

Arbeidsmiljøer i medievirksomhet - kremjobb til krampa tar?

Björg Aase Sørensen
i samarbeid med Asbjørn Grimsmo

Rapport 12/93



Arbeidsmiljøer i medievirksomhet - kremjobb til krampa tar?

av
Bjerg Aase Sørensen
i samarbeid med
Asbjørn Grimsmo

Arbeidsforskningsinstituttet
Oslo 1993

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
WORK RESEARCH INSTITUTE REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet
© Work Research Institute
© Forfatter(e)/ Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighets-havernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication, or part thereof, may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 82-7609-044-3
ISSN 0801-7824

Rapporten bestilles fra:
Norsk Journalistlag
P.b. 8793 Youngstorget
0028 Oslo

Telefon:+47 22 170117
Telefax:+47 22 171782

Eller:
Arbeidsforskningsinstituttet
P.b. 8171 Dep.
0034 Oslo

Telefon:+47 22 461670
Telefax:+47 22 568918

Omslagsdesign: Rolf Skøien
Illustrasjoner: Eldbjørg Ribe
Opplag: 3000

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
WORK RESEARCH INSTITUTE REPORT SERIES

Programområde:
Arbeidsmiljøforskning

Rapport nr.:
12/ 93

Tittel:
Arbeidsmiljøer i medievirksomhet
- Kremjobb til krampa tar ?

Dato:
September 1993

Forfattere:
Björg Aase Sørensen i
samarbeid med Asbjørn Grimsmo

Antall sider:
150

Resymé:

Et representativt utvalg av ansatte i norske medievirksomheter danner grunnlaget for denne undersøkelsen av arbeidsmiljø, arbeidsglede og arbeidshelse. Et mangfold av bransjens yrker og spesialområder er med. Tilsammen gir de et bilde av en blanding av "kremjobber" som de ansatte liker, og jobber som er svært krevende med høye krav til tempo, kreativitet og etterrettelighet. De medieansatte har mange plager, men lite sykefravær. Svært mange vil fortsette i medievirksomhet, men er usikre på om helsa holder. Bruken av datateknologi er omfattende, og de ansatte melder om helsereaksjoner i form av muskel- og øyeplager. Mediemedarbeiderne er utsatte for kritikk og opptatte av den yrkesetiske utviklingen. Nederlag på jobben er knyttet til ikke å bli tatt i bruk, ikke å få anerkjennelse. Siden 1979 da en tilsvarende undersøkelse ble utført er kvinneandelen i bransjen økt betraktelig.

Emneord:

- medievirksomhet
- arbeidsmiljø
- journalister, fotografer, redaktører

FORORD

Denne undersøkelsen om medieansattes arbeidsmiljøforhold omfatter medlemmer fra Norsk Journalistlag (NJ) og Norsk Redaktørforening (NR). Undersøkelsens datainnsamling foregikk høsten 1992.

En tilsvarende undersøkelse ble utført i 1979. Norsk Journalistlags arbeidsmiljøutvalg ba AFI om å gjennomføre en bred kartlegging av arbeidsmiljø og arbeidshelseforhold i bransjen. Den gang foregikk undersøkelsen hovedsakelig i dagspressen. Norsk Redaktørforening var med ved en observatør i prosjektets styringsgruppe. I 1992 ønsket NJ å få gjennomført en oppdatering av arbeidsmiljøforholdene i bransjen - og denne gang ble NR med som partner. Nå var medlemsmassen i NJ endret slik at en vesentlig tilvekst - etermedieansatte - var blitt en betydelig gruppe .

Styringsgruppen for dette prosjektet har bestått av Generalsekretær i NJ, Tore Kristian Andersen, NJs arbeidsmiljø- og likestillingsutvalg v. Erika Jahr, Terje Andersen, Bodil Fagerheim, Egil Heggen. Trine Wang har vært sekretær for utvalget. NR har vært representert ved Stig Finslo. Mange takk for tålmodig oppfølging! Alle, men i særlig grad og omfang Stig Finslo og Erika Jahr, har lest og kommentert. Medieforskeren, professor Sverre Høyen tok seg tid til å diskutere et tidligere utkast.

Av 1979-81-undersøkelsens arbeidsgruppe er Reidun Kvåle og Thorbjørn Wale ikke blant oss lenger, men minnene - hjulpet av notater fra samtaler med dem - har vært en sterk inspirasjon. På forskerlaget fra den gang er også én markant bidragsyter borte, Tamar Bermann. Vi håper at 1990-tallsundersøkelsen skal leve opp til hennes faglige arv.

Hovedforfatteren av rapporten, den som må stå til ansvar for de feil og mangler en glup leser finner, er Bjørg Aase Sørensen. Men Asbjørn Grimsmo har deltatt i forberedelsene og i utformingen av undersøkelsen. Han har gitt til beste av sine talenter med regneprogrammene, og har også slått seg løs med faktoranalyser og andre finesser. Line Eldring hjalp til i klargjøringen av data og har også vært til god støtte i både praktiske og teoretiske sider ved jobben. Blant raske og dyktige hjelpere har også studentene Hege Benkow Hansen, Line Johansen, Ane

Seierstad og Gjøril Seierstad trådt til. Thorunn Songstad gjorde en samvittighetsfull innsats gjennom mange redigeringsfaser.

Kollega Anne Marie Berg har redigert og bearbeidet manuset, og også skrevet sammendrag. Uten hennes generøse innsats, samt teknisk ferdiggstilling av Ellen Eide og Annar Aas, hadde vi neppe kommet i mål. Og aller mest - takk til de travle i redaksjonene, for uten deres bidrag hadde det bare blitt blanke ark.

Arbeidsforskningsinstituttet
Oslo, september 1993

Björg Aase Sørensen

INNHALDSFORTEGNELSE

FORORD	I
INNHALDSFORTEGNELSE	III
SAMMENDRAG	VII
INNLEDNING	1
Kapittel 1	
MEDIEANSATTE - HVEM ER DE?	5
1.1 Utvalget og utvelgelsesmåten	5
1.2 Kjennetegn ved de medieansatte	8
1.2.1 Hvor jobber de og hvilke arbeidsområder har de?	8
1.2.2 Kjønn	9
1.2.3 Alder	12
1.2.4 Utdanning	14
Kapittel 2	
MEDIEANSATTE - HVORDAN LEVER DE?	17
2.1 Hva gjør mediemenneskene når de ikke er på jobb? .	18
2.2 Bli jobben livet - hva med familie?	18
2.3 Barn ingen hindring ?	20
2.4 Alder ingen hindring ?	21
Kapittel 3	
MEDIEANSATTE - HVORDAN ER DERES ARBEIDSVILKÅR? .	23
3.1 Ansettelsesforhold og arbeidstidsordninger	24
3.2 Rekrutteringsbetingelser	29
3.3 Lønnsforhold og frynsegoder	30
3.4 Fysiske arbeidsmiljøforhold	31
3.4.1 Fysiske miljøfaktorer	31
3.4.2 Teknologi	34
3.5 Arbeidsmiljøorganisering - helse og vernearbeid	35
3.6 Hva med likestilling i medieyrkene?	36

Kapittel 4	
KREMJOB, MEN TIL HVILKEN PRIS?	43
4.1 Mediearbeidet er krevende	44
4.2 Sårbarhet og kollegastøtte	46
4.3 Hva synes de medieansatte egentlig om sine jobber? .	53
4.3.1 Er de fornøyd med lønna?	53
4.3.2 Er det karrieremuligheter i jobben?	55
4.3.3 Opplevelses jobben som sikker og stabil?	55
4.3.4 Opplevs arbeidet som samfunnsnyttig?	56
4.3.5 Hva synes de egentlig om arbeidsmiljøet?	56
Kapittel 5	
KREMJOB - MEN HVA MED HELSA ?	59
5.1 "Helsekartet"	61
5.2 Fravær og fraværsårsaker	63
5.3 Arbeidsmiljø og helse	70
5.3.1 Arbeidsorganisatorisk tilrettelegging og fra- værr	71
5.3.2 Edb, ergonomi og helse	73
5.4 Nærværsfaktorene og fravær	76
5.5 "Til krampa tar?" - Helse og framtidsperspektiver ...	84
5.6 Stop-go-stop!	87
Kapittel 6	
LEDELSE, MEDBESTEMMELSE, OG ORGANISATORISK MILJØ	89
6.1 Ledelse	90
6.2 Spiller medbestemmelse noen rolle ? - internkom- munikasjon og medvirkning	99
6.3 Tidspress og tilrettelegging av arbeidet	107
6.4 Opplevelse av organisatoriske endringer	114
Kapittel 7	
"MÅ" DET VÆRE SÅNN?	123
7.1 Arbeidsmiljøet kan kvalitetssikres	123
7.2 "Kroppen tar saken" - stress kan mestres	126
7.3 Nye organisatoriske forutsetninger	128

VEDLEGG: TILLEGGSTABELLER

LITTERATURLISTE

TABELLOVERSIKT

FIGUROVERSIKT

SAMMENDRAG

Arbeidet med dette materialet fra mediebedriftene legger brikkene til et stort puslespill - og bildet som kommer frem er tankevekkende:

De ansatte i det kreative arbeidet, journalister og fotografer især, gir uttrykk for en sterk kjærlighet til arbeidet sitt - en sentral livsinteresse. Gleden over arbeidet, opplevelsen av å være med på å skildre samtiden, gjennom tekst og bilder, er intens. Men denne gleden er blandet med en angst for ikke å være god nok. Jobbene har så mange positive karakteristika, ikke minst gjennom den enkeltes opplevelse av dem, at vi har valgt å kalle dette "kremjobber". Det er selvstendige, utfordrende, inspirerende og engasjerende arbeid. Samtidig er jobbene, og de som utfører dem, utsatte - utsatte for et stort arbeidspress, en kamp mot klokka, for kvalitetskrav og konkurranse. Dette gjør mediearbeiderne veldig utsatte for ulike slitasjeproblemer. Er dette jobber som er kremjobber - helt til krampa tar en?

Stolthet og ydmykhet, glede og stress, i en dødelig dose? Som en spennende reise i livet? Svarene tyder på at mange velger en kalkulert risiko for helseproblemer fremfor enten å miste kremjobben eller "gjøre seg umulige" på arbeidsplassen med krav og forslag om endringer.

De medieansatte - hvem er de?

Omlag 7000 personer er organisert i to av medieyrkenes fagforeninger, Norsk Journalistlag og Norsk Redaktørforening. Denne rapporten presenterer resultatene fra en spørreskjemaundersøkelse foretatt høsten 1992, blant et utvalg medlemmer i disse foreningene. Undersøkelsen omfatter de ansatte i den redaksjonelle delen av mediebedriftene, arkiv- og fotolaboratorieansatte, fotografer, journalister, redaktører og mellomledere. Flertallet i undersøkelsen arbeider i dagsaviser og nesten halvparten er journalister.

En tredjedel av de mediansatte er kvinner. Dette er en klar økning i andelen kvinnelige journalister siden 1979. Kvinnene utgjør hoveddelen av de ansatte i ukebladene. Ellers er det en klar overvekt av menn. I dagsavisene er 80% menn. Kvinnene er gjennomgående litt yngre enn mennene, men de har høyere utdanning enn sine mannlige kolleger.

Det er en økning i antallet kvinner i ledende stillinger siden 1979. I dag svarer 20% av journalistlagets kvinnelige medlemmer at de har arbeidslederansvar. I 1979 var det nesten ingen. Ca. 10% av redaktørene i vårt utvalg er kvinner. På den andre siden er arbeidsdelingen mellom menn og kvinner nesten som før. Kvinnene utgjør 11% av fotografene og 35% av journalistene, mens hoveddelen av arkivmedarbeiderne og alle fotolaboratorieansatte er kvinner. Arbeidsdelingen mellom menn og kvinner er ganske lik i dag som i 1979. De mannlige og de kvinnelige journalistene har i all hovedsak ulike arbeidsområder. Kvinner skriver stadig om familie, skole, kultur og andre "myke" tema, mens menn dekker resten.

Det er få eldre i medieyrkene. I journalistgruppen, som vi har tall for fra 1979, har alderssammensetningen forandret seg. Gjennomsnittsalderen har steget og 90% ønsker å oppnå pensjonisttilværelsen som medieansatt. Redaktørene er eldst, bare noen få redaktører er under 35 år, mens 40% av journalistene er under 35 år.

De medieansatte er i ferd med å bli en akademisert gruppe. 56% av de som deltok i undersøkelsen har høyere utdanning, universitet eller høyskole. Oppgradering av kunnskapsnivået gjennom kursing av ymse slag er veldig utbredt.

De medieansatte - hvordan lever de ?

Jobben står i fokus for de medieansatte. De er også store mediekonsumenter i fritida. Når de ikke er på jobb leser de aviser og ser på fjernsyn og hører på radio. Bare kvinnene med små barn har et noe mer familie-orientert fritidsmønster. Kvinnene driver også mere med ulike hobbyer enn menn, mens mange menn har tillitsverv i ulike organisasjoner.

Flere kvinner enn menn i medieyrkene er enslige. Mange av de enslige kvinnene har hjemmeboende barn. Halvparten av de gifte eller samboende fedrene har partner som er i heltidsarbeid. Mange sier at partneren må ta de tyngste takene hjemme. Dette kan kanskje forklare at halvparten av de gifte/samboende mennene har partner som enten er hjemmeværende eller har deltidsarbeid. Kvinnene på sin side har heltidsarbeidende partner. De får bare "moralsk" støtte: de er avhengige av at partneren har forståelse for jobbens krav.

Mødrene tilpasser seg. Veldig få i medierkene jobber deltid, men av de som gjør det er hovedtyngden kvinner med barn. Mødrene organiserer også arbeidstiden sin annerledes enn de øvrige. De forsøker å få den til å gå i hop med familiens behov. Veldig mange av kvinnene med barn sier at de tror at de fysiske og psykiske belastningene i yrket vil medføre helseplager.

Medieansatte - hvordan er deres arbeidsvilkår?

Nesten alle har fast ansettelse. Veldig få arbeider deltid, langt færre enn det som er vanlig ellers i befolkningen. Den vanligste arbeidstiden er om dagen, men med ulike mengder kveldsarbeid. Flesteparten av redaktørene har bare dagarbeid. Dette gjelder bare 32% av de øvrige. Få har bare kvelds- og nattevakter. Helgevakter er utbredt.

Rekrutteringen til jobben er mye basert på at folk blir oppfordret til å søke. Bare ca. halvparten av NJs medlemmer fikk jobb ved å søke kun på eget initiativ. Blant NR-medlemmene var andelen som ble bedt om å søke enda høyere. Bare 15% av mennene og 30% av kvinnene søkte på eget initiativ.

De fleste er fornøyde med lønna i bransjen. De mannlige redaktørene er mest fornøyd. Kvinnene er mindre fornøyd enn mennene. De får ikke uttelling for sitt høye utdanningsnivå. De tjener gjennomsnittelig mindre enn mennene. Visse former for frynsegoder er utbredt. Dette henger i stor grad sammen med arbeidets art.

Over halvparten er plaget av høyt arbeidstempo, dårlig ventilasjon, varme, tørr luft, støy og rot, trange lokaler og dårlig orden på arbeidsplassen. Medieansatte bruker datautstyr mye og mer enn vanlig i yrkesbefolkningen ellers. To av tre medieansatte bruker edb-utstyr halvparten av dagen eller mer.

De kvinnelige medlemmene av journalistlaget synes ikke at det er likestilling i medierkene. Mennene og de kvinnelige redaktørene oppfatter derimot i langt større grad at det er likestilling med hensyn til lønn, karriere og faglige utviklingsmuligheter.

Dette er kremjobber - men til hvilken pris?

De medieansatte opplever jobbene sine som mentalt krevende. De føler seg utsatte for prestasjonspress og for kritikk. Mange opplever nederlagsfølelse på jobben fra tid til annen. Arbeidets art og organisering fremmer en individualistisk arbeidskultur. Men de er også mange positive sider ved jobbene. De fleste har gode og viktige sosiale kontakter på arbeidsplassen. De fleste synes at jobben er godt betalt, men at det er lite muligheter for forfremmelse. Jobbene oppleves likevel som interessante og utfordrende, selvstendige og trygge, og ikke minst samfunnsnyttige. Flertallet mener også at arbeidsmiljøet er godt.

Men hva med helsa?

Stress er den store, stygge ulven i de medieansattes arbeidshverdag. Nesten alle ønsker å kunne bli i jobben fram til pensjonsalderen, men mange er skeptiske til om det vil være mulig. Helseplagene til de medieansatte er først og fremst den type plager en får i forbindelse med dårlige ergonomiske forhold på jobben og stress: nakke-skulder-ryggsmerter, hodepine og stressrelaterte psykiske symptomer. Det ser ut til at det er de som har redigerings- og deskarbeid som har de mest utsatte jobbene. Det er også de som kommer dårligst ut når vi ser på den arbeidsorganisatoriske tilretteleggingen og samarbeidsklima.

De medieansatte i undersøkelsen har noe hyppigere fravær fra jobben enn et gjennomsnitt av norske arbeidstakere. Ca. 20% svarte at de hadde vært borte fra jobben i løpet av den siste måneden. Mesteparten av dette fraværet var kort, 1-3 dager. Kvinnene har høyere fravær enn mennene. Det er da også blant de medieansatte som blant andre, at kvinnene er de som i første rekke blir hjemme fra jobben på grunn av andres sykdom, barna eller andre i familien.

De medieansattes fravær var klart av kortere varighet enn fraværet i yrkesbefolkningen generelt. En kan spørre om det er mye "hente seg inn igjen"-fravær blant de medieansatte, men at de ellers er mer forskånet fra mer alvorlige sykdomstilfeller? På den andre siden er det veldig få som knytter korttidsfraværet til forhold i jobben. Når det gjelder langtidsfraværet er det flere som knytter dette til forhold i jobben.

Fraværet øker med arbeidstakernes stressopplevelse. Og stressopplevelse/psykiske plager på jobben henger sammen med dårlig tilrettelegging av arbeidet, dårlig samarbeidsklima, og opplevelse av kritikk og trakassering.

Det er en sammenheng mellom edb-bruk og smerter i øyne, nakke, skuldre, rygg, armer og hender. Mye bruk av edb-utstyr henger også sammen med forekomst av hodepine, tretthet, tørrhet i nese, munn og svelg. Undersøkelsen påviser imidlertid ikke sammenheng mellom disse symptomene og fravær. Folk er plaget, men ikke så mye at de blir borte fra jobben på grunn av det.

Hva får folk til å gå på jobb selv om de ikke føler seg helt bra? Slike "nærværsfaktorer" består av så enkle forhold som at folk rett og slett liker jobben og nødig går glipp av den, at hensynet til kollegene er viktig, at samvittigheten plager en når en er borte, og at en likevel må ta igjen det tapte når en kommer tilbake. Følelsen av å være uunnværlig er stor, men det er også redselen for at fraværet skal gå ut over en selv eller andre.

Den viktigste faktoren som får de medieansatte til å stille opp på jobben, er at de trives med jobben og kollegene. De som framfører dette som "nærværsårsak" er også de som opplever minst stress og psykiske plager. Denne gruppen opplever også samarbeidsklimaet på jobben som godt og opplever ikke negativ kritikk eller trakassering. De som derimot plages av sin samvittighet og angst for konsekvensene - er, ikke uventet, også de som opplever mest stress og psykiske symptomer.

De medieansatte er ikke optimister på helsas og jobbens vegne. Over 80% av NJs medlemmer tror det er en viss eller stor sannsynlighet for at forhold i jobben kan føre til helseplager på sikt. Ca. 70% av NRs medlemmer. Bare 46% av NJs og NRs medlemmer er sikre på at helsa holder slik at de vil kunne fortsette i yrket fram til pensjonsalderen.

Ledelse i medievirksomhetene

Lederen er som regel en mann. Redaktørene har lang ansiennitet og er som regel blitt bedt om å søke jobben. De fleste kan ikke tenke seg å skifte jobb. Så tjener de også godt. De aller fleste synes lønnsnivået er

bra. Ganske mange av lederne er i 40-50 årsalderen, rekruttert til lederposisjoner på 80-tallet. Lederne har lite "ekte" fritid, de får gjerne henvendelser av jobbmessig art også når de har fri.

Dataene tyder på at redaktørene er litt alene i mange sammenhenger og at omstillingsprosessene har utsatt dem for forventninger om å mestre på områder som ikke er deres tradisjonelle kompetansefelt. Samtidig sier størstedelen av redaktørene at de siste års endringer har falt positivt ut for dem. Redaktørene har et positivt syn på samarbeid og likestilling. Også redaktører føler seg ille til mote når de utsettes for kritikk, men de blir lite plaget av nederlagsfølelse. Svært mange av redaktørene sier at de har for mange oppgaver å ivareta samtidig.

I kunnskapsforetak som mediebransjen består av, er lederens evne til fornyelse og prosessledelse en viktig forutsetning for å få de øvrige medarbeiderne til å følge lederens og bedriftens mål. Lederne hevder at de gir informasjon i riktig mengde, til riktig tid og så nøyaktig som mulig, mens de ansatte konsekvent hevder det motsatte. Ledere og ansatte har også forskjellig syn på hvor gode de administrative rutinene og samarbeidsforholdene er. Over halvparten av redaktørene vurderer den redaksjonelle ledelsen som god, 9% av dem karakteriserte den som dårlig. Journalistene er ikke enige. Bare 27% vurderer den som god, og 47% som dårlig.

De fleste arbeidslederne mente det var lett å vurdere de øvrige ansattes arbeidsinnsats, men det var værre å vurdere kvaliteten på arbeidet.

De fleste journalister og redaktører mener det er gode muligheter for å ivareta yrkesetiske verdier i jobben. Men hele 29% mener at ledelsen presser grenser og 20% mener at andre kolleger presser grenser her.

Spiller medbestemmelse noen rolle?

To tredjedeler har deltatt i medarbeidersamtaler. De som opplever at de får god og tilstrekkelig informasjon, opplever også at samarbeidet i virksomheten er godt, at den arbeidsorganisatoriske tilretteleggingen er god og at de har medbestemmelse på jobben. De som er godt informert synes også at den redaksjonelle ledelsen er god: En god ledelse er kjennetegnet ved at den skaper god kommunikasjon.

En ledelses legitimitet henger sammen med graden av medbestemmelse som de ansatte opplever i prosessen med å lede og fordele bedriftens kjerneoppgaver. Svært mange, ca. halvparten av NJ-medlemmene opplever uklare instruksjoner i arbeidet. Dette tyder på dårlig ledelse mange steder.

Samtidig er medbestemmelsen stor i det daglige arbeidet. De fleste er med å bestemmer hva som skal gjøres, hvordan det skal gjøres, i hvilket tempo, hvem en skal samarbeide med og hvor mye som skal gjøres. Rundt 20-25% kan ikke bestemme disse tingene.

Det å ha medbestemmelse i den daglige yrkesutøvelsen betyr som vi kan vente, en god del for jobbmotivasjonen. Hvilken grad av selvbestemmelse og utviklingsmuligheter en har i jobben har stor betydning for hvordan en opplever trivsel og positive utfordringer i jobben.

De medieansatte opplever tidspress

Jobbens kvaliteter må ses i forhold til noen av de belastningene som de mediansatte rapporterer om. Blant de hyppigst nevnte belastningene er "tidspress i jobben". Ikke uventet henger opplevelse av tidspress sammen med opplevelse av stress/psykiske symptomer. Det henger også sammen med opplevelse av somatiske plager, smerter i kroppens ledd, skulder, nakke, osv. Tidspresset henger også sammen med samarbeidsklima og jobbmotivasjon.

Tidspresset og måten arbeidet tilrettelegges på og den redaksjonelle ledelsen henger sammen. De som sier at den arbeidsorganisasjonelle tilretteleggingen er god, opplever ikke i samme grad som andre tidspress. Det samme gjelder de som er fornøyd med den redaksjonelle ledelsen. Store muligheter for egen mestring og medbestemmelse i den daglige yrkesutøvelsen virker også inn på opplevelsen av tidspress på samme måte. Jo større muligheter og mere selvbestemmelse - jo mindre opplevelse av tidspress.

Hvordan oppleves de organisatoriske endringene?

Over halvparten av de mediansatte hadde opplevd organisatoriske endringer i jobben de siste årene. De fleste så disse erfaringene som positive. Forbedringene var særlig knyttet til teknisk utstyr, men mange hadde også opplevd at bedriften organiserte seg bedre og at de hadde fått nye og bedre arbeidsoppgaver. De som hadde negative erfaringer med endringer pekte særlig på problemer forbundet med måten endringene var blitt forsøkt gjennomført på. Endringer på grunn av økonomiske innstramminger med økt produksjonstakt og økt tidspress som konsekvens, ble også fremhevet. Det skinner igjennom en type resignasjon overfor en ledelse med sparekniv.

Men det må ikke være sånn

Arbeidsmiljøer kan kvalitetssikres. Drifts-; ledelses- og organisasjonsformer som sikrer driftsresultatene samtidig som de sikrer arbeidsmiljøet er mulig. Det er ikke bare mulig, men gode arbeidsmiljøer, som sikrer motivasjon, fremmer kompetanse og ytelse, er også en forutsetning for gode resultater. Medvirkningsbaserte arbeidsformer fremmer ikke bare trivsel, det fremmer godt samarbeid og høy ytelse uten negative stressfaktorer.

Den livslange journalistikken er en utfordring for helsa. Men også stress kan mestres. Kroppen sier fra når den har fått nok - det er hodet som ikke følger med. For å takle stress, må vi være bevisste på forholdet mellom oss selv og omgivelsene, våre egne reaksjoner og være oppmerksomme på kroppens signaler.

Endrete institusjonelle og organisatoriske forhold i bransjen

Mediemeldingen (St.melding nr. 32:1992-93) gir en grundig gjennomgang av massemedienes roller og funksjoner, økonomi og eierforhold og reiser viktige medietekniske spørsmål. Den gir et inntrykk av utvikling, vekst og nye muligheter. Ny teknologi er en sentral endringsfaktor i den store og fortsatt pågående endringsprosessen i bransjen. Men overgangen til massiv datateknologisk bruk har hatt andre - også en del *ikke-tilsiktete* konsekvenser. Teknologiomleggingen har sugd investeringsmidler og krefter - ikke så sjelden med det som resultat at arbeidsmiljøet fysisk sett er nedslitt, møkkete og rotete. Mediemeld-

ingen skriver mye om struktur, teknologi og mediepolitikk, men tema som *arbeidsorganisering* og *arbeidsmiljø* har ikke fått plass i analysen.

Vår undersøkelse har kartlagt forhold som viser viktige sider ved datoriseringen, Forholdet mellom journalistenes og typografenes arbeid er kjernen i dette. Men også mellomledernes rolle blir sterkt påvirket. Og mens "stave-programmer" gjør korrekturlesere til historie kommer dataingeniøren og informatikeren inn på scenen. Den foreliggende undersøkelsen viser at PC'en er i daglig og ukentlig bruk hos et betydelig antall medieansatte. Stort mer intensiv datateknologibruk er det vanskelig å finne utenfor rekkene til de rene operatørene som registrerer dag ut og dag inn.

Undersøkelsen antyder at de ansatte i media på viktige punkter er i ferd med å bli en ganske sammensatt gruppe. Det ser ut til å være en nokså stor gruppe som distanserer seg noe fra en del av de fundamentale verdibaserte ideene om journalistikk som utvetydig samfunnsnyttig. Da arbeidsmiljøet ble kartlagt i 1979 var det ingen som fremhevet problemer med "uvillige, vanskelige informanter". - I 1992 er det blant de trekk ved arbeidet som de ansatte nevner relativt hyppig. Bransjens interne dynamikk - med sterk økning i konkurransen om annonser og reklame, internasjonalisering og stadig press mot kreative nye vinklinger - avspeiler seg i undersøkelsen.

En omvendt knapphetssituasjon

Det eksisterer en slags omvendt knapphetssituasjon i media. Hele tiden lages det *for mye* stoff, og en eller annen mekanisme for nedskjæring eksisterer og sørger for at levert materiale skjæres inn i det ferdige produktet - som eggehviter i souffleen. Nederlag på jobben er for medieansatte nettopp å bli skåret vekk - å ikke komme med - å ikke få annerkjennelse for det som er gjort. Men slik arbeidet er organisert blir tilskjærerens og mellomlederens posisjon utsatt. Det er "deskerne" og redigererne som må håndtere ubehaget, og også det mellommenneskelige trykket som oppstår i den daglige prosessen. Dette er ikke noe mer merkverdig enn den vrakingen som gjøres i all produksjon som er industrialisert på samme viset. Men akkurat som i forskning f.eks. blir det følsomt fordi nærheten mellom produktet og det personlige uttrykk er så tett. I andre bransjer tar kvalitetssikringsprosessen mål av seg til å redusere vrakandelen.

Den enkelte medieansatte - *kjerneoppgaveløserne* - skal både vedlikeholde gode relasjoner til informanter og redaksjonens indre dynamikk. Men tas denne typen erfaringer nok på alvor hos ledelsen, i planlegging og utforming av produktet? Vi aner den industrielle arbeidsdelingsmodellen i dagens organisering internt - akkurat som i helsevesenet er samlebånds-logikk grunndesignet. Hver journalist sitt oppdrag -en desk-funksjon som kutter til råstoffet og en toppledelse som styrer virksomheten. Disse prosessene på desken har åpenbart vært funksjonelle historisk sett, men er de i ferd med å bli grunnleggende berørt av de muligheter for planlegging som nettopp ny teknologi frembyr? *Deskerne* og *redaksjonssjefene* gir klare uttrykk for at de ikke har det så godt, og reaksjonene deres er så tydelige at de åpenbart må føres tilbake til den *posisjonen* de har. I lys av den produksjonslogikken de lever med, forteller dette noe om behov for en ny type arbeidsorganisering.

Undersøkelsen tyder på at det er en indre dynamikk i bransjen som delvis kan forklare de valg av utviklingsretninger som tas. Men mediene er også klart forskjellige på dette punktet hvor de riksdekkende avisene og etermediene tydelig har andre referanserammer enn distrikts- og lokalpresse.

Paradoksene står i kø

Paradoksene står i kø i denne bransjen - og blinker som en varselampe som det etterhvert koster mer og mer å overse. La oss titte på ett av paradoksene:

De ansatte var veldig glade i arbeidet sitt. Samtidig fryktet de at de ikke ville klare å holde seg i bransjen frem mot eldre år. På spørsmål om årsaker til dette, fikk vi adskillige malende beskrivelser av frustrasjoner over ting som ble gjort av de "mektige" i avisen eller etermedienes redaksjon.

Men hvordan står det til hos de "mektige"? Nesten to tredjedeler av de redaksjonelle lederne som har vide fullmakter sier at de har konsentrasjonsvansker fordi de har for mange oppgaver samtidig. Og deskerne, ja de ligger desidert sist når det gjelder opplevelsen av å kunne beslutte *hva* som skal gjøres; 35% av dem sier de som regel ikke eller *aldri* kan beslutte om hvilke oppgaver som skal gjøres. Bare 3% av sportsmeda-

rbeiderne gir dette svaret. Og de som sitter der midt i sentrum, kan de beslutte *hvordan* arbeidet skal gjøres? Mens 37% av kultur-, underholdnings- og featuremedarbeiderne sier at de alltid kan ha innflytelse på sitt daglige arbeid på denne måten er det 23% av deskerne som ser sin situasjon slik.

Av dette kan vi slutte at de "mektige" er viktige og utfører nøkkeloppgaver, men *de opplever seg selv som personer uten makt*. Virkeligheten i mediebedrifter er at produksjonen skjer i større mengder og over stadig kortere tid. Dette gir mellomlederne mindre handlefrihet -så lenge den "gamle" arbeidsorganisasjonen beholdes. I en berømt studie om formannen (Walker, Guest & Turner, 1956) i amerikansk avansert samlebåndsindustri er grunntrekkene i en slik strukturbestemt avmektighet beskrevet. Når du som leder bare har makt til å gjøre det ubehagelig for de underordnede, men ikke mulighet til å utvikle et gjensidig 'gi og ta' eller lærepreget forhold til kollegene, føler du deg ekstremt styrt - ytre styrt. Når alt du lager er datostemplet og bare har verdi her og nå, kan dette forsterke opplevelsen av en paradoksal erfaring: Hvorfor i all verden kjenner vi oss så utarmet når vi egentlig er så dyktige, strevsomme og lojale?

Nye organisasjons- og ledelsesformer

Nye mønstre for ledelse og organisering har gitt gode resultater i noen virksomheter. Derfor har vi også fått materiale til å gå nærmere inn på mestrende omstillingsprosesser og energigivende former for samspill mellom ledelsesfunksjonen og de ansatte. Intet nytt under solen altså, for nettopp slike funn kommer det rapporter om, fra suksessrike teatre, høyteknologiske virksomheter, gjennombrudd i avansert kirurgi og andre kunnskapsforetak. Også når det gjelder statlig virksomhet er det beskrevet velykkete organisasjonseksempler (Berg, 1993) De "gode" har noen organisatoriske "markører", men det er også merkbart hos enkeltmennesket og i responsen hos kundene, brukerne, klientene, publikum. Denne diskusjonen kommer antakelig bare til å tilta i åra som kommer. For det er *der* vi er nå, framfor nye forståelser av ledelsesfunksjoner.

Drivet og produksjonsgleden nytes og finnes, men hvor kommer disse kostelige skattene fra? Fra de fotografiske og journalistiske sjeler, fra gode dialoger - kan man organisere seg til den slags? Spørsmålet

uttrykker skepsis, og på enkelte mediearbeidsplasser later det til at frykten for å drepe arbeidsgledens krefter gjennom "å analysere alt i stykker" er fremherskende.

Men undersøkelsen forteller oss iallefall litt om det som neppe er tilfeldig ved suksess, produktivt strev og gode, konstruktive krangler. Midt oppe i sine særheter har resultatene fra medieansattes hverdagslige arbeidsmiljø også noe å bidra med til den alminnelige arbeidsmiljøkunnskapen.

Myter

I dette arbeidet har det vært en utfordring å skrive om redaksjonsmedarbeidernes situasjon uten å nøre opp om gamle myter. Myter er som kjent hjemmestrikkede forklaringer som vi lager for å kunne leve med motsigelsesfylte forhold. Det er ofte et snev av sannhet i mytene, men det er samtidig ikke den hele og fulle sannhet. Det er slett ikke mindre sant nå enn før at den medieansatte beveger seg i et arbeidsfelt med kontraster, konflikterende verdier og følelsesmessige utfordringer. Spørsmålet er om de levende mytene kan brukes til noe når de nå en gang er så seiglivede? Ja, så det handler altså i noen grad om vanvittig stress og gnistrende arbeidsglede, om uendelig tidsbruk som omtales med skrekkblandet fryd (journalister er vel fortsatt rekordholdere på samlivsbrudd - ingen barn venter vel mer på overtidsarbeidende mor og far enn våre?). Når mytene faller - hva skjer så?

INNLEDNING

Medievirksomhetene er mange og spredt utover hele landet. Pressestøtte har bidradd til å opprettholde et sjeldent rikt avisutvalg. Tidsnyttingsundersøkelser viser at nordmenn leser avisene sine, ja minst 40-45 minutter går med til lokal- og hovedstadspressen hver dag. I tillegg kommer tiden vi bruker til å høre radio og se fjernsyn. Inntil for kort tid siden var NRK alene leverandøren av disse tilbudene. Med antenner og kablers hjelp er det nå et stort mangfold etermedieprodukter som kan konsumeres.

Norske mediavirksomheter utgjør således en viktig bransje i norsk arbeidsliv. Aviser, tidsskrifter, radio og fjernsyn sysselsetter mange ulike yrkesgrupper og omsetter varer og tjenester i høyt tempo og for økende summer. Blant de redaksjonelle medarbeiderne utgjør journalistene den største yrkesgruppen. Redaktører er ledere i mediavirksomhetene, og en tallmessig beskjeden gruppe. En stor gruppe som arbeider i avisbedriftene er typografer, og i etermediene er teknikere og fotografer/redigerere viktige. Fotografer, fotolaboranter, arkivmedarbeidere, kontor- og administrativt personale har alle sin del av fortjenesten for at avisen eller programmet blir ferdigprodusert.

"Produktet" - avisen, fjernsyns- eller radioprogrammet eller favorittukebladet - forteller ikke mye om hvilke vilkår de ansatte har under produksjonen av "åndsverket". Det sladrer ikke om sin tilblivelseshistorie - men vi aner av og til at ikke alt er like vakkert bak den glansede forsiden eller det velregisserte opptaket. Vi har alle hørt om mediefolkenes travelhet og deadline, om redaksjonsledere som går på dagen og journalister som blir borte på farlige oppdrag i krigssoner.

Så media er blodig alvor og kan oppleves som en evig diskusjon om etikk og moral, sosialpornografi og uthenging av enkeltpersoner - vår tids gapestokk og prekestol. Den fjerde statsmakt fyller en tradisjonelt viktig rolle i demokratiet - og kan sette søkelys på maktmisbruk og skjulte sider ved samfunnet.

Stortingsmelding nr. 32:1992-93 "Media i tida" tegner et bilde av dramatiske endringer og en fremtid brulagt med mange spørsmål. Det pågår en internasjonaliseringsprosess som gjør at norske medievirksomheter blir utsatte for bister konkurranse. Hva mener redaktører,

journalister og fotografer om den nye virkeligheten som de står oppe i - hvorfra kommer presset til å bli stadig dristigere, er presset en myte eller en realitet? Diskuteres etiske spørsmål i redaksjonen - hva er journalistenes utdanningsnivå og hvordan ser de på fremtiden? Medievirksomhet ser ut til å trekke til seg interesserte og godt utdannede mennesker. Hva skjer med kreativitet og arbeidslyst i en tid med store omstillinger?

Alt dette - og mere til hører med i en belysning av arbeidsglede, arbeidshelse og arbeidsmiljø i medievirksomheter.

Nysgjerrigheten har en historisk bakgrunn. Norske dagspressemedarbeidere var under forskningens lupe også ved inngangen til 1980-årene. Vi har dermed muligheter til å sammenligne, lete etter utviklingslinjer. I internasjonal sammenheng er det ikke mange studier som tar opp disse temaene. Vi glemmer titt og ofte at også bakerens barn trenger brød. Media skriver og lager programmer om andres arbeidshelse og arbeidsmiljø, -men knapt noe om seg og sitt.

