

Hilde Elise Helgesen

Bak lerretet

En studie av sammenhenger mellom organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer, utbrenthet, jobbengasjement og turnoverintensjon blant norske film- og TV-arbeidere

Sammendrag

Formål: Hovedformålet for denne masteroppgaven var å forklare årsaken til den lave gjennomsnittsalderen i film- og TV-bransjen i Norge. Jobbkra-ressursmodellen ble benyttet for å teste sammenhenger mellom jobbkra- (arbeidspress og ubekvem arbeidstid), jobbressurser (forutsigbarhet, sosial støtte og tilfredshet med lønn), utbrenthet, jobbengasjement og turnoverintensjon.

Metode: En kvantitativ tilnærming med kvalitative innslag ble benyttet for å gjennomføre en undersøkelse blant 226 norske film- og TV-arbeidere.

Funn: Sosial støtte fra kolleger bidrar til en helsefremmende motivasjonsprosess med redusert turnoverintensjon som resultat. Arbeidspress og ubekvem arbeidstid bidrar til utvikling av utbrenthet og økt turnoverintensjon. Samtidig bidrar langsiktig forutsigbarhet, sosial støtte fra kolleger og tilfredshet med lønn til å hemme eller forebygge utbrenthet.

Metodiske begrensninger: Undersøkelsen oppnådde en svarprosent lik 15,6, men en frafallsanalyse viste at utvalget var tilnærmet representativt for populasjonen. Jeg må likevel ta forbehold om at funnene ikke kan generaliseres til alle film- og TV-arbeidere i Norge. Utvalget bestod for det meste av fagorganiserte, frilans film- og TV-arbeidere, noe som også kan ha påvirket resultatene.

Konklusjon: Undersøkelsen bekreftet i all hovedsak jobbkra-ressursmodellens antakelser om at jobbkra- og manglende jobbressurser fører til utbrenthet og økt turnoverintensjon, mens jobbressurser fører til økt jobbengasjement og redusert turnoverintensjon. Dette tyder på at norske film- og TV-arbeidere har de samme mekanismene som andre arbeidstakere generelt.

Nøkkelord: Jobbkra-, arbeidspress, ubekvem arbeidstid, jobbressurser, forutsigbarhet, sosial støtte, tilfredshet lønn, utbrenthet, jobbengasjement, turnoverintensjon, film- og TV-bransje

Abstract

Purpose: The main purpose of this thesis was to explain the low average age in the Norwegian film and television industry. The Job demands-resources model was used to test the relationships between job demands (work pressure and inconvenient working hours), job resources (predictability, social support and satisfaction with wages), burnout, work engagement and turnover intention.

Design: A quantitative approach with qualitative elements were used to conduct a survey among 226 Norwegian film- and TV-workers.

Findings: Social support from colleagues contributes to a motivational process with reduced turnover intention as a result. Work pressure and inconvenient working hours contributes to the development of burnout and increased turnover intention. Long-term predictability, social support from colleagues and satisfaction with wages contributes to inhibit or prevent burnout.

Research limitations: The survey achieved a response rate of 15,6 percent, but an analysis showed that the sample was approximately representative to the population. I must still make the proviso that the findings can not be generalized to all film- and TV-workers in Norway. The survey participants consisted mostly of union members and freelance film- and TV-workers which may also have influenced the results.

Conclusion: The survey confirmed the Job demands-resources models assumptions about job demands and lack of job resources leading to burnout and increased turnover intention, while job resources leads to increased work engagement and reduced turnover intention. This suggests that the film- and TV-workers have the same mechanisms as other workers in general.

Keywords: Job demands, work pressure, inconvenient working hours, job resources, predictability, social support, satisfaction with wages, burnout, work engagement, turnover intention, film and television industry

Forord

Denne oppgaven markerer avslutningen av min masterutdanning i økonomi og administrasjon ved Høgskolen i Oslo og Akershus, våren 2015, og er en studie av sammenhenger mellom organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer, utbrenthet, jobbengasjement og turnoverintensjon i den norske film- og TV-bransjen. Arbeidet med oppgaven har vært svært utfordrende på mange måter, men også utrolig lærerikt og givende.

Jeg vil først og fremst takke min dyktige veileder, førsteamanuensis Beate Elstad ved Høgskolen i Oslo og Akershus, for verdifulle innspill og tilbakemeldinger gjennom hele prosjektperioden. Din faglige innsikt både på arbeidsmiljø- og kulturfeltet har vært til stor inspirasjon for meg.

Tusen takk til Norsk Filmforbund, ved Sverre Pedersen og Håkon Slettner Windsland, for deres samarbeidsvilje og for all hjelp ved distribusjon av spørreundersøkelsen. I den forbindelse vil jeg understreke at betraktninger og konklusjoner som fremkommer av denne oppgaven står for forfatterens egen regning.

Jeg ønsker også å rette en stor takk til hver enkelt film- og TV-arbeider som tok seg tid til å besvare spørreundersøkelsen. Mange av dere har vist et stort engasjement for oppgavens tema og det er med stor ydmykhet jeg har lest deres betraktninger og kommentarer. Det har vært vanskelig å utarbeide en undersøkelse som kan favne alle i en såpass heterogen gruppe, men jeg håper oppgaven kan bidra til en bevisstgjøring rundt den helsemessige betydningen av solidaritet, samhold og gode arbeidsvilkår i bransjen. Og som en av dere så riktig sier:

”Dersom resten av norsk næringsliv visste hvilken effektiv, løsningsorientert, sterk, utholdende, fleksibel og humørfylt arbeidskraft som finnes i film- og TV-bransjen kunne bransjen fort blitt tømt... Dette er filmproduksjonens definitivt største kapital.”

Avslutningsvis vil jeg takke min familie som har bistått med korrekturlesing og heiarop fra sidelinjen. Endelig er jeg i mål! Og sist, men ikke minst; takk til Morten, min viktigste støttespiller og oppmuntring i tunge stunder. Denne oppgaven er til deg.

Oslo, mai 2015

Hilde Elise Helgesen

Innholdsfortegnelse

| | |
|--|-----------|
| 1 Innledning | 5 |
| 1.1 Problembakgrunn..... | 5 |
| 1.2 Aktuelt forskningstema..... | 6 |
| 1.3 Problemstilling..... | 7 |
| 1.4 Avgrensninger i oppgaven..... | 8 |
| 1.5 Forventet bidrag..... | 8 |
| 1.6 Oppgavens oppbygning..... | 8 |
| 2 Teori og tidligere forskning | 9 |
| 2.1 Den norske film- og TV-bransjen..... | 9 |
| 2.1.1 Et fleksibelt arbeidsliv..... | 10 |
| 2.1.2 Den karismatiske myten om kunstnere..... | 11 |
| 2.2 Utbrenthet..... | 13 |
| 2.3 Jobbengasjement..... | 14 |
| 2.4 Turnoverintensjon..... | 15 |
| 2.5 Jobbkraftressursmodellen..... | 17 |
| 2.6 Jobbkraft..... | 18 |
| 2.6.1 Arbeidspress og ubekvem arbeidstid..... | 18 |
| 2.7 Jobbressurser..... | 20 |
| 2.7.1 Forutsigbarhet..... | 20 |
| 2.7.2 Sosial støtte..... | 21 |
| 2.7.3 Tilfredshet med lønn..... | 23 |
| 2.8 Hypoteser..... | 25 |
| 2.8.1 Empirisk modell..... | 25 |
| 2.8.2 Kontrollvariabler..... | 26 |
| 3 Metode | 27 |
| 3.1 Forskningsdesign..... | 27 |
| 3.2 Utvalg..... | 28 |
| 3.3 Datainnsamling..... | 29 |
| 3.4 Måleinstrument..... | 30 |
| 3.5 Validitet og reliabilitet..... | 32 |
| 3.6 Etske hensyn..... | 33 |
| 4 Resultater | 35 |
| 4.1 Vurdering av datamaterialet..... | 35 |
| 4.1.1 Manglende verdier..... | 35 |
| 4.2 Deskriptiv statistikk..... | 35 |
| 4.2.1 Karakteristika ved utvalget..... | 35 |
| 4.2.2 Summerte indekser..... | 37 |
| 4.2.3 Spredning og form..... | 38 |
| 4.2.4 Omkoding av kontrollvariabler..... | 38 |
| 4.3 Korrelasjonsanalyse..... | 39 |
| 4.3.1 Korrelasjon – utbrenthet, jobbengasjement og turnoverintensjon..... | 39 |
| 4.3.2 Korrelasjon – jobbkraft og jobbressurser..... | 41 |
| 4.3.3 Korrelasjon – kontrollvariabler..... | 42 |
| 4.4 Regresjonsanalyse..... | 43 |
| 4.4.1 Regresjonsmodell 1: Jobbkraft og jobbressurser → Utbrenthet..... | 44 |
| 4.4.2 Regresjonsmodell 2: Jobbressurser → Jobbengasjement..... | 45 |
| 4.4.3 Regresjonsmodell 3: Utbrenthet og jobbengasjement → Turnoverintensjon..... | 46 |
| 4.4.4 Hierarkisk regresjon..... | 47 |
| 4.5 Stianalyse..... | 49 |
| 4.6 Hypotesetesting..... | 51 |
| 4.6.1 Hypotesetest fra bivariate analyser..... | 51 |

| | |
|---|-----------|
| 4.6.2 Hypotesetest fra multivariate analyser | 52 |
| 4.7 Oppsummering | 53 |
| 4.7.1 Andre interessante funn..... | 53 |
| 5 Diskusjon | 55 |
| 5.1 Drøfting av hypoteser | 55 |
| 5.1.1 Jobbkraft og utbrenthet..... | 55 |
| 5.1.2 Jobbressurser og jobbengasjement..... | 56 |
| 5.1.3 Jobbressurser og utbrenthet..... | 58 |
| 5.1.4 Utbrenthet og turnoverintensjon | 59 |
| 5.1.5 Jobbengasjement og turnoverintensjon | 60 |
| 5.2 Andre interessante funn | 61 |
| 5.2.1 Aldersforskjeller..... | 61 |
| 5.2.2 Bransjeforskjeller | 62 |
| 5.3 Fagforeningens relevans i et fleksibelt arbeidsliv | 63 |
| 5.4 Konsekvenser av midlertidig arbeid | 64 |
| 5.5 Årsaker til lav gjennomsnittsalder i den norske film- og TV-bransjen | 65 |
| 6 Konklusjon | 68 |
| 6.1 Hovedfunn | 68 |
| 6.2 Praktiske implikasjoner | 69 |
| 6.2.1 For Norsk Filmforbund | 69 |
| 6.2.2 For produksjonsselskaper | 70 |
| 6.3 Metodiske styrker og begrensninger | 71 |
| Bibliografi | 75 |
| Tabell- og figurliste | 79 |
| Vedlegg..... | 80 |
| Vedlegg 1: Informasjonstekst fra spørreskjemaet | 80 |
| Vedlegg 2: Oppfylte forutsetninger for lineær multippel regresjon..... | 81 |
| Vedlegg 3: Fordeling av residualer, turnoverintensjon | 82 |
| Vedlegg 4: Fordeling av residualer, utbrenthet..... | 83 |
| Vedlegg 5: Fordeling av residualer, jobbengasjement..... | 84 |
| Vedlegg 6: Bevis for homoskedastisitet for avhengige variabler turnoverintensjon, utbrenthet og jobbengasjement | 85 |
| Vedlegg 7: T-test av bransjeforskjeller | 86 |

1 Innledning

1.1 Problembakgrunn

Inspirasjon til denne oppgaven fikk jeg gjennom en indirekte kjennskap til frilans TV-arbeideres arbeidssituasjon. Noe overraskende oppdaget jeg at flere bekjente med utdanning og arbeidserfaring med film- og TV-produksjon vurderte andre karriereveier allerede i midten av tyveårene. Hva kunne være årsaken til dette? Og hvor utbredt var denne turnoverintensjonen blant norske film- og TV-arbeidere generelt?

En ny rapport utarbeidet av Ryssevik et al. (2014) viser at film- og TV-bransjen i Norge har en lav gjennomsnittsalder. Den gjennomsnittlige norske film- og TV-arbeideren har kun jobbet 10,6 år i bransjen. Det spekuleres i om dette kan skyldes at bransjen er i vekst og at nyrekrutteringen av unge er høyere enn den naturlige avgangen. Ryssevik-rapporten (2014) viser at TV-produksjonen i Norge øker i omfang, mens norsk filmproduksjon oftere flyttes til utlandet av kostnadmessige årsaker. Like sannsynlig er det derfor at bransjen har et betydelig frafall der mange går over i andre yrker etter hvert som de blir eldre.

Film- og TV-bransjen er en del av kulturnæringen som kjennetegnes av tøffe arbeidsvilkår, lave lønninger og høy arbeidsledighet, samt stor grad av frilansing/selvsysselsetting. Samtidig viser forskning at kunst- og kulturarbeidere har svært høy jobbtilfredshet (Steiner og Schneider 2013). På denne måten argumenteres det for at kunst- og kulturarbeidere er annerledes enn andre yrkesaktive fordi de motiveres av en kjærlighet til arbeidet de utfører, ikke av ytre belønninger (Throsby 1994). Slike belønninger kan både dreie seg om reduserte arbeidskrav eller økte ressurser, for eksempel høyere lønn. Kan det stemme at arbeids- og lønnsvilkår ikke har betydning for norske film- og TV-arbeideres motivasjon og tilfredshet?

I 2010 kunne Arbeidsmiljøsenderet melde om dårlige arbeidsforhold i TV-bransjen¹. En ukultur med ulovlige kontrakter og overtidsbruk vitnet om at produksjonsselskapene hadde svært mangelfull kunnskap om Arbeidsmiljøloven². Dette førte til at TV-arbeidere organiserte seg gjennom Norsk Filmforbund som hadde vært filmarbeideres fagforening siden 1946³. Filmforbundet har forhandlet frem overenskomster med arbeidsgiverorganisasjonene

¹ <http://www.arbeidsmiljo.no/revolusjon-pa-trappene-2/>

² <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

³ <https://filmforbundet.wordpress.com/om-filmforbundet/historie/>

Produsentforeningen og Virke gjennom flere år⁴. Disse regulerer blant annet arbeidstid og overtidsbetaling for frilansere i film- og TV-bransjen. Dette tyder på at lønns- og arbeidsvilkår har betydning for norske film- og TV-arbeidere.

Å jobbe som frilanser eller midlertidig ansatt medfører stor frihet og fleksibilitet, men samtidig stor usikkerhet. Flere studier har fastslått en høyere forekomst av psykiske plager blant midlertidig ansatte sammenlignet med fast ansatte (Sterud, Christensen, et al. 2014). På tross av dette ønsker den sittende regjeringen nå å åpne opp for mer bruk av midlertidige ansettelse og gjøre arbeidsmiljøloven mer fleksibel. «*Arbeidslivet er i stadig endring, og krever mer fleksibilitet for å møte et moderne næringsliv og familieliv*», sier arbeids- og sosialminister Robert Eriksson⁵. Endringene begrunnes altså blant annet av bedrifters behov for å tilpasse arbeidsstokken etter etterspørsel. Midlertidige ansettelse kan også være et springbrett til fast ansettelse og gjør at flere får mulighet til å prøve seg i arbeidslivet. Dette forutsetter likevel at det er faste stillinger å få, noe som sjelden er tilfelle i den norske film- og TV-bransjen.

Forbundsleder i Norsk Filmforbund, Sverre Pedersen, skriver i et meningsinnlegg i Dagsavisen⁶ at norske film- og TV-arbeidere allerede lever med stor fleksibilitet og er derfor godt kjent med konsekvensene av dette. Utenom NRK- og TV2-ansatte er film- og TV-arbeidere stort sett frilansere og ansettes på prosjektbasis med mange oppdragsgivere i løpet av et år. Oppdragene kan ha varighet fra noen få dager til mange måneder, og arbeidsdager med varighet på 13 timer er ikke uvanlig. Pedersen skriver videre at over halvparten av Filmforbundets medlemmer har gått på en psykisk eller fysisk smell som følge av overdreven jobbing. Som frilanser har en ikke råd til å være hjemme når en er syk, eller si nei til lange arbeidsdager, for da risikerer en å ikke få jobb neste gang.

1.2 Aktuelt forskningstema

Gjennom problembakgrunnen får vi forståelse av at den norske film- og TV-bransjen har et betydelig frafall av erfarne arbeidere, mens nyrekrutteringen av unge er høy. Høy grad av turnover i en organisasjon eller bransje fører til at verdifull kunnskap og erfaring forsvinner, noe som neppe er fordelaktig med tanke på produktivitet, videreutvikling og vekst. Jeg mener

⁴ <https://filmforbundet.wordpress.com/dine-rettigheter/overenskomst-2/>

⁵ <https://www.regjeringen.no/nb/aktuelt/Et-trygt-fleksibelt-og-familievennlig-arbeidsliv/id762493/>

⁶ <http://nyemeninger.no/svepedersen/>

derfor det er hensiktsmessig med forskning for å finne årsaken til norske film- og TV-arbeideres turnoverintensjon slik at denne kan reduseres og folk kan jobbe lenger i bransjen.

Midlertidig ansettelsers betydning for helse er et svært aktuelt forskningstema på grunn av de nye endringene i Arbeidsmiljøloven. Selvsysselsatte film- og TV-arbeidere ansettes på prosjektbasis uten ansettelsestrygghet og kan derfor gi svar på hvilke helseeffekter midlertidig arbeid over lengre tid fører med seg. Det hevdes at i ”det nye, fleksible arbeidslivet” er arbeidstakere blitt kravstore individualister som først og fremst er lojale mot sin egen CV (Rødvei 2008). I den forbindelse er det også interessant å se hvilken betydning fagforeningen har for selvsysselsatte film- og TV-arbeidere som lever med stor fleksibilitet og frihet, men samtidig også stor usikkerhet.

1.3 Problemstilling

I denne studien ønsker jeg å finne årsaken til norske film- og TV-arbeideres eventuelle intensjon om å slutte i bransjen. Dette vil jeg gjøre gjennom å undersøke hvilke organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer som kan fremme helse, forebygge utbrenthet og redusere faren for at film- og TV-arbeiderne må forlate bransjen. I den forbindelse vil jeg benytte meg av jobbkrav-ressursmodellen⁷ (Bakker og Demerouti 2006). Dette er en velutviklet og anerkjent modell for å måle sammenhenger mellom jobbkrav, jobbressurser, individuelle helseeffekter og konsekvenser for organisasjoner. Modellen balanserer både positive og negative faktorer på en god måte, og er kjent for å vise samme utfall uavhengig av yrkeskontekst. Jeg ønsker derfor å teste denne modellen med tanke på norske film- og TV-arbeidere som sammen med andre kunst- og kulturarbeidere anses å ha et annerledes motivasjonsmønster enn andre.

Med bakgrunn i undersøkelsens formål og jobbkrav-ressursmodellen, søker jeg dermed svar på følgende problemstilling:

Hvilke organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer har betydning for utbrenthet, jobbengasjement og turnoverintensjon blant norske film- og TV-arbeidere?

På bakgrunn av denne problemstillingen og tidligere forskning vil det utvikles testbare hypoteser i kapittel 2. Problemstillingen vil deretter drøftes både med bakgrunn i teori og de empiriske resultater som kommer frem i denne undersøkelsen.

⁷ Jobbkraft-ressursmodellen vil bli videre gjort rede for i kapittel 2.

1.4 Avgrensninger i oppgaven

Det er et stort antall faktorer som spiller inn og utgjør et individs arbeidsmiljø. På grunn av dette store omfanget har jeg sett meg nødt til å avgrense antall organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer som inkluderes i undersøkelsen. Jeg har gjort en forhåndsvurdering av hvilke faktorer som er mest interessant å se på med tanke på norske film- og TV-arbeideres helse og jobbengasjement, og har derfor valgt ut variablene *arbeidspress* og *ubekvem arbeidstid*, *forutsigbarhet*, *sosial støtte* og *tilfredshet med lønn*. Jeg ser dermed bort i fra faktorer som rolleforventninger, autonomi, mestring, ledelse og organisasjonskultur. Type personlighet kan også ha mye å si for hvordan man opplever og håndterer sin egen arbeidssituasjon, men dette perspektivet inkluderes heller ikke i undersøkelsen.

1.5 Forventet bidrag

Denne oppgaven skal først og fremst bidra til økt kunnskap om norske film- og TV-arbeideres arbeidssituasjon og årsaken til lav gjennomsnittsalder i bransjen. Ved å se på sammenhenger mellom organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer, utbrenthet og jobbengasjement vil jeg kunne vise hvilke faktorer i arbeidssituasjonen som fremmer helse og hvilke som kan føre til utbrenthet. Denne kunnskapen vil kunne bidra til en bevisstgjøring i bransjen og utvikling av forebyggende tiltak som kan gjøre at film- og TV-arbeidere vil kunne ha mulighet til bli i bransjen lenger. Oppgaven vil også være et bidrag til forskningen på midlertidige arbeidsformers betydning for helse og jobbengasjement, og dermed kaste lys på konsekvenser av økt bruk av midlertidig ansettelse som regjeringen nå åpner opp for. Samtidig skal oppgaven teste om de sammenhenger som antas i jobbkrav-ressursmodellen (Bakker og Demerouti 2006) holder i en kulturnæringskontekst.

1.6 Oppgavens oppbygning

Neste kapittel tar for seg teori og tidligere forskning som er relevant for å belyse undersøkelsens problemstilling, samt formulering av testbare hypoteser og en empirisk modell. Kapittel 3 beskriver undersøkelsens metodiske utforming og valg som er gjort med tanke på forskningsdesign, utvalg og utvikling av måleinstrument. Deretter presenteres analyseresultater basert på det innsamlede datamaterialet i kapittel 4. I kapittel 5 drøftes studiens funn opp mot tidligere forskning og teori. Oppgaven konkluderes i kapittel 6 der det også gjøres rede for metodiske betraktninger, forslag til videre forskning og praktiske implikasjoner.

2 Teori og tidligere forskning

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for teori og tidligere forskning som belyser undersøkelsens problemstilling og danner grunnlaget for formulering av hypoteser. Først vil jeg gi en presentasjon av den norske film- og TV-bransjen som en del av kulturnæringen og det fleksible arbeidslivet. Deretter vil jeg gå videre inn på studiens teoretiske rammeverk før kapitlet avsluttes med presentasjon av studiens hypoteser og en empirisk modell.

2.1 Den norske film- og TV-bransjen

Film- og TV-produksjoner kan forstås som en kollektiv gruppebasert innsats, avgrenset i tid og økonomiske rammer, for å skape en unik kunstnerisk opplevelse eller et produkt som gir opplevelse for et publikum (Elstad og Paoli 2014). Foretak som bedriver film- og TV-produksjon i Norge regnes som en del av den norske kulturnæringen da de fremstiller kulturelle produkter med kommunikative egenskaper eller hensikter (Haraldsen, Flygind, et al. 2004). Arbeidsmarkedet i kunst- og kulturnæringen kjennetegnes av flere utfordringer, blant annet lave lønninger og høy arbeidsledighet (Steiner og Schneider 2013). Likevel tiltrekker næringen seg svært mange unge, noe som tyder på sterke indre motiver for karrierevalget.

I Norge produseres spillefilm av uavhengige produksjonsselskaper og finansieres med støtte fra statlige fond eller institusjoner, for eksempel Norsk Filminstitutt og Sørnorsk Filmsenter. Det er dermed disse institusjonene som først og fremst avgjør hvilke filmer som blir produsert i Norge i dag. NRK hadde monopol på TV-produksjon i mange år, men da TV2 startet opp i 1992 som Norges første kommersielle allmennkringkaster, innebar konsesjonsvilkårene at de måtte basere mye av sin virksomhet på innkjøp av programmer fra norske og utenlandske produsenter. Dette har hatt mye å si for utviklingen av et selvstendig produksjonsmiljø for fjernsyn i Norge (Tobiassen og Nesheim 2001).

Film- og TV-bransjen i Norge er preget av mange små foretak uten ansatte. I 2004 var 80 prosent av alle selskaper i filmbransjen enkeltmannsforetak, mens i TV-bransjen var prosentandelen i underkant av 40 prosent (Haraldsen, Flygind, et al. 2004). En rapport utarbeidet i 2014 viser at omtrent 60 prosent av medlemmene i Norsk Filmforbund er selvstendig næringsdrivende (Ryssevik, et al. 2014). De resterende 40 prosentene er i et ansettelsesforhold i et selskap eid av andre. Dette viser at film- og TV-arbeidere i stor grad er enkeltstående frilansere eller selvsyssetsatte som selger sin arbeidskraft og kompetanse til de

enkelte film- og TV-produksjonene. Bransjen består trolig av mellom 1500 og 2000 film- og TV-arbeidere med spesialisering innenfor en lang rekke fagfelt (Ryssevik, et al. 2014). Flesteparten jobber med foto, klipp, lyd eller regi, men samme person har gjerne flere fagfunksjoner. Arbeiderne varierer også mellom å jobbe med spillefilm, TV-programmer, og reklame- eller oppdragsfilm (Ryssevik, et al. 2014).

Et produksjonsselskap er en typisk prosjektorganisasjon siden filmen eller TV-programmet som skal produseres defineres som et prosjekt med klare krav til ressurs- og tidsbruk, og hvordan produktet til slutt skal se ut (Berg 2010). Produksjonsselskapet engasjerer gjerne film- og TV-arbeidere midlertidig etter behov og disse danner en gruppe som jobber med hele prosjektet fra planlegging og innspilling til etterarbeid og lansering. Når prosjektet er avsluttet, oppløses gruppen (Berg 2010) og arbeiderne risikerer å stå uten videre arbeid. Den prosjektbaserte organiseringsformen i film- og TV-bransjen gjør også at arbeiderne er helt avhengige av uformelle nettverk både for å få høre om ledige oppdrag og for å få jobber (Elstad og Paoli 2014).

2.1.1 Et fleksibelt arbeidsliv

Den norske film og TV-bransjen er en del av «det nye, fleksible arbeidslivet» som kjennetegnes av høy konkurranse og raske skift i rammebetingelser, og er en følge av økt globalisering (Rødvei 2008). Selv om fast ansettelse oppfattes som normen i Norge i dag medfører det store kostnader for bedrifter (Colbjørnsen 2003). For å holde kostnadene nede og redusere risiko ønsker bedriftene dermed å variere arbeidsstokken i tråd med svingninger i markedet (Sterud, et al. 2014; Standing 2014). Dette fører til økt bruk av midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft (Nesheim 2002).

Standing (2014) mener det nå vokser frem en ny samfunnsklasse, kalt prekariatet, som består av mennesker som mangler ulike former for arbeidstrygghet. Dette dreier seg om å ha tilstrekkelige inntektsgivende muligheter, stillingsvern, sikkerhet på arbeidsplassen, og så videre. Disse rettighetene kjempet fagbevegelser for på vegne av arbeiderklassen og industriproletariatet i etterkrigstiden. Norske film- og TV-arbeidere har nå i flere år organisert seg gjennom fagforeningen Norsk Filmforbund, som blant annet har kjempet for bedre lønn- og arbeidsvilkår for sine medlemmer. Likevel vil de arbeiderne som står uten fast ansettelse fortsatt mangle arbeidsmarkedstrygghet, stillingsvern, omstillingsvern og inntektstrygghet på grunn av prosjektorganiseringen i bransjen. Frilans film- og TV-arbeidere kan dermed sies å

være en del av samfunnsklassen Standing (2014) kaller prekariatet.

Et positivt aspekt ved det fleksible arbeidslivet er stor grad av selvbestemmelse og få forpliktelser for arbeidstakere. Som frilanser har man stor fleksibilitet med tanke på å legge opp sin egen arbeidssituasjon, noe som kan oppleves positivt for mange. Forskning viser også at selvsysselelsatte har sterkere jobbtillfredshet enn andre arbeidstakere (P. Andersson 2008). Dermed kan ikke alle i prekariatet ses på som ofre, selv om mange vil være ukomfortable med den utryggheten de lever med (Standing 2014). At fleksibilitet i arbeidssituasjonen har stor positiv betydning kan bekreftes av undersøkelser som viser at kun halvparten av midlertidig ansatte i Norge ønsker seg fast ansettelse (Nergaard 2004).

Overenskomstene som Filmforbundet har forhandlet frem med arbeidsgiversiden, herunder Produsentforeningen og Hovedorganisasjonen Virke, gjelder kun for film- og TV-arbeidere som regnes som arbeidstakere jf. Arbeidsmiljøloven⁸. Filmforbundet har derfor gjennom flere år oppfordret sine medlemmer til å levere skattekort og opptre som lønsmottakere overfor produksjonsselskapene, fremfor å fakturere gjennom et personlig foretak. Det er derfor grunn til å anta at andelen midlertidig ansatte i film- og TV-bransjen har økt de siste årene, mens konsulentvirksomheten er blitt redusert. I denne oppgaven vil både frilansere, selvsysselelsatte og midlertidig ansatte behandles som en homogen gruppe der alle anses å ha en midlertidig tilknytning til produksjonsselskapene.

