

OSLOMET

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

Journalistundersøkelsen 2022

Andreas Lillebråten og Vilde Hoff Bernstrøm

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE

THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

AFI-rapport nummer: 2023:08

Journalistundersøkelsen 2022

Forfattere: Andreas Lillebråten og Vilde Hoff Bernstrøm

Prosjekt: Journalistundersøkelsen 2022

Prosjektleder: Vilde Hoff Bernstrøm

Oppdragsgiver: Norsk Journalistlag

Publiseringsdato: Mars 2023

Antall sider: 42

Forsidefoto/illustrasjon: Colourbox

Emneord: arbeidsmiljø, arbeidstid, måling av innsats, kompetansehevende tilbud, hjemmekontor, ytringsfrihet, seksuell trakassering, trakassering, trusler og vold.

Resymé:

31. oktober 2022 ble medlemsundersøkelsen sendt ut til Norsk Journalistlag (NJ) sine 6229 yrkesaktive medlemmer. Totalt fikk vi inn 2070 svar, som gir en svarprosent på 33 prosent. Rapporten presenterer her datamaterialet og deskriptive tall for temaene arbeidsmiljø, arbeidstid, måling av innsats, kompetansehevende tilbud, hjemmekontor, ytringsfrihet, seksuell trakassering, trakassering, trusler og vold, og helse og velvære blant NJs medlemmer.

ISBN 978-82-7609-455-8

ISSN 2703-836X

© Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet, 2023

© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2023

© Forfatter(e)/Author(s)

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – Storbyuniversitetet
Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)
OsloMet – Oslo Metropolitan University
P.O.Box 4 St. Olavs plass
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30

E-post: postmottak-afi@oslomet.no

Nettadresse: oslomet.no/om/afi

Publikasjonen kan lastes ned gratis fra [arkivet](#)

Publications are available for free download from the [archive](#)

Forord

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har gjort systematiske arbeidsmiljøundersøkelser blant journalister omkring hvert 10. år siden 1978. Journalistundersøkelsen 2022 er blitt til i et samarbeid mellom Norsk Journalistlag (NJ) og Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). Trond Idås har ledet arbeidet fra NJ. I denne rapporten presenterer vi datamaterialet og de første deskriptive tallene.

Tusen takk til alle som har bidratt, og en stor takk til alle som har tatt seg tid til å svare på undersøkelsen. Mari Ingelsrud Holm har vært kvalitetssikrer på rapporten.

Oslo, februar 2023

Andreas Lillebråten og Vilde Hoff Bernstrøm

Innhold

Sammendrag	5
1 Innledning	7
2 Arbeidsmiljø	8
3 Arbeidstid og tilkobling til arbeid	11
3.1 Vaktplan	11
3.2 Ugunstig arbeidstid	12
3.3 Tilkobling	14
3.4 Jobb og fritid	15
3.5 Kontroll over egen arbeidstid	16
4 Måling av innsats	18
5 Kompetansehevende tilbud	20
6 Hjemmekontor og kontakt med kolleger	22
7 Ytringsfrihet	26
8 Seksuell trakassering	28
8.1 Varsling	31
9 Trakassering, trusler og vold	32
9.1 Varslingsrutiner	37
10 Ansattes helse og velferd	38
Referanser	40
Vedlegg	41

Figurer og tabeller

Figur 2-1 Arbeidsmiljø (alle).....	8
Figur 2-2 Arbeidsmiljø blant NJs medlemmer og i et utvalg internasjonale referanseverdier.....	10
Figur 3-1 Ukentlig arbeidstid.....	11
Figur 3-3 Ugunstig arbeidstid (fulltidsansatte)	12
Figur 3-4 Ugunstig arbeidstid etter vaktplan.....	13
Figur 3-5 Ugunstig arbeidstid blant NJs medlemmer og et utvalg norske ansatte med mulighet for hjemmekontor	13
Figur 3-6 Tilkobling, arbeidsgivers forventninger til tilkobling og egne preferanser for å skille jobb og privatliv (alle).....	14
Figur 3-7 Tilkobling per spørsmål (alle)	15
Figur 3-8 skille arbeid og fritid (alle).....	16
Figur 3-9 Utilgjengelig for henvendelser fra jobb (alle).....	16
Figur 3-10 Arbeidstidskontroll (alle).....	17
Figur 3-11 Arbeidstidskontroll blant NJs medlemmer og et utvalg norske ansatte med mulighet for hjemmekontor.....	17
Figur 4-1 Måling av arbeid (alle).....	18
Figur 4-2 Måling av arbeid etter rolle.....	18
Figur 4-3 Sjekker selv måling i fritiden (alle).....	19
Figur 4-4 Sjekker selv måling i fritiden etter rolle.....	19
Figur 5-1 Bruk av kompetansehevende tiltak (alle)	20
Figur 5-2 Årsak til å delta på kompetansehevende tilbud.....	21
Figur 5-3 Årsak til å ikke delta på kompetansehevende tiltak	21
Figur 6-1 Hjemmekontor hele dagen (alle)	22
Figur 6-2 Hjemmekontor utenom normal arbeidstid (Alle).....	23
Figur 6-3 Hjemmekontor blant kolleger (fast og midlertidig ansatte)	23
Figur 6-4 Hjemmekontor: selvbestemmelse (fast og midlertidig ansatte).....	24
Figur 6-5 Avtale om å skulle jobbe fra hjemmekontor (fast og midlertidig ansatte).....	24
Figur 6-6 Avtale om å skulle jobbe fra hjemmekontor: antall dager (fast og midlertidig ansatte med avtale).....	25
Figur 6-7 Kontakt med kolleger og leder etter bruk av hjemmekontor.....	25
Figur 7-1 Ytringsfrihet: arbeidsgiver (fast og midlertidig ansatte)	26
Figur 7-2 Ytringsfrihet i bedriften (fast og midlertidig ansatte).....	27
Figur 7-3 Ytringsfrihet og kolleger (fast og midlertidig ansatte)	27
Figur 8-1 Seksuell trakassering og uønskede handlinger siste 6 måneder	28
Figur 8-2 Seksuell trakassering og uønskede handlinger: hvem sto bak	29
Figur 8-3 Varsling	31
Figur 9-1 Trakassering i løpet av det siste året etter yrkesgruppe	32
Figur 9-2 Blir utsatt for trusler i løpet av det siste året, etter yrkesgruppe	33
Figur 9-3 Blir utsatt for trakassering og trussler etter arbeidsområde	33
Figur 9-4 Trusler og trakassering hos minoritetsgrupper.....	34
Figur 9-5 Trakassering og trussler: belastning	35
Figur 9-6 Varsling av hendelser.....	35
Figur 9-7 Kanaler hvor hendelsen fant sted	36
Figur 9-8 Egenskaper knyttet opp mot sjikanen, truslene eller volden	37
Figur 9-9 Varslingsrutiner	37
Figur 10-1 Ansattes helse og velferd.....	38
Figur 10-2 Utbrenthet	39
Figur 10-3 Ansattes helse og velferd med referanseverdier.....	39
Tabell 2-1 Arbeidsmiljø	9
Tabell 8-1 Uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering.....	30

Sammendrag

31. oktober 2022 ble medlemsundersøkelsen sendt ut til Norsk journalistlags (NJ) 6229 yrkesaktive medlemmer. Totalt fikk vi inn 2070 svar, som gir en svarprosent på 33 prosent. Respondentene er primært fast ansatt (87 prosent), 6 prosent er vikar eller på en tidsavgrenset kontrakt eller prosjekt (N = 123), 6 prosent er frilanser (N = 130). Under følger noen smakebiter av hva resultatene viser.

Arbeidsmiljø

NJ sine medlemmer svarte på spørsmål om ti forskjellige sider av sitt psykososiale arbeidsmiljø. Sammenlignet med referanseverdiene for spørreskjemaet vi benyttet, The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), oppga NJs medlemmer høy innflytelse på jobben og stor arbeidsmengde (høye kvantitative krav).

Arbeidstid

Med hensyn til arbeidstid jobber 9 prosent av NJs medlemmer mer enn 49 timer i uken i 2022, mot 4 prosent i 2012.

I alt 61 prosent av alle ansatte (fast og midlertidige) har en vaktplan. De fleste av disse jobber helg (79 prosent) og kveld (77 prosent).

Blant fulltidsansatte jobber 21 prosent ukentlig mer enn 10 timer i døgnet, 31 prosent jobber ukentlig etter kl. 21, og 49 prosent jobber månedlig på søndager.

I alt 74 prosent av NJs medlemmer føler seg helt eller delvis forpliktet til å svare på jobbrelaterte henvendelser utenom arbeidstid

Måling av innsats

I alt 52 prosent av respondentene oppgir at de i stor eller svært stor grad opplever at arbeidsgiver/oppdragsgiver måler arbeidet til respondenten gjennom statistikk over oppslag, antall klikk, lesetid, seertid eller liknende. 38 prosent sjekker selv disse målingene i fritiden sin i stor eller svært stor grad.

Kompetansehevende tilbud

I alt hadde 63 prosent deltatt på minst ett kompetansehevende tiltak de siste to årene. Den vanligste grunnen til å delta på kompetansehevende tilbud var egne prioriteringer (80 prosent), arbeidssituasjonen (65 prosent) og arbeidsgivers prioriteringer (63 prosent). Egne prioriteringer var også den vanligste grunnen til å ikke delta (56 prosent), etterfulgt av arbeidsstasjonen (51 prosent), arbeidsgivers prioriteringer (39 prosent) og pandemien (38 prosent).

Hjemmekontor

Blant NJs sine medlemmer jobber 32 prosent hjemmefra hele dagen minst en dag i uken, mens 48 prosent jobber hjemmefra utenom normal arbeidstid minst en dag i uken. Rundt 37 prosent av ansatte opplever at de i stor eller svært stor grad kan bestemme selv hvor ofte de jobber hjemmefra.

Ytringsfrihet

I alt 29 prosent av ansatte svarte at de var delvis eller helt enig i at arbeidsavtalen deres begrenset mulighetene til å snakke eller skrive offentlig om arbeidsplassen. Videre svarte 25

prosent av ansatte at de var delvis eller helt enige i at de ville bli møtt med uvilje fra leder dersom de kom med kritiske synspunkter om forhold på jobben.

Seksuell trakassering

I alt svarte 0,9 prosent av NJs medlemmer at de var blitt utsatt for seksuell trakassering eller overgrep på jobb eller i andre sammenhenger der kolleger har vært samlet, mens 14 prosent svarte at de var utsatt for minst én av elleve definerte former for uønsket seksuell oppmerksomhet. Til sammenligning svarte 4 prosent i 2017 at de hadde blitt utsatt for seksuell trakassering, og 22 prosent at de hadde blitt utsatt for minst én form for uønsket seksuell oppmerksomhet (Idås & Backholm, 2020).

Trakassering, trusler og vold

Det var 32 prosent av NJs medlemmer som svarte at de hadde opplevd å bli trakassert det siste året, og 12 prosent hadde opplevd trusler. Andelen som hadde opplevd sjikaner var høyest blant de av NJ's medlemmer som jobbet med utenriks (64 prosent) og politikk (42 prosent), og blant flere minoritetsgrupper, som innvandrere eller etterkommere med bakgrunn fra land utenfor Europa (48 prosent), nasjonale minoriteter (48 prosent), og urfolk (45 prosent).

1 Innledning

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har gjort systematiske arbeidsmiljøundersøkelser blant journalister omtrent hvert 10. år siden 1978. Journalistundersøkelsen 2022 er blitt til i et samarbeid mellom Norsk Journalistlag (NJ) og Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). Trond Idås har ledet arbeidet fra NJs side.

Undersøkelsen dekker temaene arbeidsmiljø, arbeidstid, måling av innsats, kompetansehevende tilbud, hjemmekontor, ytringsfrihet, seksuell trakassering, trakassering, trusler og vold, Ukraina og helse og velvære blant NJs medlemmer.

I denne rapporten presenterer vi datamaterialet og de første deskriptive tallene.

Undersøkelsen ble gjennomført mellom 31. oktober 2022 og 16. desember 2022. Invitasjoner ble sendt ut av Norsk Journalistlag til sine 6229 medlemmer 31. oktober, med 2 påfølgende påminnelser. Undersøkelsen ble besvart med tjenesten Questback. Totalt fikk vi inn 2070 svar, hvilket gir en svarprosent på 33 prosent. Spørsmålene som ble stilt er i sin helhet presentert i vedlegg A.

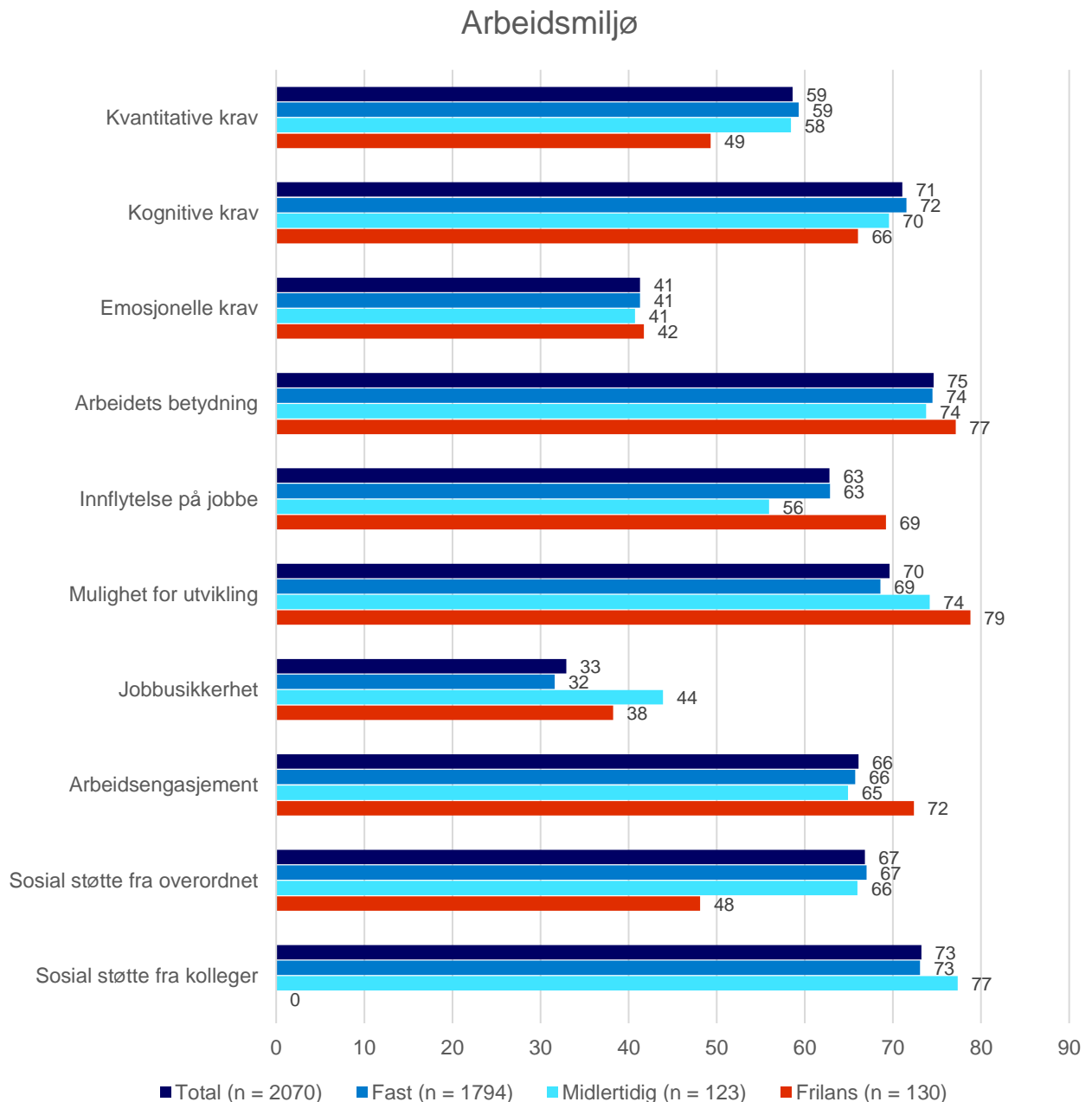
I alt 49 prosent av respondentene er kvinner (N = 1005) og 51 prosent er menn (N = 1055). Snittalderen for hele utvalget er på 46,6 år. Videre er 87 prosent fast ansatt (N = 1794), 6 prosent er vikar eller på en tidsavgrenset kontrakt eller prosjekt (N = 123), 6 prosent er frilanser (N = 130) og 1 prosent oppgir at de er en kombinasjon av frilans og ansatt/vikar/på tilkalling (N = 24). I dette spørsmålet var det mulig å oppgi flere arbeidsforhold. Når det kommer til rolle er 68 prosent journalister/reportere (N = 1402), 17 prosent fotograf/fotojournalist/videojournalist (N = 358), 11 prosent redigerer/desk/billedesk (N = 219), 13 prosent vaksjef/reportasjeleder/frontsjef (N = 270) og 7 prosent redaksjonsleder/avdelingsleder (N = 138).

Gjennom rapporten presenteres resultatene sammen med forskjellige **referanseverdier**. Det psykososiale arbeidsmiljøet (kapitel 2) presenteres sammen med internasjonale referanseverdier fra COPSQQ (Burr et al., 2019)). Referanseverdiene representerer et gjennomsnitt fra seks land og forskjellige yrkesgrupper.

For arbeidstid (kapitel 3), hjemmekontor (kapitel 6), og helse og velferd (kapitel 10) benytter vi referanseverdier fra den fjerde bølgen av en hjemmekontorundersøkelse (Ingelsrud et al., 2020). Denne er gjennomført september 2022 blant ansatte med mulighet til å jobbe hjemmefra. Resultatene fra hjemmekontorundersøkelsen gjennomført i september er så langt ikke publisert, men dataene og utvalget fra de første tre bølgene er publisert i Ingelsrud et al. (2020).

2 Arbeidsmiljø

Først ser vi på det psykososiale arbeidsmiljøet blant NJs medlemmer. For å måle kvaliteten på arbeidsmiljøet benyttet vi spørsmål fra den norske versjonen av The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ (Burr et al., 2019)). COPSOQ er et velutprøvd instrument som består av mange spørsmål som måler forskjellige risikofaktorer i arbeidslivet. Alle målene benytter en skala fra 0 til 100. For eksempel fra 0 = Aldri/nesten aldri, 25 = Sjelden, 50 = Noen ganger, 75 = Ofte, 100 = Alltid.



Figur 0-1 Arbeidsmiljø (alle)

Resultatene presentert i figur 2-1 og tabell 2-1 er fordelt etter fire grupper: alle respondentene (N = 2070), fast ansatte (N = 1794), midlertidig ansatte (N = 123), og frilansere (N = 130).

Først kommer tre forskjellige krav som oppstår i arbeidslivet, og der høyere skårer indikerer en mer krevende arbeidshverdag:

- kvantitative krav (f.eks. «Blir du hengende etter med arbeidsoppgavene dine?»)
- kognitive krav (f.eks. «Må du følge med på mange ting mens du arbeider?»)
- emosjonelle krav (f.eks. «Setter arbeidet ditt deg i følelsesmessig krevende situasjoner?»).

Deretter kommer tre positive aspekter ved arbeidsmiljøet:

- arbeidets betydning (f.eks. «Er arbeidet ditt meningsfylt?»)
- innflytelse på jobben (f.eks. «Har du mulighet til å påvirke vesentlige beslutninger som angår arbeidet ditt?»)
- mulighet for utvikling (f.eks. «Har du mulighet til å lære deg noe nytt gjennom arbeidet ditt?»).

Deretter følger:

- jobbusikkerhet (f.eks. «Er du bekymret for å bli arbeidsledig?»)
- og arbeidsengasjement (f.eks. «Jeg er sterkt engasjert i jobben min.»).

Til slutt kommer to former for sosial støtte:

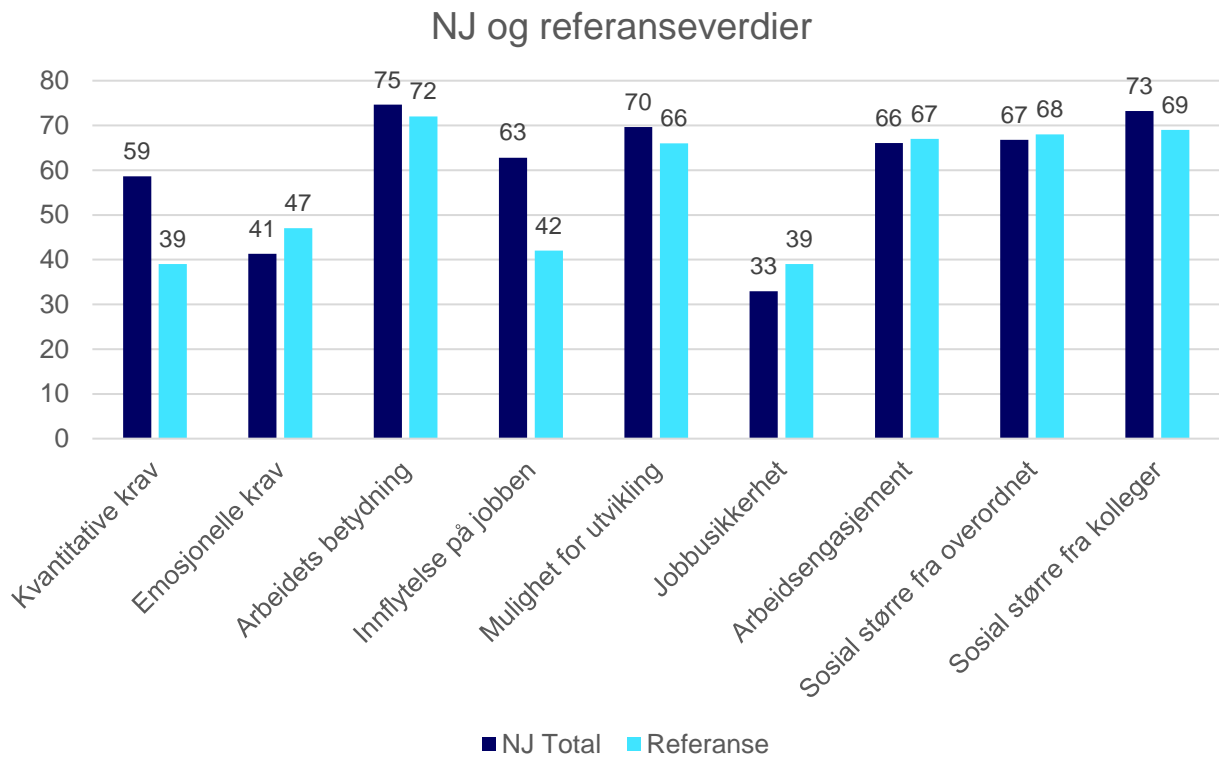
- sosial støtte fra overordnet (f.eks. «Hvor ofte får du hjelp og støtte fra din nærmeste leder, om det trengs?»)
- sosial støtte fra kolleger (f.eks. «Hvor ofte er dine kolleger villige til å lytte til dine jobberelaterte problemer, om det trengs?»).