Så paradoksalt det enn kan låte - det skrivende og dokumenterende folk er ikke spesielt velbeskrevne, forskningsmessig sett. Man kan ha en følelse av at journalisten oftere blir portrettert i kriminalbøker enn f.eks. i arbeidssosiologiske studier. Rollen som journalist og redaktør finnes riktignok også i stor litteratur - hos Bjørnson, Kjær og Ibsen. Også en hel del bekvemmelighetslitteratur, av typen flyplasspocket - gir eksposé av journalistens virke. Det er ikke så ofte at vi blir kjent med de medieansattes reaksjoner på sitt hektiske liv. Til nød formidler litteraturen noe om sterke drikker og kjederøyking. - Men er ikke dette en altfor "trang" rollebeskrivelse i 1990-årene?

I arbeidet med rapporten er det en særegen type data som systematisk har tilflytt forskerne hver gang de så og si tilfeldig har fortalt at de for tiden arbeider med en arbeidsmiljøundersøkelse i medie-virksomhet. Meninger om mediene og de som arbeider der har både farfar i aldersboligen, Marianne i femte klasse på grunnskolen og administrerende direktør i det store finansforetaket. Ambivalensen, interessen og beundringen opptrer sammen med hoderystende spørsmål. " At de kan, og hvordan kan de få seg til " ? Storkonsumenter av tabloid-aviser, av glørete TVprogrammer og ivrige lesere av "kikke-blad" kan være like hardtslående kritikere som han som "ikke finner en norsk avis å abonnere på, det er bare kjendiser opp og i mente" . På en måte

har disse uttalelsene vært en viktig påminning om at mediene eksponerer både sitt stoff og sine medarbeidere. Undersøkelsen kan sies å ha vært berettiget i den grad den kan tilføre kunnskap som lar de medieansatte og deres brukere forstå hverandre bedre.

Nå er det godt dokumentert at arbeidsmiljøinvesteringer er lønnsomme og at det stort sett er de samme faktorene som fremmer produktivitet, arbeidsmiljø, helse og arbeidsglede (NOU 20:1992 "Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle").

På 1970-tallet ble det gjort mange kartlegginger av arbeidsmiljøforhold og arbeidsvilkår i norske bransjer, mest i industrien, men etterhvert også i tjenesteyting og kompetansebasert virksomhet. En del av denne forsknings- og utredningsvirksomheten ble stemplet som "elendighets"-dokumentasjon (Sørensen, 1977). Riktignok er det svært viktig å avdekke uheldige forhold, men det er også viktig å sørge for at de konstruktive sider og muligheter for endringer innen en virksomhet kommer frem. Det var ikke alltid tilfelle med de første, dramatiske rapportene om hørselsskader, muskelskjelettlidelser og sykefravær.

En svakhet mange undersøkelser i denne perioden hadde var at de forholdsvis sjelden omhandlet ledelsen og ledende grupper. Selv ikke de urovekkende resultater som fremkom når ledelsen en gang i blant ble inkludert medførte endringer i dette. Derfor fikk arbeidsmiljøundersøkelser lenge preg av å overinteressere seg for de underordnede og deres situasjon. Ledere og ledelsesformene ble tilsvarende ofte lansert som en slags forklaringscontainer - der en kunne plukke hypoteser om årsaker til problemene som var slått fast. "Dårlig ledelse" ble årsak til alt det gale - men etter et tiår med sterk fokusering på ledelse, lederopplæring og ledelsesutvelgning finner hypotesene om ledelsens altoverskyggende betydning liten støtte. I 1990-årenes tilnærming til mestring og organisasjons- og arbeidsmiljøutvikling har både ledelsesfunksjoner og de ansattes plass fått nye dimensjoner. Vitsen er nettopp å finne gode, gjensidige understøttende måter å fungere på. Ved å se hele virksomheten og alle typer oppgaver i sammenheng er det derimot store muligheter for å få et grep om det karakteristiske ved *kjerneoppgavene* i den enkelte virksomhet, og dermed forstå hvilken bakgrunn den hverdagslige arbeidsorganiseringen har i den lokale forståelsen av "hvorfor vi innretter oss slik her hos oss". Det behøves helt nye måter å se driften på og det er nødvendig med lagspill. Med andre ord - arbeidsmiljøundersøkelser skal *både* kartlegge konsekvenser i form av de ansattes reaksjoner og se disse konsekven-

sene i forhold til mønstre i samspill, bruk av ressurser og verktøy, og evne til måloppnåelse. Kunnskap om arbeidsmiljøforholdene er grunnlag for forståelse av anatomen i motivasjon og konstruktivt samspill. Det er derfor ingen tilfeldighet at arbeidsmiljøundersøkelsen 1992 omfatter *alle* i redaksjonen. Den som leter etter "slemme" og "snille" vil bli skuffet. Her er alle analyserte innenfor det samme begrepsapparat - og med god grunn. Bare slik kan vi identifisere utfordringer og belønninger i bransjen.

Kapittel 1

MEDIEANSATTE - HVEM ER DE?



En kartlegging av egenskaper ved de medieansatte er viktig, ikke bare for å forstå hvordan denne gruppen er sammensatt, hvordan den ser ut, men også for å kunne vurdere om medieansatte skiller seg noe markant fra andre. Vi skal her redegjøre for hvem undersøkelsen omfatter, hvor de jobber og hva de jobber med. Vi ser på fordelingen og likheter og ulikheter mellom menn og kvinner, og vi tar for oss aldersprofilen og utdanningsprofilen i bransjen. Først presenterer vi undersøkelsens deltakere, gjennom en redegjørelse for utvalgsmetoden.

1.1 Utvalget og utvelgelsesmåten

Hoveddelen av de data som blir presentert i denne rapporten skriver seg fra undersøkelsen som ble foretatt høsten 1992. I tillegg bruker vi informasjon fra journalist-undersøkelsen av 1979¹. I tillegg til svarene som kom på skjemaene er også et par avisbedrifter besøkt. I samband med besøkene ble det anledning til å drøfte noen sider ved bedriftskultur og daglig arbeidsorganisering.

¹ Det er også blitt gjennomført en panel-undersøkelse som omfatter alle de 419 NJ-medlemmene som inngikk i 1979-undersøkelsen. Materialet fra denne delundersøkelsen vil bli fremstilt i en egen rapport "Hvor gikk veien videre? 419 journalister 14 år etterpå...".

Vi vil også gjøre endel sammenligninger mellom arbeidsmiljøforhold i medieyrkene og arbeidsmiljøforholdene generelt for hele den sysselsatte befolkningen. Den mest sentrale sammenligningsundersøkelsen er Statistisk Sentralbyrås Arbeids- og bedriftsundersøkelse 1989, her-etter kalt ABUen. Denne undersøkelsen om arbeidslivsforhold omfattet 4.500 norske arbeidstakere. Vi nyttiggjør oss også muligheter til å sammenlikne med andre undersøkelser. Disse omtales første gang de refereres.

815 medieansatte svarte

Utgangspunktet for den nye undersøkelsen var medlemslistene i NJ og NR sommeren 1992. Slike lister er etter hva vi har erfart, ikke alltid helt oppdaterte. En må regne med visse unøyaktigheter, for eksempel at post til langtidssykemeldte, folk i permisjon eller på lengre reiser blir liggende ubesvart.

Utvalget ble trukket tilfeldig, men innenfor strata (type medievirksomhet) og med en kjent sannsynlighet for å bli valgt ut. Alle listene for alle strata var alfabetiske. Teoretisk skulle sjansene for å bli trukket ut dermed være preget av tilfeldighet - i alle fall i forhold til faktorer som var antatt å ha betydning for undersøkelsens tema.

Undersøkelsen ble gjennomført som post-enquete. Dette innebærer at de som er trukket ut, får tilsendt et spørreskjema som de bes fylle ut og returnere. Vi sendte ut spørreskjema til 1100 NJ-medlemmer. Dette utgjorde ca. hver sjettede av NJs medlemmer. Vi sendte skjemaet til 388 medlemmer i NR. Dette var samtlige, bortsett fra 22. Til sammen gikk det ut 1488 skjemaer. Innen svarfristen hadde 815 svart på en slik måte at deres skjema kunne godtas. 18 skjema kom i retur pga. at adressaten var ukjent. 4 oppga grunner til at de ikke kunne svare. Svarandelen ble da på 54%. Svarandelen for NJ-utvalget var 59%, for NRs medlemmers del 43%. Det er vanlig med ganske lav svarprosent ved post-enqueter. Vi anser denne svarprosenten for tilfredsstillende. Vi har vurdert frafallet og ikke funnet tegn på at dette er systematisk, dvs. at det ikke er spesielle årsaker eller spesielle grupper som har falt ut, noe som ville gjort utvalget "skjevt".

Tabell 1. Utvalget gruppert etter strata-"medietype", %

Type medie	% av utvalget	% av svarene
Dagsavis	49 %	59 %
Ukeavis/ukeblad	6 %	6 %
Fagblad/tidsskrift	5 %	6 %
NRK	16 %	15 %
Radio eller	1 %	1 %
TV ellers	1 %	1.6 %
Byrå	3 %	3.5 %
Frilanser*	10 %	3.5 %
Annet	7 %	5.2 %

N=1488

N=815

* Mange frilansere gjorde oss oppmerksomme på at de ikke syntes det var meningsfylt å svare pga. at spørsmålene i liten grad dekket deres situasjon. Her kjenner vi altså årsaken til frafallet.

Ved besøk i to større dagsaviser utenfor Oslo fikk vi høre at en del hadde lagt skjemaet i skuffen p.g.a. dårlig tid. Noen hadde fylt det ut, men ikke sendt det, osv. Det så altså ut til at svært usystematiske frafall lå bak - bortsett fra at frafallene signaliserte noe om tidspress - kanskje.

Spørreskjemaet var blitt utprøvd på forhånd - og strammet noe inn for å møte innvendinger om at det var for omfangsrikt. I prøverunden kom det fram at spesielt noen åpne spørsmål med oppfordring om å lage essay, falt travle presse- og mediemennesker tungt for brystet. Skjemaet innkasserte ellers godord.

33% av utvalget var kvinner. Blant de som svarte var det også 33% kvinner. Materialet fyller derved klart representativitetskravene m.h.t. kjønn.

Vi må understreke at dette er en utvalgsundersøkelse. Vi har forsøkt å få til et representativt utvalg, og mener vi har fått til det. Det må likevel sies at når vi i fortsettelsen omtaler funnene våre som utsagn om alle medieansattes situasjon, er det i realiteten de som er med i utvalgets sin situasjon vi beskriver.

1.2 Kjennetegn ved de medieansatte

1.2.1 Hvor jobber de og hvilke arbeidsområder har de?

Vi så i oversikten foran at flertallet av de medieansatte i vår undersøkelse jobber i dagsavisene. Den nest største gruppen var NRK-ansatte som utgjorde 15%. 12% arbeidet i ukepresse, fagblad, tidsskrift, o.l. Resten fordelte seg ganske jevnt på ansatte i radio/fjernsyn ellers, byråer, freelancere, osv.

Mediebedriftene har en intern arbeidsdeling der ulike yrkesroller er utviklet over tid og som utfyller hverandre. Den foreliggende undersøkelsen omfatter de ansatte i den redaksjonelle delen av mediebedriften, arkiv- og fotolaboratorieansatte, fotografer, journalister, redaktører og mellomledere. På spørsmål om hovedarbeidsområde fikk vi følgende fordeling:

Tabell 2. Hovedarbeidsområde, %

	Antall	Prosent
Redaksjonell toppledelse	93	12,5
Redaksjonell ledelse	83	11,1
Nyheter	70	9,4
Allround	144	19,3
Politisk	22	3,0
Utenriksredaksjon	7	0,9
Familie/barn/fritid	7	0,9
Sport	32	4,3
Skole/utdanning	5	0,7
Kultur	39	5,2
Underholdning	8	1,1
Økonomi/næringsliv	12	1,6
Feature, alm.reportasje	24	3,2
Redigering/deskarbeid	61	8,2
Arkiv	16	2,1
Fotograf	53	7,1
Fotolab.	3	0,4
Spesialmedarbeider	28	3,8
Annet	38	5,1

(N=745)

I undersøkelsen hadde 48% (383 personer) stillingsbetegnelsen journalist. 24% (176 personer) var i redaksjonell ledelse. Den tredje største gruppen var fotografer, som var representert med 53 personer.

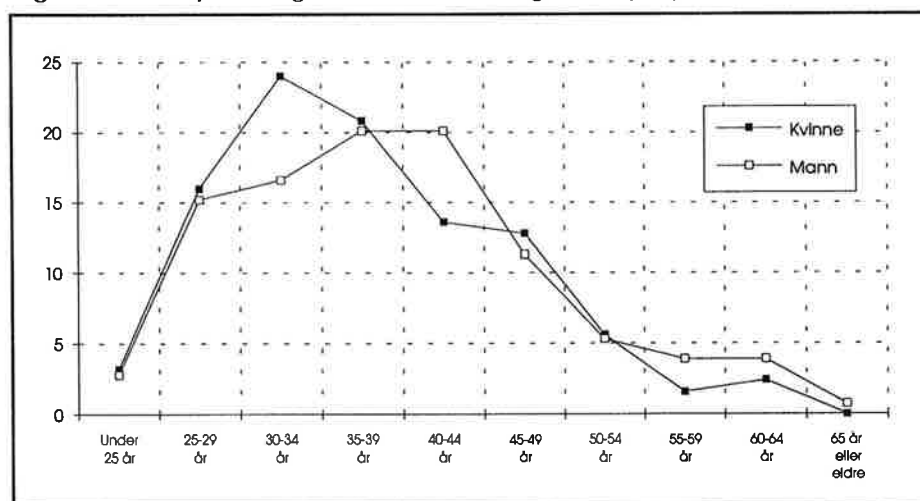
1.2.2 Kjønn

Tanken om at mediene på samme måte som andre viktige samfunnsorganisasjoner har mye å tjene på en kjønnsmessig balansert sammensetning av sine ansatte, har vært hevdet ganske ofte, og understrekes i "Media i tida" (St.m.nr.32, 1992-93). Samtidig er det flere undersøkelser som påpeker visse motsetningsforhold mellom (den tradisjonelle) tids- og arbeidsorganiseringen i medievirksomheter og (den tradisjonelle) kvinnerollen og morsrollen. Dette skal vi se nærmere på i kapittel 2. Her skal vi bare vise en del bakgrunnsfaktorer og se på noen forskjeller mellom menn og kvinner i bransjen.

En tredjedel av mediearbeiderne er kvinner i 1992

I journalist-undersøkelsen i 1979 var det 15% kvinner med. I 1992 er denne andelen fordoblet. Kvinneandelen blant journalistene er nå 35%. (se tabell 3)

Figur 1. Aldersfordelingen blant kvinner og menn for journalister,%



Kvinnene og mennene har omtrent samme gjennomsnittsalder. I figuren foran ser vi at kvinnelige journalister er en tanke yngre enn sine mannlige kolleger. Bare 1 år skiller gjennomsnittene som er 38 år for kvinnene og 39 år for mennene. (Se også tabell i vedlegg.)

Kvinnene har høyere utdanning enn sine mannlige kollegaer

73% av kvinnene og 59% av mennene har utdanning på universitets- eller høyskolenivå. Også i 1979 hadde kvinnene gjennomgående høyere utdanning enn sine mannlige kolleger.

Flere kvinner i ledende stillinger

Men i 1979 hadde et forsvinnende lite antall kvinner ledende stillinger. I 1992 svarer ca 20% av NJ-organiserte kvinner at de har arbeidsledelsesansvar og 32% av de NJ-organiserte mennene.

Men arbeidsdelingen er ellers ganske lik

Arbeidsdelingen mellom kvinner og menn er ellers ikke forandret mye siden 1979. Både når det gjelder yrker og arbeidsområder er det stadig store forskjeller mellom kjønnene. I tabellen under ser vi hvor stor andel kvinner og menn det er i de ulike yrkene i bransjen. Her ser vi at kvinner utgjør bare 12% av alle redaktører, mens de utgjør 75% av arkivmedarbeiderne. Kvinneandelen blant journalister er 35%.

Tabell 3. *Stilling etter kjønn, %*

	Kvinne	Mann
Redaktør	12	88
Journalist	35	65
Arkivmedarbeider	75	25
Fotograf	11	89
Fotolab.ansatt	100	-
Spesialmedarbeider	-	100
Annet	27	72

(N=791)

I 1979 kom det meget klart fram hvordan kvinner og menn fordelte seg på ulike journalistiske felter. Fordelingen den gang var ikke uventet. Kvinnene skrev om familie, skole, kultur og andre "myke" tema, mens menn dekket alt det andre. Og selv om kvinneinnslaget i bransjen er økt i antall står denne arbeidsdelingen etter kjønn nokså fast også i dag. Vi ser i tabell 4 at menn og kvinner fortsatt har forskjellige arbeidsområder i media:

Tabell 4. Hovedarbeidsområde etter kjønn, %

	Kvinne	Mann
Redaksjonell toppledelse	10	90
Redaksjonell ledelse	21	79
Nyheter	33	67
Allround	26	74
Politisk	18	82
Utenriksredaksjon	43	57
Familie/barn/fritid	57	43
Sport	6	94
Skole/utdanning	40	60
Kultur	28	72
Redigering/deskarbeid	31	69
Underholdning	50	50
Økonomi/næringsliv	33	67
Feature, alm.reportasje	67	33
Arkiv	75	25
Fotograf	13	87
Fotolab.	67	33
Spesialmedarbeid	43	57
Annet	55	45

(N=742)

Kvinner og menn fordeler seg ulikt på hovedarbeidsområder. 10% av de som var i redaksjonell toppledelse var kvinner. Sportsjournalister og fotografer har et svært beskjedent kvinneinnslag (6%) og også blant fotografene er kvinneandelen beskjeden (14%). På følgende felter utgjør mennene over halvparten av medarbeiderne: redaksjonell toppledelse, redaksjonell ledelse, sport, foto, politisk, allround, kultur, redigering/-desk, økonomi og næringsliv, skole/utdanning, utenriksredaksjon og spesialmedarbeidere. På følgende hovedarbeidsområder utgjør kvinnene over halvparten: arkiv, fotolaboratorie, feature, almen reportasje, familie/barn/fritid og underholdning.

Betydelig mannsovervekt i dagsavisene

Når det gjelder medietyper og arbeidsområder antyder undersøkelsen at det fortsatt er betydelig mannsovervekt i dagsavis og radio og TV utenom NRK, noe mindre i fagblad, NRK-radio og TV. I ukeavis/ukeblad er det flere kvinner enn menn i redaksjonen, i alt 57% av de ansatte er kvinner.

Tabell 5. Ansettelsessted etter kjønn, %

	Kvinne	Mann
Dagsavis	20	80
Ukeavis/ukeblad	57	43
Fagblad/tidsskift	43	57
NRK-radio	45	55
Radio ellers	14	86
NRK-TV	39	61
TV ellers	15	85
Byrå	33	67
Frilanser	25	75
Annet	39	61

(N=788)

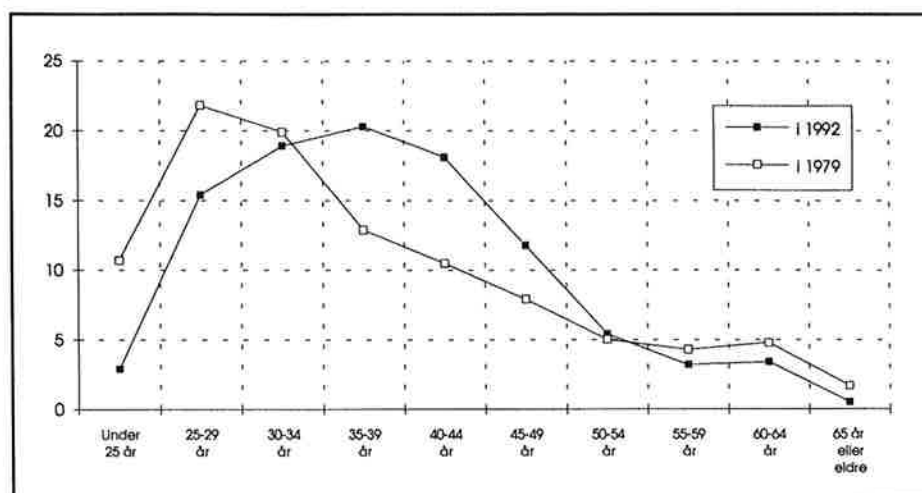
1.2.3 Alder

I 1979-undersøkelsen fremsto journalistyrket som datostemplet. Det virket som om få ble gamle i yrket. Vel 60% var under 35 år - og presseansatte over 35 år var ansett som gamle.

I 1992 tar 90% sikte på å oppnå pensjonsalderen som medieansatte.

Aldersprofilen har endret seg ganske dramatisk mellom 1979 og 1992. Gjennomsnittsalderen har steget, og mens en del av de helt unge vil ut av yrket igjen legger de eldre planer for seniortilværelsen i yrket - ikke uten forbehold, men dog. Det er ikke flere blant de aller eldste i dag, men det er klart færre helt unge, se figur 2. Figuren viser to kurver. Den ene beskriver aldersforskjellen i ulike aldersgrupper i utvalgsundersøkelsen blant NJ-medlemmene i 1979. Den andre kurven beskriver fordelingen blant NJ-medlemmene i 1992-undersøkelsen.

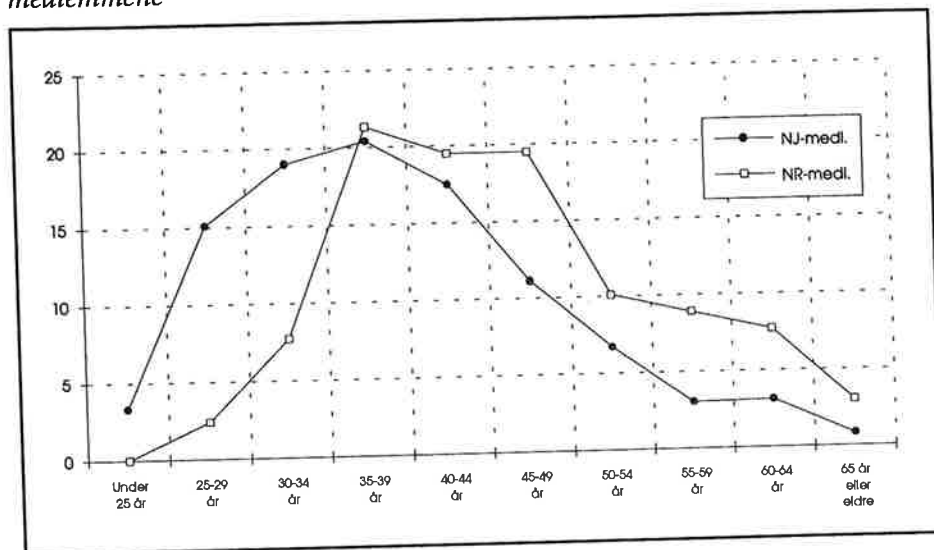
Figur 2. Aldersfordelingen i '79 og '92- utvalgene etter aldergrupper for journalister , %



Redaktørene er eldst

Aldersfordelingen blant redaktører og journalister er noe ulik. Det er ikke uventet at redaktørforningens medlemmer har noen flere "år på baken". Kun noen få redaktører er under 35 år, mens nesten 40% av journalistlagets medlemmer er under 35 år, se figur 3. Fotografene er den "yngste" gruppen. Blant dem er nesten 60% under 35 år. (Se tabell tabellvedlegget)

Figur 3. Aldersfordelingen i utvalget, blant NJ-medlemmene og blant NR-medlemmene



1.2.4 Utdanning

Medieansatte har høy utdanning

I 1979 hadde tilsammen 29% av NJs medlemmer høyskole eller universitetsutdanning. Det er verd å merke seg at journalistfaget fortsatt er et åpent yrke, der det ikke eksisterer noe uomgjengelig krav at en må ha gått igjennom en og samme profesjonsrettede utdanning.

Norske mediemedarbeidere er likevel nå i ferd med å bli en akademisert gruppe. Av alle som deltok i undersøkelsen hadde 56% universitets- eller høyskoleutdanning og 7% hadde Norsk Journalisthøgskole eller DH-medialinje som høyeste utdanning. (se tabell 6)

De aller yngste, de under 30 år, har kortere utdannelse enn de som er eldre. Blant de over 50 år finner en færrest med universitets- eller høyskoleutdanning.

Vi har tidligere vært inne på at kvinnelige media-ansatte har høyere utdanning enn sine mannlige kolleger, henholdsvis 73 % og 59 % med utdanning på universitets- eller høyskolenivå.

Tabell 6. *Utdanningsnivå*

	Antall	Prosent
7-årig folkeskole	2	0,2
Framhaldsskole	5	0,6
Realskole	22	2,7
9-årig grunnskole	8	1,0
Folkehøyskole	12	1,5
Videregående/gymnas	174	21,5
Fag/yrkesskole	80	9,9
Norsk Journalisthøyskole/ DH-medialinje	57	7,0
Universitet/Høgskole ellers	451	55,6

(N= 811)

Av de 157 som har Journalisthøyskole eller DH-linje, er det 100 som også har universitetsutdannelse eller fag fra universitetet i tillegg. Eller sagt på en annen måte; av de 451 som har eksamen(er) fra universitetet er det 100 (22%) som har mediautdannelse fra Journalisthøyskolen eller en distriktshøyskole. 353 (78%) av de 451 med universitetsfag har ingen medieutdanning i tillegg.

Kursing

Mediemedarbeiderne skaffer seg i betydelig grad kunnskaper gjennom kurs etter endt utdanning eller på vei til yrket. Variasjonsbredden er enorm, fra apotek-kunnskap, boligjus og musikkterapi til astronomi og nygresk. Men selvsagt er det flere som tar kurs på sentrale felter - som ledelse, administrasjon og økonomi. Dette har gjerne skjedd i form av deltakelse i Pressens lederprogram, på kurs i ledelse ved Instituttet for journalistikk (I.J.) eller interne bedrifts- eller konsernkurs i ledelse.

Mediemedarbeidere ser ut til "å holde fram som de stevner", det vil si at deres kursadferd gjenspeiler deres adferd for å bli presse-/medieansatte: De som bygget fagligheten sin opp med mindre moduler, sannsynligvis med avbrekk ute i den praktiserende hverdag - fortsetter å bygge videre på samme viset. Deres appetitt på kunnskap gjenspeiler at de har tilegnet seg en læringskultur der påbygging og vedlikehold er sentralt.

De som kom inn i yrket etter 5-7 år ved universitetet - og som ikke hadde noen DH/NJH visitt på veien ser ut til å søke kompetansefornyelse utenfor de bransjeinterne tiltakene. Den lange tiden de har ligget ved universitetet har kanskje rett og slett gitt dem både øye for - og adgang til - andre jaktmarker for kompetanse.

Blant kursmengden peker I.J.-kursene seg ut som særlig ofte nevnt. Det er en tendens til at en ikke bare har ett I.J.-kurs, men at dersom en har kommet på ett, går en videre i tilbudene. Redaktørene har oftest vært på flere I.J.-kurs og de har også ofte deltatt i interne kurs i egen virksomhet, eget konsern. Disse har ofte nevnt at de har forløperen for NJH, Journalistakademiet, og at de har blitt deltakere i et internt ledelseskurs. Dette henger kanskje noe sammen med demografiske forhold - blant annet ble de ledere i en periode der *lederopplæring* var på sitt mest intense.

Journalistene og fotografene har ofte gått på kurs som har gitt oppfrisking eller fordyping på "håndverksmessige" sider ved deres fagfelt. Vi tøyser kanskje det håndverksmessige vel langt når vi inkluderer "Morten Krogvold-kurs i Vågå" og "kreativ featuretenking" i denne kategorien. Mange fotografer og journalister deltatt nettopp i slike "håndverkskurs" på IJ. Studiepermisjon (STUP)-kurs i språk har en betydelig utbredelse - også blant folk med nokså ulik utdanningsbakgrunn. De med den lengste universitetutdanningen ser ut til å lære seg språk via stipend-reiser og lengre utenlandsopphold.

NRK fremstår som en utdanningsinstitusjon der mange har fått både sin primærutdanning i mediefag på teknisk og faglig side, men hvor det også er hentet videreutdanning.

Alt i alt viser utdanningsdataene at mediebransjen er en ekte kunnskaps-industri og de ansatte i alle posisjoner i stor grad søker å vedlikeholde og fornye sin kunnskap. De gjør det på litt forskjellig vis, men altså i et bredt omfang.

Kapittel 2 MEDIEANSATTE - HVORDAN LEVER DE?



Journalistene som deltok i 1979-undersøkelsen ga til beste selvportretter der jobben sto i fokus. Det var grunnlag for å hevde at tidsbrukslojalitet overfor yrket kjennetegnet gruppen. Når de ikke var på jobb leste de aviser og så på fjernsyn og lyttet på radio. En journalisthustru beskrev hvordan ektefellen også på ferieturen oppsøkte kolleger og gjorde seg ærend i andres redaksjoner. Å følge nyhetsbildets utvikling var like naturlig som å puste. Dersom du opplever at du må følge med i nyhetsbildet hele tiden setter dette sitt preg på ditt liv: "Det mest krevende opplever jeg er å få tid og konsentrasjon til å følge med i mediedøgnet. Det starter med avislesning kl 06.30 og avsluttes med kveldsaktuelt/nytt kl 23.00." Blant de slående funn var også hvordan journalistfedre til forskjell fra journalitmødre fortsatte sitt tidsbrukslojale mønster også med småbarn i huset. Den gang viste data at journalistmenn var "overgifte" sammenliknet med andre nordmenn i egen aldersgruppe. Kvinnene var derimot klart "undergifte" i sammenlikning med sine medsøstre.

I løpet av de siste 13 årene har det skjedd endringer i manns- og kvinneroller, og dataene fra 1992 undersøkelsen viser interessante endringer i så måte.

2.1 Hva gjør mediemenneskene når de ikke er på jobb?

Fritiden er oftest tid for nettopp radiolytting, TV-titting og avislesing. Dette fyller mye av fritiden også for de medieansatte selv. 60-70% av mennene og de enslige kvinnene sier at dette er det som først og fremst fyller deres fritid. Hva fyller da fritiden til de medieansatte med barn? Ikke uventet er det hus, hjem og hjemmeaktiviteter som fyller deres fritid. Men også for dem står mediebruk høyt oppe på lista. Friluftsliv er viktig for noe under halvparten av journalister, redaktører, fotografer og andre medieansatte. Kvinnene noterer seg for noe mere hobbyvirksomhet enn mennene. Mens mennene oftere enn kvinnene holder foredrag, kåseri eller debattinnlegg. Til gjengjeld er de enslige kvinnene og småbarnsmødrene deltakere i kurs og studievirksomhet i langt høyere grad enn sine mannlige bransjefeller. Hver fjerde som deltok i undersøkelsen hadde tillitsverv i forening, klubb eller organisasjon. Blant menn med barn under 10 år var det hele 34% som hadde slike verv, 39% av fedrene til barn over 10 år og 25% av de barnløse mennene var tillitsvalgte. Småbarnsmødrene var de blant kvinnene som oftest hadde tillitsverv (25%).

Også når det gjaldt reisevirksomhet fant vi interessante mønstre. Ikke uventet er de barnløse mest på reisefot. (41% av kvinnene og 34% av mennene.) I de årene barna er små reiser 28% av mødrene og 25% av fedrene, mens reiselysten avtar med barnas alder. Det ser altså ut til at de reiselystne kvinnene og mennene med småbarn får organisert seg slik at de kan være fraværende - og kvinnene i like høy grad som mennene.

De største forskjellene i fritidsbruksmønsteret finner vi langs kjente spor - det er kvinner i media - som kvinner i Norge ellers - som nyter den klassiske kulturen, teater, konserter, osv.

2.2 Blir jobben livet - hva med familie?

I kapittel 3 skal vi se hvordan medieyrkenes arbeidsdager arter seg med hensyn på arbeidstid og arbeidstidsordninger. Jobber journalisten døgnet rundt? Blir jobben livet - tar den over for det samvær som skaper og opprettholder familie - og venneforhold?

I 1979-undersøkelsen kunne vi slå fast at "journalistyrket er så krevende at det oftes slår bunnen ut av parforhold og ekteskap". Vårt materiale tyder på at dette stemmer - for det ene kjønn, ikke det andre. 30% av kvinnene er enslige, 10% av mennene. Men det er ikke uvanlig at det eksisterer en slik forskjell i høyt utdannede yrkesgrupper.

I 1979-utvalget var 46% av kvinnene i yrket enslige, mens 24% av mennene oppga at de var enslige. 1992 lever totalt sett flere sammen med en partner, men det er fortsatt en betydelig forskjell mellom kjønnene. Færre er enslige, men den relative forskjellen mellom kjønnene er større. At så mange var enslige i 1979, skyldes sannsynligvis i stor grad det faktum at veldig mange i 79 utvalget var svært unge.

Tabell 7. *Samlivssituasjon, %*

	1979-utvalget	1992-utvalget (alle)	Journalister i 1992- utvalget
enslige	28 %	16 %	26 %
ektefelle/partner med inntektsgivende arbeid	31 %	54 %	50 %
ektefelle/partner med deltidsarbeid	19 %	20 %	17 %
ektefelle/partner uten inntekt	19 %	8 %	6 %

Ser vi på tabellen over, ser vi at andelen enslige blant journalistene er nesten helt lik. Det som har forandret seg er at atskillig flere av journalistene har samboere/ektefeller med inntektsgivende heltidsarbeid.

Det er også en vesentlig forskjell mellom menn og kvinner mht. andelen enslige som har hjemmeboende barn. 19% av de enslige kvinnene hadde hjemmeboende barn, 6% av de enslige mennene. Av kvinnene med barn under 10 år var 22% enslige, mens bare 1% av fedrene til hjemmeboende under 10 år enslige.

Blant de gifte eller samboende mødre er det en klar overvekt av ektefeller med heltids-inntektsgivende arbeid. De gifte eller samboende fedrene har for noe mer enn halvpartens vedkommende ekte-

feller/samboere i heltidsarbeid. Fedrene sier også noe oftere enn mødrene at deres ektefeller må ta det daglige ansvaret for barn og hjem. Og fedrene svarer mer enn dobbelt så ofte at det er partner/ektefellen som strever mest eller delvis strever mest, med å kombinere jobb og familieliv. Kvinnene på sin side sier for det store flertallets vedkommende at ektefelle eller sambo må ha en positiv innstilling til deres jobb. I god overensstemmelse med mønstre i svarene i denne rekken av spørsmål finner vi at det er flere menn som mener at deres partnere må utsette eller begrense egen karriere.

2.3 Barn ingen hindring ?

Kvinner, med og uten barn, arbeider oftere deltid enn menn. Gjennomsnittlig er det 4% med deltid blant alle i utvalget. Det er blant kvinner med hjemmeboende barn over 10 år vi finner mest deltid, 19%. 0,4% av fedrene til barn i samme aldersgruppe har heltidsarbeid. Dette er et mønster vi finner blant alle yrkesarbeidende mødre. Mens småbarnsmødrene er i heltidsstilling gjør flere av "storskole"-barnas mødre bruk av deltid. Her reflekteres kanskje først og fremst at de større barna har hatt en kortere og mindre organisert "arbeidsdag" enn småbarna i barnehage, hos dagmamma eller hjemme med praktikant. Blant alle de medieansatte er det 37% som har dagtidsarbeid utelukkende. Men blant småbarnsmødrene har 64% bare dagtid. I denne gruppen har mer enn halvparten ikke helgevakter, 26% har sjelden eller periodiske helgevakter.

Dataene forteller oss at kvinnene - og i sær mødrene - organiserer seg til arbeidstidsordninger som avviker i noen grad fra deres mannlige kollegers. Dette gjenspeiles f.eks. i at det er færre kvinner som hevder at jobben krever at du er disponibel hele døgnet.

På spørsmål om likestilling i form av faglige utviklingsmuligheter og karrieremuligheter har vi klare forskjeller etter kjønn. Mannlige medie-medarbeidere synes det står vesentlig bedre til enn de kvinnelige kollegene deres. Kvinnene med og uten barn delte stort sett samme syn, men kvinnene med barn over 10 år, m.a.o. de eldste kvinnene, sannsynligvis med lengst fartstid, var mer kritisk enn de øvrige. 25% av dem mente det ikke var likestilling mht. faglige utviklingsmuligheter og 44% benektet at det var likestilling mht. karrieremuligheter.

I en serie spørsmål belyses den ansattes opplevelse av personlige frihetsgrader. Det blir spurt om en kan nekte arbeidsoppgaver, om en kan avstå fra ting som er planlagt og om en kan ta pauser. Kvinnene svarer noe oftere enn mennene at de ikke kan ta pauser og de kan i følge disse dataene sjeldnere helt eller delvis avstå fra ting som er planlagte. Mennene mener også i stor grad at de kan nekte å utføre oppgaver som de ikke vil ha. Småbarnsmødrene er den gruppen som synes de har minst frihet til å endre planlagte ting eller nekte å ta oppgaver. Kvinner med barn sier oftere enn andre at det har en stor eller en del betydning at de er redde for at overordnede skal reagere dersom de har sykefravær.

Mennene beskriver jobben i media mer som en selvstendig jobb enn hva de kvinnelige medarbeiderne gjør. Det er en større andel av kvinnene, 41% av småbarnsmødrene, mot 20% av småbarnsfedrene som tror at de fysiske og psykiske belastningene i yrket vil medføre helseplager.

Disse svarene tyder på at arbeidet inngår på noe forskjellig vis i medieansattes livssammenheng avhengig av om det dreier seg om kvinner eller menn. Vi kan også øyne noen ulikheter som kan henge sammen med hvor den enkelte befinner seg i livsløpet. For eksempel at kvinner med større barn og de med småbarn er noe forskjellige mht. heltid og deltid. Det ser ut til at de reiseglade, enslige mediekvinnene bekrefter et mønster, også de, når de kanskje med velberåd hu utnytter friheten til å rå seg selv. Undersøkelsen har vist at unge kvinner innstiller seg på å organisere livet sitt i faser og de velutdannede ønsker å "reise fra seg" før de blir mødre og trekker inn i en tidsorganisering preget av barnas behov.

