



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGAVE

Livet i limbo: Midlertidighet og dens påvirkning på motivasjon og kultur i mediebransjen.

Life in limbo: Impermanence and its impact on motivation and culture in the media industry.

Anne Helmen, Kristiane Hauge Bjønnes, Synnøve Innvær,
Tone Brakedal og Vilde Moe Havre

Økonomi og administrasjon

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Institutt for økonomi og administrasjon

Veileder: Tina Åsgård

12.05.2023

Sammendrag

Denne bacheloroppgavens formål er å forstå fenomenet midlertidig ansettelse fra de ansattes perspektiv og kartlegge deres motivasjon samt opplevelse av kultur på arbeidsplassen. Gjennom bruk av ulike motivasjonsteorier og teorier om organisasjonskultur har vi forsøkt å besvare følgende problemstilling:

«Hvordan påvirker midlertidig ansettelse motivasjon og organisasjonskultur i mediebransjen?»

Vi har fulgt en kvalitativ tilnærming i oppgaven og har innhentet datamaterialer fra åtte informanter fra fem forskjellige mediebedrifter. Flere av informantene har variert erfaring fra ulike mediebedrifter, noe som har gitt oss et vidt perspektiv på om fenomenet er utbredt i bransjen generelt eller begrenset til enkelte virksomheter. Vi har gjort et strategisk utvalg av informanter som enten har vært eller er midlertidig ansatt, og deretter gjennomført fokuserte intervjuer. Ved å rette søkelyset mot de midlertidig ansattes perspektiver, ønsker vi i denne forskningen å belyse deres erfaringer rundt den utbredte tilknytningsformen.

Våre funn indikerer at det er en etablert norm i mediebransjen at ansatte ofte begynner i midlertidige stillinger som tilkallingsvikarer eller vikariat. Flere av informantene forventet å starte i slike midlertidige stillinger og så det som en mulighet til å komme inn i bransjen. Imidlertid opplevde de en demotiverende effekt da de ikke ble tilbudt fast ansettelse mot slutten av arbeidsforholdet. Likevel rapporterte alle informantene om tilfredsstillende av behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet, selv om det var noen forskjeller mellom midlertidig og fast ansatte. Vi fant også at det eksisterer en kultur der midlertidig ansatte ofte har ugunstige arbeidstider og oppfattes som forventet å yte mer enn de fast ansatte. Videre observerte vi subkulturer blant de yngre i mediebransjen. I tillegg avdekket vi uheldige situasjoner som oppsto på grunn av ubalanse i maktforholdet mellom leder og midlertidig ansatt.

Abstract

This bachelor thesis focuses on understanding how the temporary employment form affects motivation and organizational culture in the media industry. The purpose of the thesis is to shed light on the phenomenon of impermanent employment from the employees' perspective and to map their motivation and experience of the workplace culture. By applying various motivation theories and theories of organizational culture, we have answered the following research question:

«How does impermanent employment affect motivation and organizational culture in the media industry?»

We have followed a qualitative approach in the thesis and have collected data from eight informants from five different media companies. Most of the informants have experience from several media companies, which has contributed to tell us the impact temporary employment has in individual organizations as well as across the industry. We made a strategic choice of selecting informants who have either been or are currently temporary employees, and then conducted focused interviews. By focusing on the temporary employees' perspectives, the research aims to shed light on their experiences with the widespread employment form.

Our findings show that it is a norm in the media industry for new hires to enter into temporary or on-call positions. Several of the informants expected to start in a temporary position and saw it as an opportunity to get into the business. However, when they are not offered permanent employment, it has had a demotivating effect towards the end of the employment. Along the way, however, all of them have experienced satisfaction of their needs for autonomy, competence, and relatedness, although there are perceived differences between being temporary and permanent employees. We have found that there is a culture of temporary employees having to work inconvenient hours and that they feel they have to perform more than the permanent employees. We also observed subcultures among the younger employees in the industry. Furthermore, we found some unfortunate situations that arose because of power imbalances between managers and temporary employees.

Forord

Denne oppgaven markerer avslutningen på vårt bachelorstudium i økonomi og administrasjon. De siste tre årene ved Høgskulen på Vestlandet har vært lærerike, krevende og interessante. I denne oppgaven har vi fått utfordret oss en siste gang i dette studieløpet, og vi har fått et spennende innblikk i verden utenfor skolebenken. Vi har forsket på temaer knyttet til HR og ledelse, og har kommet frem til både forventede, og ikke minst uventede funn. Denne prosessen har vært både lærerik og inspirerende. Temaene motivasjon og organisasjonskultur er noe hele gruppen har hatt interesse av å finne ut mer av da det er viktige faktorer for å trives på arbeidsplassen. I tillegg finnes det veldig mange ulike teorier, noe som har vært utfordrende, men gøy.

Vi ønsker å rette en stor takk til vår eminente veileder, Tina Åsgård. Tusen takk for den enestående veiledningen og de faglige innspillene du har bidratt med gjennom hele prosessen. Med din ekspertise har du utfordret oss på alle områder og støttet oss fra start til slutt. Din kunnskap innen ledelse og akademisk skriving har vært avgjørende for å løfte oppgaven vår til nye høyder, til tross for noen frustrerende stunder underveis. Dine høye krav har uten tvil presset oss til å strekke oss enda lenger, og vi er takknemlige for din dedikasjon til vårt arbeid.

Videre ønsker vi å takke alle våre informanter, uten dere ville vi ikke fått den samme bredden i forskningsarbeidet vårt. Deres innspill og kommentarer fra det virkelige liv har gitt oss verdifull innsikt i hvordan livet som arbeidstaker er, og hva som kan være med på å motivere og skape et godt arbeidsmiljø. Tusen takk for at dere stilte opp med engasjement, fortalte utdypende om gode eksempler, og at dere tok dere tid til å snakke med oss. Dere har virkelig endret våre perspektiver og gitt oss mye kunnskap på et område som vi fra før bare hadde antakelser om.

Takk for oss og god lesing!

Bergen, 12. mai 2023

Anne Helmen, Kristiane Hauge Bjønnes, Synnøve Innvær, Tone Brakedal og Vilde Moe Havre

Innhold

Sammendrag	2
Abstract	3
Forord	4
1.0 Innledning	7
1.1 Bakgrunn for valg av tema.....	7
1.2 Problemstilling.....	8
2.0 Teoretisk rammeverk	9
2.1 Midlertidige stillinger, lover og regler.....	9
2.2 Motivasjon.....	10
2.2.1 Ytre, indre og prososial motivasjon.....	11
2.2.2 Psykologisk kontraktsteori.....	12
2.2.3 Equity-teori.....	13
2.2.4 Selvbestemmelsesteori.....	14
2.3 Organisasjonskultur.....	16
2.3.1 Sosialt fellesskap og identitet.....	18
2.3.2 Subkultur.....	18
2.3.3 Tillit og samarbeid.....	19
2.4 Oppsummering.....	20
3.0 Metode	21
3.1 Forskningsdesign.....	21
3.2 Primær- og sekundærdata.....	21
3.3 Utvalgsmetoden.....	22
3.3.1 Utvalget.....	23
3.3.2 Intervjuprosessen.....	23
3.4 Koding.....	24
3.5 Evaluering av metode.....	24
3.5.1 Reliabilitet.....	25
3.5.2 Validitet.....	26
3.5.3 Kritikk til metode.....	26
3.6 Etisk og juridisk ansvar.....	27
4.0 Funn og analyse	28
4.1 Midlertidighet.....	29
4.2 Motivasjon.....	32
4.2.1 Prososial motivasjon.....	32
4.2.2 Psykologisk kontraktsteori & equity-teori.....	33
4.2.3 Selvbestemmelsesteori.....	36

4.2.4 Oppsummering	40
4.3 Organisasjonskultur	40
4.3.1 Bransjekultur og arbeidsmiljø	40
4.3.2 Sosialt fellesskap og identitet	43
4.3.3 Subkultur	45
4.3.4 Tillit.....	47
4.3.5 Oppsummering	48
5.0 Konklusjon	49
5.1 Forslag til videre forskning	51
6.0 Litteraturliste	52
Vedlegg.....	54
Vedlegg 1: Intervjuguide	54
Vedlegg 2: Samtykkeerklæring.....	55
Vedlegg 3: Godkjenning SIKT.....	59
Tabell- og figurliste	
<i>Tabell 1 - Konsekvenser av psykologisk kontraktsbrudd</i>	<i>12</i>
<i>Tabell 2 - Organisasjonskulturens ulike funksjoner</i>	<i>18</i>
<i>Tabell 3 - Oversikt over informantene</i>	<i>23</i>
<i>Figur 1 - Basert på «Equity-teori»</i>	<i>13</i>

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Å ha en fast jobb er for mange en av de viktigste tingene i livet. Det gir sosialt samhold, økonomisk trygghet og muligheter for personlig utvikling. I 2022 kom det frem at hele 80% av de midlertidig ansatte i Norge ønsket seg en fast stilling (Ingelsrud et al., 2022, s. 48). Selv om forskjellene mellom faste og midlertidige stillinger er små, er det større usikkerhet knyttet til midlertidig ansettelse. Ifølge YS Arbeidsbarometer for 2022 utgjør midlertidig ansatte 6% av de sysselsatte (Ingelsrud et al., 2022, s. 46-47). Imidlertid er tallene betydelig høyere blant de største mediehusene i Norge, der andelen midlertidig ansatte ligger mellom 15% og 33% (Henriksen et al., 2022).

Mediebransjen er som mange andre bransjer i en økonomisk utfordrende situasjon. Store selskaper som NRK planlegger nedbemanningstiltak i løpet av 2023 (Silvola, 2022), og heller ikke Schibsted, mediehuset som eier blant annet Aftenposten og VG, kan utelukke nedbemanning når de i løpet av 2023 skal iverksette nye sparetiltak (Fredø, 2023). Samtidig som det kuttes i antall årsverk er det fortsatt mer enn tre søkere per studieplass til journalistikkutdanning (Weiberg-Aurdal, 2022). Når journalister og reportere står uten jobb, øker tilgjengeligheten av arbeidskraft i mediebransjen. Disse enkeltpersonene kan være villige til å akseptere dårligere arbeids- og ansettelsesvilkår for å kunne fortsette å arbeide i sitt yrke. Dette gir mediehusene som arbeidsgiver en mulighet til å utnytte situasjonen. Arbeidsgivere kan spekulere i at journalister er villige til å søke midlertidige stillinger i håp om å etablere seg i bransjen. Bedriftene kan da ende opp med å dra nytte av arbeidstakernes ønske om å vise seg frem for å bli tilbudt en fast stilling.

Vi har valgt å skrive en bacheloroppgave om dette temaet fordi vi har bekjente som har uttrykt frustrasjon over manglende tilbud om fast ansettelse etter å ha vært midlertidig ansatt i nesten tre år, men vi har også lest om journalister som verdsetter fleksibiliteten som midlertidige stillinger kan tilby. Det er faglig interessant å undersøke hvordan ansettelsesvilkårene påvirker motivasjonen til ansatte og deres forhold til organisasjonen og dens kultur. Vi finner dette temaet spesielt relevant på grunn av nylige endringer i tilknytningsformen i arbeidsmiljøloven, basert på forslag fra nåværende regjering (Prop. 35 L (2021-2022)). Samtidig er spørsmålet om bruk av midlertidig ansettelse fortsatt et tema som engasjerer samfunnet.

1.2 Problemstilling

Vi vil bruke teori knyttet til motivasjon, organisasjonskultur og ulike typer ansettelsesforhold for å besvare følgende problemstilling:

«Hvordan påvirker midlertidig ansettelse motivasjon og organisasjonskultur i mediebransjen?»

En av våre avgrensninger har vært å forske på midlertidig ansettelse fra de ansattes perspektiv, med hensyn til hvordan det påvirker dem og hvilke konsekvenser det har på individnivå. Selv om midlertidig ansettelse er utbredt i flere bransjer i Norge, særlig innenfor kommunal sektor og i overnattings- og serveringsvirksomheter (Nergaard, 2018, s. 39), har vi valgt å avgrense vår oppgave til mediebransjen på grunn av våre kontakter og tilgjengelige informanter. I den neste delen av oppgaven vil vi presentere det valgte teoretiske rammeverket.

2.0 Teoretisk rammeverk

Det finnes mye teori knyttet til både midlertidighet, motivasjon og organisasjonskultur. Vi har derfor måttet velge ut det som har vært mest relevant for vår problemstilling. Til å begynne med presenterer vi lover og regler knyttet til bruken av midlertidig ansettelse. Videre vil vi gå inn på tre motivasjonsteorier før vi til slutt tar for oss kultur på arbeidsplassen. Hva det er, hva det består av og hva det kan bidra til for ansatte i en organisasjon. Disse teoriene vil senere benyttes i analysen av datamaterialet.

2.1 Midlertidige stillinger, lover og regler

Ifølge arbeidsmiljøloven §14-9 første ledd er hovedregelen at arbeidstakere skal ansettes i faste stillinger (aml, 2005). Imidlertid er det visse situasjoner der midlertidige ansettelser tillates (Arbeidstilsynet, u.å-b). En midlertidig stilling skiller seg fra en fast stilling ved at den har en forhåndsbestemt sluttdato, i motsetning til en fast ansettelseskontrakt (Arbeidstilsynet, u.å-b). Eksempler på midlertidige stillinger kan inkludere vikariater, sesongarbeid eller praksisarbeid. Vikariat oppstår når man midlertidig erstatter noen i en annen stilling, for eksempel under foreldrepermisjon (Egerdal, 2019, s. 172). Loven fastslår at tidsbestemte avtaler, som midlertidige ansettelser og vikariater, må være reelle, og arbeidsgiver må ha et faktisk behov for å få utført oppgaver i en bestemt periode.

I henhold til loven vil en midlertidig arbeidsavtale avsluttes når det angitte arbeidet er fullført eller når den avtalte perioden utløper (aml, 2005). Ved ansettelse av midlertidig karakter jmfør §14-9 andre ledd bokstav a, har man rett på fast ansettelse etter man har jobbet sammenhengende under midlertidig kontrakt i mer enn fire år. Hvis man er ansatt i et vikariat, gjelder en treårsperiode i henhold til §14-9 andre ledd bokstav b. Dersom man har jobbet i en kombinasjon av disse situasjonene, vil fortsatt treårsregelen gjelde (aml, 2005).

Enhver form for arbeidsforhold, inkludert midlertidige ansettelser, krever en skriftlig arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er arbeidsgiverens ansvar å sørge for en slik avtale, og den skal minimum inneholde en beskrivelse av arbeidet, oppstart, arbeidstid og arbeidsperiode. En eventuell prøvetid skal også inkluderes her (Arbeidstilsynet, u.å-a). Dersom arbeidsgiveren ikke ser på prøvetiden i en fast ansettelse som en god nok ordning, vil noen velge å ansette midlertidig for å teste ut nye medarbeidere. De kan på den måten unngå å forlenge kontrakten hvis arbeidstakeren ikke oppfyller ønskene til arbeidsgiver (Ørjasæter et al., 2018, s. 172).

Det finnes ulike kontraktstyper, og i mediebransjen skilles det i hovedsak mellom tilkallingsvikar, vikariat og fast kontrakt, i tillegg til frilanser. En tilkallingsvikar har en 0%-stilling og kan bli kontaktet for å ta enkelte vakter. Denne typen kontrakt gir både arbeidsgiver og arbeidstaker fleksibilitet, da arbeidstakeren kan bli tilkalt på kort varsel og kan selv bestemme hvor mye jobb de ønsker å ta på seg. Både arbeidstaker og arbeidsgiver kan si opp kontrakten uten videre forpliktelser. For vikariater vil kontrakten ha en avtalt lengde, og det vil være klart hvor mye den ansatte skal jobbe i den perioden. Med mindre annet er avtalt i kontrakten, vil det være en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned, både for vikariater og fast ansatte. Hvis en arbeidstaker har vært ansatt i samme virksomhet i minst fem sammenhengende år, øker den gjensidige oppsigelsesfristen til to måneder, og etter minst ti år i virksomheten blir oppsigelsesfristen tre måneder i virksomheten i minst ti år (aml, 2005, §15-3).

Frilansere jobber så mye som de selv ønsker ved å ta oppdrag for arbeidsgivere. De anses som oppdragstakere, ikke arbeidstakere, og har egne kontrakter uten en fast oppsigelsestid på samme måte som arbeidstakere. I tillegg faller frilansere i hovedsak utenfor arbeidsmiljølovens virkeområde (Bergsli, 2020).

Ifølge Atkinson (1984) kan man skille mellom det han kaller en *periferi* og en *kjerne* i virksomheter (referert i Nesheim, 2016, s. 278). Kjernen i en bedrift består av de fast ansatte, mens periferien inkluderer de midlertidig ansatte. De fast ansatte har langsiktige kontrakter og det kan tenkes at de i større grad blir satset på når det kommer til kompetanseutvikling. Kjernen kjennetegnes også ved at de har høy grad av jobbsikkerhet. Dette skiller seg fra periferien som er mer utsatt for nedbemanning, og dermed har lavere jobbtrygghet (Nesheim, 2016, s. 278-279). Det kan også tenkes at periferien ikke blir like mye satset på som kjernen på grunn av de midlertidige kontraktene. Dermed får de fast ansatte velge mer spennende arbeidsoppgaver. Dette reiser spørsmål om hva det gjør med motivasjonen til de midlertidige ansatte og kultur innad i bedriften.

2.2 Motivasjon

Motivasjonsbegrepet defineres av Kaufmann og Kaufmann (2015) som «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 113). For å utforske motivasjon i bransjen har vi valgt å ta utgangspunkt i psykologisk kontraktsteori, equity-teori og selvbestemmelsesteori. Ved å anvende disse kan vi ut fra flere perspektiver belyse hvordan midlertidighet påvirker motivasjon i mediebransjen. Før vi går over til våre valgte motivasjonsteorier, vil vi først beskrive ulike typer motivasjon.