2.1.2 Den karismatiske myten om kunstnere

Norske film- og TV-arbeidere er en svært heterogen gruppe med mange ulike fagfunksjoner og de varierer mellom å jobbe med spillefilm, dokumentar, reklame og TV-produksjon. De er alle en del av kunst- og kulturnæringen, men med ulik grad av kreativt arbeidsinnhold. Hvor mange som faktisk kan regnes som kunstnere er vanskelig å si og sannsynligvis vil det være ulike oppfatninger blant film- og TV-arbeidere om man anser seg selv som kunstner eller ikke. Samtidig viser Mangset (2004) til at flere forskere nå mener at skillet mellom kunst og ikke-kunst, samt skillet mellom kunstproduksjon og kommersiell virksomhet, er i ferd med å opphøre. Det er dermed blitt vanskeligere å skille kunstnere fra andre frie, kreative yrker. På bakgrunn av dette vil jeg i denne oppgaven gå ut fra at alle film- og TV-arbeidere har en form for kunstnerrolle.

⁸ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Som nevnt i kapittel 1 anses kunstnere gjerne å være annerledes enn andre ved at deres preferanser skiller seg fra ikke-kunstneres (Throsby 1994). ”Den karismatiske myten om kunstnere” er viktig for oppfatningen av kunstnere som en særegen yrkeskategori (Røyseng, Mangset og Borgen 2007). Denne tradisjonelle kunstnermyten ser kunstneren som unik, fri og uavhengig, med et medfødt talent, et skjebnetungt kall og en guddommelig inspirasjon (Mangset 2004). Det er svært mange som ønsker å bli kunstnere i dagens samfunn, men få som virkelig lykkes. Mangset (2004) viser til at mange unge gir opp kunstnerdrømmen fordi veien til suksess blir for tøff, mens andre ser seg nødt til å ta kommersielle oppdrag for å overleve.

Den karismatiske kunstnermyten antar at kunstneren er ”dømt til å skape.” På denne måten fremstår rollen gjerne som uforenelig med rutinemessige og dagligdagse aktiviteter, som for eksempel et normalt familieliv, og innebærer dermed en form for atskillelse fra det øvrige samfunnet (Aslaksen 2004). Ved at kunstnere ses på som såkalte outsiders kan kunstnermyten være med på å skape forventninger, og dermed også begrensninger, for norske film- og TV-arbeidere, for eksempel ved oppfatninger om at gode lønns- og arbeidsvilkår ikke har betydning for deres tilfredshet og velvære (Throsby 1994; Steiner og Schneider 2013).

Det nye, fleksible arbeidslivet er en del av det postmoderne samfunnet med økt individualisering, flytende grenser, fragmentering og globalisering. Featherstone (1991) har sagt at vi lever i en tilstand uten regler, kun valg og muligheter, og der hvem som helst kan bli til *noe*. Det postmoderne samfunnet og det nye, fleksible arbeidslivet truer dermed myten om den karismatiske kunstneren med et unikt, medfødt talent og kunstnerkall (Mangset 2004). I stedet vil det antakeligvis oppstå et mangfold av forskjellige kunstnerroller.

Den største utfordreren til den karismatiske kunstnerrollen er i følge Mangset (2004) kunstneren som en risikotaker og strategisk aktør. Uforutsigbarhet og usikkerhet som fører med det nye arbeidslivet krever at kunstnerne er fleksible og risikovillige. For eksempel ser vi i film- og TV-bransjen at frilansing er blitt normen mens fast ansettelse er unntaket. Flere norske undersøkelser har likevel vist at myten om kunstnerkallet og det medfødte talentet fortsatt står sterkt blant unge kunststudenter og nyutdannede (Mangset 2004; Røyseng, Mangset og Borgen 2007). Mange unge kunstnere preges fortsatt av en blind tro på at de vil lykkes og har en sterk indre driv og dedikasjon til sin valgte karrierevei. Gjelder dette også for norske film- og TV-arbeidere?

Jeg har nå etablert den norske film- og TV-bransjen som en del av kunst- og kulturnæringen, og det fleksible arbeidslivet. Kunstnerrollens forventninger og bransjens kjennetegn medfører store utfordringer for norske film- og TV-arbeidere. Samtidig kan vi anta at de elsker jobben sin og har stor grad av indre motivasjon. Jeg vil videre gjøre rede for de mentale helsemessige konsekvensene av yrkesutøvelse i film- og TV-bransjen, både gjennom utbrenthet og jobbengasjement.

2.2 Utbrenthet

Det kan antas at frilansere opplever sin egen arbeidssituasjon som stressende og mentalt utmattende på grunn av lange arbeidsdager, lite fritid og et stort personlig ansvar for å stadig skaffe seg arbeidsoppdrag og inntekt. Forskning har likevel vist at disse antagelsene muligens ikke stemmer og at selvsyssele i mindre grad enn andre opplever arbeidssituasjonen som stressende (P. Andersson 2008). Deler av denne studien skal derfor undersøke hvilke aspekter ved arbeidssituasjonen til norske film- og TV-arbeidere som bidrar til utvikling av utbrenthet og hvilke som kan virke forebyggende.

Begrepet utbrenthet ble først beskrevet i 1974 som «å mislykkes, bli utslitt eller utmattet gjennom overdreven bruk av energi, krefter eller ressurser» (Matthiesen 2011). Stressteorier har ofte vært brukt til å forstå dette begrepet, og utbrenthet betegner da den mest negative formen for stress (Kaufmann og Kaufmann 2009). Christina Maslach, som er en av de ledende forskerne på feltet, definerer utbrenthet som en stressreaksjon som kommer av vedvarende eksponering overfor kroniske, jobbrelaterte stressorer (Matthiesen 2011).

Ekstraordinære stressbelastninger oppstår gjerne når arbeidskrav føles overveldende eller umulige, og dersom framtiden virker usikker eller uforutsigbar (Hellesøy 2002). Fielden et al. (2003) undersøkte betydningen av forskjellige stressorer blant selvsyssele i England. Stor arbeidsmengde og tidspress, samt mangel på støtte og dårlige karrieremuligheter ble oppfattet som de viktigste stressorene. Tidspress og stor arbeidsmengde viste seg også å være mer betydningsfulle stressorer for selvsyssele enn for fast ansatte.

Utbrenthet anses å bestå av tre dimensjoner: Den emosjonelle dimensjonen dreier seg om følelsesmessig utmattelse, den kognitive dimensjonen refererer til depersonalisering, mens en

reduisert opplevelse av mestring utgjør atferdsdimensjonen (Demerouti, et al. 2001; Salmela-Aro, et al. 2011). Emosjonell utmattelse beskriver følelsen av å være overbelastet og utmattet som følge av emosjonelle krav i arbeidet. Man blir motløs i arbeidet og sover ofte dårlig på grunn av forhold på jobben. Depersonalisering er karakterisert av en fraværende og kynisk holdning overfor andre mennesker der man har lite å gi på det personlige og følelsesmessige plan. Redusert opplevelse av mestring refererer til egen oppfatning av at en ikke lenger kan utføre de plikter en har på jobben på en effektiv måte. Man føler seg nedlesset av arbeid og sliter med dårlig samvittighet fordi man må forsømme eller forsake familien på grunn av jobb (Demerouti, et al. 2001; Matthiesen 2011).

Utbrenthet henger sammen med et intenst følelsesmessig engasjement over tid (Matthiesen 2011) og det er gjerne de mest givende og spennende jobbene som også er mest krevende og belastende (Skogstad 2011). Per Fugelli har sagt at man må brenne for noe for å kunne brenne ut, og det antas at de som involverer seg sterkt i arbeidet sitt, og anser jobben som det viktigste i livet, har høyere sannsynlighet for å bli utbrent (Matthiesen 2011). Situasjonen der man er så fullstendig oppslukt i jobben at man glemmer eller forsømmer nødvendig hvile, kalles «honningfella» (Skogstad 2011). En har da en så stor indre motivasjon at arbeidet blir som en rus man ikke kan få nok av (Kaufmann og Kaufmann 2009). Med tanke på hva som kjennetegner kunst- og kulturarbeidere kan vi forstå at film- og TV-arbeidere står i fare for å kunne havne i «honningfella.» Det understrekes likevel at engasjement og overinvolvering i seg selv ikke gjør en sårbar for utbrenthet, men at faren oppstår når en ikke har tilstrekkelig med ressurser for å møte arbeidskravene, som for eksempel sosial støtte fra kolleger eller familie (Demerouti, et al. 2001).

2.3 Jobbengasjement

Undersøkelser viser at kreativt arbeid fører til svært høy jobbtilfredshet og at dette er knyttet til aspekter ved yrkesutøvelsen i seg selv (Steiner og Schneider 2013). Vi kan dermed anta at film- og TV-arbeidere ikke motiveres eller blir mer tilfreds av ytre belønninger som lønn og fast ansettelse. De elsker jobben sin uavhengig av organisatoriske forhold. Om antakelsen stemmer, eller om organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer kan ha betydning for motivasjon, glede og jobbengasjement blant norske film- og TV-arbeidere, skal testes nærmere i denne undersøkelsen.

Schaufeli og Bakker (2004) definerer jobbengasjement som en positiv, jobbrelatert sinnstilstand som er karakterisert av vitalitet, entusiasme og evne til fordypning. Vitalitet kjennetegnes av et høyt energinivå og mental utholdenhet mens en arbeider, viljen til å investere krefter i sitt arbeid og utholdenhet i møte med vanskeligheter. Entusiasme kjennetegnes av en følelse av betydning, inspirasjon, stolthet og utfordring. Evne til fordypning kjennetegnes av å være fullt konsentrert og oppslukt i sitt arbeid. Tiden går fort og det er vanskelig å rive seg løs fra det en holder på med.

Forskning viser at fordi jobbengasjement medfører et høyt energinivå, får engasjerte arbeidstakere større arbeidskapasitet og opplever mindre engstelse og depresjon enn andre (Schaufeli og Bakker 2004). Engasjementsdimensjonene vitalitet og entusiasme regnes for å være direkte motsetninger til utmattelse og kynisme, som er kjennetegn på utbrenthet (Schaufeli og Bakker 2004). Jobbengasjement kan dermed redusere mentale plager som engstelse og depresjon, samt gi økt effektivitet på organisasjonsnivå (Schaufeli og Bakker 2004; Bakker og Leiter 2010).

Engasjerte arbeidere kan vise til større grad av jobbtillfredshet, bedre prestasjoner og høyere arbeidsinnsats enn andre (Bakker og Leiter 2010). Ved å skape et motivasjonsklima på arbeidsplassen som har fokus på læring, utvikling og samarbeid med kolleger, kan det skapes bedre arbeidsprestasjoner i organisasjoner (Schaufeli og Salanova 2007). I tråd med dette kan utvikling av jobbengasjement gi positive effekter både for film- og TV-arbeidere selv, men også for produksjonsselskapene de jobber for. Kuvaas (2008) har påvist en sterk negativ sammenheng mellom indre motivasjon og turnoverintensjon. Vi kan dermed anta at film- og TV-arbeidere med sterkt jobbengasjement vil ha en redusert turnoverintensjon.

2.4 Turnoverintensjon

Denne undersøkelsens hovedformål er å finne årsaken til norske film- og TV-arbeideres turnoverintensjon. Kuvaas (2008) definerer turnoverintensjon som intensjonen om å slutte i en stilling eller slutte i organisasjonen en jobber for. I denne studien vil turnoverintensjon defineres som intensjonen om å slutte i film- og TV-bransjen, altså slutte med film- og TV-arbeid. Turnoverintensjon er en god indikator på framtidig turnover og intensjonen om å slutte i jobben er mindre avhengig av svingninger i arbeidsmarkedet enn hva faktisk turnover er. Derfor vil det ofte være mer informasjonsverdi i turnoverintensjon enn i faktisk turnover, siden

informasjonen i større grad er et resultat av forhold ved organisasjonen/bransjen heller enn forhold i arbeidsmarkedet (Kuvaas 2008).

Norsk TV-bransje er i vekst (Ryssevik, et al. 2014). De store norske kringkasterne, som består av NRK, TV2, TV3 og TVNORGE, utvider stadig tilbudet sitt med nye nisjekanaler, noe som gjør at programvolumet som skal fylles også øker kraftig. Når det gjelder filmproduksjon viser Ryssevik-rapporten (2014) at produksjonsvolumet reduseres. Samtidig har utdanningstilbudet innen media, film og TV i Norge eksplodert og det utdannes årlig omlag 450 personer på området. Med tanke på at bransjen antas å bestå av i underkant av 2000 profesjonelle yrkesutøvere (Ryssevik, et al. 2014), sier det seg selv at tilgangen på arbeidskraft dermed er enorm.

Forskning viser at selv om mange unge ønsker å jobbe i kunst- og kulturnæringen, er det få som lykkes (Mangset 2004). Vi vet at norske film- og TV-arbeidere i stor grad er frilansere og selvstendig næringsdrivende. Haraldsen et al. (2008) viser til at antall nyetableringer av foretak i film- og TV-bransjen var lavere enn antall avviklinger fra 2004 til 2006. Dette tyder på en tøff bransje med hard konkurranse. En naturlig følge av overskudd på arbeidskraft og høy konkurranse er at mange film- og TV-arbeidere til slutt må finne seg noe annet å gjøre.

Det store overskuddet av arbeidskraft fører også til at produksjonsselskapene ikke løper noen risiko med tanke på turnover. Om en film- eller TV-arbeider slutter vil det alltid være noen som står klar til å overta oppdraget. En kan også tenke seg at produksjonsselskapene gjerne foretrekker yngre, uerfarne arbeidere fordi dette er billig arbeidskraft. Siden film- og TV-produksjon er svært kostnadskrevende vil man redusere utgiftene der man kan. Samtidig må produksjonen skje i et høyt tempo, noe som også kan føre til at produksjonsselskapene favoriserer yngre mennesker med høy arbeidskapasitet. Som frilanser er man selv ansvarlig for å holde seg oppdatert på teknologiske nyvinninger eller lignende, og sjansen er at yngre, nyutdannede film- og TV-arbeidere har størst fortrinn også her. I konkurranse om å få jobb er det naturlig at film- og TV-arbeidere underbyr hverandre overfor produksjonsselskapene, noe som vil resultere i dårligere arbeidsvilkår for alle.

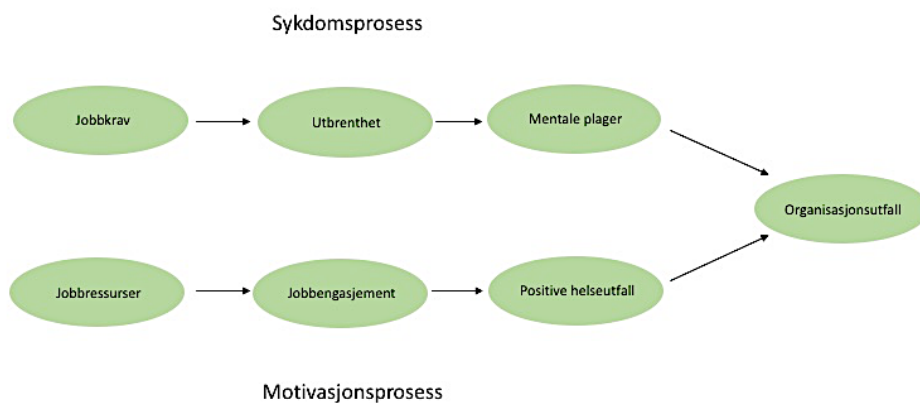
Det er beviselig en positiv sammenheng mellom satsning på menneskelige ressurser og produktivitet og profitt i organisasjoner (Kuvaas 2008). Å satse på de ansatte gjennom trening og opplæring, delegering og konkurransedyktig fastlønn fremfor fokus på kostnadsreduering,

har vist seg å gi store positive effekter på organisasjoner. En kan dermed anta at norske produksjonsselskaper kan oppnå konkurransemessige fortrinn av å knytte til seg flere fast ansatte og investere i deres kompetanse, samt legge til rette for videreutvikling. Slik kan man også se for seg at det skapes en mer bærekraftig bransje og at film- og TV-arbeideres tanker om å gå over i andre yrker reduseres.

Slik som filmproduksjon foregår i Norge i dag, gjennom søknader om statlig støtte, er nok nevnte handlingsforslag vanskelig å gjennomføre i denne delen av bransjen. Vi kan også se for oss at spillefilmer er kunstverk og at produksjonen ikke har høy profitt som hovedmål. Her er anseelse og gode kritikker er viktigere. I TV-bransjen derimot skjer produksjonen på mer permanent basis og har mer kommersielle formål. Større bruk av faste ansettelse kunne dermed vært mulig her og fordelaktig på mange måter.

2.5 Jobbkraft-ressursmodellen

Denne studien av norske film- og TV-arbeideres arbeidssituasjon baserer seg på jobbkraft-ressursmodellen (Demerouti, et al. 2001; Schaufeli og Bakker 2004; Bakker og Demerouti 2006), som belyser hvordan arbeidsmiljøfaktorer kan påvirke mental og fysisk helse, jobbengasjement og produktivitet. Modellen antar at to psykologisk ulike, men relaterte prosesser påvirker arbeidshelsen (se figur 2.1). Den helsesvekkende prosessen er et resultat av jobbkraft og har negative konsekvenser, først for individet og dernest organisasjonen. Den motivasjonsfremmende prosessen springer ut av tilgjengelige jobbkraftressurser og fører til jobbengasjement og positive utslag både for individets helse og organisasjonen som helhet.



Figur 2.1: Jobbkraft-ressursmodellen

Jobbkraft i modellen refererer til de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspektene ved jobben som krever vedvarende innsats, og som derfor gjerne er assosiert med visse fysiologiske og/eller psykologiske kostnader (Bakker og Demerouti 2006). Det kan for eksempel dreie seg om arbeidsmengde, overtid eller konflikter (Hetland og Hetland 2011). Jobbressurser refererer til fysiske, psykologiske, sosiale og organisatoriske faktorer som er av betydning for det å nå mål i jobben, som reduserer jobbkraft, eller som stimulerer til personlig vekst, læring og utvikling (Bakker og Demerouti 2006). Eksempler på jobbressurser er sosial støtte og selvbestemmelse (Skogstad 2011).

Jobbkraft-ressursmodellen ivaretar altså både positive og negative arbeidsmiljøfaktorer på en balansert måte (Skogstad 2011). Ved å ha fokus på både helsefremmende arbeidsmiljøfaktorer for arbeidere og risikofaktorer for sykdom, kan man få en mer helhetlig forståelse av hvilken betydning arbeidsmiljøet har for helsen til norske film- og TV-arbeidere (Torp 2013). Jobbkraft-ressursmodellen anses som svært anvendelig da den kan brukes uavhengig av type jobbkraft og tilgjengelige ressurser. Bakker og Demerouti (2006) mener at enhver jobb vil bestå av både kraft og ressurser, men at disse i betydelig grad vil variere fra yrke til yrke.

Ved utarbeidelsen av jobbkraft-ressursmodellen for norske film- og TV-arbeidere har jeg tatt utgangspunkt i jobbkraftene *arbeidspress* og *ubekvem arbeidstid*. Jobbressursene som er inkludert i modellen er *forutsigbarhet*, *sosial støtte* og *tilfredshet med lønn*. Videre vil jeg nå definere disse organisatoriske arbeidsmiljøfaktorene og presentere tidligere forskning om deres antatte sammenheng med helse, motivasjon og turnover.

2.6 Jobbkraft

2.6.1 Arbeidspress og ubekvem arbeidstid

Arbeidspress defineres i denne studien som kvantitative krav til arbeidet, herunder at man har veldig mye å gjøre, at man må arbeide i et høyt tempo og opplever press om å produsere mer på kortere tid. *Ubekvem arbeidstid* defineres som det å måtte jobbe overtid og at arbeidets krav går ut over familieliv og fritid. YS arbeidslivsbarometer for 2014 viser at én av fem arbeidstakere opplever relativt høye tidsmessige jobbkraft i form av å måtte arbeide i et høyt tempo, arbeide overtid og at det er for mye å gjøre (Bergene, Bernstrøm og Steen 2014). I en undersøkelse Filmforbundet gjennomførte i 2010 svarte 51 prosent av TV-arbeiderne at lange

arbeidsdager og høyt arbeidspress var den største utfordringen i arbeidssituasjonen⁹.

En kan se for seg at arbeidet i film- og TV-bransjen ikke lett kan kombineres med familieliv. Filminnspillinger innebærer gjerne nattopptak på locations eller innspillingsdager i utlandet. Slike arbeidsoppdrag vil derfor gjøre at man er borte fra familien og hjemmet i lengre perioder. I TV-bransjen opererer man gjerne med direktesendinger på kveldstid og i helger. Ubekvem arbeidstid må derfor påregnes. Ved både film- og TV-produksjon har man strenge budsjetter å forholde seg til og tidsbruk er kostnadskrevende. Samtidig vil man i noen tilfeller jobbe mot en deadline, for eksempel ved nyhetssendinger på TV. At film- og TV-arbeidere opplever høyt arbeidspress er derfor en naturlig følge av dette.

Mulige negative konsekvenser av høye jobbkraav er mange. Lange arbeidsdager kan føre til at man blir tappet for krefter og blir fysisk sliten (Sterud, Eiken, et al. 2008), og at yteevnen gradvis blir redusert (Statens arbeidsmiljøinstitutt 2011). Lange arbeidsuker antas å henge sammen med høyere risiko for søvnevansker og manglende restitusjon (Sterud, Eiken, et al. 2008), og kan over lang tid øke risikoen for hjerte- og karsykdom (Knardahl 2011). Lange arbeidsdager og ugunstige arbeidstidsordninger kan også gjøre det vanskelig å kombinere jobb med privatliv. Arbeidstiden påvirker både tid og overskudd til å takle plikter og forventninger på hjemmebane (Statens arbeidsmiljøinstitutt 2011). Det hevdes at fleksibel arbeidstid kan gjøre det lettere å kombinere arbeid og familie, men det kan også gjøre det vanskelig å sette grenser for når, hvor og hvor mye en skal jobbe. I dagens overenskomst mellom Hovedorganisasjonen Virke og Norsk Filmforbund¹⁰ er alminnelig arbeidstid fastsatt til 7,5 time per dag og 37,5 timer i løpet av syv dager. Arbeid utover dette genererer overtidstillegg. Klippere jobber gjerne skift og har avtalefestet et kveldstillegg på kr250. Kveldsarbeidets alminnelige varighet er 7 timer.

Filmproduksjon er relativt kostnadskrevende og stiller strenge krav til både effektivitet og målrettet ressursbruk gjennom hele prosessen (Andersson 2011), spesielt når overenskomsten mellom Virke og Filmforbundet fastsetter strenge bestemmelser for arbeidstid. Bergene og kolleger (2014) ser en generell tendens blant norske arbeidsgivere, at en alternative strategi til å øke arbeidstiden blir å øke arbeidets intensitet. Arbeidsintensivering har vist seg å være en

⁹ Kilde: Forbundsleder i Norsk Filmforbund, Sverre Pedersen.

¹⁰ <https://filmforbundet.files.wordpress.com/2013/06/tv-underholdningsoverenskomsten-nff-virke-20143.pdf>

større kilde til stress, psykiske og fysiske plager, og familiekonflikter enn arbeidstidens lengde (Bergene, et al. 2014; Eiken, et al. 2008). Kaufmann (2011) viser også til at høyt arbeidspress over tid hemmer kreativitet.

2.7 Jobbressurser

2.7.1 Forutsigbarhet

Forutsigbarhet er en viktig jobbressurs som har sammenheng med psykiske plager, jobbengasjement og turnoverintensjon (Statens arbeidsmiljøinstitutt 2011), og kan defineres som muligheten til å danne seg oppfatninger om fremtiden (Jensen og Wærsted 2004). Film- og TV-arbeidere ansettes eller engasjeres midlertidig i prosjekter, noe som kan medføre en opplevd usikkerhet angående hvordan fremtidige arbeidsbetingelser vil bli, hvem en skal jobbe sammen med, og hva slags oppdrag eller arbeidsoppgaver en kan få i fremtiden (Skogstad 2011). Jeg antar derfor at de fleste film- og TV-arbeidere i Norge mangler jobbressursen *forutsigbarhet*.

Forutsigbarhetsbegrepet består av to dimensjoner: Jobbsikkerhet og endringstakt. Jobbsikkerhet er oppfattet mulighet til å fortsette i jobben i fremtiden, og troen på å kunne få ny jobb hvis man skulle bli oppsagt. En høy endringstakt fører med seg krav om omstillinger som medfører at man stadig må omstille seg til nye arbeidsoppgaver og eventuelt nye medarbeidere (Jensen og Wærsted 2004). En lav endringstakt vil dermed øke forutsigbarheten i arbeidet.

Jobbusikkerhet og manglende forutsigbarhet er i stadig økende grad anerkjent som en negativ påvirkning på fysisk helse og velvære (Sterud, Christensen, et al. 2014). Usikkerhet med tanke på hva en har i vente kan ofte være en større belastning enn selve utfallet (Skogstad 2011). Uforutsigbarhet i arbeidet vil i følge Knardahl (2011) stadig aktivere kroppslige omstillingsreaksjoner som i lengden kan ha negative helseeffekter. Jobbusikkerhet er også en dokumentert risikofaktor med tanke på søvnforstyrrelser og psykiske plager (Statens arbeidsmiljøinstitutt 2011). Eiken og Saksvik (2010) viser til at usikkerhet i jobben kan føre til utbrenthet og redusert arbeidsmotivasjon med økt turnover som resultat. Jobbusikkerhet kan også virke hemmende for kreativitet hos ansatte (Kaufmann 2011).

Det er vist at personer med atypiske arbeidskontrakter har lavere jobbsikkerhet enn personer

med fast ansettelse (Olsen 2006). Lav jobbsikkerhet kan dermed være en belastende faktor ved midlertidig ansettelser (Sterud, Christensen, et al. 2014). Likevel viser forskning at midlertidige jobber ikke har dårligere arbeidsinnhold enn faste jobber (Olsen 2006), men enkelte studier har vist at midlertidig ansettelse er assosiert med dårlig helse dersom man opplever høy grad av jobbusikkerhet og er misfornøyd med dette (Sterud, Christensen, et al. 2014).

Det er ikke gitt at alle film- og TV-arbeidere opplever usikkerhet, selv om bransjen i stor grad er preget av frilansing og få faste ansettelser. Mange oppdragsgivere og langsiktige arbeidsavtaler vil medføre mindre grad av usikkerhet enn få og kortsiktige kontrakter (Elstad 2010). Mange film- og TV-arbeidere vil også redusere økonomisk usikkerhet ved å ta seg annet ikke-relevant arbeid (Ryssevik, et al. 2014). Videre kan livssituasjonen være med på å redusere grad av usikkerhet ved at man for eksempel har oppsparte midler eller økonomisk støtte fra en partner. Type personlighet har også mye å si da en person med høy risikoaversjon vil oppleve en gitt situasjon mer usikker enn en person med lav risikoaversjon (Elstad 2010).

Kunst- og kulturarbeidere omtales gjerne som risikotakere eller "*risk lovers*" (Mangset 2004). Dette fordi de er fullstendig klar over usikkerheten som følger med jobben, men likevel står for sitt yrkesvalg. En overbevisning om at en er annerledes enn andre konkurrenter og at en har det som skal til for å lykkes anses å være medvirkende årsak. Forskning viser at unge kunstnere i Norge ikke har alternative karriereplaner og viser sterk dedikasjon til sin valgte karrierevei (Røyseng, Mangset og Borgen 2007). Av dette kan vi anta at norske film- og TV-arbeidere ikke lar seg affisere av uforutsigbarheten jobben medfører, men at de tar en kalkulert risiko som de lever godt med.

Film- og TV-bransjen er kanskje den mest nettverksbaserte av alle kunst- og kulturbransjer (Elstad og Paoli 2014), noe som betyr at arbeiderne er avhengig av å bygge og vedlikeholde nettverk for å få vite om tilgjengelige jobber og bli ansatt eller engasjert. På grunn av at bransjen er så nettverksbasert vil mange film- og TV-arbeidere kunne oppleve gjentakende ganger å jobbe med de samme menneskene. En kan dermed se for seg at det å ha et godt nettverk vil kunne redusere usikkerhet for frilansere både når det gjelder å få jobb, men også usikkerhet med tanke på hvem man skal jobbe sammen med (Daskalaki og Blair 2004).

2.7.2 Sosial støtte

Tilhørighet er svært viktig for oss mennesker og anses som et basalt menneskelig behov

(Hetland og Hetland 2011). Man vet at dersom tilhørighetsbehovet blir dekket, vil positive konsekvenser som bedret helse, økt velvære og kreativitet oppstå. På grunn av prosjektorganisering og stor grad av selvsyssetning i den norske film- og TV-bransjen er det nærliggende å tro at arbeiderne her ikke opplever særlig stor grad av tilhørighet i sin arbeidssituasjon. Har *sosial støtte* betydning for utbrenthet og jobbengasjement blant norske film- og TV-arbeidere?

