



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Institutionen för journalistik, medier och kommunikation (JMG)
Medie- och kommunikationsvetenskap

Jag pratar inte med folk jag inte känner



*En studie av kommunikationen mellan TV4:s lokala
nyhetsredaktioner*

Ett examensarbete, VT 2010
Av: Linnea Erwander & Sissel Hedqvist
Handledare: Monica Löfgren Nilsson

Abstract

Titel: Jag pratar inte med folk jag inte känner

Författare: Linnea Erwander och Sissel Hedqvist

Handledare: Monica Löfgren Nilsson

Kurs: Examensarbete i medie- och kommunikationsvetenskap. Institutionen för journalistik och masskommunikation (JMG) Göteborgs universitet.

Termin: Vårterminen 2010

Sidantal: 52

**Uppdrags-
givare:** TV4 Distrikt Väst

Syfte: Syftet är att undersöka hur kommunikationen fungerar mellan lokala redaktioner som producerar nyheter tillsammans i en centraliserad organisation.

Metod: Kvalitativa intervjuer i kombination med deltagande observationer.

Material: Intervjuer med 14 medarbetare från TV4:s lokalredaktioner i Västra Götaland. Observationer på sändningsorten Göteborg och editionsorterna Skövde och Trollhättan.

**Huvud-
resultat:** Undersökningen visar att många journalister upplever att kommunikationen fungerar bäst mellan de redaktionsmedlemmar som känner varandra sedan tidigare eller som åtminstone har träffats någon gång. I undersökningen har vi kommit fram till att det finns många olika faktorer som påverkar kommunikationen. Ett flertal av de intervjuade känner en större stress efter den omorganisation TV4 gått igenom. Tekniska problem är en av orsakerna till detta. Ökade krav på multikompetens är en trend som kan ses som ett resultat av digitaliseringens påverkan på medievärlden och TV4. Många menar att ledningen har tagit för lätt på kraven om teknisk kunskap som ställs i den nya organisationen. En majoritet av de som har intervjuats ser det nya produktionssystemet som en försämring då de upplever att redaktionerna i allt större utsträckningar börjar likna fabriker som producerar nyheter på löpande band.

Innehåll

| | |
|--|----|
| Abstract..... | 1 |
| 1. Executive summary..... | 4 |
| 2. Inledning och problematisering | 6 |
| 3. Teoretiska perspektiv på TV4:s omorganisation | 9 |
| 3.1 Det strukturella perspektivet | 9 |
| 3.2 Kulturperspektivet | 13 |
| 3.3 Sammanfattning av teoretiska perspektiv | 18 |
| 4. Syfte och Frågeställningar | 20 |
| 5. Så gjordes undersökningen | 21 |
| 5.1 Val av metod..... | 21 |
| 5.2 Urval | 21 |
| 5.3 Hur vi gick till väga..... | 22 |
| 5.4 Intervjuer..... | 23 |
| 5.5 Observationer | 24 |
| 5.6 Bearbetning av empiriskt material..... | 24 |
| 5.7 Reliabilitet och giltighet | 25 |
| 6. Resultatredovisning | 27 |
| 6.1 Strukturella aspekter som påverkar kommunikationen på TV4..... | 27 |
| 6.2 Kulturella aspekter som påverkar kommunikationen på TV4..... | 36 |
| 7. Slutdiskussion/Slutsatser | 45 |
| 7.1 Om arbetsprocessen..... | 45 |
| 7.2 Om resultatet | 45 |
| 7.3 Rekommendationer och förslag till vidare forskning..... | 47 |
| 8. Referenser | 49 |
| 8.1 Litteratur..... | 49 |

| | |
|-------------------------------|----|
| 8.2 Muntliga källor..... | 50 |
| 8.3 Internet..... | 50 |
| 9. Bilaga, intervjuguide..... | 51 |

1. Executive summary

Fysiska möten, det optimala kommunikationsalternativet

I och med samhällets digitalisering finns idag möjligheten att kommunicera med människor var de än befinner sig i världen. Trots detta föredrar många fysiska möten framför till exempel videokonversationer via Skype. Detta framkommer i denna undersökning av hur kommunikationen fungerar mellan lokala nyhetsredaktioner som producerar nyheter tillsammans i en centraliserad organisation.