Disse siste to formene for sosial støtte er kun målt hos medlemmer i faste eller midlertidige ansettelsesforhold. Frilansere har fått et eget spørsmål om støtte fra oppdragsgiver. I figur 2-1 vises spørsmålet til frilansere om sosial støtte fra oppdragsgiver under «sosial støtte fra overordnet».

Tabell 2-1 Arbeidsmiljø

	Total (n = 2070)	Fast (n = 1794)	Midlertidig (n = 123)	Frilans (n = 130)
<i>Kvantitative krav</i>	59	59	58	49
<i>Kognitive krav</i>	71	72	70	66
<i>Emosjonelle krav</i>	41	41	41	42
<i>Arbeidets betydning</i>	75	74	74	77
<i>Innflytelse på jobben</i>	63	63	56	69
<i>Mulighet for utvikling</i>	70	69	74	79
<i>Jobbusikkerhet</i>	33	32	44	38
<i>Arbeidsengasjement</i>	66	66	65	72
<i>Sosial støtte fra overordnet</i>	67	67	66	–
<i>Sosial støtte fra kolleger</i>	73	73	77	–
<i>Sosial støtte fra oppdragsgiver</i>	–	–	–	48

I figur 2-2 presenteres resultatene fra NJ sine medlemmer sammen med COPSOQ sine referanseverdier¹. COPSOQ sine referanseverdier representerer et gjennomsnitt fra seks land og forskjellige yrkesgrupper. Det vi ser den største forskjellen er kvantitative krav som kan tolkes som en høy arbeidsmengde, og innflytelse i jobben.



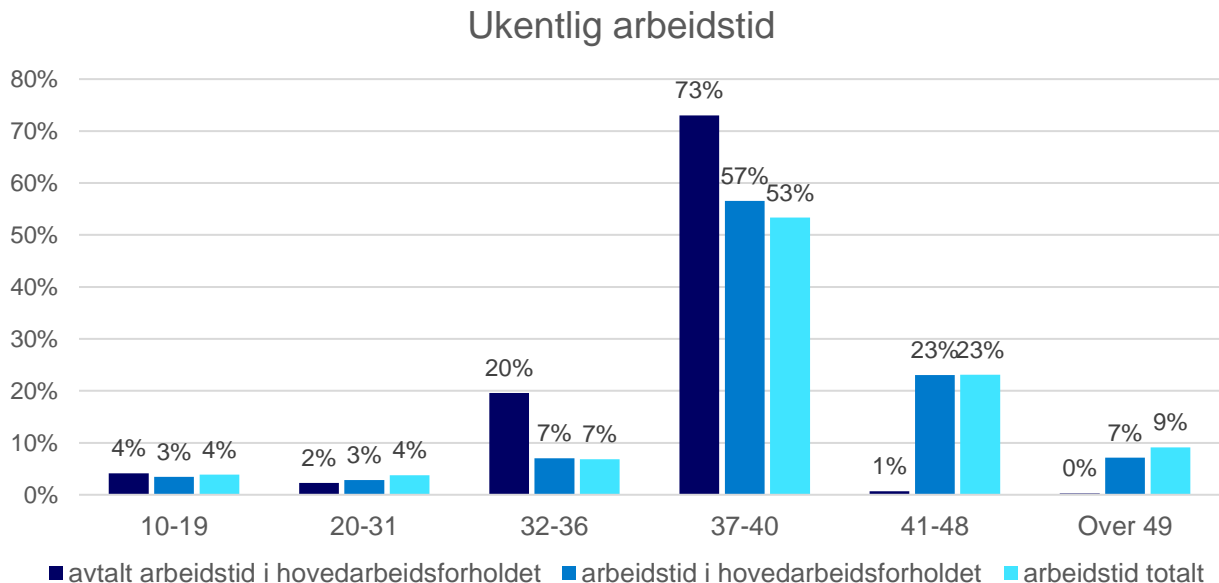
Figur 0-2 Arbeidsmiljø blant NJs medlemmer og i et utvalg internasjonale referanseverdier

¹ Det er ikke referanseverdier for kognitive krav, så denne skalaen er ikke med her.

3 Arbeidstid og tilkobling til arbeid

Vi har videre sett på arbeidstiden til NJs medlemmer, inkludert hvor mye og når de jobber, og hvor tilkoblet de er arbeidet utenom normal arbeidstid.

Av respondentene med et fast eller midlertidig arbeidsforhold (ikke frilans) jobber 51 prosent dagtid, 43 prosent turnus, og 6 prosent har ikke avtalt arbeidstid. De aller fleste med avtalt arbeidstid har en kontrakt på mellom 37 og 40 timer i uken, men over en fjerdedel jobber mer enn dette. Totalt 9 prosent jobber mer enn 49 timer i uken. Til sammenligning jobbet 4 prosent mer enn 49 timer i uken i 2012 (Grimsmo & Heen, 2013).



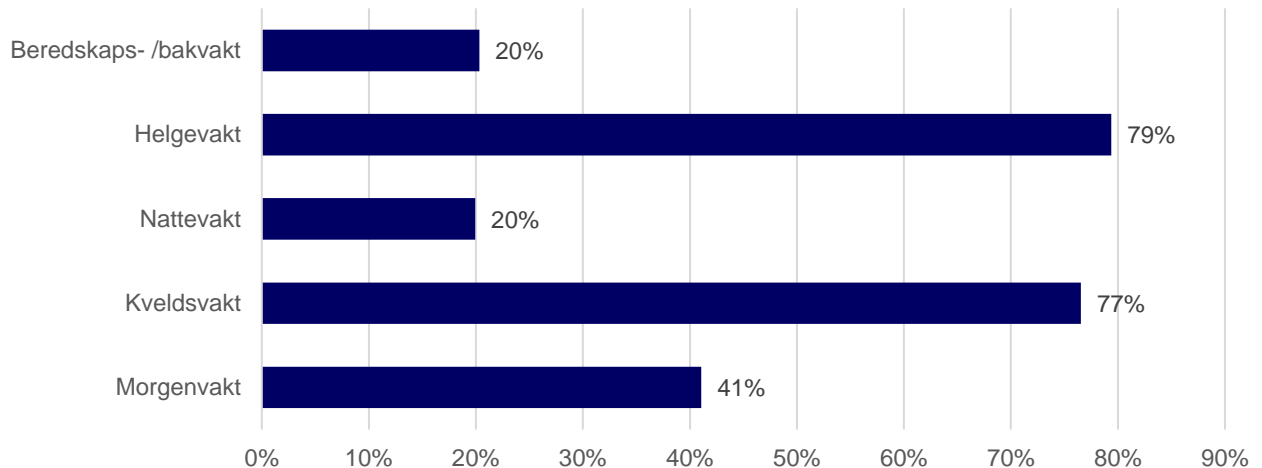
Figur 0-1 Ukentlig arbeidstid

Figur 3-1 viser ukentlig arbeidstid. Avtalt og faktisk arbeidstid i hovedarbeidsforholdet er ikke stilt til frilansere. Mens arbeidstid totalt inkluderer summert arbeidstid for alle arbeidsforhold, og også arbeidstiden til frilansere.

3.1 Vaktplan

Av alle fast og midlertidig ansatte har 61 prosent en vaktplan. En vaktplan er en skriftlig oversikt over når hver ansatt skal jobbe, typisk bruk når ansatte jobber turnus, skift eller vakter utenom normal arbeidstid. Figur 3-2 viser hvilke vakter de har hatt i sin vaktplan de siste 6 månedene. Blant de som har en vaktplan jobber et klart flertall helgevakt (79 prosent) og kveldsvakt (77 prosent). Det er mindre vanlig med morgenvakter (41 prosent), beredskapsvakter (20 prosent) og nattevakter (20 prosent).

Har du de siste 6 månedene i din vaktplan hatt:



Figur 0-2 Vaktplan (fast og midlertidig ansatte med vaktplan)

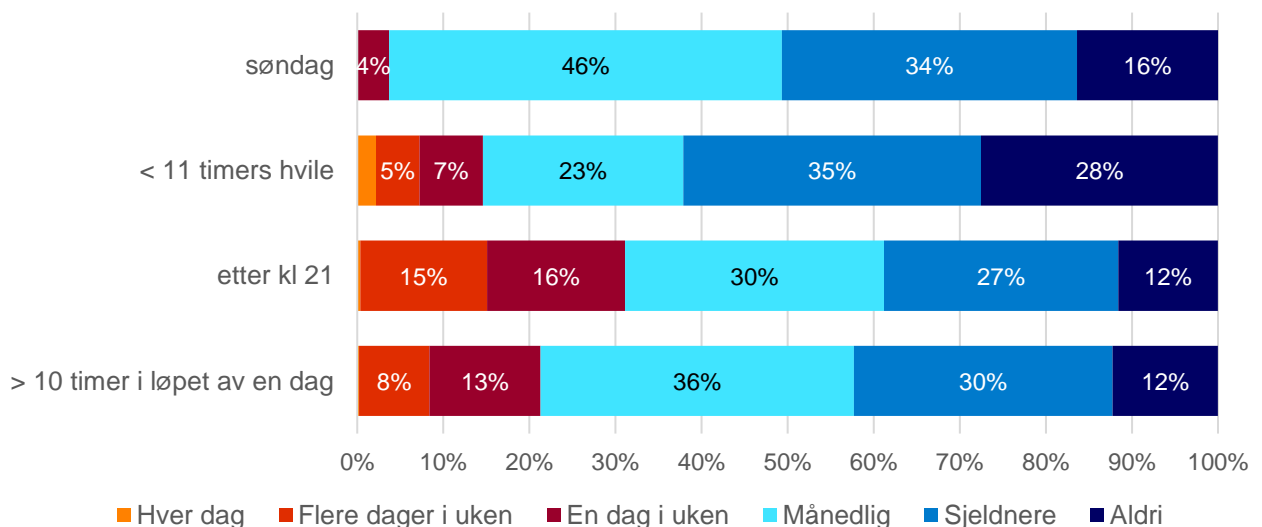
3.2 Ugunstig arbeidstid

Vi ser også på hvor ofte ansatte jobber på ugunstige tider. Utvalget er begrenset til fulltidsansatte.

Av fulltidsansatte jobber 49 prosent minst en søndag i måneden, 31 prosent jobber ukentlig kveld, 21 prosent jobber ukentlig mer enn 10 timer i løpet av en dag og 15 prosent har ukentlig mindre enn 11 timers sammenhengende hvile i løpet av 24 timer.

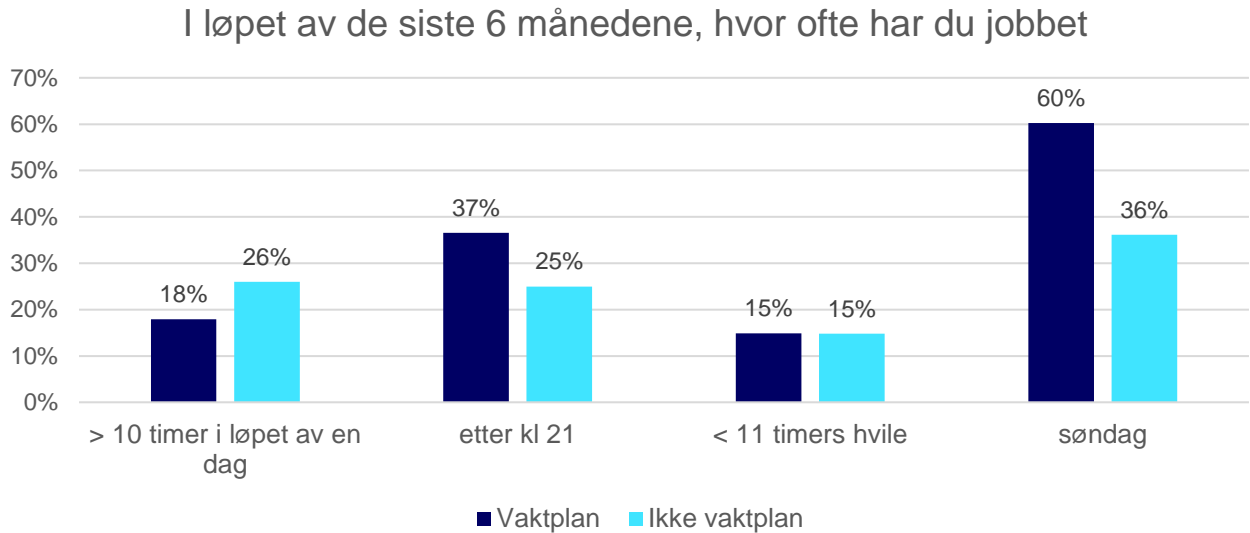
Figur 3-3 viser hvor ofte ansatte med avtalt arbeidstid mellom 37 og 40 timer jobber søndager, uten 11 timers sammenhengende hvile i løpet av 24 timer, etter klokken 21 og mer enn 10 timer i løpet av en dag.

I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet



Figur 0-3 Ugunstig arbeidstid (fulltidsansatte)

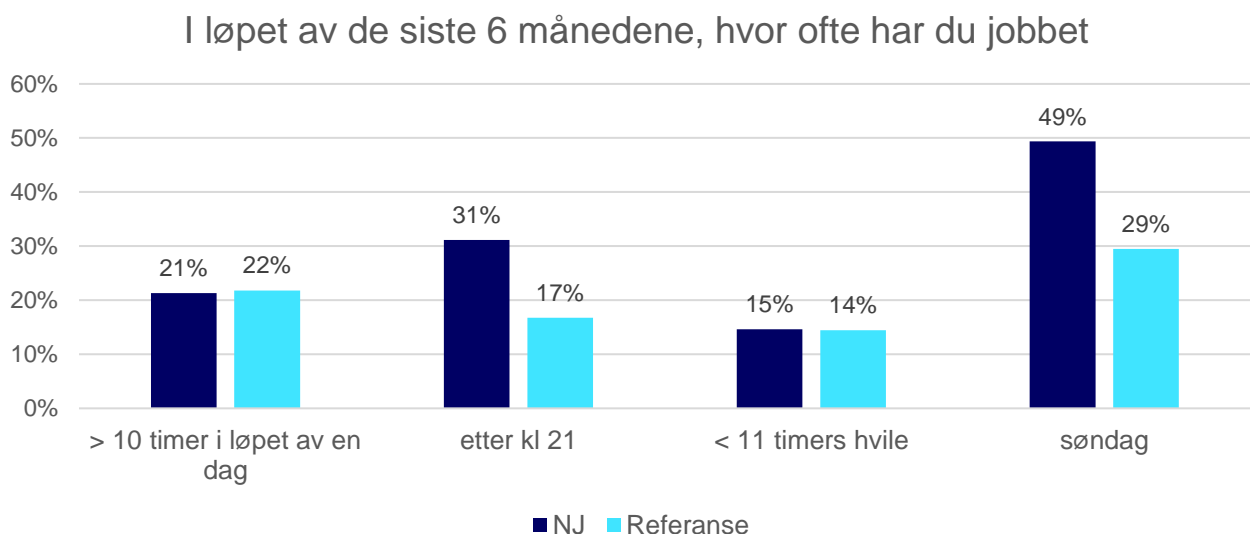
Figur 3-4 viser ugunstig arbeidstid delt mellom ansatte med og uten vaktplan. Figuren viser andelen fulltidsansatte som minst ukentlig jobber mer enn 10 timer på en dag, etter kl. 21, og med mindre enn 11 timer sammenhengende hvile. Samt ansatte som minst månedlig jobber søndag.



Figur 0-4 Ugunstig arbeidstid etter vaktplan

Figur 3-5 sammenligner arbeidstiden til fulltidsansatte blant NJs medlemmer, med upubliserte referanseverdier fra et utvalg norske ansatte med mulighet for hjemmekontor som også har en avtalt arbeidstid mellom 37 og 40 timer (Ingelsrud et al., 2020). Som over, viser figuren andelen ansatte som minst ukentlig jobber mer enn 10 timer, etter kl 21, og med mindre enn 11 timer sammenhengende hvile. Og ansatte som minst månedlig jobber søndag.

Mens 29 prosent i referanseutvalget jobber søndag minst en gang i måneden, gjør 49 prosent av NJs medlemmer det samme. Hvis vi ser tilbake på figur 3-4 kan vi se at forskjellen kun delvis skyldes avtalte helgevakter. Blant fulltidsansatte uten vaktplan og avtal helgevakter jobber 36 prosent av NJs medlemmer søndag minst en gang i måneden.



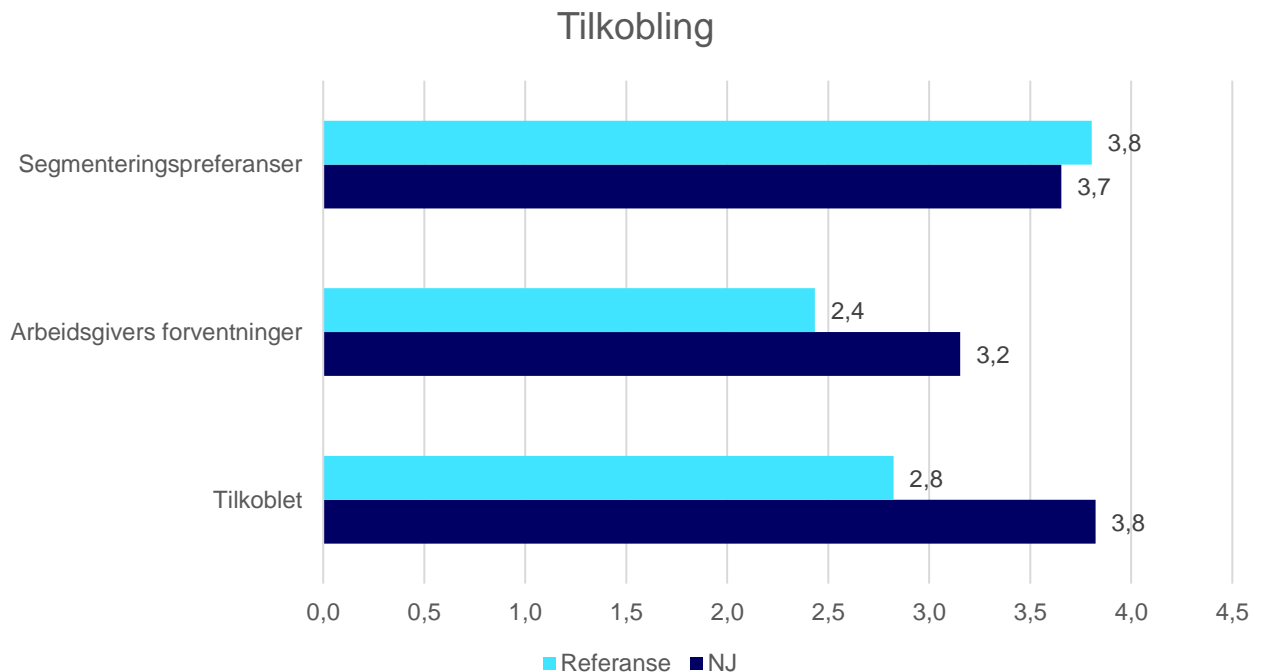
Figur 0-5 Ugunstig arbeidstid blant NJs medlemmer og et utvalg norske ansatte med mulighet for hjemmekontor

3.3 Tilkobling

Tilkobling måler i hvilken grad ansatte opplever å være digitalt tilkoblet arbeidet utenom arbeidstid. Vi ser her på i hvilken utstrekning NJs medlemmer er tilkoblet arbeidet utenom normal arbeidstid (Derks & Bakker, 2014; Derks et al., 2016) (f.eks. Jeg sjekker jobbrelaterte epost frem til jeg legger meg for å sove), i hvilken grad arbeidsgiver forventer at ansatte er påkoblet arbeid utenom normal arbeidstid (Arbeidsgiver forventer at jeg er tilgjengelig for jobbrelaterte henvendelser utenom ordinær arbeidstid), og det som kalles segmenteringspreferanser (Kreiner, 2006), nemlig i hvor stor utstrekning ansatte selv ønsker å holde jobb og fritid adskilt fra hverandre (f.eks. «Jeg liker ikke at jobben flyter over i privatlivet mitt»).

Alle variablene er mål på en skala fra «1 - Helt uenig» til «5 - Helt enig».