Sosial støtte kan defineres på mange måter, men essensen i begrepet er å bli tatt vare på og verdsatt av personer i sitt sosiale nettverk. Skogstad (2011) viser til en rekke studier som underbygger at sosial støtte har gunstige effekter på trivsel og helse, mens mangel på støtte øker sårbarheten for påkjenninger og forsterker negative konsekvenser av stress. Det er en universell forståelse av at personer som opererer i vennlige omgivelser og opplever støtte hos andre klarer seg bedre enn dem som lever isolerte liv (Larsen, Veer og Ommundsen 2011). Sosial støtte vil i min studie defineres som oppfattet tilgjengelig hjelp og støtte fra fagforeningen og fra personer en jobber sammen med, dersom man skulle trenge det.

En kan forvente at tilgang på sosial støtte fra kolleger blant film- og TV-arbeidere vil variere avhengig av hva slags fagfunksjon man har eller hvor man jobber. For eksempel kan det tenkes at manusforfattere sitter alene på et hjemmekontor, mens regissører og fotografer i større grad jobber sammen med andre. Arbeidere som har tilgang på sosial og personlig støtte fra sine arbeidskolleger har mulighet til å bearbeide belastende opplevelser sammen med andre (Colbjørnsen 2006). Støtte fra kolleger og ledere kan også være en nøkkelfaktor for gode resultater og indre motivasjon blant arbeidstakere.

Mennesker har behov for en viss grad av mellommenneskelig støtte og respekt på arbeidsplassen (Eiken og Saksvik 2010). Dersom en frilanser kun har korte oppdrag og svært mange oppdragsgivere i løpet av et år er det lite sannsynlig at vedkommende utvikler en tilhørighet til personer han eller hun jobber sammen med i de korte periodene. Lengre arbeidsforhold eller gjentakende oppdrag for samme selskap har større sannsynlighet for å være tilhørighetsskapende ved at man utvikler et tillitsforhold til dem man jobber sammen med.

Det antas at sosial støtte vil kunne forebygge utbrenthet. Dette kan blant annet forklare av at en utbrent person gjennom emosjonell støtte vil føle at han eller hun blir tatt på alvor av for eksempel leder eller kollegafellesskap, og at andre «bryr seg» eller gir medmenneskelig omsorg

(Matthiesen 2011). Sosial støtte vil på denne måten kunne være en støtpute eller buffer i forholdet mellom arbeidsmiljøbelastninger og utbrenthet, og gjøre at færre brenner ut.

Personer som er medlem av en fagforening har tilgang til en kollektiv ressurs som for eksempel kan bistå ved forhandlinger av lønns- og arbeidsvilkår, og med juridisk hjelp ved arbeidskonflikter. Norske film- og TV-arbeidere er organisert gjennom Norsk Filmforbund. I følge forskning er det ingenting som tyder på at organisasjonsgraden i Norge på generell basis går ned, men flere undersøkelser viser at yngre aldersgrupper i mindre grad føler tilhørighet til fagforeninger (Rødvei 2008). Dette er antakelig fordi arbeidet har forandret seg fra å bare være en inntektskilde til å bli den viktigste arenaen for selvrealisering. Med bakgrunn i dette og den karismatiske myten om kunstnere, ønsker jeg derfor å undersøke hvor sterk betydning fagforeningens arbeid har for norske film- og TV-arbeidere i dag.

Det antas at arbeidstakere i dag er blitt kravstore individualister som først og fremst er lojale mot seg selv og sin egen CV. Dette passer dårlig sammen med fagforeningenes prinsipp om likhet for alle og kollektiv tankegang (Rødvei 2008). Med det høye utdanningsnivået som er blitt vanlig i dag, kan de unge oppleve at de står med en sterk individuell forhandlingsmakt. Flere hevder dermed at fagforeninger er i ferd med å miste sin relevans. Standing (2014) mener at det trengs en form for stabilitet og forutsigbarhet for at solidaritet kan bygges. Frilans film- og TV-arbeidere mangler begge deler og er utsatt for en kronisk utrygghet.

Rødvei (2008) mener likevel at fagforeninger har relevans i det nye fleksible arbeidslivet. Ved at både arbeidstakere og arbeidsgivere ønsker frihet og fleksibilitet i arbeidssituasjonen, har de sammenfallende interesser på kort sikt, men det er arbeidstakeren som må betale prisen på lang sikt. Derfor vil selv de mest individualiserte arbeidstakerne trenge beskyttelse. En kan anta at film- og TV-arbeidere har en individuell forhandlingsmakt overfor ledere/produsenter ved at de kan bytte jobb dersom de opplever arbeidsvilkårene som uutholdelige. Likevel forsvinner denne individuelle makten med det enorme overskuddet av arbeidskraft som vi finnes i film- og TV-bransjen i Norge i dag. Ledere/produsenter kan lett misbruke makten sin og endre arbeidsvilkår etter hva som gagnar produksjonsselskapet. Film- og TV-arbeidere som da ikke har en fagforening i ryggen har lite å stille opp med.

2.7.3 Tilfredshet med lønn

Work-preference-modellen (Steiner og Schneider 2013) antar at kunstnere oppnår større nytte

av å jobbe, sammenlignet med andre arbeidstakere. Samtidig antas det at de oppnår mindre nytte fra lønnsutbetalinger enn andre (Steiner og Schneider 2013), men heller motiveres av symbolske belønninger som gode kritikker og anerkjennelse (Mangset 2004). Som tidligere nevnt er det ikke en selvfølge at alle film- og TV-arbeidere anser seg selv som kunstnere, men alle er likevel en del av kulturnæringen med et kreativt jobbinnhold eller kreativ utdanning (Steiner og Schneider 2013).

Det er lite sannsynlig at en begynner å jobbe i film- og TV-bransjen dersom en motiveres av lønn, såkalt ytre motivasjon (Kuvaas 2008). Vi kan dermed anta at work-preference-modellen også er gyldig i film- og TV-bransjen og at lønnsnivå ikke skal ha stor betydning for film- og TV-arbeidere. Likevel har de organisert seg for å sikre bedre lønns- og arbeidsvilkår i bransjen. Det er derfor interessant å se hvilken effekt tilfredshet med lønn har på helse, engasjement og turnoverintensjon blant film- og TV-arbeiderne.

Som tidligere nevnt hevdes det at kunst- og kulturnæringene skiller seg fra resten av arbeidslivet ved at de yrkesaktive gjerne drives av viljen til å uttrykke og kommunisere noe særegent (Elstad og Paoli 2014). De har en indre motivasjon som vil si at arbeidet med film- og TV-produksjon i seg selv er tilfredsstillende (Ryan og Deci 2000). Dette fører sannsynligvis til at kunstarbeidere i større grad tolererer overtidsarbeid, dårlige arbeidsforhold og lav lønn. Samtidig kan dette komme av en form for eterrasjonalisering som innebærer at man tilpasser preferansene sine til den situasjonen man faktisk er i (Elster 1983). I stedet for å være frustrert over at man ikke har en fast jobb med sikker inntekt og gode arbeidsvilkår kan vi se for oss at film- og TV-arbeidere justerer preferansene sine til hva som er oppnåelig og normal praksis i bransjen.

På generell basis har forskning vist at en rettferdig balanse mellom arbeidsinnsats og belønning er en forutsetning for et godt samspill mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (Siegrist 2002). Lønnsnivå er en enkel måte for arbeidstaker å få bekreftelse fra leder på at man gjør en god jobb. Dersom belønningen eller lønnsnivået ikke tilsvarer den innsatsen som den ansatte har lagt ned, kan det forårsake negative følelser, stress og i ytterste konsekvens utbrenthet (Siegrist 2002).

På bakgrunn av denne omfattende teoretiske gjennomgangen vil jeg nå presentere fem ulike hypoteser som skal testes videre i undersøkelsen.

2.8 Hypoteser

Denne studien skal teste jobbkrav-ressursmodellens antakelser i konteksten av den norske film- og TV-bransjen. Tidligere teoretisk gjennomgang av modellen viste at jobbkrav, herunder *arbeidspress* og *ubekvem arbeidstid* hovedsakelig anses å være energitappende. Jobbressurser, herunder *forutsigbarhet*, *sosial støtte* og *tilfredshet med lønn*, antas å fremme motivasjon og jobbengasjement (Schaufeli og Bakker 2004). Dette leder til studiens to første hypoteser:

Hypotese 1: Det er en positiv sammenheng mellom jobbkrav og utbrenthet

Hypotese 2: Det er en positiv sammenheng mellom jobbressurser og jobbengasjement.

Undersøkelser viser at det er en negativ sammenheng mellom utbrenthet og jobbressurser (Schaufeli og Bakker 2004). Ressursene virker dermed som en buffer mellom høye jobbkrav og utvikling av utbrenthet (Bakker og Demerouti 2006). Forskning viser at særlig sosial støtte kan moderere styrken på jobbkravene og forebygge utbrenthet (Matthiesen 2011). Jeg antar derfor å finne følgende sammenheng:

Hypotese 3: Det er en negativ sammenheng mellom jobbressurser og utbrenthet.

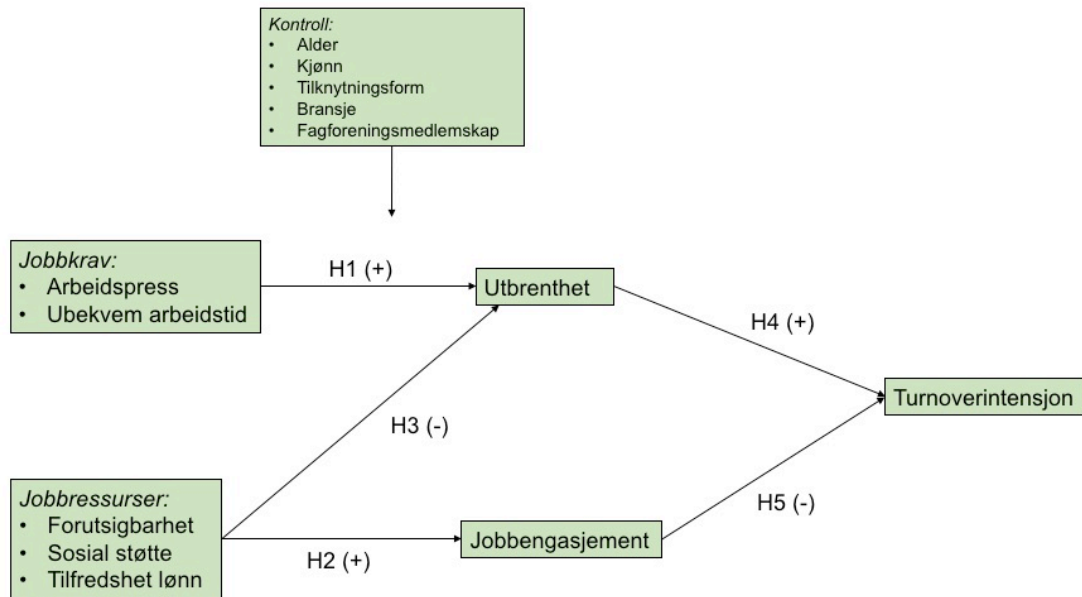
Schaufeli og Bakker (2004) viser at utbrenthet har en positiv sammenheng med turnoverintensjon, mens jobbengasjement med stor sannsynlighet minsker denne intensjonen ved å bidra til høyere grad av indre motivasjon (Schaufeli og Salanova 2007). Det er påvist en sterk positiv sammenheng mellom ytre motivasjon og turnoverintensjon, som betyr at indre motiverte medarbeidere har mindre sannsynlighet for å ville terminere et arbeidsforhold (Kuvaas 2008). Dette fører frem til studiens to siste hypoteser:

Hypotese 4: Det er en positiv sammenheng mellom utbrenthet og turnoverintensjon.

Hypotese 5: Det er en negativ sammenheng mellom jobbengasjement og turnoverintensjon.

2.8.1 Empirisk modell

Hypotesene sammenfattes i følgende empiriske modell:



Figur 2.2: Empirisk modell

2.8.2 Kontrollvariabler

Den empiriske modellen inkluderer fem kontrollvariabler. Jeg kontrollerer for alder fordi studier tyder på at yngre arbeidstakere har større sannsynlighet for å bli utbrenthet enn eldre arbeidstakere (Matthiesen 2011). Jeg kontrollerer for kjønn da kvinner er underrepresentert i alle aldersgrupper i den norske film- og TV-bransjen, bortsett fra dem under 25 år (Ryssevik, et al. 2014). Dette kan tyde på at flere kvinner enn menn forlater bransjen etter få år. Jeg kontrollerer også for bransje, da det kan være forskjeller mellom det å jobbe med film og det å jobbe med TV-produksjon.

Fordi jeg undersøker opplevd sosial støtte fra fagforeningen vil jeg kontrollere for om film- og TV-arbeiderne er medlem av Filmforbundet eller ikke. Til slutt vil jeg kontrollere for om utvalget har fast ansettelse eller en midlertidig tilknytningsform til produksjonsselskapene. Dette fordi forskning viser at midlertidig ansatte kan oppleve større belastninger med tanke på jobbusikkerhet enn fast ansatte (Sterud, Christensen, et al. 2014). I tillegg viser undersøkelser at midlertidig ansatte har en høyere turnoverintensjon enn det fast ansatte har (Olsen 2006). Jeg kan likevel forvente at de fleste i utvalget har en midlertidig tilknytningsform på grunn av høy grad av selvsyssetning i den norske film- og TV-bransjen.

3 Metode

Dette kapitlet har til hensikt å vise hvilken metodisk tilnærming jeg valgte for å belyse oppgavens tema og problemstilling. Jeg vil gjøre rede for vurderinger som ble gjort med tanke på valg av forskningsdesign og måleinstrument. Jeg vil også beskrive hvordan utvalg og datainnsamlingen ble gjennomført. Til slutt gjøres det også rede for undersøkelsens pålitelighet og validitet, samt etiske hensyn.

3.1 Forskningsdesign

Forskningsdesign bør velges på bakgrunn av undersøkelsens formål og problemstilling. Jeg valgte en kvantitativ forskningsstrategi med deduktiv tilnærming fordi jeg ønsket å finne statistiske sammenhenger mellom ulike variabler i en større populasjon og fordi studien baserer seg på kjente teorier (Ringdal 2013). Studiens formål var å finne en forklaring på hvorfor så mange norske film- og TV-arbeidere forsvinner ut av bransjen på et tidlig tidspunkt. Jeg søkte dermed årsaken til et fenomen i et sosialt system og med utgangspunkt i et holistisk perspektiv (Ringdal 2013). Årsaksforklaringer eller kausalitet stammer fra naturvitenskapene og kan for eksempel testes gjennom det klassiske eksperimentet *medisin versus placebo*. I samfunnsvitenskapen er årsaksforklaringer derimot omdiskutert.

Kravene til årsaksslutninger er at årsak må komme før virkning, de må opptre sammen og sammenhengen må ikke være spuriøs, altså ikke være tilfeldig (Ringdal 2013). I samfunnsvitenskapen kan disse kravene oppfylles ved å benytte et langsgående design der utvalget undersøkes over lengre tid. For å sikre at sammenhengen ikke er tilfeldig kan en inkludere kontrollvariabler som også kan tenkes å ha en innvirkning. Årsaksanalyser kan i følge Ringdal (2013) gjennomføres gjennom tre trinn: Først må en beskrive det fenomenet som skal forklares, deretter utvikle hypoteser og til slutt teste disse. På bakgrunn av teori utarbeidet jeg dermed flere hypoteser som skulle testes gjennom undersøkelsen. Jeg har også kontrollert for flere bakgrunnsvariabler for å utelukke tilfeldige sammenhenger.

Ved at årsakssammenhenger vanskelig lar seg påvise i samfunnsvitenskapen kan man som oftest bare konkludere med at det er en sammenheng mellom variablene, hvilken retning som er sannsynlig, og at det er en mulig mekanisme mellom fenomenene (Johannessen, Christoffersen og Tuft 2011). Det er nærmest umulig å vite om en har kontrollert for alle relevante variabler og en påstand om årsakssammenheng blir derfor bare en teoretisk

fortolkning av observerte empiriske sammenhenger. På bakgrunn av dette vil jeg være varsom med å trekke konklusjoner om årsaken til norske film- og TV-arbeideres turnoverintensjon, men heller peke på mekanismene som ligger bak de observerte sammenhengene studien vil resultere i.

Jeg fant det best å gjennomføre en tverrsnittstudie som baserer seg på *ett* tidspunkt og gir et øyeblikksbilde av film- og TV-arbeideres arbeidssituasjon (Ringdal 2013; Johannessen, et al. 2011). Dette på tross av at tverrsnitt gir et svakere grunnlag for å si noe om tidsrekkefølgen for årsak og virkning. Jeg vil understreke at langsgående design ble valgt bort kun fordi metoden er svært ressurskrevende og ikke gjennomførbar innen tidsrammen av en masteroppgave. En tverrsnittsundersøkelse var fordelaktig for min studie fordi den registrerer sammenlignbar og strukturert informasjon i et stort utvalg (Ringdal 2013). Jeg kunne dermed på en enkel måte trekke slutninger om hva som var typisk for norske film- og TV-arbeidere.

3.2 Utvalg

Populasjonen for studien var alle film- og TV-arbeidere i Norge. Nøyaktig hvem og hvor mange populasjonen består av er svært vanskelig å si, men en ny rapport mener det reelle tallet på næringsaktive TV- og filmarbeidere i Norge er i overkant av 1500 personer (Ryssevik, et al. 2014). Jeg hadde et ønske om å inkludere hele populasjonen i undersøkelsen. For å komme i kontakt med aktuelle respondenter tok jeg kontakt med Norsk Filmforbund som sa seg villig til å distribuere undersøkelsen til sine medlemmer. For å nå film- og TV-arbeiderne som ikke var medlem av Filmforbundet, valgte jeg å gjøre undersøkelsen tilgjengelig gjennom sosiale medier.

Filmforbundet har omlag 1100 medlemmer, mens et ukjent antall arbeidere ikke er fagorganisert. På bakgrunn av Ryssevik-rapporten (2014) antok jeg at omlag 400 TV- og filmarbeidere ikke er fagorganiserte. Dette gav meg et totalutvalg tilsvarende undersøkelsens populasjon på 1500 personer. Etter puring svarte 15,6 prosent av totalutvalget ($n = 234$), hvor av 193 var medlemmer av Norsk Filmforbund. Åtte respondenter jobbet ikke lenger i film- eller TV-bransjen og ble dermed utelatt fra analysene ($n = 226$).

Et kriterium for å kunne generalisere funnene til hele populasjonen er at det er gjort et representativt utvalg (Ringdal 2013). I min undersøkelse var hele populasjonen medregnet i

utvalget, altså burde utvalget i høyeste grad være representativt. Likevel er den lave svarprosenten en stor trussel og begrenser generaliserbarheten til resultatene. For å forsikre meg om at frafallet i studien var tilfeldig, undersøkte jeg om det foreliggende nettutvalget var systematisk forskjellig fra utvalget i undersøkelsen gjort av Ryssevik et al. (2014). Tabell 3.1 viser at utvalgene hadde tilnærmet lik fordeling på flere variabler. Jeg mener derfor jeg har grunnlag for å si at utvalget ikke avviker systematisk fra populasjonen og at frafallet av respondenter var tilfeldig.

| | Ryssevik et al. (2014) | Foreliggende nettutvalg |
|----------------|--|--|
| Ansiennitet | 27 % har jobbet fem år eller mindre 62 % har jobbet ti år eller mindre | 28,7 % har jobbet fem år eller mindre 53 % har jobbet ti år eller mindre |
| Kjønnfordeling | 61,2 % menn | 54,9 % menn |
| Bosted | 83 % bor i Oslo og Akershus 8 % bor på Vestlandet 3 % bor i Nord-Norge 2 % bor i Midt-Norge | 85,8 % bor i Oslo og Akershus 7,1 % bor på Vestlandet 1,3 % bor i Nord-Norge 0,4 % bor i Midt-Norge |
| Fagfunksjon | 18 % er klippere 16 % er regissører 14 % er fotografer 8 % er lydarbeidere | 21,7 % er klippere 23,9 % er regissører 14,6 % er fotografer 7,5 % er lydarbeidere |

Tabell 3.1: Frafallsanalyse

3.3 Datainnsamling

Med tanke på den korte tiden jeg hadde til rådighet valgte jeg å benytte et elektronisk spørreskjema til å samle inn data. Dette ga meg anledning til å nå et stort utvalg som kunne være spredt over hele landet. En annen fordel med elektronisk spørreskjema var at respondentene var sikret fullstendig anonymitet. Ulempen ved å benytte denne metoden var at det var stor fare for respondentbortfall, i tillegg til at jeg hadde få kontrollmuligheter. Likevel vurderte jeg elektronisk selvutfyllingsskjema som den beste datainnsamlingsmetoden for denne undersøkelsen.

Før utsendelsen av spørreskjemaet gjennomførte jeg en pretest. Hensikten med å gjøre en pretest er å sikre at begreper og formuleringer i spørreskjemaet er relevant og lett å forstå. Det anbefales at deltakerne i prestudien har samme egenskaper som utvalget (Johannessen, et al. 2011), og jeg sendte dermed spørreskjemaet til fire film- og TV-arbeidere, men kun to av disse

besvarte undersøkelsen. Jeg sendte også spørreskjemaet til min veileder og fire utenforstående som kunne gi meg en generell vurdering av skjemaets utforming. I tillegg mottok Filmforbundet en kopi av undersøkelsen for gjennomsyn. Jeg fikk flere tilbakemeldinger på denne pretesten som førte til enkelte endringer i spørreskjemaets utforming.

Undersøkelsen ble gjennomført våren 2015. Svarfrist for undersøkelsen ble satt til én uke. Jeg inngikk et samarbeid med Norsk Filmforbund som selv sendte ut invitasjonen til sine medlemmer per mail. I tillegg ble det lagt ut en invitasjon til undersøkelsen på Facebook-gruppene «Norske TV-arbeidere» og «Norske filmskapere». Dette var for å kunne få informasjon om film- og TV-arbeidere som ikke er fagorganiserte. Siden undersøkelsen på denne måten var åpen for alle gjennom sosiale medier, valgte jeg å gjøre en skjønnsmessig vurdering av besvarelsene etter hvert som de kom inn. Samtlige besvarelser var troverdige.

Siden undersøkelsen ble distribuert av Filmforbundet og gjennom sosiale medier, skrev jeg en lengre introduksjonstekst inne i selve spørreskjemaet (vedlegg 1). Teksten inneholdt kort informasjon om meg selv, formålet med undersøkelsen og instruksjoner for besvarelsen. Tidsbruk ble etter pretesten estimert til 10-15 minutter. På grunn av tilbakemeldinger fra enkelte respondenter om uklarheter i spørreskjemaet valgte jeg å legge til noe ekstra informasjon i introduksjonsteksten underveis mens undersøkelsen pågikk.

3.4 Måleinstrument

Jeg utarbeidet et semistrukturert spørreskjema som måleinstrument for undersøkelsen. Noen av spørsmålene var selvkonstruert, mens de fleste ble hentet fra velutviklede måleinstrumenter. Tabell 3.2 viser alle inkluderte spørsmål som målte de avhengige og uavhengige variablene. Tabell 4.1 viser kontrollvariabler med tilhørende deskriptiv statistikk.

Turnoverintensjon ble målt gjennom tre spørsmål fra Kuvaas (2008) med en verdiskala fra «svært uenig» (=1) til «svært enig» (=5). Alle tre spørsmålene ble omformulert for å passe til det jeg ønsket å måle, nemlig intensjonen om å slutte med film- og TV-arbeid. Ved måling av *utbrenthet* ble en forkortet versjon av Bergen Burnout Indicator, BBI (Salmela-Aro, et al. 2011) benyttet. Dette er en skala bestående av ni påstander som måler både emosjonell utmattelse, depersonalisering og redusert opplevelse av mestring. Jeg la også til et spørsmål som målte global utbrenthet. Spørsmålenes verdiskala gikk fra «svært uenig» (=1) til «svært enig» (=5).

| Variabel | Inkluderte spørsmål/påstander |
|-----------------------------------|---|
| Turnoverintensjon | Jeg tenker ofte på å slutte med TV- og filmarbeid Jeg kan komme til å slutte som TV- og filmarbeider i løpet av det kommende året Jeg vil sannsynligvis lete etter ny jobb utenfor TV- og filmbransjen i løpet av det kommende året |
| Utbrenthet | Jeg føler meg nedlesset av arbeid Jeg stiller stadig spørsmål ved om det jeg gjør er verdt noe Jeg er ofte motløs og tenker derfor stadig på å slutte i jobben Ofte sover jeg dårlig på grunn av forhold på jobben Jeg har gradvis opplevd at jeg har mindre å gi på det følelsesmessige plan Da jeg begynte i min nåværende jobb hadde jeg større forhåpninger til min egen arbeidsinnsats enn det jeg har nå Skal jeg være helt ærlig så følte jeg meg mer "verdt" i jobben tidligere Jeg opplever at jeg gradvis har mistet interessen for de mennesker jeg treffer gjennom jobben Jeg har til stadighet dårlig samvittighet da jeg på grunn av arbeidsmessige forhold må forsømme eller forsake familien Jeg føler meg utbrent |
| Jobbengasjement | Når jeg står opp om morgenen gleder jeg meg til å gå på jobb Når jeg er på jobb føler jeg meg full av energi Selv om jeg møter vanskeligheter i arbeidet, holder jeg ut Jobben min utfordrer meg Jobben min inspirerer meg Jeg er stolt av den jobben jeg gjør Når jeg jobber glemmer jeg alt annet rundt meg Tiden flyr når jeg jobber Det er vanskelig for meg å "rive meg løs" fra arbeidet mitt Jeg har ikke noe imot å jobbe lenge (overtid) fordi jeg har et stort engasjement og er entusiastisk med tanke på jobben min |
| Arbeidspress | Har du for mye å gjøre på jobb? Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo? Opplever du et press om å produsere mer på kortere tid? |
| Ubekvem arbeidstid | Må du arbeide overtid? Hender det kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv? |
| Kortsiktig forutsigbarhet (1 mnd) | Vet du hva slags arbeidsoppdrag eller oppgaver du kan få én måned frem i tid? Vet du hvem som blir dine medarbeidere én måned frem i tid? I hvor stor grad opplever du din arbeidssituasjon som forutsigbar? |
| Langsiktig forutsigbarhet (2 år) | Er du trygg på at du vil ha en like god jobb eller like gode arbeidsoppdrag som det du har nå, om to år? |
| Sosial støtte (kolleger) | Dersom du trenger det, kan du få støtte og hjelp fra personer du jobber sammen med? |
| Sosial støtte (fagforening) | Dersom du trenger det, kan du få støtte og hjelp fra fagforeningen? |
| Tilfredshet lønn | Er du fornøyd med lønnen du mottar for arbeidet ditt? |
| Åpne spørsmål | <i>Hva mener du er de største utfordringene ved din nåværende arbeidssituasjon? Dersom du tenker på å etter hvert slutte med film- og TV-arbeid, hva er årsaken til dette? Med tanke på arbeidsvilkår, hvilke endringer mener du må skje for at du skal kunne arbeide i film- og TV-bransjen hele ditt yrkesaktive liv? Er det noe annet du ønsker å tilføye?</i> |

Tabell 3.2: Beskrivelse av undersøkelsens variabler

Jobbengasjement ble målt ved hjelp av en engasjementskala som opprinnelig består av 17 spørsmål fordelt på dimensjonene vitalitet, entusiasme og evne til fordypelse (Schaufeli, Salanova og González-Romá, et al. 2002). Jeg valgte ut tre spørsmål fra hver dimensjon og oversatte dem til norsk. Det ble også lagt til et selvkonstruert spørsmål som målte globalt jobbengasjement. Alle spørsmålene hadde en verdiskala fra «svært uenig (=1) til «svært enig»

(=5).

Jobbkraav ble målt som henholdsvis arbeidspress og ubekvem arbeidstid. *Arbeidspress* inkluderte tre spørsmål og *ubekvem arbeidstid* inkluderte to spørsmål, som alle hadde en verdiskala fra «meget sjelden eller aldri» (=1) til «meget ofte eller alltid» (=5). Dette gjaldt også jobbressursene *sosial støtte* (to spørsmål) og *tilfredshet lønn* (et spørsmål). Jobbressursen *forutsigbarhet* ble delt i to tidsperspektiver (én måned og to år) og målt med fire spørsmål som hadde en fempunkts verdiskala fra «i svært liten grad» (=1) til «i svært stor grad» (=5). Spørsmålet om arbeidets intensitet ble hentet fra YS Arbeidslivsbarometer (Bergene, Bernstrøm og Steen 2014), mens de resterende spørsmålene om jobbkraav ble hentet fra QPS Nordic (Skogstad, Knardahl, et al. 2001). QPS Nordic er et anerkjent spørreskjema som kartlegger viktige psykologiske og sosiale eksponeringsfaktorer i arbeidet, og er utviklet av en gruppe forskere i regi av Nordisk ministerråd. Spørsmålene som målte *forutsigbarhet* og *Sosial støtte (kolleger)* ble også hentet fra QPS Nordic, mens *sosial støtte (fagforening)* og *tilfredshet lønn* var selvkonstruert.

