställning motiverat och gör att journalisterna anstränger sig mer, eller om det slår åt andra hållet, ifall vetskapen att oavsett vad, kommer ansträngningen inte leda till något mer än en rekommendation och istället resulterar i brist på inspiration och vilja till att utföra arbetet. Den interna kommunikationen kan också påverkas av bristen på säkerhet, något vi undersökt i denna uppsats. Känner de visstids- och behovsanställda sig som en del av arbetsplatsen eller har deras närvaro präglats av det faktum att deras dagar blir räknande?

Den forskningsstrategi vi har använt oss av för att besvara dessa frågor var huvudsakligen kvalitativa semistrukturerade personliga intervjuer. Detta för att så ingående som möjligt kunna ta reda på hur journalister samt deras arbete påverkas av hur deras arbetsgivare förhåller sig till lagen om anställningsskydd (LAS). Vi har med hjälp av en väl arbetad intervjuguide ställt frågor som ger oss dels en helhetsbild av deras anställningar men som även gått in på djupet i hur deras arbetsprocesser ser ut och vad det kan resultera i, beroende på anställningsform.

1.3 Syfte

Syftet med denna uppsats var att undersöka hur visstids- och vikariatanställda journalisters arbete och prestation påverkas av deras arbetsgivares förhållningssätt till lagen om anställningsskydd (LAS). Till hjälp har vi intervjuat nyutexaminerade journalister samt studerat intern kommunikation och relationer på arbetsplatsen för att få en större förståelse för hur de har påverkats. Målet med uppsatsen var att få en större förståelse för hur den interna kommunikationen kan ha påverkats av anställningsformer samt förstå hur och om det även påverkar deras prestationer och därmed även det journalistiska verket.

1.4 Frågeställningar

För att konkretisera vårt syfte med uppsatsen har följande frågeställningar formulerats:

1. Hur anser visstids- eller vikariatanställda journalister att deras arbete och prestation påverkas av journalistiska arbetsgivares förhållning till lagen om anställningsskydd och således det journalistiska verket?
2. Vilken effekt har det faktum att flertal arbetsgivare kringgår lagen om anställningsskydd och många journalister inte får tillsvidareanställningar, sett till den interna kommunikation på SVTs nyhetsredaktion?

2. Tidigare forskning

2.1 “Flexibilitetens främlingar - om anställda i bemanningsföretag”

I forskningsartikeln “Flexibilitetens främlingar - om anställda i bemanningsföretag” belyser Gunilla Olofsdotter (2008) den förändring som skett på arbetsmarknaden i samband med bemanningspoolers framväxt. Som sociolog undersöker Olofsdotter hur den organiserade uthyrningen av personal påverkar upplevelserna för personalen i relation till sammanhållning, arbetsvillkor och anställningsförhållanden. Detta har även en påverkan på personalens känslor gällande vilken samhörighet samt utanförskap de kan känna, även detta har Olofsdotter undersökt i sin artikel. Olofsdotter lyfter i sin artikel att även om arbetstagaren delar samma lokal och gemensamma utrymmen som de andra anställda och därmed ses som en del av gruppen så kan ändå känslan av utanförskap finnas; “främlingen kan därmed ses

som en del av gruppen samtidigt som han eller hon inte har samma ställning i gruppen som de etablerade” Olofsdotter (2008:25).

Artikeln belyser situationen för anställda via bemanningsföretag vilket de vi intervjuat inte är, dock anser vi att artikeln är relevant för vår uppsats likväl, då vi anser att vi kunnat forska vidare på det Olofsdotter skrivit om. Artikeln som Olofsdotter skrivit har ett utgångsläge i ett generellt perspektiv när det kommer till yrken men vi har i vår uppsats med hjälp av hennes forskning kunnat undersöka på ett djupare plan hur det specifikt ser ut för journalister.

2.2 “Tillfällig och flexibel: arbetsmarknad och yrkesroller för journalister i förändring”

Gunnar Nygren undersöker i sin artikel “Tillfällig och flexibel: arbetsmarknad och yrkesroller för journalister i förändring” (2012) vilken påverkan de förändrade arbetsförhållandena inom det journalistiska yrket kan ha på den professionella självständigheten. Nygren belyser den förändring som har pågått på den journalistiska arbetsmarknaden och vilken betydelse de har haft för professionen. Förändringen som Nygren nämner har skett inom den journalistiska arbetsmarknaden har bland annat påverkats av den ökade delen av visstids- eller vikariatanställda. Den har även präglats av en vag gräns som skiljer journalistik från andra arbetsområden och yrken samt förflyttning av produktion från redaktionerna till externa aktörer (Nygren 2012:1). Nygren nämner en brittisk studie som förklarade att den förändring som har lett till en minskad andel anställda och en ökad andel frilansare har i sin tur resulterat i sänkta löner och sämre villkor för arbetarna, vilket senare även skapat en ökad stress och osäkerhet (Nygren 2012:22).

Nygrens artikel anser vi har varit till god hand för vårt arbete och undersökning då det vi ämnade att undersöka i vår uppsats i grunden har samma utgångsläge som Nygrens artikel, nämligen de förändrade arbetsvillkoren i samband med ökade tillfälliga anställningar och högre krav på flexibilitet. Det som vi kunnat bygga vidare på, som Nygren har tagit upp i sin artikel är hur de förändrade arbetsvillkoren kan ha en påverkan på den interna kommunikationen och det journalistiska verket.

3. Metod

3.1 Tillvägagångssätt

Genom ett flertal kvalitativa semistrukturerade intervjuer har vi skapat en övergripande bild av hur visstids- och vikariatanställa hos SVTs nyhetsredaktion påverkas av hur deras arbetsgivare förhåller sig till lagen om anställningsskydd. Vi har ställt frågor gällande hur deras trygghet ser ut på den nuvarande arbetsplatsen, samt om det finns oro för framtiden. Vi undersökte ifall det faktum att de är visstids- eller vikariatanställda påverkar hur involverade och inkluderade de känner sig med de andra anställda på SVT som har tillsvidareanställning. Samt om de ansåg att det faktum att de med stor sannolikhet kommer att behöva byta arbetsgivare efter 11 månader påverkat deras arbetsinsats.

Valet av att undersöka SVT som redaktion grundar sig dels i att det är en nationell redaktion som är känd över hela Sverige och därmed har anställda i alla delar av landet. Ytterligare en stor anledning till att vi valde SVT var även att vi har kontakter med anställda på redaktionen och kan därmed få hjälp med att komma i kontakt med andra anställda som vi kan intervjuar.

3.2 Avgränsningar

För att skapa möjlighet till ett så givande resultat som möjligt valde vi att avgränsa vårt undersökningsområde. Vid intervjuer intervjuade vi enbart personer på nyhetsredaktionen på SVT som har antingen visstids- eller vikariatsanställning, samt är under 30 år. Detta för att få en bild av hur det är som nyutexaminerad journalist, att i dagens journalist landskap med dels hård konkurrens samt arbetsgivare som ofta kringgår lagen om anställningsskydd, att försöka lyckas skapa sig en trygg och stabil arbetsmiljö.