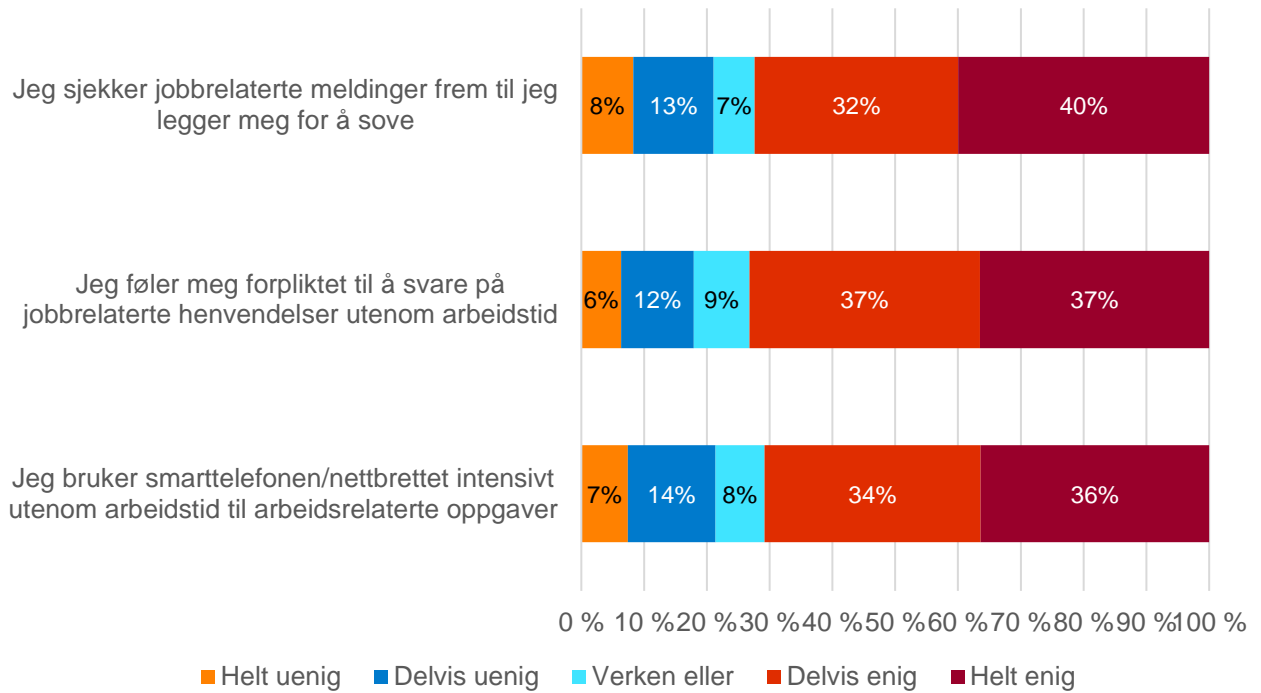
Figur 3-6 viser hva respondentene har svart om tilkobling, arbeidsgivers forventninger for tilkobling, og segmenteringspreferanser, samt referanseverdier fra et norsk utvalg ansatte med mulighet for hjemmekontor (Ingelsrud et al., 2020).



Figur 0-6 Tilkobling, arbeidsgivers forventninger til tilkobling og egne preferanser for å skille jobb og privatliv (alle)

I Figur 3-7 er hvert av de tre enkeltpørsmålene som skalaen «Tilkoblet» fra figur 3-6 består av. I alle spørsmålene svarer mellom 70 og 74 prosent at de er delvis enig eller helt enig i påstandene.

Tilkobling per spørsmål

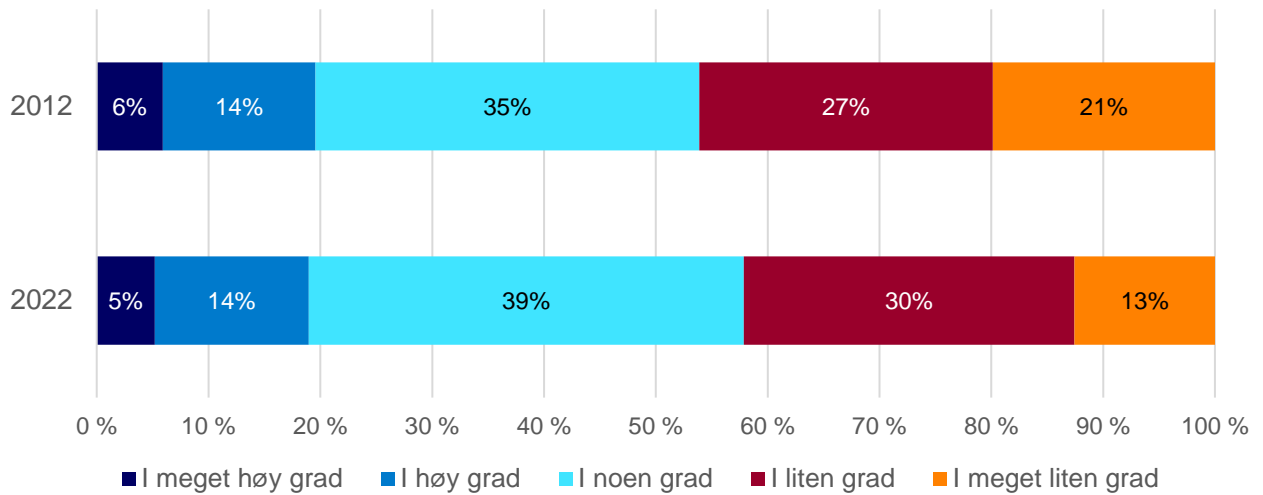


Figur 0-7 Tilkobling per spørsmål (alle)

3.4 Jobb og fritid

Vi spurte også respondentene om spørsmål angående jobb og fritid. I figur 3-8 ser vi på hvordan respondentene opplever det å skille jobb og fritid. I Norsk Journalistlag sin rapport fra 2012 mente 20 prosent det i høy eller meget høy grad var vanskelig å skille (Grimsmo & Heen, 2013), i 2022 opplevde 19 prosent det samme. Andelen som skårer høyt på dette spørsmålet har dermed holdt seg relativt stabilt.

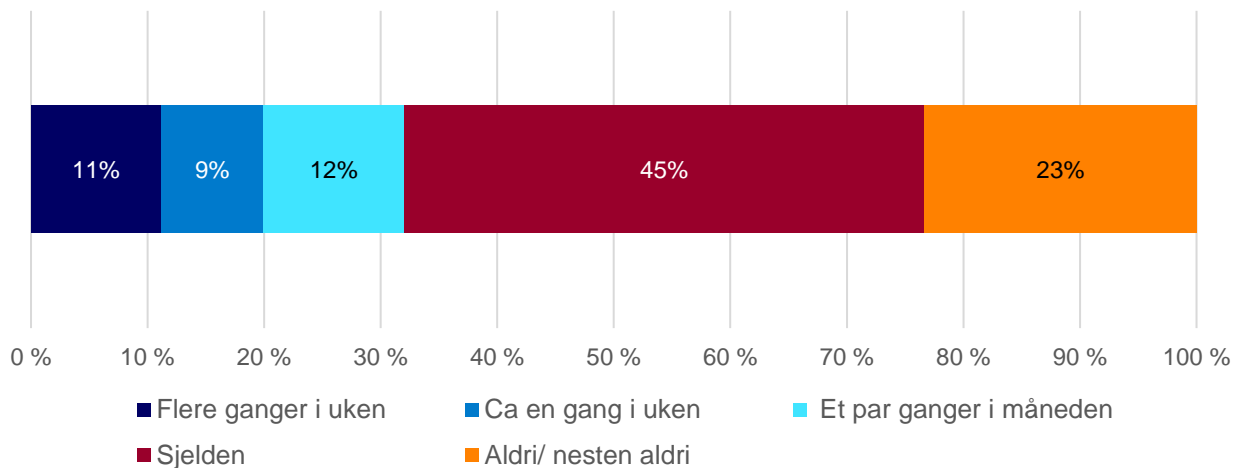
Er det vanskelig for deg å skille mellom hva som er arbeid og hva som er fritid?



Figur 0-8 skille arbeid og fritid (alle)

Figur 3-9 viser videre hvorvidt respondenten gjør seg utilgjengelig for henvendelser fra jobb. Rundt 20 prosent av respondentene gjør seg utilgjengelig for henvendelser fra jobb minst ukentlig, mens 68 prosent gjør dette sjelden eller aldri.

Hender det at du gjør deg utilgjengelig for henvendelser fra jobben?



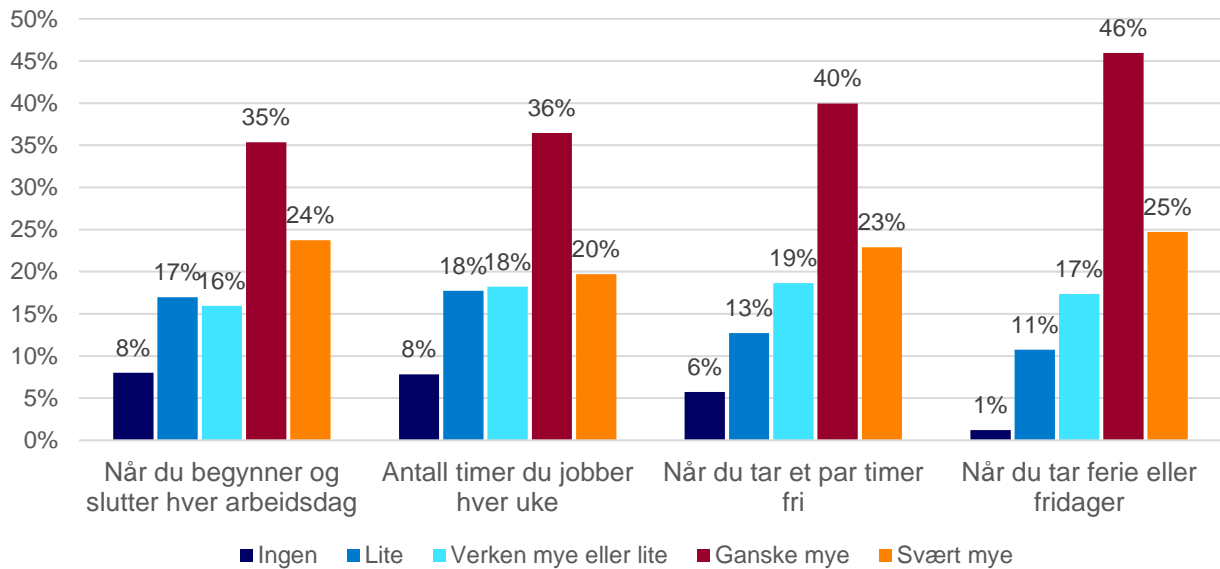
Figur 0-9 Utilgjengelig for henvendelser fra jobb (alle)

3.5 Kontroll over egen arbeidstid

Det siste vi har sett på når det gjelder arbeidstid, er hvor mye kontroll den enkelte ansatte har over sin arbeidstid. Arbeidstidskontroll (Thomas & Ganster, 1995; Valcour, 2007) er målt med fire spørsmål på en skala fra 1(ingen) til 5 (svært mye).

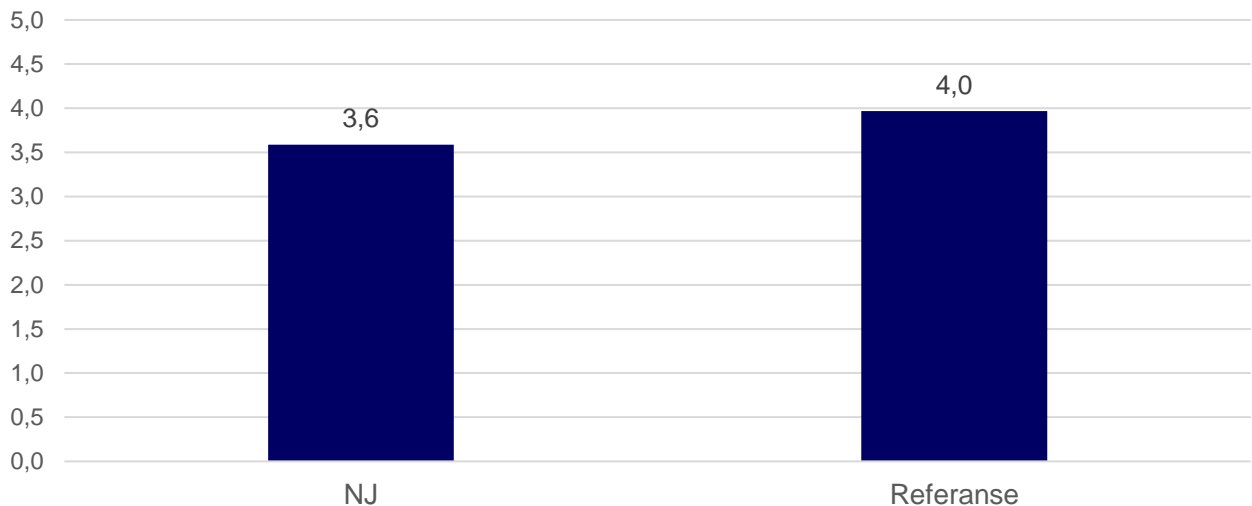
Figur 3-10 viser svarene på hvert spørsmål, mens figur 3-11 viser gjennomsnittsverdien til NJ sine medlemmer sammen med en referanseverdi basert på et utvalg av norske ansatte med mulighet for hjemmekontor. De aller fleste har ganske eller svært mye kontroll over når de tar ferie eller en fridag (71 prosent), mens litt færre har like mye kontroll over når de starter og slutter (59 prosent) eller antall timer de jobber hver uke (56 prosent).

Hvor mye kontroll har du over..



Figur 0-10 Arbeidstidskontroll (alle)

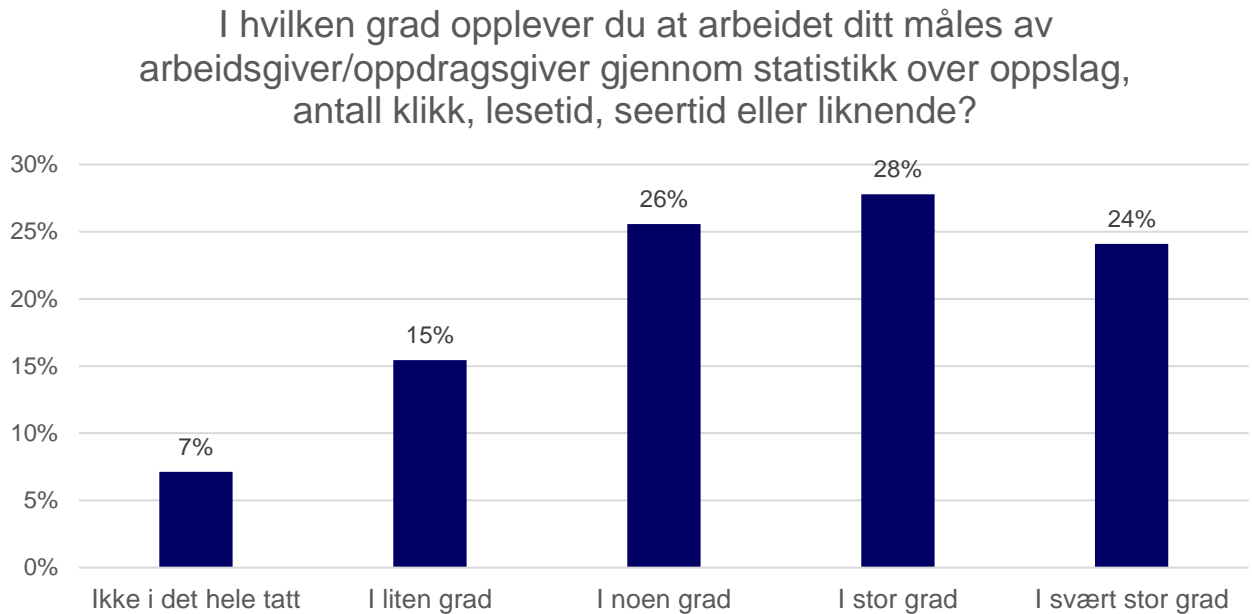
Arbeidstidskontroll



Figur 0-11 Arbeidstidskontroll blant NJs medlemmer og et utvalg norske ansatte med mulighet for hjemmekontor

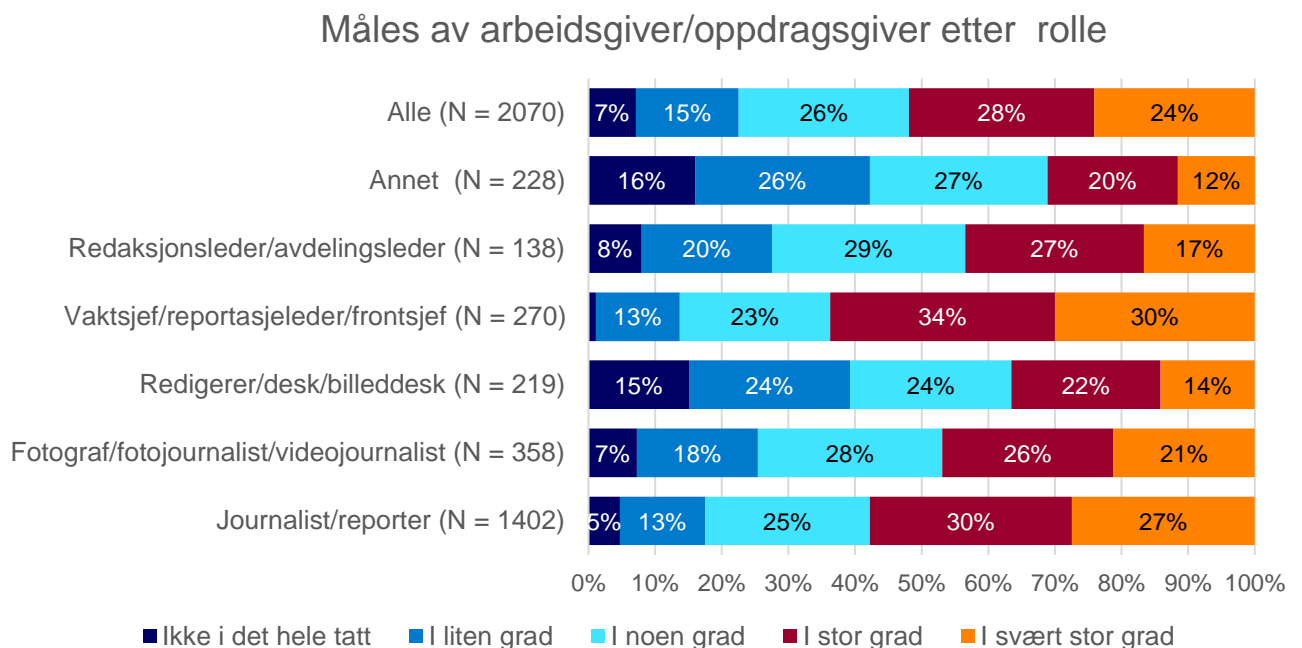
4 Måling av innsats

Vi benyttet oss av to forskjellige spørsmål som handlet om måling av innsats. I alt 52 prosent av respondentene oppgir at de i stor eller svært stor grad opplever at arbeidsgiver/oppdragsgiver måler arbeidet til respondenten gjennom statistikk over oppslag, antall klikk, lesetid, seertid eller liknende (Figur 4-1).



Figur 0-1 Måling av arbeid (alle)

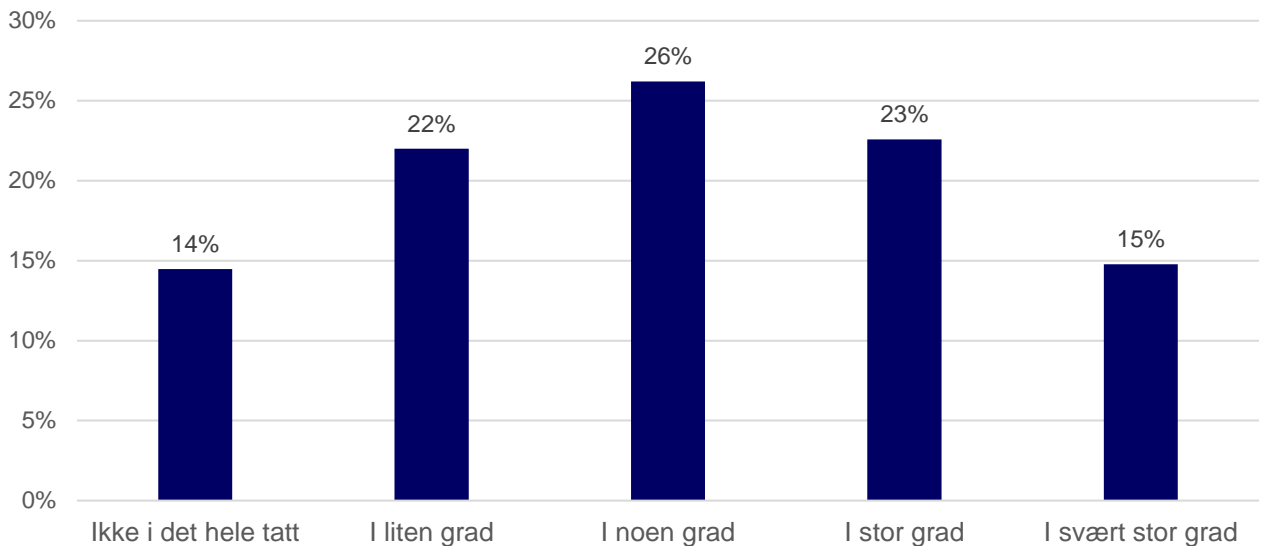
Figur 4-2 viser disse tallene fordelt etter roller. Den rollen hvor flest respondenten opplever at arbeidet måles av arbeidsgiver/oppdragsgiver er vaksjef/reportasjeleder/frontsjef. Blant vaksjef/reportasjeleder/frontsjef opplever 64 prosent i stor grad eller svært stor grad å bli målt.



