

Nyt arbejdsliv og arbejdsmiljø i nyhedsarbejdet

Projektet er støttet af Arbejdsmiljøforskningsfonden, projektnummer 17-2004-09

Jørgen Møller Christiansen, CASA
projektleder,
Ane Kolstrup, CASA
Anne Rytter Hansen, CASA

Erik Albæk, SDU
Center for Journalistik Syddansk Universitet
Signe Pihl-Thingvad, ph.d.-studerende,
SDU



Indholdsfortegnelse

Resumé.....	3
Summary	4
1. Indledning	5
2. Metoder og data	5
3. Resultater	7
Selvledelse og det grænseløse arbejde.....	7
Ledelsestilgangen.....	7
Arbejdslivstilgangen	7
Psykisk arbejdsmiljø, arbejdsliv og helbred i det moderne arbejdsliv.....	8
Morgendagens medarbejder.....	9
Livsstilstypen	9
Lønmodtagertypen	9
Publikationer	10
Formidling.....	10

Resumé

Titel: Nyt arbejdsliv og arbejdsmiljø i nyhedsarbejdet.

Baggrund: Projektet har til formål at undersøge arbejdsliv og arbejdsmiljø i det, der er blevet kaldt det 'nye' eller 'grænseløse' arbejde. Dette arbejde betragtes ofte med en dobbelthed: Det kan skabe øget frihed og fleksibilitet, men også mindre frihed og forudsigelighed (usikkerhed); det kan frigøre arbejdsglæde, men også betinge stress og udbrændthed. Nyhedsarbejde betragtes som markørbranche.

Metode: Der gennemførtes indledningsvis dels et sociologisk forstudie af nyhedsbranchen, i hvilket teknologiudvikling, organisationsforhold, produktionstilrettelæggelse samt udvikling af kompetencer til ny teknologi og flerfunktionalitet inden for branchen blev beskrevet, dels et pilotstudie omfattende 5 casestudier. På baggrund heraf blev der udarbejdet et spørgeskema, som udsendtes til Dansk Journalistforbunds medlemmer. De 2.201 deltagende respondenter vurderes at være tilfredsstillende repræsentative for totalen af nyhedsarbejdere. Med afsæt i surveyens resultater blev der slutteligt gennemført fokusgruppeinterview blandt medarbejdere på 5 medievirksomheder.

Resultater: Hvad angår *selvledelse og det grænseløse arbejde*, viser undersøgelsen, at selvledelse kan have såvel positive som negative effekter. På den ene side kan høj grad af selvkontrol i arbejdet virke positivt såvel i forhold til selve arbejdet som for muligheden for at skabe balance mellem arbejdsliv og fritidsliv. Fordelene ved den højere egenkontrol i arbejdet ophæves til dels, hvis kravene er uendelige, og/eller nyhedsarbejderen selv har ansvar for at styre egne arbejdstimer.