Det er et samspill mellom kvinnes plass i den interne arbeidsdelingen i redaksjonen og deres behov for å organisere 'jobben og livet' slik at et stramt tidsbudsjett totalt sett går opp.

2.4 Alder ingen hindring ?

I 1979-undersøkelsen kom aldersdimensjonen til å bli viktig. Journalistyrket var dengang sett som et slags utfoldelses-felt for de unge og yngre. 1992 ser det ut til at journalistene er blitt i yrket og har lagt år

til sin alder i yrkesaktivitet i sitt fag som de kanskje både elsker og hater?

Men hvordan ser NJ- og NR-medlemmene på aldersfaktoren? Får ansatte brukt sin viten og innsikt uansett alder? Blir folk skjøvet til side pga. alder? Er det likebehandling av unge og eldre, eller særbehandles de eldre? Og når omorganiseringene - som så mange rapporterer om - inntreffer, ofres da de eldre?

Tabell 8. *Man får brukt sin viten og innsikt uansett alder?*

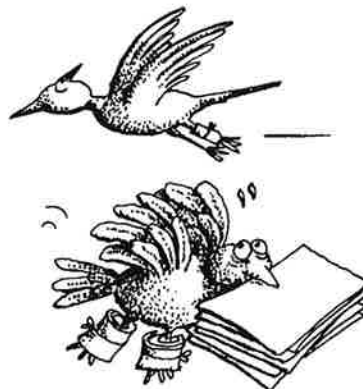
Enig	59 %
Delvis enig	31 %
Delvis uenig	7 %
Uenig	<u>3 %</u>
	100%

NJ-medlemmene er oftere delvis og helt uenige i dette synet, 15% av NJ-kvinnene og 10% av NJ-mennene. NR-kvinnene og -mennene sier seg enige. Noe av det samme mønsteret ser en på spørsmålet om ansatte blir skjøvet til side pga. alder. Allikevel er det slik at 40% er delvis eller helt enige i at eldre ofres ved omorganiseringer og endringer i virksomhetene. NJ-medlemmene sier for 44% av kvinnenes vedkommende og for 40% av mennenes vedkommende seg enige i at det er slik. Hver fjerde av alle som deltok mener også at eldre særbehandles.

Likevel er, som vi skal se senere, de fleste ansatte i medieyrkene i dag innstilt på å fortsette i yrket, og å "bli gammel i det".

Kapittel 3

MÉDIEANSATTE - HVORDAN ER DERES ARBEIDSVILKÅR?



Produksjonsorganisasjonen i mediene preges av at det skjer en stadig frembringelse av "flyktige varer". Men siden det ikke er varer i vanlig forstand som frembringes - men symboler, verdier og informasjon, er kvalitetskravene særegne. Mediet skal underholde uten å støte, informere etterrettelig og uten hensyn til eierinteressenes preferanser skal et slags alment verdisyn - en kodeks - observeres. Dette innebærer at avisen, bladet, radio - og fjernsynsselskapet må ha *interne mekanismer* for å rekruttere ansatte, styre deres innsats, fange opp og korrigere feil og sørge for at "varen" markedsføres på en bedriftsøkonomisk forsvarlig måte. Det er hevdet at de medieansatte ved siden av den trykte og velkjente 'vær varsom-plakaten' også har et uformelt, men velutviklet medietisk sett av normer.

Den organisatoriske oppbyggingen i medievirksomheter har til nå hatt klare trekk fra en tradisjonell, hierarkisk bedriftsorganisasjon med ulike produksjonslinjer og med skille mellom dem som produserer og de som planlegger og fordeler arbeidet. Nå skjer det også ting her. Mange virksomheter forsøker nå å finne fram til alternative redaksjons- og organisasjonsmodeller.

På medieområdet har det vært flere faglige organisasjoner. Typografene og trykkerne har vært organisert i LO-forbundet Norsk Grafisk

Forbund. Mange NRK-journalister var organisert i Norsk Tjenestemannslag inntil NRK ble stiftelse og Norsk Journalistlag fikk forhandlingsrett i slutten av åttiårene. De fleste journalister både i trykt presse og i etermediene er i dag organisert i Norsk Journalistlag. Norsk Redaktørforening med sine 422 medlemmer er interessesammenlutning for redaktører i presse, -radio og fjernsyn, men ingen fagforening i vanlig forstand.

Men hva slags arbeidsbetingelser har de medieansatte? Hva slags arbeidsvilkår underlegges de?

3.1 Ansettelsesforhold og arbeidstidsordninger

Gjennomsnittlig ansettelsestid i nåværende arbeidsforhold varierer fra nesten 6 år for frilansere og byråansatte til mer enn 11 år for TV-ansatte. Den samme fordelingen viser seg når det gjelder ansiennitet i medievirksomhet totalt.

Nesten alle har fast ansettelse

88% av de medieansatte i undersøkelsen er fast ansatt. (tabell 9). Blant dagsavispersonalet og ukeavisansatte gjelder dette henholdsvis 95% og 93%. Radio og fjernsyn har henholdsvis 77% og 82% faste ansatte.

Sammenlikner vi med ABUen ligger den gjennomsnittelige andelen arbeidstakere med fast ansettelse likt med denne. En egen undersøkelse om fravær og fraværsårsaker fra 1991 (Grimsmo og Sørensen, 1991), finner en noe lavere andel, 82% med fast ansettelse.

Tabell 9. Ansettelsessted og type arbeidskontrakt, %

Antall Kol. %	Dags- avis	Uke- avis/- blad /tidskr.	Radio (NRK/ andre)	TV (NRK/ andre)	Byrå/ frilans/ annet	Rad Totalt
Fast an- satt	435 95.4	87 92.6	65 77.4	44 81.5	53 59.6	684 88.4
Fast, i perm	6 1.3	2 2.1	4 4.8	1 1.9	2 2.2	15 1.9
Midl./- vikar	1 0.2	2 2.1	7 8.3	3 5.6	2 2.2	15 1.9
Frilans	2 0.4	1 1.1		2 3.7	25 28.1	30 3.9
Tilf. vakter	2 0.4	1 1.1	4 4.8	1 1.9	3 5.6	11 1.1
Engasj./ kontrakt	8 1.8	1 1.1	4 4.8	3 5.6	1 1.1	17 2.2
Uklart/ vet ikke	2 0.4				1 1.1	3 0.4
Arbeids- løs						2 0.2
Kolonne Totalt	456 58.7	94 12.1	84 10.8	54 6.9	89 11.5	777 100.0

Veldig få jobber deltid

93% av alle i utvalget arbeider heltid. Bare 4.5% oppgir at de har deltidsarbeid. Dette er vesensforskjellige resultater enn det man finner i yrkesbefolkningen forøvrig. Dette er en langt lavere deltidandel enn det som er vanlig i arbeidslivet i Norge, hvor ca. 25% jobber deltid. Blant kvinnene i den yrkesaktive norske befolkningen arbeider over 50% deltid. Resultatene er imidlertid ikke så forskjellige fra yrkesgrupper med høy spesialisert utdanning. Høyest andel ansatte med deltid finner en blant de som arbeider i ukeblad (9%). (Se tabell 10)

Tabell 10. Heltid eller deltidsarbeid etter arbeidssted, %

Antall Kolonne %	Dags- avis	Uke- avis/ -blad	Radio (NRK/ andre)	TV (NRK/ andre)	Byrå/ Fri- lans/ annet	Rad Totalt
Heltid	437 95.2	86 91.5	80 94.1	49 90.7	81 87.1	733 93.4
Deltid	16 3.5	8 8.5	2 2.4	4 7.4	5 5.4	35 4.5
Annet	6 1.3		3 3.5	1 1.9	7 7.5	17 2.2
Kolonne Totalt	459 58.5	94 12.0	85 10.8	54 6.9	93 11.8	785 100.0

Redaktørene arbeider alle heltid - menn såvel som kvinner. (Med unntak av 1%) I NJ-utvalget svarte 85% av kvinnene at de arbeider heltid, 11% arbeider deltid og 4% hadde andre ordninger. Blant mennene i NJ-utvalget arbeider 94 % heltid.

Nesten alle jobber heltid, men når på døgnet jobber de? Hva slags arbeidstidsordning har de medieansatte?

Dagtid med kveldsarbeid

Den vanligste arbeidstidsordningen i medievirksomhetene er dagtid med kveldsarbeid. Samtidig har hver tiende arbeidstaker ingen ordnet arbeidstid (i dette tallet inngår også frilansere). Blant redaktørene er det forholdsvis mange (17% av kvinnene og 23% av mennene) som ikke har noen ordnet arbeidstid. 55% av redaktørene og 32% av NJ-medlemmene arbeider bare dagtid. 51% av journalistene har kvelds- eller nattevakter i større eller mindre grad. Få har utelukkende kvelds/ nattevakter. Rent turnusarbeid med regelmessige skift mellom dag- og kveldsvakter er arbeidstidsmønsteret for 22% av hele utvalget - 30% av NJ-mennene unngår slike ordninger og 22 % av NJ-kvinnene.

Disse tallene kan sammenliknes med resultatene fra undersøkelsen "Fravær og fraværsårsaker i norsk arbeidsliv" (Grimsmo og Sørensen, 1991). I denne deltok 772 norske arbeidstakere. Her var 54% ansatte på dagtid. 24% hadde dagtid med noe kveldsarbeid. I alt 22% hadde en eller annen form for turnus, arbeidet kvelds- eller nattevakter. Sammenlikner vi med NJ/NR finner vi at 38% i denne bransjen har turnus eller ikke regulert arbeidstid.

Tabell 11. *Arbeidstidsordning etter ansettelsessted, %*

Antall Kol. %	Dags- avis	Uke- avis/ blad/ tidsskr.	Radio (NRK/ andre)	TV (NRK/ andre)	Byrå/ fri- lans/ annet	Rad Totalt
Bare dagtid	152 33.3	69 73.4	26 31.0	10 18.9	30 32.3	287 36.7
Dagtid, noe kveld	114 24.9	17 18.1	19 22.6	23 43.4	26 28.0	199 25.5
Turnus (dag/- kveld)	128 28.0	1 1.1	31 36.9	12 22.6	4 4.3	176 22.5
Turnus/ skift	2 0.4		3 3.6	2 3.8	1 1.1	21 2.7
Kvelds- / nattevakter	15 3.3		1 1.2	1 1.9		17 2.2
Natte- vakter	2 0.4					2 0.3
Ingen ord- net arb.tid	31 6.8	7 7.4	4 4.8	5 4.9	32 34.4	79 10.1
Kolonne Totalt	457 58.5	94 7.4	84 10.8	53 6.8	93 11.9	781 100.0

Det er variasjoner i arbeidstidsordningene etter arbeidssted. Bare 33% av dagsavismedarbeiderne arbeider bare dagtid, mens dette gjelder 73% av de som arbeider i ukeaviser, osv. I radio/TV er det henholdsvis 31% og 19% som bare arbeider dagtid.

Det arbeides i helgene

Arbeidstidsspørsmålene i denne bransjen er særegne. Mediavirksomhet foregår til alle døgnets tider, og krever i de fleste tilfelle en eller annen form for vaktssystem. Et ganske stort antall ansatte har etterhvert helgevakter.

De medieansatte går her med hovedstrømmen. Også på landsbasis, for hele den yrkesaktive befolkningen, øker omfanget av arbeidstider med forlenging utover det som regnes som vanlig dagtid. I "Fraværsundersøkelsen" (Grimsmo og Sørensen, 1991) svarte 44% at de ikke hadde helgevakt overhodet. I vår undersøkelse svarer 34% at de ikke har helgevakter:

Tabell 12. Helgevakter er utbredt

	NJ-medlemmer		NR-medlemmer		Alle
	kvinner	menn	kvinner	menn	
Ikke helgevakter	40,8	24,5	54,5	49,0	34,0
2.hver helg	3,8	11,8		6,8	8,5
3.hver helg	11,8	18,6	9,1	7,5	14,7
4.hver helg	14,7	19,1	9,1	8,8	15,8
Sjelden helgevakt	14,2	9,6	9,1	6,8	10,3
Periodisk he.vakt	2,8	5,4	9,1	2,7	4,2
Annen ordning	11,8	11,0	9,1	18,4	12,6

(N = 780)

Som det fremgår av tabellen, er det vanligere å ha enn ikke å ha helgevaksordning - særlig blant menn. Helgevakter er mest utbredt i dagsavisene og i fjernsynsproduksjon. Her er det bare 25% som sier de ikke arbeider i helger. En oversikt over helgevaktens utbredelse på forskjellige arbeidssteder gis i tabell V5 i tabellvedlegget.

For å få et dekkende bilde av den faktiske arbeidstidsordningen, er det viktig også å få med pålagt, endret arbeidstid. 31% av alle sier at det skjer sjelden. Daglig opplever 6% slike endringer i arbeidstiden, 11% av NRs mannlige medlemmer rapporterer at det er deres virkelighet. Hver fjerde sier det skjer månedlig - 29% av NJ-kvinnene, 27% av NJ-mennene og 33% av NR-kvinnene og 14% av NR-mennene. Det er de som går

skift, som altså allerede har en "urolig arbeidstidsordning" som oftere enn andre blir pålagt å forandre på arbeidstiden.

3.2 Rekrutteringsbetingelser

Hvordan får NJ- og NR-medlemmene sine jobber?

De fleste fikk sin nåværende jobb gjennom at de søkte den på eget initiativ (38%), men hele 29% ble forespurt om å ta jobben. I TV var det noe fler som ble ansatt på forespørsel enn gjennom å søke utlyst/ledig stilling. Men det er blant de ukeblad/fagbladansatte at en finner den høyeste andelen av ansatte som er blitt 'headhundet' til sin nåværende stilling.

Omlag halvparten av medlemmene i Norsk Journalistlag blir ansatt etter at de har søkt jobben ved egen henvendelse. Men svært mange - og et klart flertall av NR-medlemmene, blir "hentet" til jobben.

Tabell 13. *Hvordan rekrutteres de medieansatte til jobbene sine?%*

	NJ-medlemmer		NR-medlemmer	
	menn	kvinner	menn	kvinner
Ansatt på eget initiativ	42,4	41,5	14,3	24,8
Ansatt på oppfordring	12,3	11,1	57,1	13,1
Forespurt	19,3	26,8	21,4	44,4
"Headhundet"	3,9	2,4	7,1	8,5
Henvendte meg	4,9	8,9	-	3,9
Ble omplassert	2,5	0,5	-	-
Kompetansen etterspurt	8,9	4,1	-	3,3
Annet	5,9	4,6	-	2,0
	100,0	100,0	100,0	100,0

3.3 Lønnsforhold og frynsegoder

Lønnsforholdene i bransjen

Vi har ikke opplysninger om lønn fra intervjupersonene i undersøkelsen. Vi kan derfor ikke gå noe særlig inn på dette, men vi ser av svarene på hva folk synes om lønnsforholdene i bransjen i kapittel 4.3.1, at de fleste synes lønnsforholdene er bra. De fleste, både blant journalister og redaktører sier at det er helt riktig eller nokså riktig at mediejobbene er godt betalt. De mannlige redaktørene er mest fornøyd. Kvinnene er imidlertid ikke like tilfredse med lønnsforholdene som mennene.

Vi så i kapittel 1 at kvinnene gjennomsnittelig har høyere utdanning enn mennene. Får de betalt for det?

Fra NJs egen lønnsstatistikk vet vi at det er forskjeller på hvor mye de kvinnelige og mannlige medlemmene tjener. Mennene tjente i 1992 gjennomsnittelig 6.8% mer enn kvinnene. Etter å ha vurdert alt som kan forklare denne forskjellen, som type stilling, ansiennitet, utdanning, arbeidstid, sitter vi likevel igjen med et "mannstillegg" på 5.7%.

Hvordan ligger det an med "frynsegoder" i bransjen?

Frynsegoder er i mange undersøkelser kommet til syne som ekstragoder for primært mannlige ansatte. I det foreliggende materialet ser det ut til at noen goder som f.eks. støtte til telefon og avisabonnement er generelt utbredt, - men det er nærliggende å se dette i sammenheng med arbeidets art.

Blant NJ medlemmene har noe flere menn enn kvinner fri telefon eller støtte til telefon. Ialt får 88% slik støtte. Et lignende antall får gratis TV/avis. 17% av NJ-medlemmene har mulighet for lån inntil 200.000, noe fler blant NR-medlemmene. Støtte til bilhold er lite utbredt, men to tredjedeler får kilometergodtgjørelse. Fri livs-/ulykkesforsikring og pensjonsordning betalt av arbeidsgiver er noe mer utbredt hos NR-medlemmene enn blant NJ-medlemmene. I hele materialet er det rundt halvparten som har disse godene. Samlet sett er det flest som får frynsegoder i de mellomstore virksomhetene. Disse spørsmålene er også kartlagt i ABUen. Det ser ut til at mediaansatte noe oftere enn

sysseisatte generelt har fri livs-/ulykkesforsikring og pensjonsordning betalt av arbeidsgiver.

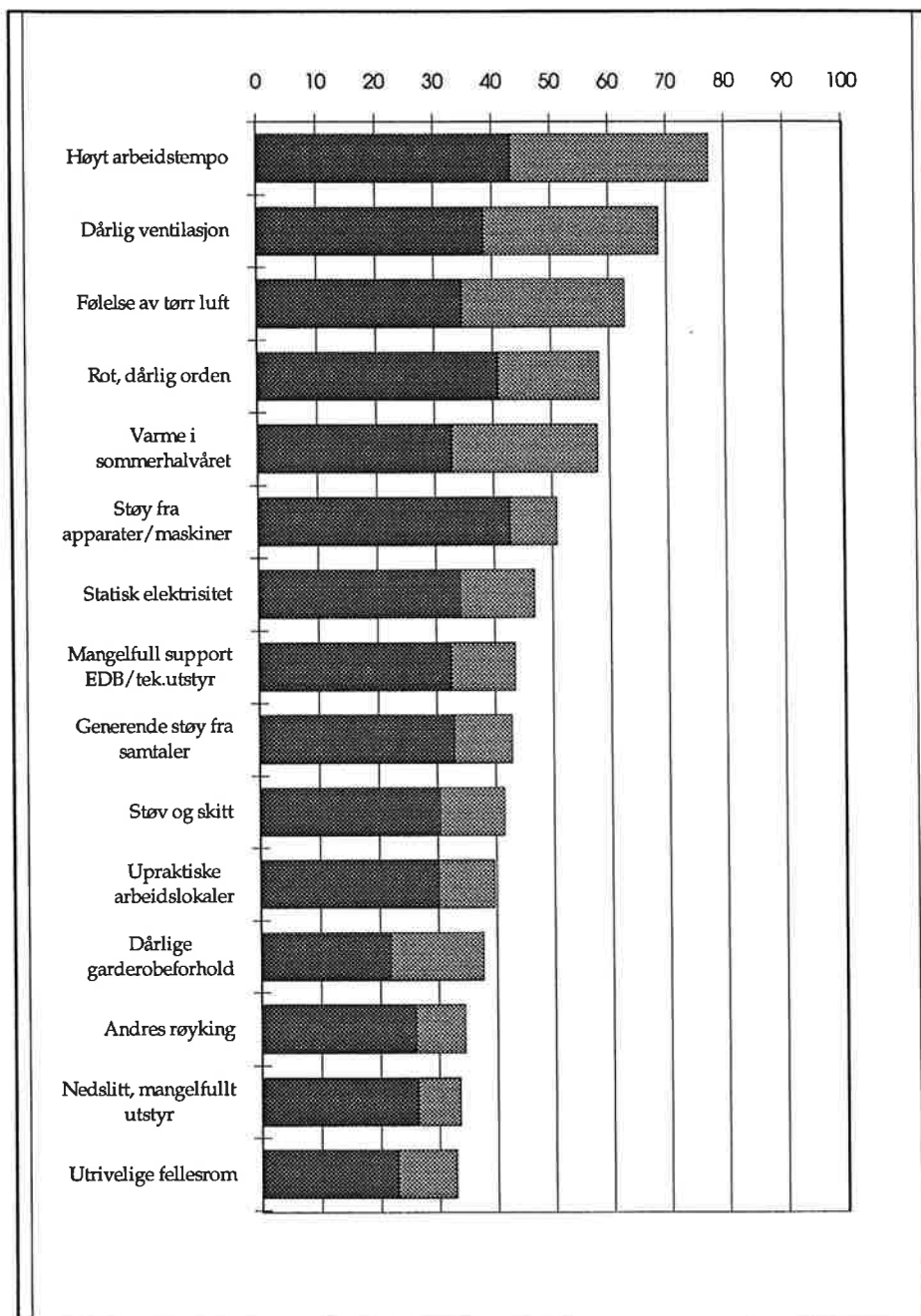
3.4 Fysiske arbeidsmiljøforhold

3.4.1 Fysiske miljøfaktorer

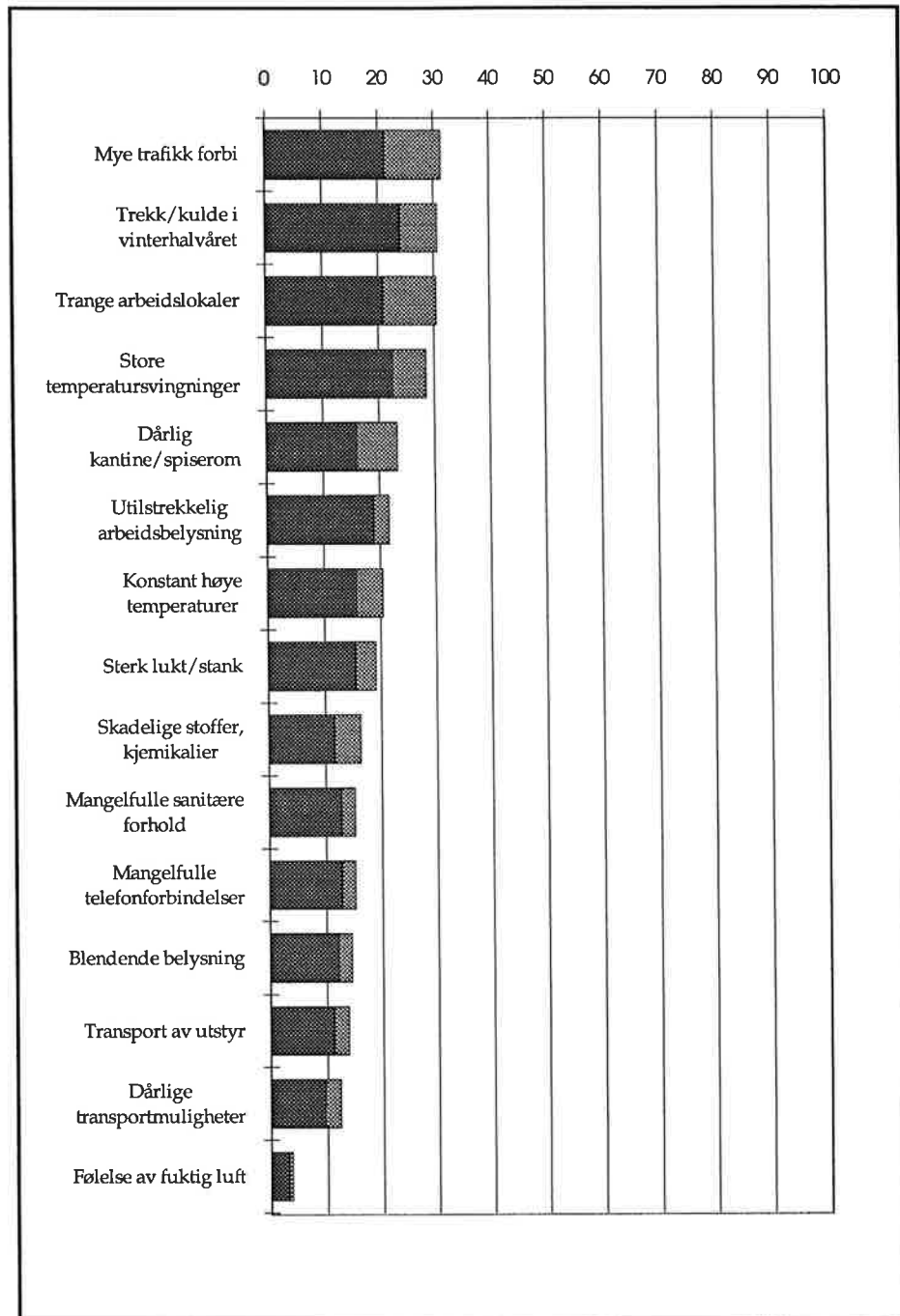
Inneklima representerer en miljømessig belastning i medievirksomhetene. Det dreier seg om opplevelse av tørr luft og dårlig ventilasjon, men også om trekk og kulde i vinterhalvåret og store temperatursvingninger. Nesten halvparten av de medieansatte opplever i stor grad eller i noen grad statisk elektrisitet. Støv og skitt i stor eller noen grad rapporteres av mer enn 40%. Især i dagspressen er rot og dårlig orden nevnt av mange. Hver femte dagspresseansatte nevner at dette forekommer i stor grad, 44% sier at det forekommer i noen grad. Støy fra apparater og maskiner plager rundt halvparten, og hver tredje krysser av for "trafikk forbi" arbeidsplassen. Menneskeskapt støy - fra samtaler - distraherer hver tiende redaksjonmedarbeider. Trange arbeidslokaler ser ut til å være et betydelig problem i TV, men hver tredje medieansatt nevner dette.

Skal en tro disse svarene er fellesrom ikke like mye verdsatt alle steder, mer enn halvparten av de TV-ansatte og hver tredje avis- og radioansatte sier det er utrivelige fellesrom. Dårlige garderobeforhold følger noe av det samme mønstret. Arbeidslokalene er ikke bare trange, de oppleves også i en viss utstrekning som upraktiske. Hver femte ansatt er plaget av utilstrekkelig arbeidsbelysning, noe færre (15%) opplever generende, blendende belysning. Mangelfullt og nedslitt utstyr er særlig et TV-fenomen, men i både radio, ukeblad og dagsavis har 1/3 eller flere slike problemer. EDB-utstyret er i bruk av mange og store deler av arbeidsdagen. 44% sier at det i stor eller noen grad er mangelfull støtte m.h.t. EDB-teknisk utstyr. Figuren gir en grafisk framstilling av disse fordelingene.

Figur 4. Opplevelse av fysiske forhold



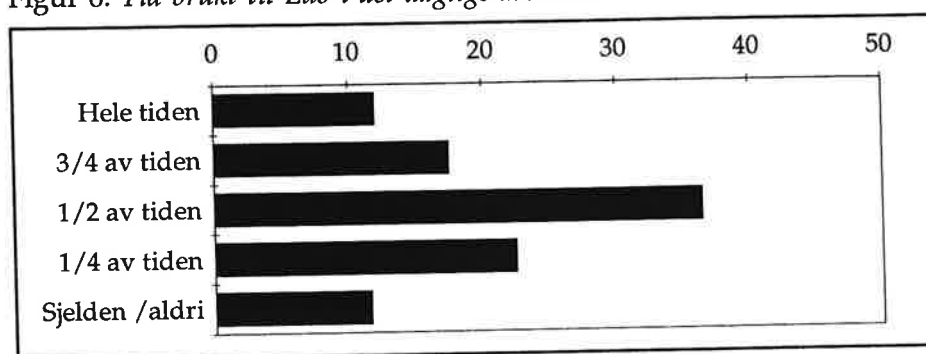
Figur 5. *Opplevelse av fysiske forhold*



3.4.2 Teknologi

I skjemaet vårt hadde vi en lang rekke spørsmål om bruk av EDB. Vi spurte bl. a. om hvor mye den enkelte bruker EDB'en i arbeidet. Figur 6 viser at mange media-ansatte bruker data-utstyr mye:

Figur 6. Tid brukt til Edb i det daglige arbeidet.



To av tre media-ansatte bruker Edb-utstyr halvparten av den daglige arbeidstiden eller mer. Bare hver tiende svarer at de sjelden eller aldri bruker datautstyr.

Medieansatte bruker datautstyr mer enn andre

Sammenlikner vi med tallene fra ABUen, finner vi relativt store avvik. NJ-/NR-medlemmene bruker datautstyr vesentlig oftere enn andre. ABUens tall var:

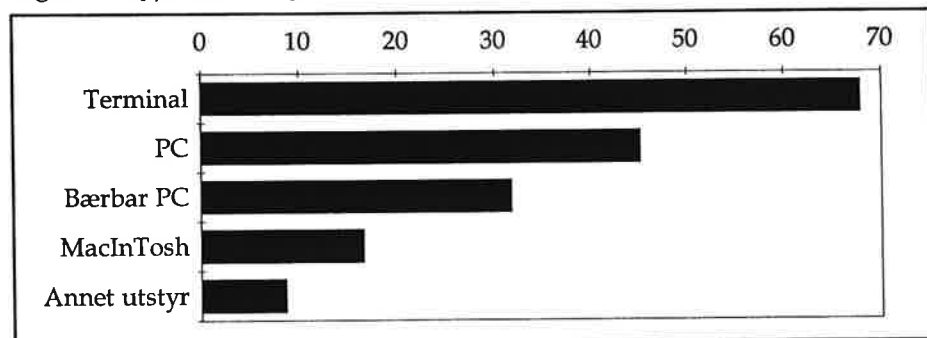
Tabell 14. *Bruk av datautstyr i yrkesbefolkningen etter ABUen,%.*

Nesten hele tiden	12 %
ca. 3/4 av tiden	9 %
ca. 1/2 av tiden	19 %
ca. 1/4 av tiden	29 %
Sjelden/svært lite	30 %

Og hva bruker de datautstyret til? Av de som bruker datautstyr sier nesten alle (97%) at de bruker det til tekstbehandling, skriving og stoffredigering. Hver tredje EDB-bruker anvender det til personalbe-

handling, administrativt arbeid, regnskap- og budsjettarbeid. Nær hver femte svarer at de anvender datautstyret til layout og sideredigering. Mellom 15-20% sier at de bruker EDB henholdsvis til tegning, illustrasjon og redigering, til billedbehandling og -redigering og til produktjonsstyring. Av figuren nedenfor ser en *hva* slags utstyr som anvendes:

Figur 7. Type datautstyr bruk i det daglige arbeidet.



Det er tydelig at mediabransjen virkelig i stor grad har tatt i bruk datautstyr. Om det kanskje ikke alltid virker sånn i arbeidshverdagen for den enkelte, har anvendelsen av EDB sikkert lettet en del oppgaver og ført til større produktivitet og effektivitet.

3.5 Arbeidsmiljøorganisering - helse og vernearbeid

Helse, miljø og sikkerhet på virksomhetsplan

De fleste svarer at det er en fast Bedriftshelsetjenesteordning (BHT) i sin virksomhet (82%). BHTs måte å arbeide på ser det ut til å herske usikkerhet om. Mer enn 30% av NJ-medlemmene og 15% av NR-medlemmene vet ikke om BHT arbeider med forebyggende tiltak. Mindre enn halvparten (45%) av NJ-medlemmene og nesten 66% av NR-medlemmene sier at BHT jobber forebyggende.

Det står bedre til når det gjelder helsekontroller (tabell 15). Rundt 60% av de ansatte innkalles regelmessig til helsekontroller. Det er vanligere blant redaktørforeningens medlemmer enn blant journalistlagets.

Tabell 15. Innkalles du regelmessig til helsekontroll? %

	NJ-kvinner	NJ-menn	NR-kvinner	NR-menn
Nei	35,8	34,6	33,3	24,1
Ja	56,4	58,3	66,7	69,5
Vet ikke	7,8	7,0	0,0	6,4

Ikke svart: 74

I ABUen svarte 76% at det var verneombud i deres virksomhet, og 60% sa at bedriften hadde AMU. I vår undersøkelse svarte 84% at det er verneombud i bedriften. 2/3 mener også at det er AMU på arbeidsplassen. Dette er høye tall, tatt i betraktning at mange av medievirksomhetene er små, og under det antallet ansatte hvor slike ordninger er lovpålagt. Samtidig mener rundt halvparten av respondentene at arbeidsmiljøutvalget ikke har hatt noe særlig betydning for arbeidsmiljøarbeidet. Bare rundt 20% mener det har betydd mye.

3.6 Hva med likestilling i medieyrkene?

I politikken har en oppnådd oppsiktsvekkende likestillingsresultater i vårt land. Media er en del av det offentlige rom som nå også har fått en fordobling av sitt kvinneinnslag. Likestillingsspørsmål har vært tatt opp i svært mange sammenhenger når media er på dagsorden. Det er mange grunner til dette - men blant de viktige er rett og slett det uomgjengelige faktum at media vekker interesse og sender sterke signaler ved sin eksplisitte og implisitte fremstilling av menn og kvinner. Og påpekingen av kvinners *fravær* fra mediene, er kanskje den mest markante kritikken rettet mot medienes innhold. Men den interne organiseringen av arbeid og innflytelse er en del av dette bildet. Den interne mannsdominansen blir påpekt og det blir trukket forbindelseslinjer mellom det mannlige *kulturhegemoniet* i avisene og det journalistiske produktet.

Dette blir beskrevet i flere arbeider som tar opp ulike sider ved likestilling i mediene fra de siste 20 årene. F.eks. ble en studie av kvinnelige journalisters arbeidssituasjon utført allerede i 1975 av Linda Lis og Frøy Kannert Istad: "*Kvinner i norsk presse, en rapport om kvinnelige journalisters arbeidssituasjon*". Reidun Kvaale bidro med et

grunnleggende historisk arbeid. Tamar Bermann leverte i 1981 analysen: "*Kvinneperspektiv på dagspressen*". Torild Skard ga i 1984 ut arbeidet: "*Det koster å være kar - særlig når er en kvinne*". Sosiologen Lise Christensen gjorde en kvalitativ studie med tittelen "*Visst like vi damer*" på slutten av 1980-tallet. Elisabeth Eide tok i 1991 for seg kvinners representativitet i avisene i rapporten *Kvinnebildet i norsk dagspresse*.

Flere av disse forfatterne legger vekt på at kvinner representerer andre journalistiske kvaliteter og er innrettet mot andre stoffområder og ofte vinkler stoffet på en annen måte enn hva menn gjør. Speiler dette kulturell motsetning eller kulturelt mangfold? Er kvinner og menn bærere av ulike kulturelle rammeverk? Dette er grunnleggende problemstillingene som forsøkes belyst også i den øvrige likestillingsforskningen.

Lise Christensen viser at flere av de såkalte kulturelle ulikheter og motsetninger vil være knyttet til ett eller flere delområder eller "sektorer" i den strukturelle organiseringen av arbeidet. Hun viser at enkelte av de forholdene som *tilsynelatende* er mest strukturelt kjønnsnøytrale, ved nærmere ettersyn er grunnleggende kjønnsorganiserende.

Kvinner og menn rekrutteres på forskjellig vis - unge menn f.eks. gjennom idrett, - det premieres at man har personlig pågangsmot - blir synlig. Christensen drøfter i sin bok hvordan kvinner får kunnskaper om de kulturelle kodene i avismiljøet. Det krever at en bruker tid med kollegene, og som vi har sett også i vår undersøkelse, organiserer spesielt de med store barn, tiden sin slik at de i en periode iallefall prioriterer tid med barna fremfor tid med kollegene.

I kunnskapsbedrifter blir den individuelle yrkesutøvelsen særlig forkusert. Det kan være en vanskelig balansegang her - avisen er også en vare som retter seg mot markedet, kreativiteten må tøyles. Det blir en tett kobling mellom persontalent - synlighet utad - og verdi på det indre markedet i medieforetaket. Tradisjonelt er medieforetaket dominert av et mannlige flertall. Mannskulturen er kjennetegnet av en viss dynamikk og effektivitet som oppstår gjennom samspill og der deltakerne bekrefter underordning og overordning i forhold til hverandre.

Mannskulturen danner et referansegrunnlag og setter rammer for hvordan kollegene i avisen orienterer seg mot og med hverandre, hevder Christensen. I sin måte å samspille på, er journalister selv med

på å gjenskape og nyskape denne kulturen - og dermed et system av ulikhet mellom kjønn.

Hvordan så dette ut i 1979?

Undersøkelsen i 1979 inkluderte bare NJ-medlemmer, dvs. i all hovedsak journalister. Den gang, som nå, fant vi at de kvinnelige journalistene har større tilbøyelighet til å ønske seg vekk fra yrket enn mennene.

Den gang forklarte vi dette bl.a. med journalistyrkets arbeidsbetingelser. Arbeidstidsordningene, stadig tidspress, mangelfull bemanning - skapte *lange arbeidsorienterte sykluser*. Konkurransen mellom journalister virket også inn. (Bermann, Holter & Sørensen, 1979.) Journalisters samlede arbeidstid var lengre enn andre yrkesgruppers - særlig kvinners. Færre kvinner var heltidsansatte, men journalistikk var (og er) ikke noe deltidsyrke - heller ikke for kvinner.

I 1979 mente 46% av kvinnene at det ble gjort forskjell på kvinner og menn. 67% av mennene dette ikke var tilfelle. Kvinnene mente at de ble forskjellsbehandlet i forhold til arbeidsoppgavene. Noe mer enn en fjerdedel av kvinnene mente også at de hadde større vanskeligheter enn menn med å få anerkjennelse og innflytelse. Kvinnene mente også at de hadde mindre "tabbевote" enn sine mannlige kolleger. Dessuten var en del opptatte av at deres fravær pga sykdom, ble bemerket. Forskjellene mellom menns og kvinners posisjon var også objektivt sett forskjellig: 9 av 10 kvinner var "vanlige" journalister. 64% av mennene var "vanlige" journalister. Svært få av kvinnene var redaksjonssekretærer eller ledere.

Hvordan sto det til med likestillingen i 1992?

Vi så innledningsvis, i kapittel 1.2.2, at mediebransjen er mannsdominert i den forstand at ca. 35% av journalistene og 12% av redaktørene i utvalget var kvinner. (Kvinneandelen blant redaktørene er lavere i virkeligheten enn i vårt utvalg) Kvinnene dominerer i antall i ukepressen, ellers er de i mindretall.