Figur 0-2 Måling av arbeid etter rolle

Når det gjelder hvorvidt respondentene selv sjekker oppslag, antall klikk, lesetid, seertid eller liknende (figur 4-3), så ser vi at 38 prosent i stor eller svært stor grad selv sjekker disse målingene i fritiden sin.

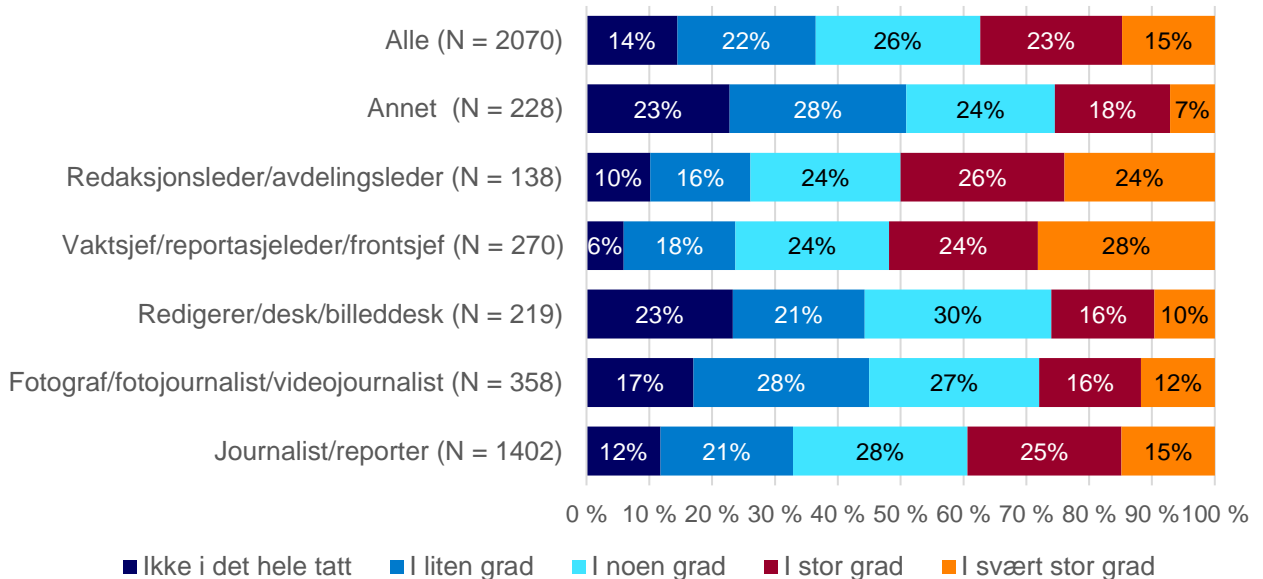
I hvilken grad er du selv inne og sjekker oppslag, antall klikk, lesetid, seertid eller liknende på egne saker i fritiden



Figur 0-3 Sjekker selv måling i fritiden (alle)

Vi har også fordelt svarene på dette spørsmålet etter hvilken rolle respondentene har (figur 4-4). Her er det redaksjonsleder/avdelingsleder og vaksjef/reportasjeleder/frontsjef hvor flest har oppgitt i stor grad eller i svært stor grad (50 prosent og 52 prosent).

Sjekker selv i fritiden etter rolle

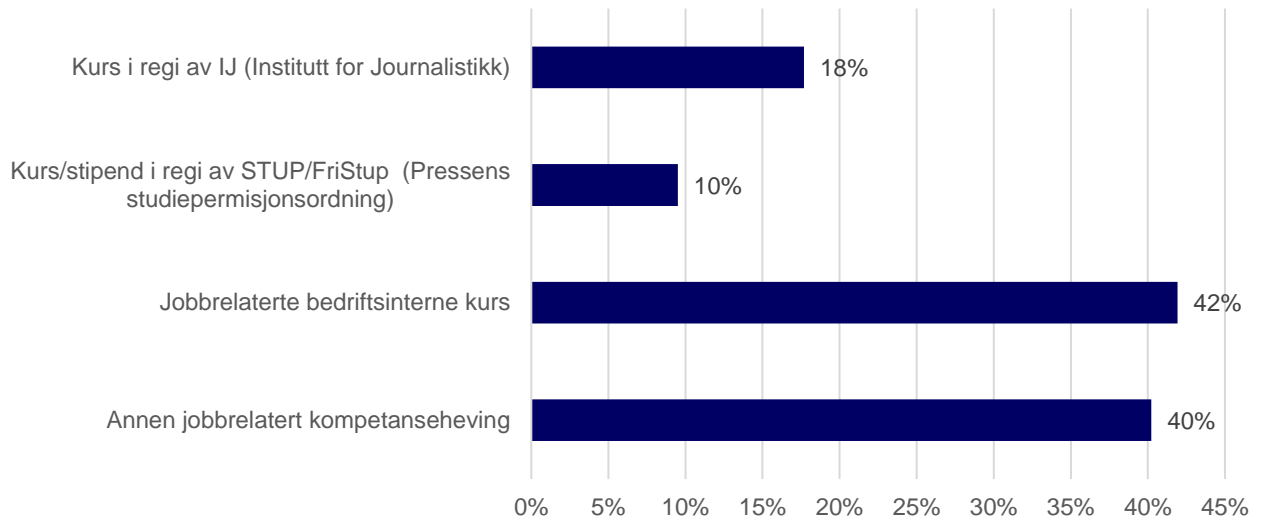


Figur 0-4 Sjekker selv måling i fritiden etter rolle

5 Kompetansehevende tilbud

Alle medlemmene av Norsk journalistlag fikk spørsmål om hvilke kompetansehevende tilbud de hadde benyttet seg av de to siste årene (figur 5-1). I alt hadde 63 prosent deltatt på minst ett tiltak de to siste årene.

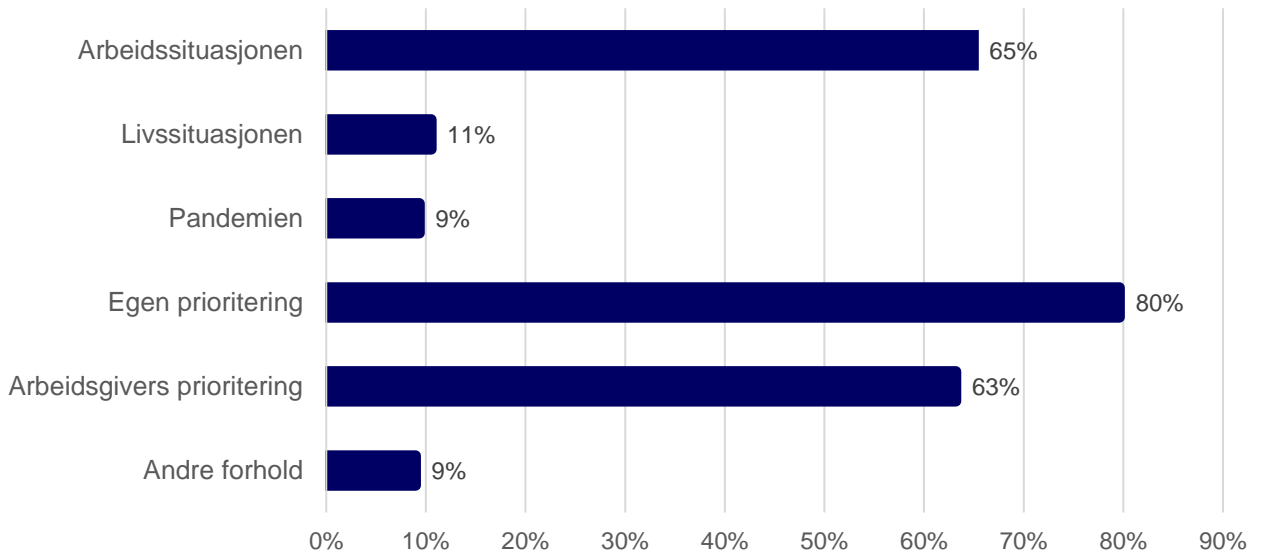
Har du benyttet deg av følgende kompetansehevende tilbud de siste to årene?



Figur 0-1 Bruk av kompetansehevende tiltak (alle)

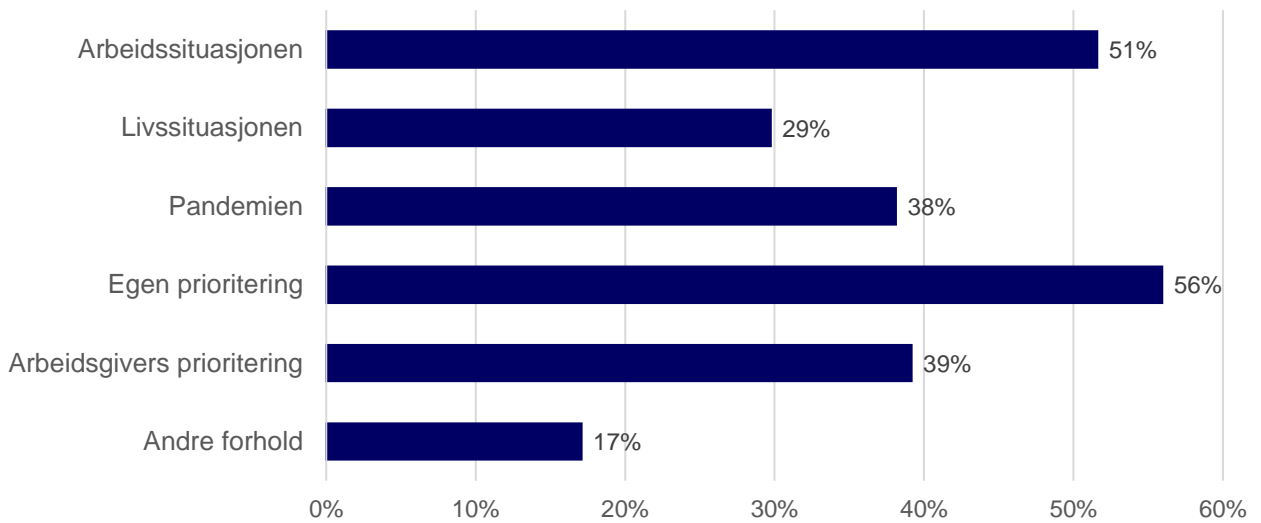
De som hadde deltatt på minst ett tilbud fikk videre spørsmål om hvorfor de hadde deltatt (figur 5-2). De som ikke hadde deltatt på noen av tilbudene fikk spørsmål om hvorfor de ikke hadde deltatt (figur 5-3). Den vanligste grunnen til å delta på kompetansehevende tilbud var egne prioriteringer (80 prosent), etterfulgt av arbeidssituasjonen (65 prosent) og arbeidsgivers prioriteringer (63 prosent). Egne prioriteringer var også den vanligste grunnen til å ikke delta (56 prosent), etterfulgt av arbeidssituasjonen (51 prosent), arbeidsgivers prioriteringer (39 prosent), og pandemien (39 prosent).

Hva er årsaken til at du har deltatt på kompetansehevende tilbud de siste to årene?



Figur 0-2 Årsak til å delta på kompetansehevende tilbud

Hva er årsaken til at du har ikke har deltatt på kompetansehevende tilbud de siste to årene?



Figur 0-3 Årsak til å ikke delta på kompetansehevende tiltak

6 Hjemmekontor og kontakt med kolleger

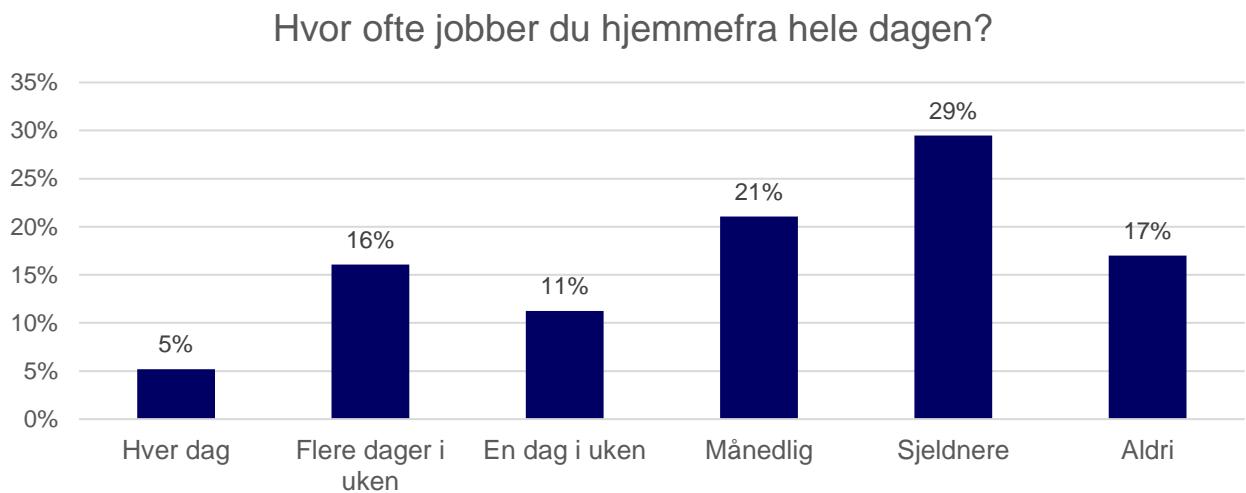
Journalistundersøkelse 2022 ble sendt ut i 31. oktober 2023, nesten 9 måneder etter at det siste nasjonale påbudet om hjemmekontor ble hevet.

Medlemmene av Norsk Journalistlag ble stilt flere spørsmål angående hjemmekontor. Vi ser at 87 prosent har muligheten til å jobbe hjemmefra, enten som fast ordning eller ved behov. Til sammenligning hadde 53 prosent av norske ansatte generelt muligheten til å jobbe fra hjemmekontor i samme periode (Ingelsrud et al., 2020).

Blant NJs medlemmer ser vi at 32 prosent jobbet hjemmefra hele dagen minst en dag i uken (Figur 6-1), mens 48 prosent jobbet hjemmefra utenom normal arbeidstid minst en dag i uken (Figur 6-2).

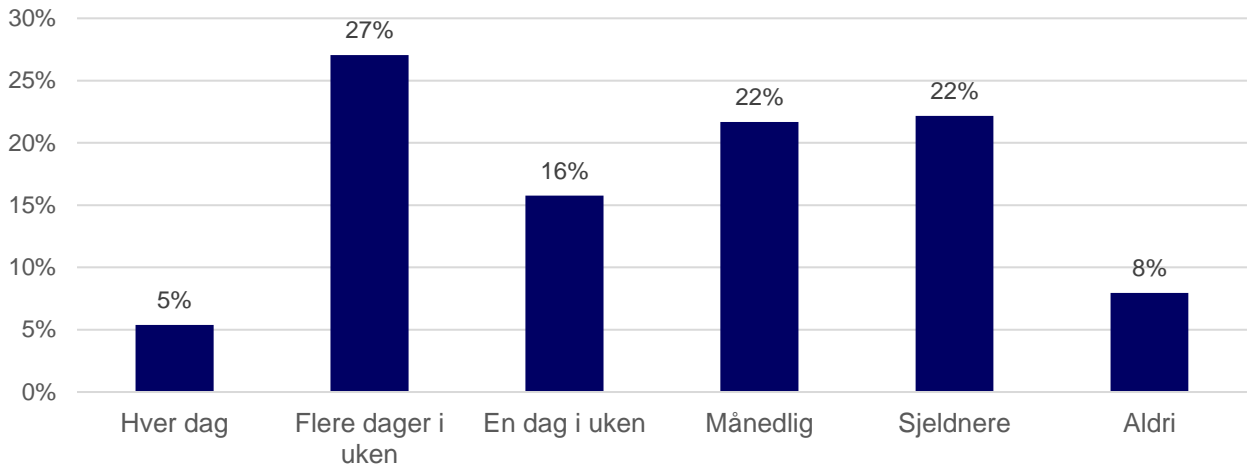
Blant de av NJs medlemmer som hadde mulighet til å jobbe fra hjemmekontor jobbet 37 prosent hjemmefra hele dagen minst en dag i uken. Blant norske ansatte med mulighet til å jobbe fra hjemmekontor jobbet 46 prosent hjemmefra hele dagen minst ukentlig (Ingelsrud et al., 2020).

Blant de av NJs medlemmer som hadde mulighet til å jobbe fra hjemmekontor jobbet også 51 prosent hjemmefra *utenom* arbeidstid minst en dag i uken. Blant norske ansatte med mulighet til å jobbe fra hjemmekontor jobbet 48 prosent utenom normal arbeidstid minst ukentlig.



Figur 0-1 Hjemmekontor hele dagen (alle)

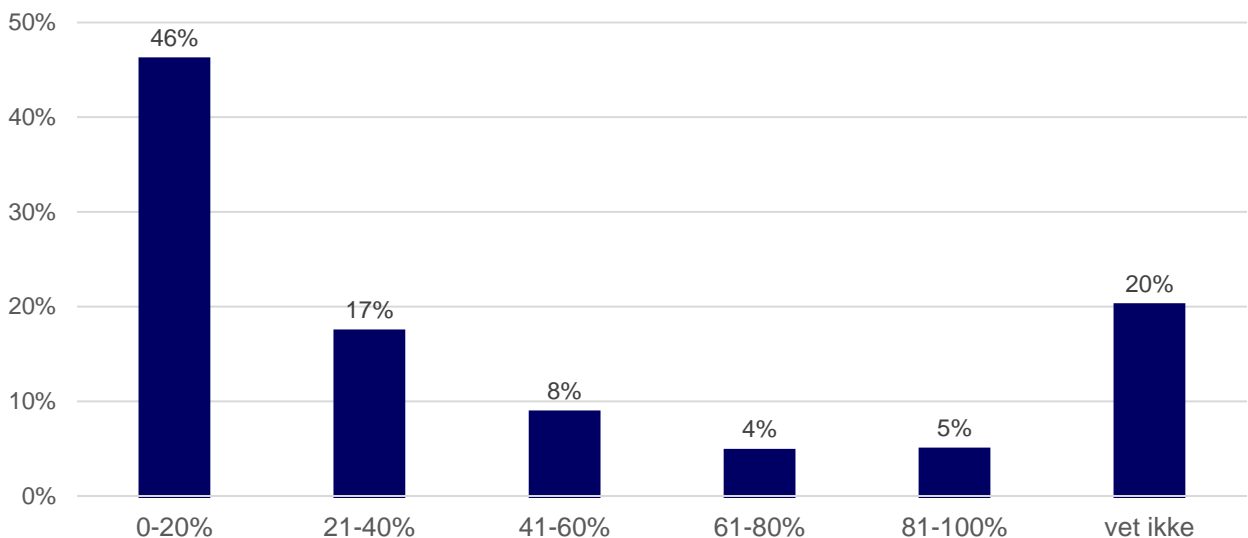
Hvor ofte jobber du hjemmefra utenom ordinær arbeidstid? Skjer det ...



Figur 0-2 Hjemmekontor utenom normal arbeidstid (Alle)

Alle respondentene utenom frilansere ble også spurt om anslå omtrent hvor mange av kollegene som jobbet fra hjemmekontor minst 2 dager i uken (Figur 6-3). Over halvparten (57 prosent) opplever at kun 20 prosent eller færre av kollegene jobber fra hjemmekontor minst 2 dager i uken.

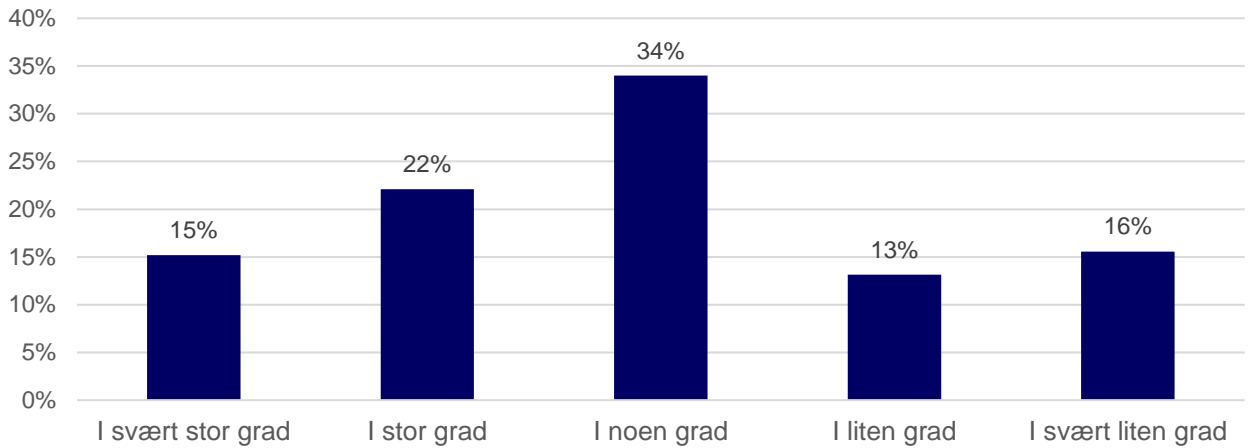
Hvor mange av dine kolleger jobber fra hjemmekontor minst 2 dager i uken?



Figur 0-3 Hjemmekontor blant kolleger (fast og midlertidig ansatte)

Av de samme respondentene opplever rundt 37 prosent av ansatte at de i stor eller svært stor grad kan bestemme selv hvor ofte de jobber hjemmefra.