Hvad angår *psykisk arbejdsmiljø, arbejdsliv og helbred i det moderne arbejdsliv*, viser undersøgelsen, at stress er associeret til: graden af værdibaseret ledelse, graden af indflydelse og forudsigelighed ved forandringer, arbejdspladsens organisatoriske struktur samt psykosociale forhold i arbejdet. Resultatet peger endvidere på, at variationen i nyhedsarbejdernes stressniveau ikke synes at have sammenhæng med arbejdspladsens fleksible rammer (grænseløshed i tid og sted), hvorimod krav om høj faglig fleksibilitet i arbejdets udførelse findes at være bidragende til stress. Stress findes desuden associeret til grad af selvledelse, hvor forekomst af stress er markant lavest blandt nyhedsarbejdere (fx freelancerne), der i *meget høj grad* er selvstyrende i deres arbejde. Siegrist's effort-reward model er testet, og resultaterne viser, at nyhedsarbejderne karakteriseret ved kombinationen af høje jobkrav, ringe værdsættelse af ens arbejde fra leder og overforpligtelse over for arbejdet findes at have højeste forekomst af stress. Undersøgelsen belyser desuden temaet virksomhedens sociale kapital, hvor social kapital findes associeret til virksomhedsstruktur. God social kapital findes hyppigst i organisationen med 'flad' struktur end i den hierarkiske struktur. Virksomheden med stor social kapital er desuden i langt højere grad karakteriseret ved: commitment og høj medarbejderengagement i virksomheden, godt arbejdsklima, rolleklarhed, opfyldelse af den psykologiske kontrakt, og arbejdet opleves som meningsfuldt. Endvidere findes en signifikant stærk sammenhæng mellem social kapital og medarbejdernes velbefindende, stress og sygefravær. Resultaterne angående psykisk helbredstilstand viser, at nyhedsarbejderne er placeret dårligere sammenlignet med den øvrige befolkning; at nyhedsarbejderen hælder til større loyalitets- og ansvarsførelse over for arbejdet end over for eget helbred, og at forekomst af negative helbredsindikatorer optræder hyppigst blandt nyhedsarbejdere, der vægter hensyn til arbejdet større end til helbredet.

Projektet er støttet af Arbejdsmiljøforskningsfonden, projekt nr. 17-2004-09.

Summary

Title: New work life and work environment in news work.

Background: The aim of the project is to study work life and work environment in what has been labeled 'new' or 'borderless' work. This type of work has its pros and cons: It may create more freedom and flexibility, but it may also create less freedom and predictability (insecurity); it may give rise to job satisfaction, but also stress and burn-out. News work is considered a marker industry.

Method: First, a preliminary sociological study of the news business was conducted, in which technological development, organizational conditions, production planning and competence development for new technology and multi functionality were described. In addition, a pilot study comprising 5 case studies was conducted. Based on these studies, a questionnaire was prepared and sent to the members of The Danish Union of Journalists. The 2,201 participating respondents are assessed to be representative of the total of news workers. Based on the results of the survey, focus group interviews were conducted of employees at five media companies.

Results: As far as *self-management and borderless work*, the study shows that self-management can have positive as well as negative effects. On the one hand, a high degree of self-regulation in the job may have positive effects both on the actual work and on the possibility to balance work and leisure time. The advantages of increased self-regulation in the job are partially neutralized if the demands are endless and/or the news workers are personally responsible for managing their work hours.

As far as the *psychological work environment, work life and health in modern work life*, the study shows that stress is associated with: degree of value-based management; degree of influence and predictability in case of changes; the organizational structure of the work place; and psychological conditions at work. The findings indicate that the variation in the news workers' stress levels do not seem to be linked to the flexible framework of the job (borderlessness in time and place), whereas demands about a high level of professional flexibility in execution of the work are seen to contribute to stress. Stress is furthermore associated with degree of self-management, where the prevalence of stress is markedly lowest among news workers (e.g. freelancers) who have a *very high degree* of self-management in their work. Siegrist's effort reward model is tested and the highest prevalence of stress is found among news workers who experience a combination of high job demands, low appreciation by managers and over-commitment to their job. In addition, the study examines the company's social capital, and social capital is shown to be associated with company structure. Good social capital is mostly found in organizations with a flat rather than a hierarchical structure. Furthermore, companies with a large social capital are to a much higher extent characterized by: commitment and high employee involvement in the company; good work climate, role clarity, satisfaction of the psychological contract and perception of the work as meaningful. There is a significant and strong correlation between social capital and the employees' well-being, stress and sick days. The results on psychological health show that news workers place lower than the population at large; that news workers tend to feel greater loyalty to and responsibility for their work than for their own health and that negative health indicators are most prevalent among news workers who prioritize work over health.

The project is funded by the Danish Work Environment Research Fund, project no. 17-2004-09.