Vi så også at færre NJ-kvinner enn menn har lederansvar. Det er store forskjeller mellom menn og kvinner med hensyn til type stilling de har og hvilke områder de arbeider på. Vi har også sett at kvinnene har langt høyere utdanning enn mennene, men lønnes dårligere.

Ikke uventet - og som i de fleste bransjer - er kvinnene og mennene også i 1992 uenige i vurdering av hvordan det står til med likestillingen. Og uenigheten stiger med innslag av *skjønn*. Typisk i så måte er det at vurderinger av *lik lønn for likt arbeid* avstedkommer mer enighet enn vurderinger av om det er "*arbeid av lik verdi*". Ikke bare øker gapet i *vurderingene* mellom menn og kvinner, men også innslaget av "vet ikke"-svar øker. (Se tabellene under)

Tabell 16. *Lik lønn for likt arbeid?*

	NJ-medlemmer		NR-medlemmer	
	kvinner	menn	kvinner	menn
Ja	54.9	77.5	84.6	93.3
Nei	23.8	7.2	15.4	2.7
Vet ikke	21.4	15.3	-	4.0

Tabell 17. *Lik lønn for arbeid av lik verdi?*

	NJ-medlemmer		NR-medlemmer	
	kvinner	menn	kvinner	menn
Ja	43.9	60.1	78.6	88.4
Nei	27.3	10.4	7.1	5.4
Vet ikke	28.8	20.5	14.3	6.1

Når det gjelder synet på faglige utviklingsmuligheter og karriere er det interessante forskjeller mellom NJ- og NR-medlemsgrupper. Spørsmålet var om vedkommende opplevde at det var faglige utviklingsmuligheter i yrket. Selv om flertallet mente det var slike muligheter, var NJ-kvinnene gjennomgående mer kritiske enn sine mannlige kolleger til dette. Nesten alle NR-medlemmene mener de har slike muligheter og her er enigheten mellom menn og kvinner nesten absolutt.

Tabell 18. NJ/NR-medlemmenes syn på faglige utviklingsmuligheter etter kjønn, %

	NJ-medlemmer		NR-medlemmer	
	kvinner	menn	kvinner	menn
Ja	71.6	86.3	92.9	93.5
Nei	19.7	5.3	7.1	3.9
Vet ikke	8.7	8.4	-	2.6

På spørsmål om medlemmene i NJ og NR hadde blitt forfremmet noen gang i den virksomheten der de nå arbeider, eller fått opprykk til en stilling med høyere lønn eller større ansvar, var situasjonen helt lik for mannlige og kvinnelige NJ-medlemmer. Ca 38% hadde fått opprykk/forfremmelse på nåværende arbeidsplass. Langt flere av NR-medlemmene, 79% av kvinnene og 73% av mennene hadde fått slikt opprykk.

Tabell 19. Opprykk blant NJ og NR - kvinner og menn, %

	NJ- kvinner	NJ- menn	NR- kvinner	NR- menn
Fått opprykk	38.3	38.5	78.6	73.3
Ikke fått opprykk	61.7	61.5	21.4	26.7

På spørsmål om en opplever at det er likestilling i karrieremulighetene i yrket, svarer 40% av NJ-kvinnene JA. Mennene ser det ikke slik. 65% av NJ-mennene mener det er likestilling i karrieremuligheter. NR-kvinnene er mest optimistiske. 77% av dem svarer JA. Disse er til og med mere optimistiske enn mennene i begge gruppene. Det er interessant at den personlige karriereerfaringen oppleves som uttrykk for generell likestilling i bransjen. Nå må det bemerkes at det i denne gruppen var et lite antall svarere - men nettopp de som har gjort en del av likestillingsproblemene til skamme. 10% av svarene fra NR-medlemmene var fra kvinner.

Tabell 20. Er det likestilling i karrièremuligheter? %

	NJ-medlemmer		NR-medlemmer	
	kvinner	menn	kvinner	menn
Ja	39.8	65.3	76.9	76.2
Nei	40.8	16.9	15.4	13.9
Vet ikke	19.4	17.8	7.7	9.9

Samtidig er ikke den umiddelbare karriereinteressen så veldig stor blant NJs medlemmer. Og her er det ikke særlig store forskjeller mellom de mannlige og kvinnelige medlemmene. Henholdsvis 27 og 25% kan tenke seg å ta en høyere stilling dersom de fikk tilbud om det i nærmeste fremtid. Blant NR-medlemmene er interessen i ytterligere karriere større - og særlig blant kvinnene. 43% av kvinnene og 37% av mennene kan tenke seg slik forfremmelse. (se tabellen under)

Tabell 21. Kunne du tenke deg en ledende (høyere) stilling dersom du fikk tilbud om det i den nærmeste fremtid? %

	NJ		NR	
	kvinner	menn	kvinner	menn
Ja	24.8	27.1	42.9	37.1
Nei	41.1	41.1	21.4	41.4
Usikker	34.1	30.7	35.7	21.6

Vi har også sett på fordelingen her ut i fra type arbeidsplass. De ukebladansatte er oftere enn andre interesserte i høyere stilling. De som arbeider som kultur- eller featurejournalister sier seg sjeldnere interessert enn redaksjon/deskpersonale.

Det er en tendens i dette materialet om likestilling og kjønnsforskjeller at mennene er mere skråsikre på hvordan tingenes tilstand er. De svarer hyppigere "ja" på spørsmålene om likestilling, og er ikke fullt så usikre som kvinnene. De svarer noe sjeldnere "vet ikke". 55% av mennene svarer klart JA på alle spørsmålene om det er likestilling med hensyn til lønn, karrièremuligheter og faglig utvikling, 26% av kvinnene.

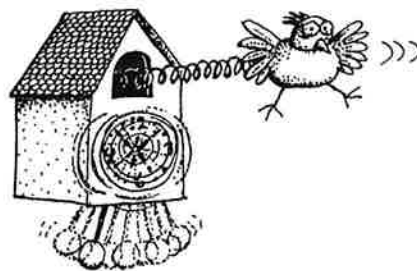
Tabell 22. *Antall 'Ja' - svar, %*

	Ingen	Ett	To	Tre	Fire
Kvinne	17,5	13,7	27,5	15,2	26,1
Mann	5,4	5,9	14,4	19,0	55,3

Men hvilket grunnlag har menn for å være bedre vitende på dette området enn kvinner? Kanskje er det også her slik at den "som har skoen på kjenner hvor det trykker"?

Vi har også forsøkt å finne ut om det innen bestemte deler av media-bransjen er forskjellsbehandling av kvinner og menn, om forskjellsbehandling er avhengig av stillingsplassering eller om arbeidsområdet er avgjørende. I våre analyser ser det ut til at kjønn er det som har mest betydning for hva en har svart på spørsmålene om likebehandling og likelønn og at hvor en jobber og med hva ikke har så stor betydning. Et klart unntak her er som vi har sett i statistikken foran, at de kvinnelige redaktørene i langt større grad enn de kvinnelige NJ-medlemmene mener det er lønns- og karrieremessig likestilling i bransjen. Slik sett er det en klar sammenheng mellom stillingstype/-nivå og synet på likestilling. Denne forskjellen gjentas også når vi ser på svarene mennene gir. De mannlige redaktørene synes i langt større grad enn NJ-mennene at det er likestilling i bransjen. Oppfatningen av likestilling er med andre ord også posisjonsavhengig, ikke bare avhengig av om en er mann eller kvinne. At menn generelt har sterkere oppfatning om at kvinner og menn behandles likt enn det kvinnene har, må imidlertid ikke glemmes i dette bildet.

Kapittel 4 KREMJOB, MEN TIL HVILKEN PRIS?



I de foregående kapitlene har vi tatt tak i noen trekk ved de fysiske og organisatoriske vilkår i mediebransjen. Kjernen i arbeidet er kunnskaps- og informasjonshåndtering. Siden produktet skal leveres til en bestemt tid blir selve *tidslogikken* en drivende faktor i utformingen av arbeidet.

Redaksjonen er tradisjonelt organisert etter mønster av den velkjente arbeidsdelingsmodellen der noen produserer "råprodukter", noen skjærer dette til og former et helhetlig produkt og andre leder og fordeler arbeidet. Men det ferdige produktet, er ikke anonymt, det fremstår med et personlig preget formspråk og kan føres tilbake til den enkelte journalist og fotograf. Det ser ut til at den nye teknologien har hatt som en utilsiktet konsekvens at de ansatte i førstelinjeproduksjonen har fått svekket sin direkte kontroll med sitt produkt. Dette gjør at vi kanskje kan hevde at datateknologien ikke har bidratt til økt opplevelse av egen-kontroll (det vil si overblikk og mestringsopplevelse hos den primære produsenten). I enkelte andre yrker er nettopp det opplevd som en positiv konsekvens av datateknologien som redskap.

Hvordan opplever de medieansatte egentlig jobbene sine? Vi skal her se at jobbene er mentalt krevende, utsatt for prestasjonspress, for kritikk og fremmer individualistisk arbeidskultur. De fleste synes at jobbene er bra betalt, men at det er lite muligheter for forfremmelser. Men jobbene oppleves som interessante og trygge, og flertallet mener arbeidsmiljøet er godt.

4.1 Mediearbeidet er krevende

"Alle" synes arbeidet er mentalt krevende. Over halvparten av de som jobber i fjernsyn opplever også arbeidet som fysisk krevende. 2/3 av de ansatte i dagsavis, ukeavis, radio, byrå og frilansere synes ikke arbeidets er fysisk krevende. I ABUen svarte 12% at deres arbeid var svært fysisk belastende, 45% at det var noen belastende, mens 43% sa det ikke var belastende.

Medieansatte opplever at deres arbeid er mentalt krevende. En stor majoritet i etermediene (fjernsyn og radio) svarer også at arbeidet er psykisk krevende. Bare 4 og 2% svarer at arbeidet *ikke* er psykisk krevende. I ABUen finner vi følgende svar på spørsmålet om hvor psykisk belastende arbeidet oppleves. Vi har koplet dette mot spørsmålet vi stilte til NJ/NR-undersøkelsen. Her ble det spurt om hvor krevende arbeidet var, mentalt sett. Svarene kan derfor ikke direkte sammenliknes, men det gir en indikasjon.

Tabell 23. *Hvor belastende/mentalt krevende er arbeidet?*

	ABUen	NJ/NR
Svært belastende/krevende	8%	37%
Noe belastende/krevende	50%	56%
Ikke belastende/krevende	42%	8%

Hva sier de ansatte om den eller de situasjonene som oppleves som mest krevende?

Fotografen sier for eksempel:

"Større reportasje og sportsarrangementer der man jobber lenge og bærer tungt."

"Høyt produksjonspress - og direktesendinger."

Journalisten sier for eksempel:

"De situasjoner der jeg må forholde meg til eller ta i mot ordre fra redaksjonssjefen - og situasjoner der jeg må bruke mye energi for å få folk til å stille til intervju, og dessuten de situasjonene der intervjuobjektet ikke skjønner at jeg har en jobb å gjøre og går løs på meg som person, ikke som journalist."

"Når en del "tøffe" avgjørelser må tas, valg av vinklinger som må gjøres og ubehagelige konfrontasjoner når enkelte nyhetsaker skal dekkes. Som leder får jeg også en del ubehagelige henvendelser."

En tredje sier:

"Når jeg er for dårlig informert, sendes på oppdrag og har for liten mulighet til å få tak i bakgrunnsstoff. Det er ille når en er "tom" for saker. De er værre å takle dødperioder enn travle."

"Hver dag er en liten eksamen."

"Kreativitet som kolliderer med byråkrati, korte frister, store temaer, aldri tid til å gå i dybden, unødig administrasjon, krav til fornyelse. Kvalitet er ikke viktig, belønnes ikke."

En journalist i *lokalavis* sier at "derfor har jeg på sett og vis aldri fri".

TV og radio-journalisten synes at programledelse ved direktesendinger er svært krevende.

Frilanseren skriver:

"Jeg påtar meg alle oppdrag jeg kan få - og fortsetter å gjøre en grundig og punktlig jobb. Jeg stresser meg vel også unødig opp av angst for ikke å tilfredsstille arbeidsgiver eller tjene penger."

Redaksjonslederen skriver:

"Det mest krevende er å forhandle med medarbeidere i gruppen og å irettesette eller si opp medarbeidere som ikke fyller jobben. Dessuten kan det være presserende med styrets krav om økono-

miske resultater, av og til får man følelsen av å være mellom barken og veden."

4.2 Sårbarhet og kollegastøtte

For det voksne mennesket er arbeid mer enn en kilde til utkomme. I sær i vår kulturkrets er arbeid ansett som et gode. Arbeid er også noe av grunnstammen i vår identitet selvom det er ulike grader av nærhet mellom vår personlige opplevelse av *hvem* vi er og *hva* vi gjør. Når det tar lang tid å tilegne seg ferdigheten som kreves og oppnå status som "en av oss i lauget" øker sannsynligheten for at vår arbeidsidentitet blir dominerende for vår forståelse av livsidentitet. Profesjonene er typiske eksempler på grupper av yrkesutøvere som knytter sin selvforståelse til arbeidet.

Journalistikk oppfattes som en profesjon eller snarere en semiprofesjon. Det er de som *allerede er profesjonsutøvere* som setter standardene for hvem som med rette kan bruke denne yrkestittelen. Men til forskjell fra en del andre profesjoner er journalistikk et fag det har vært mulig å bli utøver av med bakgrunn i visse talenter selv om en ikke har en formell skolering. Derfor har en regnet journalistikken som en åpen profesjon. Nettopp denne åpenheten forklarer en del av de underliggende trekkene i det de utøvende journalistene kaller "den daglige eksamenssituasjonen". Når du vel er innenfor, må du berettige din plass gjennom dine prestasjoner. Disse prestasjonene blir vurdert av det lesende, lyttende og seende publikum. Men det blir også vurdert etter fagestetiske eller internfaglige kriterier. Disse er ikke statiske, men endres stadig gjennom nær sagt globale bransjeendringer.

Journalistene er utsatt for kritikk

Selvsagt er noen kvaliteter stabile, men når noe av det mest stabile er krav om kreativitet og fornyelse, forstår vi at konkurranse ligger like under overflaten. Kollegene i redaksjonen er nok et fellesskap, men samtidig evaluerere av hverandres produkter og produktivitet - og deltakere i en mer og mindre uttalt konkurranse om knappe goder: arbeidsoppgaver, synlighet og ressurser til å iverksette egne ideer.

Vel halvparten av de som svarte i vår undersøkelse rapporterer om at de ofte eller av og til føler seg ille til mote på grunn av kritikk. Dette er betydelig flere enn hva ABUen viste for alle arbeidstakere. Der sa 66 % nei på dette spørsmålet.

Det journalisten med sin penn eller PC eller sitt foto- eller filmutstyr skaper er ikke en tradisjonell "vare". Ved sitt personlige uttrykk eller sin tolkning og sin formidlingsevne preger skaperen forståelse og kunnskap. Denne dimensjonen ved journalistikken gjør den i en viss forstand til en maktfaktor. Kommersialiseringen sees av mange som en trussel, en trivialisering. Journalistikken skal heve seg over rene pekuniære interesser. Men derfor er det ikke bare den enkelte journalist, men i høy grad også pressens og medias struktur, eierformer og indre organisering som voktes. Det er ikke bare politisk kontroll og diktatur gjennom sensur som kan legge begrensninger på pressefrihetens idealer. I England diskuteres det om journalistenes og avis konsern- enes jakt på lett omsettelig stoff, gjør at pressefriheten ikke lenger utøves under ansvar.

De ansatte i mediene forholder seg til denne tradisjonen, og også i denne undersøkelsen ser vi hvordan den enkelte er opptatt av at de ikke gjør et hvilket som helst arbeid. De er ikke minst opptatte av hvordan arbeidsmiljø og arbeidsvilkår virker inn på mulighetene til å virkeliggjøre idealer. Når mange, svært mange, ytrer bekymring over mulighetene til å gjøre en kvalitetsmessig god jobb er det nettopp de overordnede verdiene de påberoper seg. Ikke minst derfor skrives det i svarsskjemaene om behovet for å gjøre en jobb som oppleves som profesjonell også av dem som "henges ut" eller fremstilles negativt i media. også "presseofferet" skal oppleve resepekt. Kritikken om at det går for fort for seg handler ikke bare om at den enkelte blir trøtt og tar seg ut - den handler også om bekymring overfor mulighetene til å kunne kvalitetssikre.

Har mediefolk nederlagsopplevelser på jobben?

De ansatte ble spurt om det var noen beskrivelser (nærmere angitt nedenfor) som passet for deres siste opplevde nederlag på jobben? Fordelingene på svarene ble slik det framkommer av tabellen nedenfor:

Tabell 24. *Opplevelse av nederlag på jobben*

	Passer bra	Passer delvis	Passer ikke
(1) Mine kvalifikasjoner ble undervurderte	16,3	22,6	61,2
(2) Ingen kommenterte en faglig vurdering jeg selv mente var vesentlig	13,7	28,5	57,8
(3) Jeg opplevde at mine overordnede var misfornøyde med hvordan jeg hadde utført arbeidet	8,5	22,7	68,8
(4) Jeg opplevde at mine underordnede var misfornøyde med hvordan jeg hadde utført arbeidet	4,0	18,3	77,7
(5) Jeg fikk motstand fra mine underordnede	7,9	16,8	75,2
(6) Jeg ble ikke tildelt en oppgave jeg hadde ventet å få	12,3	13,8	73,9
(7) Arbeidsinnsatsen min ble ikke lagt merke til av mine kolleger og overordnede	14,1	31,3	54,6
(8) Andre tok æren for noe jeg selv hadde jobbet med	9,2	14,3	76,4
(9) Jeg fikk ikke til å si ifra om noe som jeg var misfornøyd med	11,0	23,1	65,9
(10) Jeg følte meg tilsidesatt og oversett som person	11,0	18,7	70,4
(11) Noe jeg jobbet med ble ikke brukt	13,5	13,9	72,6

Siden det er ulikheter i journalisters og redaktørers arbeidssituasjon vil det være rimelig å anta at de gir noe ulike svar på disse utsagnene. Vi finner at det er flere på journalistsiden som sier at det passer bra/delvis bra at overordnede var misfornøyd, mens det er redaktørene som bekrefter oftest at deres nederlagsopplevelse er knyttet til en opplevelse av at underordnede er misfornøyd med hvordan de utfører arbeidet. Det er oftest journalister - og kvinner oftere enn menn som har opplevd nederlaget i form av at de ikke ble tildelt en oppgave de hadde ventet å få. Nesten hver femte NJ-kvinne mente at det hadde hent henne.

Manglende oppmerksomhet rundt egen arbeidsinnsats er samlet sett det som beskriver best hva siste jobbnederlag dreide seg om. Og nå er det godt og vel hver femte NJ-kvinne og hver tredje NR-kvinne det dreier seg om.

Kvinnene nevner også oftere enn mennene at "andre tok æren for noe jeg selv hadde jobbet med". "Jeg fikk ikke til å si ifra om noe som jeg var misfornøyd med" er igjen en faktor der kvinner skårer høyt. Det er også vesentlig oftere en kvinne-erfaring å føle seg *tilsidesatt og oversett* som person. Men menn og kvinner deler opplevelsen av at det var et nederlag at noe en hadde jobbet med ikke ble brukt.

Kort oppsummert sier disse fordelingene oss noe som kanskje best omtales som "synlighet". Journalister og redaktører skal ikke bare skape "medie-produkter" - disse artiklene, programmene eller opplagene skal også slå igjennom i et tett medielandskap.

Kvinnene er nyere, og som vi har sett, mindre sentralt plasserte i virksomhetens landskap og de er derfor noe oftere i en situasjon der de kjenner på *personlige* dimensjoner ved nederlag. Nederlaget lyder som en avmaktserfaring.

Arbeidspsykologien er opptatt av den menneskelige forståelse, følelsene og handlingene og hvordan disse elementene kan bli et hele.

Hva gir gode arbeidsopplevelser?

Hva gir journalister og redaktører gode arbeidsopplevelser? Hva mestrer de godt - og hva er blitt bedre med utviklingen? Hva betyr arbeidsfellesskap for journalister?

Det er på mange måter et paradoks at journalister samtidig må bli sterkt selvorientert og gruppe- eller redaksjonsorientert. Vi kunne ha ventet at journalister ut ifra sin konkurranseopplevelse i liten grad ville vektlegge samspillet med kolleger. På den andre siden gir god teamfølelse en bedre mestring og større motstand mot de dårlige stressformene. Den skrivende og redigerende viser arbeidsglede; forbedringer som har kommet som følge av endringer i teknologi og organisasjonsform verdsettes. Men grensene for at mediearbeidet skal oppleves som et "fellesprosjekt" kommer også fram.

Journalistyrket - et eksistensielt fagfelt? Er det tilfelle at journalisten er en kreativ, nærmest kunstnerisk fagutøver vil hun/han bli opptatt av spørsmål som: Hvem er jeg - hvordan ser jeg ut i dine øyne? Sårbarheten for kritikk synes å være noe mer enn forfengelighet.

Kriteriene for godt og dårlig arbeid er sentrale her, men hvor lett er det å komme overens om standarder i denne skapende virksomheten? Det jevteste er naturligvis å blir godtatt av sine likemenn -og kvinner. Undersøkelsen viste at det skrivende og billedokumenterende lauset selv i ganske stor grad mener at det finnes standarder på kvalitet - og at de er praktikable. Ikke minst for å søke opp standarder er det kollegiale miljøet viktig.

Nære kontakter på arbeidsplassen

Svært mange har da også nære kontakter på arbeidsplassen - og disse kontaktene er både kolleger og overordnede.

En ganske stor andel av de intervjuede har nære kontakter på jobben. Men i dagspressen sier 12% at de ikke har slike kontakter. Mange kan snakke med både kolleger og overordnede om problemer, en andel fra rundt 30 til 40%, varierende med type media, snakker bare med kolleger. Men langt de fleste snakker med kolleger om positive sider ved å arbeide i media. 98 % av de som arbeider i TV gjør det.

I 1979-undersøkelsen sa 19% av journalistene at de ikke hadde noen nære kontakter på jobben. I dag fordeler svarene seg slik:

Tabell 25. *Nære kontakter på arbeidsplassen*

	Alle	NJ- kvinner	NJ- menn	NR- kvinner	NR- menn
Nei, ingen	10,6%	5,4%	11,3%	8,3%	16,2%
Ja, både kolleger og ledere	54,4%	53,2%	54,2%	50,0%	57,0%
Ja, overordnede	3,0%	0,5%	3,4%	0,0%	5,6%
Ja, kolleger	32,1%	40,1%	31,1%	41,7%	21,1%
Tilsammen:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Godt over halvparten har kontakter både opp og til siden, og menn er noe mer 'oppad-orienterte' enn kvinnene som til gjengjeld er mer 'sideorienterte'. Menn og kvinner er ikke like tverrgående orientert; er det forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder valg av kolleger de snakker med?

Det har vist seg at såkalt "social support" eller sosial støtte betyr noe langt mer enn å ha det trivelig med kollegene. Den sosiale støtten virker som en slags vaksine mot sterkt press og mas, og kan også dempe følelsen av å være utsatt, "utlevert til gapestokken" som ansatte i klient-, bruker- eller publikums-eksponerte yrker kan kjenne seg. I forskningen omkring mestring i arbeidet som Robert Karasek er blitt verdenskjent for, har det vist seg at selv de som står i psykisk sterkt krevende arbeid for redusert faren for hjerte-karlidelser nettopp ved at de opplever sosial kollegial støtte (Karasek og Theorell 1990).

87% av NJ-kvinnene sier at de ofte eller av og til snakker med en kvinnelig kollega om problemer på jobben. 56% av NJ-mennene sier det samme. I 1979-undersøkelsen fant vi klare forskjeller i kontaktmønsteret etter kjønn. Kvinnene hadde som oftest kontakt med både mannlige og kvinnelige kolleger. Det var også en tendens til at det allikevel var slik at sett i forhold til deres relative antall var det overvekt av kvinne/kvinnekontakter og manns/mannskontakter.

76% av både NJ-kvinnene og NJ-mennene sier at de ofte eller av og til snakker med en mannlig kollega om problemer på jobben. Vi ser altså at det ikke er gjensidige relasjoner i dette kontaktmønsteret.

Nettverket på jobben og nettverket i fritiden har ikke alltid vært det samme i Norge. Snarere har det vært *en utvikling* i de senere år i retning av at nettverket på jobben har fått tiltakende betydning for både menn og kvinner (Frønes 1987).

Journalister og redaktører ble spurt om de snakket med venner av begge kjønn om problemer på jobben. Det ser ut til at kvinnene oftere snakker med andre om problemer på jobben - også når den andre kanskje "bare" er en venninne. Fire av kvinner snakker ofte eller av og til med en venninde om disse temaene. Både kvinner og menn svarer i mer beskjedent omfang at de *ofte* snakker med mannlige venner om jobbrelaterte problemer - og menn tar noe oftere opp jobbproblemer med det motsatte kjønn enn med sitt eget.

Den sosiale støtten diskriminerer ikke mellom 'gode' og 'dårlige' uformelle sosiale organiseringer blant kolleger. Sosial støtte er mye verd for den ansatte uansett om f.eks. ledelsen opplever de ansattes uformelle organisering som uforholdsmessig sterk. Likevel kan det være viktige grenser her - når de ansattes uformelle organisering tar preg av for-

skansing kan det oppstå prosesser som låser fast konfliktlinjer. Det blir på et vis normalt med stor sosial avstand. Noen ledere tilpasser seg dette og abdiserer til fordel for uformelle ledere som i realitetene styrer. De åpne svarene tyder på at de medieansatte har høstet dårlige erfaringer i slike situasjoner. Det er interessant at enkelte knytter dette til ambivalente ledere, rekrutterte fra en generasjon der ledelse ikke var noe komfortabelt begrep.

Analysen tyder på at den sosiale støtten kan være sårbar for omstillinger og press som følge av knappe ressurser og særlig dårlig tid. Trivselen går fløyten når det ikke er tid til å utvikle et visst nivå av uformelt sosialt liv. Da oppdager man også at f.eks. formelle møter fungerer dårligere. Det er ofte utenom møtene grunnlaget legges for en gjensidig forståelse og villighet til å være smidig.

Nye individualistiske arbeidskulturer

De ambisiøse systemene har gjerne en forscene - en fasade der ideelle ideer eksisterer og der en kan forklare handlingsvalg. Når dette ikke er klart og den enkelte ikke får verktøy til å mestre disse utfordringene vil hver og en forsøke å innrette seg individuelt. Alle får en orientering utifra det de *bare må* ha gjort. Dermed vil sannsynligheten øke for at det blir - i mer og mindre dramatiske former - en alles kamp mot alle.

En variant av dette er ikke bare kjent fra medievirksomhet, men finnes i mange virksomhetstyper der individuell travelhet kan fungere som en beskyttelse mot å bli styrt inn i opplegg der andre kontrollerer ens aktivitet. Når dine individuelle prestasjoner er meget synlige og det du evalueres, straffes og belønnes etter, blir det kanskje spesielt viktig å manøvrere unna slike opplegg som tar tiden din for andre formål. For å si det enkelt, det blir viktig å kreativisere seg for å unngå å bli gjenstand for andres kreativisering. Og ledelsens legitimitet synker - hvorfor har vi ledere når de ikke leder - tilrettelegger?

4.3 Hva synes de medieansatte egentlig om sine jobber?

4.3.1 Er de fornøyd med lønna?

Flere menn enn kvinner er misfornøyd med lønna. Flertallet er likevel fornøyd. Særlig fornøyd er mange av redaktørforeningens medlemmer. (Se tabellen nedenfor)

Tabell 26. Er mediejobbene godt betalt? %

	NJ- kvinne	NJ- mann	NR- kvinne	NR- mann
Helt riktig	14,7	22,2	14,3	36,1
Nokså riktig	52,6	40,6	64,3	48,4
Nokså uriktig	24,2	27,0	14,3	11,6
Helt uriktig	8,5	10,3	7,1	3,9

Likelønnsproblemene kan ligge under disse ulikhetene i synet på hvor godt jobben er betalt. Over hele arbeidslivet er det en viss forskjell - en hardnakkert sådan - mellom kvinner og menn.

Sammenlikner vi alle i NJ/NR-undersøkelsen med alle sysselsatte (ABUen 1992), ser vi at NJ/NR-medlemmer er noe mer fornøyd med lønna enn det som er gjennomsnittelig i yrkesbefolkningen.

Tabell 27. Er jobbene godt betalt? Sammenlikning ABU/NJ-NT-undersøkelsen

Jobben er godt betalt	ABUen	NJ/NR
Helt riktig	16%	23%
Nokså riktig	42%	46%
Nokså uriktig	28%	23%
Helt uriktig	14%	9%

En analyse langs størrelsesdimensjonen viser at de desidert mest enige i utsagnet er ansatte i virksomheter med mer enn 250 ansatte. Over 90%

mener at det er helt eller nokså riktig å si at "jobben er godt betalt" i virksomheter med mellom 251-500 ansatte.

Tabell 28. Er media-jobber godt betalt? - etter størrelse

	>21 ansatte	21-50 ansatte	51-100 ansatte	101-250 ansatte	251-500 ansatte	>500 ansatte	Alle
Helt riktig	16,8	10,3	16,7	17,4	51,5	30,7	23,1
Nokså riktig	49,6	49,7	52,0	60,1	40,2	27,6	45,9
Nokså uriktig	27,4	28,3	22,5	17,4	7,2	28,2	22,7
Helt uriktig	6,2	11,7	8,8	5,1	1,0	13,5	8,3

Men det kan også tenkes at det går andre skiller i materialet, og at en finner forskjeller når en undersøker *yrkes*-skiller eller *fag*-skiller, virksomhetstype - dagsavis, ukeavis- eller blad, radio, TV, osv. Virksomhetstypene får ulike svarsfordelinger - etermediene skiller seg ut i en retning, dagsaviser og ukeaviser/blad i en annen. I tabellen under ser vi om det er ulike oppfatninger etter hva slags type virksomhet det er.

Tabell 29. Er mediejobbene god betalt? - etter virksomhetstype

	Dags- avis	Uke -avis/ -blad	NRK- radio/ radio	NRK- TV/TV ellers	Byrå/ frilans	Alle
Helt riktig	28,9	20,2	2,4	11,1	19,1	22,6
Nokså riktig	47,4	56,4	35,3	25,9	43,8	45,2
Nokså uriktig	17,5	17,0	48,2	37,0	29,2	23,5
Helt uriktig	58,6	12,1	10,9	25,9	7,9	8,6

Ser vi på svarene etter hovedarbeidsområde finner vi noen interessante forskjeller. Redaksjonell toppledelse og sportsmedarbeidere er de to gruppene der flest mener at det er en helt riktig at 'jobben er godt betalt'. Hver tredje redaksjonell toppler og nesten hver tredje sportsmedarbeider har svart slik. Mer enn halvparten blant redaksjonelle ledere, redaktører og deskpersonale mener dette en nokså riktig beskrivelse. Blant de ansatte i reportergruppen og i kultur og undersøkende journalistikk, men også blant arkiv og fotolab-personale mener hver fjerde eller vel så at dette er en nokså uriktig beskrivelse.

4.3.2 Er det karrieremuligheter i jobben?

Vi har spurt om de medieansatte synes det er gode muligheter for opprykk eller forfremmelse i jobben. Vi sammenliknet også disse svarene med svar fra yrkesbefolkningen ellers. De medieansatte synes det er noe bedre muligheter enn gjennomsnittet i yrkesbefolkningen, men vi har ikke sammenliknet med andre lignende yrkesgrupper. Kvinnene synes det er noe dårligere muligheter enn menn, og journalistlagets medlemmer klart mer enn Redaktørforeningens.

Tabell 30. Gode muligheter for opprykk/forfremmelse?

	Helt riktig	Nokså riktig	Nokså uriktig	Helt uriktig
NJ-kvinne	1,9	21,1	52,2	24,9
NJ-mann	4,3	22,4	52,9	20,4
NR-kvinne	0,0	7,1	57,1	35,7
NR-mann	4,2	25,4	29,6	40,8
Alle NJ/NR	4,0	22,0	49,0	26,0
ABUen 1992	5,0	20,0	32,0	44,0

Ser vi nærmere på hvordan de ansatte fra de ulike virksomhetstypene svarer framkommer ingen betydelige forskjeller. Ikke uventet er det særlig få som tror det er opprykksmuligheter i de små virksomhetene - størrelse ser ellers ikke ut til å gi noen viktige forskjeller i svar på dette spørsmålet. Ansatte i sportsredaksjonene er betydelig mer optimistiske m.h.t. til forfremmelse enn alle andre.

4.3.3 Opplevelses jobben som sikker og stabil?

Frykt for å miste jobben er ikke utbredt blant deltakerne i undersøkelsen. 86% av de medieansatte opplever (høsten 1992) jobben som sikker og stabil. Bare 4% mente at det ikke var tilfelle.

Arkiv-/foto-(lab)personale har det største innslaget av skeptikere på dette feltet. Men alt i alt er medie-ansatte enige om at jobben er sikker og stabil. ABU-tallene var: helt riktig 54%, nokså riktig 30%, nokså

uriktig 10%, helt uriktig 6%. Medieansatte skiller seg med andre ord ikke vesentlig fra yrkesbefolkningen ellers.

4.3.4 Opplevs arbeidet som samfunnsnyttig?

Med klar majoritet mener NR og NJ-organiserte at arbeidet er samfunnsnyttig. 91% mener det er helt riktig eller nokså riktig. *Dog er det faktisk verd å merke seg at det ligger en betydelig reservasjon i at bare 49% sier at det er helt riktig at arbeidet er samsfunnsnyttig. 42% synes det er mer dekkende å beskrive arbeidet som "nokså" samfunnsnyttig. Ola & Kari gir i ABUen for 69% s vedkommende uttrykk for at deres arbeid helt riktig kan betegnes som samfunnsnyttig. Det er noe fler blant NJ/NR-medlemmene som synes arbeidet deres er helt uriktig betegnet som samfunnsnyttig.*

4.3.5 Hva synes de egentlig om arbeidsmiljøet?

85%-regelen slår til! Her refererer vi til det faktum at en ofte finner nettopp et så høyt tilfredshetstall på det generelle spørsmålet om hvordan arbeidsmiljøet kan karakteriseres. 86% av alle i utvalget mener at det er helt eller nokså riktig å beskrive arbeidsmiljøet som godt. Men blant deskpersonalet, reporterne og kultur-/undersøkende- og feature-medarbeiderne er ca. hver femte uenig helt og delvis i dette. I ukeblad/-avis og tidsskrift mener hver femte at det ikke er helt riktig å beskrive arbeidsmiljøet som godt - og 16% i TV sier det samme. *Undersøkelsen gi nokså klare pekepinner i retning av hvilke forhold det er som kaller fram reservasjonene. Allikevel er NJ/NR totalt mindre reservasjonsløse enn andre - det var "bare" 36% som var av den oppfatningen at det var helt riktig å beskrive arbeidsmiljøet som godt. Til sammenlikning svarer 66% i ABUen at det er helt riktig å si at deres arbeidsmiljø er godt.*

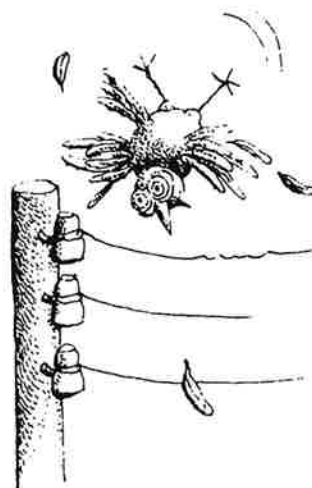
Enigheten er overdøvende når det gjelder vurderingen av om arbeidet er interessant - 72% er reservasjonsløse, og sammen med 26% noe mer forsiktige, blir 98% enige om at arbeidet i medievirksomheten er interessant. Av alle sysselsatte sa 60% at det var helt riktig å beskrive jobben som interessant, viste ABUen.

Det er også et kontaktrinnet arbeid. Bare 1% mener det er helt uriktig at arbeidet gir kontakt med andre, og her er mediaansattes erfaringer på linje med befolkningen ellers.

Og du kan jobbe selvstendig - sier så godt som alle (98%). for svært mange representerer nettopp dette en høy verdi. Selvstendighet er et adelsmerke ved arbeid som gir personlige uttrykk plass.

Uten å bli for finurlig må det allikevel være viktig å reflektere noe nærmere over disse funnene. Når mediansatte svarer som de gjør, kan det forklares med at de er spesielt ærlige. Men det kan også være en mulighet for at omgivelsenes etterhvert ganske massive angrep på media og arbeidsformene i bransjen har satt sitt preg på oppfatningen. Selvbilde formes i interaksjon med andre, og det gjelder også organisasjoner og produksjonsvirksomheter.

Kapittel 5 KREMJOBBS - MEN HVA MED HELSA ?



I dette kapitlet skal vi drøfte noen arbeidslivsrelevante sider ved helse til de som arbeider i mediebedrifter. Første temaet er en enkel oversikt over hvordan det står til med helse. Vi har hørt at journalister og andre medie-ansatte opplever mange positive og noen negative trekk ved jobben. Men er det forskjeller på folk i forskjellige stillinger, med forskjellig ansiennitet på kvinner og menns helsereaksjoner?

'Stress' er den store stygge ulven i de medieansattes eventyrlige arbeidshverdag. Er det sammenheng mellom stressopplevelse og egen opplevelse av plager og symptomer. Helse får konsekvenser for arbeidsatferd på flere viktige måter, her drøfter vi spesielt sammenhengen mellom helse og fraværsatferd. Dette gir oss en anledning til å se hvordan noen faktorer ved kremjobben fungerer som tiltreknings- eller nærværsfaktorer, mens andre som frastøtnings- eller fraværsfaktorer.