Måleinstrumentet inneholdt også spørsmål om alder (<=18 år, 19-29 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-59 år, >=60 år), kjønn, bransje (film, TV, film og TV like mye), fagforeningsmedlemskap og tilknytningsform (fast, midlertidig). Jeg valgte også å legge inn fire åpne spørsmål der deltakerne hadde mulighet til å utdype sine svar. Dette ble gjort for å få inn relevant og nyttig tilleggsinformasjon (Johannessen, et al. 2011). Ved å inkludere åpne spørsmål fikk jeg et kvalitativt innslag i undersøkelsen, såkalt metodetriangulering (Ringdal 2013). Informasjonen som kom inn gjennom de åpne spørsmålene ble ikke benyttet i analysen, kun ved drøfting av funn.

3.5 Validitet og reliabilitet

For at undersøkelsen skal kunne regnes som gyldig og pålitelig er det viktig at målingene har god kvalitet. Jeg vil derfor i det følgende gjøre rede for de vurderinger som er gjort med tanke på undersøkelsens validitet og reliabilitet. Validitet er betegnelsen for en undersøkelses gyldighet og går ut på om vi faktisk måler det vi ønsker å måle. Reliabilitet er betegnelsen på en undersøkelses pålitelighet og handler om at gjentatte målinger skal gi samme resultat (Ringdal 2013). Høy reliabilitet er en forutsetning for høy validitet.

Verdien av målte begreper er nødvendigvis sammensatt av begrepets sanne verdi pluss målefeil. Slike målefeil kan enten være systematiske eller tilfeldige. Validitet knytter seg til systematiske målefeil, mens reliabilitet er relatert til tilfeldige målefeil (Ringdal 2013). Reliabilitet kan kun testes empirisk, mens validitet også krever en teoretisk vurdering. Vi skiller derfor mellom teoretisk og empirisk validitet. Teoretisk validitet, herunder overflatevaliditet ("face validity"), ser på om undersøkelsens variabler måler det de gjennom utvikling av måleinstrumentet er ment å måle (Ringdal 2013). Ved at jeg i stor grad har hentet spørsmål fra eksisterende måleinstrumenter som er gjennomtestet for validitet og reliabilitet antar jeg at kravet for overflatevaliditet er oppfylt.

Empirisk målvalidering ser på om de ulike indikatorene for en variabel eller variabelen samlet inneholder systematiske eller tilfeldige målefeil (Ringdal 2013). Ved vurdering av empirisk validitet vil jeg se på konvergent validitet, divergent validitet, nomologisk validitet i tillegg til reliabilitet. Konvergent validitet handler om at ulike spørsmål/indikatorer som er ment å måle det samme faktisk gjør det. Divergent validitet handler om at spørsmål/indikatorer som skal måle forskjellige ting faktisk er forskjellig, mens nomologisk validitet går på at resultatene stemmer overens med teori og tidligere forskning. Empirisk validitet vil først bli testet gjennom analysering av datamaterialet og resultatet av dette blir dermed gjort nærmere rede for i *kapittel 6.3 – Metodiske styrker og begrensninger*.

3.6 Etiske hensyn

Ringdal (2013) slår fast at det må stilles konkrete krav til forskningsprosessen for å sikre etiske hensyn til dem som deltar. Dette dreier seg blant annet om retten til selvbestemmelse, informert samtykke og konfidensialitet. Ved at innsamlingen av data foregikk gjennom et elektronisk spørreskjema, og fordi medlemskap i fagforening regnes som en sensitiv opplysning, utløste undersøkelsen meldeplikt. Studien ble godkjent av Norsk vitenskapelig datatjeneste (NSD).

Det var svært viktig å gi deltakerne grundig informasjon om forskningsprosjektet, slik at de var klar over hva de faktisk var med på (Ringdal 2013). En informasjonstekst i begynnelsen av spørreskjemaet beskrev studiens hensikt og informerte om anonymitet (vedlegg 1). Deltakelsen var frivillig og en kunne når som helst trekke seg underveis. Informert samtykke ble gitt ved besvarelse av undersøkelsen. På siste side i spørreskjemaet la jeg ved min egen kontaktinformasjon slik at deltakerne kunne komme med tilbakemelding også etter at

besvarelsen var innsendt.

All informasjon ble behandlet konfidensielt og siden spørreskjemaet ble distribuert via link ble ikke e-postadresse eller annen identifiserbar informasjon knyttet til deltakernes besvarelser. Ved benyttelse av enkeltpersoners utsagn i diskusjonskapittelet var jeg påpasselig med å unngå gjenkjennende beskrivelser og sitater som gjorde deltakerne identifiserbare. På bakgrunn av det ovennevnte mener jeg derfor at jeg har tatt tilfredsstillende etiske hensyn til studiens deltakere.

4 Resultater

I dette kapittelet vil jeg presentere funn fra undersøkelsen og analysere resultatene gjennom deskriptiv statistikk, korrelasjonsanalyser, regresjonsanalyser og stianalyser¹¹. Disse analysene vil danne grunnlag for å beholde eller forkaste studiens hypoteser.

4.1 Vurdering av datamaterialet

Totalt var det 234 respondenter som besvarte undersøkelsen. Åtte av disse jobbet ikke lenger i film- og TV-bransjen og jeg valgte derfor å utelate disse respondentene fra analysen. Dette fordi mange av undersøkelsens spørsmål knyttet seg til hvordan en opplever sin nåværende situasjon i film- og TV-bransjen. Analysene vil derfor omfatte 226 analyseenheter.

4.1.1 Manglende verdier

For å klargjøre datamaterialet videre gjorde jeg en kartlegging av manglende verdier (missing value analysis). Manglende verdier i datamaterialet oppstår når respondenter har unnlatt å besvare enkelte spørsmål noe som fører til hull i datamatriksen (Ringdal 2013). Jeg hadde en del manglende verdier i mitt datasett, men disse fremstod stort sett som tilfeldige. SPSS vil i analysene automatisk skille ut og utelate respondenter som ikke har besvart alle spørsmålene. Dette er uheldig da representativiteten vil reduseres ytterligere. For å ikke miste verdifull informasjon er det derfor anbefalt at man tetter slike informasjonshull (Ringdal 2013). Jeg valgte å benytte en enkel teknikk ved å manuelt erstatte de manglende verdiene med gjennomsnittsverdien på det aktuelle spørsmålet.

4.2 Deskriptiv statistikk

For å få en oversikt over utvalget og vurdere kvaliteten på datamaterialet, gjennomførte jeg frekvens- og deskriptive analyser for alle variabler.

4.2.1 Karakteristika ved utvalget

Tabell 4.1 viser frekvenser for bakgrunnsvariablene og gir en beskrivelse av utvalget. Av de 226 TV- og filmarbeiderne var 54,9 prosent menn. 65,5 prosent var yngre enn 40 år. 25,2 prosent var 40-49 år, mens kun 9,3 prosent var 50 år eller eldre. Utvalget viser god spredning når det gjelder ansiennitet, men kun 15 prosent har jobbet mer enn 20 år i bransjen.

¹¹ Dataprogrammet SPSS 22.0 ble benyttet analysene. Undersøkelsens signifikansnivå ble satt til 0,05.

| VARIABLER | VERDI | FREKVENS | PROSENT |
|--------------------|--------------------------------------|----------|---------|
| Alder | 19 – 29 år | 50 | 22,1 |
| | 30 – 39 år | 98 | 43,4 |
| | 40 – 49 år | 57 | 25,2 |
| | 50 – 59 år | 15 | 6,6 |
| | Over 60 år | 6 | 2,7 |
| Kjønn | Kvinne | 102 | 45,1 |
| | Mann | 124 | 54,9 |
| Bosted | Oslo og Akershus | 194 | 85,8 |
| | Østlandet (utenom Oslo og Akershus) | 12 | 5,3 |
| | Vestlandet | 16 | 7,1 |
| | Midt-Norge | 1 | 0,4 |
| | Nord-Norge | 3 | 1,3 |
| Utdanningsnivå | Grunnskole | 4 | 1,8 |
| | Ett- eller toårig yrkesskole | 6 | 2,7 |
| | Tre-årig videregående skole/gymnas | 20 | 8,8 |
| | Ett- eller toårig høyere utdanning | 34 | 15 |
| | Tre- eller fireårig høyere utdanning | 125 | 55,3 |
| | Femårig høyere utdanning eller mer | 37 | 16,4 |
| Fagfunksjon | Foto | 33 | 14,6 |
| | Regi | 54 | 23,9 |
| | Klipp | 49 | 21,7 |
| | Lyd | 17 | 7,5 |
| | Lys | 4 | 1,8 |
| | Casting | 2 | 0,9 |
| | VJ | 1 | 0,4 |
| | Scenograf | 3 | 1,3 |
| | Rekvisitør | 2 | 0,9 |
| | Kostyme og sminke | 9 | 4 |
| | Produksjonsleder | 6 | 2,7 |
| | Innspillingsleder | 2 | 0,9 |
| | Koordinator | 5 | 2,2 |
| | Animatør | 5 | 2,2 |
| | VFX | 2 | 0,9 |
| | TOM | 1 | 0,4 |
| | Assistent | 9 | 4 |
| | Logger | 2 | 0,9 |
| Annet | 20 | 8,8 | |
| Ansiennitet | 0 - 2 år | 15 | 6,6 |
| | 3 -5 år | 50 | 22,1 |
| | 6 - 10 år | 55 | 24,3 |
| | 11 - 15 år | 43 | 19 |
| | 16 - 20 år | 29 | 12,8 |
| | Over 20 år | 34 | 15 |
| Bransje | Filmbransjen | 57 | 25,2 |
| | TV-bransjen | 115 | 50,9 |
| | Film- og TV-bransjen like mye | 54 | 23,9 |
| Fagforeningsmedlem | Ja | 187 | 82,7 |
| | Nei | 39 | 17,3 |
| Tilknytningsform | Fast | 19 | 8,4 |
| | Midlertidig | 207 | 91,6 |
| I arbeid per i dag | Ja | 178 | 78,8 |
| | Nei | 48 | 21,2 |

Tabell 4.1: Frekvenstabell for bakgrunnsvariabler (n = 226)

25,2 prosent jobber hovedsakelig i filmbransjen, mens 50,9 prosent jobber i TV-bransjen. 82,7 prosent av utvalget er medlem av fagforeningen, Norsk Filmforbund, og kun 8,4 prosent har fast ansettelse. Videre viser frekvenstabellen at utvalget har en lang rekke forskjellige fagfunksjoner der regi, klipp og foto er mest utbredt. 86,7 prosent har høyere utdanning. 21,2

prosent var ikke i arbeid på det tidspunktet de besvarte undersøkelsen.

4.2.2 Summerte indekser

Jeg ønsket å lage summerte indekser for variabler der flere spørsmål var ment å måle det samme. For å være sikker på at dette var hensiktsmessig gjennomførte jeg en reliabilitetstest ved å måle indre konsistens mellom de aktuelle spørsmålene. Grad av indre konsistens er tilfredsstillende hvis Cronbachs α er høyere enn 0,70 (Ringdal 2013). Ved oppfyllelse av dette kravet kan en anta at de aktuelle spørsmålene måler samme fenomen. Indeksene konstrueres ved å summere alle spørsmålene som måler det samme. Jeg valgte også å dividere med antall spørsmål for å lettere kunne sammenligne verdien med andre variabler og tolke resultatet.

| Skala: 1 - 5 | Cronbachs α | Gjennomsnitt | Standardavvik | Min./maks. verdi | Skewness | Kurtosis |
|-----------------------------------|--------------------|--------------|---------------|------------------|----------|----------|
| Turnoverintensjon | 0,86 | 2,16 | 1,14 | 1,0-5,0 | 0,74 | -0,53 |
| Utbrenthet | 0,88 | 2,53 | 0,84 | 1,0-5,0 | 0,23 | -0,59 |
| Jobbengasjement | 0,86 | 3,86 | 0,63 | 1,8-5,0 | -0,33 | -0,06 |
| Arbeidspress | 0,73 | 3,92 | 0,70 | 2,0-5,0 | -0,28 | -0,46 |
| Ubekvem arbeidstid | 0,78 | 3,56 | 1,00 | 1,0-5,0 | -0,30 | -0,30 |
| Kortsiktig forutsigbarhet (1 mnd) | 0,79 | 2,71 | 1,08 | 1,0-4,7 | 0,07 | -1,25 |
| Langsiktig forutsigbarhet (2 år) | - | 2,51 | 1,24 | 1,0-5,0 | 0,40 | -0,83 |
| Sosial støtte (kolleger) | - | 3,77 | 0,99 | 1,0-5,0 | -0,39 | -0,62 |
| Sosial støtte (fagforening) | - | 3,25 | 1,14 | 1,0-5,0 | -0,31 | -0,55 |
| Tilfredshet lønn | - | 3,10 | 1,00 | 1,0-5,0 | -0,28 | -0,60 |

Tabell 4.2: Deskriptiv statistikk for avhengige og uavhengige variabler (n = 226)

Tabell 4.2 viser deskriptiv statistikk for avhengige og uavhengige variabler. Verdiskalaen, 1-5, ble kodet slik at høy verdi indikerer høy grad av krav, ressurser, utbrenthet, jobbengasjement og turnoverintensjon. For alle variablene, med unntak av langsiktig forutsigbarhet, sosial støtte og tilfredshet med lønn, konstruerte jeg indekser. Alle indeksene viste tilfredsstillende indre konsistens der arbeidspress hadde lavest Cronbachs α -verdi (= 0,73) og utbrenthet høyest (= 0,88). Jeg kan dermed med høy sannsynlighet anta at spørsmålene i hver av indeksene måler samme fenomen (Ringdal 2013). Dette styrker undersøkelsens gyldighet ved at kravet for

konvergent validitet er oppfylt.

4.2.3 Spredning og form

Gjennom de deskriptive analysene gjorde jeg en vurdering av dataenes kvalitet gjennom spredning og form. Dette er viktig for å sikre at forutsetningene for regresjonen er oppfylt. Standardavviket måler det typiske avviket fra gjennomsnittsverdien og kan være nyttig for å sammenligne spredningen rundt gjennomsnittet for ulike grupper (Johannessen, et al. 2011). Et lavt standardavvik tyder på stor enighet i svarene, mens et høyt standardavvik tyder på stor spredning og ulik oppfatning. Siden standardavviket ikke har noen standardisert grense er det vanskelig å vurdere hva som regnes som et høyt eller et lavt standardavvik (Ringdal 2013). Jeg anså ingen standardavvik som problematisk høye sammenlignet med gjennomsnittet for variabelen (tabell 4.2).

Jeg la merke til at maksimum- og minimumverdiene ikke alltid var i samsvar med benyttede skalaer. Dette tydet på usymmetriske fordelinger i datamaterialet, noe som kan måles gjennom «kurtosis» og «skewness». Høye kurtosisverdier symboliserer spisse topper, mens høye skewnessverdier symboliserer skjevfordeling i svarene (Ringdal 2013). Det finnes ingen klar grense på hvor høye disse verdiene kan være, men ved normalfordeling er både skewness og kurtosis lik null. Da ingen av verdiene var merkbart høye i mitt datamateriale (tabell 4.2) anså jeg antydningene til usymmetriske fordelinger som uproblematiske for regresjonen.

4.2.4 Omkoding av kontrollvariabler

For ytterligere å klargjøre datamaterialet for videre analyser, omkodet jeg kontrollvariabelen for alder til en kontinuerlig variabel bestående av gjennomsnittsverdiene til hvert aldersintervall. Resten av kontrollvariablene ble omgjort til dummyvariabler. Dette er dikotome variabler der verdiene 0 og 1 indikerer fravær eller nærvær av en kategorisk effekt. Mann, midlertidig tilknytningsform, å hovedsakelig jobbe med filmproduksjon og medlem av fagforening, ble kodet med verdien 1. Kvinne, fast ansettelse, å hovedsakelig jobbe med tv-produksjon (eller film og TV like mye) og å ikke være medlem av fagforening, ble kodet med verdien 0.

4.3 Korrelasjonsanalyse

For å teste om det var en statistisk sammenheng mellom variablene gjennomførte jeg en korrelasjonsanalyse (tabell 4.3). Korrelasjonsmål, herunder Pearsons r , gir et tallmessig uttrykk for styrken og retningen i denne statistiske sammenhengen (Ringdal 2013). Korrelasjonskoeffisienten, r , varierer mellom -1 og +1. Positiv korrelasjon tilsier at en økning i den ene variabelen alltid vil medføre en økning i den andre variabelen. Negativ korrelasjon viser på sin side at økning i den ene variabelen alltid fører til reduksjon i den andre.

Verdien 1, uavhengig av fortegn, viser at variablene er perfekt korrelert, noe som kan skape ustabile modeller ved regresjonsanalyser (Ringdal 2013). Man skal derfor være observant for korrelasjoner høyere enn 0,7, da disse tyder på problemer med multikollinearitet (Johannessen, et al 2011). Korrelasjoner kan underbygge en årsakshypotese, men man kan ikke her utelukke tilfeldige sammenhenger (Ringdal 2013). Korrelasjonsanalysen er viktig for å kartlegge høye korrelasjoner, samtidig som den gir en pekepinn på hva en kan forvente fra regresjonsanalysene. Matrisen (tabell 4.3) viste ingen høye korrelasjoner og det var dermed ingen problemer knyttet til multikollinearitet i denne studien. Dermed oppfylles samtidig kravet for divergent validitet. I den videre presentasjonen av korrelasjonene vil jeg ha hovedfokus på signifikante sammenhenger.

4.3.1 Korrelasjon – utbrenthet, jobbengasjement og turnoverintensjon

Korrelasjonsmatrisen (tabell 4.3) viser at turnoverintensjon har signifikante korrelasjoner med både utbrenthet ($r = 0,55$) og jobbengasjement ($r = -0,33$). Verdiene indikerer at respondenter som opplever høy grad av utbrenthet også har en sterk turnoverintensjon. Respondenter med høy grad av jobbengasjement har derimot en svakere intensjon om å slutte med film- og TV-arbeid. Det var også en signifikant negativ korrelasjon mellom utbrenthet og jobbengasjement ($r = -0,42$), noe som tyder på at økende grad av utbrenthet fører til reduksjon i jobbengasjement. Samtidig kan det tenkes at et sterkt jobbengasjement kan ha en forebyggende eller reduserende effekt på utbrenthet.

I følge korrelasjonsanalysen har turnoverintensjon en signifikant og positiv sammenheng med arbeidspress ($r = 0,18$). Dette antyder at respondenter som opplever høyt arbeidspress har en sterkere intensjon om å slutte i bransjen enn andre. Når det gjelder jobbressurser korrelerer turnoverintensjon signifikant og negativt med kortsiktig forutsigbarhet ($r = -0,39$), langsiktig

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|--------------------------------------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|---------|--------|---------|-------|-------|
| 1. Turnoverintensjon | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Utbrenthet | 0,55** | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Jobbengasjement | -0,33** | -0,42** | | | | | | | | | | | | |
| JOBBKRAV | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Arbeidspress | 0,18** | 0,44** | 0,09 | | | | | | | | | | | |
| 5. Ubekvem arbeidstid | 0,12 | 0,44** | 0,14* | 0,56** | | | | | | | | | | |
| JOBBERURSER | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Kortsiktig forutsigbarhet (1 mnd) | -0,39** | -0,34** | 0,18** | -0,23** | -0,25** | | | | | | | | | |
| 7. Langsiktig forutsigbarhet (2 år) | -0,39** | -0,27** | 0,07 | -0,04 | -0,17** | 0,48** | | | | | | | | |
| 8. Sosial støtte (kolleger) | -0,29** | -0,48** | 0,24** | -0,26** | -0,21** | 0,33** | 0,17** | | | | | | | |
| 9. Sosial støtte (fagforening) | -0,01 | -0,11 | -0,01 | -0,04 | -0,12 | 0,02 | 0,004 | 0,23** | | | | | | |
| 10. Tilfredshet lønn | -0,16* | -0,33** | 0,14* | -0,20** | -0,26** | 0,24** | 0,19** | -0,22** | 0,13* | | | | | |
| KONTROLLVARIABLER | | | | | | | | | | | | | | |
| 11. Alder (gj.snitt) | 0,04 | -0,03 | 0,23** | 0,11 | 0,17* | 0,03 | -0,09 | -0,06 | -0,01 | -0,01 | | | | |
| 12. Dummy mann | -0,08 | -0,07 | 0,05 | -0,14** | -0,05 | 0,08 | 0,11 | -0,01 | -0,14* | -0,05 | 0,07 | | | |
| 13. Dummy midlertidig | 0,10 | 0,04 | -0,02 | 0,05 | 0,08 | -0,28** | -0,24** | -0,09 | 0,24** | -0,05 | -0,04 | -0,24** | | |
| 14. Dummy filmbransjen | -0,003 | 0,07 | 0,20** | 0,13* | 0,23** | -0,15* | -0,13* | -0,13* | -0,09 | -0,18** | 0,25** | 0,10 | -0,08 | |
| 15. Dummy fagforeningsmedlem | 0,08 | 0,04 | 0,01 | 0,09 | 0,03 | -0,02 | -0,08 | -0,05 | 0,39** | 0,02 | 0,19** | -0,06 | 0,12 | -0,03 |

*p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001

Tabell 4.3: Korrelasjon mellom alle variabler (n = 226)

forutsigbarhet ($r = -0,38$), sosial støtte fra kolleger ($r = -0,29$) og tilfredshet med lønn ($r = -0,16$). Dette indikerer at større tilgang på jobbressurser vil redusere norske film- og TV-arbeideres intensjon om å forlate bransjen for annen jobb.

Utbrenthet korrelerte sterkt, positivt og signifikant med både arbeidspress og ubekvem arbeidstid ($r = 0,44$ i begge tilfeller). Dette indikerer at respondenter som i høy grad er utbrent også opplever høyt arbeidspress og stor grad av ubekvem arbeidstid. Videre viser analysen at utbrenthet korrelerer negativt og signifikant med jobbressursene kortsiktig forutsigbarhet ($r = -0,34$), langsiktig forutsigbarhet ($r = -0,27$), sosial støtte fra kolleger ($r = -0,48$) og tilfredshet med lønn ($-0,33$). Dette antyder at nevnte jobbressurser kan ha en forebyggende eller reduserende effekt på utbrenthet.

Korrelasjonsmatrisen viser at jobbengasjement har en signifikant positiv sammenheng med jobbressursene kortsiktig forutsigbarhet ($r = 0,18$), sosial støtte fra kolleger ($r = 0,24$) og tilfredshet med lønn ($r = 0,14$). Dette tyder på at respondenter som har tilgang på disse ressursene opplever sterkere jobbengasjement enn andre. Langsiktig forutsigbarhet har ingen signifikant sammenheng med jobbengasjement. Dette kan komme av at de fleste i utvalget har midlertidig tilknytning til produksjonsselskapene. En kan dermed se for seg at de færreste film- og TV-arbeidere opplever langsiktig forutsigbarhet (2 år) i sin arbeidssituasjon.

Videre kan en lese av matrisen at jobbengasjement korrelerer positivt og signifikant med ubekvem arbeidstid ($r = 0,14$). Denne sammenhengen fremstår noe unaturlig da en kan tenke seg at jobbkrav vanligvis vil ha en reduserende effekt på jobbengasjement. Årsaken til den positive korrelasjonen kan være at de aller fleste film- og TV-arbeidere opplever ubekvem arbeidstid. Dette bekreftes av en høy gjennomsnittsverdi for variabelen (tabell 4.2).

4.3.2 Korrelasjon – jobbkrav og jobbressurser

Når det gjelder jobbkrav kan vi se av korrelasjonsmatrisen at det er en sterk, positiv og signifikant sammenheng mellom arbeidspress og ubekvem arbeidstid ($r = 0,56$). Dette tilsier at respondenter som opplever høyt arbeidspress også opplever stor grad av ubekvem arbeidstid. Arbeidspress korrelerer negativt og signifikant med kortsiktig forutsigbarhet ($r = -0,23$), sosial støtte fra kolleger ($r = -0,26$) og tilfredshet med lønn ($r = -0,20$). Ubekvem arbeidstid korrelerer negativt og signifikant med kortsiktig forutsigbarhet ($r = -0,25$), langsiktig forutsigbarhet ($r = -0,17$), sosial støtte fra kolleger ($r = -0,21$) og tilfredshet med lønn ($r = -0,26$). Disse funnene

tyder på at film- og TV-arbeidere som opplever stort arbeidspress og ubekvem arbeidstid, er mindre fornøyd med lønn, har en lite forutsigbar hverdag og har mindre tilgang på sosial støtte fra kolleger. Disse sammenhengene er fornuftige.

Kortsiktig og langsiktig forutsigbarhet korrelerte positivt og signifikant med hverandre ($r = 0,48$). Dette er en naturlig sammenheng, da langsiktig forutsigbarhet nesten alltid vil medføre forutsigbarhet på kort sikt. Videre korrelerte forutsigbarhet både på kort og lang sikt positivt og signifikant med sosial støtte fra kolleger ($r =$ henholdsvis $0,33$ og $0,17$) og tilfredshet med lønn ($r =$ henholdsvis $0,24$ og $0,19$). Dette tyder på at høy grad av forutsigbarhet medfører mer sosial støtte fra kolleger og større tilfredshet med lønn blant norske film- og TV-arbeidere. Et funn som skiller seg ut blant jobbersursene er at sosial støtte fra kolleger korrelerte negativt og signifikant med variabelen tilfredshet lønn ($r = -0,22$). Dette funnet antyder at film- og TV-arbeidere som opplever stor grad av sosial støtte fra kolleger er mindre fornøyd med lønn enn andre.

Variabelen som målte opplevd tilgang på sosial støtte fra fagforeningen korrelerte positivt og signifikant med variablene tilfredshet med lønn ($r = 0,13$) og sosial støtte fra kolleger ($r = 0,23$). Dette antyder at respondenter som opplever høy grad av sosial støtte fra fagforeningen er mer tilfreds med lønnen sin enn andre. Ellers viser analysen få andre signifikante korrelasjoner og at sosial støtte fra fagforeningen antageligvis har liten direkte betydning for variablene utbrenthet, jobbengasjement og turnoverintensjon i den norske film- og TV-bransjen.

4.3.3 Korrelasjon – kontrollvariabler

Korrelasjonsmatrisen viser en signifikant positiv sammenheng mellom alder og ubekvem arbeidstid ($r = 0,17$). Dette indikerer at eldre respondenter opplever større grad av ubekvem arbeidstid enn de yngre. Alder korrelerer også positivt og signifikant med jobbengasjement ($r = 0,23$), noe som tyder på at film- og TV-arbeidere utvikler sterkere jobbengasjement med økende alder. Når det gjelder andre kontrollvariabler viser analysen at alder korrelerer signifikant og positiv med filmbransjen ($r = 0,25$) og fagforeningsmedlemskap ($r = 0,19$). Det ser dermed ut til at eldre film- og TV-arbeidere har større sannsynlighet for å jobbe med filmproduksjon enn hva de yngre har. Samtidig antyder tallene at yngre film- og TV-arbeidere i mindre grad er medlem av fagforeningen.

Når det kommer til kjønn viser korrelasjonsanalysen få signifikante sammenhenger, men

variabelen korrelerer negativt og signifikant med arbeidspress ($r = -0,14$), sosial støtte fra fagforeningen ($r = -0,14$) og midlertidig tilknytningsform ($r = -0,24$). Dette tyder på at kvinner i utvalget opplever sterkere arbeidspress og større tilgang på sosial støtte fra fagforeningen enn hva menn gjør. Samtidig viser tallene at fast ansettelse er mer utbredt blant menn enn blant kvinner.

Kontrollvariabelen for bransje viste mange signifikante korrelasjoner med de andre variablene. Tallene tyder på at arbeidere som kun jobber med film opplever større grad av arbeidspress ($r = 0,13$) og ubekvem arbeidstid ($r = 0,23$) enn andre. Når det kommer til jobbressurser opplever de mindre grad av kortsiktig og langsiktig forutsigbarhet ($r =$ henholdsvis $-0,15$ og $-0,13$) og mindre grad av sosial støtte fra kolleger ($r = -0,13$). I tillegg er filmarbeidere i mindre grad tilfreds med lønnen sin ($r = -0,18$) enn andre. Likevel opplever de større grad av jobbengasjement ($r = 0,25$) enn andre arbeidere.

Ikke overraskende korrelerer midlertidig tilknytningsform negativt og signifikant med både kortsiktig og langsiktig forutsigbarhet ($r =$ henholdsvis $-0,28$ og $-0,24$). Dette viser at respondenter med fast ansettelse opplever høyere grad av forutsigbarhet enn frilansere og midlertidig ansatte. Både midlertidig tilknytningsform og fagforeningsmedlemskap korrelerer positivt og signifikant med sosial støtte fra fagforeningen ($r =$ henholdsvis $0,24$ og $0,39$). Samtidig viser analysen ingen sammenheng mellom disse to kontrollvariablene og sosial støtte fra kolleger. Dette kan tyde på at sosial støtte fra fagforeningen fungerer som en erstatning for manglende sosial støtte fra kolleger blant frilansere og midlertidig ansatte i den norske film- og TV-bransjen.