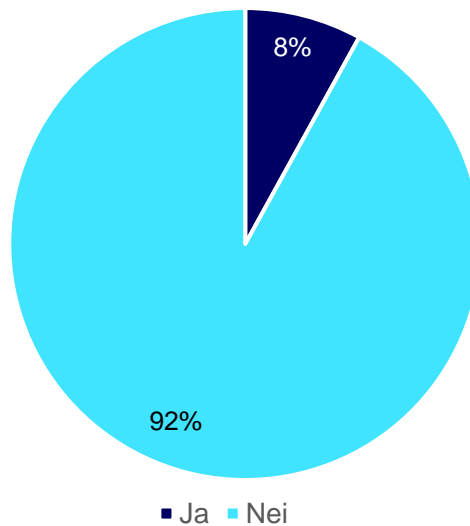
I hvilken grad kan du bestemme selv hvor ofte du vil jobbe hjemmefra?



Figur 0-4 Hjemmekontor: selvbestemmelse (fast og midlertidig ansatte)

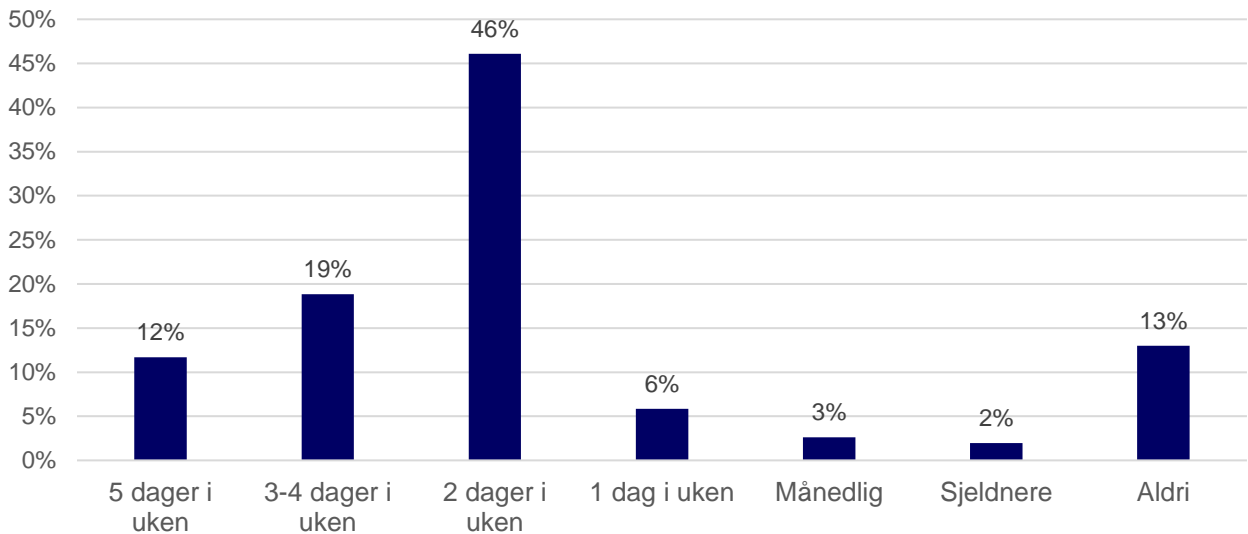
Alle respondentene utenom frilansere ble videre spurt om de har en avtale med arbeidsgiver om å jobbe hjemmefra et visst antall dager i uken (Figur 6-5). De 155 personene (8 prosent) som svarte ja ble så bedt om å oppgi hvor mange dager i måneden/uken avtalen gjaldt (figur 6-6). Nesten halvparten svarte to dager i uken (46 prosent).

Har du en avtale med arbeidsgiver om at du skal jobbe hjemmefra et visst antall dager i uken? (dvs. at du ikke har tilgang på kontor plass i arbeidsgivers lokaler disse dagene)



Figur 0-5 Avtale om å skulle jobbe fra hjemmekontor (fast og midlertidig ansatte)

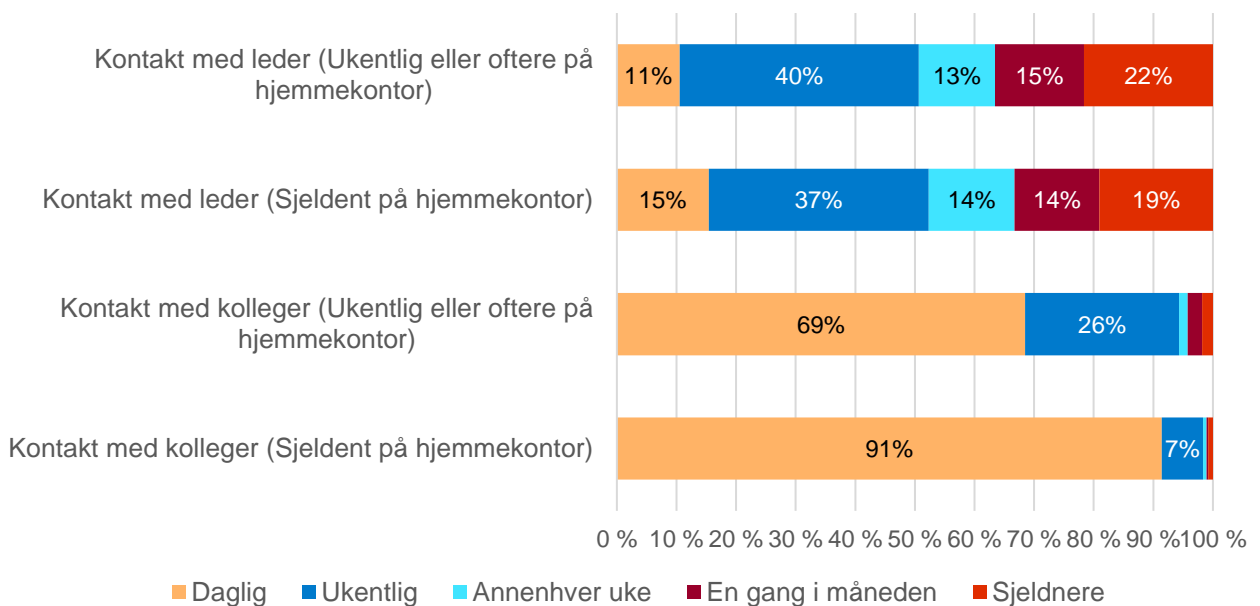
Hvor ofte er avtalen at du skal jobbe hjemmefra?



Figur 0-6 Avtale om å skulle jobbe fra hjemmekontor: antall dager (fast og midlertidig ansatte med avtale)

Vi spurte også alle med en fast eller midlertidig stilling hvor ofte de hadde kontakt med kolleger og leder. Svarene er presentert i figur 6-7. Vi skiller her mellom de som jobber en hel arbeidsdag fra hjemmekontor minst ukentlig (Hver dag, Flere dager i uken og En dag i uken), og de som sjeldnere er på hjemmekontor (Månedlig, Sjeldnere og Aldri). Blant de som minst ukentlig jobber på hjemmekontor er det 41 prosent som minst ukentlig har kontakt med sin leder, mot 52 prosent for de som sjeldnere er på hjemmekontor. Av de som minst ukentlig er på hjemmekontor har 60 prosent daglig kontakt med sine kolleger, mot 91 prosent blant de som sjeldnere er på hjemmekontor.

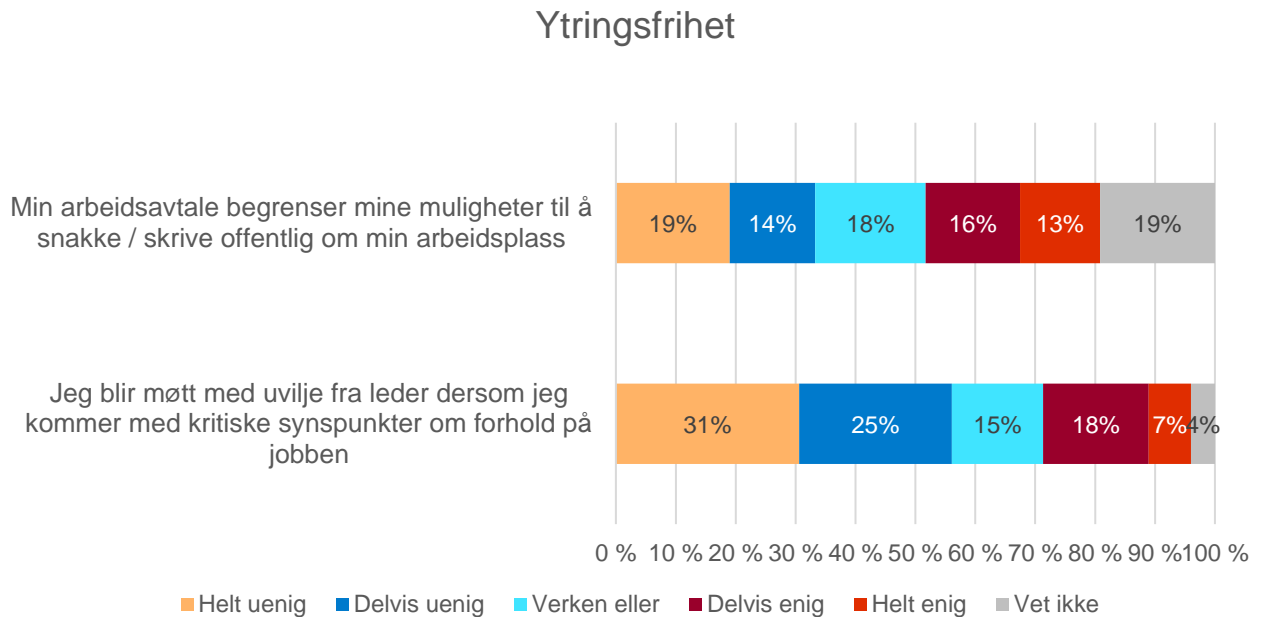
Kontakt med kolleger og leder



Figur 0-7 Kontakt med kolleger og leder etter bruk av hjemmekontor

7 Ytringsfrihet

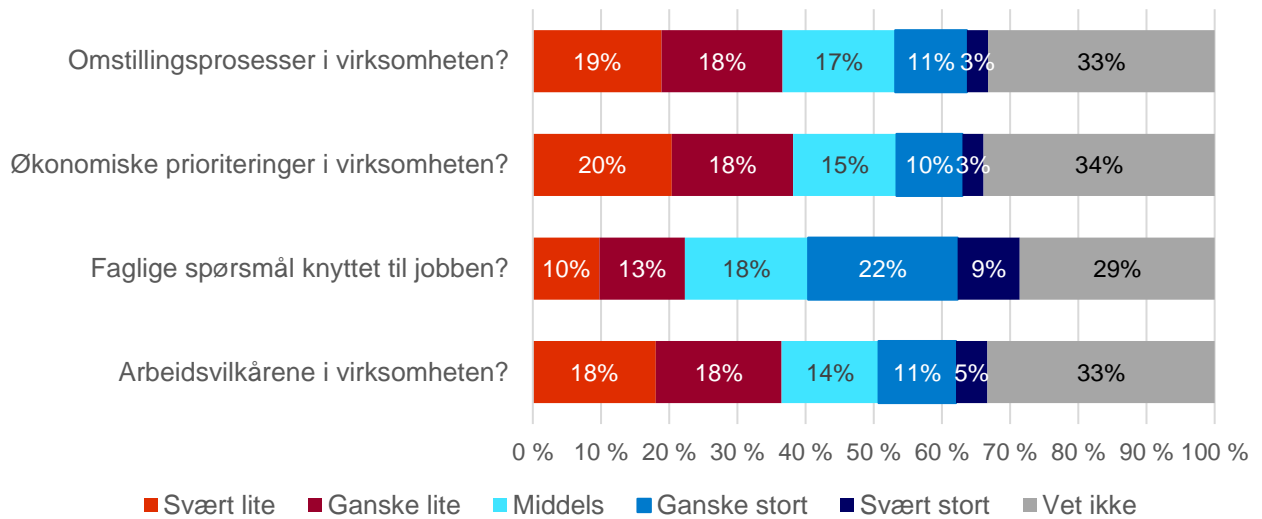
Vi har målt forskjellige aspekter ved ytringsfrihet i arbeidssituasjonen. I figur 7-1 ble respondentene som var fast ansatt og/eller midlertidig ansatt spurt hvor enige de var i utsagn relatert til ytringsfrihet når det kom til leder og arbeidsavtalen deres. Spørsmålene er hentet fra Trygstad og Ødegård (2022). 29 prosent svarte at de var delvis enig eller helt enig i at arbeidsavtalen deres begrenset mulighetene til å snakke eller skrive offentlig om arbeidsplassen. Videre svarte 25 prosent at de var delvis enig eller helt enig i at de ble møtt med uvilje fra leder dersom de kom med kritiske synspunkter om forhold på jobben.



Figur 0-1 Ytringsfrihet: arbeidsgiver (fast og midlertidig ansatte)

Videre spurte vi nærmere om hvor stort eller lite spillerom respondenten har når det kommer til å uttale seg kritisk til forskjellige aspekter ved bedriften (figur 7-2). Spørsmålene er hentet fra Trygstad og Ødegård (2022). Det området hvor flest oppgir stort spillerom er faglige spørsmål, der 31 prosent har svart ganske stort eller svært stort.

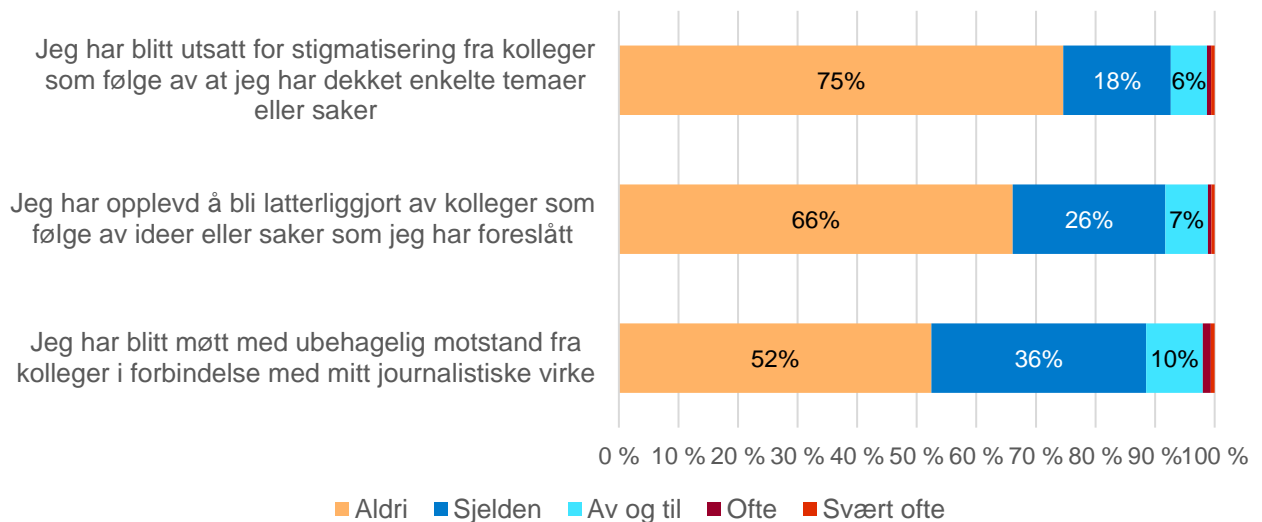
Hvor stort eller lite spillerom har du i bedriften du arbeider for når det gjelder å uttale deg kritisk i offentligheten, inkludert i sosiale medier, om ...



Figur 0-2 Ytringsfrihet i bedriften (fast og midlertidig ansatte)

I figur 7-2 har de samme respondentene blitt presentert forskjellige påstander knyttet mot ytringsfrihet i arbeidssituasjonen og kolleger. På samtlige av påstandene var det 2 prosent som svarte ofte eller svært ofte².

Ytringsfrihet og kolleger



Figur 0-3 Ytringsfrihet og kolleger (fast og midlertidig ansatte)

² Spørsmålet «Jeg har blitt møtt med ubehagelig motstand fra kolleger i forbindelse med mitt journalistiske virke» er tilpasset fra medieundersøkelsen 2021 publisert i Stavrum, et al (2022). NOU: En åpen og opplyst offentlig samtale. Ytringsfrihetskommisjonens utredning.

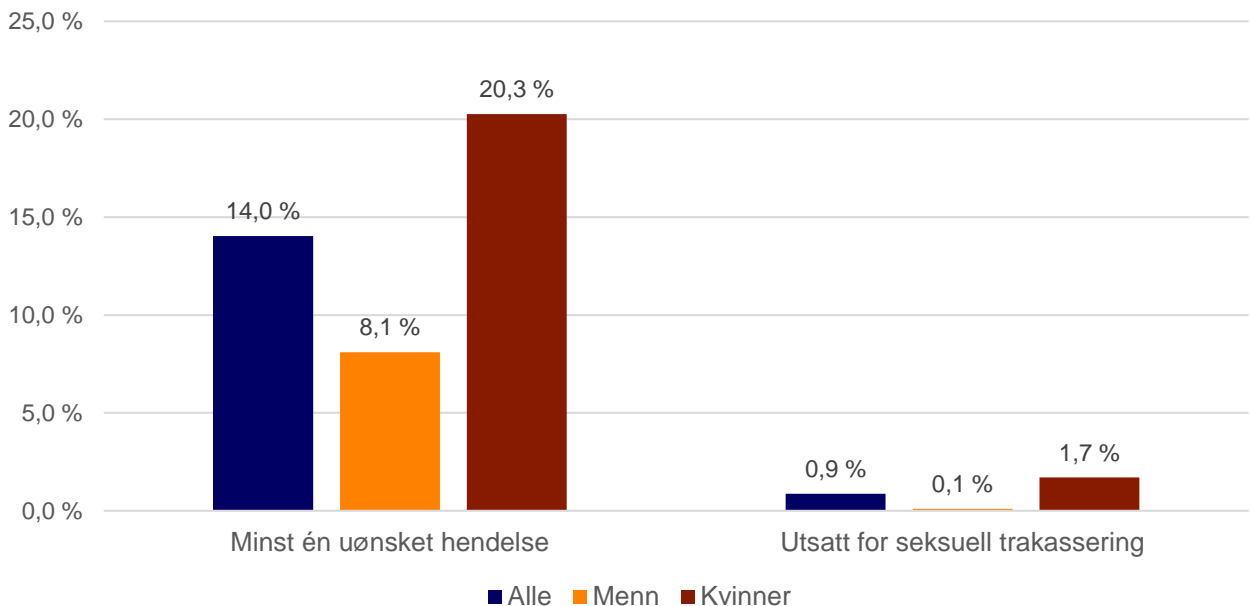
8 Seksuell trakassering

I alt svarte **0,9 prosent at de var blitt utsatt for seksuell trakassering eller overgrep**, mens 14 prosent svarte at de var utsatt for minst én av 11 former for uønsket seksuell oppmerksomhet (Figur 8-1). Seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet ble med målt med Bergen Sexual Harassment Scale (Nielsen et al., 2010).

I alt 0,9 prosent av respondentene svarte at de i løpet av de siste 6 månedene har blitt utsatt for seksuell trakassering eller overgrep på jobb eller i andre sammenhenger der kolleger har vært samlet (fester, kurs e.l.). Det var 0,1 prosent av menn og 1,7 prosent av kvinner. Til sammenligning svarte 4 prosent i 2017 at de var utsatt for seksuell trakassering (Idås & Backholm, 2020).

For å måle uønsket seksuell oppmerksomhet ble respondenten presentert for 11 forskjellige situasjoner som begynner med «Hvor mange ganger i løpet av de siste 6 månedene har du blitt utsatt for følgende på jobb eller i andre sammenhenger hvor kolleger har vært samlet», hvor respondenten svarer fra «Aldri» til «Mer enn 5 ganger». I alt 14 prosent av respondentene svarte at de var blitt utsatt for minst én av disse hendelsene de siste 6 månedene, 8 prosent for menn og 20 prosent for kvinner. Til sammenligning svarte 22 prosent at de var utsatt for minst en form for uønsket seksuell oppmerksomhet i 2017 (Idås & Backholm, 2020).

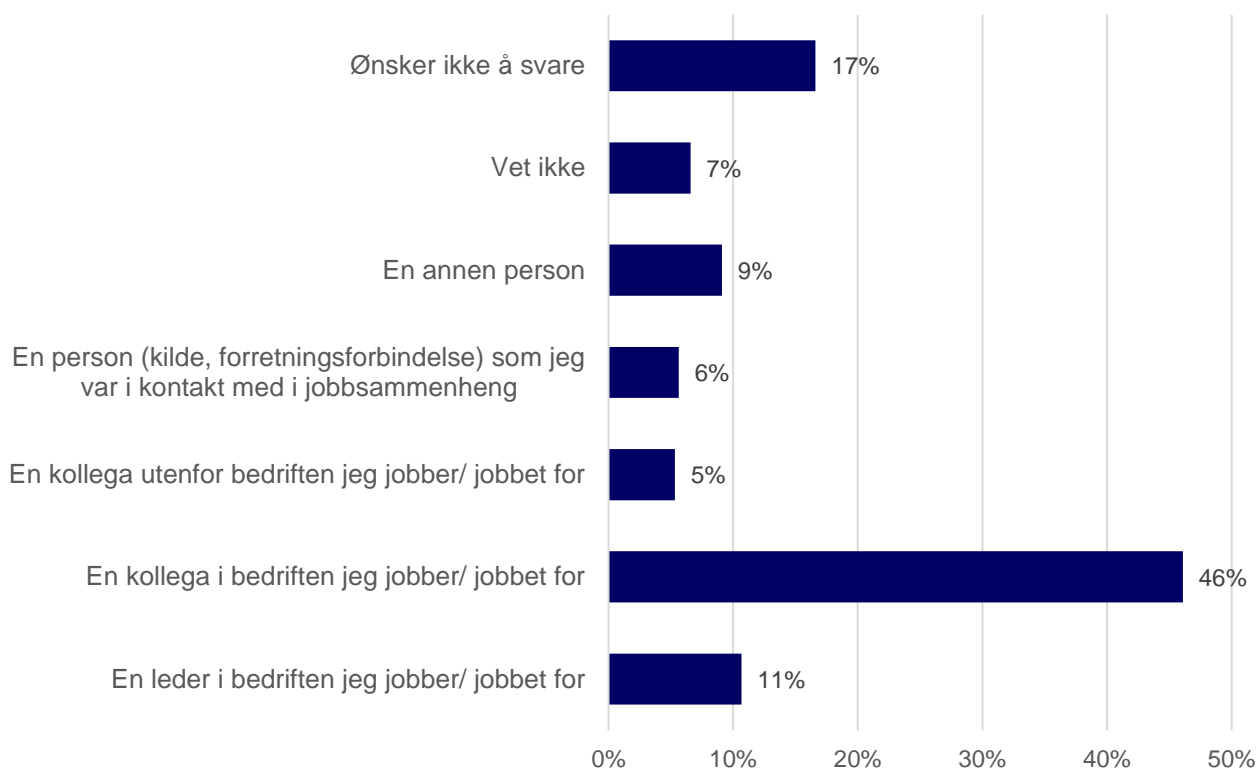
Svarene er presentert i sin helhet i tabell 8-1, hvor vi også har gruppert svarene på kvinner og menn. For «Minst én uønsket hendelse» slo vi sammen alle 11 utsagn for å finne ut hvor mange som hadde opplevd minst én av situasjonene de siste 6 månedene.