1. Indledning

Projektets har haft til formål at undersøge konsekvenserne for arbejdsidentitet og psykisk arbejdsmiljø af det, der er blevet kaldt "det nye arbejdsliv". Det nye arbejdsliv karakteriseres blandt andet ved:

- Arbejdet bliver grænseløst. Der er ingen faste arbejdstider, og skellet mellem arbejdstid og fritid opløses.
- Uddelegering af ansvar og kompetence til den enkelte medarbejder.
- Medarbejderne skal involvere deres person i arbejdet, ikke blot deres fysiske eller intellektuelle arbejdskraft: De skal udvise ansvar, engagement og initiativ.
- Medarbejderen skal sikre sin ansættelse (nuværende og fremtidige i evt. andre job) gennem demonstration af, at de besidder de krævede faglige og personlige kompetencer og kan udvikle disse.
- Medarbejderne skal samtidig med varetagelsen af den individuelle karriere kunne indgå i en kollektiv teamproduktion og vidensdeling i virksomheden.
- Ansættelsesbetingelserne bliver ofte mere løse.

Det 'nye' eller 'grænseløse' arbejde bliver typisk og på en paradoksal måde forbundet med en dobbelthed: Det kan skabe øget frihed og fleksibilitet, men også mindre frihed og forudsigelighed (usikkerhed); det kan frigøre arbejdsglæde, men også betinge stress og udbrændthed. Det grænseløse arbejde fordrer også nye ledelsesformer, herunder betinger det i vid udstrækning selvledelse – en ledelsesform, som ikke har været underkastet systematisk, empirisk undersøgelse. Projektet undersøger derfor, hvad fleksible arbejdsformer og det grænseløse arbejde, herunder selvledelse, betyder for medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø.

Dobbeltheden i opfattelsen af det grænseløse arbejde genfindes i den teoretiske litteratur på feltet, hvor ledelsestilgangen typisk i megen management litteratur leverer argumenter for, at selvledelse skaber motivation og engagement, samt at selvledelse skaber rum for personlig udvikling og innovation på arbejdspladsen, mens arbejdslivstilgangen hævder, at selvledelse indebærer alvorlige risici for at skabe stress. Arbejdsmiljøforskningen er dog nået til den erkendelse, at stress og motivation ikke nødvendigvis er hinandens modpol, det afgørende er situationen og processen, dvs. hvordan selvledelsen gribes an, og på hvilken baggrund og under hvilke omstændigheder den finder sted. Det er denne dobbelthed i opfattelsen af det grænseløse arbejde, som projektet har ønsket at udforske empirisk. Udforskningen sker i nyhedsbranchen, der opfattes som markørbranche, idet branchen har mange af de træk, der karakteriserer det grænseløse arbejde.

2. Metoder og data

Projektets formål er belyst gennem følgende metoder og materialer:

- I forstudiet "Sociologisk forstudie af nyhedsbranchen" (arbejdsrapport, CASA 2007) indkredsede og opstillede forståelsesrammer og analyseniveauer. Teknologiuudvikling, organisationsforhold, produktionstilrettelæggelse samt udvikling af kompetencer til ny teknologi og flerfunktionalitet inden for branchen beskrives. Centrale faktorer (fx flermedialitet, flerfunktionalitet, mediekonvergens) afgrænses og defineres.
- Med udgangspunkt i forstudiet blev der iværksat et pilotstudie, der havde til formål, dels at få et udvidet indblik i tendenser i nyhedsarbejdet, dels bidrage til kvalificering af problemstillinger og temaer i relation til efterfølgende surveyundersøgelse af arbejdsliv og arbejdsmiljø blandt samtlige nyhedsarbejdere i Danmark. Pilotstudiet omfattede 5 caseundersø-

gelses med deltagerobservation, individuelle interview og fokusgruppeinterview af freelancere samt medarbejdere og ledere inden for tv-nyheder, produktionsselskab og radiovirksomhed. (CASA, rapport 1:2007).