4.4 Regresjonsanalyse

Formålet med denne studien er å finne en forklaring for variasjonen i film- og TV-arbeideres turnoverintensjon med utgangspunkt i sammenhenger mellom henholdsvis jobbkrav, jobbressurser, utbrenthet og jobbengasjement. Til dette formålet er det hensiktsmessig å benytte multiple regresjonsanalyser fordi disse gir et tallmessig uttrykk for effekten av en uavhengig variabel når alle andre holdes konstant (Ringdal 2013). Jeg vil dermed få avdekket hvilke organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer som har størst betydning for variasjonen i avhengig variabler (*utbrenthet, jobbengasjement og turnoverintensjon*). Multippel regresjonsanalyse gjør det også mulig å utelukke tilfeldige sammenhenger ved å kontrollere for flere

bakgrunnsvariabler som kan tenkes å ha effekt på de avhengige variablene.

Jeg gjennomførte tre regresjonsanalyser for å teste mine hypoteser. Analysene følger årsaksretningen som er antatt på forhånd, ved at jobbkrav og jobbbressurser har en indirekte effekt på turnoverintensjon gjennom utbrenthet og jobbengasjement. Den første analysen skal avdekke hvilke jobbkrav og jobbbressurser som har innvirkning på utbrenthet. Den andre skal undersøke hvilke jobbbressurser som har betydning for jobbengasjement, mens den tredje skal klargjøre sammenhenger mellom utbrenthet, jobbengasjement og turnoverintensjon. Regresjonsmodellens forutsetninger ble testet og funnet tilfredsstillende (se vedlegg 2-6).

Analysene gjennomføres i flere steg der jeg først inkluderer kontrollvariablene for å fastslå deres effekt på avhengig variable. Deretter inkluderes de uavhengige variablene, henholdsvis jobbkrav og jobbbressurser, i modellen steg for steg for å undersøke deres effekter. Ved presentasjon av funn fra regresjonsanalysene benytter jeg standardiserte regresjonskoeffisienter, β . Dette fordi disse standardiserte verdiene muliggjør en sammenligning av styrken i de uavhengige variablenes effekt på avhengig variable (Ringdal 2013). R^2 måler hvor mye av variansen i avhengig variabel som er forklart i modellen og er derfor et mål for hvor god regresjonsmodellen er. Jeg benytter justert R^2 fordi denne tar hensyn til antall variabler som er inkludert i modellen, og anses derfor for å være mer pålitelig enn den ujusterte R^2 (Ringdal 2013).

4.4.1 Regresjonsmodell 1: Jobbkrav og jobbbressurser → Utbrenthet

I den første regresjonsanalysen undersøkte jeg hvilken effekt kontrollvariablene, jobbkrav og jobbbressurser har på utbrenthet blant norske film- og TV-arbeidere. Resultatene presenteres i tabell 4.5. Steg 1 i modellen viser at kontrollvariablene forklarer 0 prosent av variasjonen i utbrenthetsvariabelen. Dette betyr at det ikke er noen sammenheng mellom utbrenthet og kontrollvariablene. Samtidig tyder det på at alder, kjønn, tilknytningsform, bransje og fagforeningsmedlemskap ikke har noen betydning for utvikling av utbrenthet.

I steg 2 inkluderes jobbkrav i modellen og disse forklarer 24 prosent av variansen i avhengig variabel. Både arbeidspress og ubekvem arbeidstid er signifikante forklaringsvariabler i modellen, og sammenhengen opprettholdes selv om det kontrolleres for jobbbressurser i steg 3. Koeffisientene har positivt fortegn, noe som tilsier at økning i arbeidspress og ubekvem arbeidstid vil medføre økende grad av utbrenthet hos norske film- og TV-arbeidere.

| <i>Utbrenthet</i> | STEG 1 | STEG 2 | STEG 3 |
|--|--------|---------|----------|
| KONTROLLVARIABLER | | | |
| Alder (gj.snitt) | -0,06 | -0,12 | -0,10 |
| Dummy mann | -0,07 | -0,01 | -0,02 |
| Dummy midlertidig | 0,03 | 0 | -0,10 |
| Dummy filmbransjen | 0,10 | 0 | -0,08 |
| Dummy fagforeningsmedlem | 0,05 | 0,03 | -0,02 |
| JOBBKRAV | | | |
| Arbeidspress | | 0,29*** | 0,21*** |
| Ubequem arbeidstid | | 0,30*** | 0,22*** |
| JOBBRESSURSER | | | |
| Kortsiktig forutsigbarhet (1 mnd) | | | -0,05 |
| Langsiktig forutsigbarhet (2 år) | | | -0,15* |
| Sosial støtte (kolleger) | | | -0,34*** |
| Sosial støtte (fagforening) | | | 0,04 |
| Tilfredshet lønn | | | -0,14* |
| <i>Justert R²</i> | 0 | 0,24 | 0,42 |
| <i>Endring i justert R²</i> | | 0,24 | 0,18 |

*p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001

Tabell 4.5: Multippel regresjon (standardisert β). Avhengig variabel: utbrenthet (n = 226)

Av tabell 4.5 ser vi at endring i justert R^2 når jobbressursene inkluderes i modellen er 0,18, noe som betyr at disse forklarer 18 prosent av variasjonen i utbrenthetsnivået. Langsiktig forutsigbarhet, sosial støtte fra kolleger og tilfredshet med lønn er signifikante forklaringsvariabler med negative fortegn. Dette kan tolkes som at disse variablenes styrkenivå vil ha betydning for utbrenthetsnivået i utvalget. Koeffisientene for kortsiktig forutsigbarhet og sosial støtte fra fagforeningen er tilnærmet lik null og ikke signifikante. Det er derfor ikke grunnlag for å anta noen sammenheng mellom disse jobbressursene og utvikling av utbrenthet.

Den endelige modellen forklarer 42 prosent av variasjonen i utbrenthetsvariabelen. Dette viser at modellen har stor forklaringskraft, men at det fortsatt finnes utelatte, eksterne variabler som har påvirkning på utbrenthetsnivået blant norske film- og TV-arbeidere.

4.4.2 Regresjonsmodell 2: Jobbressurser → Jobbengasjement

Den andre regresjonsanalysen ble gjennomført for å teste jobbressursenes effekt på jobbengasjement. Resultatene vises i tabell 4.6. Steg 1 i tabellen viser at kontrollvariablene forklarer 6 prosent av variasjonen i jobbengasjementet til norske film- og TV-arbeidere. Kjønn, tilknytningsform og fagforeningsmedlemskap har tilnærmet ingen effekt, mens regresjonskoeffisientene for alder og bransje er positive og signifikante. Disse sammenhengene

oppretholdes selv om jobbressursene inkluderes i modellens steg 2. De signifikante funnene kan tolkes dit hen at jobbengasjementet øker i takt med utvalgets alder. Samtidig ser det ut til at arbeidere som hovedsakelig jobber med filmproduksjoner, har sterkere jobbengasjement enn dem som hovedsakelig arbeider med TV-produksjon eller begge deler like mye.

| <i>Jobbengasjement</i> | STEG 1 | STEG 2 |
|--|--------|---------|
| KONTROLLVARIABLER | | |
| Alder (gj.snitt) | 0,20** | 0,19** |
| Dummy mann | 0,02 | 0,02 |
| Dummy midlertidig | 0 | 0,09 |
| Dummy filmbransjen | 0,15* | 0,22*** |
| Dummy fagforeningsmedlem | -0,02 | 0,02 |
| JOBBRESSURSER | | |
| Kortsiktig forutsigbarhet (1 mnd) | | 0,12 |
| Langsiktig forutsigbarhet (2 år) | | 0,02 |
| Sosial støtte (kolleger) | | 0,24*** |
| Sosial støtte (fagforening) | | -0,09 |
| Tilfredshet lønn | | 0,11 |
| <i>Justert R²</i> | 0,06 | 0,14 |
| <i>Endring i justert R²</i> | | 0,08 |

*p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001

Tabell 4.6: Multipl regressjon (standardisert β). Avhengig variabel: jobbengasjement (n = 226)

Når jobbressursene inkluderes i steg 2 viser modellen en forklaringskraft på 14 prosent. Dette tyder på at flere variabler som ikke er inkludert i modellen kan forklare variasjonen i jobbengasjement. I tillegg til alder og bransje, er sosial støtte fra kolleger den eneste signifikante forklaringsvariabelen i modellen. Regresjonskoeffisienten er positiv, noe som viser at en økning i tilgang på sosial støtte fra kolleger også vil øke jobbengasjementsnivået i utvalget. Kortsiktig forutsigbarhet og tilfredshet med lønn har også positive koeffisienter, men disse er ikke signifikante. Jeg kan derfor ikke dra sikre slutninger om disse sammenhengene. Langsiktig forutsigbarhet og sosial støtte fra fagforening har tilnærmet ingen effekt på film- og TV-arbeidernes jobbengasjementsnivå.

4.4.3 Regresjonsmodell 3: Utbrenthet og jobbengasjement → Turnoverintensjon

I den siste regresjonsanalysen (tabell 4.7) undersøkte jeg variablene utbrenthet og jobbengasjement sine effekter på utvalgets turnoverintensjon. I modellens første steg testet jeg kontrollvariablenes forklaringskraft (justert R^2) og fant denne lik null. Disse variablene har derfor ingen direkte sammenheng med respondentenes intensjon om å forlate bransjen. I steg 2 fant jeg at utbrenthet forklarer 30 prosent av variasjonen i turnoverintensjon.

Utbrenthetsvariabelen har dermed svært stor forklaringskraft. Regresjonskoeffisienten er positiv og signifikant. Dette betyr at økning i utbrenthetsnivået også vil medføre økt turnoverintensjon.

| <i>Turnoverintensjon</i> | STEG 1 | STEG 2 | STEG 3 |
|--|--------|---------|---------|
| KONTROLLVARIABLER | | | |
| Alder (gj.snitt) | 0,03 | 0,06 | 0,09 |
| Dummy mann | -0,06 | -0,03 | -0,03 |
| Dummy midlertidig | 0,08 | 0,06 | 0,06 |
| Dummy filmbransjen | 0 | -0,05 | -0,02 |
| Dummy fagforeningsmedlem | 0,07 | 0,04 | 0,40 |
| NEGATIV FAKTOR | | | |
| Utbrenthet | | 0,55*** | 0,49*** |
| POSITIV FAKTOR | | | |
| Jobbengasjement | | | -0,14* |
| <i>Justert R²</i> | 0 | 0,30 | 0,31 |
| <i>Endring i justert R²</i> | | 0,30 | 0,01 |

*p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001

Tabell 4.7: Multipl regressjon (standardisert β). Avhengig variabel: turnoverintensjon (n = 226)

Jobbengasjement ble inkludert i modellens steg 3. Regresjonskoeffisienten er negativ og signifikant, noe som tilsier at jobbengasjement vil ha en reduserende effekt på turnoverintensjon. Den endelige modellen for turnoverintensjon har en forklaringskraft på 31 prosent, men av dette forklarer jobbengasjement kun 1 prosent.

4.4.4 Hierarkisk regressjon

For å skape forklaringsmodeller kun bestående av signifikante variabler gjennomførte jeg tre hierarkiske regressjonsanalyser (tabell 4.8-10). Denne formen for regressjonsanalyse er interessant fordi den tydeliggjør hvilke forklaringsvariabler som i størst grad påvirker avhengig variabel (Ringdal 2013), henholdsvis utbrenthet, jobbengasjement og turnoverintensjon. Jeg benyttet metoden *forward* i SPSS. Dermed ble de signifikante uavhengige variablene trinnvis lagt til modellene etter synkende forklaringskraft, mens ikke-signifikante variabler ble utelatt.

Tabell 4.8 viser hierarkisk regressjon med utbrenthet som avhengig variabel. Resultatene tyder på at sosial støtte fra kolleger har sterkest reduserende effekt på utbrenthet og forklarer 23 prosent av variasjonen i denne. Ubekvem arbeidstid har reduserende effekt og forklarer 12 prosent av variansen i utbrenthet. Videre ser vi i steg 3 til 6 at arbeidspress har en forklaringskraft på 2 prosent, langsiktig forutsigbarhet forklarer 3 prosent, mens tilfredshet med

lønn og økende alder forklarer 1 prosent hver. Alder viste ingen signifikant effekt på utbrenthet i korrelasjonsmatrisen (tabell 4.3) eller ved vanlig multippel regresjon (tabell 4.5). Hvorfor aldersvariabelen nå får effekt ved hierarkisk regresjon er det vanskelig å svare på.

| <i>Utbrenthet</i> | STEG 1 | STEG 2 | STEG 3 | STEG 4 | STEG 5 | STEG 6 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| KONTROLLVARIABEL | | | | | | |
| Alder (gj.snitt) | | | | | | -0,12* |
| JOBBKRAV | | | | | | |
| Arbeidspress | | | 0,21*** | 0,23*** | 0,22*** | 0,23*** |
| Ubequem arbeidstid | | 0,35*** | 0,24*** | 0,21*** | 0,19** | 0,20** |
| JOBBRESSURSER | | | | | | |
| Sosial støtte (kolleger) | -0,48*** | -0,41*** | -0,38*** | -0,35*** | -0,33*** | -0,33*** |
| Langsiktig forutsigbarhet (2 år) | | | | -0,16** | -0,14** | -0,15** |
| Tilfredshet lønn | | | | | -0,14* | -0,13* |
| <i>Justert R²</i> | 0,23 | 0,35 | 0,37 | 0,40 | 0,41 | 0,42 |
| <i>Endring i justert R²</i> | | 0,12 | 0,02 | 0,03 | 0,01 | 0,01 |

*p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001

Tabell 4.8: Hierarkisk regresjon, *forward* (standardisert β). Avhengig variabel: utbrenthet (n = 226)

I den hierarkiske regresjonen med jobbengasjement som avhengig variabel (tabell 4.9) viser resultatene at sosial støtte fra kolleger er den eneste organisatoriske arbeidsmiljøfaktoren som påvirker jobbengasjement. Variabelen forklarer 5 prosent av variansen i avhengig variabel. Økende alder har en sterk, positiv effekt på jobbengasjement og forklarer 6 prosent av variasjonen. Det er også en klar sammenheng mellom hvilken del av bransjen en jobber i og jobbengasjementets styrke. Analysen viser at filmarbeidere har sterkere jobbengasjement enn TV-arbeidere og variabelen forklarer 3 prosent av variasjonen i avhengig variabel.

| <i>Jobbengasjement</i> | STEG 1 | STEG 2 | STEG 3 |
|--|---------|---------|---------|
| KONTROLLVARIABLER | | | |
| Alder (gj.snitt) | | 0,25*** | 0,20** |
| Dummy filmbransjen | | | 0,18** |
| JOBBRESSURS | | | |
| Sosial støtte (kolleger) | 0,24*** | 0,25*** | 0,27*** |
| <i>Justert R²</i> | 0,05 | 0,11 | 0,14 |
| <i>Endring i justert R²</i> | | 0,06 | 0,03 |

*p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001

Tabell 4.9: Hierarkisk regresjon, *forward* (standardisert β). Avhengig variabel: jobbengasjement (n = 226)

Med turnoverintensjon som avhengig variabel viser den hierarkiske regresjonen (tabell 4.10) at utbrenthet har klart størst påvirkning med en forklaringskraft på 30 prosent. Ved økende

utbrenthetsnivå i utvalget vil også turnoverintensjonen øke. Jobbengasjement forklarer kun 1 prosent av variasjonen i turnoverintensjon, men har en signifikant reduserende effekt. Resultatene tyder på at dersom det er en målsetning å redusere norske film- og TV-arbeideres turnoverintensjon, så bør man først og fremst iverksette tiltak for å redusere eller forebygge utbrenthet. Samtidig er det fordelaktig å styrke utvalgets jobbengasjement.

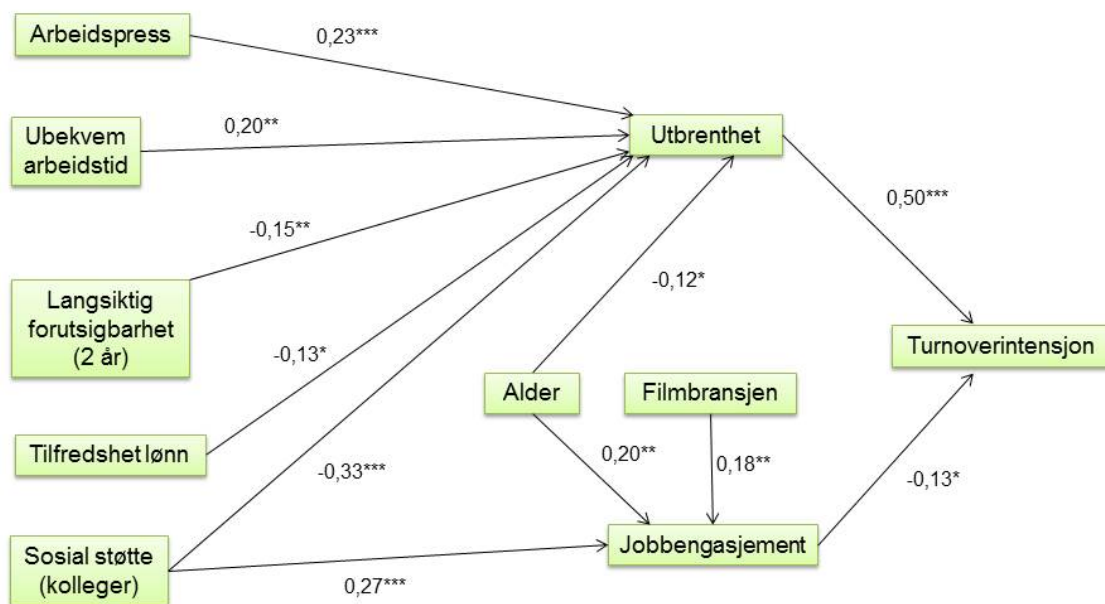
| Turnoverintensjon | STEG 1 | STEG 2 |
|--------------------------|---------|---------|
| NEGATIV FAKTOR | | |
| Utbrenthet | 0,55*** | 0,50*** |
| POSITIV FAKTOR | | |
| Jobbengasjement | | -0,13* |
| Justert R ² | 0,30 | 0,31 |
| Endring i R ² | | 0,01 |

*p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001

Tabell 4.10: Hierarkisk regresjon, forward (standardisert β). Avhengig variabel: turnoverintensjon (n = 226)

4.5 Stianalyse

For å få en nærmere forståelse av hvilke faktorer som har størst betydning for at utvalgets eventuelle intensjon om å slutte å arbeide i film- og TV-bransjen, gjennomførte jeg en stianalyse (figur 4.10 og tabell 4.11). En stianalyse består av flere regresjoner som til sammen beskriver



Figur 4.10: Stianalyse. Avhengig variabel: turnoverintensjon

en forklaringsmodell med direkte og indirekte effekter (Ringdal 2013). Jeg benyttet resultatene fra de tre hierarkiske regresjonene til analysen og disse viste at kun utbrenthet og jobbengasjement hadde direkte effekt på turnoverintensjon. Utbrenthet og jobbengasjement opptrer som både avhengige og uavhengige variabler i forklaringsmodellen. Jobbkraft, jobbressurser og bakgrunnsvariabler er kun uavhengige (eksogene) variabler, mens turnoverintensjon kun opptrer som avhengig (endogen) variabel.

Figur 4.1 illustrerer stianalysens resultater, mens tabell 4.10 viser utregninger av de ulike forklaringsvariablenes direkte og indirekte effekter på turnoverintensjon. Resultatet viser at utbrenthet har klart størst påvirkning på film- og TV-arbeideres intensjon om å slutte i bransjen. Sosial støtte fra kolleger reduserer denne intensjonen både gjennom en reduserende effekt på utbrenthet og styrkende effekt på jobbengasjement. Jobbengasjement har en direkte reduserende effekt på turnoverintensjonsnivået, mens arbeidspress og ubekvem arbeidstid indirekte øker intensjonsnivået via utbrenthet.

| Forklaringsvariabel | Indirekte effekt (β) | | | Direkte effekt (β) | Samlet (indirekte + direkte) effekt (β) |
|----------------------------------|------------------------------|-------------------------|----------|----------------------------|---|
| | Sti | Utregning | Resultat | | |
| Utbrenthet | | | 0 | 0,50 | 0,50 |
| Sosial støtte (kolleger) | Via utbrenthet | $(-0,33 \times 0,50) =$ | -0,165 | 0 | -0,20 |
| | Via jobbengasjement | $(0,27 \times -0,13) =$ | -0,035 | | |
| Jobbengasjement | | | 0 | -0,13 | -0,13 |
| Arbeidspress | Via utbrenthet | $(0,23 \times 0,50) =$ | 0,12 | 0 | 0,12 |
| Ubekvem arbeidstid | Via utbrenthet | $(0,20 \times 0,50) =$ | 0,10 | 0 | 0,10 |
| Alder | Via utbrenthet | $(-0,12 \times 0,50) =$ | -0,06 | 0 | -0,09 |
| | Via jobbengasjement | $(0,20 \times -0,13) =$ | -0,026 | | |
| Langsiktig forutsigbarhet (2 år) | Via utbrenthet | $(-0,15 \times 0,50) =$ | -0,08 | 0 | -0,08 |
| Tilfredshet lønn | Via utbrenthet | $(-0,13 \times 0,50) =$ | -0,07 | 0 | -0,07 |
| Filmbransjen | Via jobbengasjement | $(0,18 \times -0,13) =$ | -0,02 | 0 | -0,02 |

Tabell 4.11: Stianalyse med turnoverintensjon som avhengig variabel (n = 226)

Videre viser stianalysen at jobbengasjementet går opp ved økende alder, mens utbrenthetsnivået går ned. Økende alder har derfor en reduserende effekt på avhengig variabel. Dette tilsier at desto eldre film- og TV-arbeiderne blir, jo lavere er deres turnoverintensjon. Langsiktig forutsigbarhet (2 år) og tilfredshet med lønn har en indirekte reduserende effekt på avhengig variabel via utbrenthet. Det å ha tilgang til disse jobbressursene vil derfor kunne føre til at

norske film- og TV-arbeidere ønsker å fortsette å jobbe i bransjen. Til slutt viser resultatene at det å få jobbe med filmproduksjon vil redusere turnoverintensjonsnivået siden filmarbeidere har et sterkere jobbengasjement enn andre.

4.6 Hypotesetesting

På bakgrunn av de analyser som er gjennomført og resultatene som er presentert vil jeg i det følgende avgjøre om mine hypoteser kan bekreftes eller må forkastes. Konklusjonen avhenger av signifikante funn. Jeg vil først teste hypotesene på bakgrunn av de bivariate analysene, for deretter å teste dem gjennom de multivariate analysene. Følgende fem hypoteser skal testes:

H1: Det er en positiv sammenheng mellom jobbkrav og utbrenthet

H2: Det er en positiv sammenheng mellom jobbressurser og jobbengasjement.

H3: Det er en negativ sammenheng mellom jobbressurser og utbrenthet.

H4: Det er en positiv sammenheng mellom utbrenthet og turnoverintensjon.

H5: Det er en negativ sammenheng mellom jobbengasjement og turnoverintensjon.

4.6.1 Hypotesetest fra bivariate analyser

I bivariate analyser undersøker man hvordan to variabler forholder seg til hverandre, uten å ta hensyn til andre variabler. Jeg vil derfor i første omgang teste mine hypoteser på bakgrunn av korrelasjonsanalysen for å se isolerte effekter mellom avhengige og uavhengige variabler. Det følgende vil kun være midlertidige slutninger da bivariate analyser ikke er pålitelige nok til å trekke konklusjoner.

Korrelasjonsmatrisen (tabell 4.3) viste at både arbeidspress og ubekvem arbeidstid korrelerte positivt og signifikant med utbrenthet. Funnene støtter dermed hypotese 1 om en positiv sammenheng mellom jobbkrav og utbrenthet. Videre viste analysen at jobbengasjement korrelerte positivt og signifikant med kortsiktig forutsigbarhet (1 måned), sosial støtte fra kolleger og tilfredshet lønn. Selv om langsiktig forutsigbarhet (2 år) og sosial støtte fra fagforeningen ikke viste noen signifikant sammenheng med jobbengasjement, mener jeg å finne støtte for hypotese 2. Dette fordi minst én delfasett fra alle tre jobbressursene (forutsigbarhet, sosial støtte og tilfredshet lønn) viste en signifikant og positiv sammenheng med jobbengasjement.

Utbrenthet korrelerte negativt og signifikant med kortsiktig forutsigbarhet, langsiktig forutsigbarhet, sosial støtte fra kolleger og tilfredshet lønn. Av samme grunn som ved vurdering av hypotese 2, mener jeg at funnene gir støtte for hypotese 3 om en negativ sammenheng mellom jobbressurser og utbrenthet. Korrelasjonsanalysen viste videre at turnoverintensjon hadde en positiv og signifikant med utbrenthet, mens den signifikante sammenhengen med jobbengasjement var negativ. Dette gir støtte for hypotese 4 og 5. De bivariante analysene støtter dermed alle studiens fem hypoteser.

4.6.2 Hypotesetest fra multivariate analyser

Ved multivariate analyser undersøker man flere uavhengige variablers effekt på avhengig variabel samtidig. Dette gjør det mulig å utelukke tilfeldige sammenhenger og gir derfor et sikrere grunnlag for å konkludere med tanke på studiens hypoteser. Jeg gjennomførte tre multiple regresjonsanalyser som vil danne bakgrunn for denne endelige delen av hypotesetestingen. Regresjonsanalysene hadde henholdsvis utbrenthet, jobbengasjement og turnoverintensjon som avhengige variabler. I samtlige regresjonsanalyser ble det kontrollert for alder, kjønn, tilknytningsform, bransje og fagforeningsmedlemskap.

Ikke uventet viste de multivariate analysene færre signifikante sammenhenger enn de bivariante, men de fleste ble likevel opprettholdt selv om regresjonsanalysene inkluderte flere forklaringsvariabler. Regresjonsmodell 1 (tabell 4.5) viste at både arbeidspress og ubekvem arbeidstid hadde en positiv og signifikant effekt på utbrenthet. Dette gir støtte for hypotese 1. I regresjonsmodell 2 (tabell 4.6) så vi at sosial støtte fra kolleger var den eneste jobbressursen som opprettholdt den signifikante positive sammenhengen fra korrelasjonsanalysen. Funnene gir derfor kun delvis støtte for hypotese 2.

Regresjonsmodell 1 viste også at jobbressursene langsiktig forutsigbarhet, sosial støtte fra kolleger og tilfredshet med lønn hadde en signifikant negativ effekt på utbrenthet. Selv om kortsiktig forutsigbarhet og sosial støtte fra fagforeningen ikke viste noen signifikans her, mener jeg at funnene gir støtte for hypotese 3. Dette fordi minst én delfasett fra alle tre jobbressursene (forutsigbarhet, sosial støtte og tilfredshet lønn) viste en signifikant og negativ effekt på utbrenthet. Resultatene fra regresjonsmodell 3 (tabell 4.7) viste at utbrenthet hadde en signifikant positiv effekt på turnoverintensjon. Dette gir støtte for hypotese 4. Resultatene ga også støtte for hypotese 5, da jobbengasjement hadde en negativ og signifikant effekt på turnoverintensjon.

4.7 Oppsummering

Både bivariate og multivariate analyser bekreftet hypotesene 1, 3, 4 og 5. Disse hypotesene velger jeg derfor å beholde. Regresjonsanalysen viste at sosial støtte fra kolleger var den eneste jobbressursen som hadde påvirkning på jobbengasjement. Og selv om korrelasjonsanalysen resulterte i flere signifikante sammenhenger her, veier ikke bivariate analyser like tungt som multivariate analyser. Jeg vurderer derfor resultatet dit hen at jeg kun har delvis støtte for å beholde hypotese 2 om en positiv sammenheng mellom jobbengasjement og jobbressurser. At undersøkelsens resultater stemmer overens med hypotesene sikrer undersøkelsen en sterk prediktiv validitet.

Undersøkelsen bekrefter i all hovedsak jobbkrav-ressursmodellens antakelse om at to psykologisk ulike, men relaterte prosesser påvirker arbeidshelsen. Jobbressursen sosial støtte fra kolleger bidrar til en helsefremmende motivasjonsprosess hos film- og TV-arbeidere, med redusert turnoverintensjon som resultat. Jobbkravene arbeidspress og ubekvem arbeidstid på sin side bidrar til utvikling av utbrenthet og økt turnoverintensjon. Samtidig ser det ut til at tilstedeværelsen av langsiktig forutsigbarhet i arbeidssituasjonen, støtte og hjelp fra kolleger, samt tilfredshet med lønn bidrar til å hemme eller forebygge utviklingen av utbrenthet hos norske film- og TV-arbeidere.