Figur 0-1 Seksuell trakassering og uønskede handlinger siste 6 måneder

De som oppga å ha blitt utsatt for seksuell trakassering eller overgrep, eller utsatt for minst én uønsket seksuell hendelse fikk også spørsmål om hvem som sto bak handlingen (figur 8-2). Det klart vanligste var at den som sto bak var en kollega i bedriften der personen jobber/jobbet (46 prosent), i tillegg var det 17 prosent som ikke ønsket å svare og 11 prosent som oppga en leder i bedriften.

Hvem stod bak den uønskede oppmerksomheten, trakasseringen eller overgrepet du ble utsatt for?



Figur 0-2 Seksuell trakassering og uønskede handlinger: hvem sto bak

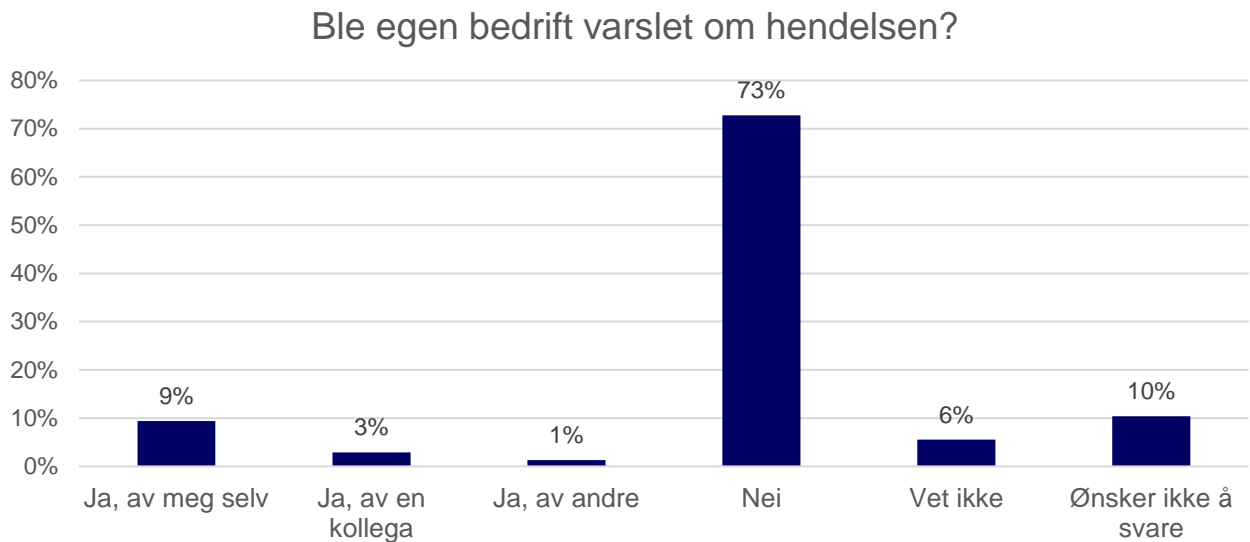
Tabell 0-1 Uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering³

		Andel (%)				Andel (%)				Andel (%)			
		Total (n = 2070)				Menn (n = 1055)				Kvinner (n = 1005)			
		Aldri	Én gang	2-5 ganger	> 5 ganger	Aldri	Én gang	2-5 ganger	> 5 ganger	Aldri	Én gang	2-5 ganger	> 5 ganger
1	Uønskede kommentarer angående din kropp, din klesdrakt eller din livsstil	91 %	5 %	3 %	1 %	93 %	4 %	2 %	1 %	89 %	6 %	4 %	1 %
2	Andre uønskede verbale kommentarer med seksuelt innhold, f.eks vitser eller kjønnsdiskriminerende uttalelser	92 %	3 %	3 %	1 %	97 %	2 %	1 %	0 %	87 %	5 %	6 %	2 %
3	Bilder eller objekter av seksuell art som var uønsket fra din side eller opplevdes ubehagelig for deg	99 %	1 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %	–	98 %	1 %	1 %	0 %
4	At det er spredt seksuelle rykter om deg	99 %	1 %	0 %	0 %	99 %	1 %	0 %	0 %	99 %	1 %	0 %	0 %
5	Seksuelt ladet stirring eller andre ubehagelige blikk	97 %	1 %	1 %	0 %	99 %	0 %	0 %	–	95 %	2 %	2 %	1 %
6	Uønskede telefonoppringninger eller brev med seksuelt innhold	99 %	0 %	0 %	0 %	99 %	0 %	0 %	–	99 %	1 %	1 %	0 %
7	Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, som f.eks. klapping, klyping eller omfavnelse	97 %	2 %	1 %	0 %	99 %	1 %	0 %	–	95 %	4 %	1 %	0 %
8	Uønskede seksuelle tilnærmelser som du opplevde som ubehagelig, men som ikke inneholdt lovnad om belønning	99 %	1 %	0 %	–	100 %	0 %	0 %	–	98 %	2 %	0 %	–
9	Uønskede forespørsler/krav om seksuelle tjenester med lovnad om belønning	100 %	0 %	0 %	–	100 %	–	–	–	100 %	0 %	0 %	–
10	Uønskede forespørsler/krav om seksuelle tjenester med trusler om straff eller sanksjoner ved avvisning	100 %	0 %	–	–	100 %	0 %	–	–	100 %	0 %	–	–
11	Seksuelt overgrep, forsøk på voldtekt eller faktisk voldtekt	100 %	–	–	–	100 %	–	–	–	100 %	–	–	–
12	Minst en uønsket hendelse	14 %				8 %				20 %			
13	Utsatt for seksuell trakassering	0,9 %				0,1 %				1,7 %			

³ Respondentene fikk også mulighet til å svare «ønsker ikke å svare» og «vet ikke». De som har valgt disse svarkategoriene er tatt ut fra prosentberegningene. Andelen som svarte vet ikke varierte mellom 0,1 og 3,15 prosent, og mellom 0,24 og 0,48 prosent ønsket ikke svare.

8.1 Varsling

Respondentene som oppga at de hadde vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, trakassering eller overgrep ble videre spurt om egen bedrift ble varslet om hendelsen (figur 8-3). I alt 73 prosent oppga at egen bedrift ikke ble varslet. Vi har da ikke skilt mellom hyppighet eller form for uønskede seksuelle oppmerksomhet. Blant de respondentene som svarte at de ble utsatt for seksuell trakassering var det 44 prosent som oppgav at egen bedrift ikke ble varslet.



Figur 0-3 Varsling

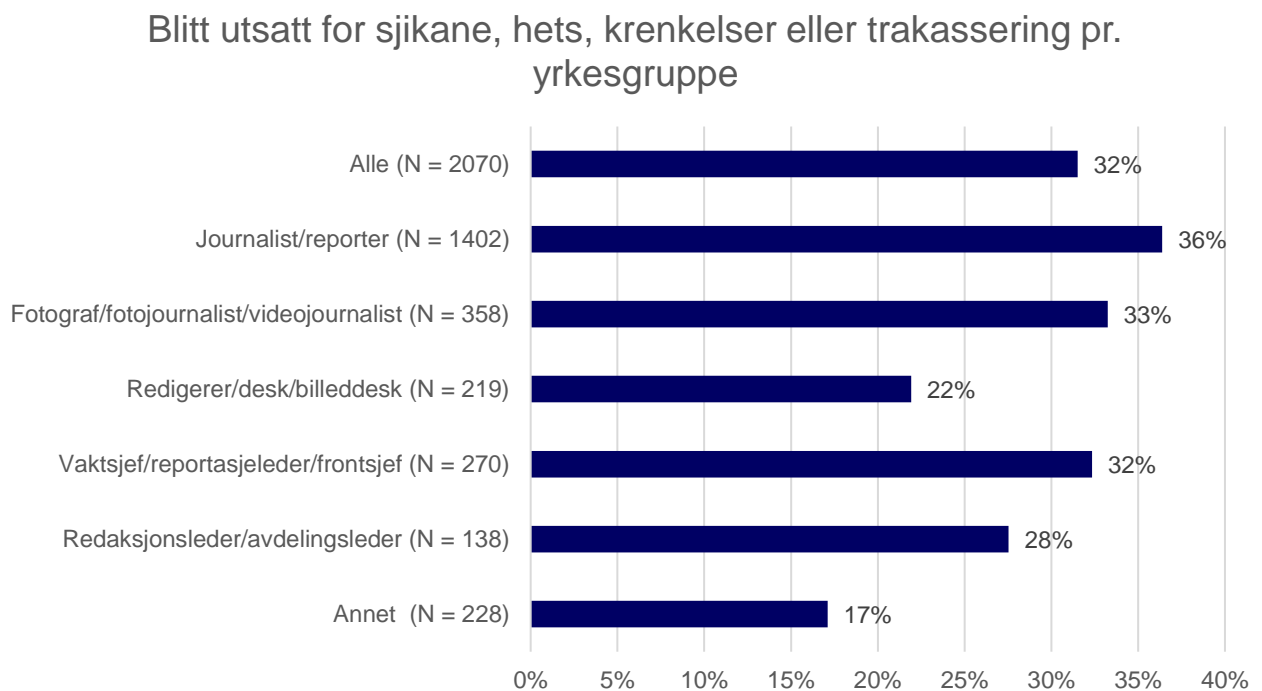
De ansatte som opplyste at de ikke varslet ble videre spurt hvorfor de ikke varslet. De vanligste grunnene var at respondenten ikke synes det var noe å varsle om (66 prosent), konfronterte vedkommende selv (10 prosent) og var redd for konsekvenser for sin stilling (9 prosent).

9 Trakassering, trusler og vold

32 prosent av NJ medlemmer opplever å ha blitt utsatt for sjikane, hets, krenkelser eller trakassering fra kilder, intervjuobjekter eller publikum det siste året.

Figur 9-1 viser andelen ansatte som har svart de har blitt utsatt for sjikane, hets, krenkelser eller trakassering fra kilder/ intervjuobjekter eller publikum minst én gang det siste året. Dette er målt ved å slå sammen spørsmålene «I løpet av det siste året, har det hendt at du har blitt utsatt for sjikane, hets, krenkelser eller trakassering fra kilder eller intervjuobjekter?» og «I løpet av det siste året, har det hendt at du har blitt utsatt for sjikane, hets, krenkelser eller trakassering fra publikum?».

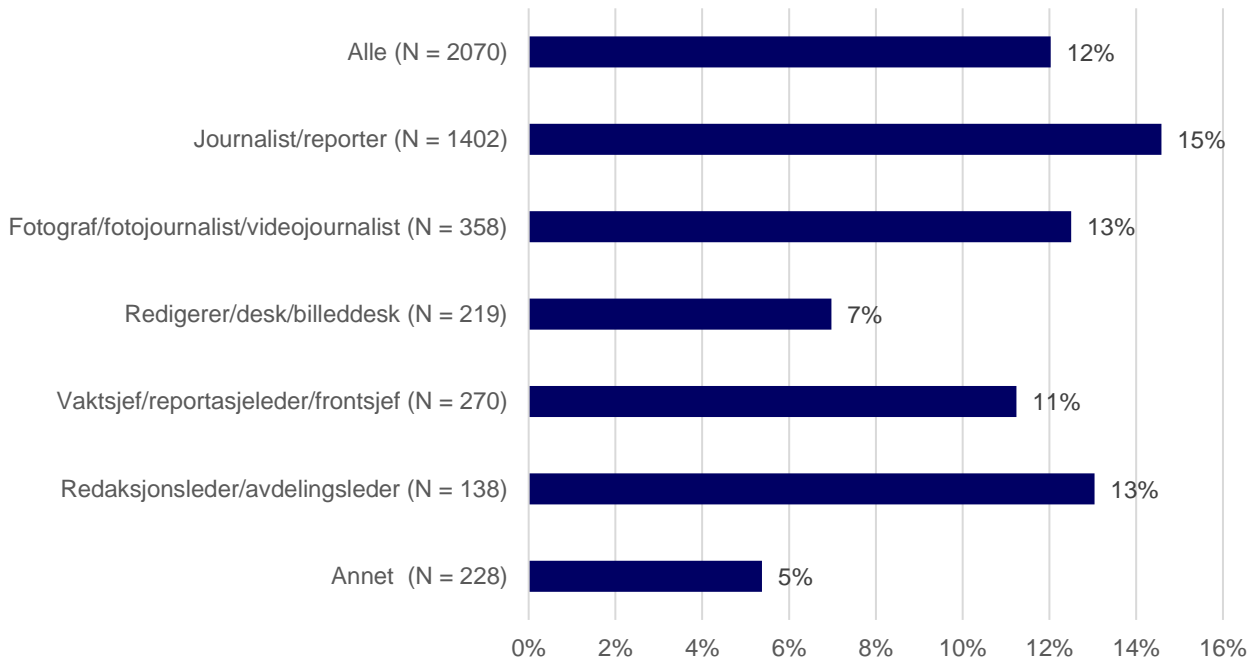
Figur 9-1 viser videre resultatene fordelt på de forskjellige yrkesgruppene. Den yrkesgruppen hvor flest oppga at de hadde blitt utsatt var journalister/reportere (36 prosent).



Figur 0-1 Trakassering i løpet av det siste året etter yrkesgruppe

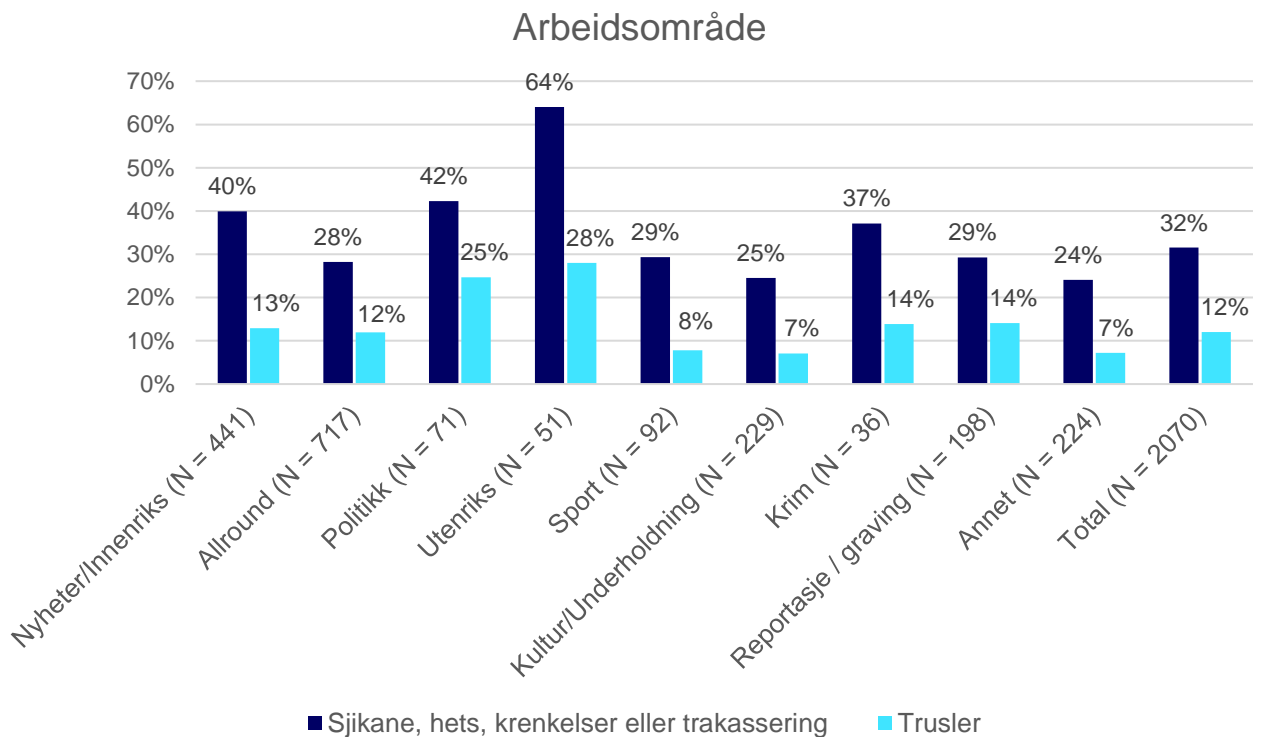
Medlemmene til Norsk Journalistlag fikk også spørsmål om de hadde blitt utsatt for trusler av kilder/intervjuobjekter eller publikum det siste året. Figur 9-2 viser andelen som har blitt utsatt for trusler minst én gang det siste året fordelt på yrkesgruppe. Igjen var det journalister/reportere hvor flest oppga at de hadde vært utsatt (15 prosent).

Blitt utsatt for trusler pr. yrkesgruppe



Figur 0-2 Blir utsatt for trusler i løpet av det siste året, etter yrkesgruppe

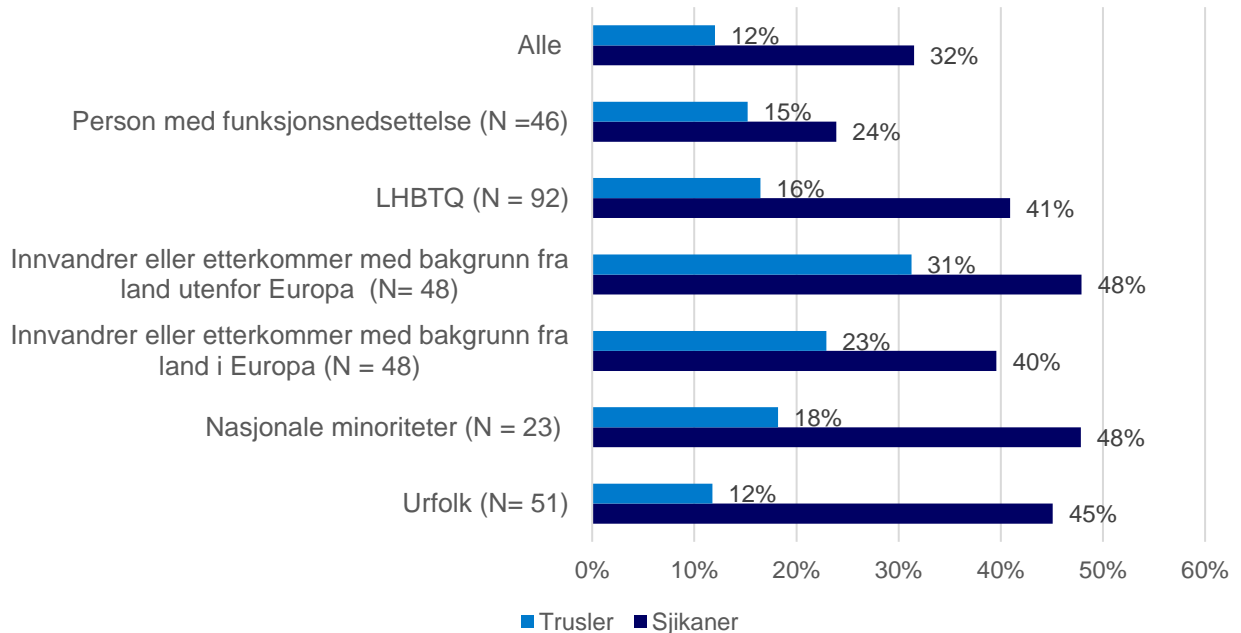
Figur 9-3 viser andelen som var utsatt for sjikane, hets, krenkelser eller trakassering fordelt på hvilket arbeidsområde de jobber med (figur 9-3). De som arbeidet med utenriks var den gruppen som oftest rapporterte at de hadde blitt utsatt for sjikane, hets, krenkelser eller trakassering (64 prosent) og trusler (28 prosent).