2.2.1 Ytre, indre og prososial motivasjon

I forskning har man lenge vært opptatt av de ulike motivasjonstypene, henholdsvis ytre, indre og prososial motivasjon (Dysvik & Kuvaas, 2016, s. 21). *Ytre motivasjon* forklares av Dysvik og Kuvaas (2016, s. 24) som atferd hvor motivasjon til å utføre jobben ligger utenfor selve jobbaktiviteten. Man kan ønske å unngå noe negativt, eller ønske å oppnå noe positivt. En ytre motivert arbeidstaker kan for eksempel drives av et ønske om å unngå negative sanksjoner, som blant annet oppsigelse (Dysvik & Kuvaas, 2016, s. 24). Det kan for de midlertidige ansatte tenkes å også være frykten for å miste jobb og inntekt hvis kontrakten ikke skulle bli forlenget. Dersom en arbeidstaker er rent ytre motivert, vil motivasjonen være å utføre jobben kun for å oppnå ytre belønninger (Dysvik & Kuvaas, 2016, s. 24). Det kan som Dysvik og Kuvaas nevner være både lønn, forfremmelse, bonus eller andre frynsegoder (2016, s. 24). For midlertidige i mediebransjen kan ytre belønninger også være publikasjoner, anerkjennelse og tilbud om fast stilling.

Indre motivasjon står i kontrast til ytre motivasjon ved at atferd i større grad drives av jobbaktiviteten i seg selv. Her danner indre belønninger, som glede, tilfredshet, interesse for eller mening ved arbeidsoppgavene, grunnlaget for motivert atferd (Dysvik & Kuvaas, 2016, s. 22). Et bransjerelatert eksempel på dette kan være at den midlertidig ansatte opplever arbeidet som meningsfullt, og får glede av å løse utfordrende arbeidsoppgaver. Eller at innholdet i jobben motiverer fordi det også er en fritidsaktivitet for vedkommende, som eksempelvis skrivning for en journalist. Ifølge Dysvik og Kuvaas (2016, s. 22) sin forskning blant norske arbeidstakere, fører indre motivasjon blant annet til en sterkere arbeidsinnsats og opplevelse av tilhørighet til virksomheten.

Når den ansatte drives av å gjøre noe godt eller nyttig for andre derimot, er motivasjonen å regne som *prososial* (Grant, 2013, referert i Dysvik & Kuvaas, 2016, s. 22). Eksempelvis kan motivasjon stamme fra at nyhetsdekning har en viktig funksjon i samfunnet, ettersom det gir publikum informasjon om nasjonale og internasjonale hendelser. En annen mulighet kan være at den midlertidige ansatte identifiserer seg med virksomheten som hen jobber for. Den prososiale motivasjonen kan da utspille seg som et ønske om å rette seg etter virksomheten sine normer og verdier (Dysvik & Kuvaas, 2016, s. 22). Når arbeidstakere er både indre og prososialt motivert, har flere studier vist en forbedring i arbeidsprestasjoner. Det er fordi arbeidsoppgaver som den ansatte opplever som interessante, kan bidra til at vedkommende vil yte mer for bedriften og være mer behjelpelig overfor andre (Dysvik & Kuvaas, 2016, s. 23).

2.2.2 Psykologisk kontraktsteori

Hvordan påvirkes motivasjonen til ansatte som har egne forventninger til seg selv og til organisasjonen når disse forventningene ikke blir oppfylt? Dette er kjernen i den psykologiske kontraktsteorien. En psykologisk kontrakt refererer til de antakelsene en person har om det gjensidige bytteforholdet mellom seg selv og organisasjonen (Rousseau, 1989, sitert i Sverdrup, 2014). Teorien fokuserer spesielt på konsekvensene av å oppleve brudd på den psykologiske kontrakten, som viser seg å ha en negativ innvirkning på ansattes opplevelse av jobben og holdningen til den (Sverdrup, 2014).

Arbeidstakeren kan yte ved å jobbe hardt, levere kvalitetsarbeid, hjelpe kollegaer, og forbli i organisasjonen. På den andre siden kan arbeidsgivere vise sin takknemlighet ved å betale tilstrekkelig lønn, tilby et godt arbeidsmiljø, respektere ansatte og oppføre seg rettfærdig. Disse bytteforholdene fører til ulike forventninger og antakelser mellom partene (Sverdrup, 2016, s. 261). Det oppfattes som et sterkt brudd om disse antakelsene og forventningene ikke blir møtt. Forskning viser nemlig at brudd på psykologiske kontrakter fører til en nedgang i jobbtillfredshet, tillit, engasjement, ekstrarolleatferd og prestasjoner. Videre har forskning vist at brudd fører til en økning i ønske om å bytte jobb (Sverdrup, 2014). Det er derfor interessant å se om dette har innvirkning på motivasjon blant midlertidig ansatte i mediebransjen, når det eventuelt viser seg de ikke får fast ansettelse. Under har vi laget en tabell hvor man kan se typiske reaksjoner som kan oppstå som følge av et psykologisk kontraktsbrudd.

Føle	Tenke	Gjøre
Sinne Krenkelse Oppbrakt Utilfreds Svik Tristhet	«Hvordan kan jeg stole på denne organisasjonen lenger?» «Jeg kommer ikke til å gi alt for denne organisasjonen igjen» «Hva er poenget med å være lojal mot denne organisasjonen når de oppfører seg slik?» «Hvordan våger de å behandle meg på den måten?»	Legge inn mindre innsats Ikke være innstilt på å legge inn ekstra innsats for organisasjonen Nekte å jobbe utover den formelle kontrakten Hevne seg – gjennom å komme for sent, gå tidlig, ta noen dager fri, bruke kontorutstyr til annet enn arbeid

Tabell 1 - Konsekvenser av psykologisk kontraktsbrudd (Sverdrup, 2016, s. 269)

2.2.3 Equity-teori

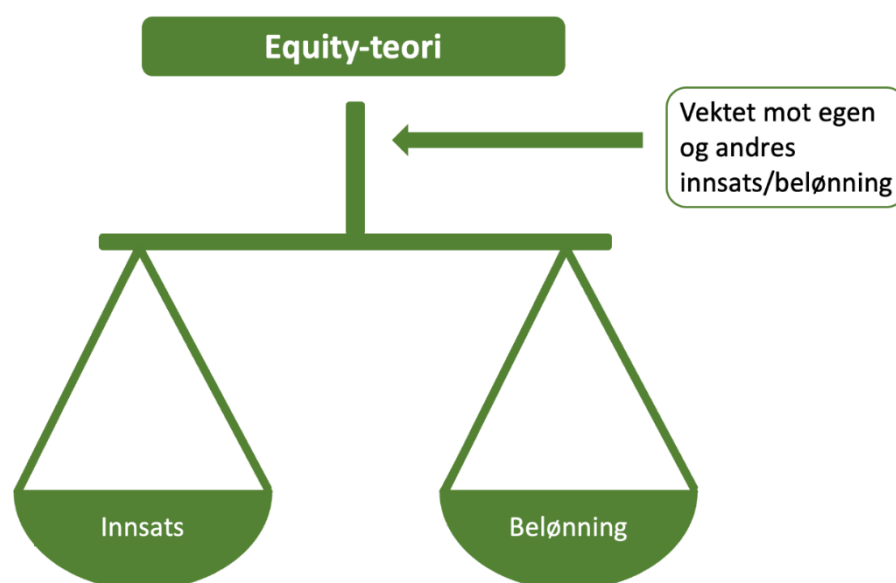
En annen teori innenfor motivasjon er Equity-teori av John Stacey Adams (Knardahl, 2014, s. 408).

Dette er et sett av psykologiske teorier som baserer seg på opplevelsen av rettferdighet mellom innsats og belønning. Det finnes ulike navn på denne, blant annet «rettferdighetsteori» og «likeverdsteori», men «Equity-teori» er det opprinnelige, og mest brukte navnet. Den handler om å ha en balanse mellom innsatsfaktorer og resultat, og består av tre elementer:

1. Mennesker utvikler oppfatninger om hva som er rettferdig
2. Mennesker sammenligner sin uttelling med andres
3. Ved ulikhet motiveres vi til å gjøre noe med det

Dette kan forklares ved å se på hva den enkelte eller andre kollegaer legger ned av innsats, og hva som blir uttellingen, for deretter å justere en av faktorene og dermed ende opp i balanse. Dersom det oppleves at det ikke er balanse, vil den enkelte gjøre noe med dette (Brochs-Haukedal, 2010, s. 133-134). Det kan eksempelvis skje ved at den midlertidig ansatte føler hen jobber mer enn de faste, men får dårligere lønn. Da kan det føre til at den midlertidige justerer ned arbeidsmengden. Dersom den midlertidig ansatte ser for seg at en belønning for innsatsen blir mer ansvar og selvstendighet, kan vedkommende vise mer initiativ, og jobbe hardere med sakene sine for å oppnå dette.

Eksempler på innsatsfaktorer kan være kvalitet i arbeid, erfaring, vurderingsevne, utdanning, holdninger og initiativ, mens eksempler på resultat eller belønning er lønn, status, ansvar, aksept, gode arbeidsforhold og karriere (Brochs-Haukedal, 2010, s. 134-135). Når man skal se på teorien bruker man ofte en figur for å forklare de ulike elementene.



Figur 1 - Basert på «Equity-teori» (Brochs-Haukedal, 2010, s. 133)

Med denne figuren ser en at både egen innsats og resultat, samt hvordan den enkelte opplever kollegaer og andres innsats og resultat, har en innvirkning på motivasjonen. Selv om dette er en forenkling av hvordan mennesker tenker har studier vist at mennesker under visse betingelser reagerer på denne måten, men det er viktig å huske på at det er en subjektiv prosess (Brochs-Haukedal, 2010, s. 134). Dersom den ansatte ikke føler samsvar mellom innsats og resultat finnes det ifølge Kaufmann og Kaufmann (2015, s. 134) flere måter å rette opp ubalansen på:

1. Forandre innskuddet (*for eksempel ved å yte mindre*)
2. Forandre uttaket (*for eksempel ved å øke produksjonsmengden*)
3. Fordreie selvpplevelsen (*forandre fra å oppleve seg som liktarbeidende til medarbeidende*)
4. Fordreie opplevelsen av andre (*ved å se på referansepersoners jobbsituasjon som mindre attraktiv*)
5. Velge et annet referanseobjekt (*«Jeg tjener i alle fall bedre enn folk med samme utdanning i offentlig sektor»*)
6. Slutte

2.2.4 Selvbestemmelsesteori

Den siste motivasjonsteorien vi vil anvende i denne oppgaven er selvbestemmelsesteori. Den ble utviklet av Edward L. Deci og Richard M. Ryan på midten av 1980-tallet, og benyttes i studier av motivasjon og personlighetsutvikling (Nerstad & Richardsen, 2016, s. 238). Teorien forutsetter at mennesker er nysgjerrige, fysisk aktive og sosiale vesener (Ryan & Deci, 2017, s. 17). Det tilsier at arbeidstakere har et iboende ønske om å føle seg meningsfulle på arbeidsplassen, samt et ønske om å føle at de mestrer jobben. Dermed hevder selvbestemmelsesteorien at arbeidstakere vil bli motivert når deres behov for *autonomi*, *kompetanse* og *tilhørighet* er tilfredsstilt (Ryan & Deci, 2017, s. 692). Spørsmålet her er derfor: Opplever de midlertidige ansatte i mediebransjen at tilknytningsformen påvirker tilfredsstillelsen av autonomi, kompetanse og tilhørighet?

Ryan og Deci (2017) beskriver behovet for autonomi som mennesker sitt behov for selvbestemmelse. Det vil si at arbeidstakere har et grunnleggende behov for valgfrihet, og ønsker muligheten til å ta avgjørelser over egen atferd. Derimot kan man i noen tilfeller bli presset til å ta et bestemt valg eller handle på en bestemt måte, og kalles da heteronomi (2017, s. 125). Dette er autonomi sin motsetning, og vil si at man utfører en handling grunnet press fra andre personer og situasjoner (2017, s. 140). Heteronomi vil ikke fremme arbeidstakere sin indre motivasjon, da motivasjonen i sin reneste form vil oppstå når kriteriene ovenfor er oppfylt (Løvaas, 2017, s. 228).

Arbeidsrelaterte eksempler på autonomi er arbeidstakeren sin mulighet til å komme med innspill, samt til å påvirke egen arbeidssituasjon og hvordan arbeidsoppgavene skal utføres (Løvaas, 2017, s. 228). Eksempelvis hvis mediehusene oppmuntrer til og er åpne for forslag fra deres midlertidige ansatte. Et konkret eksempel på dette kan være at de får velge arbeidsoppgaver som er spennende for dem, som for eksempel hvilke nyhets saker de får dekke. Hvis dette er tilfellet vil det ha en positiv virkning på tilfredsstillelsen av autonomibehovet, og dermed på motivasjonen deres. I perspektivet av kjerne kontra periferi er det likevel forventet at kjernegruppen (de fast ansatte) får valget om de attraktive arbeidsoppgavene først. Slik vi så innledningsvis ønsker flertallet av de midlertidige ansatte i Norge faste stillinger, og dette kan være gjeldende for mediebransjen også.

Behovet for kompetanse går ut på å føle seg effektiv i interaksjon med omgivelsene (Nerstad & Kuvaas, 2017, s. 94). Det betyr at man har et grunnleggende behov for å oppleve videreutvikling av sine talenter og ferdigheter. Herunder inngår altså behovet for å føle seg effektiv, men også behovet for mestring (Ryan & Deci, 2017, s. 125). Effekten som mestring kan ha er at jobbaktiviteten blir mer engasjerende for vedkommende, noe som fremkaller den indre motivasjonen. Mennesker ønsker å lære, og vil derfor strekke seg etter tilfredsstillelsen som læring gir (Løvaas, 2017, s. 229).

En interessant innfallsvinkel til dette er om de midlertidige opplever tilfredsstillelse av kompetansebehovet i karrierene deres, da midlertidige stillinger tillater et raskere skifte mellom virksomheter. Hvis de for eksempel tar med seg lærdom fra mange ulike bedrifter, og videreutvikler ferdighetene sine gjennom ulike måter å utføre arbeidsoppgaver på, kan det gi en følelse av mestring i arbeidet. Det er likevel bedrifter sin kjernegruppe (de fast ansatte) som i større grad kan tenkes å bli satset på når det kommer til kompetanseutvikling. Vi antar derfor at de fast ansatte i mediebransjen har større forutsetninger enn de midlertidige til å få tilfredsstillt kompetansebehovet.

Det tredje behovet, tilhørighet, handler om å føle seg sosialt tilknyttet andre. Mennesker vil tiltrekkes mot andre som man stoler på vil seg godt. Det vil også føre til at man styrer unna dem som man ikke føler man kan stole på i like stor grad (Nerstad & Kuvaas, 2017, s. 94). Med andre ord søker mennesker tilhørighet hos andre mennesker som de føler en form for tillit til. Dette kombinert med å bli vist og selv vise omtanke overfor andre, står sentralt i tilfredsstillelsen av tilhørighetsbehovet (Ryan & Deci, 2017, s. 125). På arbeidsplassen kan det blant annet dreie seg om å bli sett og lyttet til, verdsatt, og behandlet med respekt. Det handler om å ha trygge og gode relasjoner til de som jobber der, og følelsen av å tilhøre en gruppe. På denne måten kan indre motivasjon oppstå ved at man føler seg som en del av fellesskapet (Løvaas, 2017, s. 231). Spørsmålet vi stiller her er hvordan dette utspiller seg når det kommer til midlertidighet. Kan sluttdatoen til en midlertidig ansatt påvirke vedkommende sin mulighet til å etablere relasjoner og fellesskapsfølelse med kollegaene?

2.3 Organisasjonskultur

Motivasjon er også viktig når vi nå skal se mer på teori om organisasjonskultur.

Selvbestemmelsesteorien, og spesielt punktet tilhørighet, er noe som også vil ha en betydning for hvordan de ansatte opplever organisasjonskultur. Organisasjonskultur er et begrep som mange har hørt om, men som det kan være vanskelig å forklare, og det finnes forskjellige definisjoner på hva det er. Selv om meningsinnholdet er likt i flere, vektlegges innholdet ulikt etter hvilke fagfelt de kommer fra (Bang, 2020, s. 14-22). Definisjonen som vil bli brukt i denne oppgaven er Henning Bangs oppsummering: «Organisasjonskultur er de sett av felles verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene, og som kommer til uttrykk i medlemmenes handlinger og holdninger på jobben» (Bang, 2020, s. 23). Organisasjonskultur vil også påvirkes av bransjen som virksomheten er en del av, såkalt bransjekultur, samt kulturen i lokal- og nasjonalmiljøet.

Organisasjonskultur kan videre deles inn i to grunnkomponenter, kulturinnhold og kulturuttrykk. Kulturinnhold består av de fire kjerneelementene verdier, normer, virkelighetsoppfatninger og grunnleggende antakelser. Dette er alle elementer som er med på å prege organisasjonen. Disse kommer videre frem i kulturuttrykk, altså hva som gjøres i organisasjonen, hvordan den bruker symboler og andre effekter, og hva som er synlig praksis for å uttrykke kulturen innad i bedriften (Bang, 2020, s. 48).

Felles for de fire kjerneelementene i kulturinnhold er at de er implisitte, kognitive systemer som primært ligger i gruppemedlemmenes hoder. Kultur er en fellesnevner som deles blant medlemmene i en organisasjon. Det omfatter alt fra å ha kjennskap til kulturen til å identifisere seg med den og gjøre kjerneelementene til sine egne. For det tredje vil kjerneelementene påvirke medlemmenes handle- og tankemåte. Til slutt er kultur noe som overføres og dermed læres i gruppen. Etter hvert blir disse normene, verdiene og virkelighetsoppfatningene, som til sammen utgjør de grunnleggende antakelsene, tatt for gitt (Bang, 2020, s. 62-64). Dette er et eksempel på den typiske «det er sånn vi gjør det her»- mentaliteten som kan ses i mange bedrifter i dag. Hva innholdet i kulturen er, og hvordan det uttrykkes kan være forskjellig fra virksomhet til virksomhet? Vil normene og samhandlingene til de ansatte bli påvirket av mye midlertidighet? Dette ønsker vi å utforske.

Om en kultur er sterk eller svak vurderes opp mot ulike kriterier. Det kan for eksempel være om den bidrar til å oppnå organisasjonens økonomiske mål, om den fører til økt trivsel eller kreativitet eller om den bedrer læringsmiljøet. Det er ikke gitt at samme type kultur fungerer i ulike omgivelser eller organisasjoner. Det skilles mellom funksjonelle og dysfunksjonelle kulturer. Dersom en kultur

fungerer mot sin hensikt er det en dysfunksjonell kultur. Det er kulturens innhold og styrke som påvirker om den bidrar til å nå virksomhetens mål, og dermed er funksjonell, eller om den er dysfunksjonell og hindrer virksomheten i ønsket måloppnåelse (Bang, 2020, s. 123-125). I den anledning vil det være relevant å se på om det er noen av informantene som opplever dysfunksjonell kultur i deres bedrift.