För att begränsa vårt val av respondenter till intervjuerna krävdes ett urval anpassat till våra ställda frågeställningar för att passa denna undersökningen. Det krävdes därmed ett planerat urval kring hur respondenterna skulle utses för att lämpa sig till undersökningens syfte. Genom att använda snöbollsurval vid val av respondenter kunde vi på bästa sätt hitta de respondenter som passade vår undersökning. Snöbollsurval innebär att en person blir kontaktad och med dennes hjälp får vi sedan kontakt med de två andra respondenterna. Genom en kontakt på SVT-nyheter har vi dels fått möjligheten att intervjuar denne, men också att komma i kontakt med de andra respondenterna som alla är vikarierande på SVT. I och

med tids- och resursbegränsningar valdes de antalet respondenter ut som kändes rimligt för uppsatsen vilket i detta fall blev tre stycken personer. Med hjälp av ett snöbollsurval har vi därmed kunnat få fram ett representativt urval som i vår studie är; personer med vikarieanställning, både inhoppsvikariat och heltidsvikariat, nytexaminerade samt anställda hos SVT (Larsson 2010:63).

3.3 Kvalitativa intervjuer

Den huvudsakliga metod som användes i denna empiriska forskningsundersökning var en kvalitativ metod. Det genomfördes i form av ett flertal semistrukturerade djupintervjuer med visstids- och vikariatanställda journalister. Valet av metod grundar sig i uppsatsens frågeställning där vi anser att den kvalitativa metodens egenskaper ger den individuella utformning vi ville nå i uppsatsen.

En kvantitativ metod kan dra slutsater om en stor mängd data och på så sätt statistiskt generalisera slutsater av ett stort material. Svagheter med denna metod är att det krävs mycket tid för att få fram ett bra material, dock är detta inte anledningen till vårt val att utesluta den kvantitativa metoden utan bygger snarare på att den inte passar vår forskningsstrategi lika bra. En kvantitativ metod bygger mer på att söka det universella och generella, medan den kvalitativa metoden istället bygger på att försöka förstå det specifika, vilket är det vi ville nå i denna undersökning. Ifall studien istället hade genomförts med en kvantitativ metod hade utfallet inte blivit detsamma, således hade det inte kunnat ge den mer djupgående förståelsen som kvalitativa metoder kan åstadkomma (Ekström & Larsson 2013:76ff).

Valet av kvalitativa semistrukturerade djupintervjuer gav oss möjlighet att med hjälp av intervjufrågor som är välformulerade och genomtänkta sedan innan och en trygg intervju miljö från oss intervjuare, få fram en mer grundlig och genomgripande förståelse för vår undersökning till skillnad från om kvantitativa metoder hade använt. Valet av att djupdyka i intervjuer möjliggör en utmärkande och detaljeras grundläggande information kring hur intervju personerna reflekterar över sin arbetssituation (Kvale & Brinkmann 2010:31).

Kvale och Brinkmann skriver i boken *Den kvalitativa forskningsintervjun* om att det finns en tendens att människor föreställer sig att intervjuer skall vara enkla att genomföra, vilket är

vilseledande då de två författarna påstår att det inte stämmer. De menar att det finns en risk med intervjuer då det är alldeles för enkelt att påbörja en intervju utan att vara förberedd och ha en plan med sitt genomförande. Det kan resultera i att informationen som framkommer av intervjun inte blir tillräckligt värdefull. Det räcker helt enkelt inte med att ha en god idé utan det krävs också planering (Kvale & Brinkmann 2010:31).

Strukturerandet av intervjun började när vi först skapade en intervjuguide för att formulera frågor att utgå ifrån under våra intervjuer. Till en början är guiden baserad på ett antal enklare och mer generella frågor kring arbetsplats, arbetsuppgifter och anställningsform för att senare komma in mer på frågor kring lagen om anställningsskydd och respondentens åsikter kring detta samt hur deras arbetsgivare förhåller sig till lagen. Vidare ställs frågor kring hur respondenterna ser på att bli utlasade och om deras ambition och prestation kan påverkas av deras arbetssituation. För mer information kring exakta frågor i intervjuguiden, se bifogade bilagor. Genom att skapa en välformulerad intervjuguide med frågor relaterade till syfte och frågeställningar anser vi att de frågor som ställts speglar det vi vill mäta, vilket ger studien hög validitet. Respondenterna som valdes ut hade en hög relevans för uppsatsens syfte vilket gjorde att tillförlitligheten i deras svar var reliabelt, därmed har studien även hög reliabilitet.

Med hjälp av denna intervjuguide kan en semistrukturerad djupintervju utföras på ett professionellt sätt där frågorna som skapats ligger till grund för vårt syfte med denna forskningen. Valet av semistrukturerade intervjuer bygger på att denna typ av intervju är friare i jämförelse med en strukturerad intervju. Frågorna är formulerade på förhand och ligger till samma grund för alla tre intervjuer. Skillnaden mellan en semistrukturerad och en strukturerad intervju är att semistrukturerade intervjuer inte har förbestämda svarsalternativ, det gör att intervjuformen är friare trots att det är förbestämda frågorna. Våra semistrukturerade intervjuer strävar efter att nå bredare och djupare information till vårt syfte och våra frågeställningar då denna typ av tillvägagångssätt kan ge oss den möjligheten i jämförelse med strukturerade intervjuer. Strukturerade intervjuer är mer lik den kvantitativa undersökningen då svarsalternativen är begränsade och saknar alltså möjligheten till öppna svar, den kan dessutom begränsa kvalitativa egenskaper som bl.a. dess komplexitet vilket vill nås i denna undersökning. Det gör att semistrukturerade djupintervjuer med dess egenskaper är det bästa alternativet och tillvägagångssättet för denna studie (Kvale & Brinkmann 2009:32).

Fokusgrupper är en annan vanlig intervjuemetod där det viktigaste med den typen av intervju är att få fram en rik koncentration av synpunkter kring huvudämnet för gruppen, där individerna själva skall uttrycka personlig åsikter. Fokusgrupper handlar förenklat om att skapa diskussion kring ämnet som åsyftas. Denna typ av metod kräver planering då det kan vara svårt att få ihop intervjupersoner som kan ställa upp på en intervju under samma tillfälle, vilket gör fokusgrupper generellt sett lite mer komplicerade (Kvale & Brinkmann 2010:166). En annan negativ aspekt med fokusgrupper kan vara att intervjupersonerna blir påverkade av varandra vilket riskerar att åsikter döljs som eventuellt skulle kommit fram under en personlig intervju, alternativt påverka varandra i en negativ riktning. I och med rådande omständigheter med pandemi kan det dessutom vara extra svårt att få ihop personer som vill ställa upp i grupsammanhang. Därför har vi valt att hålla oss till personlig intervjuer där vi kan få en mer grundläggande förståelse för de enskilda personernas åsikter kring deras arbetsprestation samt interna kommunikationen på arbetsplatsen.