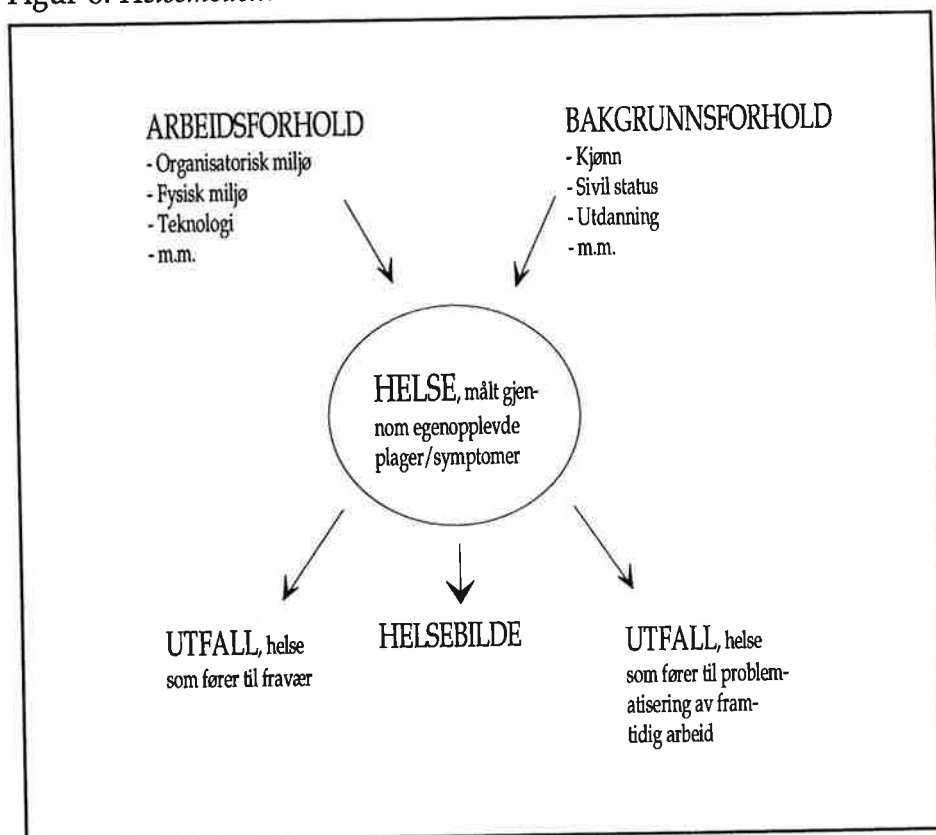
Med utgangspunkt i det store datasettet vi har, kan vi også se hvordan stor og liten bruk av Edb-utstyr virker inn på egenopplevd helse.

Fravær gir uttrykk for sammenheng mellom arbeidsmiljøforhold og individuelle reaksjoner i dagens situasjon. Ved å spørre om perspektiver på framtiden i jobben vil den enkeltes syn på langsiktige konsekvenser av jobben komme fram. Regner de medieansatte med å kunne fortsette i arbeidet fram til pensjonsalderen? Hva gjør dem eventuelt skeptiske til denne utsikten.

Til sist i dette kapitlet tar vi opp et spesielt fenomen som er observert i medievirksomhetenes arbeidsmiljø. Dette har vi kalt 'stop-go-stop'-mønsteret, noe som spesielt kjennemerker de primære produsentene og mellomledernes situasjon.

Modellmessig kan vi framstille dette kapitlets tematikk slik:

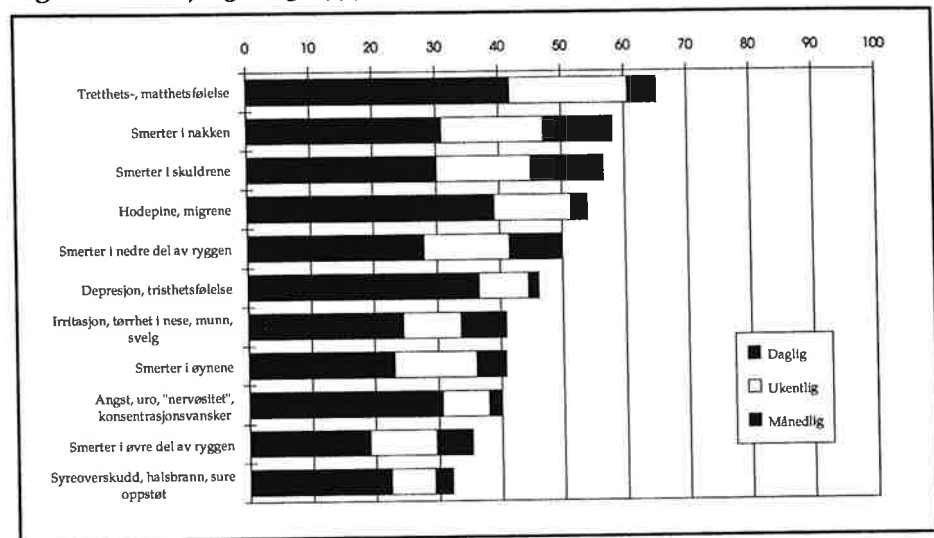
Figur 8. Helsemodell.



5.1 "Helsekartet"

I spørreskjemaet hadde vi et spørsmål med en lang liste over ulike plager og symptomer. Svareren kunne krysse av for at vedkommende ikke hadde noen plager eller at de meldte seg daglig, ukentlig eller tilsvarende et par ganger i måneden. Figuren nedenfor viser de plager eller symptomer som mer enn 30% krysset av for at de hadde:

Figur 9. Helseplager og hyppighet.



Vi faktoranalyserte den lange listen med symptomer eller plager og kom fram til seks hovedgrupper:

- Nakke/skulder/ryggmerter
- Stress/psykiske symptomer
- Smerter i armer/hender
- Psykosomatiske plager
- Smerter i nedre ekstremiteter
- Fordøyelsesplager

Nakke/skulder/ryggmerter og stress/psykiske symptomer er det hyppigst forekommende, og psykosomatiske plager, smerter i armer og hender, smerter i nedre ekstremiteter, samt fordøyelsesplager er forholdsvis mindre utbredt. Analysene våre viser at det er symptom-

gruppen "stress/psykiske symptomer" som har størst innvirkning på fraværet blant de media-ansatte.

I den følgende indeksen for stress/psykiske plager inngår symptomene 'Hodepine/migrene', 'tretthets-/matthetsfølelse ut over det vanlige', 'angst, uro, nervøsitet, konsentrasjonsvansker', 'depresjon, tristhetsfølelse, følelse av og ikke strekke til' og 'svimmelhet, kvalme, tilløp til illebefinnende'. Vi har delt inn indeksen i tre grupper slik at omtrent 50% har "få eller ingen" symptomer, 30% "noe/endel" og 20% "mye" plager. Denne inndelingen er "relativ" og ikke et uttrykk for hvor alvorlige eller plagsomme symptomene er.

Hvem av de media-ansatte får helseplager? Vi har på flere måter forsøkt å finne ut om det er enkelte grupper blant de mediaansatte som har lettere for å pådra seg helseplager enn andre. Så langt har vi ikke kunnet identifisere noen slike klare grupper.

Muligens er dette knyttet til metodiske problemer. Våre helseindekser er som tidligere nevnt "relative" i den forstand at de som har deltatt i undersøkelsen har blitt sammenliknet med seg selv. Grensen mellom f.eks. om en har "mye" eller "endel" "stress/psykiske symptomer" er satt ut fra hva deltakerne i undersøkelsen har svart og ikke på grunnlag av mer objektive medisinske kriterier. Siden mange av svarerne er journalister vil deres svar på en måte bli "normen".

Dette gjelder også kjønn. Vi finner at kvinner kommer dårligere ut enn menn på våre helseindekser, men da i forhold til sine mannlige kolleger og ikke nødvendigvis fordi de er spesielt mye syke. Dette er en type funn som svarer dårlig til de svenske dataene, der kvinnene var klart friskere enn mennene (Lindberg, 1992).

Vi finner ikke forskjeller med hensyn til helseindeksene ut ifra om svarerne jobber innen en dagsavis, i et tidsskrift eller i radio, eller i byrå, m.v. Det samme gjelder om de er fotografer, journalister, redaktører, arkivmedarbeider eller annet. Vi fant heller ikke som vi hadde forventet, noen forskjeller mellom de som jobber bare dagtid og de som har en eller annen form for turnus eller skiftordning. Vanligvis har turnus/skiftarbeidende mere helseplager enn de som jobber på dagen.

Helseproblemer tiltar vanligvis med økende alder. Men det ser ikke ut til å være noen særlige forskjeller mellom de ulike aldersgruppene i vårt materiale. Ett unntak er muligens det vi har kalt psykosomatiske plager. Det ser ut til at eldre arbeidstakere oftere har symptomer som hetetokter og svetterier, hjerteklapp, pustebesvær og åndenød, syreoverskudd, halsbrann, o.l. enn de som er yngre. Heldigvis er det forholdsvis få som har slike symptomer i vår undersøkelse.

En god "test" på om media-arbeidet er helsenedbrytende kunne være at de med lang fartstid i bransjen hadde flere eller mere helseplager enn de mer "uerfarne". Men vi finner ingen særlige forskjeller på helseindeksene mellom de med kort og lang ansiennitet. Likevel kan en ikke konkludere med at media-arbeid *ikke* er helsenedbrytende fordi vi muligens har med en slags seleksjonsmekanisme å gjøre: "Bransjen er bra, bare du passer på å komme deg ut i tide". En annen form for seleksjon kan være at de media-ansatte får eller velger en karriere som gjør at de får jobber som har mindre helsebelastninger.

Det er dog en gruppe som stikker seg negativt ut med hensyn til helseindeksene våre; de som har redigering og deskarbeid som hovedarbeidsområde. Disse kommer dårligst ut på fem av de seks indeksene. Unntaket er fordøyelsesplagene, hvor de kommer nest-dårligst ut.

Siden deskarbeiderne ikke skiller seg ut fra de andre med hensyn til alderssammensetning, kjønn, ansiennitet, o.l., er det mest sannsynlig at helseproblemene må knyttes til arbeidets art og/eller arbeidsmiljøet. Ser vi det i forhold til to arbeidsmiljøindekser vi har laget, "arbeidsorganisatorisk tilrettelegging" og "samarbeidsklima", finner vi at nettopp denne gruppen media-ansatte kommer mest negativt ut.

Forøvrig samsvarer resultatene også med de funn Ulf Lindberg redegjør for (Lindberg, 1990).

5.2 Fravær og fraværsårsaker

I 1991 gjorde AFI en spørreundersøkelse blant 1200 tilfeldig utvalgte arbeidstakere om arbeidsmiljø og fravær. (Grimsmo, 1991) Fraværsspørsmålene i denne undersøkelsen stilte vi også til NR/NJ-medlemmene. Vi kan derfor sammenlikne fraværet og fraværs-

mønsteret blant media-ansatte med resultatene fra et representativt utvalg av norske arbeidstakere.

I materialet har vi så langt registrert tilsammen 697 fraværsdager. Sier en at det gjennomsnittlige NR/NJ-medlemmet hadde mulighet for å jobbe 21 arbeidsdager i løpet av de 30 dagene som ble kartlagt, vil antall mulige arbeidsdager for de 815 som har levert skjema bli tilsammen 17 115 arbeidsdager. Den vanligste måten å regne ut fraværsprosenten på er å dividere antall fraværsdager på antall mulige arbeidsdager. Gjør vi dette får vi en fraværsprosent på 4,1% blant NR/NJ-medlemmene. I '91-undersøkelsen fant vi en fraværsprosent på 5,4%.

I begge undersøkelsene spurte vi om en hadde vært borte en eller flere ganger i løpet av de siste 30 dagene? En ser av tabellen nedenfor at forekomsten av antall fraværstilfeller er noe høyere blant NR/NJ-medlemmene enn blant norske arbeidstakere generelt:

Tabell 31. *Antall fraværstilfeller: "Har du i løpet av de siste 30 dagene vært borte en eller flere arbeidsdager?"*

	NR/NJ	'91
Ja	19,8	14,8
Nei	80,2	85,2
	100,0	100,0

Ser en på om fraværstilfellene er knyttet til langtids- eller korttidsfravær får en følgende fordeling:

Tabell 32. *Prosent fraværstilfeller knyttet til fraværets varighet på..*

	NR/NJ	'91
.. 1-3 dager	75,3	54,4
.. 4-13 dager	13,1	20,4
.. 14-30 dager	11,6	25,2

Tre av fire fraværstilfeller blant NJ/NR-medlemmene er korttidsfravær (1-3 dager). Dette er betraktelig mer enn blant norske arbeidstakere generelt. Ser en på fraværsdagene finner vi at i overkant av 1/2-parten av disse er knyttet til fravær på 14 dager eller mer:

Tabell 33. *Prosent fraværstid knyttet til fravær på*

	NR/NJ	'91
.. 1-3 dager	28,8	10,4
.. 4-13 dager	17,1	17,1
.. 14-30 dager	54,1	72,5

Ser vi nærmere på fraværsmønsteret og hvordan fravær fordeler seg finner av vi at det er flest blant kvinnene som har hatt fravær de siste 30 dager.

Tabell 34. *"Har du i løpet av de siste 30 dagene vært borte en eller flere arbeidsdager?"*

	NJ- kvinner	NJ- menn	NR- kvinner	NR- menn	Alle
Ja	28.9	19.5	14.3	9.1	19.9
Nei	71.1	80.5	85.7	90.0	80.1
Total	26.2	52.9	1.7	19.1	100

Denne forskjellen holder seg også når det gjelder fravær på mer enn 14 dager siste året. I '91-undersøkelsen spurte vi om den enkelte hadde i løpet av det siste året hatt fravær på mer enn 14 dager? Vi fikk 11,5% "ja"-svar. Blant de media-ansatte var det 10,3% som svarte "ja" på det samme spørsmålet. Mens gjennomsnittlig 10,3 % har hatt et slikt fravær er det 9 % av de mannlige journalistene og 15 % av de kvinnelige bak dette tallet.

Fler kvinner enn menn svarer at de har fravær for å "ta"/"knipe" sykdom tidlig og dermed forebygge sykdomsfravær av lengre varighet.

Hvordan kan vi forklare de medieansattes sykefravær? I begge undersøkelsene var vi interessert i om den enkelte forklarte det siste sykefraværet ut fra forhold i jobben eller om vedkommende tilskrev årsaken til forhold som ikke hadde med jobben å gjøre. I fraværsundersøkelsen 1991 viste det seg at vel 20 % mente at det siste fraværet i hovedsak skyldtes forhold i jobben. Blant de medieansatte var det omtrent 15% som hadde den samme oppfatningen.

Tabell 35. Årsaken til fraværet, %

	NR/NJ	AFI '91
.. i jobben	15,8	20,8
.. utenfor jobben	84,2	79,2
	100,0	100,0

Av tabellen ser en at NR/NJ-medlemmene i mindre grad knytter årsaken til det siste fraværet til forhold i jobben enn det vi fant i '91-undersøkelsen. Dette betyr at en bare kan forklare en mindre andel av variasjonen i fravær ut fra arbeidsmiljøforhold. Men betyr dette også at fraværet blant de mediansatte er mindre påvirkbart gjennom arbeidsmiljøtiltak?

Journalistene og redaktørene sier i liten grad at sykefraværet skyldtes forhold i jobben, bare 15.7 %, og 14.6 % av de mannlige journalistene sier at deres fravær skyldes forhold i jobben.

Vi finner med andre ord hyppigere, men samtidig kortere, fravær blant NR/NJ-medlemmer enn det som er vanlig blant norske arbeidstakere generelt. Langtidsfraværet viser seg å få samme forklaringsmønster som i den representative utvalgsundersøkelsen fra 1991. Men ser vi på hvordan de som har hatt langtidsfravær forklarer årsakene til fraværet, finner vi at det er en noe større andel blant journalistene som knytter fraværet til forhold i jobben.

Tabell 36. *Private eller jobbrelaterte årsaker til fravær*

Hvis du tenker på ditt siste sykefravær, vil du si at det skyldtes forhold i jobben eller utenfor jobben?	Har du i løpet av det siste året hatt sykefravær på mer enn 14 dager?	
	Ja	Nei
I jobben	27.4 %	72.6 %
Utenfor jobben	8.9 %	91.1 %

Blant de som svarte på Fraværsundersøkelsen 1991 viste det seg at det var flere kvinner enn menn som hadde fravær pga. eller tilsyn med barn eller andre omsorgstrengende i familien. Materialet fra de medieansatte viser at fraværet fordeler seg slik:

Tabell 37. *Fravær etter type årsak*

	Media	F'91
Fravær pga. egen sykdom	76.2 %	71.3 %
Fravær pga. sykdom i familien/hushold	10.6 %	7.4 %
Fravær pga. pass/tilsyn av barn/andre	19.9 %	21.3 %

Det er nesten ingen forskjell på sykefraværets årsaker mellom menn og kvinner.

Tabell 38. *Fravær siste 30 dager etter fraværsårsak*

	Menn	Kvinner
- pga. egen sykdom	77.2	74.6
- sykdom i familie, hushold	9.2	11.9
- pass/tilsyn av barn/andre	20.7	18.6

Fraværsnivået er lavt og likt for kvinner og menn med barn over 10 år.

I det følgende ser vi at det å være småbarnsfar og -mor henger sammen med et helt annet fraværsmønster enn det vi finner blant de som *ikke* har barn under 10 år. Det er altså langt på vei den gamle lekse igjen. Voksne kvinner og menn uten barn viser seg å være svært like mht. fravær pga. *egen* sykdom. Blant de som har barn som bor hjemme hos dem og som er under 10 år, viser det seg at mindre enn halvparten av kvinnenes fravær skyldtes deres egen sykdom, mens 61.2 % av mennenes fravær skyldtes egen sykdom.

Tabell 39. *Fravær siste 30 dager og fraværsårsak hos de med hjemmeboende barn under 10 år*

	Kvinne	Mann
Egen sykdom	30,1	61,2
Sykdom i familien/husholdet	28,6	14,3
Pass/tilsyn av barn eller andre	47,6	38,8

Tabell 40. *Fravær siste 30 dager hos de med barn over 10år*

	Kvinne	Mann
Egen sykdom	95,7	95,5
Sykdom i familien/husholdet	4,3	4,5
Pass/tilsyn av barn eller andre	0,0	0,0

Tabell 41. *Fravær siste 30 dager og kjønn*

	Kvinne	Mann
Ja	28,0	16,7
Nei	72,0	83,3

Av dette skyldes tilsammen pass/tilsyn og sykdom i familien. 20.2 % for kvinner og 11.9 % for menn. Kvinner har da høyere sykefravær pga. egen sykdom enn menn. Det er oftest kortidsfravær, og synes å være godt forklarlig med at kvinnene er plassert lavere i organisasjonen, med lavere lønn og flere kombinerte belastningsfaktorer.

Stress øker og fraværet

Innledningsvis i dette kapittelet hevdet vi at stress og psykiske plager var den "store stygge ulven" blant de medieansatte. Dels gjorde vi dette ut ifra at denne typen symptomer/sykdom var mest utbredt. Men som en vil se i det følgende er stress og psykiske plager den symptom-/sykdomsgruppen som har størst samvariasjon med fravær. I tabellene nedenfor har vi prøvd å framstille sammenhengene mellom helseindeksen "stress/psykiske plager" og fravær:

Tabell 42. *Stress og psykiskeplager og fravær siste 30 dager*

Stress/psykiske plager...	Ja	Nei
Lite/ingenting	14,9	85,1
Noe/endel	22,7	78,3
Mye	28,6	71,4
Totalt	19,8	80,2

Blant de som ifølge vår indeks har "lite/ingenting" av stress/psykiske plager, er det 15% som svarer "ja" til at de har vært borte fra jobben en eller flere ganger i løpet av de 30 siste dagene. For de med "mye" stress/psykiske symptomer er det nærmere 30% som svarer "ja" på dette spørsmålet.

Tabell 43. Stress/psykiske plager og fravær lenger enn 14 dager siste år

Stress/psykiske plager...	Ja	Nei
Lite/ingenting	6,4	93,6
Noe/endel	10,5	89,5
Mye	19,0	81,0
Totalt	10,3	89,7

I tabellen ovenfor ser en at andelen som svarer "ja" på at de har hatt fravær på mer enn fjorten dager i løpet av det siste året, øker med "mengden" av stress/psykiske plager.

Vi finner også tilsvarende, om ikke så sterke sammenhenger imellom de andre symptom-/sykdomsgruppene og fravær. Grunnen til at vi her har lagt vekt på sammenhengen mellom stress/psykiske plager og fravær er at den er den mest "robuste" statistisk sett. For eksempel finner vi i vårt materiale en sammenheng mellom nakke-/skulder/ryggsmertor og langtidsfravær det siste året, men ikke i forhold til fravær i løpet av de siste 30 dagene. Det omvendte er tilfellet for de som har fordøyelsesplager, og da bare for de som er mye plaget. På et individuelt nivå er det med andre ord sammenhenger mellom symptom-/sykdomsgruppene våre og fravær. Men på et statistisk nivå blir slike sammenhenger enten for svake eller gruppene det gjelder blir for små.

5.3 Arbeidsmiljø og helse

Kan en så spore stress/psykiske plager tilbake til forhold i jobben? Vi spurte ikke direkte om stresset og de psykiske plagene hadde sine årsaker i arbeidsmiljøet. Men som vi vil vise i det følgende ville mange etter all sannsynlighet ha svart ja til at det de opplever av stress og psykiske symptomer er knyttet til forhold i jobben og miljøet på arbeidsplassen. Vi skal blant annet se på den arbeidsorganisatoriske tilretteleggingen, synet på samarbeid/konflikt og opplevelsen av kritikk og trakassering. Vurderinger av den redaksjonelle ledelsen, medbestemmelsesmulighetene, tidspress i jobben og andre forhold vil bli omtalt senere. Som en vil se har vi laget mange indekser som vi mener belyser disse forholdene.

5.3.1 Arbeidsorganisatorisk tilrettelegging og fravær

Vi har laget en indeks for den arbeidsorganisatoriske tilretteleggingen. V tok vi utgangspunkt i den spørsmålene om arbeidet blir vanskeliggjort på grunn av uklare instruksjoner fra ledelsen, korte tidsfrister, usikkerhet med hensyn til hvem som skal gjøre hva på hvilken måte, m.m. I vår indeks har vi summert opp antall avkryssninger i forhold til om det er daglig, ukentlig, sjelden eller aldri slike opplevelser. De som har krysset av for mange daglige eller ukentlige forekomster antar vi arbeider under en heller dårlig arbeidsorganisatorisk tilrettelegging. Og omvendt - at de som sjelden eller aldri opplever de forhold som ble nevnt har det bra i forhold til den arbeidsorganisatoriske tilretteleggingen.

Denne indeksen har vi delt inn i 5 grupper slik at fordelingen har blitt omtrent 10%, 20%, 40%, 20% og 10%, på en skala fra svært dårlig til svært god. Indeksen er igjen "relativ" og ikke på noen måte absolutt. I tabellen nedenfor har vi forsøkt å framstille sammenhengen mellom den arbeidsorganisatoriske tilretteleggingen og forekomsten av stress/psykiske plager:

Tabell 44. *Stress/psykiske plager og arbeidsorganisatorisk tilrettelegging*

Arbeids-organisatorisk tilrettelegging	Lite/ingenting	Noe/endel	Mye
Svært dårlig	27,0	25,8	47,2
Dårlig	40,1	36,2	23,7
Middels	48,3	33,3	18,4
God	60,4	26,0	13,6
Svært god	66,7	23,8	9,5
Totalt	48,8	30,6	20,6

Som en ser av tabellen ovenfor har nesten halvparten av de som sier at den arbeidsorganisatoriske tilretteleggingen er svært dårlig mye stress/psykiske plager. For de med svært god arbeidsorganisatorisk tilrettelegging er det 10% som har dette. *Tabellen viser en sammenheng mellom arbeidsorganisatorisk tilrettelegging og forekomst av stress/psykiske plager.*

Vi har også forsøkt å lage en tilsvarende indeks over samarbeidsklimaet. I denne indeksen inngår spørsmål om samarbeidet gjør at arbeidet blir lett eller om det er så mangelfullt at det hindrer arbeidet, om samarbeidet omfatter alle eller bare noen grupper, samt forekomsten av konflikter eller dårlig samarbeid innen ledelsen, mellom ledelse og ansatte og mellom ansatte. Også denne indeksen, "samarbeidsklima", delte vi inn i 5 grupper, 10%, 20%, 40%, 20%, 10% på en skala fra "svært dårlig" til "svært godt". Tabellen nedenfor viser at det er en sammenheng mellom samarbeidsklimaet og stress/psykiske plager:

Tabell 45. *Stress/psykiske plager og samarbeidsklima*

Samarbeidsklima	Lite/ ingenting	Noe/ endel	Mye
Svært dårlig	31,0	34,5	34,5
Dårlig	37,2	32,1	30,8
Middels	47,6	33,5	18,8
Godt	63,1	24,6	12,3
Svært godt	66,7	22,9	10,5
Totalt	48,8	30,2	20,6

Ifølge indeksen vår på "stress/psykiske symptomer" skulle halvparten ha "lite eller ingenting". For de som opplever "samarbeidsklimaet" relativt sett som "svært dårlig" er det under 1/3 som er "symptomfrie". For de som opplever "samarbeidsklimaet" som "svært godt" er det 2/3 som er det.

I materialet vårt ser det også ut til at det å få kritikk, oppleve plaging eller ubehagelig erting, eller å bli utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fører til stress eller psykiske symptomer.

Tabell 46. Stress/psykiske plager og kritikk eller trakassering

Vanskeligheter, kritikk, trakassering, e.l. på jobben	Lite/ ingenting	Noe/ endel	Mye
Ingenting	68,6	21,8	9,7
Litt	39,9	36,2	23,9
Mye	29,3	37,0	33,7
Totalt	48,8	30,6	20,6

Av de som ikke opplever disse tingene på jobben er det 2/3 som ikke har "stress/psykiske plager". Blant de som opplever "mye" er det 1/3 som er "symptomfrie".

Som en ser er det en sammenheng mellom samarbeidsklima, arbeidsorganisatorisk tilrettelegging, kritikk, trakassering og stress/psykiske plager, og videre stress/psykiske plager og fravær. På sett og vis er disse sammenhengene "selvfølgeligheter". Når en medie-ansatt opplever kritikk og trakassering på jobben til en slik grad at vedkommende får psykiske plager, vil dette selvsagt øke sannsynligheten for at han eller hun blir borte fra jobben.

I de kommende kapitler vil vi også vise sammenhenger mellom stress/psykiske plager og eksempelvis medbestemmelse, arbeidsvilkår, ledelseforhold og kanskje først og fremst tidspress. Men før dette: Edb, ergonomi og helse.

5.3.2 Edb, ergonomi og helse

I kapittel 3.4.2 la vi fram data som viste hvor stor utbredelse data-teknologien har fått i mediebransjen og hvor hyppig medieansatte bruker dette verktøyet. Men har bruken av datautstyr ført til en bedre arbeidshelse blant de media-ansatte? En spørreundersøkelse gir et "her-og-nå"-bilde og vi kan derfor ikke på grunnlag av materialet vårt si noe om hva som skjer med arbeidshelsen når en begynner å ta i bruk datautstyr i jobben og hva de langsiktige konsekvensene av dette blir. Men en sammenlikning av "storbrukerne" versus de som i liten grad anvender datautstyr i arbeidet kan gi oss gode indikasjoner på hvilke helsekonsekvenser Edb'en har.

I det følgende har vi for oversiktens skyld slått sammen de som bruker datautstyr "hele tiden" og "3/4 av tiden" til en gruppe. De som "sjelden/aldri" bruker datautstyr har vi gruppert sammen med de som bruker Edb "1/4 av tiden". De som bruker datautstyr "1/2 av tiden" har vi latt stå for seg selv. Dermed har vi tre omtrent like store grupper - de som bruker datautstyr "mye", "endel" og "lite" (se figuren forrige side).

Vi har også gruppert de innrapporterte helsesyntomene og plagene i seks grupper. To av disse sykdomsgruppene er av spesiell interesse i denne sammenhengen - "Smerter i nakke/skuldre/rygg" og "Smerter i armer/hender".

Tabell 47. Smerter i nakke/skuldre/rygg og bruk av datautstyr

Bruk av datautstyr	Lite/ingenting	Endel	Mye
Mye	39,7	30,0	29,5
Endel	48,2	29,9	21,9
Lite	59,8	28,2	12,0
Totalt	49,7	29,6	20,8

Ut fra marginalfordelingen for indeksen over "smerter i nakke/skuldre/rygg" skulle vi forvente at omtrent halvparten var symptomfrie innen hver av gruppene hvis det ikke hadde vært noen sammenheng mellom bruken av datautstyr og disse smertene. Av tabellen ser en at ca. 40% av de som bruker Edb mye er symptomfrie, mot 60% blant de som bruker datautstyr lite. Blant de som bruker slikt utstyr lite er det 12% som har mye smerter i nakke, skuldre eller rygg i henhold til indeksen vår. Blant storbrukerne er det 30% som har mye smerter. Tabellen ovenfor viser med andre ord at det er en sammenheng mellom det å bruke Edb i jobben og det å ha smerter i nakke, skuldre eller rygg.

I neste tabell ser en en tilsvarende, om ikke så sterk sammenheng mellom databruk og smerter i armer og hender:

Tabell 48. *Smerter i armer/hender og bruk av datautstyr*

Bruk av datautstyr	Lite/ ingenting	Endel	Mye
Mye	62,5	23,7	13,8
Endel	64,7	20,1	15,1
Lite	80,3	14,7	5,0
Totalt	69,4	19,3	11,3

Skillet går mellom de som bruker datautstyr lite, hvor 80% er symptomfrie, og de som bruker Edb endel eller mye. I de to sistnevnte gruppene er det under 65% som er symptomfrie.

Nå kan en ikke forklare alle smertene i disse delene av kroppen ut fra bruk av datautstyr ene og alene. Den ergonomiske tilretteleggingen både med hensyn til databruk og på andre måter spiller en avgjørende rolle. I skjemaet spurte vi om jobben innebar at en arbeidet i fastlåste eller foroverbøyde arbeidsstillinger, krokete eller vridde stillinger eller at arbeidshøyden var for lav eller høy. På grunnlag av svarene på disse spørsmålene laget vi en indeks over "belastende arbeidsstillinger" i jobben.

Tabell 49. *Smerter i nakke/skuldre/rygg og belastende arbeidsstillinger*

Belastende arbeidsstillinger	Lite/ ingenting	Endel	Mye
Mye	34,3	28,4	37,1
Endel	46,6	35,0	19,4
Lite/ingenting	66,9	24,5	8,6
Totalt	48,5	29,8	20,7

To av tre som opplever lite eller ingenting av belastende arbeidsstillinger, er symptomfrie. Bare hver tredje av de som erfarer mye belastende stillinger, er det. Tabellen ovenfor viser altså en klar sammenheng mellom den ergonomiske tilretteleggingen og forekomsten av nakke-,

skulder- og rygg-smerter. Datautstyret og bruken av det er en del av dette bildet.

I materialet vårt ser det ut til at bruken av datautstyr i jobben er forbundet med smerter i øynene, nakken, skuldrene, underarmen, hendene/håndleddene og i øvre del av ryggen, samt hodepine/-migrene, tretthet-/matthetsfølelse ut over det vanlige og irritasjon, tørrhet i nese, munn og svelg. Denne symptomlista er lang, men det ser ikke ut til å være noen sammenheng mellom bruken av datautstyr og fravær, ei heller ikke indirekte via disse symptomene. Bruk av Edb-utstyr i jobben ser derfor ikke ut til å være sykdomsframkallende. Men en har sett gjennom de tabellene som er lagt fram at det ikke bare er velbehag knyttet til det å være med på datateknologiens utviklingskarusell.

5.4 Nærværsfaktorene og fravær

Men heldigvis får ikke den medie-ansatte bare dårlig helse ved å gå på jobb. Før vi fortsetter med arbeidsmiljøforhold som har en negativ innvirkning på helsa, skal vi se nærmere på "medaljens framside", det vi har kalt *nærværsfaktorer*.

Når en kartlegger arbeidsmiljøet og forsøker å analysere sammenhengen mellom arbeidsmiljøforhold og fravær, blir det lett til at en fokuserer de negative aspektene ved arbeidssituasjonen - stress, belastninger, sykdom, osv. Men arbeidet og arbeidsmiljøet har også sine positive sider - en får bl.a. holde på med ting en liker å gjøre og en treffer andre mennesker.

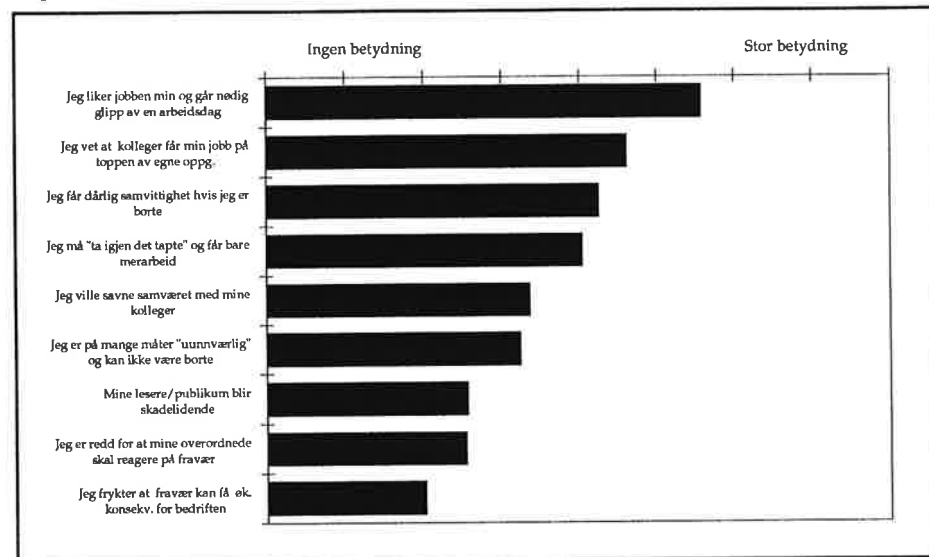
Den som ligger i senga og ikke føler seg helt pigg står overfor et valg: Er jeg frisk nok eller er jeg for syk til å gå på jobb? I dette valget er det mange faktorer som spiller inn. Sykdommen eller symptomene i seg selv er kanskje de viktigste. Tidligere sykehistorie og erfaringer med sykdom spiller en vesentlig rolle - "Kniper jeg muskelplagen i starten, unngår jeg langtidssykemelding". For de fleste er også arbeidet de eventuelt skal gå til og arbeidsmiljøet av en avgjørende betydning i det valget de gjør mellom å være "for syk" eller "frisk nok" til å gå på jobb.

De forhold i arbeidet eller arbeidsmiljøet som gjør at en velger å holde senga eller være hjemme kaller vi *fraværsfaktorer*. Motstykket til dette er *nærværsfaktorene*, de forhold som gjør at en stiller opp til tross for at en føler seg litt skral eller ikke helt pigg.

I undersøkelsen presenterte vi en rekke utsagn og ba hver enkelt om å krysse av for om de var av stor eller liten betydning for at en gikk på jobb selv om en ikke følte seg helt frisk. For en del av utsagnene var det få som sa at det var av særlig betydning i deres valg. For eksempel var det bare 4,5% som krysset av for "stor" eller "en del" betydning på utsagnet "Det er så mye mas hjemme at jeg like godt kan gå på jobben".

På ni av de tilsammen fjorten utsagnene fikk vi en forholdsvis god respons. De ni utsagnene er rangert i forhold til betydning i følgende figur:

Figur 10. *Nærværsfaktorer*.



Vi har på grunnlag av en faktoranalyse gruppert disse ni utsagnene og laget tre indekser.

Den første indeksen som vi har kalt "Tilnytte-/nødvendighetsfølelse" er laget på grunnlag av 4de, 6te, 7nde og 9nde utsagn i figuren ovenfor:

- "Jeg må "ta igjen det tapte" og får merarbeid når jeg kommer tilbake"
- Jeg er på mange måter uunnværlig og kan derfor ikke være borte
- Mine lesere/publikum blir skadelidende
- Jeg frykter mitt fravær kan få konsekvenser for bedriftens økonomi

Et grunntema i disse utsagnene er det å ikke "ha råd til" til å være borte - enten fordi at en rett og slett er uunnværlig, eller at ingen andre overtar ens oppgaver, eller at virksomheten eller publikum blir skadelidende. Vi regner med at den som har kryssset av for "stor" eller "en del" betydning på disse utsagnene virkelig føler seg *nødvendig* eller *til nytte* på arbeidsplassen. Derav navnet på indeksen.

Den andre indeksen har vi laget ut fra 2dre, 3dje og 8nde utsagn i figuren:

- Jeg vet at mine kolleger får jobben min på toppen av sine egne oppgaver
- Jeg får dårlig samvittighet hvis jeg er borte fra jobben
- Jeg er redd for at mine nærmeste overordnede skal reagere på fraværet mitt

Det spørres om denne faktoren, som vi har kalt "Samvittighets-/redselsfølelse", kan omtales som en *nærværsfaktor*? Temaet som ligger i bunnen på disse utsagnene er vel dårlig samvittighet og engstelse for negative reaksjoner fra andre. En kommer seg på jobb for å unngå, framfor å oppnå noe. Det en helst skal forbinde med "nærværsfaktorer" er positive elementer i arbeidet eller arbeidsmiljøet som "trekker opp og ut av sengen".

Den tredje og siste indeksen består av to utsagn, det første og femte utsagnet i figuren:

- Jeg liker jobben min, og går nødvendig glipp av en arbeidsdag
- Jeg ville savne samværet med mine kolleger om jeg var borte fra jobben

Denne indeksen har vi i det videre kalt "Jobbmotivasjon og sosial tiltrekning".