Ved å anvende et kulturelt perspektiv på organisasjoner kan vi komme nærmere hvordan organisasjoner egentlig fungerer og hvilke effekter midlertidig ansettelse har. Det setter et søkelys på hvordan mennesker felles kan utvikle et mønster av meninger og holdninger som preger hvordan de handler. Ifølge Jacobsen og Thorsvik kan organisasjonskultur ha «sterke effekter på atferden til medlemmene i organisasjoner» (2019, s. 120). En kan trekke frem tilhørighet og felleskap, motivasjon, tillit og samarbeid og koordinering som noen effekter av hva kultur betyr for hvordan organisasjoner fungerer (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 120).

Mennesker utvikler kulturelle systemer for å fylle bestemte funksjoner som er viktige for oss. Kultur er med på å skape en viss grad av orden i sosiale sammenhenger. I tabellen nedenfor kan en se at kultur kan deles inn i tolv ulike funksjoner, som igjen kan deles inn i tre hovedfunksjoner (Bang, 2020, s. 100-101). De tre hovedfunksjonene er som følger: Kultur påvirker atferd ved å gi modeller for handling. Kultur virker integrerende på medlemmene. Og til slutt, kultur virker angstreduserende.

Kultur påvirker atferd ved å gi modeller for handling
virker retningsgivende på atferd
gir kognitive kart og modeller for handling
gir standarder og kriterier for handling
virker kontrollerende og legitimerende på medlemmenes atferd
angir måter å løse organisasjonens interne og eksterne problemer på
Kultur virker integrerende på medlemmene
virker identitetsskapende
virker sammensveisende på medlemmene
genererer lojalitet («commitment»)
definerer organisasjonens grenser
skaper fellesskap gjennom felles meningsinnhold
virker stabiliserende over tid

Kultur virker angstreduserende

Dette skjer som følge av de 11 foregående funksjoner ved at organisasjonen derigjennom får en type struktur som virker som et forsvar mot eller en buffer for medlemmenes angst.

Tabell 2 - Organisasjonskulturens ulike funksjoner (Bang, 2020, s. 101)

2.3.1 Sosialt fellesskap og identitet

Å ha et sosialt fellesskap i organisasjonen kan gi den enkelte en følelse av tilhørighet og samhold. Dette kan føre til redusert usikkerhet og utrygghet fordi man føler seg som en del av gruppen når folk tenker og handler på samme måte. En kan oppleve at «det er ikke bare meg, det er vi». For mange vil kultur i sterk grad definere hvem man er og ens identitet. Når dette skjer, ønsker ofte den ansatte å representere organisasjonen positivt utad. Samtidig vil en utvikle en sterk lojalitet til arbeidsplassen, som igjen fører til mindre fravær og mer stabilitet i arbeidsforholdet (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 120).

Her kan en igjen trekke inn begrepene kjerne (de fast ansatte) og periferi (de midlertidig ansatte). Dersom det er slik at identitetsfølelsen er sterkere blant kjernen enn periferien, kan det tenkes at det vil påvirke de midlertidig ansattes tilhørighets- og fellesskapsfølelse. Torstein Nesheim har i en studie fra 2004 konkludert med at «den viktigste grunnen til at man benytter midlertidige ansettelsesformer og innleid arbeidskraft var [...] å dekke reelle vikariater og fravær» (Nesheim, 2004). Når ansettelsesformen har en slik numerisk begrunnelse kan en tenke seg det er vanskelig for de som er midlertidig ansatt å føle tilhørigheten som er viktig for å skape en sterk organisasjonskultur, og dette er enda et argument for at de midlertidige er en del av periferien.

I tillegg kan opplevelsen av sosialt fellesskap og identitet, som en sterk organisasjonskultur kan gi, også virke motiverende. Gjennom sosialisering i fellesskap med andre, internaliserer de ansatte fellesskapets mål og verdier og gjør dem til sine egne. Dette kan skape motivasjon for å yte. Når den ansatte opplever at hen jobber for et større hele, sammen med andre mot et større mål, har det vist seg å ha en sterk motiverende effekt (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 121). For kjernen kan en dermed tro at organisasjonskulturen er motiverende. For den perifere gruppen kan det dog virke demotiverende dersom de midlertidig ansatte ikke føler seg inkludert i organisasjonskulturen.

2.3.2 Subkultur

Mennesker har en tendens til å danne grupper. Vi er flokkdyr som ønsker å være en del av et fellesskap og som gjør at vi etablerer grupper av grupper (Bang, 2020, s. 100). Innenfor en

organisasjon er det derfor ikke uvanlig at det dannes subkulturer. «En subkultur kan defineres som en undergruppe av organisasjonens medlemmer som samhandler jevnlig, som identifiserer seg med hverandre, som identifiserer seg selv og identifiseres av andre som en distinkt gruppe i organisasjonen» (Bang, 2020, s. 44-45). Ifølge Trice og Beyer (1993) er det særlig tre betingelser som gir næring til dannelse av subkulturer i organisasjoner: hyppig og nær kontakt, felles delte erfaringer og felles personlige karakteristika (referert i Bang, 2020, s. 29). Organisasjonskultur kan påvirkes av subkulturer på ulike måter. Er subkulturene uavhengige av hverandre, og dermed ikke påvirker hverandre, kan det være positivt at det dannes slike undergrupper. Det samme gjelder om de er støttende eller fremmende. På den måten kan organisasjonens medlemmer finne grupper som de føler mer tilhørighet til, og som har de samme normer og verdier (Bang, 2020, s. 31).

Dersom disse subkulturene er i konflikt, kan det derimot hemme organisasjonskulturen i bedriften. Ettersom en subkultur kan defineres som en gruppe som identifiserer seg med hverandre er det ikke unaturlig at det blir et skille mellom de som er fast ansatt og de som er en del av virksomheten midlertidig. Ifølge Bang (2020, s. 31-32) er det typisk syv subkulturkonflikter som forekommer i organisasjoner. Disse er konflikter mellom funksjonsenheter, ulike sjikt, yrkes- eller profesjonsgrupper, ulike fagideologier, ulike aldersgrupper, geografiske enheter og mellom organisasjonskulturer som er slått sammen. Vi antar at konflikter mellom ulike sjikt vil være de mest relevante konfliktene når det gjelder midlertidighet. Dermed kan vi spørre oss om organisasjonskulturen påvirkes av ansettelsesformen, og om dette legger grunnlag for subkulturer i mediebransjen.

2.3.3 Tillit og samarbeid

Om en har en sterk organisasjonskultur vil en også ha sterkere tillit mellom ledelse og ansatte. Dermed vil det også være mindre behov for å kontrollere og overvåke hverandre. Når man har tillit til personer, trenger man ikke bruke mye ressurser på å sjekke om de snakker sant eller opptrer slik de sier de skal. Tillit gir også grunnlag til å delegerer handlefrihet og på den måten fremme fleksibilitet i organisasjonen. For å oppnå tillit må det være en sterk fellesskapskultur, og de ansatte må være lojale, ærlige og pålitelige. Tillit er også noe som tar tid å bygge, men kan brytes ned relativt raskt (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 121).

Summen av tilhørighet, opplevelse av fellesskap og tillit bidrar til et enklere samarbeid mellom mennesker, grupper og hierarkiske nivåer. Når en oppnår en sterk organisasjonskultur stoler man på hverandre, føler seg gjensidig avhengig av hverandre og man ønsker å jobbe for fellesskapet heller

enn egne interesser. En sterk kultur er derfor en effektiv måte å koordinere aktiviteter på fordi de ansatte *ønsker* å samarbeide, de blir ikke tvunget til det (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 121-122).

2.4 Oppsummering

Vi har nå sett på ulike typer kontrakter som midlertidig ansatte i mediebransjen kan ha, og funnet ut at det som er typisk for en midlertidig kontrakt er at man har en sluttdato å forholde seg til. Man kan også ha 0%-kontrakt hvor man ikke har faste vakter, men blir tilkalt ved behov. Videre har vi sett på ulike motivasjonstyper og -teorier, som psykologisk kontraktsteori og equity-teori. Disse henger sammen ved at de begge dreier seg om forventninger og belønninger, og kan knyttes til ytre motivasjon. Vi har også sett på selvbestemmelsesteori hvor indre motivasjon kan oppstå ved tilfredsstillelse av behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet.

Deretter gikk vi inn på hva organisasjonskultur er, og hvordan et sosialt fellesskap og en sterk identitetsfølelse kan virke motiverende på den. Videre så vi at det kan dannes subkulturer i virksomheter, og at disse kan påvirke organisasjonskulturen både positivt og negativt. Til slutt så vi at bedriften må skape en sterk fellesskapskultur for å oppnå tillit mellom ledelsen og de ansatte. Nå som vi har oppsummert det teoretiske rammeverket, vil vi bevege oss videre til metodedelen av oppgaven.

3.0 Metode

I dette kapitlet vil vi presentere vår metodiske tilnærming i bacheloroppgaven. Valget av metode er avgjørende for å nå forskningens mål, og derfor vil vi gi en detaljert redegjørelse og drøfting av vår fremgangsmåte for å sikre transparens i vår forskning (Tjora, 2017, s. 248). Kapitlet vil blant annet omhandle innhenting av data, validitet, reliabilitet og etiske betraktninger rundt vår forskning. Gjennom grundige beskrivelser og diskusjoner vil vi gi leserne en dypere forståelse av hvordan vi har gått frem for å besvare vår problemstilling.

3.1 Forskningsdesign

Valg av forskningsdesign er en strategisk beslutning basert på hva som passer best for oppgavens formål (Grønmo, 2016, s. 23). Forskningsdesignet vil også ha stor innvirkning på oppgavens grad av validitet (Jacobsen, 2015, s. 20). Kvalitativ metode skiller seg fra kvantitativ metode ved at førstnevnte går i dybden for å forstå, mens sistnevnte søker å forklare. Vi valgte å benytte kvalitativ metode, som vektlegger forståelse og innsamling av data i form av tekst, heller enn tall (Tjora, 2017, s. 24).

Formålet med oppgaven var å undersøke hvordan midlertidig ansettelse påvirker motivasjon og organisasjonskultur i mediebransjen. Ved å benytte oss av kvalitativ metode kunne vi få utdypende forklaringer fra informantene angående deres opplevelser av midlertidig ansettelse, inkludert eksempler fra deres arbeidshverdag. Dette ga oss et solid grunnlag for å skrive oppgaven i tråd med problemstillingen. Samtidig muliggjorde valget av denne metoden en mer naturlig og åpen interaksjon med informantene. Kvalitative studier gir oss en dypere forståelse av fenomenet, og derfor var denne metoden mest egnet for vår oppgave.

3.2 Primær- og sekundærdata

Primærdata refererer til data som er spesielt tilpasset vårt eget forskningsopplegg og som er samlet inn med det formål å besvare våre egne forskningsspørsmål (Sundby & Nisted, 2017). I kvalitativ forskning finnes det tre hovedtyper av undersøkelsesopplegg; deltakende observasjon, uformelle intervjuer og dokumentanalyse, hver med sine egne styrker og svakheter (Grønmo, 2016, s. 144). Dette er metoder som kan brukes både separat og sammen. Vi har valgt å bruke fokuserte intervjuer, som er en form for uformelt intervju, i vår forskning. Denne intervjuformen førte til at informantene fikk mulighet til å reflektere over egne erfaringer og meninger knyttet til problemstillingen som vi videre kunne knytte til teorien. Ved å gjennomføre fokusert intervju fikk vi stilt spørsmål og tolket

svarene som informanten ga, samtidig er det ikke like langt og fritt som et dybdeintervju (Tjora, 2017, s. 113).

En annen mulighet ville vært å kombinere forskningen med deltakende observasjon for å få et nærmere innblikk i organisasjonskulturen. Dette ville gitt oss muligheten til å være til stede i en av bedriftene under relevante handlinger, ytringer og hendelser (Grønmo, 2016, s. 155). Vi valgte å ekskludere denne metoden fordi det ville vært for ressurskrevende, til tross for at det er en effektiv måte å studere kultur på en arbeidsplass. Vi hadde også en forpliktelse til å beskytte informantenes anonymitet og å gjennomføre oppgaven på en etisk forsvarlig måte. Det at de fleste informantene har ønsket at intervjuene ikke skal gjennomføres på egen arbeidsplass understreker dette. En annen utfordring med denne metoden ville vært å få godkjenning fra virksomhetene som skulle blitt observert, med tanke på at temaet som vi har forsket på ikke nødvendigvis setter arbeidsgiver i et godt lys. Til sammen gjorde faktorene tid, kapasitet og informantenes personvern at vi valgte bort metoden deltakende observasjon.

Sekundærdata kan være betydelig tids- og ressursbesparende sammenlignet med primærdata. Det er imidlertid viktig å være klar over at slike data ofte blir samlet inn for et annet analyseformål (Gripsrud et al., 2016, s. 61). I vår oppgave har vi benyttet oss av sekundærdata for å innhente bakgrunnsinformasjon og for å formulere problemstillingen. Vi vil likevel påpeke at analysen vår i stor grad er basert på primærdata fra intervjuene vi har gjennomført, og i mindre grad på sekundærdata.

3.3 Utvalgsmetoden

Vi valgte å se på mediebransjen generelt, da bruken av midlertidighet virker å være et utbredt fenomen i bransjen. Det var derfor viktig å hente informanter fra flere av de store bedriftene, for å få ulike synsvinkler, og et bilde på hele bransjen. På grunn av ressursbegrensningene har vi valgt en mindre gruppe av informanter ut fra en strategisk utvalgsmetode. Felles for utvalget er at de alle har vært eller er midlertidig ansatt. Det som gjør oppgaven vår interessant, er at vi har valgt informanter som har opplevd mange forskjellige utfall etter endt midlertidig ansettelse. Noen har fått fast jobb videre, andre har byttet bedrift, og noen har skiftet helt bransje. Dette, i kombinasjon med at de har ulike roller, kompetanse, alder og kjønn, gjør utvalget relativt bredt, selv om det er forholdsvis lite. Totalt sett har vi samlet en gruppe som gir et variert innblikk i hvordan midlertidighet kan påvirke motivasjon og organisasjonskultur.

3.3.1 Utvalget

Vi har et utvalg med informanter fra flere av de store mediebedriftene regionalt og nasjonalt. Blant informantene er det en stor variasjon når det gjelder både nåværende ansettelse, stilling og om vedkommende jobber innenfor TV, radio eller avis. Dette gir oss varierte perspektiver og erfaringer, og gir et bredere bilde av mediebransjen. Etersom vi har et relativt lite utvalg har vi ikke funnet svar på hvordan alle midlertidige ansatte i bransjen har det, men fordi utvalget er variert har vi kunnet analysere funnene opp mot teorien. Tabellen under gir en samlet oversikt over informantene som har deltatt i studien, samt en beskrivelse av deres tidligere og nåværende ansettelsesforhold. For å ivareta anonymiteten til informantene, har vi valgt å bruke dekknavn og utelate navnet på bedriftene de jobber for. I analysedelen vil vi presentere informantene mer detaljert.

Dekknavn	Frilanser	Tilkallingsvikar (0%)	Vikariat	Fast
Stine		X		
Håkon		X		
Mia	X		X	X
Sindre		X	X	
Gaute		X		X
Oda	X		X	X
Even			X	X
Fredrik		X	X	

Tabell 3 - Oversikt over informantene

3.3.2 Intervjuprosessen

Vi gjennomførte to testintervju i begynnelsen av prosjektet for å evaluere spørsmålene i intervjuguiden (vedlegg 1) vi utarbeidet. Ved å gjøre dette sikret vi oss at spørsmålene var forståelige og hadde god kvalitet, og vi fikk tilbakemeldinger fra personer utenfor prosjektet. Resultatet av testintervjuene var at vi måtte gjøre noen justeringer for å sikre at informantene forstod hva vi prøvde å få frem med spørsmålene. Vi fjernet også to spørsmål som viste seg å være mindre relevante for oppgaven enn vi først hadde antatt. Disse endringene bidro til å forbedre kommunikasjonen mellom forskerne og informantene.

Som nevnt tidligere har vi brukt fokusert intervju i vår datainnsamling, hvor forskerne selv har snakket med informantene. En intervju prosess er fleksibel, men krever god kommunikasjon (Grønmo, 2016, s. 174). Derfor var det viktig å informere dem om intervjuet på forhånd, avtale tid og sted, og

graden av anonymisering. Vi prioriterte å opprettholde god kommunikasjon med informantene ved å ta tidlig kontakt og ha hyppig e-postkorrespondanse over flere uker.

Fokusert intervju ble brukt i alle våre intervjuer med informantene. Dette ga oss muligheten til å stille oppfølgings spørsmål hvis noe var uklart eller der vi trengte ytterligere informasjon. Vi satte pris på nærheten vi fikk til informantene gjennom denne metoden, og kunne dermed gå i dybden på temaene som var viktige for vår undersøkelse. Det ville ikke vært mulig om vi for eksempel hadde brukt kvantitative spørreskjemaer. Varigheten av intervjuene varierte, men alle var innenfor en tidsramme på 30 til 60 minutter. Lydopptak ble gjort av intervjuene slik at vi kunne gå tilbake og gjennomgå materialet senere. Det var imidlertid noen utfordringer knyttet til denne metoden for datainnsamling. Betydningen av sted kan virke som en liten detalj, men det viser seg det har stor betydning at informantene opplever trygghet og et nivå av komfort, samt det å ikke bli forstyrret (Tjora, 2017, s. 122). Mange av informantene ønsket ikke å ha intervjuet på egen arbeidsplass, så de fleste ble utført på campus (HVL).

3.4 Koding

Etter å ha transkribert intervjudataene, ble de samlet i ett felles dokument. Informantenes svar ble fargekodet ut fra teoriene som vi har tatt for oss tidligere i oppgaven. Vi oppdaget at enkelte spørsmål ga svar som strakte seg på tvers av de forhåndsinndelte kategoriene. Dette resulterte i at noen uttalelser ble markert med to forskjellige farger. Vi reduserte deretter datamaterialet for å forenkle analyseprosessen (Skilbrei, 2019, s. 183). Ved å trekke ut de mest relevante svarene, inkluderte vi disse i et eget dokument med direkte sitater, som vi deretter plasserte i separate tabeller for å enklere kunne sammenligne informantenes svar. Deretter undersøkte vi forskjeller og likheter i svarene for å oppsummere funnene. Vi var bevisste på at vår tolkning kunne påvirkes av fortolkningsrammer som eksisterende kunnskap, personlige meninger og erfaringer (Skilbrei, 2019, s. 174).