Undersökningen är utförd på uppdrag av TV4 Distrikt Väst. Inom det svenska medielandskapet har digitaliseringen medfört en rad förändringar på redaktionerna under de senaste åren. En mängd företag har centraliserats och kraven på multikompetens har ökat. I och med digitaliseringen av tevemarknaden begränsades TV4 inte längre av bestämmelserna för de kanaler som sände i marknätet. Eftersom de lokala nyhetssändningarna inte var särskilt lönsamma tvingades man ta ett beslut om att antingen utveckla dem eller släcka ner dem. TV4 beslutade sig för att satsa på utveckling med villkoren att man skulle publicera på fler orter utan att anställa fler samt att inga kvalitetssänkningar skulle ske. Man började fundera på om det verkligen var nödvändigt att alla redaktioner gjorde sina egna sändningar. I Distrikt Väst är Göteborg sändningsorten där man sätter ihop och sänder ut program. De fyra editionsorterna där man producerar inlag är Borås, Karlstad, Skövde och Trollhättan.

Många av de journalister som intervjuats i undersökningen upplever att kommunikationen fungerar bäst mellan de redaktionsmedlemmar som känner varandra sedan tidigare eller som åtminstone har träffats någon gång. I undersökningen framkom det att flera olika faktorer har en inverkan på kommunikationen. Många av medarbetarna menar att det finns en ökad stress i och med den nya organisationen och tekniska problem är en av orsakerna till detta. Ökade krav på multikompetens är en trend vilken kan ses som ett resultat av digitaliseringens påverkan på mediavärlden och TV4. Många tycker att ledningen har tagit för lätt på de krav på teknisk kompetens som ställs i och med omorganisationen. En majoritet av de som har intervjuats ser det nya produktionssystemet som en försämring då de upplever att redaktionerna i allt större utsträckningar börjar likna fabriker som producerar nyheter på löpande band. Många påpekar också att de saknar livesändningarna.

En av rekommendationerna till TV4 är att satsa på fler möten mellan redaktionerna. Utvärderingar är något som många efterfrågar. Att inte bara skicka utvärderingar från sändningsorten till editionsorterna utan att låta dem gå åt båda håll skulle säkert uppskattas av många. Ytterligare ett råd är att inte underskatta betydelsen av teknisk kunskap hos medarbetarna.

Den kvalitativa undersökningen är baserad på två teoretiska perspektiv; ett strukturellt och ett kulturellt. Strukturella aspekter som har uppmärksammats är bland annat arbetsrutiner, ledarskap, produktionsteknik och redaktionella sammansättningar. Journalistideal, nyhetsvärdering, redaktionskultur, makt och kommunikation är exempel på kulturella aspekter som har granskats. Metoden som har använts är kvalitativa intervjuer i kombination med deltagande observationer. Totalt har 14 journalister intervjuats i studien.

2. Inledning och problematisering

TV4 inledde sina första sändningar i september år 1990. Företaget ingår i Bonnierkoncernen¹ och var den första privatägda tevekanalen som fick rätt att sända i det svenska marknätet. Än idag har kanalen en särställning som den största vid sidan av SVT² även om den i och med digitaliseringen av teve marknaden inte är lika tydlig. TV4-gruppen består av flera kanaler där traditionella TV4 bara är en av många. Denna organisationskonstellation representerar väl den nya typen av teve marknad där man istället för att skapa bredd inom en kanal satsar på flera kanaler med olika innehåll.³ År 2009 gjorde TV4-gruppens lokalteveverksamhet TV4 Sverige sitt bästa resultat någonsin genom ökad annonsförsäljning.⁴