Figur 0-3 Blir utsatt for trakassering og trussler etter arbeidsområde

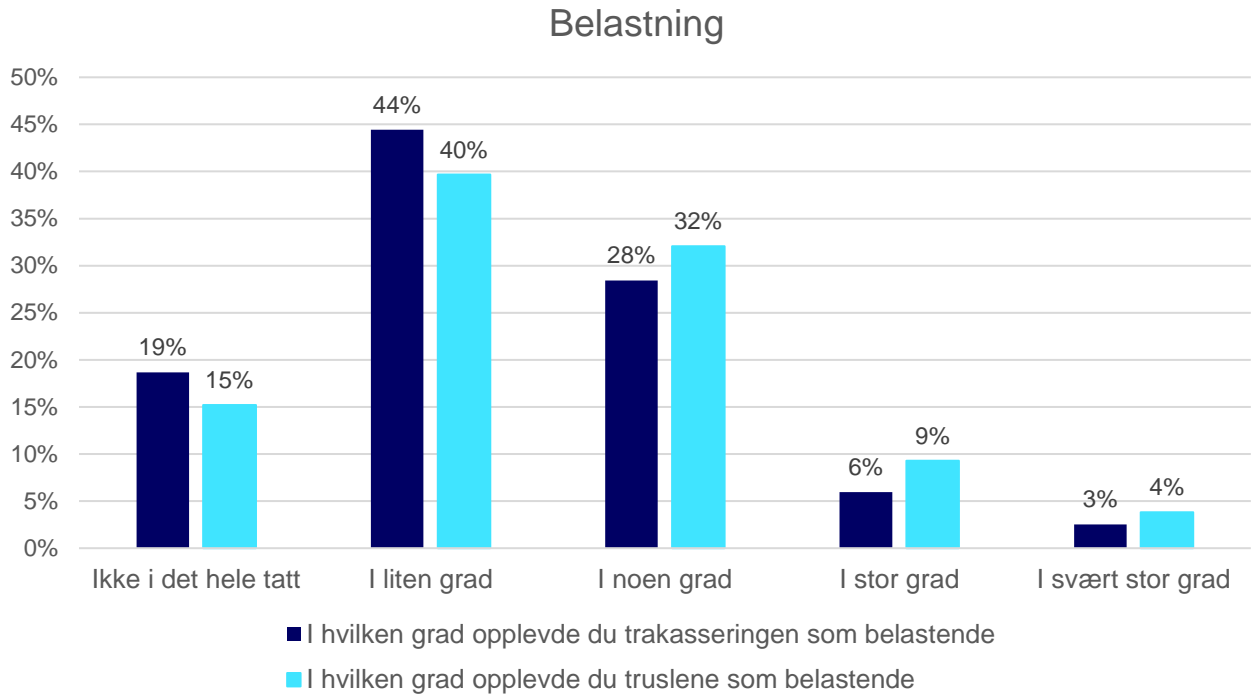
Figur 9-4 viser andelen som var utsatt for sjikane og trusler innenfor minoritetsgrupper. De fleste gruppene ligger over snittet for både sjikaner og trusler. Samtidig må det understrekes at antallet innenfor hver gruppe er relativt få og tallene derfor er mer usikker.

Trusler og trakassering hos minoritetsgrupper



Figur 9-4 Trusler og trakassering hos minoritetsgrupper

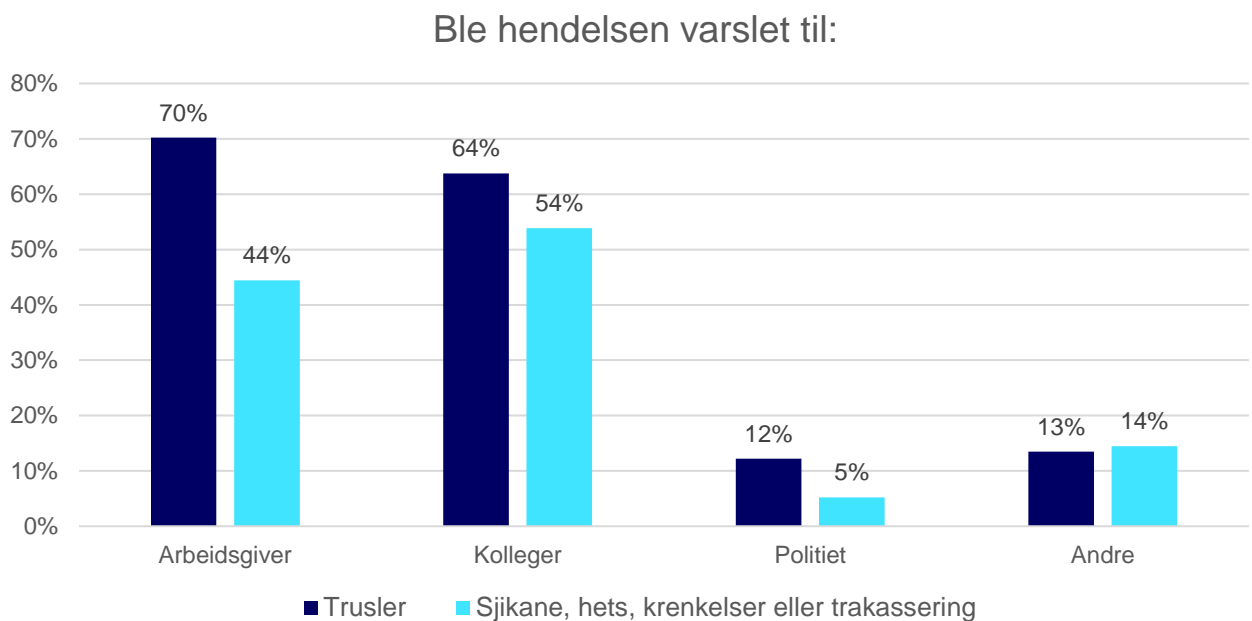
Respondentene ble også bedt om å oppgi hvor belastende de opplevde hendelsene (figur 9-5). Her oppga totalt 9 prosent av de som hadde opplevd trakassering det som belastende i stor eller svært stor grad. Blant de som hadde opplevd trusler var tallet 13 prosent.



Figur 0-5 Trakassering og trussler: belastning

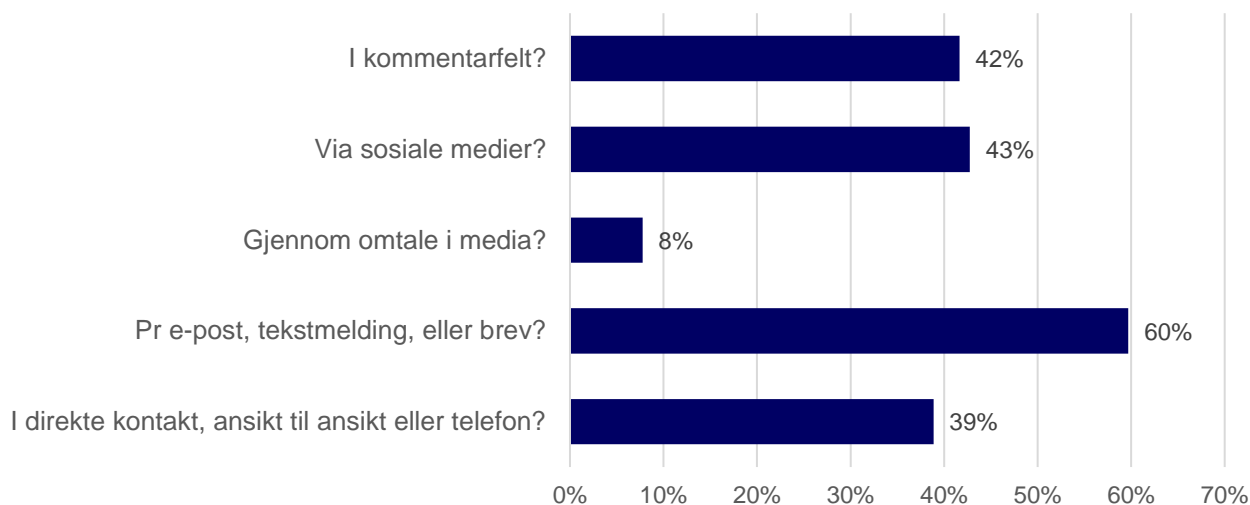
Til slutt ble respondentene bedt å oppgi hvor hendelsen ble varslet til (Figur 9-6) og hvilke kanaler hendelsen skjedde igjennom (Figur 9-7).

Når det kom til sjikane, hets, krenkelser eller trakassering, var det 66 prosent som bekreftet at hendelsen ble varslet. Videre var det 83 prosent av de som hadde blitt utsatt for trusler som oppga at hendelsen ble varslet. Den vanligste kanalen å bli sjikanert eller truet igjennom var kategorien «pr. e-post, tekstmelding eller brev».



Figur 0-6 Varsling av hendelser

Gjennom hvilke kanaler ble du sjikanert, hetset, krenket, trakassert eller truet av kilder, intervjuobjekter eller publikum?



Figur 0-7 Kanaler hvor hendelsen fant sted

Det ble også stilt spørsmål om respondenten hadde blitt utsatt for vold fra publikum og/eller kilder eller intervjuobjekter det siste året. Det var 0,45 prosent som hadde opplevd dette minst én gang. Grunnet personvern vil ikke gå nærmere inn på disse.

Til slutt spurte vi hvilke egenskaper ved respondenten som var knyttet opp mot hendelsen (Figur 9-8). Vi har ikke inkludert de svarkategoriene hvor mindre enn 5 prosent har svart. F.eks. var det kun 1 prosent som oppga religiøs tilhørighet som grunn.

Egenskaper knyttet opp mot sjikanen, truslene eller volden

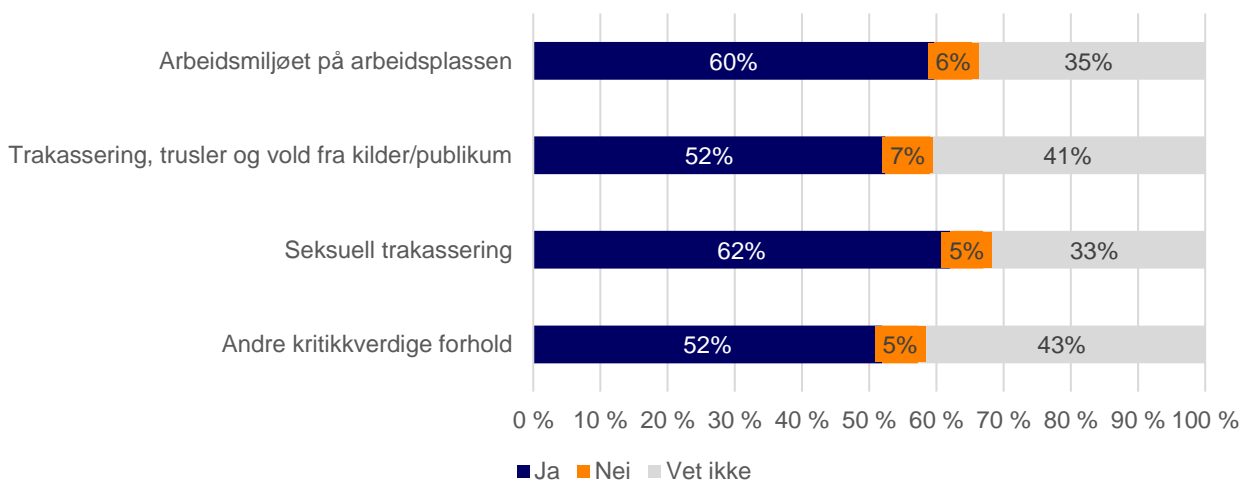


Figur 0-8 Egenskaper knyttet opp mot sjikanen, truslene eller volden

9.1 Varslingsrutiner

Alle respondentene som var fast ansatt og/eller i en midlertidig kontrakt fikk spørsmål om bedriften de arbeider i hadde skriftlige varslingsrutiner når det gjaldt kritikkverdige forhold (Figur 9-9).

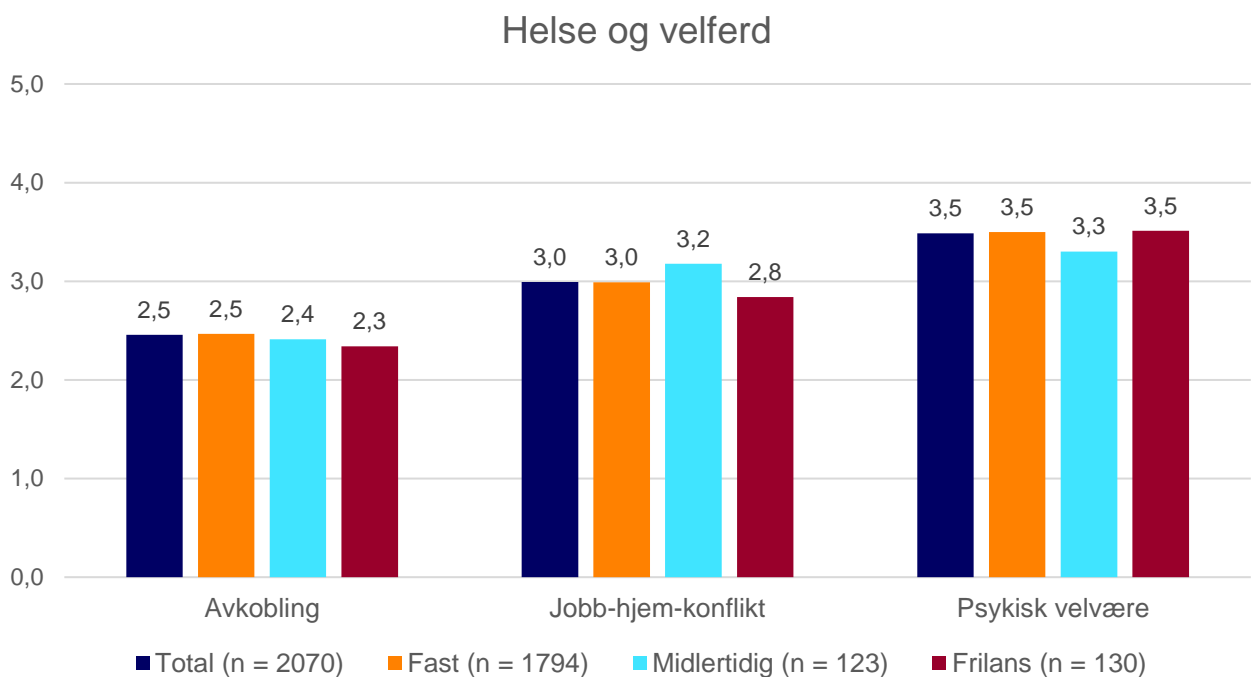
Har bedriften du arbeider i skriftlige varslingsrutiner når det gjelder:



Figur 0-9 Varslingsrutiner

10 Ansattes helse og velferd

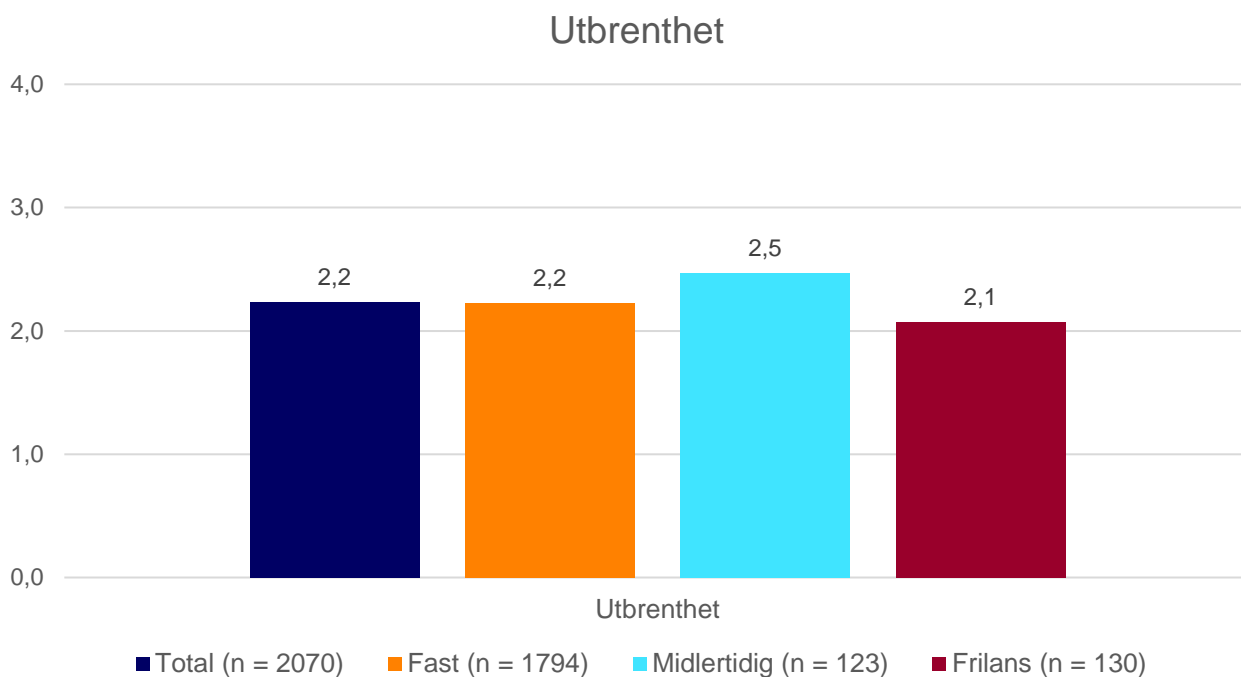
I figur 10-1 ser vi resultatene for ansattes helse og velferd. Avkobling (Sonnetag & Fritz, 2007) måler hvorvidt respondentene kobler av og slutter å tenke på jobb utenom arbeidstid. Ett eksempel på spørsmål som ble stilt er «Etter endt arbeidsdag får jeg en pause fra arbeidskravene». Jobb-hjem-konflikt (Gutek et al., 1991) måler hvorvidt kravene fra jobben kommer i konflikt med det ansatte må og ønsker å gjøre på fritiden. Ett eksempel på et utsagn er «På jobb har jeg så mye å gjøre at det går utover mine personlige interesser». Psykisk velvære måler positiv mental helse med Warwick-Edinburgh Mental Wellbeing Scale (WEMWBS)⁴ som inkluderer utsagn som «Jeg har vært optimistisk med hensyn til fremtiden». Alle er målt på en skala fra 1 til 5. Høye verdier samsvarer med at ansatte opplever mer av den gitte variabelen, eller i større grad har sagt seg enig i utsagnene. F.eks. høye verdier på avkobling indikerer at ansatte i større grad opplever å få en pause fra jobb etter endt arbeidsdag, høye verdier på jobb-hjem konflikt indikerer at ansatte i større grad har sagt seg enig i at jobben går ut over privatlivet.



Figur 0-1 Ansattes helse og velferd

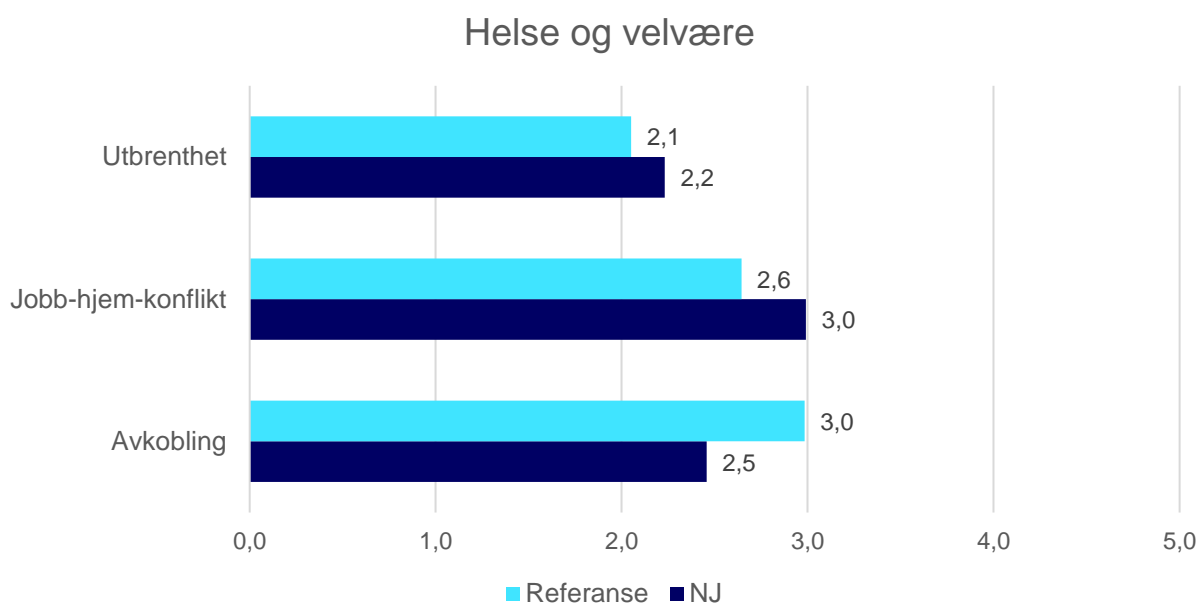
Figur 0-2 viser resultatene for utbrenthet. Utbrenthet er målt med Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) (Demerouti et al., 2010), med utsagn som «Jeg føler meg oppbrukt når arbeidsdagen er over». Utbrenthet er målt på en skala fra 1 Helt uenig til 4 Helt enig.

⁴ Warwick-Edinburgh Mental Wellbeing Scale (WEMWBS) © University of Warwick 2006, all rights reserved



Figur 0-2 Utbrenthet

Figur 10-3 viser resultatene fra NJ sine medlemmer sammen med et utvalg norske ansatte med mulighet for hjemmekontor (Ingelsrud et al., 2020).