3.5 Evaluering av metode

Hvor godt datamaterialet egner seg for å belyse en problemstilling avhenger av en rekke forhold. De to overordnede kriteriene «reliabilitet» og «validitet», er en systematisk fremgangsmåte for å vurdere datakvaliteten i samfunnsvitenskapelige studier (Grønmo, 2016, s. 237). Videre vil vi evaluere forskningsprosjektets datakvalitet i forhold til disse, og i sammenheng med problemstillingen til oppgaven.

3.5.1 Reliabilitet

Reliabilitet handler om datamaterialets pålitelighet (Grønmo, 2016, s. 240). Generelt defineres reliabiliteten som graden av samsvar mellom ulike innsamlinger av data om samme fenomen basert på samme undersøkelsesopplegg (Grønmo, 2016, s. 242). I kvalitative studier er reliabilitet vanskelig å oppnå fordi undersøkelsesopplegget er mindre strukturert enn i kvantitative studier.

Datainnsamlingen foregår ikke som en separat del av forskningsprosessen, men foregår samtidig som analysen og tolkningen, dette er også noe som er med på å gjøre det vanskelig å beregne reliabiliteten (Grønmo, 2016, s. 248).

Valget av informanter ble viktig for å sikre reliabiliteten, altså troverdigheten i oppgaven. Vi sikret oss informanter som alle hadde kompetanse og erfaring knyttet til forskningstemaet på grunn av deres tilknytning til mediebransjen. Noen av informantene er bekjente av enkelte av gruppe medlemmene, og andre har blitt anbefalt av veileder og/eller informantene vi først tok kontakt med. Informantene har valgt tid og sted selv, for å unngå forstyrrende momenter. Dette er knyttet til refleksivitet og kontrolleffekt som handler om hvordan selve datainnsamlingen påvirker individene som studeres (Grønmo, 2016, s. 21).

Et problem som kan oppstå er om individene endrer atferd som følge av hvordan intervjuet foregår (Grønmo, 2016, s. 21). Det ble derfor viktig for oss å gå inn i intervjuet uten forutinntatte meninger om hva utfallet ville bli. Dette henger sammen med bias som kan føre til at forskningsresultatene ikke samsvarer med virkeligheten. Intervjuer-skjevhet refererer til hvordan intervjueren kan påvirke informantens svar gjennom kommentarer, oppførsel, tonefall eller ledende spørsmål (Staff, 2015). For å minimere intervjuer-skjevhet valgte vi å stille åpne spørsmål og opprettholde en objektiv tone gjennom hele det muntlige intervjuet. Vi var bevisst på tonefall, oppfølgingsspørsmål og kommentarer for å unngå å påvirke intervjuobjektets svar og/eller meninger.

Skjevheter kan også oppstå når informantene tilbakeholder informasjon, er slitne eller prøver å fremstå bedre enn de egentlig er. Dette fenomenet kalles respons-skjevhet (Worldsupporter, 2014). Det kan oppstå i situasjoner der informantene har taushetsplikt eller ikke ønsker å dele all informasjon. For å redusere risikoen for respons-skjevhet valgte vi å anonymisere alle informantene i prosjektet. Vi utarbeidet også en samtykkeerklæring (vedlegg 2) der informantene fikk informasjon om prosjektets formål og rett til å trekke seg når som helst. Videre anså vi informantens troverdighet som høy på grunnlag av deres kompetanse, stilling og engasjement rundt det aktuelle temaet.

3.5.2 Validitet

Validiteten handler om hvorvidt resultatene og konklusjonene fra en undersøkelse faktisk representerer det den forsøker å måle/undersøke. Høy reliabilitet betyr ikke nødvendigvis høy validitet (Grønmo, 2016, s. 251). Dersom datainnsamlingen gir svar på hvordan midlertidighet påvirker motivasjon og kultur i mediebransjen, er validiteten høy. Som nevnt tidligere har vi gjennomført testintervju for å kvalitetssikre at spørsmålene treffer problemstillingen, og har dermed bidratt til at dataene som er samlet inn er gyldig. Dette var med på å bidra til å øke validiteten til oppgaven. Vi har vurdert og tatt utgangspunkt i de to validitetstypene som er nærmest knyttet opp mot våre kvalitative analyser, *kompetansevaliditet* og *kommunikativ validitet* (Grønmo, 2016, s. 254).

Manglende erfaring med denne typen datainnhenting var et avvik vi kom over da vi skulle vurdere egen forskning i henhold til kompetansevaliditet (Grønmo, 2016, s. 255). Gruppen vår er todelt ved at halvparten har studert tidligere og allerede gjennomført et forskningsprosjekt på bachelornivå, mens den andre halvdel er uerfarne på dette området. Det at noen av oss har gjennomført dette tidligere har bidratt til at kompetansevaliditeten har økt noe, men totalt sett er vi relativt uerfarne. Gjennom diskusjon med veileder og andre fagpersoner har vi forsøkt å oppnå kommunikativ validitet. Vi har også bedt informantene om å vurdere om spørsmålene var relevante for problemstillingen, og gitt dem muligheten til å utdype sine svar dersom de mente temaene ikke ble tilstrekkelig belyst.

3.5.3 Kritikk til metode

I oppgaven er en av de største svakhetene at det er et lavt antall informanter. Ved et enda bredere utvalg ville vi fått et økt informasjonsgrunnlag. Imidlertid gir synspunktene fra informantene tilstrekkelig informasjon innenfor avgrensningen vi har valgt. Fordi vi har fått relativt like svar fra alle informantene kan dette være en indikasjon på at det er tilfellet for et større utvalg, uten at det kan oppfattes som representativt for en hel bransje.

Ettersom dette var første gangen vi utførte et forskningsprosjekt av denne typen som en gruppe, samt at flere av oss ikke har gjennomført liknende prosjekter i det hele tatt, er det mulig at mangel på erfaring og rutine kan ha ført til feil og unøyaktigheter. I tillegg er vi en gruppe på fem stykker og har fordelt intervjuene mellom oss, dette kan ha ført til skjevheter og kan ha påvirket informantenes svar. For å minimere denne risikoen har vi gjort en betydelig innsats, blant annet ved å gjennomføre testintervju og gjøre grundig forarbeid, for å sikre en nøyaktig forskningsprosess. Vi har også aktivt søkt veiledning fra en erfaren veileder der det har vært nødvendig, for å sikre at vårt arbeid er så pålitelig og relevant som mulig.

Som tidligere nevnt gjennomførte vi to testintervju for å sikre kvaliteten på spørsmålene i vår intervjuguide, og fjernet blant annet to spørsmål. Selv om vi tok grep for å forbedre spørsmålene om kultur, klarte vi ikke å tydeliggjøre spørsmålenes betydning for informantene. Dette resulterte i at de fleste av informantene tolket et par av spørsmålene annerledes enn det vi mente, og svarte hovedsakelig om arbeidsmiljø, og ikke nødvendigvis kultur. Vi skulle ha oppdaget dette tidligere og hjulpet informantene på riktig spor, slik at vi kunne brukt svarene våre mer effektivt.

3.6 Etisk og juridisk ansvar

Fokuset på GDPR (personvern) har økt de siste årene i tråd med et økende etisk og juridisk ansvar. Siden vi startet arbeidet med forskningsoppgaven, har det vært sentralt for oss å behandle personvernopplysningene på riktig måte i samsvar med kravene fra Kunnskapsdepartementet. Vi søkte om godkjenning hos SIKT for å kunne samle inn personvernopplysninger innenfor gitte rammeverk (vedlegg 3). Videre har vi gjort informantene oppmerksomme på at de når som helst kunne trekke seg fra prosjektet. Vi har valgt å holde informantene anonyme, og når oppgaven er fullført, vil all data bli slettet fra våre datamaskiner, inkludert lydfiler.

Nå som vi har presentert det metodiske forskningsopplegget, vil vi videre i oppgaven drøfte relevante funn fra intervjuer og sekundærdata.

4.0 Funn og analyse

I dette kapittelet vil vi oppsummere de innsamlede dataene og knytte det opp mot teorien for å besvare problemstillingen «*Hvordan påvirker midlertidig ansettelse motivasjon og organisasjonskultur i mediebransjen?*». Vi har brukt de individuelle intervjuene og supplert med annen sekundærdata for å danne grunnlaget for analysen. Kapittelet følger samme struktur som teorikapittelet, og vi vil besvare spørsmålene som ble stilt underveis i teoridelen. Før vi går videre til analysen, vil vi kort presentere hver av informantene.

- **Stine**, en journalistikkstudent, har vært midlertidig ansatt mens hun har studert. Hun jobbet først to år i ett mediehus, men fikk ikke fornyet kontrakten. De siste seks månedene har hun jobbet i et annet mediehus her i Bergen.
- **Håkon** begynte å jobbe i studentradioen mens han studerte og fikk deretter et årsengasjement med 100% jobb i et av mediehusene i Bergen. Han jobbet der i over to og et halvt år frem til han ikke fikk fortsette. Nå har han fått en ny midlertidig ansettelse, men denne gangen som tilkallingsvikar med 0% i kontrakten.
- **Mia** er svært erfaren i bransjen og har jobbet under forskjellige kontraktstyper og i ulike mediehus. Før hun tok utdanning startet Mia i en lokalavis hvor hun både hadde sommerjobb og et ettårig vikariat. Hun har også jobbet i flere ulike avdelinger i samme mediehus før hun begynte å frilanse for noen år tilbake. Dette holdt hun på med i omtrent to år før hun fikk et vikariat og deretter en fast stilling.
- **Sindre** har jobbet flere forskjellige steder. Han startet som sommervikar i en lokalavis i flere år, og han har vært i forskjellige studentradioer samtidig som han studerte. Han er nå i en fast vikariatstilling på 100% i et mediehus, der har han vært de siste to årene, men har fått beskjed om at han ikke har jobb lenger til høsten.
- **Gaute** er ansatt i et av mediehusene i Bergen, der hadde han vært to år og ni måneder før han fikk fast ansettelse. Han har nå jobbet litt over tre år totalt.
- **Oda** er en av informantene som har variert erfaring i mediebransjen. Hun startet karrieren som journalist i en avis og jobbet både som vikar og frilanser. Etter endt studieperiode hadde hun vikariater i forskjellige mediehus og avdelinger, med varierende lengde. Selv om hun hadde en fast stilling for en kort periode, valgte hun å gå tilbake til vikariat da hun ønsket å bytte arbeidssted. Etter en stund fikk hun tilbud om en fast stilling på dette stedet og hun er fortsatt fast ansatt i den samme bedriften i dag.
- **Even** har over 30 års erfaring i to ulike mediehus. Han startet med midlertidige kontrakter i fem-seks år før han fikk fast jobb. Siden da har han jobbet fast i bransjen.

- **Fredrik** tok en bachelor før han startet som midlertidig i et av de store mediehusene. Han jobbet der i underkant av tre år som både tilkallingsvikar og i vikariat. Da han ikke fikk videre kontrakt valgte han å bytte bransje, og jobber i dag som assisterende butikksjef i dagligvarebutikk.

4.1 Midlertidighet

I mediebransjen er som sagt midlertidig arbeidsforhold vanlig praksis og fører ofte til begrensede karrieremuligheter og lav jobbsikkerhet for de ansatte. I denne delen av oppgaven vil vi presentere funnene våre fra intervjuene med informanter i mediebransjen om deres erfaringer med midlertidighet. Vi vil blant annet se nærmere på både de positive og negative sidene ved midlertidige arbeidsforhold, samt undersøke hvorfor informantene tror midlertidighet er såpass utbredt i bransjen.

Som nevnt i innledningen ble det avdekket at 80% av alle midlertidig ansatte i Norge ønsker seg fast ansettelse (Ingelsrud et al., 2022, s. 48). Dette ble også gjenspeilet blant informantene vi intervjuet. De fleste ga uttrykk for et sterkt ønske om fast ansettelse, og økonomisk trygghet var en gjennomgående faktor. Stine var en av informantene som tydelig uttrykte sitt sterke ønske om fast ansettelse:

Jeg ønsker definitivt en fast stilling, det er mye mer sikkerhet. Blant annet så har jeg veldig lyst å kjøpe egen leilighet. Jeg har sikkert vært i fem forskjellige banker og alle sier det samme «du må ha fast inntekt». Og jeg har mer enn nok i egenkapital så den sikkerheten er absolutt noe jeg vil ha, i tillegg til at man har flere rettigheter. (Stine, personlig kommunikasjon, 16.03.2023)

Imidlertid var det noen få unntak, som Håkon og Oda, som ikke umiddelbart ønsket faste stillinger. Håkon hadde jobbet midlertidig for en bedrift i over to år da han nærmet seg treårsgrensen og ble informert om at han ikke kunne fortsette. På det tidspunktet ønsket han seg en fast stilling, men i etterkant ser han at det var en god erfaring å komme ut av komfortsonen. «Nå i ettertid er jeg veldig glad for at jeg ikke fikk jobben videre, der og da var det veldig kjedelig, men sett i ettertid så hadde jeg nok grodd mer fast uten å gå ut av komfortsonen» (Håkon, personlig kommunikasjon, 20.03.2023). Oda var også i tvil om hun ønsket seg en fast stilling da hun først ble tilbudt en:

[...] jeg var opptatt av å være fri og å kunne flytte på meg. Kanskje det dukket opp noe kjempegøy et annet sted. Så jeg takket nei første gang jeg ble tilbudt noe fast [...]. Dette var jo når jeg var 25 år cirka, jeg flyttet og følte ikke risikoen var så stor. Jeg hadde ikke behov for den tryggheten. (Oda, personlig kommunikasjon, 24.03.2023)

Det er et strengt regelverk knyttet til hva arbeidsgiver har lov til og ikke når det gjelder å ansette i midlertidige stillinger. Vi kunne se i teorikapittelet om lover og regler at kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal inneholde blant annet beskrivelse av kontraktens lengde og stillingsandel (Arbeidstilsynet, u.å-a). I intervjuene har vi observert en betydelig variasjon både i lengden og innholdet i kontraktene, selv blant de ansatte i samme bedrift. Kontraktene har variert fra korte perioder på to til tre måneder til lengre perioder på seks måneder til ett år. I tillegg har stillingsprosenten variert mye i løpet av perioden som midlertidig ansatt, alt fra tilkallingsvikar til 100% vikariater. Sindre ga oss et godt eksempel på dette, da han startet med en kontrakt på to måneder, og fikk deretter ett år før han ble tilbudt en ny kontrakt på to måneder igjen. I hans forrige kontrakt var stillingen satt til 0%, og han opplevde at det var varierende arbeidsmengde:

Det blir ofte mye, men i perioder kan det og bli veldig lite. Det var en periode der det var veldig mange tilkallingsvikarer, og da har de en prioriteringsliste. De sier at de ikke har det, men det har de. [...] så det var jo veldig kjedelig for de som var lenger nede på den lista og aldri fikk noe som helst. (Sindre, personlig kommunikasjon, 20.03.2023)

Som nevnt i teorikapittelet, har ansatte ifølge arbeidsmiljøloven krav på fast ansettelse etter tre år som midlertidig ansatt dersom de har vært inntatt i vikariat (aml, 2005). Dette var noe som samtlige informanter var klar over allerede før de startet i jobben. I intervjuet med Mia sa hun at hun kjenner mange som har blitt «kastet ut», rett før treårsgrensen var nådd. Likevel påpekte hun at hun var klar over hvilken type bransje hun gikk inn i, og at dette var et utbredt fenomen. Flere informanter nevnte at de hadde fått opplysninger om dette fra fagforeningen, dersom de var medlem der. På spørsmål om de var klar over denne regelen svarte Gaute: «Ja, ikke på grunn av opplysningene jeg har fått via jobb. Norsk Journalistlag, eller klubben som vi kaller det, altså fagforeningen, er ganske dyktige på å opplyse om rettigheter på akkurat den tematikken når det gjelder timevikarer» (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.03.2023). Gaute bruker begrepet *timevikarer* gjennom sitt intervju, men refererer til det vi gjennom oppgaven kaller tilkallingsvikarer.

Etter dialog med informantene om midlertidig ansettelse, viser det seg at dette er et komplekst tema med ulike perspektiver og interesser involvert. Flere av informantene måtte tenke seg om før de svarte på spørsmålet om fordeler med midlertidig ansettelse. Håkon var en av få som var glad for at han ikke fikk fast ansettelse, og sa: «Det som er digg med midlertidig ansettelse er at du jobber på en måte bare det du vil jobbe. [...] og kontra kollegaer som jobber fast så kan jeg bare sende en melding til sjefen at jeg ikke kan jobbe nå på fredag, jeg skal på fest» (Håkon, personlig kommunikasjon, 20.03.2023).

Sindre var noe mer usikker på fordelene med midlertidighet og svarte først at det skapte fleksibilitet for arbeidsgiver, men han kom også frem til at «det er jo bedre enn ingenting» (Sindre, personlig kommunikasjon, 20.03.2023). Stine så på midlertidig ansettelse som noe positivt som student, da hun kunne studere samtidig og reise på ferie når hun ville. Men hun påpekte også at «mange sitter med dårlig samvittighet for å si nei fordi de er på ferie» (Stine, personlig kommunikasjon, 16.03.2023). Vi spurte Stine om hun trodde folk var redd for å si nei fordi de da ikke får andre saker, og hun svarte:

Ja absolutt, det er den store greien at folk i bransjen overarbeider seg fordi de føler de må si ja hele tiden. [...] og jeg er sikker på at de som ringer har en prioritertingsliste på hvem de ringer først, og der igjen er det jo gjerne den som står først i køen som stiller sterkest når det kommer en fast stilling. (Stine, personlig kommunikasjon, 16.03.2023)

Da det kom til ulemper med midlertidighet, var derimot flertallet kjappere med å svare. Flere av informantene var tydelige på de negative sidene med midlertidig ansettelse. Gaute uttrykte at:

Du kan bli kastet ut på ekstremt kort tid. Det er for enkelt å bli kvitt timevikarer. Og samme når du begynner å nærme deg den berømte treårsgrensen så er det jo ingen som kommer til å ha deg ansatt der til det har gått to år, elleve måneder og 30 dager. De kommer til å skiple deg ut et par måneder før for at det ikke skal kunne sees i direkte sammenheng selv om det er det som er årsaken til det. [...] rett og slett [mangel på] sikkerhet. (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.03.2023)

Disse gjengivelsene tydeliggjør at midlertidig ansettelse har sine ulemper. Samtidig har tidligere uttalelser også vist at midlertidig ansettelse kan gi fleksibilitet for arbeidstakere, spesielt for studenter som ønsker å kombinere jobb og studier. Samlet sett viser utsagnene at midlertidig ansettelse har både positive og negative sider, og at det er forskjellige syn på dette blant de ansatte.