3.4 Analysmetod

Med utgångspunkt i en kvalitativ metod i form av intervjuer ämnade vi att använda kvalitativ innehållsanalys som vår analysmetod. I vårt fall där vi studerade hur visstidsanställda och vikarierande journalisters arbete och internkommunikation kan påverkas av deras arbetsgivares förhållning till LAS, ansåg vi att den kvalitativa innehållsanalysens egenskaper kan hjälpa oss i tolkningen av vårt material. Denna typ av innehållsanalys tillåter oss att undersöka och utläsa de innehåll och material som producerades under intervjuerna. Det insamlade materialet har genom inspelade ljudfiler som sedan transkriberats sammanställts och bearbetats samt analyserats utefter att passa vårt syfte. Material från intervjuerna har sedan valts ut till vårt resultat, i syfte att lämpa sig med våra ställda frågeställningar som ligger till grund för vår undersökning. För att få meningsfulla resultat under intervjuerna la vi tid på att förbereda en välformulerad intervjuguide med många frågor kopplat till undersökningens syfte. Anledningen till det höga antal ställda frågor var för att vi själva senare skulle kunna välja ut det mest relevanta empiriska materialet för att svara på uppsatsens frågeställningar.

Innehållsanalys är ett praktiskt tillvägagångssätt för att systematiskt kunna kvantifiera empiriskt material. Kodning av innehållet i en text hjälper att kategorisera och kvantifiera datan och syftar till den process där man bryter ner och granskar innehållet. Det är när kodningen yttrar sig i kategorisering, som vi enklare ser det större sammanhanget, i vårt fall

från intervjuerna. Kategorisering av våra intervjuer gjorde så att vi kunde få en mer generell överblick över innehållet samt underlätta strategier för att välja ut relevant fakta från den insamlade datan (Kvale och Brinkmann 2009:219).

3.4 Potentiella problem och risker

I följande del presenterar vi de problem och risker som har uppstått under arbetets gång. Vid val av intervju som metod, finns det en risk att de personer som intervjuas inte är helt sanningsenliga eller enbart berättar en viss del av sanningen. Genom att välja en kvalitativa intervju som metod får vi som intervjuar lita på att respondenterna talar sanning och att det som sägs reflekterar deras egna känslor, tankar och upplevelser. Problematiken som kan finnas i att genomföra intervjuer med respondenter som ej är sanningsenliga är att det vi avser att mäta inte mäts i intervjuerna. Mäts inte det vi avser att mäta kan vår validitet ifrågasättas.

På grund av rådande pandemi finns inte möjligheten att genomföra personliga intervjuer som vanligtvis är det optimala tillvägagångssättet för intervjuer (Kvale & Brinkmann 2014:190) utan intervjuerna utfördes istället med hjälp av digitala medel. Detta kan bidra till en försämrad social interaktion mellan intervjuaren och intervjupersonen samt att det är svårare att skapa en trygg miljö där personen som blir intervjuad känner sig trygg. Det finns även en risk för oss som erfarna intervjuare att inte ställa rätt frågor, som skulle kunna vara ledande, vilket vi ville motverka i den intervju som genomfördes. Detta skulle kunna innebära att vi då gick miste om information som hade kunnat vara till vår fördel vid undersökningen. Det är därför viktigt att lägga tid på att ta fram en välarbetad och ordentlig intervjuguide inför intervjuerna.

Vid vårt val av avgränsning till att enbart intervju personer under 30 år som är visstids- eller vikariatanställda hos SVT kan ett potentiellt problem skapas kring att det resultat vi får fram skulle kunna vara vinklat. Då vi söker en djupare förståelse för hur nytexaminerade och visstidsanställda, vilket många under 30 år är, känner sig vid sin start i arbetslivet som journalist fungerar denna avgränsning bra för oss.

Urvalsmetoden som användes under sökandet av intervjupersoner och som var en del av vårt urval är snöbollsurval. Den typen av urvalsstrategi som bygger på att en person rekommenderar en annan kan ha både positiva och negativa konsekvenser i sitt utformande. Positivt i form av att det är ett enkelt och smidigt sätt att hitta intervjupersoner, samt

tidseffektivt då vi inte har behövt lägga ner alltför mycket tid på att leta upp frivilliga intervjupersoner. Den negativa aspekten i ett snöbollsurval är att det finns en risk att de personer som väljs ut känner varandra sedan tidigare eller har en form av relation, vilket kan resultera i att respondenterna har liknande åsikter vilket kan påverka att vårt resultat potentiellt inte blir lika generellt som det hade kunnat vara. Det man skall ha i åtanke vid kvalitativa metoder samt valet av semistrukturerade intervjuer med tre personer är att det inte blir representativt för en större massa och svårt att generalisera sitt resultat.

4. Teori

4.1 Socialkonstruktivistiskt perspektiv

Det teoretiska perspektivet vi har använt oss av är det socialkonstruktivistiska perspektivet. Det socialkonstruktivistiska teoretiska perspektivet ser verkligheten som socialt konstruerat och det naturliga som produkter av interaktionen människor emellan. Det är ett kollektivt handlande som utgör möjlighet till förståelse för verkligheten och dess olika koncept. Utifrån socialkonstruktivismen ser man att människor medvetet har utformat vår verklighet på ett bestämt sätt som ett resultat av sociala processer, vilket är något som går att koppla till många arbetsplatser då det bland annat är sociala processer som har skapat någon slags verklighet på just den arbetsplatsen. På ytan kan olika koncept te sig naturligt trots att det döljer sig en mer komplicerad social konstruktion. Många arbetsplatser kan på ytan ge ett intryck som egentligen inte alls stämmer överens med hur det är att arbeta på arbetsplatsen, de kan till exempel vara präglade av maktordningar som alla på arbetsplatsen förhåller sig till och som inte alltid behöver synas ut till omgivningen. Genom tillämpning av socialkonstruktivism som ett perspektiv kan man bryta ner vanliga föreställningar som i många fall är cementerande. Ett socialkonstruktivistiskt synsätt medför således att sociala handlingssätt är föränderliga över tid och kan omformas då det är skapade av människan (Wenneberg 2009:57ff).

I boken *Socialkonstruktivism - positioner, problem och perspektiv* delar Wenneberg upp socialkonstruktivism i fyra olika delar, vi har fokuserat på de två första delarna, I och II då de tillämpar teman som vi kommer att ha användning av i vår undersökning om den interna kommunikationen på arbetsplatsen och hur de sociala konstruktionerna är med och påverkar utfallet och prestation. Socialkonstruktivism I ser allting som ett resultat av sociala processer

och att samhället är socialt konstruerat av människor som samspelar med varandra, vilket går att koppla till hur människorna på SVTs-nyhetsredaktion har socialt konstruerade roller samt hur de förhåller sig till dessa. Det handlar om antagande som i botten grundar sig i att ingenting kan tas för givet och att allting hade kunnat se annorlunda ut (Wenneberg 2009:57ff). Socialkonstruktivism II är en påbyggnad av socialkonstruktivism I och handlar mycket om sociala handlingsmönster samt institutioner som är formade av oss människor som går att koppla samman med de sociala institutioner som finns på SVTs-nyhetsredaktion samt hur det påverkar upplevelsen av arbetet hos respondenterna (Wenneberg 2009:68ff).