4.7.1 Andre interessante funn

Gjennom analysene fremkom flere interessante funn som ikke var direkte tilknyttet undersøkelsens hypoteser. For det første ser det ut til at økende alder har en positiv effekt på jobbengasjement og en reduserende effekt på utbrenthet. Dette kan tyde på at det gir en positiv helseeffekt å bli eldre og mer erfaren i bransjen. Samtidig vet vi at det er stort frafall i bransjen og svært få arbeidere er over 50 år. Sammenhengene kan derfor forklares ved at ”de sterkeste overlever.”

Korrelasjonsanalysen antydte flere forskjeller mellom arbeidere som hovedsakelig jobber med filmproduksjon og arbeidere som hovedsakelig jobber med TV-produksjon. Jeg ønsket å utforske disse sammenhengene ytterligere og gjennomførte derfor flere såkalte t-tester, vist i tabell 4.12 (vedlegg 7), for å sammenligne gjennomsnittsverdier for de to ulike gruppene. T-testene bekreftet funnene fra korrelasjonsanalysen. Filmarbeidere rapporterer høye jobbkrav og

mindre tilgang på jobbressurser enn TV-arbeidere. Dette kan tyde på at det er mer krevende å jobbe med filmproduksjon. Samtidig opplever filmarbeiderne et sterkere jobbengasjement enn TV-arbeiderne, noe som tyder på at det oppleves mer givende å arbeide med filmproduksjon.

Den positive sammenhengen mellom alder og fagforeningsmedlemskap tyder på at de yngre film- og TV-arbeiderne i mindre grad er medlem av Filmforbundet. Korrelasjonsanalysen viste ingen sammenheng mellom fagforeningsmedlemskap og tilfredshet med lønn. Likevel så vi at dersom man opplever å kunne få hjelp og støtte fra fagforeningen ved behov, er man også i større grad tilfreds med lønnen man mottar for arbeidet sitt. Dette kan tyde på at dersom man utnytter fagforeningens tilbud mer aktivt, kan det gi positive lønnsutslag.

Ikke overraskende har tilknytningsform stor betydning for grad av forutsigbarhet. De i utvalget med fast ansettelse opplever større forutsigbarhet både på kort og lang sikt enn de med midlertidig tilknytningsform. Å i større grad tilby faste stillinger eller kontrakter med lenger varighet vil dermed kunne sikre norske film- og TV-arbeidere større forutsigbarhet i arbeidssituasjonen.

Både midlertidig tilknytningsform og fagforeningsmedlemskap korrelerer positivt og signifikant med sosial støtte fra fagforeningen. Samtidig viser analysen ingen sammenheng mellom disse to kontrollvariablene og sosial støtte fra kolleger. Dette kan tyde på at sosial støtte fra fagforeningen fungerer som en erstatning for den sosiale støtten fra kolleger som en går glipp av som frilanser eller midlertidig ansatt.

5 Diskusjon

Denne oppgavens hensikt var å finne en forklaring på den lave gjennomsnittsalderen i den norske film- og TV-bransjen. Gjennom studiens hypoteser ble det undersøkt sammenhenger mellom jobbkrav, jobbressurser, jobbengasjement, utbrenthet og turnoverintensjon blant norske film- og TV-arbeidere. Med bakgrunn i teori og tidligere forskning, og med innslag fra det kvalitative datamaterialet, vil jeg nå drøfte undersøkelsens resultater.

5.1 Drøfting av hypoteser

5.1.1 Jobbkrav og utbrenthet

Funn fra analysene viste at jobbkravene arbeidspress og ubekvem arbeidstid hadde en sterk positiv effekt på utbrenthet. Dette samsvarte med jobbkrav-ressursmodellens antakelser (Bakker og Demerouti 2006) og antyder at film- og TV-arbeidere som opplever høye jobbkrav har større sannsynlighet for å utvikle utbrenthet enn andre. I følge forskning har lange arbeidsdager negative konsekvenser for helsen og fører til redusert yteevne (Sterud, et al. 2008; Statens arbeidsmiljøinstitutt 2011; Knardahl 2011). I tillegg vil arbeidstiden påvirke tid og overskudd til å takle plikter og forventninger på hjemmebane (Statens arbeidsmiljøinstitutt 2011). Dette bekreftes av flere respondenter i studien. For eksempel sier en mannlig klipper at *”arbeidstider vanskeliggjør å ha et sosialt liv”*, mens en kvinnelig klipper opplever *”mange lange og uforutsigbare dager som tærer på privatliv og helse.”*

Kvalitative data bekrefter tidligere forskning om at utbrenthet blant annet kan oppstå på grunn av dårlig samvittighet fordi man må forsake familien som årsak av høye jobbkrav (Demerouti, et al. 2001). En kvinnelig klipper sier at *”...det er slitsomt å stadig måtte utnytte resten av familien til å ta seg av ungene fordi jeg store deler av tiden ikke kan bruke egenmelding. Det tærer på samvittigheten, og det er slitsomt å stadig måtte jobbe inn igjen de timene jeg mister når ungene er syke og ikke kan gå i barnehagen.”* Den karismatiske myten om kunstnere antar at kunstnerrollen ikke lar seg kombineres med barn og familie. Dette bekreftes delvis i denne studien ved at mange film- og TV-arbeidere ser for seg å forlate bransjen i forbindelse med stifting av familie.

Analysene viste videre at arbeidere som hovedsakelig jobber med filmproduksjon opplever høyere jobbkrav enn andre i utvalget. En kvinnelig sminkør beskriver hvordan filmproduksjon vanskelig lar seg kombinere med et vanlig liv: *”...mer og mer flagges ut, og det forventes at*

man skal reise vekk store deler av innspillingen. Topp med litt reise, men det blir fort fire måneder i året, og da er det vanskelig å kombinere med et vanlig liv. Så er det vanskelig at filmene får mindre og mindre budsjetter. De forlanger like høy standard på ting, men gjort på kortere tid". Av dette forstår vi at det er problematisk for filmarbeidere at flere og flere norske filminnspillinger legges til utlandet av kostnadmessige årsaker.

Også i TV-bransjen er reduserte budsjetter og kortsiktig planlegging en stor utfordring. En kvinnelig klipper forteller: *"...TV-selskapene planlegger så kort fram i tid at alle helst skal produsere sine programmer samtidig i løpet av noen hektisk måneder på sommer/høst, mens det resten av året er mindre å gjøre. Kort tidsfrist gir også dårligere programmer fordi man da må fylle på med flere folk som jobber i en kortere periode i forhold til om færre kunne jobbet over lengre tid og dermed ville være mer "inne i materien" de jobber med."* En TV-regissør legger til: *"...det at prosjektene er så presset på økonomi gjør at vi må jobbe fortere. Mer stress og dårlig tid på alt man foretar seg."*

5.1.2 Jobbressurser og jobbengasjement

Analysene viste at sosial støtte fra kolleger hadde positiv effekt på utvikling av jobbengasjement. Dette viser at film- og TV-arbeidere som har tilgang på hjelp og støtte fra personer de jobber sammen med har sterkere jobbengasjement enn andre. Det var ikke grunnlag til å påstå noen signifikant sammenheng mellom jobbengasjement og de andre jobbressursene som var inkludert i studien, herunder forutsigbarhet, sosial støtte fra fagforening og tilfredshet lønn. *Hypotese 2* om en positiv sammenheng mellom jobbressurser og jobbengasjement ble derfor kun delvis bekreftet.

Sammenhengen mellom sosial støtte og sterkt jobbengasjement i film- og TV-bransjen kan forklares av at film- og TV-produksjoner er en kollektiv gruppebasert innsats for å skape en unik kunstnerisk opplevelse for et publikum (Elstad og Paoli 2014). Samspillet med andre mennesker er derfor svært viktig for et godt resultat, og teorien forteller oss at kunstnere drives av å skape noe severdig og av gode kritikker (Thorsby 1994). Samtidig er film- og TV-arbeidere avhengig av å bygge og vedlikeholde nettverk for å få jobb. De som opplever høy grad av sosial støtte fra kolleger har derfor høyt sannsynlig et godt nettverk og jobber med de samme personene igjen og igjen. En sammensveiset gruppe kan tenkes å trives bedre og skape bedre resultater enn en gruppe der ingen kjenner hverandre, noe som igjen har betydning for jobbengasjementet.

Hvorfor har så de andre jobbressursene ingen direkte påvirkning på film- og TV-arbeidernes jobbengasjement? Forklaringen er trolig at arbeiderne har en sterk indre motivasjon og drives av å kunne skape og uttrykke noe særegent (Elstad og Paoli 2014). Dette gjør at de tolererer overtidsarbeid, dårlige arbeidsforhold og lav lønn. Alt for å kunne få jobbe med det de elsker. En kvinnelig regissør sier at: *”...produksjonsselskapene er fylt med kreatører, kunstnere og formgivere som ikke har lyst til å sette sitt navn under et verk som de selv ikke er fornøyde med. Så til tross for at overenskomsten er kommet på banen så er det mange som sitter overtid i det skjulte for å pusse på sine verk.”* Dette utsagnet gir støtte for myten om kunstnere som ”dømt til å skape” (Mangset 2004).

At lønn ikke har betydning for film- og TV-arbeideres jobbengasjement stemmer godt overens med work-preference-modellen (Throsby 1994; Steiner og Schneider 2013). En mannlig regissør sier: *”Jeg kunne godt gått ned i lønn dersom jeg hadde hatt sikkerhet i fremtiden og kunne jobbet vanlige dager, på lik linje med andre ”vanlige” jobber.”* Likevel vil mange ha et behov for at betalingen skal stå i stil med arbeidsinnsatsen som er lagt ned (Siegrist 2002). En lydarbeider sier: *”Man begynner ikke i denne bransjen på grunn av penger, men etter noen år betyr penger mer og mer. Man blir lei av å tenke som en student etter mange år i arbeidslivet. Men det er fortsatt den beste jobben som finnes, og jeg kan ikke tenke meg å ha en annen jobb.”*

Resultatene ga ikke grunnlag til å påvise noen sammenheng mellom sosial støtte fra fagforening og andre arbeidsmiljø- eller helsemessige faktorer. Dette kan komme av at flesteparten i utvalget er medlem av Filmforbundet. En mannlig fotograf har en annen forklaring: *”Jobben Filmforbundet gjør er veldig bra, likevel har den ofte lite å si. Siden man ofte blir ansatt i kortere perioder vil ikke folk si ifra om urettferdige forhold av frykt for å ikke bli ringt neste gang...folk tør ofte ikke kontakte Filmforbundet. I tillegg har jeg mange bekjente som ikke vil bli med i Filmforbundet fordi de ikke ser poenget.”* Dette tyder på at det fortsatt er en fryktkultur i bransjen som Filmforbundet må jobbe for å få bukt med.

At mange film- og TV-arbeidere ikke ser poenget i å være medlem av fagforeningen stemmer godt overens med forskning som viser at arbeidstakere i større grad er blitt kravstore individualister og at yngre aldersgrupper føler mindre tilhørighet til fagforeningen (Rødvei 2008). Tanken om solidaritet er fremmed for mange, særlig i starten av karrieren. Forskning har vist at den karismatiske kunstnermyten fortsatt står sterkt blant de unge (Mangset 2004;

Røyseng, Mangset og Borgen 2007), med en overbevisning om sitt eget talent og at man skal lykkes, koste hva det koste vil. En kvinnelig fotograf forteller om ukulturen i film- og TV-bransjen: *”Unge, sultne og talentfulle mennesker som vil inn i bransjen får jobbe uten betaling. Dette undergraver selvfølgelig deres egen fagfunksjon senere, men få innser dette før etter at de selv har jobbet en stund.”* Dette er også med på å bekrefte Rødveis (2008) påstand om at det er arbeidstakerne som betaler prisen for det fleksible arbeidslivet på lang sikt.

At forutsigbarhet ikke har signifikant sammenheng med jobbengasjement kan komme av at det å være frilanser er uforutsigbart av natur. De aller fleste film- og TV-arbeidere har dermed en uforutsigbar arbeidssituasjon, men hvorvidt de opplever dette som problematisk er varierende. I denne undersøkelsen er det ikke kontrollert for personlighet og jeg kan derfor ikke vite om respondentene er såkalte «risk lovers». Gjennom de kvalitative dataene opplyser likevel de fleste respondentene at uforutsigbarheten er den største utfordringen i deres arbeidssituasjon. En mannlig lydarbeider uttrykker det slik: *”Jeg er lei av at bransjen er så uforutsigbar og råtten, der flinke TV-arbeidere kan se langt etter en fast og forutsigbar arbeidshverdag med gode lønns- og arbeidsbetingelser.”* En mannlig regissør har et mer positivt syn og sier: *”...jeg elsker jobben, men har ingen sikkerhet i min fremtid dersom det skulle skjedd noe uforutsett.”*

Det er også godt mulig at mange film- og TV-arbeidere bedriver en form for eterrasjonalisering der de tilpasser sine preferanser til den situasjonen de er i. En kvinnelig regissør sier: *”Det er ikke en bransje som går godt overens med familieliv eller fritidsinteresser - et A4-liv. Men det kan man heller ikke forvente. Det er en livsstil. Etter overenskomsten har jeg tro på at man kan bli gammel i bransjen...”* En annen film- og TV-arbeider sier hun har vendt seg til uforutsigbarheten: *”Når en velger å jobbe med film og TV - som er et privilegium i aller høyeste grad - er det noe jeg fint kan leve med.”* Av disse utsagnene skjønner vi også at film- og TV-arbeiderne selv er med på å opprettholde myten om kunstnernes unike særegenhet og atskillelsen fra det øvrige samfunnet (Aslaksen 2004).

5.1.3 Jobbressurser og utbrenthet

Jobbressursene sosial støtte fra kolleger, langsiktig forutsigbarhet og tilfredshet med lønn har en signifikant negativ sammenheng med utbrenthet, noe som bekrefter *hypotese 3*. Det kan dermed antas at manglende jobbressurser vil være en driver i den helsesvekkende prosessen i jobbkrav-ressursmodellen (Schaufeli og Bakker 2004). Undersøkelsens resultater tydet på lave nivåer av jobbressurser i utvalget. En kvinnelig fotograf beskriver utfordringene i film- og TV-

bransjen slik: *”Som frilanser og på tilkallingskontrakter mangler stabilitet i arbeidshverdagen. Man vet aldri om man har nok inntekt den neste måneden og om man blir syk er det krise. Man mister også en tilhørighet som ansatte har, med faste rammer i tillegg til fast lønn, seminarer, faste kollegaer, arbeidssted og så videre.”*

Tidligere forskning har vist at manglende forutsigbarhet og jobbsikkerhet har en negativ påvirkning på helse og velvære (Sterud, Christensen, et al. 2014). Funn fra denne undersøkelsen bekrefter denne negative sammenhengen. En TV-regissør beskriver de negative konsekvensene av uforutsigbarheten som fører med det å være frilanser: *”...Ustabil økonomi, usikker fremtid og umulig å planlegge ferier. Følelsen av å "selge" seg inn til enhver tid og aldri kunne senke skuldrene litt.”* Dette tyder på at økt bruk av midlertidige ansettelsesformer har negative konsekvenser for mental helse og velvære.

I litteraturen antas sosial støtte å fungere som en buffer for negative helsekonsekvenser av jobbkrav (Matthiesen 2011). Denne sammenhengen bekreftes også i denne studien. Det å oppleve at en ved behov har tilgang på hjelp og støtte fra personer en jobber sammen med viser seg å ha sterk effekt på utvalgets mentale helse, både gjennom økt jobbengasjement og redusert utbrenthet. Undersøkelsen antyder at mangel på sosial støtte fra kolleger kan ha en sammenheng med jobbusikkerheten som preger film- og TV-bransjen der frilansing er normen, mens fast ansettelse er unntaket. Større tilgang på sosial støtte for film- og TV-arbeidere kan derfor oppnås gjennom større bruk av langsiktige kontrakter som gir større forutsigbarhet i arbeidssituasjonen.

Work-preference-modellen antar at kunstnere oppnår mindre nytte fra lønnsutbetalinger enn andre (Steiner og Schneider 2013). Et interessant funn i denne undersøkelsen er derfor at tilfredshet med lønn har betydning for film- og TV-arbeideres mentale helse. Dette tyder på at work-preference-modellen ikke fungerer inn mot film- og TV-bransjen. De kvalitative dataene viser at mange film- og TV-arbeidere opplever at *”...lønn ikke matcher nedlagt arbeid og ansvar”*. Forskning har vist at dersom belønning eller lønnsnivå ikke tilsvarer den innsatsen som en arbeidstaker har lagt ned, kan det forårsake negative følelser, stress og utbrenthet (Siegrist 2002). Denne studien bekrefter også denne sammenhengen.

5.1.4 Utbrenthet og turnoverintensjon

Funn fra analysene bekrefter hypotese 4 om en positiv sammenheng mellom utbrenthet og

turnoverintensjon. Stianalysen viste også at utbrenthet er den av alle målte variabler som har størst betydning for film- og TV-arbeideres intensjon om å slutte i bransjen. En TV-regissør beskriver sin stressende hverdag slik: *”På hvert nye prosjekt man begynner på har de en målsetting om at dette skal bli verdens beste tv-program. Så jobber man seg i hjel, før man begynner på nytt på et prosjekt med akkurat den samme målsettingen...får aldri tid til å senke skuldrene.”*

At mentale plager som stress, angst og utbrenthet fører til økt turnoverintensjon kan en mannlig assistent bekrefte: *”Ettersom det er svært få produksjoner, er det som å måtte lære seg å sykle igjen når man hopper på en produksjon. Dette er utrolig slitsomt, fordi man er nervøs for å gjøre de samme tabbene på nytt som man skulle ha lært seg å unngå gjennom lang utdanning og jobbe på noen produksjoner. Man blir rett og slett en urutinert filmarbeider, med en usikkerhet som ikke er tiltrekkende... dette gir meg en avsmak i å jobbe i filmbransjen, fordi jeg blir fylt med angst om å bli ansatt og bli sett på som en verdig filmskaper. Jeg får også avsmak når jeg ser folk som er ikke like utdannet som meg, og som er ferskere enn meg, få mer ansvar enn meg på en produksjon.”*

Undersøkelsen viste at høye jobbkrav og manglende jobbressurser bidrar til utvikling av utbrenthet. Dette tyder på at film- og TV-arbeidere har de samme mekanismer som andre yrkesaktive og dermed ikke er så unike som tidligere forskning antyder (Throsby 1994; Steiner og Schneider 2013; Mangset 2004). En kvinnelig regissør forteller at hun *”...trenger forutsigbarhet, fast ansettelse, vite at jeg får pensjon, vite når jeg kan ta ferie med barna, vite at jeg har jobb neste måned uansett suksessraten på forrige prosjekt, senke tempoet og arbeidsmengde litt...”* for å kunne fortsette å arbeide i bransjen hele sitt yrkesaktive liv. Samtidig legger hun til: *”...men om kreatøren i meg blir lykkelig av dette er svært vanskelig å si!”* Igjen ser vi dermed tegn til at film- og TV-arbeiderne selv er med på å opprettholde den karismatiske kunstnermyten.

5.1.5 Jobbengasjement og turnoverintensjon

Resultatene fra undersøkelsen antydte en negativ sammenheng mellom jobbengasjement og turnoverintensjon. Dette bekreftet jobbkrav-ressursmodellens antakelser (Schaufeli og Bakker 2004) samt hypotese 5. En kvinnelig regissør understreker dette funnet og sier at *”...når jeg trives og får mye frihet og innflytelse i jobben - som nå - er det ikke noe annet jeg heller vil gjøre.”*

En mannlig klipper beskriver godt det som kanskje er mange film- og TV-arbeideres dilemma: *”Så fremt jeg kan jobbe mer og mer med prosjekter jeg kan velge selv, og dette gir inntekt nok til å overleve, ser jeg ingen grunn til å slutte å jobbe med produksjon. Jeg elsker å være med å skape en film, et TV-program eller en TV-serie. Den kreative spenningen ved å bygge opp en fortelling og presentere denne for et publikum gir stadig nye utfordringer i form av endrede sjangere, ulike karakterer og ny teknologi. På en måte kunne jeg ønske meg fast stilling, spesielt i den fasen av livet jeg er nå, med småbarnsfamilie og stort boliglån. På en annen side liker jeg veldig godt spenningen og frihetsfølelsen det er å søke nye prosjekter og ”være med” når det skjer noe i bransjen.”*

Dette sitatet bekrefter forskningen som viser at mange selvsysselfølsatte har et frivillig ønske om å jobbe frilans (Elstad 2010) og kun halvparten av midlertidig ansatte i Norge ønsker fast stilling (Nergaard 2004). Utsagnet bekrefter også at selv om mange i prekariatet ikke ønsker en mer sikker arbeidssituasjon, så vil de fleste likevel være ukomfortable med utryggheten (Standing 2014). Forskning viser at kunstnere er dedikert til sin valgte karrierevei, men at mange er tvunget til å jobbe med mer kommersielle prosjekter eller ta seg annet ikke-relevant arbeid for å overleve (Røyseng, Mangset og Borgen 2007). En kan tenke seg at det å trosse sine egne prinsipper på denne måten kan være ødeleggende for jobbengasjementet.

En TV-klipper uttrykker følgende: *”Jeg elsker jo friheten som er i det å være frilanser hvor jeg kan velge mye selv når det kommer til ferier, hvilke prosjekt jeg skal jobbe med, og så videre. Men noen ganger er det jobbtørke og man må jobbe med kjedeligere ting. For å si det på en annen måte, så slutter jeg heller på dagen enn å jobbe på en dårlig stripe-serie der man aldri får makset materialet på grunn av tidspress.”* Dette er med på å underbygge funnet om at redusert jobbengasjement kan øke film- og TV-arbeideres intensjon om å slutte i bransjen.

5.2 Andre interessante funn

5.2.1 Aldersforskjeller

Deskriptive analyser og kvalitative data tyder på at det ikke finnes mange film- og TV-arbeidere i Norge som er over femti år. Om vi ser på sammenhengen mellom alder og turnoverintensjon, så er denne sterkest i aldersgruppen 40-49 år og svakest i aldersgruppen 50-59 år. Analysene viste at jobbengasjementet til film- og TV-arbeidere øker med stigende alder. Denne

sammenhengen kan komme av at det er kun de sterkeste eller mest engasjerte arbeiderne som overlever i bransjen over mange år. Fordi film- og TV-arbeidere som mister engasjementet lett faller fra, er det sannsynlig at de som står igjen i bransjen etter fylte femti vil ha en enorm pondus og virkelig brenne for yrket sitt. Dermed reduseres også turnoverintensjonen.

Alderen 40-49 år virker å være et veiskille på mange plan. Også utbrenthetsnivået er sterkest i denne gruppen, mens det er svakest i gruppen 50-59 år. En mann på over 60 år sier: *”Jeg har allerede jobbet nesten hele mitt yrkesaktive liv - men for de yngre i bransjen ser det ikke bra ut...hvis jeg var 30 i dagens situasjon ville jeg absolutt finne noe annet å gjøre - arbeidspresset stiger, lønn faller (sammenlignet med andre industrier), og bransjen er mindre forutsigbar en tidligere.”* En regissør mellom 35 og 39 år har denne kommentaren: *”...etter overenskomsten har jeg tro på at man kan bli gammel i bransjen dog så er det litt skremmende i forhold til hvor lenge man er attraktiv da det er et frilans marked.”*

Det er altså ikke en selvfølge at film- og TV-arbeiderne slutter i bransjen fordi de velger det selv, men kanskje heller fordi det er vanskelig å få jobb når en blir eldre. Produksjonsselskapene ønsker ung og billig arbeidskraft fremfor erfaring og faglig tyngde som koster mer. En mann i aldersgruppen 40-49 år sliter nå med å få arbeidsoppdrag og sier: *”Jeg skulle gitt meg for 18 år siden! Men det er for sent og angre på det....jeg må start 100% på NAV. Tror det er eneste muligheten nå...”* En kvinne mellom 50 og 59 år fikk høre rett ut på et jobbintervju at hun begynte å bli for gammel for bransjen, mens en kvinne på over 60 år kommenterer at hun ikke får jobber på grunn av alderen sin og at produsentene sier hun er for dyr: *”Jeg elsker jobben min, men slipper ikke til.”* En får også inntrykk av at det er en alvorlig skjev aldersfordeling i film- og TV-bransjen når en regissør i aldersgruppen 30-34 år allerede uttrykker: *”...jeg føler meg gammel og mett i et ungt miljø.”*

5.2.2 Bransjeforskjeller

Resultatene viste at filmarbeidere opplever et sterkere arbeidspress og mer ubekvem arbeidstid en TV-arbeidere. De rapporterer også et lavere nivå av jobbressurser, både når det gjelder forutsigbarhet, sosial støtte og tilfredshet med lønn. Samtidig rapporterer filmarbeidere et høyere nivå av jobbengasjement enn TV-arbeidere. Hva kan være årsaken til dette?

En filmfotograf forklarer fenomenet på følgende måte: *«Jeg elsker jobben min! På tross av hardt fysisk arbeid, lange dager, lite fritid, uforutsigbarhet, dårlig økonomi og redusert sosialt*

liv! Det er en høy pris å betale for å kunne gjøre dette arbeidet i så mange år. Det er ikke en glamorøs bransje, selv om mange utenforstående kanskje mener det å jobbe i filmbransjen gir en høy status. Men å få høre at jeg er heldig som får drive med det jeg gjør, at jeg attpåtil burde være takknemlig som i tillegg får betalt, det provoserer meg! Det er hardt arbeid, men jeg får brukt alle mine ferdigheter, talenter, kreativitet og innflytelse, i et team, i en skapelsesprosess. Det er jo i seg selv tilfredsstillende og jeg ønsker at alle kan få oppleve dette i sitt arbeidsliv!”

At det er forskjell mellom film- og TV-bransjen når det kommer til tilgjengelige jobbressurser kan en annen filmarbeider bekrefte: *«Innen TV-bransjen har arbeids- og lønnsbetingelser blitt mye bedre de siste årene. Men i spillefilmbransjen er det fortsatt svært dårlige betingelser»*. Gjennom de kvalitative data får jeg en forståelse av at de fleste film- og TV-arbeidere har en drøm om å jobbe med spillefilm, mens de andre sjangrene og TV-produksjoner kommer i annen rekke. I følge Mangset (2004) er det mange kunstnere som på grunn av tøff konkurranse er nødt til gi opp drømmen sin eller ta kommersielle oppdrag for å overleve. En filmregissør sier: *«Det er så gøy å lage film, og jeg trives i jobben. Å være på innspilling, klipperom og lyddesign er veldig givende, men det skjer ikke ofte nok. Jeg vil ikke gjøre reklamefilm eller tv. Jeg har utdannet meg til å bli filmregissør»*.

Av dette kan vi skjønne at filmarbeidere som i høy grad anser seg selv som kunstnere har et problematisk forhold til kommersiell film- eller TV-produksjon. Fordi det er så mange om beinet når det gjelder å få jobb i filmbransjen er det lett å se en sammenheng med høye jobbkrav og mindre jobbressurser. Filmarbeidere aksepterer dårlige betingelser fordi ønsket om å jobbe med film er så sterk. Å jobbe på en spillefilmproduksjon med lav lønn oppleves fortsatt bedre og mer givende enn å jobbe på TV-produksjon med bedre lønnsbetingelser. Dette forklarer også filmarbeideres høyere nivå av jobbengasjement. Hvis vi antar at filmproduksjon er kunst, mens TV-produksjon er industri med mer kommersielle formål, er det grunn til å anta at work-preference-modellen (Steiner og Schneider 2013) fungerer for filmarbeidere, men ikke for TV-arbeidere. Jeg har imidlertid ikke noe empirisk grunnlag for å fastslå dette.

5.3 Fagforeningens relevans i et fleksibelt arbeidsliv

Tidligere forskning har stilt spørsmål ved fagforeningens relevans i et fleksibelt arbeidsliv som kjennetegnes av individualitet og høy konkurranse. Resultater fra denne undersøkelsen tydet på at fagforeningens arbeid har stor betydning for frilans film- og TV-arbeidere. Sosial støtte fra

fagforeningen ser ut til å fungere som en erstatning for den sosiale støtten fra kolleger som denne gruppen har mindre tilgang på. Der arbeidstakere med fast ansettelse utvikler tilhørighet til arbeidsplassen sin og har stor mulighet for å søke støtte hos personer de jobber sammen med, må frilansere stå mer på egne ben med større usikkerhet både økonomisk og sosialt. Det er derfor ikke utenkelig at film- og TV-arbeidere bruker fagforeningen som en erstatning for de fordelene man får gjennom fast ansettelse.