Flere av informantene ga uttrykk for at midlertidig ansettelse ikke hadde en stor innvirkning på deres privatliv, men noen kjente mer på det enn andre. Fredrik hadde blant annet dette å si:

Jeg hadde en liten en hjemme, så det påvirker selvfølgelig. Man vil jo ha en trygg og god inntekt. Alt koster mye, spesielt når du har en unge. Det er en stressfaktor. Jeg husker veldig godt da jeg ikke hadde jobb lenger, og måtte gå til NAV og ta forskjellige kurs og søke om arbeidsledighetsstrygd. Det er ikke en god følelse. (Fredrik, personlig kommunikasjon, 21.03.2023)

Selv om vi ikke har undersøkt det å være frilanser i dybden i denne oppgaven, har en av informantene våre, Mia, delt sine erfaringer. Hun opplevde at det var flere ulemper enn fordeler med å være frilanser. En av de største ulempene var at hun ikke hadde noen rettigheter og at hun ikke

kunne være syk eller ta seg fri uten å tape penger. Selv om man kan organisere seg og bli en del av et fagforbund som Norsk Journalistlag, kan det likevel være vanskelig å få de vanlige rettighetene. Det å være frilanser kan derfor være utfordrende og usikkert når det kommer til økonomi og arbeidsforhold (Mia, personlig kommunikasjon, 22.03.2023).

Det var stor enighet blant alle informantene om hva de mente var den viktigste grunnen til hvorfor det er mye midlertidighet i mediebransjen. Samtlige av informantene var enige om at økonomi var hovedårsaken og Gaute begrunnet det på følgende måte:

Økonomi, uten tvil. Det er helt klart. I forrige finanskrisen var nesten hele mediebransjen i ferd med å kollapse. Det var en ekstrem nedgang og det måtte gis enorme sluttpakker. De frykter dette scenarioet og økonomi spiller en stor rolle. Det handler til syvende og sist om økonomi, det er hovedargumentet. (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.03.2023)

Dette kan oppsummeres ved at økonomi er en gjennomgående faktor i bruken av midlertidig ansettelse i bransjen. For arbeidstakeren er ønsket om en fast stilling knyttet til økonomisk trygghet. På den andre siden er det også økonomi som, ifølge våre informanter, er hovedgrunnen til at bedriftene bruker denne tilknytningsformen i den grad de gjør.

4.2 Motivasjon

Med utgangspunkt i svarene som informantene våre har gitt oss vil vi videre utforske hvordan tilknytningsformen kan påvirke motivasjon i mediebransjen. Her har vi valgt å drøfte prososial motivasjon for seg selv, og knyttet ytre belønninger til psykologisk kontraktsteori og equity-teori. Deretter vil vi drøfte indre motivasjon i sammenheng med selvbestemmelsesteori.

4.2.1 Prososial motivasjon

På spørsmål om hvorfor informantene ønsket å jobbe i mediebransjen, ga halvparten svar som kan minne om ønsket om å gjøre noe godt for andre, og dermed prososial motivasjon (Grant, 2013, referert i Dysvik & Kuvaas, 2016). For å belyse dette, vil vi henvise til et sitat fra Gaute, som inneholder elementer vi også finner hos Stine, Sindre og Oda:

[...] Du kan være med og utrette noe og du kan være med å gjøre endring selv om du for eksempel ikke sitter og bestemmer lovene. Men det er veldig mange som trenger folk til å tale deres sak og der er mediebransjen viktig. (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.03.2023)

Elementene vi refererer til her er ønsket om å høre hva folk har å fortelle, og bringe frem historiene deres. Som vi så i Gaute sitt utsagn er mediebransjen viktig for å formidle disse historiene, og dette samsvarer med at Stine og Oda beskrev seg selv som «samfunnsengasjerte». (Stine & Oda, personlig

kommunikasjon, 16.03 og 24.03.2023). Det er likevel indre motivasjon som synes å stå sterkest i ønsket om å jobbe i mediebransjen. Dette vil vi gå nærmere innpå i drøftingen rundt selvbestemmelsesteori.

4.2.2 Psykologisk kontraktsteori & equity-teori

Ved å benytte psykologisk kontraktsteori ønsket vi å undersøke hvilke forventninger de midlertidig ansatte hadde til arbeidsforholdet. Vi observerte at samtlige var klar over at de måtte starte i mediebransjen som midlertidig ansatt. Dette indikerer en forventning om tilknytningsformen, noe flertallet allerede hadde erkjent før de begynte i bransjen. Et tidligere nevnt eksempel er Mia, som uttalte at hun var klar over at dette var et utbredt fenomen i bransjen. Flere eksempler på dette vil bli presentert i analysen av organisasjonskultur. Sett i sammenheng med psykologisk kontraktsteori tilsier det imidlertid at å starte med tilknytningsformen ikke har blitt opplevd som et brudd for informantene våre.

Videre ønsket vi å avdekke hvorvidt det kunne oppleves som et brudd å ikke få faste stillinger etter å ha vært midlertidig ansatt en stund. Dette for å undersøke hvilke konsekvenser det potensielt kunne ha for motivasjonen deres. For å kunne si noe om forventningene de har hatt om faste stillinger, bør vi derfor gå nærmere innpå hvor mange som har ønsket seg det. Fra utvalget vårt er det totalt seks informanter som har hatt eller har et ønske om faste ansettelse. Både Mia som i dag er fast ansatt og Fredrik som byttet bransje, snakket om hvordan «håpet» om en fast stilling motiverte dem i arbeidet som midlertidig ansatt. Mia fortalte oss at håpet gjorde at hun fortsatte som frilanser og deretter i sitt vikariat (Mia, personlig kommunikasjon, 22.03.2023), mens Fredrik brukte håpet som en årsak til at han var motivert for å gjøre en god jobb (Fredrik, personlig kommunikasjon, 21.03.2023). Dette kan bidra til å bekrefte vårt tidligere eksempel på ytre belønninger; om at midlertidige i mediebransjen kan drives av et ønske om å oppnå faste stillinger. For flertallet av informantene har håpet om en fast stilling vært den mest fremtredende ytre belønningen som har drevet dem gjennom arbeidsforholdet:

[...] Det å være timevikar har påvirket meg jo i en positiv forstand med at jeg ville jobbe så jævnlig hardt for å få den faste ansettelsen i enden. (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.03.2023)

Du vil jo ha den faste ansettelsen, og da må jeg gjøre en god jobb. (Fredrik, personlig kommunikasjon, 21.03.2023)

Eksemplene ovenfor viser at informantene våre opplever at de må arbeide hardt for å oppnå faste stillinger. Ettersom samtlige av informantene våre har hatt lignende beskrivelser, kan det virke som

at de har hatt forventningen vi antydte i teorien om psykologiske kontrakter; om at hardt arbeid og det å gjøre en god jobb vil føre til faste ansettelse. Likevel bør det nevnes at vi har sett eksempler på at de er klar over at det kan være vanskelig å oppnå. Det ble nevnt at det er mange søkere om beinet og at det utlyses få, og sjeldent, faste stillinger:

[...] Når det er så mange tilkallingsvikarer så er det kanskje bare en runde med tre til fire faste stillinger. Og på to av de blir det ytret at det skal være kvinnelige søkere, nesten utlukkende. Så ender det med at det er én stilling igjen da, og det er minst tre til fire stykk som har lyst på den. (Håkon, personlig kommunikasjon, 20.03.2023)

Med det sagt har vi også avdekket en nedgang i egen innsats når belønningen virker usannsynlig for dem. For eksempel kunne Stine fortelle oss om hvordan det var å nærme seg sluttdatoen i en av hennes tidligere kontrakter. Fordi hun ikke hadde fått noen signaler på at hun fikk fortsette, fortalte Stine at hun «[...] gidder ikke yte mer enn akkurat fordi det har ingenting for seg på en måte» (Stine, personlig kommunikasjon, 16.03.2023). Vi ser at hun har opplevd en ubalanse mellom egen innsats og eget resultat, og dermed forandret innskuddet sitt ved å yte mindre enn tidligere (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Ettersom Stine er journalistikkstudent ser vi også koblinger til equity-teori gjennom innsatsfaktor *utdanning* og belønningen *karriere* (Brochs-Haukedal, 2010). I dette tilfellet observerer vi at hun øker innsatsen i håp om å oppnå en fast ansettelse på sikt.

Et annet eksempel hvor det har vært ubalanse ser vi i noe Sindre fortalte oss. Han sa at han nylig hadde søkt på en fast stilling innad i bedriften som hans «siste sjanse», men at han endte opp med å ikke få den. Han følte at det var mange yngre og mer kvalifiserte til stillingen enn han som faktisk fikk den, og bekreftet senere at han har «mistet litt piffen» på grunn av dette. Han sa at han «[...] har blitt litt sånn «men hva er poenget, hvorfor gidder jeg»» (Sindre, personlig kommunikasjon, 20.03.2023). Med dette ser vi eksempler på hvordan det å ikke få belønningen kan påvirke til å yte mindre i arbeidet, uavhengig av om sluttdatoen har blitt bekreftet eller ikke. Både Stine og Sindre sine skildringer later til å uttrykke en utilfredshet knyttet til å ikke få belønningen, samt til ledelsen sine beslutninger og håndtering. Gitt vår tidligere tolkning om forventningen av at det å jobbe hardt skal kunne ut i fast ansettelse, kan en dermed si at de også har opplevd brudd på deres psykologiske kontrakter. Dette samsvarer også med funn fra tidligere forskning av psykologisk kontraktsteori, der de som tidligere nevnt fant at brudd på denne kan føre til en reduksjon i jobbtilfredshet (Sverdrup, 2014).

På den andre siden har vi også sett eksempler på hvordan det kan motivere til å jobbe enda hardere underveis i arbeidsforholdet. Som nevnt var Fredrik motivert til å gjøre en god jobb for å få en fast ansettelse, men følte også på et prestasjonspress fra sjefen sin da han var midlertidig ansatt. Han

fortalte oss at han ble kalt inn på sjefen sitt kontor og spurt om han «faktisk hadde lyst til dette» etter han hadde sagt nei til et par vakter på kort varsel. Dette gjorde at han ble motivert til å vise at det var noe han virkelig ville, i håp om en fast stilling (Fredrik, personlig kommunikasjon, 21.03.2023). Dette viser igjen hvordan ledelsen kan oppleves som urettferdig, men underbygger også forventningen om at hardt arbeid vil resultere i en fast ansettelse. Selv følte Fredrik at han gjorde en god jobb, noe alle også sa til ham (Fredrik, personlig kommunikasjon, 21.03.2023). Med dette ser vi også at når man selv føler man har gjort seg fortjent til belønningen kan det oppleves som urettferdig å ikke få den. Da Fredrik følte seg «litt misbrukt» av mediebedriften han jobbet for, og irriterte seg over måten ting skjedde på mot slutten, ville han ikke inn i noe midlertidig et annet sted (Fredrik, personlig kommunikasjon, 21. mars 2023). Det kan dermed virke som at han valgte å forlate bransjen, altså å *slutte* (Kaufmann & Kaufmann, 2015), som følge av tilknytningsformen, samt et brudd på hans psykologiske kontrakt.

Dette med press er også videre interessant med tanke på oppfatningene som informantene har hatt av deres kollegaers innsats og belønninger. Som tidligere tilkallingsvikar sa Gaute at der er et forventnings- og leveringspress, som også gjør det vanskeligere å si nei til vakter i begynnelsen (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.03.2023). Dette ser vi at det var flere som kunne kjenne seg igjen i, hvor de virker å ha et indre driv som kan overgå sunne grenser på hvor mye de tar på seg av vakter og arbeidsmengde. For eksempel kunne Oda fortelle oss at hun var litt for motivert i starten som midlertidig ansatt i forhold til at hun muligens burde ha «slakket litt ned noen ganger». Hun utdypet at hun sa ja til alt, og var «farlig nær å gå av kanten på et tidspunkt». Hun følte at det sikkert kunne skyldes både at hun var midlertidig og ny, men fortsatte å forklare oss om frykten hun følte for å si nei om hun ble oppringt (Oda, personlig kommunikasjon, 24.03.2023). Midlertidig ansettelse påvirket dermed Odas motivasjon da hun følte et indre press til å takke ja til vakter.

Det er likevel viktig å påpeke at dette forventningspresset ikke nødvendigvis gjelder for hele bransjen. Vi har observert en delt oppfatning blant informantene når det gjelder deres evne til å si nei som midlertidig ansatte. Det er imidlertid interessant å merke seg at Stine har nevnt at sykemelding er ganske vanlig i bransjen, og derfor er hun nøye med å ikke påta seg ekstra vakter i mer hektiske perioder. Hun fortalte at i perioder har hun vært «kjempesliten», og har «truffet veggen halvveis et par ganger», men da ofte i kombinasjon med andre forpliktelser (Stine, personlig kommunikasjon, 16.03.2023).

Dette reiser imidlertid spørsmålet om presset om å levere vedvarer etter man har fått en fast stilling, eller om presset oppleves som mindre. For selv om flertallet av informantene ikke har sagt det direkte, har de underveis gitt uttrykk for at de fast ansatte sin innsats oppfattes som lavere enn de

midlertidige sine. En som derimot ga oss et mer direkte svar på dette var Sindre. På spørsmål om bransjen kunne bruke midlertidige ansettelser som et slags overgangsrituale for å sjekke at de midlertidige faktisk vil det nok, svarte han «jo, kanskje», før han utdypet:

Men samtidig er det veldig mange som har fast jobb som er forbanna late og som gjør en veldig dårlig jobb. Og som igjen kan være demotiverende. (Sindre, personlig kommunikasjon, 20.03.2023)

Sindre fortalte oss at de fast ansatte ikke alltid møter forberedt til morgenmøtene, og gjerne sier at de ikke har noe å jobbe med for dagen. Han fortalte derimot at han som midlertidig føler han må «pøse på med idéer» og alltid ha «tre-fire idéer på blokken». Videre sa han at han også føler disse idéene helst bør være påbegynt. Han fortalte at det føles som et jag etter å alltid ha saker klar. Om de faste sa han: «hva har det å si om de går en dag og to uten en sak som de kan produsere?» (Sindre, personlig kommunikasjon, 20.03.2023). Her ser vi at Sindre sin oppfatning kan tolkes som at det er en urettferdig fordeling mellom faste og midlertidige på arbeidsmengde. Dette ser vi i lys av equity-teori sitt første element, som omhandler oppfatninger om hva som er rettferdig (Brochs-Haukedal, 2010). Baserer vi oss på det Sindre uttalte kan det virke som det er en nedgang i presset nevnt over når belønningen er oppnådd. Det er likevel ikke en tydelig konklusjon da presset virker å være personavhengig og til dels situasjonsbestemt.

Et annet eksempel som Sindre kom med var at han i starten som midlertidig ansatt var motivert til å lage saker om alt, og stoppet opp på vei hjem fra jobb dersom han så noe interessant. Da ville han tatt bilder og intervju underveis fordi han hadde et ønske om å produsere. Etter han ikke fikk den faste stillingen endret dette seg. Han fortalte at hans tankegang har endret seg til at «det får bare gå» (Sindre, personlig kommunikasjon, 20.03.2023). I dette ser vi at det har vært en ubalanse mellom hans innsats og belønning. Vi kan også se denne ubalansen mellom Sindre som midlertidig og de fast ansatte, noe som igjen har ført til at han har redusert innsatsen på jobb.

4.2.3 Selvbestemmelsesteori

Når vi nå skal se på selvbestemmelsesteorien som handler om autonomi, kompetanse og tilhørighet, vil vi også se på hvordan dette knyttes opp mot indre motivasjon. Videre vil vi se på eventuelle forskjeller i mulighetene til å tilfredsstille disse behovene mellom ansatte som tilhører kjernen (fast ansatte) eller periferien (midlertidig ansatte) i en virksomhet.

4.2.3.1 Autonomi

Vi ønsket å finne ut om midlertidig ansatte følte de hadde eller har autonomi i arbeidet sitt. Da vi spurte informantene våre hvordan de opplever mulighetene til å påvirke arbeidsoppgavene sine på

jobb, fikk vi stort sett til svar at de følte de hadde stor mulighet til å påvirke. Sindre fortalte blant annet at dersom han foreslår to ideer som er gode og som vaksjefen vil ha med, får Sindre velge først hvilken han vil jobbe med (Sindre, personlig kommunikasjon 20.03.2023). Også Håkon sa at påvirkningskraften på eget arbeid er stor (Håkon, personlig kommunikasjon, 20.03.2023). Her ser vi at de to informantene eksemplifiserer at behovet for autonomi er tilfredsstillt. Flere av informantene uttrykte stolthet over å ha fått tildelt ulike ansvarsområder som tilkallingsvikarer. Sindre ga uttrykk for dette da han snakket om sin motivasjon i begynnelsen av den midlertidige perioden. Han nevnte at det som drev ham var «følelsen av å få mer. Å få mer tillit og å få mer jobb» (Sindre, personlig kommunikasjon, 20.03.2023).

Vi har tidligere sett at autonomi fremmer indre motivasjon (Løvaas, 2017). På spørsmålet om hvorfor informantene ønsket å jobbe i mediebransjen var det flere som svarte at de ønsket et kreativt arbeid hvor de selv kan påvirke arbeidsoppgavene sine. Både Stine og Mia fortalte oss at de liker å skrive, mens Gaute og Oda beskrev yrkene sine som spennende. Fredrik syntes at media virket kreativt og spennende, og interessen hans for film og serier var det som veide tyngst. Av de åtte informantene vi intervjuet, ga syv av dem svar som tyder på at de i stor grad blir motivert av indre belønninger. Flertallet uttrykte at de likte selve arbeidet, og det virker dermed som om den indre belønningen, glede av arbeidsoppgavene, er den mest fremtredende årsaken til deres ønske om å jobbe i mediebransjen. En annen viktig belønning har vært interesse for arbeidet, som handler om å anse arbeidet og yrket sitt som spennende (Dysvik & Kuvaas, 2016). Håkon fortalte at det å få lov til å gå på jobb og skrive eller snakke om sport er nok motivasjon i seg selv (Håkon, personlig kommunikasjon, 20.03.2023). Dette eksempelet illustrerer at Håkon er drevet av en indre motivasjon.