År 2008 genomfördes en omorganisation av TV4:s lokala redaktioner. Den främsta anledningen till detta var att det fanns en risk att TV4:s lokala kanaler inte skulle finnas kvar på grund av att tillståndet i marknätet skulle försvinna. Tillståndet reglerade hur mycket nyheter, barnprogram och lokalt material kanalen var tvungen att sända. Från början sände man lokalt bara för att man var tvungen och det var varken bra kvalitet på sändningarna eller en bra ekonomisk affär för TV4. De senaste fem till sex åren har lokalteve bidragit till en stor ekonomisk vinning genom reklamintäkter och en professionalisering av journalistiken. I februari 2007 togs ett beslut att behålla lokalteve. Villkoret var att man skulle ha fler reportrar på fältet och publicera på fler orter utan att anställa fler eller försämra kvaliteten. Man frågade sig om det var nödvändigt att alla redaktioner skulle göra egna sändningar. Istället koncentrerades sändningarna till ett mindre antal sändningsorter. Några av de som tidigare varit programledare, bildproducenter och liknande fick bli reportrar. Detta gjorde att denna yrkesgrupp ökade med 50 procent. Meningen var att kvaliteten skulle höjas då några yrkesroller kunde specialiseras, till exempel programledare. Kostnaderna för produktionen fick inte höjas. Idag är det lika många som arbetar med de lokala sändningarna som innan omorganisationen men tidigare sände man från 16 orter och nu sänder man från 25. Det finns alltså nio nya editionsorter. Personalkostnaderna har inte minskat men de tekniska produktionskostnaderna har sänkts.⁵

¹ www.tv4.se/1.289411/2008/03/27/om_tv4_gruppen (2009)

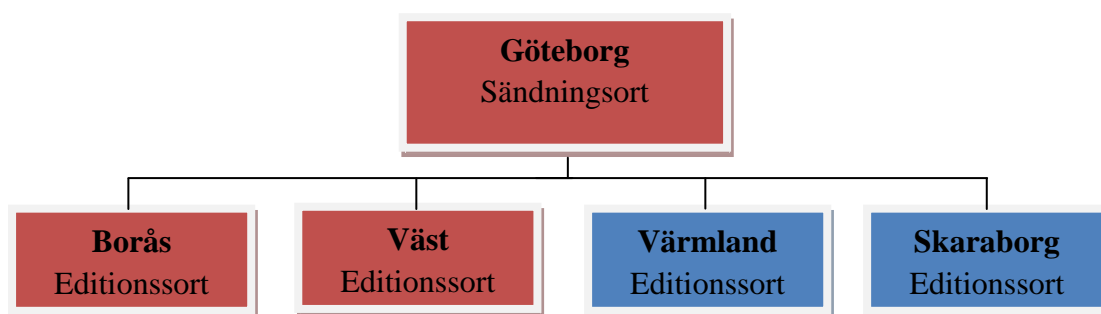
² Hadenius, Weibull och Wadbring, *Massmedier – Press, radio och tv i den digitala tidsåldern* (2008:197)

³ Ibid:200

⁴ www.tv4.se/1.1497016/2010/02/08/starkt_ar_for_tv4_gruppen_trots_kraftigt_vikande_marknad (2008)

⁵ Andersson, Ylva M, Redaktionschef TV4 Distrikt Väst, 2010: muntl. Samtal (100526)

TV4 använder sig av en modulbaserad produktionsteknik för att producera sina nyhetsprogram. Med detta menas att reportrarna, i till exempel Borås och Skövde, producerar sina egna nyhetsinslag och sedan skickar in dem till redaktionen i Göteborg. Där sätts de lokalt filmade inslagen ihop med studiomaterialet med programledaren inspelat i Göteborg. Tillsammans blir dessa delar en nyhetssändning som går ut över respektive sändningsområde. I Distrikt Väst sänds lokala nyhetsprogram från editionsorterna Borås, Göteborg, Karlstad, Skövde och Trollhättan. I distriktet arbetar totalt 45 personer med produktionen varje dag. Man jobbar i skift under morgon, dag och kväll. Skiften är i sin tur indelade i två linor: den röda (Göteborg, Borås och Väst) och den blå (Skaraborg och Värmland). Samtidigt är medarbetarna indelade i lag vilket innebär att de alltid går skift med samma kollegor. Varje ort har en egen nyhetschef. Vid halv tre på eftermiddagen lämnar de över ansvaret till sändningsredaktören i Göteborg som då arbetsleder editionsorternas videoreportrar på distans. Detta gäller även under de tidiga morgonpassen.⁶ Det är sagt att redaktionerna ska kommunicera med varandra via Skype men många använder även telefon.⁷



Figur 1. Organisationen för TV4 Distrikt Väst

Tidigare producerades de lokala nyheterna på ett mer traditionellt sätt. Varje redaktion producerade och sände själva sina nyheter och sändningarna var live. Skaraborg och Värmland var självständiga redaktioner. Före år 2003 var Väst en egen, privatägd redaktion som gick under namnet TV4 Fyrstad. När stationen gick i konkurs år 2003 togs den över av TV4 och fick namnet TV4 Väst. Före omorganisationen sände TV4 Väst sina egna morgonsändningar genom att banda dem strax före utsändning. Kvällssändningarna bandades i Göteborg och sändes ut därifrån. Boråsredaktionen fanns inte innan omorganisationen.