- Da der udsendtes en spørgeskemaundersøgelse til alle danske nyhedsarbejdere, var baseline ukendt, og grundlaget for vurdering af repræsentativitet dermed ikke umiddelbart foreliggende. Dansk Journalistforbund stillede deres medlemsliste fordelt på branche- og arbejdsområder til projektets rådighed. Herudfra blev udvalgt alle områder, hvor nyhedsarbejdere kunne formodes at være beskæftigede, og alle fik tilstillet et it-baseret spørgeskema. Blandt de ikke-responderende udvalgte hver tiende, som telefonisk blev interviewet om grunde til deres manglende deltagelse i undersøgelsen. Ud fra bortfaldsanalysen inkl. de 239 gennemførte telefoninterview, blev baseline estimeret. På baggrund af de samlede foreliggende data vurderedes det, at 2.201 respondenter, svarende til en svarprocent på 54 procent, var tilfredsstillende repræsentative for totalen af nyhedsarbejdere. I CASA, rapport: 2-2009 beskrives projektets metodiske tilgange og anvendte kvantitative og kvalitative metoder. De udviklede skalaer til fx kortlægning af fleksible arbejdsformer, arbejde-fritid balance, virksomhedens sociale kapital beskrives, og konstruktionen af de anvendte skalaer belyses. Det anvendte survey præsenteres, og svarfordeling for hvert item præsenteres.
- I projektets sidste fase blev der gennemført fokusgruppeinterview med nyhedsarbejdere ansat på 5 forskellige typer medievirksomheder (CASA, rapport 4-2010). I de 5 caseanalyser var hensigten at gå bagom centrale resultater fra surveyundersøgelsen. Interviewene bidrog til forståelse af, hvilke mekanismer der gør sig gældende, og hvilke betydninger det har – personligt, fagligt og for arbejdsmiljøet – når man på mange måder arbejder ”grænseløst”.

Metodisk konklusion

I interviewene og de gennemførte caseanalyser er der set på tendenser hos nyhedsarbejderne sammenholdt med mere generelle tendenser i det moderne arbejdsliv. Interviewene bidrager til indsigt i, hvad ”det nye arbejdsliv” betyder for arbejdsmiljøet og arbejdslivet mere generelt. Især aspekter ved det grænseløse arbejde og fleksibilitet i arbejdsformer har været i fokus. Interviewene bidrager til nuancering og indsigt i nogle af de ofte komplicerede problemstillinger, som er kortlagt i surveyen. Det er tilstræbt med de to delanalyser – den kvantitative og kvalitative – at de skal bidrage til og støtte den anden part. Med metodetrianguleringen forsøges opnået for det første, at hvor den kvantitative analyse (se delrapport 3) faktisk kunne vise tilstanden i nyhedsarbejdernes arbejdsforhold, arbejdsliv og velvære, så kan den kvalitative analyse vise, hvordan det opleves, hvilke sammenhænge, forklaringer og betydninger det tillægges, og dermed et mere dybtgående, forskningsmæssigt forsøg på afdekning af nogle mere fundamentale forhold. For det andet bliver både pålideligheden og gyldigheden i den kvantitative undersøgelse større, når dataene og resultaterne efterprøves i de kvalitative interview. Ligesom den kvalitative del bliver mere troværdig, når den understøttes af og sammenholdes med resultaterne af den kvantitative del af undersøgelsen.

Projektet kan dermed også ses som et bidrag til debatten om, hvilke metodiske krav, udfordringer og muligheder, som arbejdslivsforskningen for tiden står midt i for at kunne give viden om de ofte komplicerede og komplekse problemstillinger, som det moderne arbejdsliv indebærer.