Det socialkonstruktivistiska perspektivet har i denna uppsatsen används för att försöka få en förståelse för hur den sociala konstruktionen är uppbyggd på SVT-nyhetsredaktion enligt respondenterna. I och med att vi bland annat har undersökt den interna kommunikationen ansåg vi att detta perspektiv kunde hjälpa oss att få en förståelse för produkter av interaktion mellan människor samt hur den sociala sammansättningen eventuellt påverkar journalisters arbete och prestation och isåfall hur. Det socialkonstruktivistiska perspektivet går att koppla till den interna kommunikationen samt arbetsprestation genom att se till de sociala konstruktioner som befinner sig på respondenternas arbetsplats, exempelvis hur arbetet mellan fast anställda och vikariat anställda fungerar.

4.2 Berger och Luckmanns tresidiga modell

Berger och Luckmanns tresidiga modell bygger på tre begrepp som tillsammans utgör grunden för teorin: externalisering, objektifiering och internalisering. Teorin går ut på att människor har en tendens att konstruera vanor, exempelvis på arbetsplatser. De konstruerade vanorna blir efterhand externaliserade vilket innebär att vanorna sprider sig till ett större sammanhang och bildar institutioner, det kan vara sociala processer eller roller som råder på arbetet. När människor tillträder nya institutioner i samhället är de sedan tidigare redan etablerade och det blir naturligt att personer tilldelas institutioner som de utan egen avsikt har valt att tillhöra. När nyutexaminerade journalister träder in i journalist världens arbetsmarknad finns det redan där institutioner för hur saker går till, exempelvis hur journalisters arbetsgivare förhåller sig till LAS. Här infaller en objektifiering som betyder att den sociala verkligheten existerar oavsett vilka personer som tillhör institutionen. Människor internaliserar sociala normer och institutioner och blir en del av den sociala verkligheten när de agerar efter dessa institutionerna (Wenneberg 2009:71ff).

Vanor gör att människor samspelar med varandra, det ökar också chanserna till att forma typifieringar vilket innebär att tillskriva andra parter egenskaper för de handlingar som utförs. Människors handlingar kan kategoriseras in i typiska fack, vilket är samma innebörd som typifiering. Typifiering kan skapa olika sociala roller som kan förklaras som sociala fack att agera utifrån, detta kan ha att göra med exempelvis hierarkier eller andra maktordningar som existerar. Dessa roller för med sig en arbetsfördelning, som är en uppdelning av de sociala handlingar som utförs. När vanor externaliseras till institutioner i samhället skapas ett sammanhang som innebär en utvecklad social produkt (Wenneberg 2009:72ff).

Berger och Luckmanns modell kan vara till fördel i analysen kring hierarkiska stämningar och maktordningar på arbetsplatsen, men även hur de förhåller sig till de sociala rollerna som existerar och som man förhåller sig till. Även de institutioner som bildats på grund av vanor som konstruerats på arbetet kan med fördel bli begripligt med hjälp av denna modell.

5. Resultat och analys

I följande kapitel kommer vi att presentera och analysera det resultat vi fått fram från det material vi insamlat enligt tidigare nämnda metod. Resultatet är indelat i tre olika delkapitel för en tydligare förståelse över de områden vi valt att undersöka.

5.1 Ambition och inställning till arbetet

Efter att ha intervjuat och transkriberat intervjuerna med de tre respondenterna, kunde vi konstatera att de inte bara delade arbetsplats utan också samma känsla och osäkerhet kring den instabilitet som deras anställningsformer resulterar i. Denna form av otrygghet och osäkerhet som präglar den journalistiska arbetsmarknaden är dock inget unikt problem. Nygren förklarar i sin artikel "Tillfällig och Flexibel: Arbetsmarknad och yrkesroller för journalister i förändring" att efter att informations- och kommunikationsteknologin utvecklats i slutet av 1900-talet så växte vad ekonomerna benämner som den tredje industriella revolutionen fram. Förändringarna som skedde inom teknologin hade en påverkan på samhället i helhet och det skedde en förändring av alla former av sociala relationer och produktioner. Förändringen hade även en påverkan på alla yrkesgrenar och det resulterade i högre krav på den anställde. Kraven beskrevs som att den anställde skall vara multikompetent, kunna utföra arbete självständigt och i grupp, vara mer flexibel och utan problem kunna arbeta och byta runt bland olika former av projekt. I Nygrens artikel kan man

läsa om att tryggheten kring att finna en fast anställning minskades och arbetarna beskrivs istället som "portföljarbete" som med sitt CV skall gå emellan flertal visstidsanställningar och arbetsgivare (Nygren 2012:21).

Vid samtal med våra respondenter ville vi ta reda på vad deras känsla kring deras anställningsform var, ifall de kunde känna igen sig i det Nygren skrev om och ifall det fanns en påverkan av detta i deras ambition och inställning till sitt arbete. Vid intervjuerna kunde vi dock se en viss skillnad i inställningen till den otrygga och osäkra framtiden som ligger och gror för de alla tre. Vid intervju med de tre respondenterna fick vi förklarat för oss att de känner olika angående sin anställning, två av respondenterna är båda anställda som inhoppsvikarie och går under ett ramavtal vilket innebär att deras LAS-dagar enbart räknas när de arbetar, vilket medför att det tar längre tid för dem att komma upp i 11 arbetade månader. Detta skapar en form av trygghet i den instabilitet som råder, då de hittills, sedan anställningsstart i oktober respektive februari, inte arbetat så mycket och därmed rent kalendermässigt kommer kunna stanna längre än 11 månader. Den ambitionsnivå som annars kan påverkas av denna ovisshet blir därmed inte ett lika stort problem för dessa personer. När frågan ställdes gällande utlasning och om det påverkar ambitionen och inställningen till arbetet svarade respondent 2;

"Nej det skulle jag inte säga, fråga mig lite närmare min utlasning, då kommer jag nog känna att det påverkar, när man vet slutdatumet. Men just nu känner jag inte att jag jobbar för mina chefer och för att bevisa att jag är värd längre anställning utan jag jobbar med mina kollegor, i ett arbetslag och man har sitt schema, man går och jobbar och man gör sitt bästa" - Respondent 2

Vid intervjun med respondent 1 ställdes samma fråga gällande påverkan av ambition och inställning till arbete när man vet att dagarna är räknade och slutdatumet närmar sig, till svar fick vi förklarat för oss att det blir som en vågskål, där man vissa dagar känner att man vill prestera så bra man kan medans andra dagar kan skapas en irritation mot hela systemet då man vet att man ger mer än vad man kommer få tillbaka (Intervju med respondent 1). Respondent 1 betonar även att det inte måste vara så att osäkerheten och risken för utlasning resulterar i att ambitionsnivån sänks utan det kan även slå åt andra hållet. När LAS-dagarna börjar närma sig slutet kan även en gnutta hopp finnas kvar och respondent 1 förklarar att det kan skapas en situation där man hela tiden försöker prestera på topp, och att arbetsgivaren då

känner att journalisten är så pass bra att de lasar in denne. Respondent 1 betonar även att det finns en oro över hur länge man skall orka, att ständigt gå runt med en oro att man med största sannolikhet kommer bli utlasad men även ett krav att alltid göra sitt yttersta med hoppet om att få stanna (Intervju med respondent 1). Respondent 3 nämner att det fortfarande finns en spänning i att vara så pass ny i branschen att oavsett fast anställning eller inte så vill man visa så mycket man kan:

“Jag är fortfarande ganska ny i branschen, så jag tror att oavsett om jag hade kom in på ett fast eller på ett vikariat som jag gjorde nu, skulle jag vara lite ängslig och visa så mycket jag kan” -Respondent 3

Det kan dock finnas en känsla av att arbetet blir lönlöst då det inte kommer resultera i något mer än eventuellt en god rekommendation från chefen när LAS-dagarna börjar ta slut. Samtidigt vill man lämna arbetsplatsen med goda referenser, så att sluta anstränga sig när man inte har så långt kvar är inte heller en utväg (Intervju med respondent 3). Respondent 3 nämner också, liksom respondent 1, att det kan finnas en risk för överarbete. Man sitter kvar extra länge, pillar med saker man kanske inte hade gjort ifall man hade haft en fast anställning för att man då hade haft lättare att nöja sig. Risk till överarbete kan skapas i hopp om bra referenser eller till och med den lilla chans som finns till att få stanna kvar på arbetsplatsen efter sina 11 arbetade månader (Intervju med respondent 3).

Det resultat vi fått fram från intervjuerna kan kopplas till det socialkonstruktivistiska perspektivet som bygger på att verkligheten är socialt konstruerad och det naturliga som produkter av interaktionen mellan människor. Socialkonstruktivismen ser på verkligheten som medvetet utformat på ett bestämt sätt som ett resultat av sociala processer (Wenneberg 2009:57-58). Utifrån de material och resultat vi samlat in gällande hur våra intervjupersoners inställning och ambitioner påverkas av deras anställningsformer kan vi utifrån det socialkonstruktivistiska perspektivet se att det finns socialt konstruerade verkligheter på deras arbetsplats. De tre personer vi intervjuade kunde alla instämma på att det lilla hoppet som finns gällande att få en förlängd anställning resulterar i att man alltid gör sitt yttersta, samtidigt som man vet att chansen att få förlängt kontrakt på arbetsplatsen är nästintill obefintlig och arbetet kan ibland kännas som att det är gjort förgäves (intervjuer med person 1, 2 och 3). Det tidigare nämnda resultat kan därmed säga oss att det finns en social

konstruerad verklighet, som de alla förhåller sig till i form av att deras arbetsprestation alltid är viktig och att respondenterna därför gör sitt yttersta.

5.2 Trivsel och internkommunikation

Det ställdes frågor till respondenterna om deras trivsel på arbetsplatsen och ifall de kände att de faktum att de är vikariat anställda påverkar känslan om arbetsplatsen känns som "hemma" eller om faktumet att det bara är provisoriskt genomsyrar stämningen. Framförallt de två respondenter som arbetar som inhoppsvikarie betonade att arbetsplatsen inte känns som hemma alls, utan bara provisoriskt. En stor grund för detta är att man inte vet hur länge man är kvar, och om man ens får komma tillbaka morgonen efter. Respondent 3 förklarar;

"Det känns ganska provisoriskt, jag känner inte att det är hemma. Jag känner mest att man måste fylla en lucka bara och det känns inte som att det är någon som vet att det är jag som kommer dit och skall jobba, eller vad jag kan." -

Respondent 3

De förklarar även att det inte är på en fast anställning kravet ligger utan ett heltidsvikariat under hela anställningsperioden hade gett respondenterna en trygghet. Respondent 3 förklarar att under den perioden skulle man kunna få en placering i en grupp och kollegor man vet att man skall arbeta med vilket skapar en känsla av "hemma" (Intervju med respondent 3). När vi talade med respondent 1 svarade denne att man tänker väldigt mycket på att arbetsplatsen är provisorisk och att man ofta är någon annanstans i tanken i och med vetskapen att man efter ett visst datum inte får stanna kvar längre (Intervju med respondent 1).

Vi talade med respondenterna för att försöka undersöka om det faktum att de är anställda under vikariat även påverkar huruvida de blir välkomnade och inbjudna av de andra på arbetsplatsen, som är fast anställda. De alla tre respondenterna var eniga i att de som är fast anställda får mer gehör på sina idéer och förslag som presenteras, samt blir mer inbjuden till att presentera idéer. Respondent 2 förklarar det som;

"På morgonmötena är det mer som att de frågar; "någon mer som vill säga någonting – nej? Då avslutar vi mötet", när det enbart är de fast anställda som har hunnit komma till tals. Då hänger det mycket mer på min styrka för dagen, att jag skall våga säga "jo, jag har en idé." - Respondent 2

De respondenter som arbetar som inhoppare förklarar att det blir extra svårt med samhörigheten då man saknar en självklar grupp som de andra på arbetsplatsen har, som man mer naturligt kan bolla idéer med. I samband med en fast anställning kommer även en viss självsäkerhet och bekvämlighet som kan resultera i att man vågar ta för sig och komma med fler idéer än vad en person med vikariatsanställning gör (Intervju med respondent 3). Något respondent 1 också bekräftade vid intervjun då denne förklarade att mycket handlar om att ha självförtroende och pondus på arbetsplatsen för att kunna ta plats (Intervju med respondent 1). Respondent 2 förklarar också att det faktum att fast anställda får mer gehör kan ha och göra med att deras erfarenhet resulterar i att de har en större kunskap kring vad som söks och behövs. De olika faktorerna resulterar antagligen, enligt respondenten 2, i att redaktörerna lyssnar mer på de som är fast anställda.

Vid en tydlig skildring mellan de fast anställda och visstidsanställda på arbetsplatsen kan det resultera i att en hierarkisk ordning skapas. Olofsdotter nämner i sin artikel "Flexibilitetens främlingar" som tidigare är presenterad att trots att de som inte är fast anställda delar samma lokal och gemensamma utrymme som de som är fast anställda kan den psykiska känslan av utanförskap finnas där, detta då "främlingen" det vill säga vikarien, ses som en del av gruppen men denne har inte samma ställning i gruppen som de redan etablerade, vilket leder till en känsla av utanförskap (Olofsdotter 2008:25). Vi talade om denna eventuella hierarki med intervjupersonerna som förklarade, som tidigare konstaterat, att mycket enbart handlar om självförtroende men att det självförtroendet ofta kommer mer naturligt i samband med en trygg position, som oftast skapas i de fasta anställningarna. Det konstaterades att även fast det inte uttryckligen är en tydlig hierarkisk avgränsning så blir den fysiska upplevelsen väldigt präglad, respondent 3 förklarar;

"Jag kunde känna att de andra som hade fast anställning kunde sticka från jobbet för att hämta sina barn på förskolan vid dagens slut medan jag sitter kvar och jobbar. Det blir ju hierarkiskt även fast de inte behandlar mig så, men man känner att man måste prestera hela tiden för att visa sig" - Respondent 3

På redaktionen finns det en typ av fysisk hierarki i hur programledare, producent, redaktörer och reportrar sitter uppdelade i arbets landskapet, detta gör att respondenterna kan uppleva att det är svårt att prata och lära känna kollegor på arbetsplatsen. En annan faktor till att det kan vara svårt att lära känna folk på redaktionen är att reportrar arbetar mycket ensamma och är ute på egna uppdrag, vilket gör att de inte spenderar så mycket tid på redaktionen. Dessutom

sker mycket arbete idag på distans på grund av den rådande pandemin vilket gör att man blir ännu mer isolerad från sina arbetskamrater.