Figur 0-3 Ansattes helse og velferd med referanseverdier

Referanser

- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., & Navarro, A. (2019). The third version of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Safety and health at work, 10*(4), 482-503.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(3), 209.
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology, 63*(3), 411-440.
- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations, 69*(5), 1045-1068.
- Grimsmo, A., & Heen, H. (2013). *Journalistundersøkelsen 2012*.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(4), 560-568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Idås, T., & Backholm, K. (2020). *Seksuell trakassering i norske redaksjoner – og hvorfor det ikke varsles*.
- Ingelsrud, M. H., Aksnes, S. Y., Bernstrøm, V. H., Egeland, C., Hansen, P. B., Pedersen, E., Underthun, A., & Weitzenboeck, E. M. (2020). Hjemme-Borte-Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernearbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 27*(4), 485-507.
- Nielsen, M. B., Bjørkelo, B., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2010). Sexual harassment: Prevalence, outcomes, and gender differences assessed by three different estimation methods. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma, 19*(3), 252-274.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology, 80*(1), 6.
- Trygstad, S. C., & Ødegård, A. M. (2022). *Ytringsfrihet og varsling fra et arbeidsgiverperspektiv*.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1512-1523. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>

Vedlegg

Norsk Journalistlag

1) * Samtykkeerklæring

Jeg samtykker til (flere valg mulig):

- å delta i undersøkelsen blant NJ sine medlemmer
- at mitt medlemsnummer lagres til prosjektslutt slik at jeg kan kontaktes for oppfølgingsundersøkelser og mine svar kobles på tvers av undersøkelser

2) Først ønsker vi å stille noen spørsmål om ditt arbeidsforhold

3) Hvordan er arbeidsforholdet ditt regulert?

- Fast ansatt
- Vikar/Tidsavgrenset kontrakt/prosjekt
- Frilanser
- Kombinasjon av frilans og ansatt/vikar/på tilkalling

4) Ønsker du fast stilling?

- Ja
- Ja, men kun i en interessant stilling
- Nei
- Vet ikke

5) Hvor lenge har du jobbet som Vikar/ Prosjektansatt/ Frilanser eller en kombinasjon av disse?

Rund av til nærmeste hele år

Hvis du tidligere har hatt en fast stilling, regn tiden etter at dette arbeidsforholdet ble avsluttet.

6) Hva jobber du hovedsakelig som/med? (Flere valg mulig)

- Journalist/reporter
- Fotograf/fotojournalist/videojournalist
- Redigerer/desk/billeddesk
- Vaktsjef/reportasjeleder/frontsjef
- Redaksjonsleder/avdelingsleder
- Annet

7) Hva er ditt hovedarbeidsområde?

- Nyheter/Innenriks
- Allround
- Politikk
- Utenriks
- Sport
- Kultur/Underholdning
- Krim
- Reportasje / graving / feature
- Annet

8) Hva er det primære dekningsområdet for mediebedriften du arbeider for/leverer til? (flere valg mulig)

- Lokalt
- Regionalt
- Nasjonalt
- Internasjonalt
- Fagpresse
- Annet

9) Hvilke redaksjonelle plattformer publiserer du primært på? (flere valg mulig)

- Papir
- Nett
- So-Me
- Radio
- TV
- Ikke relevant
- Annet

10) Er bedriften du arbeider for del av et av disse konsernene:

- Aller
- Amedia
- Discovery Group
- Egmont
- Mentor Medier
- NENT Group (P4 m.fl.)

- NRK
- Polaris Media
- Schibsted
- Annet konsern
- Ikke del av konsern
- Vet ikke

11) Har du flere jobber/arbeidsgivere?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

12) Har du flere oppdragsgivere?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

13) Er du:

- Leder med personalansvar
- Leder uten personalansvar
- Har ikke lederansvar

14) Nå ønsker vi å stille deg noen spørsmål om ditt arbeidsmiljø

	Alltid	Ofte	Noen ganger	Sjelden	Aldri/nesten aldri
Er arbeidsmengden din ujevnt fordelt slik at arbeid hoper seg opp?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor ofte har du ikke tid til å fullføre alle arbeidsoppgavene dine?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blir du hengende etter med arbeidsoppgavene dine?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Må du følge med på mange ting mens du arbeider?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Krever arbeidet ditt at du må huske på mange ting?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

						Jeg har ikke noen leder
		Noen ganger	Sjelden	Aldri/nesten aldri		
	Alltid	Ofte				

til dine jobbrelevante problemer, om det trengs?

Hvor ofte får du hjelp og støtte fra din oppdragsgiver, om det trengs?

	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

23) Hvor ofte har du kontakt...

		Annenhver uke	En gang i måneden	Sjeldnere	Ikke relevant	
	Daglig	Ukentlig				

...med kolleger på arbeidsplassen

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

...med lederen din på tomannshånd?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

24) Hvor ofte har du kontakt...

		Annenhver uke	En gang i måneden	Sjeldnere	Ikke relevant	
	Daglig	Ukentlig				

...med andre frilansere

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

...med oppdragsgiver på tomannshånd?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

			Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	I stor grad
						I svært stor grad

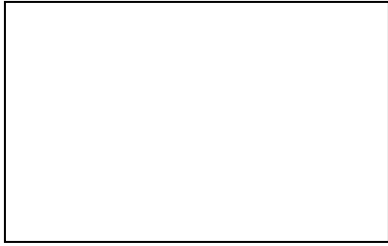
I hvilken grad opplever du at arbeidet ditt måles av arbeidsgiver/oppdragsgiver gjennom statistikk over oppslag, antall klikk, lesetid, seertid eller liknende?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

I hvilken grad er du selv inne og sjekker oppslag, antall klikk, lesetid, seertid eller liknende på egne saker i fritiden?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

26) Kommenter gjerne dette:



27) Nå kommer noen spørsmål om din arbeidstid

28) Hva er din avtalte arbeidstid per uke i hovedarbeidsforholdet?

Skriv inn antall timer (Kun hele tall eller desimaltall tillatt)

29) Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis i alt i hovedarbeidsforholdet?

Regn også med overtidstimer og ekstraarbeid hjemme i forbindelse med dette arbeidet. (Kun hele tall eller desimaltall tillatt)

Du svarte at du har mer enn en jobb/arbeidsgiver. **Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis til sammen i dine andre jobber/arbeidsforhold?** Regn også med overtidstimer og ekstraarbeid hjemme i forbindelse med dette arbeidet. (Kun hele tall eller desimaltall tillatt)

31) Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis i alt?

Regn også med overtidstimer og ekstraarbeid hjemme i forbindelse med dette arbeidet. (Kun hele tall eller desimaltall tillatt)

32) Hvordan er din avtalte arbeidstid?

- Dagtid (0600-1800)
- Turnus
- Har ikke avtalt arbeidstid

33) Har du en vaktplan?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

34) Har du de siste 6 månedene i din vaktplan hatt...

	Ja	Nei	Ikke relevant
... morgenvakt? (vakter som starter fra og med 6, men før kl. 7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... kveldsvakt? (vakter som slutter mellom kl. 18 og 23)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... nattevakt? (alle vakter som helt heller delvis inkluderer tidsrommet fra 23 til 6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... helgevakt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... beredskaps-/bakvakter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35) I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet mer enn 10 timer i løpet av et døgn?

- Hver dag Flere dager i uken En dag i uken Månedlig Sjeldnere Aldri

36) I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet etter kl. 21.00?

- Hver dag Flere dager i uken En dag i uken Månedlig Sjeldnere Aldri

37) I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet på søndag?

- Hver uke Månedlig Sjeldnere Aldri

38) I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du hatt mindre enn 11 timer sammenhengende helt fri i løpet av 24 timer?

f.eks. hvis du har sluttet en arbeidsøkt etter kl. 22 på kvelden, og startet jobb innen kl. 9 på morgenen dagen etter.

- Hver dag Flere dager i uken En dag i uken Månedlig Sjeldnere Aldri

39) Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken eller	Delvis enig	Helt enig	Vet ikke
Jeg bruker smarttelefonen/nettbrettet intensivt utenom arbeidstid til arbeidsrelaterte oppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg forpliktet til å svare på jobbrelaterte henvendelser utenom arbeidstid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg sjekker jobbrelaterte meldinger frem til jeg legger meg for å sove	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidsgiver forventer at jeg er tilgjengelig for jobbrelaterte henvendelser utenom ordinær arbeidstid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40) Hvor mye kontroll har du over:

	Ingen	Lite	Verken mye eller lite	Ganske mye	Svært mye	Vet ikke/ikke relevant
... når du begynner og slutter hver arbeidsdag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... antall timer du jobber hver uke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... når du tar et par timer fri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... når du tar ferie eller fridager	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41) Er det vanskelig for deg å skille mellom hva som er arbeid og hva som er fritid?

- I meget høy grad
- I høy grad
- I noen grad
- I liten grad
- I meget liten grad

42) Hender det at du gjør deg utilgjengelig for henvendelser fra jobben?

- Flere ganger i uken
- Ca en gang i uken
- Et par ganger i måneden
- Sjelden

Aldri/ nesten aldri

43) Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken eller	Delvis enig	Helt enig	Vet ikke
Jeg liker ikke å måtte tenke på jobben på fritiden min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg foretrekker å holde jobb og fritid adskilt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg liker ikke at jobben flyter over i privatlivet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg foretrekker å legge bort jobben helt på slutten av arbeidsdagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nå kommer noen spørsmål om ytringsfrihet i arbeidssituasjonen

45) Hvor enig er du i følgende påstander om forholdene på arbeidsplassen din det siste året:

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken eller	Delvis enig	Helt enig	Vet ikke
Jeg blir møtt med uvilje fra leder dersom jeg kommer med kritiske synspunkter om forhold på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min arbeidsavtale begrenser mine muligheter til å snakke / skrive offentlig om min arbeidsplass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Aldri	Sjelden	Av og til	Ofte	Svært ofte	Ikke relevant	Ønsker ikke å svare
Jeg har blitt møtt med ubehagelig motstand fra kolleger i forbindelse med mitt journalistiske virke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har opplevd å bli latterliggjort av kolleger som følge av ideer eller saker som jeg har foreslått	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har blitt utsatt for stigmatisering fra kolleger som følge av at jeg har dekket enkelte temaer eller saker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

47) Hvor stort eller lite spillerom har du i bedriften du arbeider for når det gjelder å uttale deg kritisk i offentligheten, inkludert i sosiale medier, om ...?

Vi tenker ikke på forhold som er underlagt taushetsplikt

	Svært lite	Ganske lite	Middels	Ganske stort	Svært stort	Vet ikke
Arbeidsvilkårene i virksomheten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglige spørsmål knyttet til jobben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Økonomiske prioriteringer i virksomheten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omstillingsprosesser i virksomheten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

48) Nå kommer noen spørsmål om bruk av hjemmekontor

49) Har du mulighet til å jobbe hjemmefra om du skulle ønske det?

Med hjemmefra mener vi også andre steder som du velger selv, som f.eks. en fritidsbolig, på toget eller på en kafé.

- Ja, som fast ordning
- Ja, men kun ved behov
- Nei
- Ikke sikker

50) Hvor ofte jobber du hjemmefra hele dagen?

Vi ønsker opplysninger om arbeid fra hjemmekontor, fra hytta eller andre steder

- Hver dag Flere dager i uken En dag i uken Månedlig Sjeldnere
- Aldri

I dette spørsmålet ønsker vi opplysninger om arbeid i hovedyrke som skjer utenom ordinær arbeidstid, enten det skjer fra hjemmet, tog/buss, kafe eller andre steder

51) Hvor ofte jobber du hjemmefra utenom ordinær arbeidstid? Skjer det ...

- Hver dag Flere dager i uken En dag i uken Månedlig Sjeldnere
- Aldri

52) I hvilken grad kan du bestemme selv hvor ofte du vil jobbe hjemmefra?

- I svært stor grad I stor grad I noen grad I lite grad I svært liten grad
- Ikke relevant

53) Hvor mange av dine kolleger jobber fra hjemmekontor minst 2 dager i uken?

- 0-20% 21-40% 41-60% 61-80% 81-100% Vet ikke

54) Har du en avtale med arbeidsgiver om at du skal jobbe hjemmefra et visst antall dager i uken?

dvs. at du ikke har tilgang på kontor plass i arbeidsgivers lokaler disse dagene

Ja Nei

55) Hvor ofte er avtalen at du skal jobbe hjemmefra?

dvs. at du ikke har tilgang på kontor plass i arbeidsgivers lokaler disse dagene

- 5 dager i uken
- 3-4 dager i uken
- 2 dager i uken
- 1 dag i uken
- Månedlig
- Sjeldnere
- Aldri

56) Har du benyttet deg av følgende kompetansehevende tilbud de siste to årene?

	Ja	Nei	Vet ikke
Kurs i regi av IJ (Institutt for Journalistikk)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurs/stipend i regi av STUP/FriStup (Pressens studiepermisjonsordning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jobbrelaterte bedriftsinterne kurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annen jobbrelatert kompetanseheving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

57) Hva er årsaken til at du har deltatt på kompetansehevende tilbud de siste to årene?

	Ja	Nei	Vet ikke
Arbeidssituasjonen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Livssituasjonen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pandemien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egen prioritering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidsgivers prioritering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre forhold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

58) Hva er årsaken til at du har ikke har deltatt på kompetansehevende tilbud de siste to årene?

	Ja	Nei	Vet ikke
Arbeidssituasjonen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Livssituasjonen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pandemien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egen prioritering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidsgivers prioritering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre forhold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

59) Kommenter gjerne dette:

Nå kommer noen spørsmål om krigen i Ukraina

60) Har du vært med å dekke krigen i Ukraina?

- Ikke i det hele tatt
 I liten grad
 I noen grad
 I stor grad
 I svært stor grad

61) Når du har deltatt i dekningen av krigen i Ukraina, har du:

	Ja	Nei
Oppholdt deg i Ukraina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppholdt deg i nabolandene til Ukraina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vært i kontakt med flyktninger i Norge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jobbet som redigerer av materiale fra krigsdekningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deltatt i den løpende nyhetsdekningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

62) I hvilken grad har du opplevd det å dekke krigen/krigens konsekvenser som belastende?

- Ikke i det hele tatt
 I liten grad
 I noen grad
 I stor grad
 I svært stor grad

63) Nå kommer noen spørsmål om negative handlinger og opplevelser

Tenk på sist gang du ble utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, trakassering eller overgrep.

66) Hvem stod bak den uønskede oppmerksomheten, trakasseringen eller overgrepet du ble utsatt for?

- En leder i bedriften jeg jobber/ jobbet for
- En kollega i bedriften jeg jobber/ jobbet for
- En kollega utenfor bedriften jeg jobber/ jobbet for
- En person (kilde, forretningsforbindelse) som jeg var i kontakt med i jobbsammenheng
- En annen person
- Vet ikke
- Ønsker ikke å svare

Tenk på sist gang du ble utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, trakassering eller overgrep.

67) Ble egen bedrift varslet om hendelsen?

- Ja, av meg selv
- Ja, av en kollega
- Ja, av andre
- Nei
- Vet ikke
- Ønsker ikke å svare

Tenk på sist gang du ble utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, trakassering eller overgrep.

68) Hva var årsaken til at du ikke varslet om hendelsen?

- Visste ikke hvor jeg kunne varsle
- Ble truet til ikke å varsle
- Var redd for hvilke konsekvenser det kunne få for min stilling
- Hensynet til overgriperens familie/barn
- Skammet meg over det som hadde skjedd
- Konfronterte selv den som sto bak trakasseringen/overgrepet om at det var uønsket
- Syntes ikke det var noe å varsle om
- Hendelsen ble varslet av andre
- Annet
- Vet ikke
- Ønsker ikke å svare

69) I hvilken grad opplevde du den uønsket seksuelle oppmerksomheten, trakasseringen eller overgrepet som belastende?

Ikke i det hele tatt I liten grad I noen grad I stor grad I svært stor grad

70) I løpet av det siste året, har det hendt at du har..

	Nei	1-2 ganger	3-5 ganger	6-10 ganger	Flere enn 10 ganger
..blitt utsatt for sjikane, hets, krenkelser eller trakassering fra kilder eller intervjuobjekter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
..blitt utsatt for sjikane, hets, krenkelser eller trakassering fra publikum?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

71) I hvilken grad opplevde du trakasseringen som belastende?

Ikke i det hele tatt I liten grad I noen grad I stor grad I svært stor grad

72) Ble hendelsen varslet til:

	Ja	Nei	Vet ikke
Arbeidsgiver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kolleger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Politiet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

73) I løpet av det siste året, har det hendt at du har..

	Nei	1-2 ganger	3-5 ganger	6-10 ganger	Flere enn 10 ganger
..blitt utsatt for trusler fra kilder eller intervjuobjekter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
..blitt utsatt trusler fra publikum?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

74) I hvilken grad opplevde du truslene som belastende?

Ikke i det hele tatt I liten grad I noen grad I stor grad I svært stor grad

75) Ble hendelsen varslet til:

	Ja	Nei	Vet ikke
Arbeidsgiver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kolleger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Politiet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

76) I løpet av det siste året, har det hendt at du har..

	Nei	1-2 ganger	3-5 ganger	6-10 ganger	Flere enn 10 ganger
..blitt utsatt for vold fra kilder eller intervjuobjekter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
..blitt utsatt for vold fra publikum?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

77) I hvilken grad opplevde du det å bli utsatt for vold som belastende?

Ikke i det hele tatt I liten grad I noen grad I stor grad I svært stor grad

78) Ble hendelsen varslet til:

	Ja	Nei	Vet ikke
Arbeidsgiver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kolleger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Politiet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

79) Gjennom hvilke kanaler ble du sjikanert, hetset, krenket, trakassert eller truet av kilder, intervjuobjekter eller publikum?

	Nei	1-2 ganger	3-5 ganger	6-10 ganger	Flere enn 10 ganger
I direkte kontakt, ansikt til ansikt eller telefon?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pr e-post, tekstmelding, eller brev?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gjennom omtale i media?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nei	1-2 ganger	3-5 ganger	6-10 ganger	Flere enn 10 ganger
Via sosiale medier?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I kommentarfelt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

80) Hvilke egenskaper ved deg knyttes i tilfelle sjikanen, truslene eller volden til? (flere alternativer mulige)

- Kjønn
- Seksuell legning
- Urfolk
- Etnisitet/hudfarge
- Alder
- Dialekt/aksent
- Funksjonshemming
- Politisk tilhørighet
- Religiøs tilhørighet
- Min rolle som journalist
- Min rolle som feminist
- Min rolle som kommentator
- Min rolle som programleder/avvikler
- Sjikanen går på den journalistiske saken og ikke meg som person
- Annet

81) Har bedriften du arbeider i skriftlige varslingsrutiner når det gjelder:

	Ja	Nei	Vet ikke
Arbeidsmiljøet på arbeidsplassen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trakassering, trusler og vold fra kilder/publikum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuell trakassering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre kritikkverdige forhold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

82) Nå kommer noen spørsmål om hvordan du har det

83) Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander? Etter endt arbeidsdag:

Helt uenig	Delvis uenig	Verken eller	Delvis enig	Helt enig	Vet ikke
---------------	-----------------	-----------------	----------------	--------------	-------------

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken eller	Delvis enig	Helt enig	Vet ikke
... glemmer jeg jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... tenker jeg ikke på jobben i det hele tatt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... distanserer jeg meg selv fra arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.... får jeg en pause fra arbeidskravene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

84) Påstander om jobb-fritid-balanse

	Helt enig	Delvis enig	Verken eller	Delvis uenig	Helt uenig
Etter jobb er jeg som regel for trøtt til å gjøre mye av det jeg skulle ønske å gjøre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På jobb har jeg så mye å gjøre at det går utover mine personlige interesser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min familie/mine venner liker ikke at jeg så ofte er opptatt med arbeidsoppgaver hjemme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min jobb opptar tid jeg heller ville ha tilbrakt med familie/venner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

85) Nedenfor finner du en del utsagn om følelser og tanker. Vennligst kryss av for det som best beskriver din opplevelse for hvert utsagn de siste 2 ukene.

	Ikke i det hele tatt	Sjelden	En del av tiden	Ofte	Hele tiden
Jeg har vært optimistisk med hensyn til fremtiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har følt meg nyttig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har følt meg avslappet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har håndtert problemer på en god måte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har tenkt klart	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har følt nærhet til andre mennesker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har vært i stand til å ta egne avgjørelser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

86) Tenk på arbeidet ditt. Hvor enig eller uenig er du i følgende beskrivelser:

	Helt enig	Enig	Uenig	Helt uenig	Vet ikke/ikke aktuelt
Jeg føler meg sliten når jeg står opp om morgenen og vet at jeg må på jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg trenger mer tid nå enn tidligere for å hente meg inn etter jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg klarer belastninger i arbeidet mitt bra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler at arbeidet tømmer meg følelsesmessig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har som regel overskudd til fritidssysler etter endt arbeidsdag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg oppbrukt når arbeidsdagen er over	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Som regel håndterer jeg arbeidsmengden min bra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg som regel kvikk og opplagt i jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Til slutt har vi noen spørsmål om deg

87) Kjønn:

- Kvinne
- Mann
- Annet

88) Alder

89) Identifiserer du deg som en eller flere av følgende grupper (flere valg mulig):

- Urfolk
- Nasjonale minoriteter (kvener/norskfinner, jøder, skogfinner, romer og romanifolk/tatere)
- Innvandrere eller etterkommere med bakgrunn fra land i Europa
- Innvandrere eller etterkommere med bakgrunn fra land utenfor Europa
- LHBTQ
- Person med funksjonsnedsettelse
- Ingen av de overnevnte

90) Hvilke av følgende påstander beskriver best din boligsituasjon?

- Jeg bor sammen med ektefelle / samboer
- Jeg bor sammen med ektefelle / samboer og barn
- Jeg bor sammen med mine barn
- Jeg bor sammen med mine foreldre
- Jeg bor alene
- Jeg deler bolig med andre voksne (bofellesskap eller tilsvarende)
- Annet

91) Har du ansvar for: (flere svar mulig)

- Barn i barnehagealder
- Barn på barneskolen
- Barn på ungdomsskolen
- Ungdom på videregående skole
- Annen familie/nærstående med omsorgsbehov
- Ingen av delene

POSTADRESSE:

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – storbyuniversitetet
Stensberggata 26
Postboks 4, St. Olavs Plass
0130 Oslo

TELEFON:

67 23 50 00

E-POST:

postmottak-afi@oslomet.no