3. Resultater

Selvledelse og det grænseløse arbejde

Hvad angår ledelse og det grænseløse arbejde, har projektet underkastet såvel ledelses- som arbejdslivstilgangens antagelser om det grænseløse arbejde. (Der henvises til Signe Pihl-Thingvads ph.d.-afhandling for en yderligere uddybning). De overordnede resultater viste at:

Ledelsestilgangen

- Der kan identificeres 3 idealbaserede drivkræfter til arbejdet, og alle 3 drivkræfter giver nyhedsarbejderne en oplevelse af mening i arbejdet.
- Selvledelse skaber i visse tilfælde commitment til arbejdet blandt nyhedsarbejderne, men relationen mellem selvledelse og commitment konstitueres ikke gennem de professionelle idealer på den måde, som ledelsestilgangen antager.
- Selvledelse kan ikke anskues som den primære faktor bag medarbejdernes commitment. Motivationsfaktorer fra andre ledelsesstrategier og medarbejdernes professionelle idealer har også betydning.
- Forskelle mellem nyhedsarbejdernes professionelle idealer og deres daglige praksis viser sig at have helt afgørende betydning, både for nyhedsarbejdernes commitment, men også for de andre arbejdsmiljøfaktorer.
- De professionelle idealer og den måde, de er indfriet i praksis, spiller derfor ind på medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø på et mere grundlæggende plan, da de må forstås som fortolkningsrammer, hvorudfra medarbejderne vurderer og former deres psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdslivstilgangen

- Mod forventning reducerer selvledelse nyhedsarbejdernes oplevelse af stress både i sig selv, og når ydre arbejdsforhold som overarbejde, dårlig balance mellem arbejde og privatliv og uklare jobkrav bliver taget i betragtning.
- Overordnet beskytter selvledelse medarbejderne mod stress, som kan være forårsaget af indre forhold i form af et stærkt commitment til arbejdet.
- Analysen finder tendenser, som peger på, at selvledelse skaber egne høje krav til præstationer, og at nyhedsarbejdernes professionelle idealer påvirker disse forhold, men generelt er de statistiske sammenhænge dog ikke stærke nok til empirisk at understøtte arbejdslivstilgangens antagelser om forholdet mellem selvledelse, egne høje krav til præstationer og stress.

Det overordnede projekt har i de afsluttende kvalitative analyser yderligere uddybet billedet af selvledelse. Interviewene underbygger surveyens resultater angående selvledelse som et muligt modsigelsesfyldt fænomen. På den ene side fremhæves den høje grad af selvkontrol som et meget positivt aspekt såvel i forhold til selve arbejdet som for muligheden for at skabe balance mellem arbejdsliv og fritidsliv. Fordelene ved den højere egenkontrol i arbejdet ophæves til dels, hvis kravene er uendelige, og/eller nyhedsarbejderen selv har ansvar for at styre egne arbejdstimer. Nyhedsarbejderne har gode muligheder for selv at tilrettelægge deres eget arbejde, men de kan ikke tilvælge eller fravælge dette selvansvar – et selvansvar, som typisk ingen andre har haft et reelt medansvar for at definere, modificere eller for at undgå.

Psykisk arbejdsmiljø, arbejdsliv og helbred i det moderne arbejdsliv

En række af de undersøgte temaer i surveyen er nye inden for forskningen i psykisk arbejdsmiljø og arbejdsliv. Der henvises til J.M. Christiansen & A.R. Rytter, CASA rapport 3:2009 for en yderligere uddybning. De overordnede resultater viste at:

- Ledelseskvaliteter som god personalepleje og opmuntrende ledelse forekommer hyppigere i virksomheder med værdisæt sammenlignet med virksomheder uden. Ligeså findes ift. commitment og empowerment. Undersøgelsens resultater underbygger ikke tidligere studiers påpegning af, at værdibaseret ledelse øger risikoen for stressede og orienteringsløse medarbejdere.
- Idealet for det gode arbejde kommer for manges vedkommende langt fra til fuld udfoldelse på arbejdspladsen. Medarbejdere i virksomheder med overvejende flad organisation sammenlignet med hierarkisk organisation oplever signifikant hyppigere de respektive arbejdskvaliteter som vel opfyldt i deres arbejde. Arbejdsorganisatoriske og strukturelle forandringer på arbejdspladsen synes at være en mulig, frugtbar vej til fremme af personalets muligheder for egenkontrol, anvendelse af færdigheder, viden og kompetencer, initiativ og nytænkning og dermed bedre opfyldelse af deres idealer om det gode arbejde.
- Mod forventning fandtes freelancere på mange områder at være i en klasse for sig selv i nyhedsbranchen, hvor forekomst af positive psykosociale faktorer forekommer mere klart blandt freelancere sammenholdt med andre stillingsgrupper.
- De i projektet udviklede skalaer til belysning fleksible arbejdsformer – henholdsvis fleksibilitet i arbejdets udførelse og i faglighed/faglig bredde – tegner to forskellige billeder. Høj grad af fleksibilitet i arbejdets udførelse toner klarest frem i positiv retning, hvorimod høj fleksibilitet i faglighed er mere klart negativt.
- Konstante forandringer, som er et andet element og karakteristisk træk ved den fleksible virksomhed findes blandt nyhedsarbejdere i virksomheder med høj forekomst af udviklings- og omstillingsaktiviteter med en klar dominans af mere negative sammenhænge mellem forandringer og en lang række af de målte faktorer i det psykiske arbejdsmiljø. Alt i alt bidrager resultaterne til identificering af forskellige sammenhænge og påpeger, at det fleksible, grænseløse arbejde bør forstås ud fra dets forskellige karakteristika og potentialer og ikke som et ensartet begreb.
- Noget overraskende placerer en større andel af nyhedsarbejderne sig, hvad angår deres psykiske helbredstilstand, dårligere sammenlignet med den øvrige befolkning. Det gennemsnitlige selvrapporterede sygefravær findes dog ikke at være specielt højt, men resultaterne fra såvel survey som interview antyder, at mange går småsyge på arbejde begrundet i arbejdets særlige karakter.
- Helbred/sygefravær og fleksible arbejdsformer og forandringer findes klart associeret. Høj grad af fleksibilitet i faglighed findes negativt associeret til velbefindende, stress og søvnproblemer, hvorimod høj fleksibilitet i arbejdets udførelse modsat er positivt associeret til en række psykosociale faktorer i arbejdet og til trivsels- og helbreds faktorer. Og høj forekomst af forandringer på arbejdspladsen findes at have klar sammenhæng med samtlige undersøgte indikatorer for dårligt helbred.
- Undersøgelsen bekræfter trenden i det moderne arbejdsliv og viser, at nyhedsarbejders vægtning hælder klart i retning af større loyalitets- og ansvarsførelse over for arbejdet end over for eget helbred. Resultaterne viser samtidigt, at forekomst af negative helbredsindikatorer optræder hyppigst blandt nyhedsarbejdere, der vægter hensyn til arbejdet større end til helbredet.
- Anser man arbejdet som en meget vigtig del af ens liv, ses der primært en sammenhæng til større tilfredshed med en række psykosociale arbejdsforhold, men ringere balance mellem

arbejde og fritid. Balancen mellem arbejde-fritid findes generelt at være god, men afviger negativt blandt nyhedsarbejdere med: skiftende arbejdstider med natarbejde, weekendarbejde og lange arbejdsuger.