På tross av at de fleste informantene opplevde å ha autonomi og indre motivasjon i arbeidet, var det likevel begrensninger på deres valg av oppgaver. De midlertidig ansatte ble ofte satt nederst på rangstigen når det gjaldt fordeling av arbeidsoppgavene, og de opplevde at de fast ansatte fikk prioritet på de mest interessante sakene. Mia sa at det er en del av det hun kaller «hierarkiet» at faste får velge først og at de midlertidige ofte får litt «kjipere» jobber (Mia, personlig kommunikasjon, 22.03.2023). Fredrik fortalte at han opplevde muligheten til å påvirke egne arbeidsoppgaver som begrenset og at han jobbet med det bedriften ville han skulle gjøre (Fredrik, personlig kommunikasjon, 21.03.2023). Dette kalles som tidligere nevnt heteronomi og vil ikke fremme indre motivasjon hos den ansatte (Løvaas, 2017). Et annet eksempel på heteronomi er Sindre som fortalte at han gjerne skulle vært med på større prosjekter slik som de faste: «Det har jeg ikke fått muligheten til fordi jeg bare har dekket for noen andre hele tiden» (Sindre, personlig

kommunikasjon, 20.03.2023). Dette viser at Sindre føler seg presset til å utføre spesifikke arbeidsoppgaver og opplever en mangel på valgfrihet når det kommer til å gjøre det han selv ønsker.

4.2.3.2 Kompetanse

Tidligere antok vi at de fast ansatte, kjernen i bedriften, hadde bedre forutsetninger for å få tilfredsstilt sitt kompetansebehov sammenlignet med de midlertidige ansatte i periferien. Men våre funn viser at dette ikke alltid er tilfelle. På spørsmål om utviklingsmuligheter for midlertidige ansatte svarte samtlige informanter positivt, og hevdet at det er gode muligheter for utvikling som midlertidig ansatt. Likevel la ikke Sindre skjul på at det er synd at utviklingen ikke alltid kan materialisere seg i en fast ansettelse. Til tross for at han følte at bedriften satset på ham ved å tilby ham et ettårig vikariat, var han klar over at det ikke nødvendigvis ville føre til en fast stilling etter vikariatets slutt (Sindre, personlig kommunikasjon, 20.03.2023).

Vi ønsket å undersøke om midlertidige ansatte opplevde tilfredsstillelse av kompetansebehovet i karrierene sine, og om dette behovet ble ivaretatt på samme måte som for fast ansatte. Man kan spørre seg om informantene føler de ble eller blir satset på som midlertidige. Alle informantene svarte at de opplevde gode utviklingsmuligheter som midlertidig ansatt, og flere sa at de fikk delta på møter og kurs. På spørsmålet om hans personlige utviklingsmuligheter svarte Fredrik at han fikk muligheten til å utfordre seg og lærte utrolig masse da han jobbet som midlertidig (Fredrik, personlig kommunikasjon, 21.03.2023). Oda sa at da hun var midlertidig ansatt kunne de søke om å få være med på kurs, men at det var mange vikarer som ikke var like godt orientert om hva som var mulig (Oda, personlig kommunikasjon, 24.03.2023). Mia svarte derimot at hun fikk være med på kursing og lignende, men at hun ikke automatisk følte hun ble satset på av den grunn (Mia, personlig kommunikasjon, 22.03.2023). Selv om noen informanter var usikre på om de ble satset på som midlertidig ansatt, var det generelt sett liten opplevd forskjell mellom faste og midlertidige ansatte når det gjaldt muligheten for å videreutvikle seg i yrket. Likevel ga enkelte informanter uttrykk for at det kunne være vanskelig å sikre en fast stilling etter endt vikariat, selv om de hadde følt seg verdsatt og satset på som midlertidig ansatt.

Teorien sier at å oppnå mestring via gode resultater kan være viktig for å finne motivasjon i arbeidet (Løvaas, 2017). Sindre sa han spesielt motiveres av at «hver sending jeg er med på skal bli en god sending, at alle sakene jeg skriver skal bli gode saker» (Sindre, personlig kommunikasjon, 20.03.2023). To av informantene våre, Håkon og Fredrik, startet begge i sine midlertidige ansettelser som motivert av at mediehuset de skulle jobbe for var attraktive for dem. Håkon beskrev dette som en «motivasjon i seg selv» (Håkon, personlig kommunikasjon, 20. mars 2023), mens Fredrik forklarte

at han så opp til virksomheten og var stolt over å jobbe der (Fredrik, personlig kommunikasjon, 21. mars 2023). Det at de har fått disse jobbene kan tenkes å ha gitt en mestringsfølelse for to av våre informanter.

4.2.3.3 Tilhørighet

Spørsmålet vi har stilt oss i teorien om tilhørighet er om midlertidighet gjør noe med følelsen av fellesskap og muligheten til å danne relasjoner for arbeidstakeren. På spørsmål om informantene fikk tid til å danne gode relasjoner med kollegaene sine som midlertidig, fikk vi til svar at flertallet følte de hadde mulighet til dette. Det er likevel flere som påpeker at det er mer aldersbetinget og at det kan utgjøre en sosial forskjell. Håkon sa blant annet «det med de faste er at de er eldre og har et annet liv. Så det er mer alder og ikke stilling det står på» (Håkon, personlig kommunikasjon, 20.03.2023). Dette går vi mer innpå når vi snakker om kultur og subkulturer.

Behovet for tilhørighet handler om det å føle seg sosialt tilknyttet andre, og man trekkes mot de man tenker vil en godt (Nerstad & Kuvaas, 2017). Fredrik uttrykte at han ikke kjente på et skille mellom fast og midlertidig da det kom til å ha gode relasjoner med kollegaene (Fredrik, personlig kommunikasjon, 21.03.2023). Noen av informantene nevnte også åpent kontorlandskap som noe positivt da det kom til relasjonsbygging. Flere uttalte også at folk som søker jobb i mediebransjen ofte er utadvendte og sosiale. Gaute sa for eksempel at «det er vanskelig å finne en journalist som ikke er glad i å være sosial. Det er ikke så mange av dem» (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.03.2023). Stine nevnte at hun fikk mye skryt da hun var praktikant. Hun følte alle var hyggelige, ville henne vel og at hun skulle gjøre det bra (Stine, personlig kommunikasjon, 16.03.2023). Tilfellet med Stine er et godt eksempel på at tilhørighetsbehovet er oppfylt. Vi kan anta at hun søker tilhørighet med kollegaene sine fordi de viser henne omtanke, dermed bidrar det til å styrke hennes indre motivasjon når hun føler seg som en integrert del av gruppen.

Selv om våre funn indikerer at tilhørigheten blant midlertidig ansatte sannsynligvis er god i mediebransjen, vil det fortsatt være noen tilfeller som motbeviser dette. Firmafest er for eksempel et tema som kom opp flere ganger under intervjuene. Gaute fortalte at samtlige, både midlertidige og faste ansatte, blir invitert på julebord i bedriften han jobber i. Han sa likevel at det kunne bli «dårlig stemning» dersom en tilkallingsvikar vil gå på julebord istedenfor å jobbe, slik at en fast ikke får delta (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.03.2023). Stine sa imidlertid at der hun jobber tror hun ikke midlertidige blir invitert på julebord i det hele tatt på grunn av budsjett (Stine, personlig kommunikasjon, 16.03.2023). Dette kan føre til at behovet for tilhørighet ikke blir tilfredsstilt og at motivasjonen synker for den som er midlertidig ansatt.

4.2.4 Oppsummering

Etter vår tolkning har de midlertidige vært innforstått med at de måtte starte som midlertidig ansatt. Samtidig har de også hatt forventninger om at hardt arbeid vil lede til faste ansettelser. Når disse psykologiske kontraktene har blitt brutt har det ført til en reduksjon i jobbtilfredshet, og den midlertidige har endret innskudd ved å yte mindre enn før. I tillegg har vi sett at ledelsen kan anses som urettferdig, og at det kan være et oppfattet skille mellom de fast ansatte og de midlertidige sin innsats på jobb. Det kan oppleves som om midlertidig ansatte må prestere og produsere mer enn det som forventes av de fast ansatte.

Ut fra funnene våre kan vi anta at flere av de midlertidig ansatte i mediebransjen får tilfredsstilt behovet for autonomi. Likevel har vi også sett eksempler på at de kan føle på heteronomi ved at de har fått mindre attraktive arbeidsoppgaver enn de fast ansatte. Samtidig har mange av informantene følt at de har hatt like store forutsetninger som de faste til å få tilfredsstilt kompetansebehovet sitt. Vi har fått konkrete eksempler på dette ved at de har fått være med på kurs og lignende. Selv om de fikk delta på kurs er det likevel ikke alle som har følt at de har blitt satset på av bedriften. I tillegg har vi sett at sluttdatoen ikke har noen påvirkning på følelsen av fellesskap. Til tross for at flesteparten har gitt uttrykk for at tilhørighetsbehovet har vært tilfredsstilt, har vi imidlertid også sett motstridende tilfeller, som for eksempel at de må ta ekstravakter under sosiale sammenkomster.

4.3 Organisasjonskultur

Vi vil nå gå dypere inn i hvordan bruken av midlertidig ansettelse påvirker organisasjons- og bransjekulturen. Videre skal vi se på hvilken betydning sosialt fellesskap, identitet, subkulturer og tillit har for kulturen på arbeidsplassen.

4.3.1 Bransjekultur og arbeidsmiljø

Bruk av midlertidig ansatte er en del av bransjekultur like mye som organisasjonskultur. Dette betyr at det har blitt vanlig at alle nyansatte, spesielt de uten erfaring, blir introdusert til bransjen gjennom praksisplasser, tilkallingsvikariater eller andre midlertidig stillinger. En av informantene, Håkon, påpekte at han ikke tror det hadde vært like enkelt å komme inn i bransjen hvis det ikke hadde vært for disse midlertidige stillingene (Håkon, personlig kommunikasjon, 20.03.2023). Gaute omtalte dette som «å få en fot innenfor», og la til at folkene i bransjen generelt er flinke til å ivareta hverandre (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.03.2023). Even hadde også en tanke om at bruken av midlertidige ansatte kan være knyttet til at journalistyrket ikke er en beskyttet tittel. Med det mente han at det er mange som konkurrerer om jobbene, samtidig som det ikke kreves spesiell

kompetanse. Bedriftene kan derfor ha nytte av midlertidige ansatte for å prøve dem ut, før de eventuelt tilbyr dem en fast stilling som kan være en langsiktig utgift (Even, personlig kommunikasjon, 29.03.2023). Dette samsvarer med Ørjasæter et al. (2018) sine teoretiske antakelser om at bruken av midlertidighet handler om å teste ut medarbeiderne.

Videre handler organisasjonskultur om verdier, normer og oppfatninger om hvordan ting gjøres (Bang, 2020). Evens utsagn bekrefter dette: «Jeg har ikke noe klart svar på hvorfor det er sånn, men det er sånn og har alltid vært sånn. Så lenge jeg har vært i bransjen så har det alltid vært masse midlertidige og vikarer.» Han svarer på spørsmålet om hvorfor bedrifter i mediebransjen bruker midlertidige ansatte i den grad de gjør (Even, personlig kommunikasjon, 29.03.2023). Dette samsvarer med det de andre informantene har sagt, og det kan derfor tenkes at disse svarene er representative for en større gruppe.

Basert på informasjonen fra samtlige informanter, virker det som at virksomhetene har et godt arbeidsmiljø og en sterk organisasjonskultur. Flere informanter har uttalt at det er en god, humoristisk og vennlig tone på jobben. Stine har jobbet i to ulike bedrifter og uttrykte at det var en «bra kultur» i begge. I hennes nåværende bedrift har kollegaene vært hyggelige og hjelpsomme fra starten av, og har gitt skryt der det var fortjent. I hennes tidligere jobb var kollegaene også støttende og heiet på hverandre, men hun påpekte at hun hadde et dårligere forhold til ledelsen. Stine mente ikke at ledelsen behandlet midlertidig ansatte annerledes enn fast ansatte, men hun var misfornøyd med at hun ikke alltid visste om hun ville få fornyet kontrakten sin eller ikke (Stine, personlig kommunikasjon, 16.03.2023).

Svarene fra våre informanter var i hovedsak at det ikke er betydelige forskjeller i kultur blant de midlertidig og de fast ansatte. Etter å ha analysert intervjuene, ser det dog ut til at flere av informantene oppfatter organisasjonskultur og arbeidsmiljø som synonyme begreper. De påpekte flere ganger at det er «god kultur», at de har «en løs stemning» på arbeidsplassen og at alle blir inkludert når de skal ha sosiale arrangementer. Da Fredrik snakket om kultur blant kollegaene nevnte han at de spøkte og hadde humor, selv sjefer og personer med autoritet. Videre trakk han inn at «i lunsjen spilte vi bordtennis» (Fredrik, personlig kommunikasjon, 21.03.23). Disse utsagnene tyder på at han fortalte om det psykososiale arbeidsmiljøet som organisasjonskultur. Selv om arbeidsmiljøet er en del av enhver kultur er det likevel flere andre aspekter som påvirker om organisasjonen har en sterk eller svak kultur.

Organisasjonskultur handler om at kultur påvirker atferden (Bang, 2020). Et eksempel på dette kan vi finne i Gantes utsagn: «timevikarer ønsker jo å vise seg frem og vise at de fortjener jobben, jeg har

jobbet alt av helligdager i flere år.» Dette er også et tips han gir videre til nye som kommer inn. Han mente at om man ikke gjorde dette, var man heller ikke villig til å prioritere jobben sin, og det ville være vanskeligere å få en fast stilling når konkurransen er stor (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.03.2023). Dette eksempelet indikerer at det er en kultur i organisasjonen der midlertidig ansatte ofte må ta på seg mindre attraktive vakter, og dette har blitt en etablert standard eller norm blant de ansatte.

Bruken av midlertidig ansettelse i mediebransjen påvirker organisasjonskulturen. Ulempene, slik som manglende sikkerhet og trygghet, vil spesielt ha en innvirkning på kulturen. Mia kunne blant annet si dette om hennes opplevelse av kulturforskjeller blant faste og midlertidige: «Jeg tror de som er fast ansatt ikke i like stor grad tenker over, eller eventuelt fortrenger, at det er veldig slitsomt å være midlertidig ansatt.» Hun utdypet dette med å snakke om at det å ikke vite hvor lenge man skal være i stillingen, ikke vite om en er god nok, og ikke føle seg verdsatt kan skape et press for de midlertidige, som igjen kan påvirke kulturen (Mia, personlig kommunikasjon, 22.03.2023). Gaute antydte at en annen ulempe med å ha mange midlertidige er at det blir en del utskiftninger av personell. Han snakket om at det er dyktige kollegaer som forsvinner fordi bedriften ikke har mulighet til å ansette dem fast. Han sa at det er noe som «det snakkes om i gangene» og at «det påvirker nok kulturen i den sammenheng at det blir en endring i stemning når en har begynt å nærme seg treårsgrensen for enkelte» (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.03.2023).

På den andre siden kan en se på fordelene med midlertidighet. I den første analysedelen om midlertidighet så vi at noen av fordelene er fleksibilitet og at de midlertidig ansatte har en jobb å gå til. I tillegg kan vi vise til Evens innspill om energi og kreativitet:

[...] midlertidige kommer inn med en energi og en kreativitet som kanskje ikke alle som er faste har, som stivner litt i formen. Så det er veldig mye positivt å hente, [...] [De] ser samfunnet på en litt annen måte i den raske utviklingen som skjer, som er helt nødvendig for en mediebedrift som oss som er kommersiell. (Even, personlig kommunikasjon, 29.03.2023)

Her trakk han også inn at han håpet at de midlertidig ansatte ble behandlet annerledes enn de faste. Med det mente han at ledelsen må ta ekstra vare på de som ikke har samme tryggheten og at de midlertidig ansatte skal føle at de blir fulgt opp. Ledelsen må også sørge for god opplæring og legge til rette for at den ansatte har en fremtid i bedriften (Even, personlig kommunikasjon, 29.03.2023). Dette er et eksempel på et tydelig skille i kultur mellom de fast ansatte som en del av kjernen, og de midlertidig ansatte som en del av periferien på arbeidsplassen.

4.3.2 Sosialt fellesskap og identitet

Å ha et stabilt, sosialt fellesskap blant kollegaene er viktig for et godt arbeidsmiljø. Det fører til redusert usikkerhet og utrygghet når man føler seg som en del av gruppen. Man opplever at «det er ikke bare meg, det er vi», som gir en sterkere organisasjonskultur og igjen virker motiverende (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Da vi spurte informantene om å beskrive kulturen blant kollegaene fikk vi mange positive svar. Gaute sa han trives godt i kulturen blant kollegaene fordi han mener alle behandles på samme måte. Han mente det var et godt miljø i bransjen fordi folk tar vare på hverandre etter å ha fått jobb hos dem (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.03.2023). Stine, som selv er vikar, snakket også om at de er veldig sosiale utenom jobb og mange av kollegaene har blitt hennes nærmeste venner i dag. Hun har også opplevd å bli invitert til julebord på arbeidsplassen, men har, som tidligere beskrevet, erfart å ikke bli inkludert da bedriften kun inviterte de som var fast ansatt (Stine, personlig kommunikasjon, 16.03.23). Mia fortalte også om hvordan hun følte seg som «en del av gjengen» da hun først begynte som vikar, og at selv om det var under korona var de mye sosiale over nett (Mia, personlig kommunikasjon, 22.03.2023).

I forbindelse med at Gaute snakket om inkludering sa han at til og med tilkallingsvikarer blir invitert på middager, fester og prisutdelinger. Likevel motsa han seg selv senere i intervjuet da han sa de midlertidige ble nedprioritert under noen av de sosiale sammenkomstene, fordi noen var nødt til å dekke vaktene på jobb. Dette viser at til tross for at det virker å være en inkluderende kultur i virksomheten, får ikke alltid tilkallingsvikarene delta på de store begivenhetene. Normen er at tilkallingsvikarene er nødt til å bli enige om hvem som skal jobbe og hvem som får være med på disse kule, kanskje en gang i livet opplevelsene, som fort skaper dårlig stemning, ifølge Gaute. Det samme gjelder teambuilding-øvelser som arrangeres midt på dagen for å få med flest mulig ansatte (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.03.2023). Likevel ekskluderer dette ofte tilkallingsvikarene, og bedriftene forsøker derfor å arrangere dette på kveldstid i tillegg. Her kan vi se et skille mellom det som tidligere nevnt er typisk kjerne vs. periferi. Kjernen, de fast ansatte, har teambuilding sammen på dagen og jobber med fellesskapsfølelse og felles identitet. Mens periferien, tilkallingsvikarene, får tilbudet på kvelden, men da uten de fast ansatte og får ikke knytte sterkere bånd eller sterkere kulturfølelse med dem. Det kan virke svekkende på fellesskapsfølelsen, som igjen fører til en svakere organisasjonskultur.