Vi har forsøkt å beholde de opprinnelige kategoriene på indeksene, "stor", "en del", "liten" og "ingen" betydning, på en slik måte at de også reflekterer hvordan informantene har svart på enkeltutsagnene som inngår. Fordelingene på indeksene framgår av tabellen nedenfor:

Tabell 50. *Nærværsfaktorene*

	Ingen betyd -ning	Liten betyd -ning	En del betyd -ning	Stor betyd -ning
Tilnytte-/ nødvendighetsfølelse	10,6	52,4	30,9	6,1
Samvittighets-/ redselsfølelse	3,6	31,3	52,9	12,3
Jobbmotivasjon og sosial tiltrekning	3,6	20,0	47,9	28,6

Den interne fordelingen på hver av indeksene avspeiler svarfordelingene på enkeltutsagnene som inngår. Grunnen til at f.eks. over 60% av deltakerne har endt opp med "ingen" eller "liten" betydning på indeksen "Tilnytte-/nødvendighetsfølelse", er at forholdsvis få har vektlagt de utsagnene som inngår i denne indeksen. På samme måte reflekterer fordelingen på indeksen "Jobbmotivasjon og sosial tiltrekning" at mange har krysset av for "stor" eller "en del" betydning på de to utsagnene som denne indeksen er basert på. Tabellen viser derfor også relasjonen mellom de tre indeksene.

Er det så noen sammenheng mellom disse tre nærværsfaktorene og fravær? Jo, vi finner noen sammenhenger, men de er forholdsvis svake og dels avhengig av type fravær. Måten vi har kartlagt fraværet på setter dessuten visse begrensninger for hvordan vi kan analysere disse sammenhengene.

Vi starter med sammenhengen mellom "samvittighets-/redselsfølelse" og fravær. I den neste tabellen ser en at prosentandelen som ikke har fravær avtar med betydningen av denne nærværsfaktoren:

Tabell 51. Sammenheng mellom "samvittighets/redselsfølelse" fravær

Samvittighets-/redselsfølelse	Har ikke fravær	Har fravær	
		Type I	Type II
Stor betydning	70,4	31,0	69,0
En del betydning	74,8	50,5	49,5
Liten betydning	78,0	60,7	39,3
Ingen betydning	80,0	60,0	40,0
Totalt	75,5	50,8	49,2

Type I: Fravær på 1-3 dager i løpet av de siste 30 dagene, og ikke fravær på mer enn 14 dager i løpet av siste året.

Type II: Fravær på mer enn 14 dager det siste året, og/eller fravær på 3 dager eller mer i løpet av de siste 30 dagene.

Blant de som kommer ut med at "samvittighets-/redselsfølelse" er av "stor" betydning, finner vi at 70% ikke har fravær. For de 30% som her har fravær, vet vi positivt at 31% har ett fravær på 1-3 dager i løpet av de siste 30 dagene og ikke noe fravær på mer enn 14 dager i løpet av det siste året (Type I). Vi vet ikke om noen av disse igjen har hatt andre korttidsfravær eller fravær på mindre enn 14 dager i løpet av det siste året på grunn av måten vi har kartlagt fraværet på. 69% blant de 30% med fravær vet vi har hatt fravær på 14 dager eller mer i det siste året, og/eller fravær på mer enn 3 dager i løpet av de siste 30 dagene (Type II). Det vi ikke vet om denne gruppen, er om de har hatt andre fravær på mindre enn 14 dager i løpet av det siste året.

Går en tilbake tilbake til tabellen og ser på de som kommer ut med at "samvittighets-/redselssfølelse" ikke har noen betydning, finner en at 80% ikke har fravær. For de som her har fravær er det 60% med "type I - fravær" og 40% med "type II". En ser med andre ord at prosentandelen med fravær og at langtidsfraværet er mindre for de som sier "ingen betydning" enn for de som sier "stor betydning".

En måte å tolke dette på er at "samvittighets-/redselssfølelse" er en nærværsfaktor bare for de som har mye fravær. De som har lite eller intet fravær behøver hverken å ha dårlig samvittighet for fraværet sitt, være redd for at overordnede skal reagere eller at kolleger får jobben deres på toppen av sine egne oppgaver. Blant de som har mer fravær er det sikkert noen som legger merke til at fraværet går ut over arbeidsprestasjonene og av den grunn får dårlig samvittighet overfor seg selv eller sine kolleger, eller til og med blir engstelige for at overordnede skal reagere. De kanskje står opp av sykesengen, vel vitende om at det å gå på jobb forlenger sykdommen.

Sammenhengen mellom "jobbmotivasjon og sosialtiltrekning" og fravær er mer rett fram. De som sier at dette er av "stor" eller "en del" betydning har mindre fravær enn de som sier at det å gå glipp av en arbeidsdag eller det sosiale samværet med kolleger ikke er av særlig betydning. Dette er vist i tabellen nedenfor:

Tabell 52. "Jobbmotivasjon/sosial tiltrekning" og fravær

Jobbmotivasjon/ sosial tiltrekning	Har ikke fravær	Har fravær	
		Type I	Type II
Stor betydning	82,1	50,0	50,0
En del betydning	74,5	54,2	45,8
Liten betydning	70,1	38,3	61,7
Ingen betydning	65,5	80,0	20,0
Totalt	75,5	50,8	49,2

Type I: Fravær på 1-3 dager i løpet av de siste 30 dagene, og ikke fravær på mer enn 14 dager i løpet av siste året.

Type II: Fravær på mer enn 14 dager det siste året, og/eller fravær på 3 dager eller mer i løpet av de siste 30 dagene.

En ser også av tabellen at det ikke er noen sammenheng mellom denne nærværsfaktoren og type fravær. "Uroligheten" i fordelingene for de to siste gruppene med hensyn til type fravær, skyldes i hovedsak at forholdsvis få personer inngår her.

"Jobbmotivasjon og sosial tiltrekning" som nærværsfaktor er nær sagt en slags "tautologi". For den som ligger halvsbral i senga og lur på om en er "frisk nok" eller "for syk" til å gå på jobb, er det selvsagt av avgjørende betydning for om vedkommende skal definere seg som det første, at han eller hun liker selve jobben og samværet med kolleger. Den som ikke synes noe om hverken det ene eller det andre, har vel lettere for å si til seg selv at dette går ikke - "jeg er for syk til å gå på jobb".

Når det gjelder nærværsfaktoren "Tilnytte-/behøvdhetsfølelse" finner vi ingen sammenhenger i forhold til fravær. Dette resultatet er noe overraskende fordi fraværsundersøkelsen i '91 hadde vist at det å føle seg til nytte eller behøvd på arbeidsplassen var den viktigste nærværsfaktoren. *Hvorfor er så ikke dette en nærværsfaktor blant de media-ansatte?*

Vi har ingen gode forklaringer på dette. Et forhold kan være at det er en sammenheng mellom denne indeksen og plassering i organisasjonen og virksomhetsstørrelse. Blant de som har kommet ut med "stor" og "en del" betydning på denne indeksen finner vi en overvekt av redaktører og ledere, samt ansatte i mindre virksomheter. Kanskje har vi dermed gjennom indeksen kartlagt noe som er mere en realitet enn en følelse?

Et annet forhold som kanskje spiller inn er sammenhengene i forhold til helse, spesielt "stress/psykiske symptomer" som vi tidligere har vist er sentral i fraværssammenheng. Blant de som sier at "samvittighets-/redselsfølelse" er av betydning finner vi forholdsvis mange som har denne typen symptomer. For de som sier at "jobbmotivasjon og sosial tiltrekning" er viktig er det motsatte tilfellet; de er de friskeste med hensyn til "stress/psykiske symptomer".

Når det gjelder "tilnytte-/behøvdhetsfølelse" finner vi ingen sammenheng i forhold til "stress/psykiske symptomer", men til "fordøyelsesplager" og "psykosomatiske plager". Disse to sistnevnte symptomgruppene er ikke forbundet med fravær på samme måten som "stress/psykiske symptomer", dels fordi forholdsvis få har disse symptomene.

Forklaringen på den "manglende" sammenhengen mellom "tilnytte-/nødvendighetsfølelse" og fravær kan derfor være som følgende: En media-ansatt ligger i sengen og kjenner på om han eller hun er frisk nok eller for syk til å gå på jobb. Dreier dette seg om fordøyelsesplager eller plager av psykosomatisk art, vil vedkommende ta i betraktning hvor nødvendig det er at han eller hun kommer seg avgåre på jobb. Hvis den media-ansatte virkelig føler seg til nytte eller behøvd på arbeidsplassen, kan vedkommende alltid klare seg gjennom arbeidsdagen med en dårlig mage, litt hjerteklapp, svimmelhet eller liknende. Dette er selvsagt avhengig av intensiteten på symptomene. En slik forklaring som dette kan muligens også forklare den "manglende" sammenhengen mellom "fordøyelsesplager", "psykosomatiske plager" og fravær - eventuelle plager overvinnes av følelsen av å være til nytte eller behøvd.

Vi har med dette sett på tre nærværsfaktorer. For "jobbmotivasjon og sosial tiltrekning" var sammenhengen i forhold til fravær enkel og rett fram. Sammenhengen mellom "samvittighets-/redselsefølelse" og fravær var noe mer indirekte - det var de med mest fravær som sa at denne nærværsfaktoren var av betydning. Til tross for at vi ikke fant noen direkte sammenheng mellom "tilnytte-/nødvendighetsfølelse" og fravær, ser vi likevel på denne faktoren som en nærværsfaktor. Dels begrunner vi dette ut ifra vår tidligere fraværsundersøkelse som viste at dette var en nærværsfaktor, dels på grunnlag av den mulige forklaringen som vi presenterte ovenfor.

Nærværsfaktoren "jobbmotivasjon og sosial tiltrekning"

Nærværsfaktoren "Jobbmotivasjon og sosial tiltrekning" var som en så laget på grunnlag av to spørsmål:

- Jeg liker jobben min, og går nødvendig glipp av en arbeidsdag
- Jeg ville savne samværet med mine kolleger om jeg var borte fra jobben

Men hva er det som ligger i dette samværet som en vil savne, eller arbeidsdagen en nødvendig vil gå glipp av? Vi vil i de neste avsnittene forsøke å utdype dette gjennom å se på hvordan denne indeksen korrelerer eller samvarierer med andre spørsmål.

Tidligere laget vi to fraværsfaktorer som vi kalte henholdsvis "samarbeidsklima" og "kritikk/trakasering". Begge disse faktorene samvarierer med "jobbmotivasjon og sosial tiltrekning". De som sier at denne nærværsfaktoren er av betydning sier også at samarbeidsklimaet er godt og de føler seg sjelden ille til mote p.g.a. kritikk og opplever i liten grad plaging eller ubehagelig erting på arbeidsplassen.

Samtidig finner vi at de som har nære kontakter på arbeidsplassen vektlegger denne nærværsfaktoren i noe større grad enn de som ikke har noen de kan snakke fortrolig med. Det ser også ut til at de som har krysset av for at "jobbmotivasjon og sosial tiltrekning" er av "stor" eller "en del" betydning i større grad får tilbakemeldinger på arbeidet de gjør. F.eks. er det 76% av disse som får tilbakemeldinger fra sine kolleger og arbeidskamerater, mot 64% blant de som hevder at denne nærværsfaktoren er av "liten" eller "ingen" betydning.

Det ser ut til at kollegiale, sosiale samspillet varierer fra arbeidsplass til arbeidsplass. I noen miljøer har samhandlingsmønsteret en annen karakter - overordnede, kolleger og underordnede er like gode venner, kanskje til og med nære venner. Samarbeidet "flyter godt", muligens på grunn av at en gir hverandre saklige tilbakemeldinger uten at det blir bare kritikk av det, eller at det oppleves som en eller annen form for trakassering.

5.5 "Til krampa tar?" - Helse og framtidsperspektiver

I 1979-materialet kom det frem at 12% av alle mente at det var fysiske og psykiske belastninger i arbeidet som hadde gitt dem helseplager (sykdom, skade), 20% trodde muligens dette hadde skjedd og 68 % trodde ikke det var mulig. Forholdsvis mange flere kvinner mente at det muligens oppstår arbeidsrelaterte helseproblemer (18%/31%).

I 1992-undersøkelsen - som i 1979-undersøkelsen spurte vi om hvordan journalister og redaktører så på *framtidige* helseskader:

Tabell 53. Fysiske og/eller psykiske forhold som kan føre til helseplager?

	Ja	Muligens	Nei
NJ-kvinner	34 %	44 %	25 %
NJ-menn	25 %	59 %	15 %
NR-kvinner	20 %	71 %	-
NR-menn	16 %	47 %	36 %

Det fremkommer her at både NR og NJ-organiserte i stor grad tror at det er en viss eller stor sannsynlighet for at fysiske eller psykiske forhold kan føre til helseplager på sikt.

I 1979-materialet var 35% sikre på at yrkessituasjonen *ikke* ville medføre helseskader på sikt. 44% var i tvil og 20% var nokså sikre på å få slike skader. Det var ingen vesentlig forskjeller mellom kjønnene i synet på dette.

Endringene over tid ser altså ut til først og fremst å være en viss differensiering mellom menn og kvinner og en klar endring i vurderingene av sannsynligheten for at det ville oppstå helseplager. *Mens hver tredje informant i 1979-utvalget følte seg sikre på at arbeidets belastninger ikke ville gi helseplager er dette nå redusert til hver femte.*

Dette kan gjenspeile mange ulike forhold som er endret siden 1979. Som vi har sett henger nå flere journalister med i faget på tross av økende alder. Men det er ikke slik at de eldste er mest pessimistiske m.h.t. plager - de har nemlig klart seg lenge allerede.

La oss først se hvilke helseplager de ansatte regner med å få:

I 1979 var det vanligste svaret at en regnet med å bli plaget av stress og psykiske problemer (37% - 6% nevnte plager i bevegelsesapparatet, 9 % nevnte fordøyelsesplager og 70% pekte på sirkulasjons- eller hjertelidelser).

I 1992 er det typiske at de nevnes flere plager samtidig og 'stress' opptrer nå sammen med 'museplager' og andre problemer i skjellett-/muskelsystemet som kan knyttes til ny teknologi. Men 1992-materialet inneholder også mange omtaler av fenomenet utbrenthet.

Vanlige svar var:

- "Helseplager jeg tror kan oppstå er magesår, høyt blodtrykk, stress, hodepine, muskelsmerter og stressrelaterte lidelser".
- "Skader på øyne og sener"
- "Smerter og overbelastning".

Det er interessant at det stort sett er nokså vage og udramatiske diagnoser som nevnes når vi vet at journalister antas å ha en viss overhyppighet av en såpass dramatisk sykdomsgruppe som kreft (Arbeidsmiljøkommissionen, Bilagedel D1990).

Mener du at du har fysisk og psykisk helse til å fortsette i det nåværende arbeid til oppnådd pensjonsalder?

I 1979-undersøkelsen sa over halvparten (59%) at de hadde fysisk og psykisk helse til å fortsette i det nåværende arbeidet fram til pensjonsalderen. Nesten 1/3 var usikre (30%) mens 10% var sikre på at de ikke hadde helse til det.

I 1992 svarte 46 % av alle som deltok i NR/NJ-undersøkelsen at de trodde at helsa holdt fram til pensjonsalderen. 42% var usikre og 14% sa nei.

Disse tallene viser at det har skjedd en viss økning i de som er usikre eller ikke tror de makter å fortsette til pensjonsalder. Her er det mange tolkningsmuligheter. Alment har kunnskapene om sammenhengen mellom arbeidsforhold og helsekonsekvenser økt i samfunet.

Tabell 54. *Antallet som tror de kan fortsette i yrket frem til pensjonsalder*

	NJ-kvinne	NJ-mann	NR-kvinne	NR-mann
Ja	41 %	45 %	21 %	51 %
Usikker	46 %	44 %	43 %	30 %
Nei	13 %	11 %	36 %	20 %

Blant de som svarte at de ikke kunne fortsette til oppnådd pensjonsalder forekom det mange interessante utdyppninger. Enkelte var riktignok korte og drastiske som f.eks. "Jeg lever neppe så lenge."

Men blant de som svarte mer inngående fant vi følgende synspunkter:

- "Jeg tror at jeg vil finne meg en mindre stressende tilværelse når jeg blir over 50 år"
- "Det er for hektisk på desken. Jeg blir innhentet av utviklingen, arbeidstid og skiftgang er lite gunstig når jeg blir 10 år eldre"
- "Jeg er sliten etter år med dobbeltarbeid, fysisk, men mest psyksisk. 67 år er for langt unna"
- "Innen den tid er jeg utbrent - dessverre, for jeg liker jobben min"
- "Det er for høyt tempo og for mye stress"
- "Hvis min "muse-arm" viser seg å være blitt kronisk vet jeg ikke om jeg *kan* jobbe fullt ut"
- "Arbeidets innhold gjør det vanskelig for eldre å utføre det tilfredsstillende, for vi har et ungt publikum"
- "Jeg har dårlig rygg som kanskje kan bli værre hvis jeg blir nødt til å jobbe like mye som nå"
- "Jeg planlegger ikke nøye det som skal skje fremover; det som skjer, det skjer"
- "Idag er jeg midt i 30-årene. Jeg ser det som naturlig å finne en mindre stressende jobb - iallefall før jeg er i med tanke på å unngå belastningsskader og sånt"
- "Jeg har en åremålsstilling, den perioden klarer jeg kjøret. Arbeidsmengden er stor."

5.6 Stop-go-stop!

Kropp og sjel henger sammen i et system, og samspillet kan være så tett at det er vanskelig å skjelne angsten og hjertebanken, tankerekken og muskelspenningen. Under belastning kan vi bli spesielt vare for disse sammenhengene. "Jeg kjenner at jeg gjør et gear-skifte" som en arbeidstaker uttrykker det. Vi vet at ulike mennesker med ulik motivasjonsstruktur, ulik risiko-orientering og erfaringsbakgrunn tolker utfordringer forskjellig. Det er når *følelsene* fyrer av reaksjoner via det autonome nervesystem at "kroppen tar saken". Den omsetter opplevelsene av hindre til impulser om å sette i stand kroppen slik at den kan yte. Følelsen er ikke ubehagelig, og noen mennesker kjenner den igjen som en velkommen bølge av en opplevelse der kroppen "fungerer", er på parti. Men denne følelsesmessige og kroppslige mobili-

seringen krysser en annen kurve, nemlig den 'kirkadiske' - som styrer og 'timer' når vi opplever at vi har fått nok, at vi skal stoppe. Den kirkadiske rytmen virker inn på temperaturreguleringen i kroppen og setter kroppsorganer på 'sparebluss' til fastsatte tider. Folk som arbeider i fag og yrker der 'ett stykk jobb' gir tidsorganiseringen, lærer seg til å bekjempe den naturlige trøttheten og tøye den mobiliseringen som de har utløst i sin kropp og som de trenger å få til å vare til jobben er gjort. Observerer man dem, ser man hvordan deres adferd bærer preg av at de stimulerer seg selv til å holde en høy fysiologisk mobilisering. Småsnakk med seg selv, affektive henvendelser til andre og litt småbråkete bevegelser, men også tilførsel av røyk og kaffe er en del av de velprøvde tiltakene.

Opp mot deadline og frem til den siste korreksjon holder denne mobiliseringen. Den skrivende hånd hviler, men i kroppen er det fortsatt 4 gear, før det kulminerer i en rastløshet som ikke kan omsettes i noe produktiv aktivitet. Og så plutselig er kroppen 'parkert', den er tung og vegrer seg mot selv å foreta seg det minste. 'Parkeringsfølelsen' er vanskelig å plassere tidsmessig. Men når den setter inn er det en ny og omfattende snuoperasjon å starte et oppløp mot deadline - igjen.

Når 'av' og 'på' knappen trykkes, settes det igang prosesser som har mer treghet i seg enn hva vi tar med i beregningen. Ikke rart da at vi blir opptatte av å vise at vi er aktive nok på egne vegne, vi trenger ikke attpå til å bli klemt inn i andres aktiviserings- eller kreativiseringsoppbygg.

For hver gang vi manipulerer oss selv, får vi et 'tidstap' pga. at batteriet blir slitent. Det blir også vanskelig å skilne mellom 'parkering' (med frossenhet, muskelsmerter og ofte mageplager) og 'reell' sykdom. Vi må spørre om ikke 'stop-go-stop'-erfaringene ligger under flere av de korttidsfraværene som mediemedarbeiderne har.

Kapittel 6 LEDELSE, MEDBESTEMMELSE, OG ORGANISATORISK MILJØ



Medievirksomheter skal frembringe produkter som etterspørres på et sammensatt marked, offentlig eller kommersielt. For å fremstille en avis, et tidsskrift, et radioprogram eller en fjernsynsutsendelse, kreves det at mange ulike oppgaver koordineres innenfor en gitt tidsramme. I realiteten dreier det seg om å ta i bruk ulike teknologier for å nå det endelige målet. Ulike produksjonskulturer må integreres.

Tradisjonelt er produksjonsorganisasjoner blitt utformet slik at det er et klart skille mellom funksjoner. I avis har administrasjon, teknisk fremstilling og redaksjon vært adskilte og en struktur på toppen har ledet og fordelt oppgavene. I praksis har en pyramide vært plassert på toppen av tre pyramider. Ny teknologi har økt de teoretiske frihetsgradene i valg av organisasjonsmønster. Men det er forholdsvis få eksempler på avvik fra den tradisjonelle grunnformen. Dette medfører at virksomhetene med tiltakende størrelse har forholdsvis lange linjer fra topp til bunn og fra stoffleverandør til distribusjon av det ferdige medieproduktet. Skillet mellom stoffprodusent og teknikere, f.eks. programsekretær og lydtekniker, mellom journalist, redigerer og typograf virker naturligvis inn på driftsformer og jobbenes innhold. Størrelsen på virksomheten ser ut til å ha gitt som konsekvens at vi kan spissformulere noen erfaringer slik:

Jo større virksomhet, desto større ressurser for journalistene til å arbeide med profesjonell distanse til "kildene" og desto mer kontroll over feltet, men samtidig mindre kontroll frem til det endelige produktets uforming. Jo mindre virksomhet, desto nærere forhold til kildene og mindre kontroll over feltet, men bedre mulighet til å følge eget stoff frem til presentasjonsformens endelige rammer.

Ledelsesfunksjonen er viktig og nødvendig, men tar ulik form, ikke bare etter størrelse, men i høy grad også etter hvilket grunnleggende syn "eierne" av virksomheten legger til grunn for organisasjonens mål. Hvordan ser lederne på mulighetene til å utøve sine funksjoner: primært som bransjefolk eller primært som bedriftsledere? Medievirksomhetenes lederskikt er sammensatt av tekniske, administrative og redaksjonelle ledere. I denne undersøkelsen er vi særlig opptatt av de redaksjonelle lederne, men undersøkelsen omfatter også tema som er knyttet til den administrative ledelsen.

6.1 Ledelse

Alle organisasjoner *må* ha en ledelsesfunksjon, og alle grupper utvikler ledere formelt og uformelt. Fra det praktiske liv er det vel kjent at det både er fordeler og ulemper ved intern rekruttering av ledere. Lederskap er innflytelse utover det som følger av organisasjonens rutiner og regler (Katz og Kahn, 1978). I kompetansebasert virksomhet innebærer ledelse tilrettelegging og vedlikehold av prosesser som gjør at den enkelte tar sin kunnskap til anvendelse på måter som er forenelig med virksomhetens primære mål. Forholdet mellom mål og midler må klargjøres.

Kan en leder lede enhver type virksomhet?

I løpet av 1980-årene - også kalt 'ledelsestiåret' - oppsto det diskusjoner omkring følgende spørsmål: er *ledelse* en egen profesjonell virksomhet løsrevet fra et fagfundament, f.eks. skipsbygging, bankvirksomhet eller et departement? Denne diskusjonen kommer sikkert til å fortsette - men svært mange av dem som på 1980-tallet sirkulerte i ledermarkedet med "profesjonell ledelse" som varemerke, fikk erfare at det var svært kort fra Forum Romanum til den Tarpeiske klippe. Det ser nå ut til å være

en klar tendens i retning av at det anses som en fordel at lederen kjenner den "businessen" som han eller hun skal lede.

Hvem er lederen - og hva kjennetegner hans/hennes situasjon?

Lederen er oftere en mann enn en kvinne - og jo høyere opp i hierarkiet vi kommer desto større blir sannsynligheten for at lederen heter Ola og ikke Kari.

Redaktørene har lang ansiennitet i sin virksomhet, i gjennomsnitt nesten 12 år og tilsammen har redaksjonslederne gjennomsnittlig 20 år på baken i medievirksomhet. En betydelig andel av redaksjonslederne, de NJ-organiserte mellomlederne og NR-medlemmene i enda høyere grad, er på en eller annen måte oppfordret til å søke jobben. Sju av ti redaktører, fem av ti mellomledere ble bedt om å ta jobben. Redaktørene er da også minst interesserte i å skifte jobb - om anledningen bød seg ville åtte av ti ikke skifte.

Rekrutteringen av ledere tyder på at det skjer etter "oppdagelsesmetoden", ikke så mye basert på formelle kvalifikasjoner. For eksempel er andelen med universitets- og høyskoleutdanning, lavere blant NR-medlemmene som deltok i undersøkelsen enn blant de øvrige. Redaktørenes andel universitets- og høyskoleutdannede var 56%, blant NJ-organiserte mellomledere 65% og NJ-underordnede var andelen 64%.

I undersøkelse på undersøkelse finner vi at ledere har en tendens til å være godt fornøyde med seg og sitt, mens de underordnede er nokså mye mer skeptiske. På visse punkter er redaktører noe mindre sikre på sitt enn andre ledere. Ser vi på lederdemografien, finner vi ut at ganske mange i mediens lederskikt og i redigerer-, mellomleder- og reporterjobbene, er i 40-årsalderen. De er kommet i posisjon på 80-tallet da det var en kraftig vekstperiode. Dagens 40-åringer er ganske myteomspunnet, en av dem som har kommentert direkte på dette er opptatt av at de har skapt mye ekstra anfektelser og usikkerhet m.h.t. ledelsesformer. I 1979-undersøkelsen var mange kritiske røster hevet mot avislederne, og i løpet av 1980-årene ble nok mange av disse ledere selv. Den interne lederrekrutteringen er en viktig side ved lederskapets aktivitetspremiss i mediebransjen.

Med utgangspunkt i en større undersøkelse som omfattet 2185 respondenter (Sørensen, 1992) skal vi se litt nærmere på lederen som kategori. Lederne på toppnivå er karakteriserte ved at de arbeider svært mange timer mer pr. uke i gjennomsnitt enn andre. De tjener bedre enn andre og tror også mer på lønnsinsentiver enn sine underordnede. Det er noen klare forskjeller mellom ledere i offentlig og privat sektor- blant annet m.h.t hvor sikker de anser seg å være i sadelen. Ledere i offentlig sektor er tydeligvis oftes høyt utdannede og karakteristisk nok synes de egentlig ikke at de noen gang blir utlærte, og at det kreves mer enn ett års trening for å komme inn i jobben deres. Lederskap ser ut til å ta på - ledere er noe oftere enn andre plaget med symptomer og plager - men er sjeldnere borte pga disse plagene.

Vi finner også at ledere i mange bransjer har lite "ekte" fritid, de får gjerne henvendelser av jobbmessig art også når de har "fri". Dette er et fenomen redaktørene kjenner vel til.

Redaktører og redaksjonsmedarbeiderne arbeider i virksomheter der produksjonsprosessen er innrettet mot å skape og håndtere kunnskap. Det er et av paradoksene i bransjen at det nettopp her fremstår så klare forskjeller i de ansattes og ledernes oppfatninger om hvordan den interne *informasjonsformidlingen* går. Rundt halvparten av redaksjonsmedarbeiderne, men knapt en fjerdedel av redaksjonslederne sier at informasjon monopoliseres hos ledelsen.

Er det noe spesielt med redaktørene?

Redaktørene er som vi har sett en gruppe medieansatte som fortsatt er dominert av menn. Likevel, kvinnene kommer. Redaktørene har avtalt dagtid oftere enn øvrige redaksjonsmedarbeidere. Men det er dem som mer enn noen andre sier at arbeidet blir også en del av fritiden. Mer enn 80% av redaktørene, mot 55% av de underordnede redaksjonsmedarbeiderne sa så. Og sammenliknet med både underordnede og overordnede NJ-organiserte er det dobbelt så mange redaktører som får fritiden brutt opp av henvendelser fra publikum. Ingen NR-medlemmer mener at deres jobb kan klassifiseres som typisk "9 -16"-jobb.

Redaktørene synes for en stor del at det går greit å få de underordnede i tale, men det er nesten dobbelt så mange redaktører som NJ-underordnede som sier at de ikke har noen nære kontakter på arbeidsplassen.

Redaktørene svarer i de åpne spørsmålene om utfordringer i jobben, at blant de tyngste oppgavene som ledere er å gi vanskelige tilbakemeldinger. Data gir i grunnen inntrykk av at redaktørene er litt alene i mange sammenhenger og omstillingsprosessene har utsatt dem for forventninger om å mestre på områder som ikke er deres tradisjonelle kompetansefelt.

De endringene mer enn halvparten av de medieansatte har opplevd de siste årene har for størstedelen falt ut positivt for redaktørene - og betraktelig mer positivt for dem enn for de underordnede NJ-medlemmene.

Redaktørene har gjennomgående et lyst syn på samarbeid og likestillingsutvikling. Det er flere grunner til at de er mer positive i sine syn enn andre, f.eks. at de har lengere fartstid i bransjen og kanskje et annet referansenivå enn nykommere.

Men seniorstatus vaksinerer ikke mot personlig opplevelse av kritikk. Over halvparten av redaktørene sier at de ofte eller av og til føler seg ille tilmote p.g.a. kritikk. De ga imidlertid i liten grad uttrykk for at de opplevde nederlag på jobben. Men av de som opplevde nederlag, svarte 59% at nederlaget helt eller delvis var knyttet til motstand fra underordnede. Noen, ialt 25% av de som svarte på spørsmålet, synes deres siste nederlag dreide seg om at de ikke fikk til å si ifra om noe de var misfornøyde med.

Tre av ti sjefer hører selv sjelden noe fra sine nærmeste overordnede, eiere, styre m.v.. Derimot opplever bare halvparten så mange redaktører som "menige" redaksjonsmedlemmer 'ros' fra publikum og i andre tilbakemeldinger. Mens nesten hver tredje 'menig' opplever ros, er det sjeldnere kost for redaktørene. Det blir mer 'blanda drops' til dem. Mer enn halvparten får både ris og ros, og hver femte hører bare ris.

Blant de menige er de som bare får negativ tilbakemelding fra publikum en liten gruppe på 5%. Dette innebærer at menige journalister, fotografer og redaksjonsmedlemmer sannsynligvis får direkte

tilbakemelding på sitt produkt - i det synlige programmet eller avisartikkelen. En helt sentral belønning i arbeidet ligger nettopp i bekreftelsen fra mottakerne om at innsatsen har skapt interesse.

Den kjenner skoen trykker som har den på?

Når det gjelder redaktørenes plass i redaksjonens landskap blir den preget av at de fleste disponerer eget kontor og har utstyr til disposisjon. De har derfor sjeldnere enn NJ-menige og ledere upraktiske arbeidslokaler, utilstrekkelig arbeidsbelysning og nedslitt utstyr. Men det ser ut til at også de er i noen grad bekymret over rot og støv, dårlige kantine- og garderobeforhold der det eksisterer.

Det er svært mange av mellomlederne som melder i fra om høyt arbeidstempo. 82% sier de opplever det i stor grad eller i noen grad. Færre redaktører (70%) hevder at de har høyt arbeidstempo, men også dette er en gruppe med en arbeidsdag i høyt gear. Men akkurat som f.eks. i helsevesenet finner vi at "den på toppen" er mest engstelig for at eventuelle feil skal få alvorlige konsekvenser. Åtte av ti redaktører kjenner denne angsten ofte eller av og til. Mellomlederne er omtrent på samme nivå, mens de "menige" også har forholdsvis mange som deler denne opplevelsen. Seks av ti menige mediemedarbeidere kjenner denne engstelsen.

"Din brors vokter"-funksjonen er en utpreget ledelses-byrde, og redaktørene kjenner godt til den. Sju av ti redaktører sier at de ofte må passe på at andre gjør jobben sin, og resten må vokte på de andre av og til. Bare 4% sier at de sjelden eller aldri må ut i slikt ærend.

Blant de underordnede er det halvparten som ikke behøver å bry seg med hva andre gjør.

En annen side ved dette er at redaktøren ikke får anledning til å konsentrere seg. Svært mange av redaktørene, og betydelig fler enn de menige - har rett og slett for *mange oppgaver å ivareta* samtidig. De har som regel eller alltid anledning til å beslutte *hva* som skal gjøres (98%), *hvordan* det skal gjøres og i hvilket tempo. Og redaktørene kan oftere enn andre bestemme hvem de skal samarbeid med og hvor mye som skal utføres. Det ser heller ikke ut til at aktiv motstand mot deres beslutninger er noe stort problem. Allikevel blir gjennomføringen

plundrete - og redaktøren ser ut til å ha et tyngende innslag av "gjetefunksjon" i sin rolle.

Ett fremtredende paradoks blir at "alle" har varierte arbeidsoppgaver og kan i en viss grad ha innflytelse over planleggingen av arbeidet. Men, det som planlegges gjennomføres ikke uten purringer og oppassing - for manges vedkommende. Dette klassiske arbeidsorganisatoriske problemet blir særlig sterkt følt i 1) konglomeratvirksomheter (der flere produksjonslogikker skal virke sammen) og i 2) kunnskaps- og innovasjonsorienterte foretak. I slike virksomheter der jobben får "prosjektkarakter", dvs. er et ad hoc skapelsesverk, for den "menige" yrkesutøveren blir det utakknemlig å være leder i betydningen "administrerende direktør". I kunnskapsforetak blir ledernes evne til fornyelse og prosessledning en viktig forutsetning for å få "flokket til å følge", se at det er rasjonelt å følge ledelsen.

Hverandres speil?

Ledere mener de gir informasjon i riktig mengde, til riktig tid og så nøyaktig som mulig - mens de ansatte nokså konsekvent hevder - langt på vei det motsatte. Dette er snarere å lese som et signal om at partene i virksomheten ikke ser på informasjon på samme måte. Ofte betyr det også at de formelle spredningsveiene, f.eks. via tillitsvalgte *ikke* fungerer så godt som ønsket. Og "ryktebørsen" er altså - slik de ansatte ser det - sentral for flere enn de 50% som informeres via formelle informasjonskanaler.

Administrative og andre ledelsesrutiner

"Menige" og ledere ser forskjellig på de administrative rutinene og har også forskjellige vurderinger av hvordan ledelsen virker inn på samarbeidet, hvorvidt redaksjonsledelsen er god til å samordne arbeidet, utvikle klare planer og målsetninger og fatte riktige beslutninger til riktig tid.

Det interessante her er ikke bare at forskjellen er størst i forhold til vurdering av klarhet i målsetninger og 'timing'. Data viser at mellomlederne virkelig står på mellomstandpunkter på alle disse feltene. Allikevel ser de ut til å være mer like sine kolleger "på det menige plan" holdningsmessig.

Redaktørene har sterk arbeidsorientering

71% av redaktørene sier at de nødvendig vil gå glipp av en arbeidsdag - selvom de føler seg ute av form. De vil ikke belaste sine underordnede og vet at de er uerstattelige - kommer de ikke må de bare ta igjen det tapte og får merarbeid på et senere stadium. Sykefraværskonsekvensen for bedriftens økonomi teller også mer for dem enn for andre i redaksjonen.

Kvalitetskriterier

Kvalitets- og prestasjonsmål er krevende å holde i hevd og sette. I kreativt arbeid er det kjent at standardsetting er en svært krevende prosess. På den andre siden vil en anta at klare kriterier er en støtte for utviklingen av et godt forhold mellom ledelse og ansatte. Lederne skulle svare på spørsmål om hvilke muligheter de hadde som ledere til å vurdere de ansattes arbeidsinnsats.

Blant mellomlederne - i praksis de daglige arbeidslederne sa 37% at det var *meget lett* og 55% at det var *lett* å vurdere innsatsen. Det var litt flere redaksjonsledere som syntes det var vanskelig å gjøre slike vurderinger, 20% av redaksjonslederne og 8% av mellomlederne.

Alle ble spurt også om muligheten for å vurdere kvaliteten på det som gjøres. Noe av det samme gjenfinner vi i spørsmålet om å vurdere kvaliteten i arbeidet. Men redaktørene synes paradoksalt nok at det er lett å se sammenhengen mellom innsats og kvaliteten på innsatsen og lønnsbetingelser.

Hva med yrkesetikken?

Journalister og redaktører er opptatte av yrkesetikkens utfordringer til dem i deres virke. Fire av fem mener at mulighetene til å ivareta de yrkesetiske verdiene i nåværende yrke er gode. Det var 29% som mente at ledelsen presser grensene og 20% mener at kollegene presser grenser.

Men det er få, bare 11%, som hevder at konkurransen mellom kollegene har betydning for mulighetene til å ivareta yrkesetiske verdier. Da er det langt flere som peker på konkurransen med andre media som årsak (ca. 40%), og ganske mange sier at kilder/politikere/-

annonsører presser grensene. Fire av ti ser en sammenheng mellom høyt tempo og varierende muligheter til å ivareta yrkesetiske hensyn. Få retter søkelyset mot press fra publikum - lesere-seere-lyttere - som kan tenkes å etterspørre stadig mer dristige og nærgående vinklinger. Mer enn halvparten (61%) sier at det er en løpende yrkesetisk debatt i den virksomheten der de arbeider.

Vurderer journalister og redaktører spørsmålene om yrkesetikk forskjellig?

Interessant nok er ikke store ulikheter i synet på mulighetene til å ivareta de yrkesetiske verdiene i nåværende arbeid. Noen flere redaktører enn journalister synes mulighetene er gode (88% mot 80%). Denne enigheten er også langt på vei til stede i spørsmålet om hvilken betydning *tempo* har for de praktiske muligheter til å ivareta yrkesetikken, hvordan eventuelt press fra annonsører, politikere og kilder virker inn og hva konkurranse med kolleger medfører på dette feltet.

Uenighetene - eller sprik i oppfatningene - er størst på spørsmål om *ledelsen* presser grensene og om *konkurransen med andre medier* har betydning. *Opplevelsen av den yrkesetiske debatten varierer*. Det er løpede debatter i virksomheten sier 80% av redaktørene og 56% av journalistene.

Redaksjonell ledelse?