- Forekomst af stress blandt nyhedsarbejderne findes at være relativ høj, og højeste forekomst findes i aldersgruppen 50-59 år, og de afviger dermed fra danskerne som helhed, hvor stress findes hyppigst blandt de 25 til 44 årige.
- Selvledelse belyses og diskuteres bl.a. i relation til krav-kontrol modellen (Karasek) samt i relation til anstrengelsesbelønningsmodellen (Siegrist). Resultaterne underbygger, men udvider også begge modeller. Overforpligtelse i forhold til arbejdet synes især at være stresseskalerende og belønning i form af værdsættelse at være stressmodificerende.
- Stressforekomsten varierer afhængigt af arbejdspladsens organisatoriske struktur med markant hyppigere forekomst af stress på arbejdspladser med hierarkisk struktur sammenlignet med arbejdspladser med en flad struktur. Arbejdsmæssige kilder til stress belyses og diskuteres i rapporten fx deadline, arbejdstid, omstillinger og forandringer, det grænseløse arbejde, overengagement.

Virksomheder med stor social kapital sammenlignet med lav social kapital er langt hyppigere karakteriseret ved: commitment og høj medarbejderengagement, god opfyldelse af den psykologiske kontrakt, afslappet og behageligt arbejdsklima, rolleklarhed, et meningsfuldt arbejde, lavt sygefravær og bemærkelsesværdig meget lav forekomst af stress.

Morgendagens medarbejder

Ud fra casestudierne (rapport 4:2010, CASA) tegnes der to profiler af ”morgendagens” medarbejder i det nye arbejdsliv. Lidt forsimplet benævnet: Livsstilstypen og lønmodtagertypen – to typer med forskellige behov, præferencer, muligheder og valg i deres arbejdsliv.

Livsstilstypen

Livsstilstypen går ikke specielt meget op i, hvornår vedkommende arbejder og har fri, og arbejdet afsluttes ikke ud fra et arbejdstidsprincip. Hvis fritid og arbejde skal prioriteres, bliver det til arbejdstidens fordel. Livsstilstypen går ikke nødvendigvis op i overenskomstmæssige rettigheder, da typen mere opfatter sin arbejdsform som selvinitieret. De agerer lidt som om, at de er medejere af virksomheden, selvom de ikke er det. Den faglige identitet spiller en central rolle for motivation og arbejdsglæde og fungerer dermed som en pull-faktor i jobbet. Mens de faktiske arbejdsvilkår i form af fx lange arbejdstider og grænseløse arbejdsformer kan udgøre en belastning for livsstilstyperne, er deres faglige identitet en styrke i jobbet, der fungerer som en central løftestang for arbejdsliv og arbejdsmiljø. Nyhedsarbejderne beskriver deres faglige identitet som status- og prestigefyldt i forhold til det omgivende samfund. En del anser det at involvere sit hele liv i arbejdet som en forudsætning for at opnå denne attraktive identitet, og samtidig bliver den faglige identitet en begrundelse for, at man vælger at involvere sit hele liv i arbejdet, netop fordi man er engageret, videbegærlig og har ambitioner for sit arbejde. Dermed er den faglige identitet – især for livsstilstyperne – et bærende element i opretholdelsen af den grænseløse tilgang til jobbet. Derimod opdanner den faglige identitet ikke til at stille spørgsmålstejn ved måden, hvorpå arbejdet fungerer på, da der ikke er nogen modsætning mellem den faglige identitet og tilgangen til arbejdet.

Lønmodtagertypen

I modsætning hertil afviger lønmodtagertypen især ved, at vedkommende afgrænser arbejdstiden. ”Stempler ind og stempler ud-medarbejder”, som det udtrykkes i interviewene.

Lønmodtagertypen er snarere undtagelsen end reglen i virksomhederne. Lønmodtagertypen er typisk placeret i mindre vigtige og prestigefyldte funktioner og/eller afdelinger.

Generaliseringsmuligheder

Udforskningen af nyt arbejdsliv og arbejdsmiljø er sket i nyhedsbranchen. Det er sket, fordi nyhedsbranchen kan opfattes som markørbranche, idet branchen har mange af de træk, der karakteriserer det grænseløse arbejde. Der er derfor god grund til at forvente, at de resultater, undersøgelsen er kommet frem til, også vil gælde andre brancher, som er karakteriseret ved grænseløst arbejde. Der kan kun opfordres til, at der forskes videre inden for området med henblik på at opnå større viden om det grænseløse arbejde og dets betydning for det psykiske arbejdsmiljø.