Om en ikke har et godt sosialt fellesskap hvor man får kjenne på følelsen av samarbeid og samhold kan en fort bli usikker og utrygg (Jacobsen & Thorsvik, 2019), og det kan oppstå konflikter. Sindre snakket om at det kan oppstå konkurranselyst blant de som ikke er fast når det lyses ut nye stillinger, noe «som skjer hvert tredje år» (Sindre, personlig kommunikasjon, 20.03.2023). Man oppnår ikke en

sterk organisasjonskultur om man ikke stoler på hverandre eller om man heller ønsker å jobbe for seg selv enn for fellesskapet. Da Gaute snakket om hvordan tilkallingsvikarene må bli enig seg imellom om hvem som skal ta den «kjipe» vekten mens alle de andre koser seg på prisutdeling, kan det lett oppstå konflikter om ingen vil samarbeide og kun tenker på egne interesser (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.03.2023). Sånn det kommer frem i intervjuet til Gaute virker det ikke som det oppstår noe særlige konflikter ut av det. Dette er et tegn på en sterk organisasjonskultur, fordi de klarer å koordinere vaktskiftene uten konflikter.

Selv om det er mange vikarer og midlertidig ansatte i samme organisasjon, virker det ikke som om det er en kultur for å skille mellom dem i større grad enn det som er strengt nødvendig. Samholdet dette skaper har stor betydning for trivsel og motivasjon generelt. Som vi diskuterte i forbindelse med tilhørighet, påpekte flere at det åpne kontorlandskapet hadde en positiv effekt på relasjonsbyggingen mellom kollegaene, og det bidro til å opprettholde en sterk og trygg kultur. På den måten hadde de midlertidig ansatte en kontorplass på lik linje med de fast ansatte. Det kan virke som informantene har utviklet en inkluderende og sosial kultur som bidrar til å styrke identitetsfølelsen blant alle ansatte, både faste og midlertidige, og det ser ut til å være gjeldende i alle bedriftene.

Vi nevnte tidligere at en sterk kultur for inkludering og sosialisering kan gi sterkere identitetsfølelse, og for mange vil kultur i stor grad definere ens identitet og hvem man er. Når en ansatt føler på en sterk identitetsfølelse er det mer sannsynlig at de ønsker å representere organisasjonen positivt utad. I tillegg vil dette føre til sterkere lojalitet til arbeidsplassen, som igjen fører til mindre fravær og mer stabilitet i arbeidsforholdet (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Håkon nevnte at «du er en viss type menneske om du synes det å jobbe nesten kun kveldsvakter og aldri fri i helgene er gøy [...] og når alle de folkene er på jobb sammen så blir det jo alltid gøy» (Håkon, personlig kommunikasjon, 20.03.2023). Han snakket om sine kollegaer og hvordan de søker sammen på grunn av de uvanlige arbeidstidene. Dette er med på å forsterke deres identitetsfølelse og følelse av samhold, fordi de er sammen om det.

Dessuten snakket Gaute om at det er vanskelig å finne en journalist som ikke er særlig sosial (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.03.2023). Dette er også en måte å skape identitet gjennom yrket på. Det fremmer en følelse av trygghet at journalistene er likesinnede og det er med på å definere hvem de er. Han sa videre at hans bedrift har turt å være særegne og har gjort ting annerledes enn det andre har gjort, og føler det gjenspeiler seg blant de ansatte «med at vi skal tørre å være litt særegne, vi skal tørre å være litt annerledes» (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.02.2023).

Bedriften har altså hatt en kultur for å være annerledes, og de ansatte har da internalisert disse målene og verdiene som fører til at de føler på en sterkere identitet og tilhørighet til organisasjonen.

Oda snakket om hvordan ID-kortene rundt halsen kunne skille mellom de som var fast og midlertidig før i tiden. Før var det kun de faste ansatte som hadde bilde på kortet sitt, mens de som var midlertidig kun hadde en «M». «Det var stas å få bilde på kortet sitt, da gratulerte folk med bildet på kortet» (Oda, personlig kommunikasjon, 24.03.2023). Dette kan vi anta skapte splittelse i identitetsfølelsen til de midlertidige da alle kunne se at de ikke «hørte til» der eller bare skulle være der en liten stund. Mens for de som endelig fikk fast stilling kan vi anta det forsterket opplevelsen deres av sosialt fellesskap og identitet i bedriften. Ifølge Oda har i dag alle bilde på kortet sitt så det er mindre tydelig hvem som er der midlertidig. Noe vi antar fører til at flere opplever å jobbe i et fellesskap som inkluderer alle. Det vil også skape et tryggere *vi* som er enklere å identifisere seg med når en føler seg som en del av gruppen.

4.3.3 Subkultur

Vi ønsket å undersøke om de ansatte opplevde at det var forskjeller i kultur på arbeidsplassen mellom de midlertidige og faste siden det virker å være en del utskiftninger av midlertidige. Svarene vi fikk var overraskende samstemte. Ingen av informantene mente det var noe særlig utbredt med subkulturer basert på type tilknytningsform. Likevel var det flere, på tvers av bedrifter, som mente det kunne oppstå mellom aldersgrupper. Vi har også funnet at subkulturer kan oppstå basert på geografiske forskjeller. Videre vil vi se nærmere på dataene som legger grunnlaget for disse funnene.

Even og Gaute snakket om at folk ofte samles for en lønningspils. Imidlertid sa de at det ofte er «de yngre» som møtes, og det har ikke nødvendigvis noe med tilknytningsformen å gjøre. Det virker å være en konsensus blant alle informantene om at de faste ofte er litt eldre, og ifølge Håkon har de eldre som regel et annet liv med familie så de er ikke alltid med ut på kvelden. Håkon konstaterte også at de faste jobber som oftest dagtid og lever «en helt annen verden enn oss som kun jobber kveldstid» (Håkon, personlig kommunikasjon, 20.03.2023). Selv om informantene svarer nei på spørsmålet om subkultur, viser utsagnene over at det faktisk blir en forskjell i kultur blant de faste og de midlertidige; det er en undergruppe av organisasjonens medlemmer som identifiserer seg med hverandre og de har felles delte erfaringer og personlige karakteristika (Bang, 2020). Det virker som de fleste av informantene har sterke og inkluderende kulturer på arbeidsplassen, de er derfor ikke klar over at det underbevisst blir dannet subkulturer.

Samtidig merket Oda, som selv har jobbet fast en stund, at de som er midlertidig ansatt «søker litt sammen» (Oda, personlig kommunikasjon, 24.03.2023). Sindre og Stine nevner også at de som er fast ansatt som regel er eldre og at de som er midlertidig ofte har en «klikk». Mennesker er flokkdyr som søker fellesskap og danner grupper av grupper, og utvikler kulturelle systemer som er viktige for oss. Det er da med på å skape en viss grad av orden i sosiale sammenhenger (Bang, 2020). Når midlertidig ansatte opplever at de er i en usikker og stresset situasjon kan det føre til at de søker mer sammen. Dette kan forklares ved at de finner tilhørighet og trygghet i hverandre, som beskrevet i selvbestemmelsesteorien. Enten det er bevisst eller ikke finner de trivsel og glede i å holde sammen på en arbeidsplass hvor stillingslengden er usikker og krever mye av dem.

Videre har flere av informantene en felles oppfatning av at det er geografiske forskjeller i graden av konkurranse, hvor de mener den er større på Østlandet enn Vestlandet. «Det er en veldig annerledes kultur. Det er fortsatt veldig godt samhold internt, men det er mer timevikarer for seg, ankerene for seg, fast ansatte, så altså mye mer inndeling,» forklarte Gaute om organisasjonskulturen på et av de andre kontorene i sin bedrift. Her antydte han at organisasjonskulturen på Østlandet er mindre inkluderende, og det er en større grad av subkulturer der. Vi kan ikke si om dette stemmer eller ikke, men det er interessant at informanten opplever det slik, da dette vil være med på å forme han og hans kollegaers oppfatning av kultur og hvordan de opptrer. Han belyste videre dette med å si følgende om sitt eget kontor, «det er ikke den konkurransen på det lokale markedet som er mange andre steder. Min arbeidsplass er den store her på en måte, og jeg tror det gjør at de spisse albuene forsvinner litt» (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.03.2023).

Gaute er ikke den eneste som har snakket om at mediebransjen er preget av konkurranse. Det som likevel er verdt å merke seg er at informantene har ulike oppfatninger og definisjoner av konkurransen. Sindre beskrev kulturen på sin arbeidsplass som preget av en vilje til å konkurrere, men uten å omtale den som aggressiv. Han uttrykte at selv om stemningen var god, var det alltid en følelse av «elefanten i rommet» (Sindre, personlig kommunikasjon, 20.03.2023). Oda uttalte også at hos de kan det av og til være mange som konkurrerer om oppdrag. Det poengterte hun videre med å si at de som konkurrerer naturlig nok ikke ønsker å samarbeide med hverandre. Likevel sa Oda at på hennes arbeidsplass har de en kultur for å hjelpe hverandre, de er ikke aggressive og tenker ikke kun på seg selv (Oda, personlig kommunikasjon, 22.03.2023). Dette bidrar også til å redusere konfliktnivået og fremmer en funksjonell organisasjonskultur (Bang, 2020). Både Sindre og Oda sine opplevelser har dermed vært relativt like.

Gaute hadde derimot en annen oppfatning av konkurransekulturen. Han utdypet dette ved å si at det er stor konkurranse om stillingene i hans egen bedrift, men at han aldri har følt at kollegaene hans

har sett på ham som en konkurrent. Han forklarte at den generelle kulturen fører til at midlertidige hjelper hverandre for å oppnå best mulig resultat og støtter hverandre (Gaute, personlig kommunikasjon, 21.03.2023). Informantene opplever dermed konkurranse på arbeidsplassen forskjellig, og det kom frem at det påvirket dem på ulike måter. Likevel er de fortsatt støttende og samarbeider om å beholde den gode tonen på jobb.

4.3.4 Tillit

I teoridelen antydte vi at en sterk organisasjonskultur kan gi økt tillit mellom ledelse og ansatte, og at det kan redusere behovet for overvåking og kontroll (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Dette stemmer overens med informantenes uttalelser. Alle informantene vi intervjuet snakket om en positiv organisasjonskultur i sine bedrifter, både for faste og midlertidige ansatte. Samtidig svarte syv av dem at de opplever stor grad av autonomi i arbeidet sitt, selv om de blir tildelt oppgaver etter behov. De kan velge en del av sakene og prosjektene de gjennomfører, og de opplever også ledelsen har tillit til dem, selv om de er midlertidig ansatt. For eksempel har Sindre faste radiosendinger, Håkon har fått dekket store sportsarrangementer og Gaute ble den yngste reporteren som fikk hovedansvar på et annet kontor i en annen landsdel (Sindre, Håkon & Gaute, personlig kommunikasjon, 20.03 og 21.03.2023). Denne gjensidige tilliten gir de midlertidig ansatte et positivt inntrykk av arbeidsplassen og ledelsen, samtidig som ledelsen gir de ansatte arbeidsoppgaver basert på deres prestasjoner. Friheten som her gis til de ansatte virker å bidra til å skape en sterk organisasjonskultur.

På den andre siden påpekte Even at det finnes eksempler på uønsket atferd som fører til en dysfunksjonell kultur i bransjen. Han refererte da til at det alltid finnes saker «som oppstår med folk som ikke kan oppføre seg.» For å forklare dette sammenlignet han journalistyrket med det å være skuespiller:

Der er det jo også vanskelig å få fast jobb, og det er jo en kjempeavskjæring, men en konsekvens av yrker hvor det er mye midlertidige er jo at de har hatt masse MeToo-saker. Det har det vært i journalistikken og på teateret for eksempel, hvor folk som har en utøvende ordning eller arbeidsforhold uten fast arbeid. Da kan de sjefene få et maktforhold overfor dem og utnytte det, og det har det vært dessverre eksempel på her. Og i teatrene og i mediebransjen generelt har det vært masse MeToo. (Even, personlig kommunikasjon, 29.03.2023)

At det har vært varslingsaker kan også bekreftes av Journalistens artikkel om MeToo i mediebransjen fra januar 2023 (Arnesen, 2023). Der stod blant annet at antall varslingsaker om seksuell trakassering i bransjen har økt, men at antallet hvor ledere er involvert har gått ned. «Andelen som svarer at de har blitt seksuelt trakassert har gått ned fra fire prosent i 2017 til under én prosent i 2022» (Arnesen, 2023). Samtidig står det videre i artikkelen at antallet på de som faktisk

varsler ved seksuell trakassering har økt fra 15% til 50%. Leder i Norsk Journalistlag, Dag Idar Tryggestad, sa at det gjør at «mediebransjen fremstår som en mye tryggere plass enn det var for bare få år siden». «Unge kvinner og midlertidige har fortsatt en vesentlig høyere score enn resten av svarene» (Arnesen, 2023) står det i artikkelen, og dette er dermed med på å underbygge Evens påstand om at det er en sammenheng mellom varslingsaker og midlertidig ansatte.

I tillegg kunne vi i mars 2023 lese en sak i VG hvor salgs- og markedsdirektør, Bjørn Gunnar Rosvoll, i TV2 mistet personellansvar som følge av fryktkultur (Ighanian, 2023). Selv om denne saken ikke direkte omhandler forholdet mellom sjef og midlertidig ansatt ser vi at hans væremåte og «lederstil har skapt et utrygt arbeidsmiljø» (Ighanian, 2023). Dette er konkrete eksempler på dysfunksjonell kultur hvor uønsket atferd kan hindre bedriften i å nå sine mål (Bang, 2020). Det fører også til redusert tillit til ledelsen, og når en leder mister tilliten på en slik måte, kan det over tid svekke organisasjonskulturen.

4.3.5 Oppsummering

Vi har sett at bruken av midlertidighet er en del av bransjekulturen, som er med på å forme organisasjonskulturen. Det var tydelig at det sosiale fellesskapet spilte en betydelig rolle i de fleste mediehusene, og det bidro til å forsterke kulturen på arbeidsplassen. Vi fant også eksempler på hvordan flere av informantene har skapt en sterk identitetsfølelse og et godt samhold i bedriften og blant sine kollegaer. Videre så vi at informantene indirekte beskrev en subkultur på arbeidsplassen. Selv om de svarte nei på spørsmålet om det var gruppering på bakgrunn av tilknytningsform, beskrev de likevel en subkultur mellom de som er yngre og de som er eldre. Det de derimot påpekte var at det er konkurranse både innad og på tvers av virksomhetene, og de midlertidige er en viktig faktor her.

Til slutt kom det frem at informantene opplevde at ledelsen hadde tillit til dem ved å gi oppgaver som krevde mye av dem, selv om de var en del av periferien (de midlertidig ansatte). Dette kan vi anta har vært med å bidra til et bedre og mer inkluderende arbeidsmiljø som igjen styrker organisasjonskulturen. Likevel kom det frem at mediebransjen er en av flere bransjer hvor det er større sannsynlighet for at midlertidig ansatte blir offer for seksuell trakassering. Slike hendelser oppleves som tillitsbrudd og enkeltsituasjoner som dette fører til et dårligere arbeidsmiljø som over tid kan svekke organisasjonskulturen.

5.0 Konklusjon

Vi har i denne bacheloroppgaven sett på hvordan midlertidig ansettelse påvirker motivasjon og organisasjonskultur i mediebransjen. Da vi startet forskningen hadde vi en antagelse om at midlertidighet var mye utbredt, og at det var mange som var negativ til dette fenomenet. Etter å ha intervjuet åtte informanter som enten er eller har vært midlertidig ansatt i mediebransjen, har vi oppdaget at svaret ikke er så svart-hvitt som vi først antok.

Allerede etter de første intervjuene fikk vi inntrykk av at informantene hadde et mer positivt syn på midlertidighet i bransjen enn vi trodde. Flere av dem forventet å starte i en midlertidig stilling og så på det som en mulighet til å få en fot innenfor. Dermed opplevde de ingen brudd på sine psykologiske kontrakter ved ansettelsestidspunktet da de forventet å starte i bransjen med denne tilknytningsformen. Bruddet oppstår først når den ansatte har lagt ned betydelig arbeid, men likevel ikke har fått fast ansettelse etter en tid. Dette har ført til redusert innsats på jobb, noe som også stemmer overens med equity-teori.

Vi fant at autonomibehovet var tilfredsstillt for flesteparten av våre informanter. Det betyr at tilknytningsformen ikke har begrenset følelsen av kontroll de har over arbeidsoppgavene. Likevel har de opplevd forskjeller når det gjelder fordelingen av arbeidsoppgaver mellom periferi (midlertidig ansatte) og kjerne (fast ansatte). Dette samsvarer med forventningen om at fast ansatte ville få valget om attraktive arbeidsoppgaver først. Når det gjelder kompetansebehovet opplevde de personlig og faglig utvikling på arbeidsplassen, og de ble i mange tilfeller satset på. Imidlertid resulterte ikke dette automatisk i belønningen fast ansettelse. Informantene våre ga også uttrykk for stor grad av tilhørighet og at de følte seg inkludert. Selv om det har vært noen unntak, virker det ikke som at motivasjonen har blitt påvirket nevneverdig av dette.

Vår undersøkelse avdekket også at midlertidighet har en betydelig innvirkning på organisasjonskulturen. Det er en norm i mediebransjen at nyansatte går inn i vikariater eller stillinger som tilkallingsvikarer. Vi har observert at det eksisterer en kultur der midlertidig ansatte ofte må jobbe på ugunstige tidspunkter. Dette skyldes forventningspresset de føler om å levere og yte mer enn de fast ansatte. Da vi startet forskningen vår hadde vi som nevnt en antakelse om at det var få fordeler med tilknytningsformen midlertidighet, men det har vist seg å være flere enn vi forventet. Foruten fleksibilitet har vi funnet at midlertidig ansatte tilfører en energi og kreativitet som er positivt for organisasjonskulturen. Arbeidsmiljøet hos våre informanter har også vist seg å være godt og inkluderende, og de spisse albuene som vi antok ville prege bransjen har ikke hatt like stor betydning for informantenes opplevelse av organisasjonskultur.

Videre har vi identifisert at samholdet og det sosiale fellesskapet, både på og utenfor arbeidsplassen, er en viktig del av organisasjons- og bransjekulturen. Dette er til tross for at arbeidsplassen påvirkes av konkurranse blant de midlertidig ansatte. Vi fant også at det var tendenser til subkulturer, men ikke blant de undergruppene vi forventet. Det var en utbredt enighet blant informantene om at det var de yngre som søkte sammen og skapte et fellesskap fordi de ofte samarbeidet mer og var sosiale etter jobb.