De tre respondenterna tycker alla att samarbetet med den fast anställda personalen fungerar bra och att den kontakt som utbytes med andra reportrar känns givande och att de i det flesta fall gärna hjälper till och är samarbetsvilliga. Trots det kan alla tre respondenterna känna att de har svårt att säga ifrån och komma med egna idéer för att det kan vara att äventyra sin position. Respondent 1 tror att anledningen till att vikarierande inte vågar säga ifrån eller komma med invändningar dels handlar om brist på självförtroende och pondus på arbetsplatsen då man är ny men också att man kan känna att man behöver ha tillräcklig med kunskap och kompetens, samt en rädsla för att kräva för mycket plats som inte förtjänas. Respondent 2 förklarar även att det ibland kan skapas en gemenskap bland de vikarierande, som är att de finner en gemenskap i den "underdog" känslan som finns. Det skapar ett ytterligare glapp mellan de fasta och icke fast anställda, en form av "vi och dom" (Intervju med respondent 2).

Att se det resultat vi fått fram gällande intervjupersonens trivsel och den interna kommunikationen ur ett socialkonstruktivistiskt perspektiv ger oss en bild av att den socialt konstruerade verkligheten dels består av ett glapp mellan de fast anställda och visstidsanställda som accepteras. Det glapp som alla tre intervjupersoner vittnar om avgränsar de fast anställda från de visstidsanställda och skapar en känsla av en "underdog" gemenskap bland de som bara är anställda under en viss period. Den verklighet som på arbetsplatsen uttrycker en känsla av ett vi och dom, är skapat av de anställda som genom interaktioner blir något som alla följer och betar sig utefter.

Respondenterna nämner alla tre att det kan finnas en form av hierarkisk stämning på arbetsplatsen, som dels kan uppleva fysiskt men även psykiskt. Den formen av hierarkisk stämning är ur ett socialkonstruktivistiskt perspektiv skapat ur de interna kommunikationerna och har också skapat känslan av vi och dom. Inom det socialkonstruktivistiska perspektivet finns Berger och Luckmanns tresidiga modell som bygger på externalisering, objektifiering och internalisering. Berger och Luckmann menar att människor har en tendens att konstruera vanor som sedan blir externaliserade, det vill säga att vanorna sprider sig till ett större sammanhang och därmed skapar institutioner (Wenneberg 2009:71ff). Utifrån Berger och Luckmanns trestegs modell kan man se de hierarkiska ställningar som vanor som de anställda agerar utefter och till följd av det blir de externaliserade och institutioner skapas vilket är de

hierarkiska stämningarna. Respondenterna vi talat med följer sedan dessa externaliserade vanorna och förhåller sig till institutionerna då de är en del av den socialt konstruerade verklighet som finns på deras arbetsplats.

5.3 Inställning till anställningsform och LAS

Något de tre respondenterna är ense om kring lagen om anställningsskydd är den positiva aspekten att det ger en hög omsättning på folk vilket resulterar i att olika redaktioner ständigt behöver nya anställda vikarie som har kvar LAS-dagar. Med anseende i aspekten att det blir ett stort flöde av människor som lasas in samt ut, får fler vikarier chansen att prova på olika typer av arbetsplatser vilket ger berikande kunskaper i branschen.

“Det öppnas ändå en chans för mig att få testa och vara här och jobba med väldigt etablerade reportrar. Den chansen har jag bara fått för att dom har behövt kicka ut alla andra innan mig och behöver någon ny som har kvar LAS-dagar.”

- Respondent 1

Det är hård konkurrens när nya heltidstjänster dyker upp då många väljer att söka dessa. Det är dessutom hårda krav på vad för tidigare erfarenheter som krävs för att vara kvalificerad för tjänsten, som kan vara svårt för vikarierande journalister att uppnå. Det gör att alla tre respondenter uttrycker tacksamhet över chansen att få arbeta på en så pass välkänd arbetsplats som SVT.

“Jag är jättetacksam att jag får vara på en sån bra redaktion där vi gör journalistik som jag kan stå för och det finns jättemycket resurser.”

- Respondent 1

Grundtanken med LAS är att skapa en säkerhet för arbetstagarna genom att stifta lagen som i grunden bygger på att vikarierande personal skall bli fast anställda. Journalistförbundet skriver på sin hemsida att vikarierande får företrädesrätt till en ny anställning om personen har vikarierat på arbetsplatsen under minst tolv månader, detta räknat under tre år. Det är just den förhållningen till LAS som många arbetsgivare kringgår för att inte anställa vikarier efter att deras tidsperiod på 11 månader har passerat (sjf.se 2020). Det kan dels bero på att SVT själva vill bibehålla makten att bestämma vilka som skall anställas och när, utan att behöva ta hänsyn till företrädesrätten. Eftersom det finns höga krav av tidigare erfarenheter för att bli fast anställd finns det en risk att de personer som får en heltidsanställning som fast personal

blir bekväma i sin roll och väljer att stanna på arbetsplatsen länge, vilket kan leda till en låg personalomsättning vissa perioder. Detta skulle kunna göra att utvecklingen inom företaget blir trevande.

“Grejen med LAS är ju att den vill att jag skall bli fast anställd, det är därför LAS finns, men det som blir, som är så himla ironiskt, är att man istället kastas ut efter en viss tid.” - Respondent 2

Anställningsformen för de tre respondenterna innebär att de alla har vikariat på SVT, respondent 1 har heltidsvikariat och respondent 2 och 3 har endast inhoppsvikariat vilket innebär att deras arbetstider endast är beroende av att någon annans tjänst behöver fyllas upp. Alla tre intervjupersoner uttrycker en otrygghet kring sin nuvarande anställningsform, speciellt respondent 2 och 3 då de inte har någon trygghet i hur många arbetstimmar de blir garanterade varje vecka. Otryggheten skapar inte minst en oviss vardag som kan vara svår att planera, en annan påtaglig faktor som påverkar de som arbetar som inhoppsvikarie är deras ekonomiska situation där de båda respondenterna uttrycker en stark otrygghet kring sin ekonomi. För respondent 3 är det viktigt med trygghet och menar att det är svårt att känna sig trygg när man är ovetandes om vad som kommer in ekonomiskt varje månad. Under anställningsformen som inhoppsvikarie finns det ingen säkerhet i hur många arbetspass som garanteras till personen. Respondent 2 tycker att anställningsformen som inhoppsvikarie generellt sett är väldigt otrygg och dålig och föreslår att dessa personer borde erbjudas någon form av grundlön. Både respondent 2 och 3 som har inhopp vikariat är missnöjda med sin anställningsform och uttrycker konkret under intervjun att de verkligen hade velat ha ett långtidskontrakt med arbetspass på heltid, främst på grund av sin ekonomiska situation. Respondent 3 uttrycker också att det är tråkigt att inte komma in i arbetet riktigt och att ofta hoppa runt till olika avdelningar är vanligt, vilket gör att det kan vara svårt att känna samhörighet samt att lära känna kollegor på arbetsplatsen.