Publikationer

Sociologisk forstudie af nyhedsbranchen. Notat. CASA 2007 (46 sider).

Kolstrup, A. & J.M. Christiansen (2007). *Tendenser i nyhedsarbejdet*. Caseanalyser. Pilotprojekt. Rapport 1:2007. CASA (32 sider).

Kolstrup, A. & J.M. Christiansen (2009). *Om projektets organisering, metodiske og analytiske tilgange*. Rapport 2:2009, CASA (60 sider).

Christiansen, J.M. & A.R. Hansen (2009). *Psykisk arbejdsmiljø, arbejdsliv og helbred i nyhedsarbejdet*. Rapport 3:2009. CASA (136 sider).

Kolstrup, A., A.R. Hansen & J.M. Christiansen: *Nyhedsarbejdere mellem arbejdsglæde og arbejdsbelastning. Interview og caseanalyser*. Rapport 4:2010. CASA (70 sider).

Pihl-Thingvad, S. (2010). *Selvledelse og psykisk arbejdsmiljø i det grænseløse arbejde. En empirisk undersøgelse af forholdet mellem selvledelse og psykisk arbejdsmiljø i den danske nyhedsbranche*. Center for Journalistik/Institut for Statskundskab, Syddansk Universitet (345 sider).

Pihl-Thingvad, S. (in review) *Self-Leadership as 'Individual SuperLeadership' or 'Collective Identity Management'* (in review hos Ephemera dec 2010) (17 sider)

To specialestuderende på RUC har fået inspiration og indsigt i undersøgelsen og anvendt det i deres specialeafhandling:

Nikolaj Bak Sørensen (2010). *Cand. nysgerrig. En analyse af journalistisk som mulighed og virkelighed*. Speciale. Pædagogik & Uddannelsesstudier, RUC.

Louise Groth Jensen (2010). *Stress på en landsavis*. Institut for Journalistik, RUC.

Formidling

Oplæg på konferencer, seminarer og møder:

- Forandringer og arbejdsmiljø. Tillidsrepræsentantstævne, Dansk Journalistforbund. Sept. 2005.
- Nyhedsarbejdernes arbejdsliv og arbejdsmiljø. Seminar. DJ, febr. 2007.
- Journalisternes psykiske arbejdsmiljø. Fyns Stiftstidende. Feb. 2008.
- Det grænseløse arbejde, AM-2008.
- Nyhedsarbejdernes arbejdsliv, Fagfestival i journalistik 2009.
- Arbejdsliv i nyhedsarbejdet. Arbejdsmiljøforskningens årskonference, 2008.
- Ph.d-paper og præsentation AM-2009.
- Arbejdsmiljø og arbejdsliv i nyhedsarbejdet. Politikens Hus, febr. 2010.

I tidsskifter, dagspressen m.m.:

- Journalisten 07.11. 2008 <http://journalisten.dk/tabte-idealer-og-sygelig-loyalitet>
- P1 "Mennesker og medier", august 2008.
- Journalisten 21.04. 2010: Journalister kan ikke sætte grænser.
- Journalisten 19.11.2010 <http://journalisten.dk/mere-end-hver-anden-journalist-arbejder-meget> (ph.d-afhandling).
- ForskerForum maj 2010: Angst for deadline.
- NyViden December 2010 nr. 12 (ph.d-afhandling).
- MetroXpress den 26. november 2010 (ph.d-afhandling).
- P3 nyhederne kl. 12, den 26. november 2010 (ph.d-afhandling).
- Videncenter for Arbejdsmiljø Arbejdsmiljøviden.dk den 30. november 2010 (ph.d-afhandling).