Utover dette har vi funnet eksempler på at ubalanse i maktforholdet mellom leder og midlertidig ansatt kan føre til uønsket atferd, som for eksempel seksuell trakassering. Vi ønsket å undersøke om noen av informantene har opplevd at det er en dysfunksjonell kultur i deres bedrift, som slike tillitsbrudd kan være tegn på. Det virker imidlertid ikke som at dette er tilfellet i enkeltbedrifter, men våre eksempler tyder på at det kan være en utfordring på bransjenivå. Alt i alt viser våre funn at det virker å være en sterk og inkluderende organisasjonskultur i informantenes mediebedrifter.

Våre funn indikerer at bruken av midlertidig ansettelse i mediebransjen har både positive og negative påvirkninger for motivasjon og organisasjonskultur. Det er de midlertidig ansatte som i størst grad opplever de negative virkningene av denne tilknytningsformen. Likevel ser det ut til at midlertidighet kan være en god mulighet for nyutdannede å komme inn i mediebransjen.

Å være midlertidig ansatt kan føles som å leve i en form for limbo, der man verken er helt innenfor eller utenfor organisasjonen. På den ene siden gir det fleksibilitet både for arbeidsgiver og arbeidstaker, men på den andre siden medfører det usikkerhet og manglende økonomisk trygghet for den ansatte. Hva som veier tyngst, vil være opp til hver enkelt.

5.1 Forslag til videre forskning

I vår undersøkelse hadde vi informanter fordelt mellom ulike nasjonale og regionale mediehus. Vi fant at det virket å være en opplevd forskjell når det kom til konkurranse og subkulturene som oppstår i de ulike bedriftene. Våre informanter opplevde at det var en større grad av konkurranse og subkulturer på Østlandet enn på Vestlandet. Det ville derfor vært interessant å sammenligne midlertidig ansatte sine opplevelser av organisasjonskulturen på tvers av kontorer i samme mediehus. En kunne da forsket på om dette kan være et såkalt *hovedstadsfenomen*.

Vi avdekket også at våre informanter hadde en forventning om å begynne i midlertidige stillinger og hadde en psykologisk kontrakt på det. Da det ble brudd på denne kontrakten påvirket det motivasjonen og arbeidslysten til den ansatte på en negativ måte. Derimot kan dette være annerledes i andre bransjer. Ikke alle bruker midlertidighet i like stor grad som i mediebransjen, og de ansatte vil da ha andre forventninger til både stillingen og til bransjen. Forslag til fremtidig forskning kan da være å forske mer på hvordan tilknytningsformen påvirker motivasjon og organisasjonskultur i bransjer hvor midlertidighet ikke er like utbredt.

6.0 Litteraturliste

- aml, A. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_15
- Arbeidstilsynet. (u.å-a). *Arbeidsavtale*. Arbeidstilsynet. Hentet 01.02.2023 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidsavtale/>
- Arbeidstilsynet. (u.å-b). *Midlertidig ansettelse*. Arbeidstilsynet. Hentet 28.01.23 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/midlertidig-ansettelse/>
- Arnesen, M. V. (2023). Sterk økning i andelen som varsler om seksuell trakassering i mediebransjen. <https://journalisten.no/sterk-okning-i-andelen-som-varsler-om-seksuell-trakassering-i-mediebransjen/554677>
- Bang, H. (2020). *Organisasjonskultur* (5. utg.). Universitetsforlaget.
- Bergsli, A. T. (2020). Dine rettigheter som ansatt, frilanser eller selvstendig. Hentet 25.04.2023 fra <https://www.arbeidslivet.no/arbeid/ansettelsesformer/dine-rettigheter-som-ansatt-frilanser-eller-selvstendig>
- Brochs-Haukedal, W. (2010). *Arbeids- og lederpsykologi* (8. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Dysvik, A. & Kuvaas, B. (2016). Og så, da? Konsekvenser av ulike typer motivasjon. I R. Buch, A. Dysvik & B. Kuvaas (Red.), *Produktiv motivasjon i arbeidslivet* (s. 21-34). Cappelen Damm Akademisk.
- Egerdal, Å. G. (2019). *HR-boka* (2. utg.). Gyldendal.
- Fredø, T. (2023). Schibsted varsler nye sparetiltak - utelukker ikke nedbemanning. Hentet 13. februar 2023 fra <https://kampanje.com/medier/2023/01/varsler-kutt---kaller-inn-til-allmote-tirsdag/>
- Gripsrud, G., Olsson, U. H. & Silkoset, R. (2016). *Metode og dataanalyse : beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP, Excel og SPSS* (3. utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utg.). Fagbokforlaget.
- Henriksen, T., Sterud, K., Simonsen, E. & Osen, K. (2022). Se oversikten: Så mange midlertidige bruker de norske mediehusene. Hentet 22. februar 2023 fra <https://m24.no/200622-midlertidig-ansatt-midlertidighet/se-oversikten-sa-mange-midlertidige-bruker-de-norske-mediehusene/467659>
- Ighanian, C. G. (2023, 22. mars). TV 2-sjef må tre til side etter varslings sak. VG. <https://www.vg.no/rampelys/tv/i/LlaMjR/tv-2-sjef-maa-tre-til-side-etter-varslings-sak>
- Ingelsrud, M. H., Dahl, E. M. & Nørgaard, E. (2022). *YS Arbeidslivsbarometer 2022*. Y. Sentralforbund. https://arbeidslivsbarometeret.no/wp-content/uploads/2022/08/Arbeidslivsbarometeret_2022.pdf
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2019). *Hvordan organisasjoner fungerer* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Knardahl, S. (2014). Arbeid, ledelse og helse. I A. Mikkelsen & T. Laudal (Red.), *Strategisk HRM 2* (s. 399-426). Cappelen Damm Akademisk.
- Løvaas, B. J. (2017). Hva fremmer motivasjon på arbeidsplassen? I E. Aadland & H. Askeland (Red.), *Verdibevisst ledelse* (s. 221-244). Cappelen Damm Akademisk.

- Nergaard, K. (2018). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv* (2018:38). FAFO.
<https://www.fafo.no/images/pub/2018/20687.pdf>
- Nerstad, C. G. L. & Kuvaas, B. (2017). Motivasjon og prestasjon. I S. V. Einarsen, Ø. L. Martinsen & A. Skogstad (Red.), *Organisasjon og ledelse* (s. 87-118). Gyldendal Akademisk.
- Nerstad, C. G. L. & Richardsen, A. M. (2016). Motivasjon og velvære i arbeidslivet. I R. Buch, A. Dysvik & B. Kuvaas (Red.), *Produktiv motivasjon i arbeidslivet* (s. 233-260). Cappelen Damm Akademisk.
- Nesheim, T. (2004). 20 år med Atkinson-modellen: åtte teser om 'den fleksible bedrift'. 3-24. Hentet 28. februar 2023 fra <https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-2928-2004-01-01>
- Nesheim, T. (2016). Fast ansettelse eller løsere kobling til virksomheten? I A. Mikkelsen & T. Laudal (Red.), *Strategisk HRM 1: Ledelse, organisasjon, strategi og regulering* (Bd. 2, s. 272-295). Cappelen Damm Akademisk.
- Prop. 35 L (2021-2022). *Endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse)*. A.-o. inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-35-l-20212022/id2890397/?ch=2>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory : basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.
- Silvola, N. M. (2022). NRK-ledelsen varsler nedbemanning. Hentet 13. februar 2023 fra <https://journalisten.no/nrk-ledelsen-varsler-nedbemanning/542117>
- Skilbrei, M.-L. (2019). *Kvalitative metoder : planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon* (1. utgave. utg.). Fagbokforlaget.
- Staff, A. (2015, 23. juni). *Bias*. De nasjonale forskningsetiske komiteene. Hentet 25. mars fra <https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/uavhengighet/bias/>
- Sundby, L. M. T. & Nisted, I. M. (2017, 11. oktober). *Primære og sekundære datakilder*. NDLA Hentet 25. mars fra <https://ndla.no/subject:1:433559e2-5bf4-4ba1-a592-24fa4057ec01/topic:2:183191/topic:2:105795/resource:1:93370>
- Sverdrup, T. (2014). Psykologisk kontrakt-et nytt ledelsesperspektiv? *Magma*, 17(5), 64-71.
<http://hdl.handle.net/11250/283716>
- Sverdrup, T. (2016). Oppfylte og brutte løfter på arbeidsplassen: Hvilken innvirkning har den psykologiske kontrakten på medarbeideres motivasjon? I A. Dysvik, B. Kuvaas & R. Buch (Red.), *Produktiv motivasjon i arbeidslivet* (s. 261-286). Cappelen Damm akademisk.
- Tjora, A. H. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Weiberg-Aurdal, J. M. (2022, 27. april). Færre vil studere journalistikk og mediefag - her er årets søkertall. M24. <https://m24.no/journalistutdanningene-medieutdanning-samordna-opptak/faerre-vil-studere-journalistikk-og-mediefag-her-er-arets-sokertall/480780>
- Worldsupporter. (2014). *Summary Research Methods for Business Students (Saunders et al.) - English version*. Hentet 20. mars fra <https://www.worldsupporter.org/en/chapter/40519-summary-research-methods-business-students-saunders-et-al-english-version>
- Ørjasæter, E., Stang, T. & Stenberg, B. (2018). *Personalledelse og arbeidsrett* (3. utg.). Fagbokforlaget.

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

Nummer	Spørsmål	Alle	Midlertidi	Fast	Tillitsvalgt
Bakgrunsspørsmål					
1	Hvorfor ønsket du å jobbe i mediebransjen?	x			
2	Hvilken utdanning har du?	x			
3	Hvilken jobberfaring har du i mediebransjen?	x			
3.1	o Har du hatt forskjellige/flere stillinger? Hvilken stilling har du nå?	x			
3.2	o Har du vært på lufting? (Ikke fått forlenget/mistet jobben fordi du nærmer deg 3-/4-årgrensen/fast jobb)	x			
3.3	o Ønsker du en fast stilling? Hvorfor/hvorfor ikke		x		
4	Hvor lenge har du/var du vært midlertidig ansatt hos bedriften din?		x		
4	Hvor lenge var du midlertidig ansatt før du fikk fast stilling? Var du innom flere bedrifter i den perioden?			x	
4.1	o Hvor lange kontrakter fikk du av gangen?	x			
5	Ifølge arbeidsmiljøloven har du krav på fast ansettelse etter å ha vært midlertidig ansatt i mer enn tre år (vikariat). Er dette noe du alltid har vært klar over?	x			
5.1	o Ev. når fant du dette ut?	x			
6	Hva er/var fordelene med midlertidig ansettelse?	x			
6	Hva er/var ulempene med midlertidig ansettelse?	x			
7	Hva er fordelene med fast ansettelse?			x	
7	Hva er ulempene med fast ansettelse?			x	
8	Hva har endret seg fra du var midlertidig til du nå har fast ansettelse?			x	
9	Dersom det kommer frem at intervjuobjektet har vært frilanser:				
9.1	o Hva var fordelene og ulempene med dette?				
9.2	o Hvorfor har du gått bort fra frilanser til din nåværende ansettelsesform?				
Motivasjon					
10	Har din midlertidige ansettelse (med det faktum at du har en sluttdato) påvirket motivasjonen din på jobb? Hvordan da? Hvis ikke, hva tror du er grunnen til det?		x		
10.1	o Har det påvirket privatlivet også? På hvilken måte? Eksempler?		x		
10	Da du var midlertidig ansatt, påvirket det motivasjonen din på jobb at du hadde en sluttdato å forholde deg til? Hvordan da?			x	
10.1	o Påvirket det også privatlivet ditt? På hvilken måte? Eksempler?			x	
11	Hva vil du si motiverte deg i starten av din midlertidige ansettelse?	x			
12	Endret motivasjonen din seg i løpet av perioden du var midlertidig ansatt? På hvilken måte?	x			
13	Har din midlertidige ansettelse fått deg til å ville slutte noen gang? Hvorfor/hvorfor ikke?	x			
14	Hvordan oppleves muligheten til å påvirke egne arbeidsoppgaver?	x			
14.1	o Opplever du at dette er forskjellig for faste og midlertidige ansatte? På hvilken måte?	x			
15	På hvilken måte føler du at det er utviklingsmuligheter i stillingen for deg personlig? Blir du satset på? Opplever du at det at du er midlertidig har noen påvirkning på dette, hvordan?		x		
15	På hvilken måte følte du at det var utviklingsmuligheter i stillingen for deg personlig da du var midlertidig? Ble du satset på? Opplevde du at det at du var midlertidig hadde noen påvirkning på dette, hvordan?			x	
16	Som midlertidig ansatt, opplever du at du får tid til å danne gode relasjoner med kollegaene dine? På hvilken måte?		x		
16	Da du var midlertidig ansatt, opplevde du at du fikk tid til å danne gode relasjoner med kollegaene dine? På hvilken måte?			x	
Kultur					
17	Hvordan vil du beskrive kulturen blant medarbeiderne dine på arbeidsplassen?	x			
18	På hvilken måte opplever du at du er en del av organisasjonskulturen som midlertidig ansatt?		x		
18	På hvilken måte opplever du at du er en del av organisasjonskulturen?			x	
19	Påvirker utbredelsen av midlertidighet kulturen på arbeidsplassen? Hvordan?	x			
20	Hvorfor tror du at virksomhetene bruker midlertidig ansettelse i den grad de gjør?	x			
20.1	o Kan midlertidighet være en del av et overgangsrituale for å bevise over tid at du vil holde ut, ønsker og fortjener å være i bransjen?				
21	Opplever du at kulturen er forskjellig fra de faste ansatte til de midlertidige ansatte? Konkrete eksempler? (Subkulturer)	x			
22	Opplever du at ledelsen behandler de midlertidige ansatte annerledes enn de faste ansatte? Hvordan?	x			
Tillitsvalgte					
23	Hvorfor tror du at virksomhetene bruker midlertidig ansettelse i den grad de gjør?				x
24	Har bedriften pågående saker som omhandler midlertidig ansettelse? Ev. hatt det tidligere?				x
24.1	o Hva er kjernen i disse sakene?				x
25	Hvor ofte er du som tillitsvalgt med på å drøfte bruken av midlertidig ansettelse sammen med arbeidsgiver?				x
26	Har bedriften hatt noen tilfeller hvor midlertidige ansatte har gått til sak mot arbeidsgiver fordi de mener at de kvalifiserer til fast stilling uten å få det?				x
26.1	o Kan du si noe om utfallet i disse?				x
26.2	o Hva var kjernen i disse sakene?				x
27	Hva er hovedutfordringene knyttet til ansettelser i mediebransjen?				x
27.1	o Har dette endret seg på noen måte over tid?				x
Avsluttende					
28	Er det noe av det vi har snakket om som du ønsker å utdype?	x			
29	Er det noen andre du mener vi burde snakke med/saker vi burde lese i forbindelse med denne oppgaven	x			

Vil du delta i forskningsprosjektet?

«Hvordan påvirker midlertidig ansettelse motivasjonen og organisasjonskulturen i mediebransjen?»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å belyse motivasjon og kultur i forhold til midlertidig ansettelse i mediebransjer. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Vi skal skrive en bacheloroppgave med problemstilling:

«Hvordan påvirker midlertidig ansettelse motivasjonen og organisasjonskulturen i mediebransjen?».

Her skal vi se på de ansatte sin motivasjon i jobben, og hvordan kulturen påvirkes av midlertidig ansettelse. I oppgaven skal vi se på selve bransjen, og ikke bare en bedrift. Informanter er derfor fra flere forskjellige bedrifter. En avgrensing er at vi kun ser på det fra de ansatte sine synspunkt.

Delproblemstillinger:

- Er kulturen forskjellig blant de fast ansatte og de midlertidig ansatte?
- I hvilken grad har den midlertidige ansettelsen påvirket motivasjonen for jobben?
- Endret motivasjonen seg i løpet av perioden som midlertidig ansatt?
- Hva er intervjuobjektene hovedmotivasjon for å jobbe i mediebransjen?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Høgskulen på Vestlandet (HVL) er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi har valgt ut 7-8 informanter som er valgt ut ifra sin posisjon. Som nevnt tidligere er det informanter fra ulike bedrifter og med ulike utgangspunkt. Noen har blitt fast ansatt, noen har ikke fått forlenget kontrakt og noen har skiftet bransje.

Hva innebærer det for deg å delta?

Metoden vi har tenkt å bruke for å samle inn data er uformelt intervju. Dette vil ta ca. 60 min, litt avhengig av hva informantene har tid til og hvor nødvendig det er å bruke 60 min. Opplysninger som blir samlet inn er tidligere bakgrunn og ansettelse, nåværende situasjon, hvordan denne «reisen» har vært, og hvordan motivasjonen påvirkes, samt kulturen på arbeidsplassen. Det vil bli gjort lydopptak av intervjuet, for at vi i større grad husker alt som blir sagt så det ikke blir misforståelser, dette blir lagret elektronisk og slettes etter endt prosjekt.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Deltakeren vil ikke bli gjenkjent i publikasjon.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 16.juni. Etter prosjektslutt vil datamateriale bli slettet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskulen på Vestlandet har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Høgskulen på Vestlandet (institusjon)
- Tina Åsgård (Tina.Asgard@hvl.no) (veileder/prosjektansvarlig)
- Tone Brakedal, +47 94161543 (Toneb99@gmail.com)
- Anne Helmen, +47 98496252 (Anne.Helmen@gmail.com)

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig

(Forsker/student)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet ansettelsesforhold i mediebransjen, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta i uformelt intervju.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)



[Meldeskjema](#) / [«Hvordan påvirker midlertidig ansettelse motivasjonen og organisasjo...»](#)
/ Vurdering

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

Vurderingstype

Dato

196582
17.03.2023

Standard

Prosjektittel

«Hvordan påvirker midlertidig ansettelse motivasjonen og organisasjonskulturen i mediebransjen?»

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskulen på Vestlandet / Fakultet for økonomi og samfunnsvitskap / Institutt for økonomi og administrasjon

Prosjektansvarlig

Tina Åsgård

Student

Tone Brakedal

Prosjektperiode

12.01.2023 - 16.06.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 16.06.2023.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

OM VURDERINGEN

Sikt har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Vi har vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene, men husk at det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvilke databehandlere du kan bruke og hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el. l.).

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endingar-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!