“Jag vill inte stå på bar backe liksom, jag måste ju betala hyra.” - Respondent 2

Respondent 1 som har heltidsvikariat känner också en oro och stress över sin framtid, dels för att hen inte vet hur länge hen kommer få lov att stanna på arbetsplatsen men också över hur länge man kommer orkar vara vikarierande och hela tiden navigera efter en fast anställning. Stressen kring arbetsplats och anställning sträcker sig också längre fram i tiden då hen känner att det inte är hela världen om hen inte hittar en fast anställning under detta år eller nästa men

att hen antagligen inte orkar leva i ovisshet med obegränsat slutdatum. Det största problemet med anställningsformen som vikarierande för respondent 1 som har heltid är inte just anställningsformen att vara vikarierande utan snarare att bli utlasad när det har gått 11 månader. Respondent 2 säger också att hen visste hur branschen fungerar innan hen gav sig in i det och att det ännu inte är något hen hunnit bli så trött på under sin två års tid som journalist men att det finns risk att det kommer bli nedbrytande efter flera år i branschen, om det skall fortsätta på det sättet att man blir utlasad när LAS-dagarna är slut.

Efter att vi samlat in information gällande de intervjuades inställning till deras anställningsform och LAS kunde vi dels, från Berger och Luckmans trestegs teori, se på resultatet som tydliga institutioner som våra responder förhåller sig till. Arbetsgivarnas förhållning till lagen om anställningsskydd, som i respondenternas fall, resulterat i att de enbart får 11 månaders anställning, kan ses som en socialt konstruerad verklighet och att det därmed är så man som arbetsgivare skall erbjuda tjänster. Denna förhållning har skapat institutioner som gemene man vet om existerar innan de går in i journalistyrket.

Arbetsgivares förhållning till LAS kan med hjälp av Berger och Luckmanns modell ses som sociala institutioner som finns inom den journalistiska arbetsvärlden. Det skapas också sociala roller på arbetsplatsen som innebär sociala fack att agera utifrån, till exempel att vikarierande journalister agerar utifrån sin sociala roll på arbetet som är att arbeta hårt och acceptera sin anställningssituation, samt att inte slänga ur sig idéer och förslag hur som helst. Alla på arbetsplatsen, både nyutexaminerade journalister med vikariat och heltidsanställda, förhåller sig till de sociala roller som finns. Även den uppdelning som existerar kring de handlingar som utförs, till exempel att väletablerade reportrar är de som talar på morgonmötena är någonting de förhåller sig till.

6. Diskussion och slutsats

6.1 Diskussion

I följande sektion kommer vi att besvara de frågeställningar vi ställt i början av uppsatsen för att se om studien uppnått nya kunskaper kring fenomenet, samt presentera förslag på vidare studier.

Den första fråga vi ställde oss i den här studien var hur och om visstids- eller vikariatanställda journalister anser att deras arbete och prestation påverkas av journalistiska arbetsgivares förhållning till lagen om anställningsskydd?

Innan arbetets start hade vi en tanke om att det är de journalister som är visstids- eller vikariatanställda som, på grund av att de inte kommer vara kvar på arbetsplatsen, kunde vara mindre engagerade och motiverade i sitt arbete. Vi kunde dock konstatera att det inte var så våra intervjupersoner upplevde det utan snarare tvärtom. De förklarade att det ibland var de personer som var under mer osäkra anställningar som ansträngde sig extra mycket medan de fast anställda kunde fastna i trygghet och blev ibland för bekväma. Respondent 3 förklarade att de fast anställda kan känna trygghet vilket resulterar i att de inte alltid gör sitt yttersta, oavsett hur mycket man presterar på arbetsplatsen så finns det folk som sitter på trygga platser medan de vikarierande får hoppa runt på olika arbetsplatser, menar respondent 3.

Med vårt insamlade material kunde vi därmed konstatera att de visstids- eller vikariatanställda journalister som vi intervjuade hade en positiv påverkan på deras egna inställning till arbetet och till det journalistiska verket. Med det menat gjorde de alltid sitt yttersta och det lilla extra, trots att det i slutändan inte skulle betalas tillbaka i en fast anställning utan med största sannolikhet enbart en bra rekommendation.

Den andra frågan som ställdes som grund till uppsatsen var gällande vilken effekt det faktum att flertal arbetsgivare kringgår lagen om anställningsskydd och många journalister inte får tillsvidareanställningar kan ha, sett till den interna kommunikationen på SVTs nyhetsredaktion?

Alla intervjupersoner var anställda på SVT's nyhetsredaktion men under olika former av kontrakt. Respondenterna 2 och 3 hade både inhoppsvikariat vilket innebär att de inte hade några fasta tider för mer än ungefär 2 veckor framåt och fick arbeta när behovet efterfrågades. Intervjuperson 1 hade däremot ett heltidsvikariat vilket innebär att dennes schema var förbestämt för ett års tid samt tillhörde en specifik avdelning. De olika typerna av visstidsanställningar som intervjupersonerna har, resulterar i olika känslor kring den interna kommunikationen. De två som arbetar som inhoppsvikarer pratade mer om känslor såsom utanförskap, ensamhet och att känna sig irrelevant. Intervjuperson 1 som hade en trygg plats, om än tidsbestämd, berättade mer om en viss samhörighet, även om arbetet i sig ibland kunde kännas ensamt.

Vi kan utifrån detta resultat och de personer vi intervjuat konstatera att deras interna kommunikation påverkas av att många arbetar under viss- eller vikariatsanställning. De påverkar den interna kommunikationen på sådant sätt att det skapas ett vi och dom, en avgränsning mellan de som får stanna kvar och de som har en osäker framtid.

6.2 Slutsats

Sammanfattningsvis har vi genom denna kvalitativa studie undersökt hur nyexaminerade journalisters arbetsprestation påverkas av deras arbetsgivares förhållning till lagen om anställningsskydd, även sett till den interna kommunikationen. Vi har genom intervjuer med tre respondenter kartlagt hur arbetsförhållanden och deras inställning till deras arbetsform påverkar deras journalistiska verk men också deras trygghet kring sin arbetssituation.

I denna studie har vi kommit fram till att respondenternas anställningsform gör att de vill prestera sitt yttersta med förhoppning om vidare anställning på arbetsplatsen och om inte det, bra referenser att ta med sig till nästkommande arbetsplats. Enligt respondenterna fungerar den interna kommunikationen på SVT-nyheter, sett till samarbetet mellan de olika reportrarna bra. Dock kan de vikarierande journalisterna ha svårt att få gehör på sina idéer vilket kan vara en av anledningarna till de hierarkier som existerar på arbetsplatsen.