I spørreskjemaet hadde vi en lang rekke positive utsagn om den redaksjonelle ledelsen som den enkelte skulle si seg enig eller uenig i. På grunnlag av disse svarene laget vi en indeks på samme måten som for "samarbeidsklima" og "arbeidsorganisatorisk tilrettelegging". I tabellen nedenfor ser en at synet på den redaksjonelle ledelsen er avhengig av, ikke helt overraskende, om en er journalist eller redaktør.

Tabell 55. *Vurderinger av den redaksjonelle ledelsen*

	Journa- lister	Redak- tører
Svært dårlig	15,7	1,5
Dårlig	31,5	6,9
Middels	25,8	39,2
God	18,0	31,5
Svært god	8,9	20,8

90% av redaktørene vurderer den redaksjonelle ledelsen fra "middels" til "svært god", mens halvparten av journalistene gjør det samme. Den andre halvparten av journalistene sier at den redaksjonelle er "dårlig" eller "svært dårlig". Bare hver tiende redaktør gjør den samme vurderingen av den redaksjonelle ledelsen.

Er en ledelsesform mer suksessfylt enn andre?

Ledelseslitteraturen gir klart belegg for antakelsen om at '*ledelse*' har vært ansett som en type magi i tunge tider. Søkingen etter suksess - skal vi kalle det *behovet* for suksess - har vært så stort at en lanserer 'løsninger' og 'medisin' i en nokså ukritisk presentasjon - et år er det excellence, det neste er det 'change masters' - et år skal lederen ha 'vandre-rundt prosedyrer', det neste skal de sparke et gitt prosentantall ansatte pr. måned.

Vi kunne absolutt ønske oss - og trenge - noen dobbelte blindtester før '*ledelsesresepten*' ble skrevet ut til innvortes bruk. I stedet spres uprøvde og halvprøvde systemer med konsulentnettverkene over den vestlig - og etterhvert den jomfruelige østlige verden. Problemet med slike systemer er at de ofte stjeler oppmerksomheten fra den virkelige utfordringen ledere har, nemlig å *skape et felles fokus* i virksomheten rundt hva vi vil kalle kjerneoppgavene. Kjerneoppgavene er de oppgavene som må løses for at målene skal oppfylles.

Lederen må forvisse seg om at alle begriper hva virksomheten er opprettet for å ivareta. Da blir det også mulig å få til en dialog om den beste måten den enkelte kan innrette seg på for å nå disse målene. Dette er faktisk en tøff oppgave: mange virksomheter går igjennom prosesser som kan kalles *målforskyvning*. Da er hovedmålsetningen

endret gjennom praksis - og det kan oppstå krise i forholdet mellom f.eks. bevilgende myndighet og institusjonen.

I kompetansebasert virksomhet er det særs viktig at alle deler en rimelig god forståelse av hva som til enhver tid er virksomhetens rammebetingelser, mål og hva det er ved disse forutsetningene som begrunner den interne struktureringen av oppgaver og arbeidsroller.

6.2 Spiller medbestemmelse noen rolle ? - internkommunikasjon og medvirkning

I undersøkelsen ble det spurt om flere sider ved den interne kommunikasjonsprosessen.

I alt var det 1/3 av de som svarte som sa at de fikk mye informasjon om virksomheten. Fire av ti sa de fikk en del, mens 1/4 synes de fikk lite informasjon. Av dem som hadde overordnet stilling sa mer enn halvparten at de fikk mye informasjon, og bare 14% at de fikk lite, mens rundt 30% av de underordnede syntes de ble lite informert.

Medarbeidersamtaler

Vi var også interessert i å se nærmere på sammenhengen mellom det å føle seg informert og deltakelse i kommunikasjon, f.eks. gjennom medarbeidersamtaler eller samtale med overordnede. Utbredelsen av medarbeidersamtaler er relativt stor i følge våre data. Rundt 1/3 har ikke deltatt i medarbeidersamtaler. Ikke uventet er det flest som rapporterer deltakelse i slike samtaler i de største virksomhetene, men i bedrifter i mellomstørrelsen er det færrest.

Overordnede som har deltatt i medarbeidersamtaler sier oftere enn andre at de er godt informerte, men dette er ikke tilfelle for de underordnede. Graden av og innholdet i feedback fra overordnede og kolleger kan også tenkes å virke inn på opplevelsen av å ha fått informasjon. Av de som sjelden får feedback fra overordnede er det mer enn dobbelt så mange som gjennomsnittet som synes de er lite informerte.

God ledelse kjennetegnes ved god kommunikasjon

Ikke uventet finner vi at det er en sammenheng mellom en opplevelse av at samarbeidet er godt eller svært godt og en opplevelse av å være informert. En tilsvarende sammenheng kommer tilsyne når vi ser på god og dårlig arbeidsorganisasjon. De som synes at den arbeidsorganisasjonen er god, synes også de får mye informasjon. Og blant de som oppfatter den redaksjonelle ledelsen som god eller svært god er det svært få som synes de får lite informasjon. Det er her vi finner den klareste sammenheng - en god ledelse er kjennetegnet ved god kommunikasjon slik dette oppfattes i redaksjonen.

Av de 34% i utvalget som sier de får mye informasjon, er det 95% som også opplever medbestemmelse. De som er vel informerte er også sterkt representert blant de som hevder at jobben i media er en god, bra, positiv jobb.

En god leder - til forskjell fra en dårlig - skaffer frem et realistisk bilde av virksomhetens kjerneoppgaver og leder og fordeler oppgavene slik at de primære mål ivaretas.

Hva da med en dårlig leder?

- * Dårlige ledere ser ofte ikke sin egen begrensning, og overvurderer sine muligheter til å kunne kontrollere andres adferd.
- * Dermed får detalj-fiksering fotfeste - og lederen taper de større linjer av syne - mens det som lett lar seg kontrollere blir over-kontrollert.
- * Dårlige ledere overser saklige kritikere inntil de samler seg i en uformell motmakt - og kan ydmyke i en gitt situasjon og dermed få bekreftet sin uformelle makt.
- * I kunnskapsbedrifter er ledelsens rolle annerledes enn f.eks. ren vareproduksjon der forbrukeren og produksjonsstedet er uten kontakt.
- * Ledelse som ikke fungerer griper inn i den enkeltes mulighet til å utføre sitt arbeid i forhold til omgivelsene.

Det ser ut til at en ledelses *legitimitet* henger nokså nøye sammen med graden av medbestemmelse som de ansatte opplever i denne prosessen.

Gjennomtenkte instruksjoner i arbeidet?

Under forundersøkelsen viste det seg at enkelte som svarte var svært opptatte av at et symptom på vanskelige tider var en tiltakende følelse av at instruksjoner fra overordnede var lite gjennomtenkt - eksempelvis - "Massevis av knapt tilmålt tid går med på å følge opp lite gjennomtenkte 'prosjekter' av alle slag". "Finnes det noe tråd i det hele, en kan virkelig lure når en opplever å få de underligste instruksjoner"

Som tabellen nedenfor viser er det betydelige forskjeller mellom NR- og NJ-svarene i vurderingen av dette spørsmålet. Prosjektiverksetterne befinner seg kanskje helst i redaktørens rekker - og ofte slik at 'sender' og 'mottaker' opplever tiltak forskjellig. Rundt halvparten av journalistene er delvis eller helt av den oppfatningen at det gis ugjennomtenkte instruksjoner.

Det er ikke uventet at underordnede og overordnede ser ulikt på spørsmålet om en får gjennomtenkte instruksjoner i arbeidet.

Tabell 56. *Andelen som får gjennomtenkte instruksjoner i arbeidet.*

	NJ-kvinner	NJ-menn	NR-kvinner	NR-menn	Alle
Ja,ja delvis	48.5	51.3	69.2	72.9	55.1
Nei,nei delvis ikke	51.5	48.5	30.8	27.1	44.9
Alle	26.3	52.6	1.7	19.3	100

I et arbeidsfelt der tidsorganisering er svært avgjørende for mestring vil opplevelsen av *respekt for tidsbruken* ha en spesiell rolle praktisk, men også symbolsk. Det er ingen tilfeldighet at de åpne svarene inneholder uttrykk for problemer på dette feltet.

Slike eksempler på ugjennomtenkthet kan være særlig problematisk i den interne dynamikken i samspillet mellom ledelse og ansatte. I

miljøer der det er avstand mellom partene kan slike eksempler bli "dynamitt" - og bli trukket fram som bevis på at ledelsen alment sett er lite gjennomtenkt. Og i omstillingstider øker frekvensen av situasjoner der ledelsen faktisk må ta beslutninger og sørge for at disse inverksettes. Alle vet at ikke alt vil vise seg å være fornuftig i etterhand. Disse begrensningene på rasjonalitet er vel kjente og noe ledere hele tiden må forholde seg til, kalkulerer risiki for å ta feil. Dette er det varierte grader av toleranse for i virksomhetene. Det ser ut til å spille en viss rolle at det kommunikative fellesskapet i virksomheten gir de ansatte en viss innsikt i bedriftens strategi.

Også her har medvirkning i andre sammenhenger vist seg å være svært nyttig og positivt virkende, ofte det eneste effektive virkemiddel for å få legitime, erfaringsbaserte og gjennomtenkte instruksjoner.

Medvirkning i det daglige arbeidet?

Hva er det så som karakteriserer den arbeidsdagen som den media-ansatte så nødig vil gå glipp av? Det sosiale samværet med kolleger spiller en viktig rolle. Men også andre forhold er av en vesentlig betydning for at den media-ansatte skal like det arbeidet en går til.

I skjemaet spurte vi om den enkelte var med på forskjellige beslutninger angående opplegget for arbeidet. I tabellen nedenfor framkommer svarfordelingene på de fem underspørsmålene (Spørsmålet ble stilt til samtlige):

Tabell 57. *Er du med på beslutninger angående...*

	Alltid	Som regel	Som regel ikke	Aldri
.. hva som skal gjøres?	32,0	53,8	12,5	1,7
.. hvordan det skal gjøres?	34,2	50,2	13,4	2,2
.. hvilket arbeidstempo?	23,4	45,1	23,5	8,1
.. hvem du skal samarbeide med?	23,7	48,1	22,4	5,8
.. hvor mye som skal gjøres?	27,4	47,5	19,5	5,6

I neste tabell ser en at det er en sammenheng mellom "medbestemmelse" og "jobbmotivasjon" og noe vi har kalt "sosial tiltrekning". Sosial tiltrekning består av faktorene arbeidsglede og kollegasamvær.

Tabell 58. *Beslutninger angående arbeidet og jobbmotivasjon, %?*

Jobbmotivasjon sosial tiltrekning	Alltid	Som regel	Som regel ikke	Aldri
Stor betydning	44,6	45,9	9,4	0,0
Endel betydning	35,4	51,3	11,5	1,8
Liten betydning	25,8	55,2	17,8	1,2
Ingen betydning	13,8	65,5	17,2	3,4

Nær halvparten av de som sier at "jobbmotivasjon og sosial tiltrekning" er av "stor" betydning er "alltid" med når det tas beslutninger angående arbeidet. Blant de som ikke vektlegger "jobbmotivasjon og sosial tiltrekning" er det 15-25% som "alltid" er med.

Vi tolker den sammenhengen en finner i tabellen ovenfor dithen at "medbestemmelse" spiller en vesentlig rolle i forhold til "jobbmotivasjonen". Og forsåvidt er ikke dette noe oppsiktsvekkende - den som får være med i beslutningsprosessen på hvordan arbeidet skal gjøres kan legge forholdene tilrette slik at arbeidet blir mer attraktivt.

I skjemaet spurte vi om hvilke muligheter jobben gir på forskjellige områder: Tabellen nedenfor viser hva de media-ansatte svarte:

Tabell 59. I hvilken grad har du muligheter i jobben din til å...

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I ingen grad
..foreta selvstendige beslutninger og avgjørelser?	77,8	20,5	1,4	0,4
..ha innflytelse over hvilke arbeidsoppgaver du får?	58,3	31,0	8,9	1,8
..ha innflytelse over planleggingen av arbeidet?	64,6	28,9	5,3	1,3
..få varierte arbeidsoppgaver?	53,0	37,0	8,8	1,3
..lære noe nytt i jobben?	41,6	40,4	16,7	1,4
..regulere arbeidstempoet?	21,8	42,9	30,5	4,8
..velge samarbeidspartnere?	22,9	38,7	28,7	9,7
..være i et godt sosialt miljø?	48,5	37,3	12,0	2,2
Muligheter i jobben:	52,1	36,1	11,3	0,5

Vi laget igjen en indeks, en vi har kalt "Muligheter i jobben". Fordelingen for denne er vist nederst i tabellen ovenfor. Neste tabell viser at "muligheter i jobben" og "jobbmotivasjon og sosial tiltrekning" ikke uventet henger sammen:

Tabell 60. Muligheter i jobben og jobbmotivasjon %

Jobbmotivasjon og sosial tiltrekning	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I ingen grad
Stor betydning	65,2	29,2	5,6	0,0
Endel betydning	50,8	38,2	10,8	0,3
Liten betydning	38,0	42,3	19,0	0,6
Ingen betydning	44,8	27,6	20,7	6,9

Bare omkring 5% av de som sier at "jobbmotivasjon og sosial tiltrekning" er av "stor" betydning, sier samtidig at de "i liten" eller "ingen"

grad har "muligheter i jobben". Ser en på de som har krysset av for "ingen" betydning, finner en at over 25% sier de "i liten/ingen grad" har "muligheter i jobben".

"Kremjobb"

Den siste indeksen som vi tidligere også har vært innom er basert på en rekke positive utsagn om jobb og arbeid. Den enkelte skulle ta stilling til om utsagnene var "helt-" eller "nokså riktige", eller "nokså"- eller "helt uriktige" i forhold til egen jobb. Tabellen nedenfor viser at "Arbeidet innebærer kontakt med andre mennesker" var det utsagnet som flest mente var en "nokså" eller "helt riktig" beskrivelse av deres jobb. Utsagnet som fikk minst oppsotning var "Det er gode muligheter for opprykk/forfremmelse".

Tabellen nedenfor viser fordelingsgrunnlaget i figuren. Den viser også fordelingen for indeksen vi har laget, en indeks vi har gitt navnet "Kremjobb".

Tabell 61. "Kremjobb"

	Helt riktig	Nokså riktig	Nokså uriktig	Helt uriktig
Arbeidet innebærer kontakt med andre mennesker	82,7	14,3	2,0	1,0
Arbeidet er interessant	71,8	26,4	1,5	0,4
Arbeidet er slik at du kan arbeide selvstendig	69,2	28,9	1,6	0,2
Arbeidet er samfunnsnyttig	49,2	41,9	6,9	2,0
Jobben er sikker og stabil	41,2	44,9	10,0	3,9
Arbeidsmiljøet er godt	35,6	51,0	11,3	2,1
Jobben er godt betalt	22,8	45,7	23,0	8,5
Arbeidet gir muligheter til å gi andre omsorg og hjelp	21,5	31,3	34,3	12,9
Arbeidet gir mye fritid	8,9	23,6	39,3	28,2
Det er gode muligheter for opprykk/forfremmelse	3,6	22,2	48,5	25,7
"Kremjobb"	32,9	47,0	12,0	8,1

Over halvparten sier at disse utsagnene er "helt" eller "nokså riktige" beskrivelser av deres jobb, med unntak av de to siste - at arbeidet gir mye fritid og at det er gode muligheter for opprykk/ forfremmelse. Det at f.eks. "arbeidet innebærer kontakt med andre mennesker" er sikkert en rent objektiv beskrivelse av arbeidssituasjonen for de aller fleste media-ansatte. Men vi tolker svarene på disse spørsmålene dithen at det også ligger et positivt eller motiverende element i dem. Det må være utrolig få som ikke liker eller blir demotivert av at "arbeidet er interessant". Den som kan arbeide selvstendig i et godt arbeidsmiljø i en samfunnsnyttig, sikker, stabil og interessant jobb som er godt betalt, som innebærer kontakt med andre mennesker og som gir muligheter for omsorg og hjelp til andre, må vel kunne sies å ha en "kremjobb"?

Hvordan er så sammenhengen mellom indeksen "jobbmotivasjon og sosial tiltrekning" og "kremjobb"-indeksen?

Tabell 62. "Kremjobb" og jobbmotivasjon, %

Jobbmotivasjon og sosial tiltrekning	Helt riktig	Nokså riktig	Nokså uriktig	Helt uriktig
Stor betydning	49,8	39,1	7,3	3,9
Endel betydning	29,0	50,0	13,3	7,7
Liten betydning	20,9	50,9	17,2	11,0
Ingen betydning	17,2	48,3	3,4	31,0

Halvparten av de som sier at "jobbmotivasjon og sosial tiltrekning" er av "stor" betydning har krysset av for "helt riktig" på "kremjobb". Blant de som hevder at "jobbmotivasjon og sosialtiltrekning" er av "liten" eller "ingen" betydning, er det rundt 20% som mener at "kremjobb" er en "helt riktig" beskrivelse av jobbene deres.

Det er vel ingen stor overraskelse at den som har en "kremjobb" som venter, heller ser på seg selv som "frisk nok" enn "for syk" til å gå på jobb når vedkommende ligger i senga og ikke er helt frisk. For mange media-ansatte er jobben i seg selv og/eller det sosiale miljøet en viktig nærværsfaktor.

6.3 Tidspress og tilrettelegging av arbeidet

Jobbens kvaliteter må ses i forhold til noen av de belastninger som de medieansatte rapporterer om. Blant de hyppigst nevnte er "tidspress i jobben" en reell tidsgrense som ikke kan flyttes uansett dine behov for å løse en oppgave. Tidspress er knyttet til stress, følelsen av å måtte mobilisere for å komme over en hindring. Og nettopp i denne sammenhengen får god ledelse en spesiell verdi.

Indeksen 'tidspress i jobben' er laget på grunnlag av en rekke med spørsmål om arbeidstid, "deadlines", m.m.:

- Hvor hyppig forekommer det at du blir pålagt å forandre arbeidstiden på grunn av forhold i arbeidet?
- Opplever du høyt arbeidstempo som en miljøplage på din arbeidsplass?
- Forekommer det at du har så mange forskjellige oppgaver at det blir vanskelig å få utført/konsentrert seg om hver enkelt arbeidsoppgave?
- Hender det at du er med på beslutninger angående opplegget for arbeidet ditt, f.eks angående arbeidstempoet?
- Kan du - om du har for mye å gjøre - avstå fra å gjøre ting som har vært planlagt?
- I hvilken grad har du muligheter i jobben din til å regulere arbeidstempoet?
- Hender det at arbeidet blir vanskeliggjort på grunn av korte tidsfrister?

Et gjennomgangstema i disse spørsmålene er tidspress og eventuelle (manglende) muligheter til å handtere tidspresset. Ut fra svarmønstrene har vi laget indeksen 'tidspress i jobben' med fire kategorier; "mye" (10%), "endel" (20%), "noe" (30%) og "lite" (40%).

Indeksen 'tidspress i jobben' er som våre andre indekser relativ i den forstand at NJ- og NR-medlemmer sammenliknes med seg selv. Det kan være slik at de som har fått lav vektning i andres øyne har endel eller mye tidspress i jobben. Indeksen forteller oss med andre ord ikke hvor mye tidspress journalister og redaktører opplever i jobben, men den gir oss muligheter til å sammenlikne de som opplever mye eller

endel versus de som opplever noe eller lite tidspress - da innen rammene av mediebransjen.

Uansett om media-ansatte opplever mye eller lite tidspress i forhold til andre, kan vi med sikkerhet si at det tidspresset de opplever ikke er helsefremmende. Tvert om - de som får høy vektning på tidspressindeksen vår har også utslag på, tildels store utslag på alle helseindeksene våre. Ikke uventet er det en sterk sammenheng mellom 'tidspress i jobben' og 'stress/psykiske symptomer' som vist i følgende tabell:

Tabell 63. *Stress/psykiske symptomer og tidspress, %*

Tidspress i jobben	Lite/ ingenting	Endel	Mye
Lite	62,6	24,2	13,2
Noe	45,9	36,4	17,8
Endel	41,0	32,5	26,5
Mye	18,5	34,6	46,9

Blant de som opplever lite tidspress er det over 60% som er "symptomfrie" med hensyn til stress og psykiske symptomer, mens 13% har "mye". For de som opplever mye tidspress er de tilsvarende tall 19% og 47%.

Vi finner tilsvarende sammenhenger, om ikke så sterke, mellom 'tidspress i jobben' og 'psykosomatiske plager' og 'fordøyelsesplager'. Dette er ikke særlig overraskende da begge disse to helseindikatorer sikkert har en psykisk komponent i seg. Litt mer overraskende er det at vi også finner tilsvarende sammenhenger mellom 'tidspress i jobben' og smerte-indikatorer - 'smerter i nakke/skuldre/rygg', '- i armer/hender' og '- i nedre ekstremiteter'. Men her igjen - hvem har ikke opplevd den stive nakken som melder seg når det står på som verst?

Smertene i kroppens ekstremiteter kan muligens forklares ut fra at en på grunn av tidspresset er nødt til å gjøre ting på en uhensiktsmessig måte. Vi finner også i materialet en sammenheng mellom 'tidspress i jobben' og forekomsten av belastende arbeidsstillinger. En del media-ansatte har sikkert et såpass stort tidspress at de ikke har mulighet til å ta mer ergonomiske hensyn når de arbeider.

Hva skyldes det tidspresset som de media-ansatte opplever i jobben? Først og fremst ser det ut til at den arbeidsorganisatoriske tilretteleggingen er avgjørende. Tabellen nedenfor viser at det er en sammenheng mellom de to indeksene våre, 'arbeidsorganisatorisk tilrettelegging' og 'tidspress i jobben':

Tabell 64. Tidspress i jobben og arbeidsorganisatorisk tilrettelegging, %

Arbeidsorganisatorisk tilrettelegging	Lite	Noe	Endel	Mye
Svært god	63,1	28,6	8,3	0,0
God	58,6	24,9	11,2	5,3
Middels	41,1	30,5	21,2	7,2
Dårlig	21,1	33,6	29,6	15,8
Svært dårlig	11,2	30,3	30,3	28,1

Ser en på de som sier at den arbeidsorganisatoriske tilretteleggingen er "svært god", finner en ingen som sier at de har "mye" tidspress i jobben. Over 60% sier her "lite" tidspress. Blant de som mener at den arbeidsorganisatoriske tilretteleggingen er "svært dårlig" er det nær 30% som opplever "mye" tidspress i jobben. Bare 11% av disse opplever "lite" tidspress.

Det er en klar sammenheng mellom arbeidsorganisatorisk tilrettelegging og tidspress i jobben. Men hva er det som er årsak til hva? Er det en dårlig arbeidsorganisatorisk tilrettelegging som forårsaker tidspresset? Eller er det tidspresset som gjør at en opplever den arbeidsorganisatoriske tilretteleggingen som dårlig? Statistikken kan ikke hjelpe oss til å avgjøre slike spørsmål om årsak og virkning. Det er sikkert også en gjensidig påvirkning her. Under tidspress virker den arbeidsorganisatoriske tilretteleggingen uhensiktsmessig samtidig som tilretteleggingen er avgjørende for om en opplever tidspress eller ikke.

En står ovenfor en liknende problemstilling om årsak-virkning når en ser på sammenhengen mellom vurderingen av den redaksjonelle ledelsen og tidspresset en opplever. Dette er vist i tabellen nedenfor:

Tabell 65. Tidspress i jobben og redaksjonell ledelse, %

Redaksjonell ledelse	Lite	Noe	Endel	Mye
Svært god	50,0	30,9	11,7	7,4
God	50,6	27,8	15,6	6,1
Middels	39,7	33,9	19,1	7,4
Dårlig	34,4	27,1	25,5	13,0
Svært dårlig	21,7	26,1	31,5	20,7

Halvparten av de som sier at den redaksjonelle ledelsen er "svært god" eller "god" opplever "lite" tidspress i jobben. Ser en på de som kommer ut med "svært dårlig" om den redaksjonelle ledelsen er det litt over 20% som opplever "lite" tidspress. Over halvparten her opplever "endel" eller "mye" tidspress.

De to forutgående tabellene viste at det i materialet vårt er sammenhenger mellom redaksjonell ledelse, arbeidsorganisasjonisk tilrettelegging og tidspress i jobben. Til tross for at statistikken ikke gir grunnlag for å konkludere om årsak og virkning, er det logisk sett ledelsesforholdene og arbeidsorganiseringen som sannsynligvis er årsak til tidspresset og ikke omvendt.

Men arbeidsorganisering og redaksjonell ledelse er ikke hele "sannheten" med hensyn til opplevd tidspress. *Medvirkningsmulighetene og andre muligheter i jobben hører også med i bildet. Disse forholdene regner vi ikke som årsaker til tidspresset, men heller som mestringsmuligheter/strategier. De to følgende tabellene viser sammenhengene mellom medbestemmelse, muligheter i jobben og tidspress:*

Tabell 66. Tidspress og muligheter i jobben, %

Muligheter i jobben	Lite	Noe	Endel	Mye
I stor grad	56,7	25,2	14,1	4,0
I noen grad	24,8	39,5	24,8	10,9
I liten/ingen grad	12,5	19,8	34,4	33,3

Tabell 67. Tidspress og medbestemmelse i jobben, %

Medbestemmelse	Lite	Noe	Endel	Mye
Alltid	57,3	26,4	13,2	3,1
Som regel	33,4	35,3	21,6	9,6
Som regel ikke	20,8	17,8	33,7	27,7
Aldri	10,0	10,0	40,0	40,0

Vi har ovenfor sett på det vi antar er viktige årsaker til tidspress i jobben og potensielle mestringsmuligheter eller strategier. Men tidspresset ser også ut til å ha sine konsekvenser i forhold til arbeidsmiljøet. Kanskje lever mediebransjen opp til ordtaket "når krybben er tom, bites hestene"? Det kan i alle fall virke sann, når en ser på følgende tabell som viser en sammenheng mellom tidspress i jobben og samarbeidsklimate:

Tabell 68. Tidspress i jobben og samarbeidsklimate, %

Samarbeidsklimate	Lite	Noe	Endel	Mye
Svært godt	56,2	29,5	11,4	2,9
God	45,4	32,3	16,9	5,4
Middels	40,6	30,3	20,6	8,5
Dårlig	28,8	25,6	26,9	18,6
Svært dårlig	29,8	31,0	23,8	15,5

Blant de som sier at samarbeidsklimate er "svært godt" er det over halvparten som sier de opplever "lite" tidspress. Få, under 5%, sier de opplever mye tidspress. For de som sier at samarbeidsklimate er "dårlig" eller "svært dårlig" er det under 30% som opplever "lite" tidspress. Rundt 40% opplever "endel" eller "mye" tidspress i jobben. Tabellen ovenfor viser med andre ord en klar sammenheng mellom tidspress i jobben og samarbeidsklimate på arbeidsplassen.

Når tidspresset omtales som årsak og samarbeidsforholdene som virkning, er det en tolkning vi legger inn i tabellen ovenfor. En annen og like holdbar tolkning kunne være at et dårlig samarbeidsklimate gjør at arbeidet ikke flyter særlig godt og at det dermed oppstår tidspress. Igjen står en overfor spørsmålet om hva som er årsak til hva.

En har her også en tredje tolkningmulighet, muligheten for gjensidig vekselvirkning mellom samarbeidsklima og tidspress. Men vi ser på samarbeidsklimaet mer som en virkning av enn en årsak til tidspress fordi vi i materialet vårt finner en klar sammenheng mellom tidspress og det vi har kalt 'kritikk og trakkasering'.

Tabell 69. Tidspress i jobben og kritikk, %

Kritikk og trakkasering	Lite	Noe	Endel	Mye
Ingenting	50,2	29,3	15,7	4,8
Litt	39,9	26,8	20,7	12,7
Mye	24,0	34,1	27,4	14,4

Ser en de to forutgående tabellene i sammenheng bygger det opp om vår tolkning av at samarbeidsklimaet snarere er en virkning av enn en årsak til tidspress i jobben. Det ser ut til at tidspresset setter samarbeidsrelasjonene på prøve - alle må sette alle kluter til og nåde den som ikke strekker til. I situasjoner hvor en gjør sitt beste men ikke blir helt fornøyd med resultatet, er det lett å ta alle, også velmente kommentarer og tilbakemeldinger som negativ kritikk.

Vi finner også tilsvarende sammenhenger mellom 'tidspress i jobben' og det vi har kalt tiltrekningsfaktorer, forhold i jobben som gjør at en går på jobb til tross for at en ikke er helt frisk. Som et eksempel på dette viser vi i følgende tabell sammenhengen mellom tiltrekningsfaktoren 'jobbmotivasjon og sosial tiltrekning' og 'tidspress i jobben':

Tabell 70. Tidspress i jobben og jobbmotivasjon, %

Jobbmotivasjon og sosial tiltrekning	Lite	Noe	Endel	Mye
Stor betydning	48,5	28,3	18,9	4,3
Endel betydning	39,2	29,5	21,0	10,3
Liten betydning	30,1	34,4	21,5	14,1
Ingen betydning	37,9	17,2	17,2	27,6

Tabellen ovenfor antyder at tidspresset virker demotiverende i forhold til jobben. En slags bekreftelse på dette får vi når vi ser sammenhengen mellom 'tidspress i jobben' og indeksen vi har kalt 'kremjobb?':

Tabell 71. Tidspress i jobben og "Kremjobb", %

"Kremjobb?"	Lite	Noe	Endel	Mye
Helt riktig	53,7	28,0	14,9	3,4
Nokså riktig	38,1	30,5	20,4	11,0
Nokså uriktig	25,5	33,7	27,6	13,3
Helt uriktig	16,7	25,8	31,8	25,8

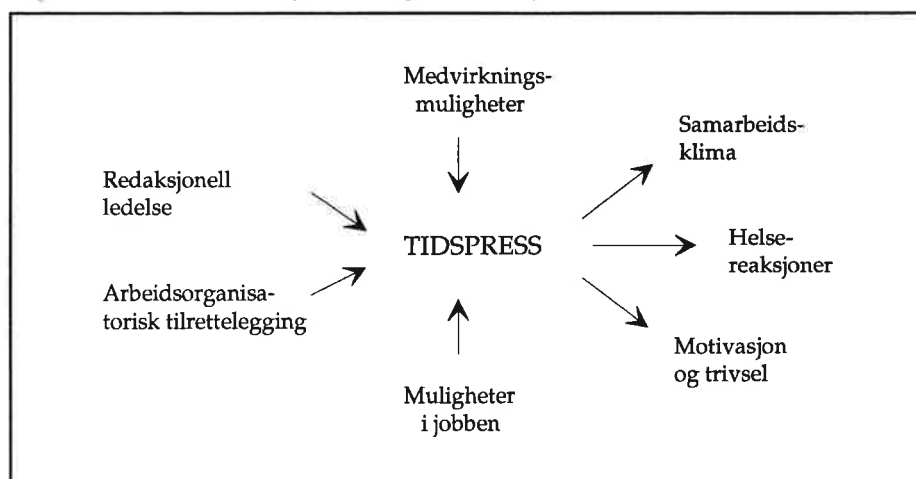
Under 20% av de som sier at "kremjobb" er en "helt riktig" beskrivelse av jobben opplever "endel" eller "mye" tidspress. Blant de som mener at påstanden om kremjobb er "helt uriktig" er det over halvparten som opplever tidspresset på samme måten. Tabellen ovenfor viser med andre ord en klar sammenheng mellom tidspress og opplevelsen av kremjobb eller ikke.

I gjennomgangen av årsaker og virkninger i forhold til tidspress har vi brukt en rekke indikatorer. Indikatorene har vi laget på grunnlag av svarmønstre på flere tematisk beslektede spørsmål. Et problem som oppstår i slike gjennomganger er skillet mellom begrepene en bruker. På en måte er det et klart skille mellom 'samarbeidsklima' på den ene siden og 'redaksjonell ledelse' på den andre. Men samtidig er samarbeidsforholdet mellom over- og underordnede et viktig element i begge indikatorene. Dermed har vi en slags "overlapp" mellom disse to begrepene som gjør at skillet mellom dem blir uklart. På en måte blir de to sider av samme sak. Og når to begreper på denne måten muligens avspeiler noe ulike aspekter av det som kan være ett og samme fenomen, *må* det også være en statistisk sammenheng mellom dem. Det omvendte ville være meget overraskende, i dette tilfellet at det ikke var noe sammenheng mellom 'redaksjonell ledelse' og 'samarbeidsklima'. Derfor kan noen av de resultatene vi har lagt fram virke mer som selvfølgeligheter enn som signifikante funn.

Dette til tross har vi forsøkt å framstille sammenhengene mellom tidspress i jobben og arbeidsmiljøindikatorene i følgende figur. Noen anser vi mer som årsaker til tidspress, de har vi satt til venstre i

figuren. Andre anser vi for virkninger av tidspress og de finner en på høyre side.

Figur 11. Årsaker til og virkninger av tidspress.



Bemanningsspørsmål

I en serie spørsmål ble NJ og NR-medlemmene spurt om bemannings-situasjonen - og her ble det stilt spørsmål om bemanningen både på "produksjonssiden", "administrasjonssiden" og "redaksjonssiden".

Når det gjaldt vurderingen av "administrasjons- og redaksjonssidens" bemanning var enigheten mellom NJ og NR-medlemmene relativt stor, og det var en liten prosent som mente bemanningen var passende, noe over en tredjedel at den var passende og vel 60% at den var for lav. Uenigheten i vurderingen av disse bemanningsspørsmålene gikk først og fremst på vurdering av "produksjonssiden", der 37% av de mannlige redaktørene mente det var for høy bemanning i produksjonen.

6.4 Opplevelse av organisatoriske endringer

I den vestlige kulturen er arbeids- eller yrkesrollen svært sentral i det enkelte menneskets selvoppfattelse. "Hvem er han?", er ofte ensbetydende med spørsmålet "Hva gjør han?". Identitet bygges opp

gjennom erfaringer som vi skaffer oss i samspill i tråd med vår egen forståelse av hva vi bør og må gjøre fordi vi er "oss selv". I enkelte yrker blir den direkte koplingen mellom vår arbeidsidentitet og vår totale egen forståelse av hvem vi er særlig sterk. Det ser ut til å være slik at yrker der "tredjeparts-interesser" kontinuerlig berøres direkte av hvordan yrkesutøverne gjennomfører sine oppgaver krever relativt sterk personlig investering i arbeidet. I mange tilfelle bygger utdanningssystemene inn en innføring av profesjonelle normer og regler som forutsetter at yrkesutøveren utvikler et personlig forankret skjønn. Det eksisterer også et sett av uformelle normer som de fleste innenfor en yrkeskategori er nødt til å forholde seg til, men disse normene er ikke nødvendigvis kjente utenfor yrkeskulturen. En betydelig andel av de daglige belstutnings- og styringsprosessene som skjer - og som er helt avgjørende for troverdigheten i virksomheten - er slike internaliserte personlige handlinger. Den grunnleggende tilliten i en virksomhet, mellom ansatte og ledere, og ansatte imellom bygger, på en erfaring om at disse normene kan tas for gitt.

I redaksjonene kommer og går det personale som opplever at hver redaksjon har utviklet sin kulturelt og historisk bestemte variant av det vi kan kalle profesjonenes normfellesskap. Variasjonsbredden kan være så stor at ulikhetene er det som slår en mest i øynene. Redaksjonens og/eller mediahusets kultur går sammen med profesjonskulturens verdier og gir klare, omenn av og til usagte regler, for adferd, regler for vurdering av resultatet av innsatsen. Ved siden av disse 'indre' kriteriene opptrer også vurderinger hos brukerne, seere, lyttere, lesere og dem som er aktører i samfunnslivet og i avisens spalter eller i fjernsynsruta. Til sist, noen vil si først og fremst, skal nyhets-media-produktet være omsettelig som vare.

Blant ett av medieverdenenes mange paradokser er dette at mens det er blitt teknologisk sett stadig "lettere" å lage varer er grunnlagsproblemene tiltatt i kompleksitetsgrad - og uten at det har vært anledning til å ta igjen det yrkesmessige "jet-lag" som ny teknologi har skapt.

Når redaksjonsmedarbeiderne dekker omstillings- og endringsprosesser i andre virksomheter beskrives og billedlegges prosesser de selv står midt oppe i. Men hva er anatomien i de endringsprosessene som mediearbeidsplassene erfarer, og hvordan berører dette arbeidsglede og yrkesidentitet?

La oss nærme oss dette spørsmålet ved å se på de svarene som deltakerne i undersøkelsen ga på spørsmål om deres positive og negative erfaringer med endringer de selv hadde opplevd:

De som deltok i undersøkelsen hadde oftere opplevd endringer enn uforanderlighet. Vel halvparten hadde opplevd endringer, 40% i positiv retning og 16% i negativ retning.

Positive endringer:

De positive endringene som ble omtalt av flest var knyttet til

- 1) forbedring av det tekniske utstyret
- 2) økt organisasjonsmessig orden i bedriften
- 3) nye oppgaver
- 4) nye arbeidsformer og nye veiledningssystemer
- 5) personer har funnet en personlig, skreddersydd løsning på et fastlåst, vanskelig arbeidsforhold.

I et åpent følgespørsmål ble svareren oppfordret til å utdype svarene:

Tekniske forbedringer kommer høyt opp på listen over sider ved det jobbsituasjonen som er forbedret. Som en uttrykker det. "Bedre utstyr!". Positive endringer kan i høy grad også være personlige, en skriver:

"Jeg har fått et større ansvarsområde i min jobb", en annen opplevde at det var bra å bli bønnhørt da ønsket om en retrett oppsto: "Jeg hadde en redaktørjobb, men jeg fikk anledning til å gå inn i en journalistjobb igjen. For meg ble arbeidspresset for stort, særlig i forhold til familie og fritid".

De fire første endringene er uttrykk for at omorganiseringen har medvirket til at den enkelte får bedre verktøy, en klarere plassering i organisasjonen, mulighet for å arbeide sammen med andre og få veiledning. Det femte endringspunktet reflekterer at de organisasjonsmessige endringene har gjort det nødvendig for noen å konkretisere helt individuelle varianter for å kunne arbeide videre. Noen har bedt seg løst fra en lederposisjon der de ikke kom til sin rett, noen gikk rett fra redigering til å bli skrivende og noen fikk "uortodokse" arbeidstidsordninger eller jobb-mixer. Overgang til frilansstatus har for enkelte vært en slik løsning, (men her er det også enkelte som har opplevd skiftet som resultat av press).