Foruten å forhandle lønns- og arbeidsvilkår, bistår Filmforbundet sine medlemmer med blant annet juridisk veiledning og arrangerer medlemsmøter og faglige seminarer. Samtidig er det opprettet lukkede diskusjonsforum på sosiale medier der medlemmer kan ta opp arbeidsrettede problemer og få hjelp. På denne måten gir Filmforbundet sine medlemmer tilgang på sosial støtte som kan ha positiv effekt på jobbengasjement og trivsel, samt redusere utbrenthet. Resultater fra undersøkelsen tydet også på at de film- og TV-arbeidere som opplever å kunne få hjelp og støtte fra fagforeningen ved behov, også i større grad er tilfreds med lønnen de mottar for arbeidet sitt. Dette kan tyde på at dersom man utnytter fagforeningens tilbud mer aktivt, kan det gi positive lønnsutslag.

Likevel viser undersøkelsen at yngre film- og TV-arbeidere i mindre grad er medlem av fagforeningen og at dette er fordi de ikke ser poenget. Dette bekrefter tidligere forskning som viser at yngre arbeidstakere generelt svikter fagforeningene (Rødvei 2008). En mannlig assistent forklarer også at ”...*det å være medlem i Filmforbundet blir sett på som en negativ ting i deler av bransjen.*” Dette tyder på at enkelte produksjonsselskaper ikke setter pris på å måtte følge Filmforbundets krav. En TV-regissør opplyser om at arbeidssituasjonen i TV-bransjen har blitt bedre, med større grad av profesjonalitet etter overenskomsten, men at ”...*det finnes steder som fortsatt jobber for å unngå reglene i stedet for å jobbe med regelverket.*” Det er lett å se for seg at produksjonsselskaper som ”utnytter” unge film- og TV-arbeidere som billig arbeidskraft ikke ønsker å ansette fagforeningsmedlemmer. Filmforbundet har derfor en utfordring når det kommer til å rekruttere de unge film- og TV-arbeiderne som vil opp og fram, og dermed sikre hele bransjen de samme rettighetene.

5.4 Konsekvenser av midlertidig arbeid

Undersøkelsen viste at norske film- og TV-arbeidere stort sett er frilansere og lever med stor grad av uforutsigbarhet. Det kan dermed antas at de kjenner konsekvensene av økt bruk av

midlertidig ansettelse som regjeringen nå åpner opp for.

Ved økt bruk av midlertidige ansettelser har man kostnadsreduering som hovedformål. En TV-klipper forteller at når de eneste målene som settes er økonomiske går det på bekostning av kvalitet: *”...det er en mangel på ambisjoner og profesjonalitet i ledelsen. Dårlig ledelse grunnet manglende vilje til å satse på kontinuitet hva folk angår og man er ikke interessert i å sette lista, kvalitetsmessig, høyere enn ved forrige produksjon.”* En TV-regissør bekrefter at det er et stort problem med: *”...veldig dårlig evaluering og tilbakemelding på hva som har fungert og ikke etter et hvert prosjekt. De samme feilene blir gjort gang etter gang.”* Vi skjønner derfor at stadig utskifting av arbeidsstokken vil føre til at man mister verdifull kunnskap og erfaring som kunne vært et konkurransemessig fortrinn for produksjonsselskapet.

Videre bekreftet undersøkelsen tidligere forskning om at uforutsigbarhet, som fører med midlertidige ansettelsesformer, har negativ effekt på mentale helseplager. Samtidig lar midlertidig arbeid seg vanskelig kombinere med barn og familieliv. En kvinnelig klipper forteller: *”Jeg har nesten aldri mulighet til å bruke egenmelding ved sykdom/barns sykdom, fordi jeg bytter arbeidsgiver ofte. Man må hos de fleste ha vært ansatt minimum én måned for å bruke egenmelding og jeg jobber tidvis bare en måned eller to i slenger for selskapene. Jeg trenger stort sett aldri egenmeldingen selv, men har to små barn i barnehage, så det er en stor utfordring og konstant stressfaktor når de blir syke.”*

Midlertidige ansettelsesformer gir dermed lite beskyttelse for arbeidstakerne. En frilans TV-klipper mener den største utfordringen i arbeidssituasjonen er mangelen på en *”...fast arbeidsgiver som vil ta vare på meg om jeg brenner ut og/eller blir langtidssykemeldt, samt mangel på pensjonsopptjening.”* Hva skjer så når folk begynner å bli utbrent og syke av høyt arbeidspress og usikkerheten som midlertidig arbeid fører med seg? Denne undersøkelsen viser at konsekvensen av økt midlertidig arbeid kan være at folk i større grad faller ut av arbeidslivet. Da er det fellesskapet som må betale kostnaden.

5.5 Årsaker til lav gjennomsnittsalder i den norske film- og TV-bransjen

Denne undersøkelsen har vist flere mulige årsaker til lav gjennomsnittsalder i den norske film- og TV-bransjen. Dersom vi ser på hvilke organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer som stianalysen (figur 4.1) fastslo at forårsaker turnoverintensjon, gjelder dette høyt arbeidspress og ubekvem

arbeidstid, samt mangel på forutsigbarhet, mangel på sosial støtte fra kolleger samt lav tilfredshet med lønn. Disse faktorene kan dermed også anses å ha en sammenheng med at folk slutter i bransjen i ung alder. Samtidig viste det kvalitative datamaterialet et mer utfyllende bilde av mulige årsaker for lav gjennomsnittsalder i bransjen.

De kvalitative dataene vitner om et stort overskudd på arbeidskraft i bransjen og at yngre, uerfarne arbeidere foretrekkes av produksjonsselskapene av kostnadmessige årsaker. En filmfotograf forteller: *"Dersom jeg tenker på å slutte med mitt arbeide er det ikke fordi jeg vil slutte, men fordi jeg MÅ slutte."* En TV-fotograf bekrefter at film- og TV-arbeidere gjerne ønsker å fortsette i jobben sin, men at arbeidsvilkårene gjør det vanskelig: *"Jeg trives godt i tv-bransjen og føler at miljøet er godt. Vi må bare bli enige om noen rammer som gjør at det er plass til andre enn unge folk som ikke krever så mye, men bare vil jobbe seg opp og frem. Det er viktig for kvaliteten og miljøet at en familiefar også kan jobbe i bransjen."*

Videre viser det kvalitative datamaterialet at det er vanskelig å få jobb dersom man ikke har et velfungerende nettverk og kjenner de rette personene i bransjen. En filmarbeider sier at *"...nettverket er et problem ettersom produksjonsselskapet, produksjonslederen og så videre anbefaler og ansetter venner. Til tross for at jeg har x antall års filmutdannelse er det ikke nok med en CV og snakke med folk. Jeg må ha jobbet på en produksjon for å bli anbefalt eller få en sjanse til å arbeide med noen av de samme folkene igjen."*

Film- og TV-produksjon er hardt, intensivt arbeid. Kvalitative data viser at det er sannsynlig at mange film- og TV-arbeidere, på grunn av høyt arbeidspress, har en oppfatning om at det er best å gi seg mens leken er god. En filmarbeider forklarer det slik: *"...jeg ser også for meg at jeg ikke vil klare å holde ut på samme måte om tjue år når jeg er femti. Så det er kanskje bedre å skifte nå, enn når jeg er i femtiårene. Det er en grunn til at det nesten ikke finnes filmarbeidere som er over femti."*

De fleste TV-arbeiderne oppgir høy grad av uforutsigbarhet som den største utfordringen i arbeidssituasjonen og mange slutter i bransjen fordi økonomisk usikkerhet ikke lar seg kombinere med barn og familieliv. En ung TV-arbeider forteller at hun har lyst til å stifte familie en dag, men ønsker ikke å være frilanser med barn: *"...hadde jeg hatt fast stilling ville jeg blitt i jobben min, uten tvil, men ettersom jeg jobber på midlertidig kontrakter og går arbeidsledig hver eneste vinter er det ikke en mulighet for meg å fortsette."*

Om vi ser på filmbransjen isolert sett så viser kvalitative data at mangelen på en velfungerende norsk filmindustri og utflagging til utlandet gjør at arbeidsplassene forsvinner. En filmarbeider forteller: *”...skulle jeg slutte er det hovedsakelig på grunn av utflagging av norske filmmidler til utlandet. Trenden har gjort det enda vanskeligere å leve av dette yrket i Norge. Her må politikerne på banen å gjøre noe for at ikke bransjen og kompetansen skal dø ut. Incentivordning for eksempel. Samt oppretting av et stort norsk film- og mediesenter med studioer og aktører som kan være med på å lokke utenlandske filmproduksjoner til Norge...hele samfunnet ville nyte godt av det.”*

6 Konklusjon

I dette kapitlet vil det i tillegg til en presentasjon av undersøkelsens hovedfunn også bli gjort rede for praktiske implikasjoner, metodiske styrker og begrensninger, samt framsatt forslag til videre forskning med utgangspunkt i de funn som er framkommet.

6.1 Hovedfunn

Denne studien hadde til hensikt å forklare årsaken til lav gjennomsnittsalder i den norske film- og TV-bransjen. Studiens problemstilling søkte svar på hvilke arbeidsmiljø- og helsemessige faktorer som har betydning for norske film- og TV-arbeideres intensjon om å slutte i bransjen. Studien bekrefter i all hovedsak jobbkrav-ressursmodellens hypotese om at to psykologisk ulike, men relaterte prosesser påvirker arbeidshelsen og organisasjonsutfall. Modellen og dens mekanismer kan derfor antas å fungere i kunst- og kulturnæringen på samme måte som i resten av arbeidslivet. Dette svekker dermed den karismatiske myten om kunstnere i den norske film- og TV-bransjen (Mangset 2004). Jobbressursene *sosial støtte fra kolleger*, *langsiktig forutsigbarhet (2 år)* og *tilfredshet med lønn* bidrar til en helsefremmende motivasjonsprosess og redusert turnoverintensjon hos film- og TV-arbeidere, mens jobbkravene *arbeidspress* og *ubekvem arbeidstid* fører til utbrenthet og økt turnoverintensjon.

Studiens resultater viste at bransjen stort sett består av frilansere under femti år. Samtidig er årene mellom førti og femti den perioden de fleste film- og TV-arbeidere ønsker eller tvinges til å gi seg, enten på grunn av utbrenthet eller fordi en ikke får jobb. Analyser viste en klar positiv sammenheng mellom jobbengasjement og stigende alder. Jobbengasjementet er også sterkest blant dem som hovedsakelig jobber med filmproduksjon, selv om arbeidssituasjonen her preges av høyere jobbkrav og mindre tilgang på jobbressurser enn i TV-bransjen. Dette tyder på at arbeidet med film er mest givende og at filmarbeidere har en sterkere indre motivasjon i jobben. De kvalitative dataene bekrefter også at film- og TV-arbeidere foretrekker å jobbe med filmproduksjon.

Undersøkelsen viste at medlemskap i fagforeningen, og herunder tilgang på sosial støtte fra fagforeningen, fungerer for frilans film- og TV-arbeidere som en erstatning for den sosiale støtten man kunne hatt tilgang på som fast ansatt i et produksjonsselskap. Dette tyder på at fagforeningen fortsatt spiller en viktig rolle og har relevans i det nye fleksible arbeidslivet. I følge undersøkelsens resultater fører midlertidige arbeidskontrakter til stor uforutsigbarhet med tanke på økonomi og fritid, og det er derfor utfordrende å kombinere midlertidig arbeid med

barn og familieliv. En har heller ikke trygghet med tanke på sykdom, og samtidig dårlig muligheter for pensjonssparing. Denne undersøkelsen, samt tidligere forskning, viser at uforutsigbarhet har sammenheng med utvikling av utbrenthet. Det er derfor grunn til å anta at økt bruk av midlertidig ansettelse kan ha negative helseeffekter for arbeidstakerne.

Kvalitative resultater viste flere mulige årsaker til lav gjennomsnittsalder i den norske film- og TV-bransjen. For det første er det stort overskudd på arbeidskraft i bransjen og yngre, uerfarne arbeidere foretrekkes av produksjonsselskapene av kostnadmessige årsaker. Samtidig er det vanskelig å få jobb dersom man ikke har et nettverk og kjenner de rette personene i bransjen. Uforutsigbarhet er den største utfordringen i arbeidssituasjonen og mange slutter i bransjen fordi økonomisk usikkerhet ikke lar seg kombinere med barn og familieliv. I filmbransjen gjør mangel på en norsk filmindustri og utflagging til utlandet at arbeidsplassene forsvinner.

6.2 Praktiske implikasjoner

Denne undersøkelsen har vist at utbrenthet har sterkest betydning for turnoverintensjon og forklares av høyt arbeidspress, ubekvem arbeidstid, manglende forutsigbarhet, lav tilfredshet med lønn og manglende sosial støtte fra kolleger. Dersom en ønsker å øke gjennomsnittsalderen i den norske film- og TV-bransjen, og redusere arbeidernes intensjon om å slutte, må en derfor først og fremst fokusere på hvilke tiltak som kan forebygge utbrenthet.

Sosial støtte fra kolleger har størst reduserende effekt på utbrenthet. I film- og TV-bransjen antar jeg at økt sosial støtte kan oppnås gjennom faste ansettelse, langsiktige kontrakter eller gjennom aktiv bruk av sosiale nettverk blant film- og TV-arbeiderne. Langsiktige ansettelse vil også øke forutsigbarheten i bransjen. Vilkår med tanke på arbeidstid, overtidsbetaling, tariff for lønn er i stor grad allerede regulert i overenskomster mellom Filmforbundet og Produsentforeningen/Virke. Derfor kan vi anta at så lenge produksjonsselskapene forholder seg til disse bestemmelsene vil jobbkravene være akseptable for norske film- og TV-arbeidere.

6.2.1 For Norsk Filmforbund

Undersøkelsen tydet på at sosial støtte fra fagforeningen fungerer som en erstatning for manglende sosial støtte fra kolleger. På den måten er Filmforbundets arbeid svært viktig for frilans film- og TV-arbeideres arbeidshelse og for at de fortsetter å jobbe i bransjen. Flere film- og TV-arbeidere bør derfor se verdien i å være fagorganisert. Kvalitative data tydet på at mange

ikke ser poenget med å være medlem av Filmforbundet og analysene viste at yngre film- og TV-arbeidere i stor grad ikke er fagorganisert. Samtidig viste kvalitative data at unge arbeidere i kampen for å få jobb aksepterer dårlige lønns- og arbeidsvilkår, og dermed undergraver sin egen fagfunksjon. Solidaritet og samhold er nøkkelen for å skape gode arbeidsvilkår for alle.

Et forslag til tiltak for Filmforbundet blir derfor å jobbe for å rekruttere flere unge film- og TV-arbeidere. Dette kan for eksempel gjøres ved å holde informasjonsmøte/bedriftspresentasjon på skoler med film- og TV-utdanning. Undersøkelsen viste også at mange ikke tør si ifra om uholdbare arbeidsforhold av frykt for å miste muligheten til å bli ansatt på nytt. Det kunne derfor vært fordelaktig å se på muligheten for å innføre en form for innsendingsplikt av arbeidskontrakter for gjennomsyn hos Filmforbundet, som omfatter alle produksjonsselskaper i Norge. På den måten vil arbeiderne slippe følelsen av å være en ”sladrebank” og ikke risikere å forspille sine muligheter for videre ansettelse/engasjementer.

Undersøkelsens resultater tyder på at Filmforbundet bør kjempe for større forutsigbarhet i TV-bransjen med økt bruk av årskontrakter eller fast ansettelse. Med tanke på filmbransjen bør forbundet fortsette å jobbe for innføring av insentiv-ordning i Norge og en velfungerende norsk filmindustri slik at antall arbeidsplasser i bransjen øker. I følge NRK meldte Kulturdepartementet per 20.05.2015 at regjeringen vil gå inn for å opprette insentiv-ordning i Norge der blant annet utenlandske filmproduksjoner skal lokkes til å legge hele eller deler av innspillingen i Norge mot at de får mer gunstige økonomiske vilkår.¹²

6.2.2 For produksjonsselskaper

Undersøkelsen bekreftet teorien om at et stort tilfang av ung arbeidskraft fører til stor konkurranse om arbeidsoppdragene. Samtidig ser det ut til at produksjonsselskapene foretrekker ung og billig arbeidskraft fremfor erfaring og faglig tyngde. Undersøkelsen viste også at de over femti år som fortsatt arbeider aktivt i bransjen har sterkest jobbengasjement. Tidligere forskning har slått fast at utvikling av jobbengasjement har positive effekter både for arbeidstakeres helse og organisasjoners produktivitet. Produksjonsselskapene kan derfor dra fordel av å legge forholdene til rette slik at flere erfarne film- og TV-arbeidere får mulighet til å jobbe i bransjen frem til pensjonsalder.

¹² <http://www.nrk.no/kultur/regjeringen-opprettet-insentivordning-for-film-1.12369420>

Studien viste at for at film- og TV-arbeiderne skal kunne jobbe i bransjen hele sitt yrkesaktive liv trengs større forutsigbarhet i arbeidssituasjonen. Analyser viste også at langsiktig forutsigbarhet forebygger utbrenthet. Et konkluderende råd til produksjonsselskapene, særlig de som driver i TV-bransjen, er å tenke mer langsiktig og verdsette erfaring og kunnskap hos sine ansatte. Det er den menneskelige kapitalen som utgjør selskapet og skaper verdier. Å ta vare på kompetanse, for eksempel gjennom fast ansettelse eller langsiktige kontrakter, viser seg gjerne å være rimeligere på lang sikt enn det å engasjere uerfarne løsarbeidere til lavere pris. En større kontinuitet i arbeidsstokken vil også gjøre det lettere å gjennomføre evalueringer etter hver produksjon for hva som har fungert og ikke fungert slik at feil ikke blir gjentatt.

6.3 Metodiske styrker og begrensninger

I det følgende ønsker jeg å belyse empiriske forhold som kan ha hatt innvirkning på undersøkelsens resultater. Jeg vil også gjøre en oppsummering av undersøkelsens empiriske validitet og reliabilitet, samt komme med forslag til videre forskning.

Denne undersøkelsen ble begrenset til å omfatte arbeidsmiljøfaktorene arbeidspress, ubekvem arbeidstid, forutsigbarhet, sosial støtte og tilfredshet med lønn. Gjennom de kvalitative dataene kom det frem en rekke andre forhold som kunne ha betydning for film- og TV-arbeideres helse, engasjement og turnoverintensjon. Mangel på selvbestemmelse, dårlig ledelse, og mangel på opplæring og veiledning er eksempler på disse. Videre forskning burde derfor inkludere flere arbeidsmiljøfaktorer for bedre å kunne beskrive film- og TV-arbeideres arbeidssituasjon og forklare turnoverintensjon, for eksempel ved å anvende hele spørreskjemaet QPS Nordic (Skogstad, Knardahl, et al. 2001).

Årsaken til at ikke flere variabler ble inkludert i denne undersøkelsen var ønsket om å begrense spørreskjemaets lengde. Dersom spørreskjemaet ble for langt kunne det resultere i at færre gjennomførte undersøkelsen eller at respondentene gav en systematisk besvarelse fremfor sanne svar. Systematiske målefeil begrenser undersøkelsens validitet og oppstår for eksempel ved at respondentene svarer det som er sosialt ønskelig i stedet for hva de egentlig mener (Ringdal 2013). Under analysearbeidet har jeg ikke sett noen tegn til systematiske målefeil, selv om det på flere områder er stor enighet blant respondentene.

Det er flere måter å vurdere undersøkelsens pålitelighet. For det første kan man gjøre gjentatte

målinger med identisk utvalg og instrument, såkalt «test-retest-teknikk» (Ringdal 2013). Hvis resultatene blir det samme, er dette et tegn på høy reliabilitet (Johannessen, et al. 2011). Det var ikke mulig for meg å gjennomføre gjentatte målinger (test-retest) på grunn av masteroppgavens tidsramme, men jeg har benyttet flere andre teknikker for å vurdere dataenes reliabilitet. Først og fremst er det målt grad av indre konsistens mellom de spørsmål som er ment å måle samme fenomen og som utgjør en summert indeks (Ringdal 2013). Alle indekser viste tilfredsstillende indre konsistens (Cronbachs $\alpha > 0,70$). Dette betyr også at kravet til konvergent validitet er tilfredsstillt i undersøkelsen. At regresjonsmodellens forutsetninger (vedlegg 2-6) ble funnet oppfylt (Ringdal 2013) underbygger også at undersøkelsens resultater er pålitelige.

Reliabilitet påvirkes av tilfeldige målefeil (Ringdal 2013). Ved kvantitative undersøkelser er det fare for at respondentene ikke forstår spørsmålene slik det er ment, eller på andre måter svarer «feil.» Da jeg ved måling av variabler i stor grad har benyttet meg av eksisterende måleinstrumenter som er gjennomtestet for validitet og reliabilitet, mener jeg at denne trusselen er liten. I spørreskjemaet er det dessuten konsekvent benyttet samme skala i svaralternativene med negative svar til venstre og positive svar til høyre. Dataregistreringen ble gjort automatisk gjennom et nettbasert spørreskjema, noe som ytterligere reduserte faren for målefeil. Det var noen ubesvarte spørsmål i datamaterialet, såkalte manglende verdier. Disse ble erstattet på en anbefalt og hensiktsmessig måte (Ringdal 2013).

Intern validitet handler om hvorvidt vi kan anta at det er et kausalitetsforhold mellom variabler. Denne undersøkelsen er en tverrsnittstudie og gir i seg selv ikke grunnlag for å trekke sikre konklusjoner om kausale sammenhenger. I analysearbeidet har jeg derfor kun konkludert med at det er en sammenheng mellom variablene, hvilken retning som er sannsynlig og at det er en mulig mekanisme mellom fenomenene (Johannessen, et al. 2011).

De kvalitative innslagene i undersøkelsen ble bevisst inkludert for å oppnå økt forståelse for film- og TV-arbeidernes arbeidssituasjon. Dette ga respondentene mulighet til å gi utfyllende svar og beskrivelser av deres utfordringer i hverdagen og eventuelle årsaker til at de tenker på å slutte med film- og TV-arbeid. De ble også oppfordret til å komme med forslag til endringer i arbeidsvilkår som ville gjøre det mulig å jobbe i film- og TV-bransjen hele deres yrkesaktive liv. Det kvalitative datamaterialet inneholdt verdifull tilleggsinformasjon som er med på å underbygge undersøkelsens gyldighet og pålitelighet.

Ekstern validitet i form av generalisering forutsetter et representativt utvalg (Ringdal 2013). Svarprosenten for denne undersøkelsen var lav (15,6 %). Det er flere mulige årsaker til dette. Ved distribuering av spørreundersøkelsen oppstod det et teknisk problem med linken som gjorde det umulig for respondentene å besvare undersøkelsen. Denne feilen ble rettet etter rundt 30 minutter. På grunn av tidspress ble svarfristen satt til kun én uke. Surveyleverandøren som ble benyttet gjennomførte en oppdatering på nettsiden underveis i svarperioden som gjorde spørreskjemaet utilgjengelig for respondentene i omtrent et halvt døgn. På grunn av de tekniske utfordringene var det spesielt viktig å få sendt en puring til Filmforbundets medlemmer. Påminnelsemail ble dermed sendt ut etter fem dager og førte til at antall besvarelser doblet seg.

Siden nettutvalget i studien var lite ($n = 226$) hadde det vært fordelaktig å gjøre gjentatte studier med samme formål i et større utvalg. Dette for å avdekke om mine funn er pålitelige og eksternt valide. En kvalitativ undersøkelse med samme formål kunne gitt en ytterligere forståelse av mekanismene bak norske film- og TV-arbeideres turnoverintensjon og således vært med på å underbygge sammenhengene som ble funnet i denne studien. Samtidig kunne det være interessant å gjennomføre en egen studie av norske produksjonsselskaper for få en større forståelse for deres beslutningsprosesser og for å undersøke de økonomiske effektene av å ansette flere film- og TV-arbeidere i faste stillinger.

Jeg ønsker å påpeke at de fleste som besvarte undersøkelsen var medlem av Norsk Filmforbund. Dette vanskeliggjør en god sammenligning av variablene mellom medlemmer og ikke-medlemmer, da sistnevnte er underrepresentert. Dette vil også være tilfellet når det gjelder tilknytningsform siden ytterst få film- og TV-arbeidere har fast ansettelse. I spørreskjemaet ble deltakerne bedt om å angi den tilknytningsformen de vanligvis hadde til produksjonsselskapene de arbeider for. Alternativene ble begrenset til fast ansettelse og midlertidig ansettelse/arbeidskontrakt. Sistnevnte var ment å dekke alle former for midlertidig tilknytning, men skapte forvirring blant deltakerne. Det hadde derfor vært fordelaktig om frilanser/selvsysselfatt hadde vært lagt til som et tredje svaralternativ her.

Måleinstrumentet har hovedsakelig hentet spørsmål fra anerkjente og validerte spørreskjemaer. En del spørsmål er imidlertid endret noe, mens andre spørsmål er lagt til. Alle spørsmål vedrørende jobbengasjement (Schaufeli, Salanova og González-Romá, et al. 2002) og

utbrenthet (Salmela-Aro, et al. 2011) er identisk med originalinstrumentene. Johannessen, et al. (2011) slår fast at en undersøkelses pålitelighet styrkes dersom resultatene stemmer overens med tidligere forskning på samme fenomen. Undersøkelsens resultater er i samsvar med jobbkrav-ressursmodellens antakelser (Schaufeli og Bakker 2004; Bakker og Leiter 2010). Dermed tilfredsstilles kravet for nomologisk validitet. På bakgrunn av dette og andre oppfylte validitetskrav antar jeg at undersøkelsens funn er pålitelige og valide.

Bibliografi

Andersson, Nina B. *Filmens hjerte - produksjonskontoret*. Bergen: Fagbokforlaget, 2011.

Andersson, Pernilla. «Happiness and health: Well-being among the self-employed.» *The Journal of Socio-Economics*, 2008: 213-236.

Aslaksen, Ellen K. *Ung og lovende: unge kunstnere - erfaringer og arbeidsvilkår*. Oslo: Abstrakt forlag, 2004.

Bakker, Arnold B., og Evangelina Demerouti. «The Job Demands-Resources model: a state of the art.» *Journal of Managerial Psychology*, 2006: 309-328.

Bakker, Arnold B., og Michael P. Leiter. «Where to go from here: Integration and the future research on work engagement.» I *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*, av Arnold B. Bakker og Michael P. Leiter, 181-196. East Sussex: Psychology Press, 2010.

Berg, Morten Emil. *Ledelse: Verktøy og virkemidler*. Oslo: Universitetsforlaget, 2010.

Bergene, Ann Cecilie, Vilde Hoff Bernstrøm, og Arild H. Steen. *Norsk arbeidsliv 2014: Økt intensitet - med måling eller tillit*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, 2014.

Colbjørnsen, Tom. *Fleksibilitet og forutsigbarhet*. Oslo: Universitetsforlaget, 2003.

Colbjørnsen, Tom. «Hva gjør omstillinger med arbeidsmiljø og arbeidsglede?» I *Arbeidsliv i omstilling*, av Per Heum, Torstein Nesheim, Odd Nordhaug og Kjell Gunnar Salvanes, 195-223. Bergen: Fagbokforlaget, 2006.

Daskalaki, Maria, og Helen Blair. «Knowing as an activity: Implications for the film industry and semi-permanent work groups.» I *Organizations as knowledge systems. Knowledge, learning and dynamic capabilities*, av Haridimos Tsoukas og Nikolaos Mylonopoulos, 181-205. London: Palgrave Macmillan, 2004.

Demerouti, Evangelia, Arnold B. Bakker, Friedhelm Nachreiner, og Wilmar B. Schaufeli. «The Job Demands-Resources Model of Burnout.» *Journal of Applied Psychology*, 2001: 499-512.

Eiken, Trine, og Per Øystein Saksvik. «Det psykososiale arbeidsmiljøet - hvor ble det av den sosiale dimensjonen?» I *Ny personal-psykologi for et arbeidsliv i endring: nye perspektiver på samspillet organisasjon og menneske*, av Per Øystein Saksvik og Kjell Nytrø. Bergen: Cappelen Akademisk Forlag, 2010.

Eiken, Trine, Tore Tynes, Tom Kristian Grimsrud, Tom Sterud, og Steinar Aasnæss. *Psykososialt arbeidsmiljø*. Oslo: Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse, Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2008.

Elstad, Beate. «Hvordan opplever selvsysselfatte sin egen arbeidssituasjon?» *Søkelys på arbeidslivet*, 2010: 122-134.

Elstad, Beate, og Donatella De Paoli. *Organisering og ledelse av kunst og kultur*. 2. utgave. Oslo: Cappelen Damm Akademisk, 2014.

Elster, Jon. *Sour grapes: studies in the subversion of rationality*. Cambridge: Cambridge University Press, 1983.

Featherstone, Mike. *Consumer culture and postmodernism*. London: Sage Publications, 1991.

Fielden, Sandra L., Ralph Tench, og Johanna Fawkes. «Freelance communication workers in the UK: the impact of gender on well-being.» *Corporate Communications: An International Journal* 8, nr. 3 (2003): 187-196.