Trots att de tre respondenterna beskrev sin arbetsprestation som antingen oförändrad, eller till och med i viss mån ökad av arbetsgivarnas förhållning till LAS kan tankarna cirkulera kring hur det kan se ut i ett större sammanhang. Är det så att alla journalister känner likadant, eller kan det vara så att vissa journalisters arbetsprestation och motivation sjunker på grund av deras arbetsgivares förhållning till LAS och vad skulle det i så fall ha för betydelse för dels den journalistiska rollen, men även för innehållet i media och därmed för demokratin? I frågor såpass stora kan man enbart spekulera, men skulle det vara så att det journalistiska verket försämras av de ibland, sämre förhållningarna till LAS, det vill säga att journalisternas ambition och motivation skulle sänkas, skulle därmed den öppna och tillgängliga journalistik som Sverige länge haft, kunna påverkas till det negativa.

Slitiga arbetsförhållanden för dagens journalister, kan göra så att färre vill ta sig in i branschen då de inte vet hur länge det kommer se ut så, om de kommer orka och inte veta när

de kommer få trygghet. Otrygga anställningar kan också resultera i osäkra journalister. För att våga lägga ner energi och hjärta i sitt arbete krävs trygghet på arbetsplatsen och på redaktionen. Detaljerad kunskap och kontakter kan vara svårt att skapa sig då man hoppar runt till olika redaktioner med otrygga avtal vilket kan vara skadligt och ofördelaktigt för själva journalistiken i sig. Följden av detta kan bli att många av dagens journalister som arbetar som vikarier inte länge orkar med den stressade arbetssituation som skapas av att konstant hoppa runt bland olika arbetsgivare. Något våra respondenter vittnar om när de förklarade att ifall deras arbetssituation förblir oförändrad så vet det inte om de kommer orka med de tempo och arbetsklimat som kommer med i en vikariattjänst.

6.3 Förslag till vidare studier

Vid start av vår arbetsprocess fick vi ta beslut om avgränsning för att kunna förhålla oss till den tidsbegränsning vi har. Avgränsningen vi då gjorde var att enbart intervjua personer som arbetar på SVT som visstidsanställda eller vikariat anställda samt var nyexaminerade och i början av sin karriär. Valet av avgränsning leder till ett resultat som potentiellt kan vara vinklat och inte fullt så generellt som det skulle kunna bli. Ett förslag till vidare studier hade mot denna bakgrund kunna utgöras av en studie med en utökning i valet av intervju personer. Detta skulle kunna ge upphov till att eventuellt få fram ett bredare resultat och därigenom skapas även en mer legitim generalisering.

Under vår arbetsprocess fick vi kunskap om att vår tidigare tanke, att de som är visstids- eller vikariatanställda kan känna en så pass irritation över systemet att de inte gör sitt yttersta i arbetet, inte var korrekt. Flera av våra intervju personer förklarade att det snarare var de som hade en fast anställning som kunde bli bekväm i sin anställning och därmed inte gjorde sitt yttersta. Ett förslag till vidare studier är därför att ändra mottagare i utformandet av frågeställningarna och istället för att rikta sig till de som är viss eller vikariat anställda och fråga hur deras prestation påverkas av deras anställning, skulle man intervjua de personer som har fast anställning och hur deras prestation påverkas av den trygghet de besitter.

7. Referenser:

7.1 Tryckta källor:

Ekström, Mats & Larsson, Lars-Åke (2019). *Metoder i kommunikationsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2:a uppl). Lund: Studentlitteratur.

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3:e uppl). Lund: Studentlitteratur.

Wenneberg, Søren. B (2009). *Socialkonstruktivism - positioner, problem och perspektiv*. Liber: Malmö.

7.2 Digitala källor:

Huvudförfattare; Berger, Daniel och Tang, Tizian. 2020. Lagen om anställningsskydd. *Lag*. (Hämtad 2021-04-08). <https://lagen.nu/1982:80>

Gunnars, Lena. 2016. Därför kan journalister stapla visstid i årtal. *Artikel*. (Hämtad 2021-04-08).
<https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/darfor-kan-journalister-stapla-visstid-i-aratal-6805722>

Journalistförbundet, 2020. Tolv tips för ett bra vikariat. *Artikel*. (Hämtad 2021-05-06).
<https://www.sjf.se/anstalld/tips-anstallda/tolv-tips-ett-bra-vikariat>

Olofsdotter, Gunilla. 2008. *Flexibilitetens främlingar - om anställda bemanningsföretag. Akademisk avhandling*. (Hämtad 2021-04-08).
<http://miun.diva-portal.org/smash/get/diva2:1930/FULLTEXT01.pdf>

Upphandlingsmyndigheten. U. Å. *Artikel*. (Hämtad 2021-05-17).
<https://www.upphandlingsmyndigheten.se/regler-och-lagstiftning/olika-sorters-avtal-och-kontrakt/ramavtal/>

7.3 Intervjuer

Intervju med respondent 1, anställd hos SVT, 28-04-2021

Intervju med respondent 2, anställd hos SVT, 03-05-2021

Intervju med respondent 3, anställd hos SVT, 04-05-2021

8. Bilagor

8.1 Intervjuguide

Intervjuperson:

Ålder:

Examensår:

Arbetsplats:

Arbetstitel:

Anställningsform, hur länge anställningen sträcker sig:

Tid på nuvarande arbetsplats:

Tidigare arbetsplatser (som journalist):

- Hur skulle du beskriva din arbetsuppgifter?
- Hur trivs du med dessa?
- Hur trivs du på arbetsplatsen i allmänhet?
- Vilka faktorer skulle du nämna som viktigast för att du ska trivas på din arbetsplats?
- Hur många av dessa upplever du att din nuvarande arbetsplats uppfyller?
- Vilka möjligheter har du att påverka detta?(T.ex byta yrkesroll under en period, påverka arbetstider, etc)
- Hur trivs du med din anställningsform?
- Vilka möjligheter har du att påverka dina arbetsvillkor?
- Hur ser du på möjligheterna att din nuvarande anställning leder till ett erbjudande om fast jobb på din nuvarande arbetsplats?
- Hur ser du på lagen om anställningsskydd?

- Vill du ha ett fast jobb, hellre än det du har nu?
- Hur påverkar risken att bli utlasad din ambition och inställning till ditt arbete?
- Upplever du att det finns någon hierarkisk avgränsning mellan de fast anställda och de icke fast anställda?
- (Om ja) Tror du att det kan vara en påverkande faktor av din arbetsprestation?
- Hur ser uppdelningen ut mellan fast anställda och icke fast anställda på din arbetsplats?
- Vad skulle du kunna göra för att minska det eventuella glappet mellan fast och icke fast anställda på din arbetsplats?
- Hur ser du på möjligheterna att få gehör för dina egna idéer på arbetsplatsen?
- Hur fungerar samarbetet med den fastanställda personalen på redaktionerna?
- Hur upplever du detta att byta arbetsplats/redaktioner, kanske ganska ofta?
- Känner du att din nuvarande arbetsplats är "hemma" eller känner du av att du eventuellt bara är där provisoriskt?
- Hur ser du på det du producerar i arbetet, kan det påverkas av din anställningsform?
- Vad tänker du göra när du bli utlasad?
- Har du något mer att tillägga, någon egen tanke?

8.2 Transkribering av intervjuer

Transkribering av intervju med de tre olika respondenterna finns sammanställt i nedanstående länk:

https://docs.google.com/document/d/1SuZmwLHnE_H1APWOwMiQka4_R49u5kYryjQJP6-Q69U/edit#