"Jeg har tilpasset meg frilanstilværelsen og er blitt mer kreativ på et område der jeg er spesielt interessert."

"Jeg har ikke lenger min konfliktfylte stilling i redaksjonen. Nå jobber jeg hjemmefra, på deltid. Alle er fornøyde, også jeg, i min frihet der jeg kan utfolde meg bedre."

"Jo, jeg har skiftet arbeidsplass - fra en liten og tungt drevet avis til en større og bedre organisert - ."

"Jeg har fått den stillingen jeg har lyst på - "

"Jeg arbeider nå innenfor en ramme der jeg har mer allsidige oppgaver, større muligheter til å påvirke valg av oppgaven og oppgaveutførelsen."

"Omorganiseringen har medført at jeg har fått mer meningsfylt arbeid."

"Avisen er blitt omorganisert, og for meg har det stort sett ført til at jeg får gjøre hva jeg vil selv innen vide rammer. Jeg slipper rutinearbeid og jeg har styring på egen arbeidsdag."

"Kort fortalt: Ny teknikk, mere samarbeid og glød blant kollegene og en 'vinnerholdning'."

"Nå kan jeg selv velge ut de jobber og oppdrag som passer best for meg."

"Endringene her: ny jobb, nye utfordringer med nye arbeidsredskaper, arbeidsmiljøforhold, feedback, inspirasjoner, lay-out og mere til."

"Jeg har fått anledning til å arbeide på et felt jeg selv har valgt, og dessuten har jeg sluppet administrativt ansvar."

"Evnen til å skape, bedre trivsel og bedre økonomi."

"Listen inneholder blant annet bedre fysisk utforming, røykerom, nytt datautstyr, flere møteplasser som omfatter ukentlige møter med hele redaksjonen og oppgaveorienterte samarbeidsmøter."

Det meste har en god side og en dårlig side: Omstillings- og endringstider innebærer sammensatte erfaringer. Noe er positivt, noe mer negativt.

"Det har vært positive endringer teknisk sett, gjennom PC-data og direkte innskriving, men det har vært negativt fysisk sett."

"Etter betydelige oppsigelser av kolleger og teknisk omlegging er miljøet blant de ansatte blitt bedre. Forholdet mellom ledelsen og journalistene er meget bra."

"Arbeidssituasjonen har forandret seg dramatisk med både positive og negative følger. De positive omfatter større innflytelse og mere lønn, de negative mer stress og større krav."

Det er med andre ord vanskelig å ha kaken og spise den samtidig.

For å oppsummere: *De endringene som innebærer at redaksjonsmedarbeiderne kan få gjort jobben og komme i kontakt med sitt skapende potensiale og dyrke det, oppleves som positivt. Det er gjennom å bruke sitt talent man blir talent, det er gjennom å produsere mediestoff at fotografer, journalister og redigerere blir i stand til å være i sin identitet.*

De negative erfaringene:

Det verste er de endringene som er ikke-forandringer eller halvgjorte forandringer, skal vi tolke svarene. Enkelte har opplevd omorganiseringer som en slags variant av stol-leken (musical chairs), andre beskriver det som hendte hos dem slik:

"Omorganiseringen var lite gjennomtenkt, den førte til andre omorganiseringer og så etter en stund delvis tilbake der vi altså befant oss før."

"Det begynte med feilvurderinger fra dem som skulle lede omorganiseringen, gikk via opprettelse av et byråkrati som la en demper på all kreativitet til "øvelser" i kreativ forandring tilbake til en retorisk forståelse av forandring."

Slike endringsøvelser ser ut til å skape oppgitthet og sinne. Ved siden av reaksjonene på de "tomme forandringene" finner vi at de endringene som oppleves som mest negative er knyttet til 1) økt produksjonstakt

og 2) endringer i driftsform og økonomiske innstramninger. Få har nevnt negative forandringer i det fysiske arbeidsmiljøet.

1) *Økt produksjonstakt.*

La oss lytte til noen av svarene (i lett anonymisert form):

"Hos oss er det blitt mer tidspress, mer skjermarbeid og økte "muse-plager."

"Jeg har fått for stort arbeidspress."

"Endringene har gått i retning av mere arbeid og stort arbeidspress."

"Mere sendetid er det blitt og flere direktesendinger. Dette gir mere stress og arbeidspress."

"Vi har fått mye nytt utstyr, men det er vanskelig å få satt av tid til å lære seg det skikkelig."

"Her er det konflikter og større krav pga. utvidet sendetid."

"Mere arbeid, større press, større krav og også vanskeligere oppgaver er min erfaring."

"Tja, det kreves mye mer av meg i dag enn for 10-15 år siden. Men dette kan ha noe med alder å gjøre?"

2) *Endringer i driftsform og økonomiske innstramninger*

"Økonomiske innstramninger fører til manglende kildekontakt og oppfølging av saker jeg oppfatter som viktige."

"Det kreves nesten utelukkende økonomirasjonalisering. Personalpolitikken er slett, for å si det mildt."

"Det er blitt mindre informasjon, mer mistenkeliggjøring fra toppledelsen, ledelsen opptrer lite konsekvent. Jeg vil betegne den som vaklende og svak, uten klare mål for virksomheten. Ledelsen er rett og slett mest opptatt av fillesaker."

"Omstillingsprosessen har medført usikkerhet, blant annet førtidspensjonerings."

"I min avdeling er det oftere og oftere for lite folk. Men samme jobben skal gjøres. Nå er det også færre ledd før oss slik at en del arbeid som skulle vært utført der, faller på min avdeling."

"Opprinnelig var vi en gruppe journalister og en kontoransatt. Nå er antallet journalister redusert med en tredjedel. Vi får mye arbeid som ikke er journalistisk virksomhet, men kontorrutiner."

"Ledelsens mangel på ledelse og amatørmessig personalpolitikk har resultert i et elendig arbeidsklima."

"Vi har fått nye ledere uten faglig erfaring som også er historieløse. Vi opplever at vår identitet blir satt på prøve og at kvalifikasjonene våre utnyttes for dårlig. Resultatet virker inn på motivasjonen i arbeidet."

"Stikkordsmessig: ny ledelse, ny lederfilosofi og sentralisering av beslutningsprosessen. Dette gjelder også stoffvurdering."

"Mindre penger, færre folk - samme ambisjoner?"

"Jeg er blitt omplassert og har nå dårligere arbeidstidsordning og lønn."

"Det er blitt vanskeligere å holde i hevd mitt 'tunge' stoffområde. Nå er det en evig kamp mot 'kjapphetsjournalistikk'."

"Her er det stadige omorganiseringer. Det er vanskelig å få informasjon - sensur." "Det fagområdet jeg jobber med er lagt på is pga. pengemangel."

"Jeg opplever større krav fra eiere og ansatte. Det blir lengre arbeidsdager og mer reising til møter."

" Det satses bare på teknisk utvikling."

"Driftsinnskrenkning og lite penger medfører at det blir færre store jobber som utføres av fotografer. Journalistene blir sendt ut med kamera på jobbreise."

Kapittel 7 "MÅ" DET VÆRE SÅNN?



7.1 Arbeidsmiljøet kan kvalitetssikres

Organisasjonsmønstre er verktøy, redskaper som skal understøtte verdiskapingen. Med andre ord må arbeidsorganisasjonen *utløse og fornye energien* hos medarbeiderne. Det er neppe tvil om at det nettopp er slike effekter en håper å oppnå ved omstilling - og ny ledelse. Ønsket effekt av ny ledelse kan ikke oppnås uten en god forståelse av de samlede krav til virksomheten. Ledelsen må kunne bearbeide den informasjon som tilflyter organisasjonens ansatte i deres kontaktflate med brukere, lesere, lyttere, seere. Registrering av aktiviteter f.eks. med henblikk på å belønne etter innsats kan mobilisere motstand blant de ansatte fordi registreringen rett og slett ikke "måler" den reelle situasjonen i arbeidets gang.

Organisasjonsmønstre som fungerer godt baserer seg på en forståelse av *kjerneaktivitetene* i virksomheten. Da blir også ledelsesrollene forankret i den handlingsvirkelighet som de ansatte identifiserer seg med. Ansatte melder i fra - også om problemer. Det er farlig når annonseavdelingens meldinger om tam etterspørsel ikke når frem til

markedsstrategen - eller når reporterens iakttakelser ikke fanges opp i avisens ledelse.

"Produktive virksomheter" har noen av disse kjennetegnene:

- Det er et avpasset forhold mellom stabilitet og forandring.
- Den enkelte har nok personlig forankret kunnskap om det formelle og det uformelle organisasjonskartet til å orientere seg.
- Organisasjonen skaper et læringsmiljø der den enkelte kan samle erfaringer og oppleve at samspillet med andre er forutsigbart.
- Kontaktflaten med kunder og klienter får spille en viktig rolle for ledelsen - slik at de ansatte ikke må gardere seg, men kan være trygg på støtte..
- Organisasjonens verdier og normer belønner og straffer på forståelige måter.
- Fordeling av goder og muligheter gjenspeiler en troverdig og legitimert - dvs. akseptert oppgave - og ansvarsstruktur - og ledere forholder seg til denne.
- Organisasjonen har en kommunikasjonsprosess som gir tilstrekkelig løpende feed-back.

Kort og godt trives vi som arbeidstakere i en levende og strevende yrkeskultur og bedriftskultur. Menneskene søker forankring og trygghet enkeltvis eller i grupper. Når det er et truende, utrygt forhold mellom mål og mestringsmuligheter, slår velkjente mekanismer til - og da kan myter oppstå.

De fleste av oss vet hvordan det skjer - vi lager oss individuelle forskansninger og teorier om hvordan det "egentlig" er fatt i organisasjonen. Myter og uformelt etablerte sannheter florerer i miljøer preget av usikkerhet. Myter er ofte forsøk på å få kontroll over uoversiktlige eller ukontrollerbare situasjoner. Problemet med mytene er at de ofte blir spesielt seiglivede. Fordi de er erstatninger for faktiske forhold, blir det vanskelig å avkrefte dem. De representerer en "løsning", men

skaper samtidig et nytt problem. Ofte er dette problemet "avstand" eller mistro til andre - for eksempel ledere.

Myter dannes når situasjonen er uklar og vanskelig å forstå eller når en skal forholde seg til paradoksale situasjoner. Myter forenkler og tydeliggjør, men skaper også avstand og låser fast relasjoner. I en studie av en gruppe arbeidstakere som deltok i et omstillingsprosjekt sies det at *"Mytene bærer i seg sannhet og usannhet på samme tid og lager et møte mellom fantasi og virkelighet. - Man henter ut elementer fra virkeligheten og skaper en ny virkelighet, ofte basert på frykt"*. (Svandsen, 1992) Paul Moxnes (Moxnes 1978) har levert en tankevekkende analyse av angst som organiserende prinsipp i organisjoner. Frykten er et sterkt element i selvoppfyllende profetier.

Allikevel er rådet ikke at alt skal kommuniseres til alle. Total åpenhet kan gi total forvirring. Alle vet at pressede situasjoner kan fremtvinge et ønske om å vinne tid. Og den som sitter med kunnskap om kriser og utfordringer kan ønske å tildekke virkeligheten ved å gi ut bare deler av sin kunnskap av frykt for feiltolkninger. Det avgjørende er at alle i virksomheten kan være trygge på at de som er delegert myndighet til å handle på vegne av bedriften og de ansatte faktisk forholder seg til alle relevante - behagelige og ubehagelige - data. Deres grunnleggende funksjon er nettopp å legge realistiske rammer for den interne kommunikasjonsprosessen. Og troverdigheten i den prosessen henger sammen med det vi til hverdags kaller "forklaringer".

Overdekkende forklaringer kan ha samme effekt som de såkalte doble budskap der man fremhever et handlingsvalg, mens man faktisk viser i handling at man gjør noe annet. Doble budskap skader den interne kommunikasjonsprosessen.

Språket kan være en fiende her - nettopp fordi negative fenomener kan få et vakkert døpenavn - vi snakker om strukturendring når vi mener nedlegging, og bedriftsutvikling når vi mener rasjonalisering m.v. Denne språkbruken skaper reaksjoner - ofte i form av tilbaketrekking og passivitet. Hva skal vi tro på når ordene bedrar?

'Stille' organisasjoner preget av *passivitet*, skjuler ofte underliggende konflikter - og konfliktinnsikt er mangelvare i arbeidslivet. Vi har ikke en type konflikt, men flere. To hovedtyper konflikter er *verdikonflikter* og *fordelingskonflikter*. Verdikonflikter er kjennetegnet av at partene ikke

deler synet på hva som er verdier, mens fordelingskonfliktene dreier seg om hvordan knappe goder skal fordeles. Disse konflikttypene kan også gå over i hverandre - slik at en fordelingskonflikt kan bli en verdikonflikt. I omstillinger kommer både verdisyn og fordelingsperspektiver inn (Sørensen 1990) og studier av omstillinger viser hvordan manglende konfliktinnsikt hemmer betingelsene for at endringer kan bli ryddig gjennomført. Konsekvensene av det blir ofte nettopp mytedannelse og energistjelende angst. Når alle egentlig hadde hatt bruk for å være opptatte av hvordan nye arbeidsmåter best blir utnyttet går ressursene med til å "holde det gående" - og stor mobilisering gir tretthet og ufattelig små resultater.

De positive sidene ved omstillinger som vi beskrev foran innebærer at arbeidstakernes kompetanse trer sterkt frem. De negative var knyttet til nettopp vektlegging på toppledelsens nye rolle - og dette representerte i mange tilfelle et brudd mot tidligere tro på *medvirkning* og *bedriftsdemokrati*. 'Fleksibilitet' og 'omstilling' blir bare honnørord. Heller ikke mediebransjen har unngått "språk-fella", også de medieansatte reagerte på forvirrende språkbruk.. Dobbeltkommunikasjon ble en del av hverdagen.. Snakk om medvirkning og verdiskaping - og bedriftsutvikling, men gjennomføring av nedbemanning og kostnadsreduksjon gir opphav til *interne konflikter* og *usikkerhet*.

Omstilling kan i mange tilfelle være en invitasjon til mer fleksible arbeidsroller og utvidet ansvar. Men den kan også gå sammen med nedskjæring av personale, nye teknologier og svekket innflytelse. Disse dilemmaene beskrives av ledere såvel som ansatte i både presse og etermedier. I korte trekk sier de noe om at forandringer i én del av et system forplanter seg til hele systemet.

7.2 "Kroppen tar saken" - stress kan mestres

Den livslange journalistikken er en utfordring for helsa. Dette bekreftes av funnene om stress og stressreaksjoner. Dette er ikke bare et problem og utfordring for den enkelte, men også for bedriften.

Journalist- og redigererkroppene varsler villig vekk, men varslene overhøres og overdøves på en klassisk måte. Først og fremst har vi sett

at strategien er å sette klampen i bånd - jobbe forttere, mer intenst, i håp om å bringe protestene til taushet.

Vi kjenner at "kroppen tar saken" når tiden tikker mekanisk videre - mot deadline - mens det bare er opptattsignal å få på telefonlinjen til ham som skulle gi kommentar til fallet på børsen, statsbudsjettet eller streiken. Forbipasserende kolleger ser situasjonen med et raskt blikk, på seg selv kjenner man andre? De fleste som arbeider i en redaksjon har et kroppslig forhold til den situasjonen som rommes i begrepet stress. Men hvor mye *bevisst* kunnskap om stressreaksjoner er egentlig i sirkulasjon i norske medievirksomheter? Og hvordan kan økt kunnskap om stress føre til bedre mestring av stress?

Realistisk sett vil det sjelden la seg gjøre å eliminere alle stressgivende arbeidsmiljøforhold. Selv på de beste arbeidsplasser stresser vi iblant. Kortvarig "stress" glir over og etter en hvil er vi like gode igjen. Vi har støtt på et hinder i å nå det målet vi hadde satt oss. Men vi lyktes i å mobilisere våre ressurser slik at vi handlet riktig og overkom hinderet. Vi kom i mål og kjenner en kroppslig og mental glede ved at alt fungerte da det ble satt på prøve. En ekstra dimensjon til stressmestringens glede opplever vi når vi har mobilisert i fellesskap med andre. Ved å gjøre innsatsen sammen har vi indirekte nådd et sosialt mål, våre kontakter med en eller flere kolleger er blitt bedre forankret.

"Oppløp" sammen med kolleger er nyttige og sosiale. Men også arbeidsoppgaver som gir deg en bekreftelse på at din arbeidssituasjon og din livssituasjon er del av samme livsprosjekt gir deg krefter til å finne gode løsninger når du møter hindringer.

La oss tenke konkret: Slå opp i 7. sansen, Filefax'en eller logg deg inn på tidsplanleggeren på PC'en. Når opplevde du at "kroppen tok saken" i løpet av forrige uke? Hva kjennetegnet disse situasjonene? Hvordan vil du beskrive:

- 1) din arbeidssituasjon forut for stressopplevelsen?
- 2) dine kontakter og ditt samspill med arbeidskolleger og overordnede?
- 3) din livsførsel i timene etter stressopplevelsen?

Går vi et øyeblikk tilbake til svarene fra redaktører, journalister, fotografer, arkiv-ansatte, så husker vi at de fleste skrev om sin

jobbstolthet og arbeidsglede. Men en del skrev om følelser som plaget dem, resignasjon og sinne. Flere ga uttrykk for at de ikke kunne vise disse sinte og nedtrykte følelsene.

Journalister og andre medieansatte har en styrke i sin tro på at de har noe å fare med, noe de vil inn i bransjen med. Men de kommer inn i en bransje der det er viktig å beholde personlig styring.

For å kunne "takle stress" må vi vite og være bevisste om forholdet mellom oss selv og omgivelsene, og ikke minst, vi må våge å tenke igjennom våre egne reaksjoner når det autonome nervesystemet trekker sine konklusjoner på våre vegne .

7.3 Nye organisatoriske forutsetninger

Alt har sin pris. Er følelse av avmakt, tvil om å kunne stå løpet ut og stadig økende arbeidspress simpelthen en pris man må betale for å sikre driftsresultater? Det er vanskelig å lese noen entydig holdning til dette viktige spørsmålet ut av undersøkelsen. Men det skinner igjennom en type resignasjon overfor en kostnadsreduksjonshungrig ledelse.

Mediebransjen vokste sterkt på 1970- og 1980-tallet, og rikdommen hos dem som overlevde ble tatt ut delvis i utbyggingen av et voksende mellomleder- og ledersjikt. Blant de nyrekrutterte i mellom- og toppsjiktet var det et ikke ubetydelig innslag av sekstiåtter-generasjonens typiske verdibærere. De ble ambivalente ledere, og var vant til vekst og rikelige ressurser.

Tidligere i rapporten drøftet vi hvor utbredt datateknologiske verktøy er og hvordan brukerne reagerer på den intensive bruken. For mange arbeidstakere er "ny teknikk" - blitt en konkretisering av den mye omtalte omstillingsprosessen i vår tid. Omstillingsbehovene har markert seg i de fleste bransjer. Selv om de kan gi seg noe ulike uttrykk, så kan selve omstilling føres tilbake til mer eller mindre det samme fenomen - de endrede økonomiske rammebetingelsene:

I etterkrigstiden dreide det seg om å produsere nok varer, en volumøkning. Bedriftene skulle rustes til å dekke stadig større etterspørsel.

Da var det om å gjøre for ledelsen å ha *en indre orientering* slik at virksomheten ble i stand til å produsere (Revang, Sørensen og Vidnes 1992). Ledelse og fagforening skapte gjennom forhandlinger en stabilitet som gjorde det mulig å konsentrere seg om å få et godt produksjonsapparat på fote. I vår samtid er utbudet på produkter stort nok, for bedriftene dreier det seg om å finne kjøpere. "Kunderettet" - custom-made - ble veiledende for bedriftenes adferd.

På 1980-tallet kom strategisk tenkning med vektlegging på ledelsen som en *spiller* i markedet - ute etter allianser og fortrinn. Produksjonsformene og produktene endret seg - grenseflaten mellom bedriften og omgivelsene et stadig mer kompetanse- og servicepreget forhold. Sykehuset, TV- og flyselskapet ble like typiske bedrifter som sjokoladefabrikken og bilfabrikken. *En stor andel av arbeidstakerne arbeider nå i virksomheter der arbeiderkollektivet er avløst av en indre konkurranse mellom de ansatte.* Dette betyr rett og slett at arbeidstakerne må drive en "ledelsesfunksjon" integrert i sin jobb - også den ansatte må tenke strategisk. Hele vår arbeidslivskultur er bygget opp rundt ideene om at den ansattes forhold til bedriften er kjøp og salg av arbeidskraft i konkret forstand. Kollektivet av ansatte og bedriftens eiere har forhandlet innenfor dette paradigmet. De endrede rammebetingelsene har gjort at den ansattes kunnskap erhvervet i direkte kontakt med kunder, klienter, lesere og lyttere er blitt spesielt viktig. Det er *hvordan* du møter restaurantgjesten eller seeren som teller, ikke at han/hun blir tatt vare på på en standardisert måte. Dermed har også den anstattes *individuelle* posisjon i virksomheten endret seg.

Vi ser altså en bevegelse fra *kollektiv kontroll og beskyttelse* til *individuell kontroll og beskyttelse*. Der det før var åpenbart viktig å opptre i flokk kan individuelle strategier virke lokkende.

Systemer som oppmuntrer til direkte indentifikasjon med virksomheten f.eks. gjennom nye lønssystemer og individorienterte belønninger kan være en del av en slik strategi. Dette kan også uttrykkes om en bevegelse fra foreningsforhandlede og kollektive reguleringer til personlige kontrakter. Dette bryter med norsk og nordisk tradisjon - og lyder som en påstand om at fagforeninger ikke både kan forhandle frem kollektive løsninger og gi fleksibilitet nok. Allikevel er det mye som tyder på at nye virksomhetsformer også kommer til å gi faglig organisering nye ansikter.

De underliggende premisser for denne utviklingen er det ikke umiddelbart lett å identifisere. Det kan se ut til at de reaksjonsformene vi har sett hittil er et slags forsøk på å ta konsekvensene av de dyptgripende endringen. Men det manglende grepet om hva som virkelig er i emning gjør at vi blir sittende med noen skikkelige utfordringer.

- * Teknologien er tilgjengelig, men for å dra nytte av moderne teknologi må *organisasjonen* gi grunnlag for at arbeidstakerne og ledelsen utvikler en god og funksjonell arbeidsform.
- * Blir samfunnet stadig rikere, mens stadig mindre av rikdommen forblir i bedriften? Hva må til for å få mer tålmodige penger til nyskaping og vedlikehold av virksomheter?
- * Sammenhengen mellom livskvalitet og utviklingen i produksjons- og arbeidsliv stiller oss overfor viktige dilemma - vi kan tilsynelatene produsere alt, men trenger vi alt det som markedet kan omsette? Hvorfor dobbeltkommuniseres det så mye om de nye produktene?

Vi ser altså at en del av svarene på spørsmålet om det "må være sånn" er at nye rammevilkår utfordrer og fordyper trekk vi kaller for *paradokser*. Ved å identifisere paradoksene ser vi også hvilke spørsmål som gir behov for nye svar - og de må ikke minst finnes på bedriftsplan.

VEDLEGG: TILLEGGSTABELLER

Tabell 72. *Kjønn etter alder, %*

	<26år	26- 35 år	36- 45 år	46- 55 år	>55 år
Alle	3,5	32,7	36,2	18,6	9,0
Kvinne	3,1	39,3	34,1	18,8	4,8
Mann	3,6	30,1	37,0	18,6	10,7

(N=810)

Tabell 73. *Hovedarbeidsområde etter alder, %*

	<26år	26- 35 år	36- 45 år	46- 55 år	>55 år
Redaksjonell toppledelse	1,1	8,7	42,4	32,6	15,2
Redaksjonell ledelse	-	16,9	51,8	25,3	6,0
Nyheter	2,9	50,0	35,7	8,6	2,9
Allround	5,6	41,3	29,4	16,8	7,0
Politisk	9,1	18,2	36,4	22,7	13,6
Utenriksredaksjon	-	14,3	42,9	14,3	28,6
Familie/barn/fritid	14,3	-	71,4	14,3	-
Sport	6,3	37,5	37,5	15,6	3,1
Skole/utdanning	-	40,0	40,0	-	20,0
Kultur	-	23,1	38,5	28,2	10,2
Underholdning	-	12,5	25,0	37,5	25,0
Økonomi/næringsl	-	50,0	8,3	33,3	8,3
Feature, alm.rep	4,2	33,3	50,0	4,2	8,3
Redigering/ deskarbeid	3,3	34,4	36,1	16,4	9,8
Arkiv	-	31,3	37,5	25,0	6,3
Fotograf	9,6	50,0	28,8	9,6	1,9
Fotolab.	-	33,3	-	-	66,7
Spesialmedarbeid	-	37,0	29,6	18,5	14,8
Annet	-	34,2	50,0	10,5	5,3

(N=741)

Tabell 74. Stillingsbetegnelse etter alder, %

	<26år	26-35 år	36-45 år	46-55 år	>55 år
Redaktør	1	10	40	29	21
Journalist	5	41	33	15	6
Arkivmedarbeider	-	31	44	19	6
Fotograf	11	47	30	11	2
Fotolab.ansatt	-	33	-	-	67
Spesialmedarbeid	-	25	50	25	-
Annet	2	30	41	19	8

(N=791)

Tabell 75. Helgevakter og hyppighet etter ansettelsessted, %

Antall Kol. %	Dags- avis	Uke- avis/ blad/ tidsskr.	Radio (NRK/ andre)	TV (NRK/ andre)	Byrå/ frilans/ annet	Rad Totalt
Ikke helge- vakter	114 25.4	64 74.4	30 36.1	14 25.9	37 42.0	259 34.1
2. hver helg	46 10.2	1 1.2	3 3.6	7 13.0	3 3.4	60 7.9
3. hver helg	91 20.3	1 1.2	8 9.6	10 18.5	2 2.3	112 14.7
4. hver helg	99 22.0	4 4.7	7 8.4	5 9.3	8 9.1	123 16.2
Sjelden helgevakt	42 9.4	4 4.7	21 25.3	6 11.1	7 8.0	80 10.5
Periodevis helgevakt	10 2.2	4 4.7	7 8.4	4 7.4	6 6.8	31 4.1
Annen ord- ning	47 10.5	8 9.3	7 8.4	8 14.8	25 28.4	95 12.5
Kolonne Total	449 59.1	86 11.3	83 10.9	54 7.1	88 11.6	760 100.0

LITTERATURLISTE

- Alvesson, M: *Ledning av kundskapsföretag*. Norstedts. Stockholm 1989
- Argyris, C. og D. Schön: *Organizational Learning*. Addison Wesley, Mars, 1978
- Berg, A.M.: *Staten møter publikum - vellykket forvaltning og tjenesteyting i ytre etat*. AFI-rapport 11/93, Oslo, 1993
- Bermann, T. og B. Aa. Sørensen: *Helseundersøkelsen blant journalister 1979*. AFI. AI-dok. 7/81, Oslo 1981.
- Bermann, T.: *Kvinneperspektiv på dagspressen*. Fra et arbeidsmiljøprosjekt i dagpressen. AFI, AI-dok. 37/81, Oslo 1981.
- Børtnes, T. og S.O. Grønsund: *Diagnose: Journalist*. Institutt for journalistikk. Oslo 1981.
- Christensen, L.: *Visst liker vi damer*. Hovedoppgave, UiO, 1987.
- Eide, E.: *Kvinnebildet i norsk dagspresse*. Forskningsrapport nr. 6, Norsk Journalisthøgskole, 1991
- Frønes, I.: "Generasjoner og livsløp". I Alldén, L, Rogoff Ramsøy. N og Vaa. M. (eds): *Det norske samfunn*. Gyldendal, Oslo 1986.
- Grimsmo, A. m.fl.: *Fravær og fraværårsaker i norsk arbeidsliv*. AFI-rapport 4/91, AFI, Oslo, 1991.
- Holter, Ø.G.: *Menn*. Aschehoug, Oslo 1989
- Hompland, A.: *Popularisering og genrebytte*. S. 56-62. Syn og Segn, årgang 93
- Janlert, U., Lindberg, og Synnerman, J.E.: *Arbetsförhållanden vid tolv dags- och veckotidningar*. Högskolan i Luleå. Luleå 1979.
- Katz, D. og R. Kahn: *The Social Psychology of Organizations*. I: Wiley & Sons, New York, 1978

- Karasek, R. og T. Theorell: *Healthy Work*. Basic Books, New York, 1990
- Kvaale, R.: *Kvinner i norsk presse gjennom 150 år*. Gyldendal, Oslo, 1986
- Lindberg, U.: *Förändring av journalisters arbetsmiljö*. Högskolan i Luleå, 1990. (Doktorsavhandling)
- Li, L. og F. Kannert Istad: *Kvinner i norsk presse, en rapport om kvinnelige journalisters arbeidssituasjon*. Hovedoppgave, Norsk Journalisthøgskole, Oslo, 1975
- Luihn, H.: *Den illegale presse*. Tiden, Oslo, 1963
- Moxness, P.: *Ångest och arbetsmiljö - hus organisationen påverkar personalen*. Natur och Kultur, Stockholm, 1981
- Norges offisielle statistikk: *Arbeidsmiljø 1989*. Universitetsforlaget, Oslo, 1982
- NOU 1993:17: *Levekår i Norge. Er graset grønt for alle?*
- Revang, Ø., Sørensen, B.Aa. og L. Vidnes: *Ledelse på norsk, manuskript under arbeid*. AFI, Oslo, 1993.
- Skard, T.: *Det koster å være kar - særlig når en er kvinne*. Kvinnelige journalister i distriktene. AFI/Institutt for journalistikk. Oslo/ - Fredrikstad 1984
- Stortingsmelding nr. 32:1992-93: *Media i tida*
- Ståhl, G.: *"Hur påverkar olika kroppsburna utrustningar och handhållnen mikrofon nack-, skulderbelastningen hos kvinneliga reportan"*? Rapport. Arbetsmiljöinstitutet
- Svendsen, I-M.: *Overtallig - jeg?* AFI-rapport 1/92. AFI, Oslo, 1992.
- Sørensen, B.Aa.: *Tannhjulene: Arbeidstid og arbeidsorganisering, tør vi røre ved dem?* AFI, AI-dok., 12/82. Oslo 1982.
- Sørensen, B.Aa., T. Bermann og R. Kvaale: *Erfaringens makt*. AFI, AI-dok., 5/81. Oslo 1981.

Sørensen, B.Aa.: "The organizational Woman and the Trojan Horse effect". I Holter, H. (ed): *Patriarchy in a Welfare state*. The University Press. Oslo 1984.

Sørensen, B.Aa.: *Arbeidstidsutforming i praksis*. Håndbok i utviklingsarbeid. Universitetsforlaget. Oslo 1987.

Sørensen, B.Aa.: *Arbeidskvinner og verdighet*. I: Berg, A.M., Berge, Å. og A. Leira: I Kvinnerens bilde. Pax, Oslo, 1977.

Sørhaug, H.C.: Mannlig forskningskultur? Bidrag til en metadebatt. *Mannlighet og forståelse*. NORAS, Oslo 1990.

Walker, C.R., Guest, R.H. og A.N. Turner: *The foreman on the assembly line*. Cambridge: Harvard University Press, 1956

TABELLOVERSIKT

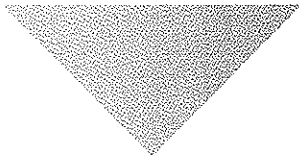
Tabell 1. Utvalget gruppert etter strata-"medietype", %	7
Tabell 2. Hovedarbeidsområde, %	8
Tabell 3. Stilling etter kjønn, %	10
Tabell 4. Hovedarbeidsområde etter kjønn, %	11
Tabell 5. Ansettelsessted etter kjønn, %	12
Tabell 6. Utdanningsnivå	15
Tabell 7. Samlivssituasjon, %	19
Tabell 8. Man får brukt sin viten og innsikt uansett alder?	22
Tabell 9. Ansettelsessted og type arbeidskontrakt, %	25
Tabell 10. Heltid eller deltidsarbeid etter arbeidssted, %	26
Tabell 11. Arbeidstidsordning etter ansettelsessted, %	27
Tabell 12. Helgevakter er utbredt	28
Tabell 13. Hvordan rekrutteres de medieansatte til jobbene sine?%	29
Tabell 14. Bruk av datautstyr i yrkesbefolkningen etter ABUen,%.	34
Tabell 15. Innkalles du regelmessig til helsekontroll? %	36
Tabell 16. Lik lønn for likt arbeid?	39
Tabell 17. Lik lønn for arbeid av lik verdi?	39
Tabell 18. NJ/NR-medlemmenes syn på faglige utviklingsmuligheter etter kjønn, %	40
Tabell 19. Opprykk blant NJ og NR - kvinner og menn, %	40
Tabell 20. Er det likestilling i karrièremuligheter? %	41
Tabell 21. Kunne du tenke deg en ledende (høyere) stilling dersom du fikk tilbud om det i den nærmeste fremtid?%	41
Tabell 22. Antall 'Ja' - svar, %	42
Tabell 23. Hvor belastende/mentalt krevende er arbeidet?	44
Tabell 24. Opplevelse av nederlag på jobben	48
Tabell 25. Nære kontakter på arbeidsplassen	50
Tabell 26. Er mediejobbene godt betalt? %	53
Tabell 27. Er jobbene godt betalt? Sammenlikning ABU/NJ-NT-undersøkelsen	53
Tabell 28. Er media-jobber godt betalt? - etter størrelse	54
Tabell 29. Er mediejobbene god betalt? - etter virksomhetstype	54
Tabell 30. Gode muligheter for opprykk/forfremmelse?	55
Tabell 31. Antall fraværstilfeller: "Har du i løpet av de siste 30 dagene vært borte en eller flere arbeidsdager?"	64
Tabell 32. Prosent fraværstilfeller knyttet til fraværrets varighet på..	64

Tabell 33. Prosent fraværsdager knyttet til fravær på	65
Tabell 34. "Har du i løpet av de siste 30 dagene vært borte en eller flere arbeidsdager?"	65
Tabell 35. Årsaken til fraværet, %	66
Tabell 36. Private eller jobbrelaterte årsaker til fravær	67
Tabell 37. Fravær etter type årsak	67
Tabell 38. Fravær siste 30 dager etter fraværsårsak	68
Tabell 39. Fravær siste 30 dager og fraværsårsak hos de med hjemmeboende barn under 10 år	68
Tabell 40. Fravær siste 30 dager hos de med barn over 10år	68
Tabell 41. Fravær siste 30 dager og kjønn	69
Tabell 42. Stress og psykiske plager og fravær siste 30 dager	69
Tabell 43. Stress/psykiske plager og fravær lenger enn 14 dager siste år	70
Tabell 44. Stress/psykiske plager og arbeidsorganisatorisk tilrettelegging	71
Tabell 45. Stress/psykiske plager og samarbeidsklima	72
Tabell 46. Stress/psykiske plager og kritikk eller trakassering	73
Tabell 47. Smerter i nakke/skuldre/rygg og bruk av datautstyr	74
Tabell 48. Smerter i armer/hender og bruk av datautstyr	75
Tabell 49. Smerter i nakke/skuldre/rygg og belastende arbeidsstillinger	75
Tabell 50. Nærværsfaktorene	79
Tabell 51. Sammenheng mellom "samvittighets/redselsfølelse" fravær	80
Tabell 52. "Jobbmotivasjon/sosial tiltrekning" og fravær	81
Tabell 53. Fysiske og/eller psykiske forhold som kan føre til helseplager?	85
Tabell 54. Antallet som tror de kan fortsette i yrket frem til pensjonsalder	86
Tabell 55. Vurderinger av den redaksjonelle ledelsen	98
Tabell 56. Andelen som får gjennomtenkte instruksjoner i arbeidet.	101
Tabell 57. Er du med på beslutninger angående... ..	102
Tabell 58. Beslutninger angående arbeidet og jobbmotivasjon,%?	103
Tabell 59. I hvilken grad har du muligheter i jobben din til å... ..	104
Tabell 60. Muligheter i jobben og jobbmotivasjon %	104
Tabell 61. "Kremjobb"	105
Tabell 62. "Kremjobb" og jobbmotivasjon, %	106
Tabell 63. Stress/psykiske symptomer og tidspress, %	108
Tabell 64. Tidspress i jobben og arbeidsorganisatorisk tilrettelegging, %	109

Tabell 65. Tidspress i jobben og redaksjonell ledelse, %	110
Tabell 66. Tidspress og muligheter i jobben, %	110
Tabell 67. Tidspress og medbestemmelse i jobben, %	111
Tabell 68. Tidspress i jobben og samarbeidsklima, %	111
Tabell 69. Tidspress i jobben og kritikk, %	112
Tabell 70. Tidspress i jobben og jobbmotivasjon, %	112
Tabell 71. Tidspress i jobben og "Kremjobb", %	113
Tabell 72. Kjønn etter alder, %	vedlegg
Tabell 73. Hovedarbeidsområde etter alder, %	vedlegg
Tabell 74. Stillingsbetegnelse etter alder, %	vedlegg
Tabell 75. Helgevakter og hyppighet etter ansettelsessted, %	vedlegg

FIGUROVERSIKT

Figur 1. Aldersfordelingen blant kvinner og menn for journalister, %	9
Figur 2. Aldersfordelingen i '79 og '92- utvalgene etter alder- grupper for journalister, %	13
Figur 3. Aldersfordelingen i utvalget, blant NJ-medlemmene og blant NR-medlemmene	14
Figur 4. Opplevelse av fysiske forhold	32
Figur 5. Opplevelse av fysiske forhold	33
Figur 6. Tid brukt til Edb i det daglige arbeidet.	34
Figur 7. Type datautstyr bruk i det daglige arbeidet.	35
Figur 8. Helsemodell.	60
Figur 9. Helseplager og hyppighet.	61
Figur 10. Nærværsfaktorer.	77
Figur 11. Årsaker til og virkninger av tidspress.	114



Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.

Abonnement på nyheter kan bestilles via hjemmesiden:

www.afi.no

Pt 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO
Besøksadresse:
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00
Fax: 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
www.afi.no