Haraldsen, Tone, Simen Kristian Flygind, Kjell Overvåg, og Dominic Power. *Kartlegging av kulturnæringene i Norge - økonomisk betydning, vekst- og utviklingspotensial*. ØF-rapport, Lillehammer: Østlandsforskning, 2004.

Haraldsen, Tone, Svein Erik Hagen, og Per Kristian Alnes. *Kulturnæringene i Norge. Muligheter og utfordringer - en oppdatering av kartleggingen fra 2004*. ØF-rapport, Lillehammer: Østlandsforskning, 2008.

Hellesøy, Odd H. «Stress og mestring hos ledere.» I *Ledelse på godt og vondt*, av Ståle Einarsen og Anders Skogstad. Bergen: Fagbokforlaget, 2002.

Hetland, Hilde, og Jørn Hetland. «Basale psykologiske behov i arbeidslivet: autonomi, kompetanse og tilhørighet.» I *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer*, av Ståle Einarsen og Anders Skogstad, 104-119. Bergen: Fagbokforlaget, 2011.

Jensen, Jørgen, og Morten Wærsted. *Psykologiske og sosiale faktorer og helse*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), 2004.

Johannessen, Asbjørn, Line Christoffersen, og Per Arne Tufte. *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. Oslo: Abstrakt Forlag, 2011.

Kaufmann, Astrid, og Geir Kaufmann. *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget, 2009.

Kaufmann, Geir. «Individ, organisasjon og kreativitet.» I *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer*, av Ståle Einarsen og Anders Skogstad, 87-103. Bergen: Fagbokforlaget, 2011.

Knardahl, Stein. «Arbeid, stress og helse.» I *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer*, av Ståle Einarsen og Einar Skogstad, 268-295. Bergen: Fagbokforlaget, 2011.

- Kuvaas, Bård. *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: evidensbasert HRM*. Bergen: Fagbokforlaget, 2008.
- Larsen, Knud S., Kees van der Veer, og Reidar Ommundsen. *Organizational behavior in a discontinuous world: Managerial and Workers Perspectives*. Amsterdam: Rozenberg Publishers, 2011.
- Mangset, Per. "Mange er kalt, få er utvalgt" : kunstnerroller i endring. Bø: Telemarksforskning-Bø, 2004.
- Matthiesen, Stig Berge. «Nedkjørt eller bare litt stresset? Om utbrenthet i arbeidslivet.» I *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer*, av Ståle Einarsen og Anders Skogstad, 313-340. Bergen: Fagbokforlaget, 2011.
- Nergaard, Kristine. *Atypisk arbeid: Midlertidig ansettelse og deltidsarbeid i Norge*. Fafo-rapport 430, Oslo: FAFO, 2004.
- Nesheim, Torstein. *Ti teser om den fleksible bedrift*. SNF-arbeidsnotat nr.89/02, Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning (SNF), 2002.
- Olsen, Karen M. «Atypiske ansettelse - dårlige jobber?» *Tidsskrift for samfunnsforskning* (Universitetsforlaget), 2006: 387-412.
- Rødvei, Per-Harald. «Trenger vi fagforeninger i et "individualisert" arbeidsliv?» *Tidsskrift for samfunnsforskning* (Universitetsforlaget) 49, nr. 02 (2008): 243-255.
- Røyseng, Sigrid, Per Mangset, og Jorunn Spord Borgen. «Young Artists and the Charismatic Myth.» *International Journal of Cultural Policy*, 2007: 1-16.
- Ringdal, Kristen. *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget, 2013.
- Ryan, Richard M., og Edward L. Deci. «Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions.» *Contemporary Educational Psychology*, 2000: 54-67.
- Ryssevik, Jostein, Malin Dahle, Asle Høgestøl, og Thomas Myhrvold-Hanssen. *Åpen framtid - en utredning om økonomien og pengestrømmene i filmbransjen*. Bergen: Ideas2evidence, 2014.
- Salmela-Aro, Katariina, Johanna Rantanen, Katriina Hyvönen, Kati Tilleman, og Taru Feldt. «Bergen Burnout Inventory: reliability and validity among Finnish and Estonian managers.» *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2011: 635-645.
- Schaufeli, Wilmar B., Marisa Salanova, Vicente González-Romá, og Arnold B. Bakker. «The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach.» *Journal of Happiness Studies*, 2002: 71-92.

Schaufeli, Wilmar B., og Arnold B. Bakker. «Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study.» *Journal of Organizational Behaviour* 25 (2004): 293-315.

Schaufeli, Wilmar B., og Marisa Salanova. «Work engagement: An emerging psychological concept and its implications of organizations.» I *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, av Stephen W. Gilliland, Dirk D. Steiner og Daniel P. Skarlicki, 135-177. Greenwich: Information Age Publishing, 2007.

Siegrist, Johannes. «Effort-reward imbalance at work and health.» I *Research in occupational stress and well being*, av Pamela L. Perrewe og Daniel C. Ganster, 217-259. JAI Press, 2002.

Skogstad, Anders. «Psykososiale faktorer i arbeidet.» I *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer*, av Ståle Einarsen og Anders Skogstad, 16-41. Bergen: Fagbokforlaget, 2011.

Skogstad, Anders, et al. *Brukerveiledning QPS Nordic: Generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid*. STAMI-rapport, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2001.

Standing, Guy. *Prekariatet: Den farlige klassen*. Oslo: Res Publica, 2014.

Statens arbeidsmiljøinstitutt. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2011. Status og utviklingstrekk*. Oslo: Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse, Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2011.

Steiner, Lasse, og Lucian Schneider. «The happy artist: an empirical application of the work-preference model.» *Journal of Cultural Economics* 37, nr. 2 (2013): 225-246.

Sterud, Tom, Jan Olav Christensen, Håkon A. Johannessen, og Karl-Christian Nordby. *Midlertidig ansettelsesformer og helse - en kunnskapsoversikt*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2014.

Sterud, Tom, Trine Eiken, Tom Kristian Grimsrud, Tore Tynes, og Steinar Aasnæss. *Organisatorisk arbeidsmiljø*. Oslo: Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse, Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2008.

Throsby, David. «A work-preference model of artist behaviour.» I *Cultural economics and cultural policies*, av Alan Peacock og Ilde Rizzo. Dordrecht: Kluwer, 1994.

Tobiassen, Anita E., og Torstein Nesheim. *TV 2 og produksjonsselskapene: utvikling gjennom langsiktige relasjoner?* 2001. <http://www.magma.no/tv-2-og-produksjonsselskapene-utvikling-gjennom-langsiktige-relasjoner> (funnet mai 20, 2015).

Torp, Steffen. «Hva er helsefremmende arbeidsplasser - og hvordan skapes det?» *Socialmedisinsk tidsskrift*, 2013: 768-779.

Tabell- og figurliste

Figurliste

| | |
|--|----|
| Figur 2.1: Jobbkraft-ressursmodellen..... | 17 |
| Figur 2.2: Empirisk modell..... | 26 |
| Figur 4.1: Histogram over avhengig variabel, turnoverintensjon..... | 82 |
| Figur 4.2: P-plot for avhengig variabel, turnoverintensjon..... | 82 |
| Figur 4.3: Histogram over avhengig variabel, utbrenthet..... | 83 |
| Figur 4.4: P-plot for avhengig variabel, utbrenthet..... | 83 |
| Figur 4.5: Histogram over avhengig variabel, jobbengasjement..... | 84 |
| Figur 4.6: P-plot for avhengig variabel, jobbengasjement..... | 84 |
| Figur 4.7: Scatterplot for avhengig variabel, turnoverintensjon..... | 85 |
| Figur 4.8: Scatterplot for avhengig variabel, utbrenthet..... | 85 |
| Figur 4.9: Scatterplot for avhengig variabel, jobbengasjement..... | 85 |
| Figur 4.10: Stianalyse. Avhengig variabel: turnoverintensjon..... | 49 |

Tabelliste

| | |
|--|----|
| Tabell 3.1: Frafallsanalyse..... | 29 |
| Tabell 3.2: Beskrivelse av undersøkelsens variabler..... | 31 |
| Tabell 4.1: Frekvenstabell for bakgrunnsvariabler..... | 36 |
| Tabell 4.2: Deskriptiv statistikk for avhengige og uavhengige variabler..... | 37 |
| Tabell 4.3: Korrelasjon mellom alle variabler..... | 40 |
| Tabell 4.4: Oppfylte forutsetninger for lineær multippel regresjon..... | 81 |
| Tabell 4.5: Multippel regresjon. Avhengig variabel: utbrenthet..... | 45 |
| Tabell 4.6: Multippel regresjon. Avhengig variabel: jobbengasjement..... | 46 |
| Tabell 4.7: Multippel regresjon. Avhengig variabel: turnoverintensjon..... | 47 |
| Tabell 4.8: Hierarkisk regresjon. Avhengig variabel: utbrenthet..... | 48 |
| Tabell 4.9: Hierarkisk regresjon. Avhengig variabel: jobbengasjement..... | 48 |
| Tabell 4.10: Hierarkisk regresjon. Avhengig variabel: turnoverintensjon..... | 49 |
| Tabell 4.11: Stianalyse med turnoverintensjon som avhengig variabel..... | 50 |
| Tabell 4.12: T-test av bransjeforskjeller..... | 86 |

Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonstekst fra spørreskjemaet

Film- og TV-arbeideres arbeidssituasjon

Hei!

Jeg studerer økonomi og administrasjon ved Høgskolen i Oslo og Akershus, og skriver nå masteroppgave med arbeidsmiljø som tema.

Prosjektet mitt går ut på å undersøke hvordan TV- og filmarbeidere i Norge opplever sin egen arbeidssituasjon i dag. Tidligere undersøkelser tyder på at mange film- og TV-arbeidere forsvinner ut av bransjen på et tidlig tidspunkt i karrieren, og at gjennomsnittsalderen i bransjen er lav. Arbeidstid og lønn har vært fastsatt gjennom tariffavtale både for film- og TV-arbeidere siden 2010 og en kan dermed anta at bransjen i dag har forholdsvis gode arbeidsvilkår. Er det likevel slik at mange tenker på å slutte i bransjen? Hva er i så fall årsaken til dette? Hvordan oppleves det å være film- og TV-arbeider i Norge i dag?

Denne undersøkelsen består først av en del bakgrunnsspørsmål, og deretter spørsmål om hvordan du opplever forskjellige sider ved din arbeidssituasjon. Det vil også være noen få åpne spørsmål hvor du er velkommen til å skrive inn egne tanker og erfaringer.

Det vil ta 10-15 minutter å besvare undersøkelsen. Vær vennlig å fyll ut skjemaet i henhold til instruksjoner som blir gitt underveis. Prøv å svar på alle spørsmålene, og velg det svaralternativet du føler passer best for deg. Spørsmålene merket * er obligatoriske og må besvares før du kan gå videre i undersøkelsen.

Undersøkelsen er anonym og dine svar vil bli behandlet konfidensielt. Det vil ikke være mulig å gjenkjenne enkeltpersoner i masteroppgaven. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

På forhånd takk for at du tar deg tid til å besvare undersøkelsen og for ditt bidrag til min masteroppgave!

Vennlig hilsen
Hilde Elise Helgesen
s196039@stud.hioa.no

OBS! I spørsmålet om tilknytningsform på side 2 er "midlertidig ansettelse/arbeidskontrakt" ment å omfatte alle tilknytningsformer utenom fast ansettelse (f.eks. frilansere/selvstendig næringsdrivende som leies inn midlertidig).

Din identitet vil holdes skjult.

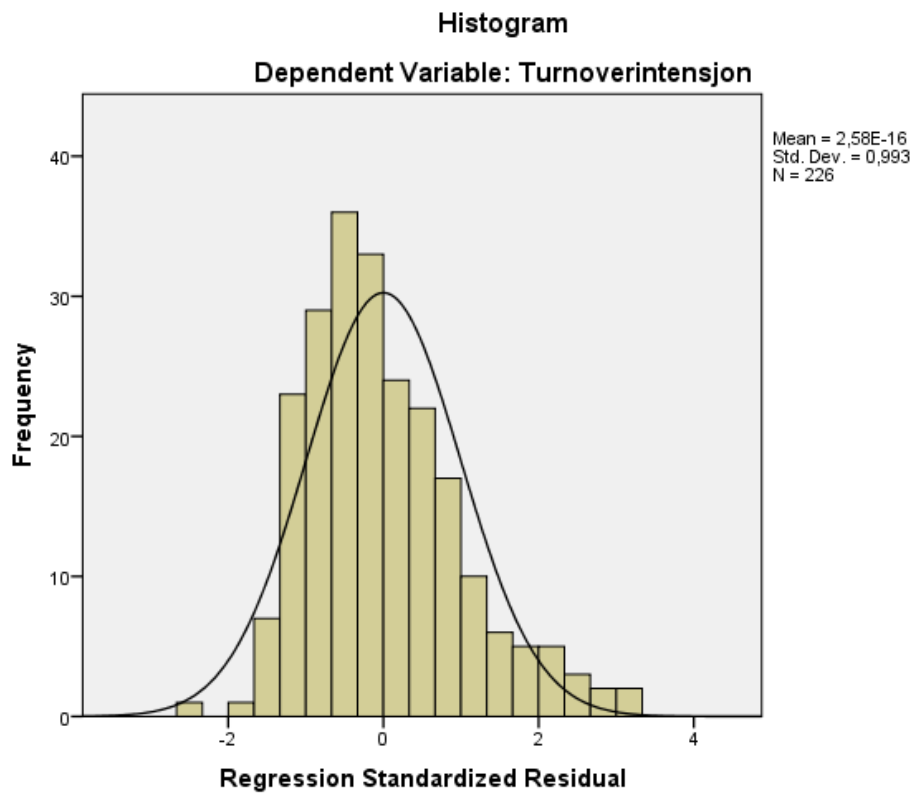
Les om retningslinjer for personvern. (Åpnes i nytt vindu)

Vedlegg 2: Oppfylte forutsetninger for lineær multipl regressjon

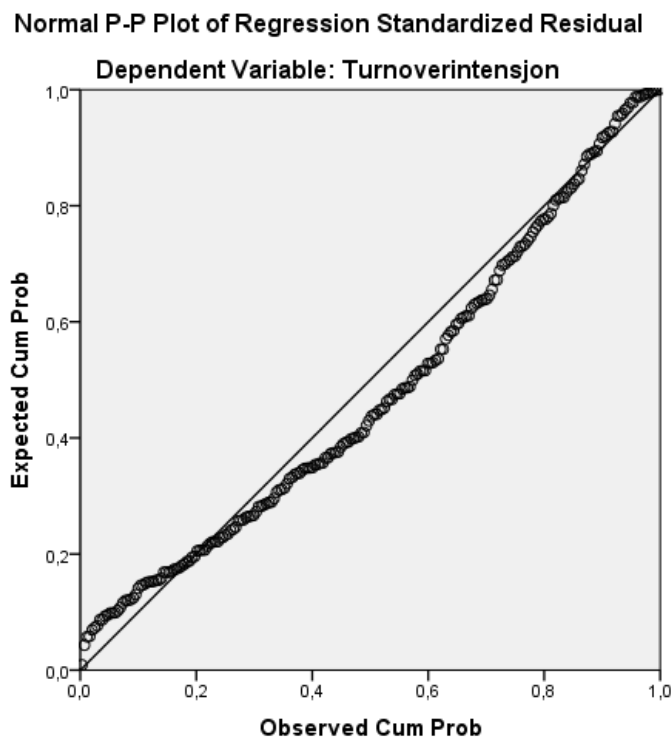
| | Turnoverintensjon | Utbrenthet | Jobbengasjement |
|--|-------------------|------------|-----------------|
| Linearitet mellom avhengig og uavhengige variabler | OK | OK | OK |
| Normalfordelte residualer (se vedlegg 3 - 5) | OK | OK | OK |
| Uavhengige residualer (Durbin-Watson test) | 1,915 - OK | 2,143 - OK | 1,977 - OK |
| Homoskedastisitet (se vedlegg 6) | OK | OK | OK |
| Intervall- eller kategoriske måleskalaer | OK | OK | OK |
| Ikke null-varians | OK | OK | OK |
| Ikke perfekt multikolinariitet (se tabell 4.3) | OK | OK | OK |

Tabell 4.4: Oppfylte forutsetninger for lineær multipl regressjon

Vedlegg 3: Fordeling av residualer, turnoverintensjon

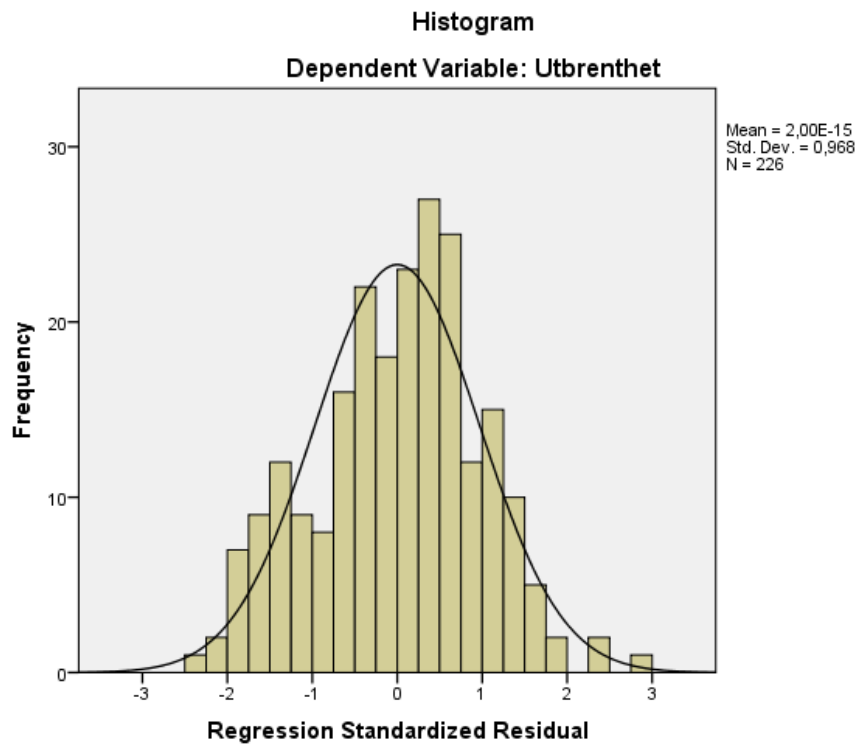


Figur 4.1: Histogram over avhengig variabel, turnoverintensjon (n =226)

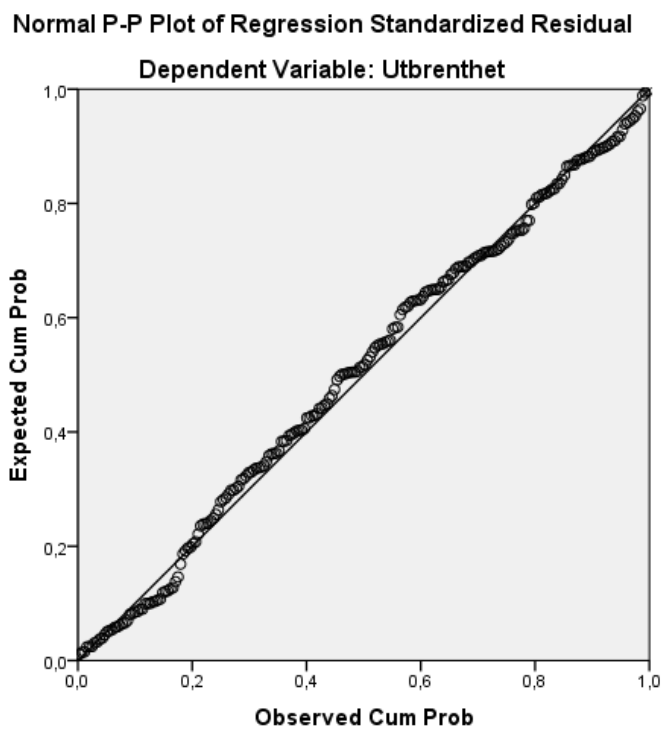


Figur 4.2: P-plot for avhengig variabel, turnoverintensjon (n = 226)

Vedlegg 4: Fordeling av residualer, utbrenthet

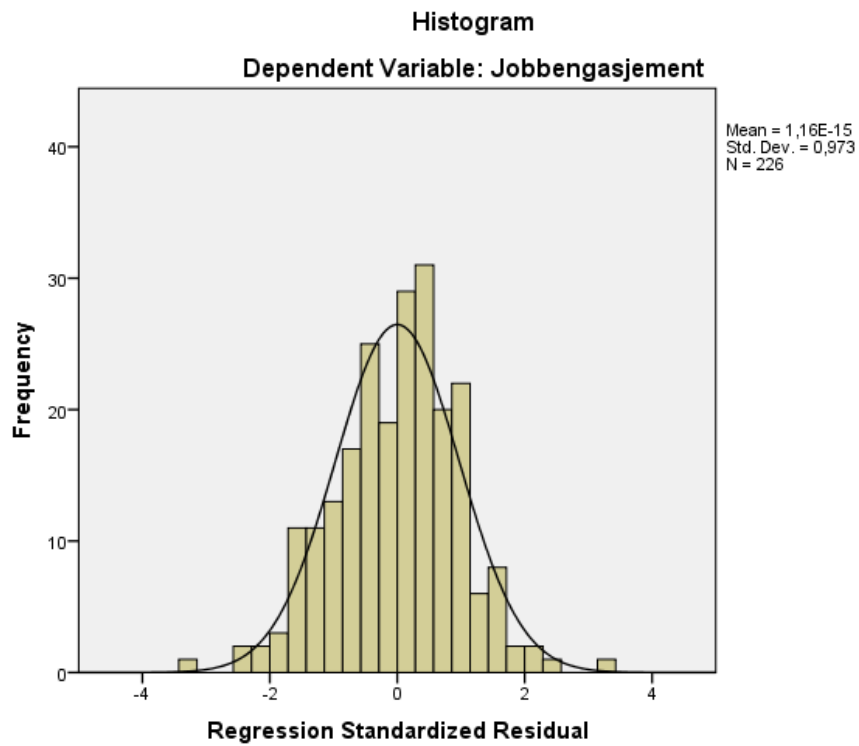


Figur 4.3: Histogram over avhengig variabel, utbrenthet (n =226)

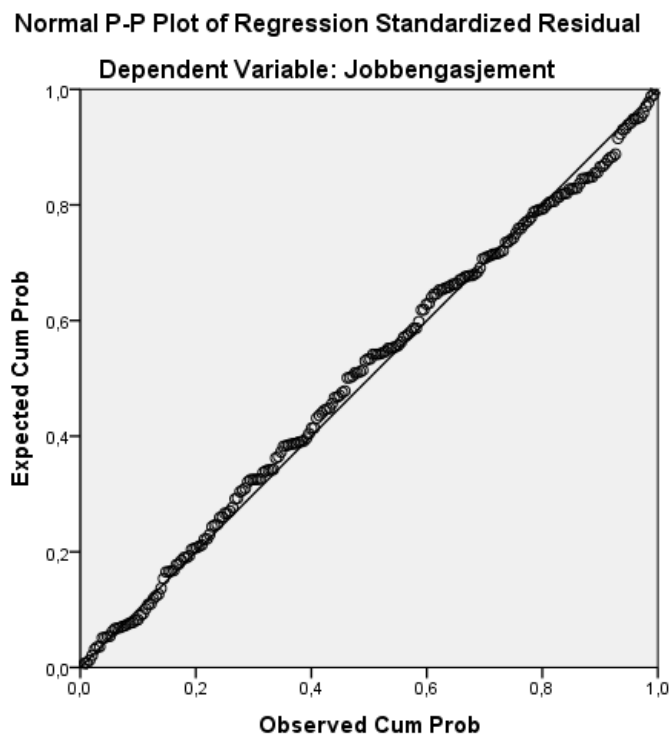


Figur 4.4: P-plot for avhengig variabel, utbrenthet (n = 226)

Vedlegg 5: Fordeling av residualer, jobbengasjement

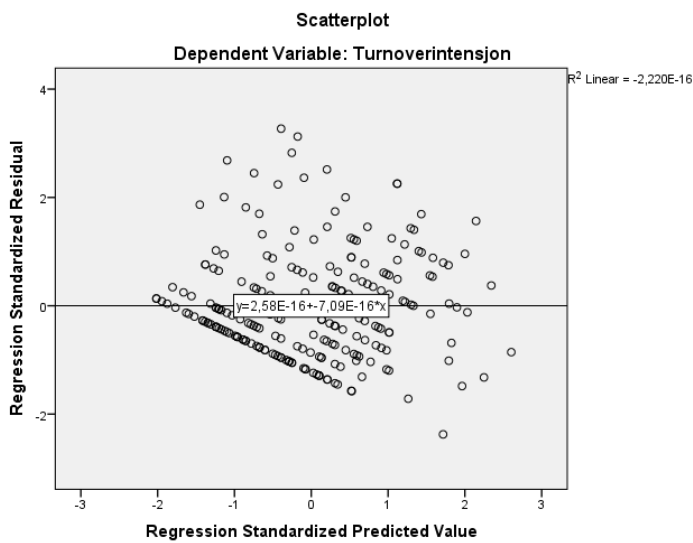


Figur 4.5: Histogram over avhengig variabel, jobbengasjement (n =226)

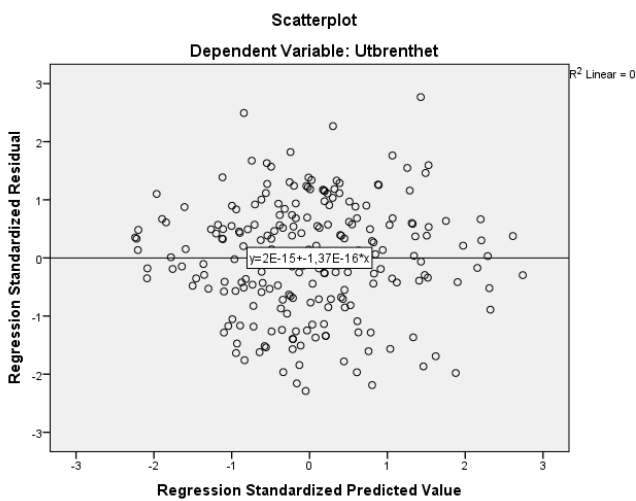


Figur 4.6: P-plot for avhengig variabel, jobbengasjement (n = 226)

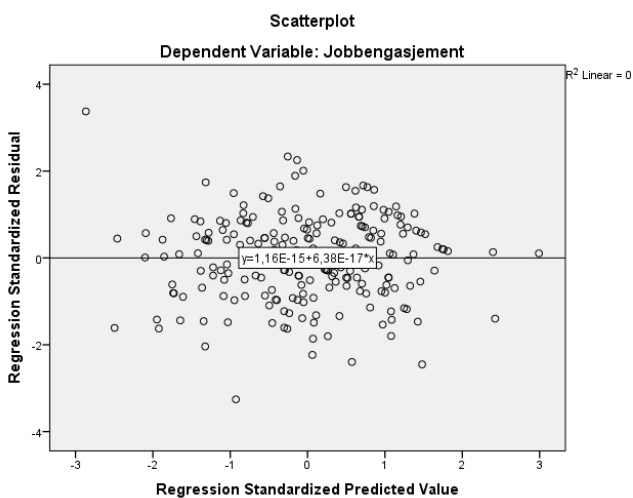
Vedlegg 6: Bevis for homoskedastisitet for avhengige variabler turnoverintensjon, utbrenthet og jobbengasjement



Figur 4.7: Scatterplot for avhengig variabel, turnoverintensjon (n = 226)



Figur 4.8: Scatterplot for avhengig variabel, utbrenthet (n = 226)



Figur 4.9: Scatterplot for avhengig variabel, jobbengasjement (n = 226)

Vedlegg 7: T-test av bransjeforskjeller

| Skala: 1-5 | Snitt hele utvalget (n = 226) | Snitt filmarbeidere (n = 57) | Snitt TV-arbeidere (n = 115) | t |
|--------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------|
| Turnoverintensjon | 2,16 | 2,15 | 2,21 | -0,32 |
| Utbrenthet | 2,53 | 2,63 | 2,48 | 1,12 |
| Jobbengasjement | 3,86 | 4,07 | 3,68 | 3,99*** |
| Arbeidspress | 3,92 | 4,08 | 3,76 | 2,77** |
| Ubekvem arbeidstid | 3,56 | 3,95 | 3,31 | 4,19*** |
| Kortsiktig forutsigbarhet (1 mnd) | 2,71 | 2,43 | 2,80 | -2,12* |
| Langsiktig forutsigbarhet (2 år) | 2,51 | 2,23 | 2,65 | -2,16* |
| Sosial støtte (kolleger) | 3,77 | 3,54 | 3,93 | -2,50* |
| Sosial støtte (fagforening) | 3,25 | 3,07 | 3,43 | -1,98* |
| Tilfredshet lønn | 3,10 | 2,79 | 3,18 | -2,47* |

*** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05, to-sidig test; Df = 170

Tabell 4.12: T-test for forskjeller i gjennomsnittsverdier mellom filmbransjen og TV-bransjen (n = 226)