⁶ Linton, Karin, nyhetschef TV4 Göteborg: muntl. Samtal (100406)

⁷ Ibid. (100308)

I och med det nya produktionssättet har kommunikationen mellan de olika redaktionerna blivit viktigare eftersom det är fler som arbetar med varandra på distans. Att samarbetet och samordningen fungerar är grundläggande för att färdiga nyhetsprogram ska kunna sändas i tid och hålla hög kvalitet. TV4 eftersträvar att undvika att en *vi-och-dom-känsla* uppstår mellan redaktionerna och vill arbeta förebyggande så att detta inte sker. Sedan man började arbeta med det nya produktionssättet har ingen utvärdering gjorts. Nu vill TV4 veta hur kommunikationen fungerar mellan sändningsorten och editionsorterna.

Det finns mycket tidigare forskning kring kommunikation, organisationer samt internkommunikation. Men eftersom den modulbaserade produktionstekniken är en ny metod för utsändning finns det ingen tidigare forskning kring hur kommunikationen i samband med just denna sändningsprocess ser ut. Detta gör frågan relevant även på ett vetenskapligt plan. Bortsett från SVT är TV4 den enda svenska tevekanal som producerar egna lokala nyheter.⁸ Gunnar Nygren har forskat om redaktionella villkor och processer. I hans bok *Nyhetsfabriken* beskriver han att det idag inte finns så mycket forskning kring nyheter i kommersiella tevekanaler i Sverige.⁹ Att medier söker nya vägar för att kunna producera lokalt nyhetsmaterial är intressant i en tid där allt fler företag verkar centraliseras. Det är troligt att en ökad tillgång till lokala medier stärker den lokala gemenskapen hos människor och på så sätt påverkar medierna även samhället i stort.

⁸ Hadenius, Weibull och Wadbring (2008:202)

⁹ Nygren, *Nyhetsfabriken* (2008:230)

3. Teoretiska perspektiv på TV4:s omorganisation

Olika perspektiv uppmärksammar olika saker. Eftersom TV4 har gjort en omorganisation är det intressant att kartlägga vad en organisation egentligen är. I boken *Nya perspektiv på organisation och ledarskap* presenterar författarna Lee G. Bolman och Terrence E. Deal ett antal olika perspektiv som kan användas vid forskning kring organisationer. De flesta perspektiv går att använda var och ett för sig men de kan även användas tillsammans.¹⁰ Perspektivväxling innebär att man kan studera samma situation från flera vinklar¹¹. Detta gör att man kan se gamla problem i ett nytt ljus¹². I fallet med TV4 finns det två perspektiv som lämpar sig bäst för att undersöka hur kommunikationen fungerar efter omorganisationen. Dessa är det strukturella perspektivet och det kulturella perspektivet. Dessa perspektiv känns också passande för att täcka uppdragsgivarens syfte.

3.1 Det strukturella perspektivet

Inom det strukturella perspektivet betraktar man organisationen som en fabrik.¹³ I amerikansk forskning från 1970- och 1980-talet ges en statisk bild av journalistiken och medieföretagen som kännetecknas av fabriksmässiga strukturer. Toppstyrning, förutsägbarhet och ett minimalt utrymme för individen präglar de redaktionella processerna. Strukturerna ses dock inte enbart som ett hinder utan även som en förutsättning för den dagliga nyhetsproduktionen. Detta är en syn som har kvarstått genom åren.¹⁴

Några av det strukturella perspektivets grundläggande antaganden är att organisationer existerar för att mål ska kunna uppnås samt att svaga prestationer beror på strukturella effekter och därmed kan åtgärdas genom omorganisationer.¹⁵ Inom perspektivet menar man även att organisationer kan bli mer effektiva genom specialisering och tydlig arbetsfördelning.¹⁶ I och med TV4:s omorganisation har en förändring av de tidigare arbetsrollerna skett. En av anledningarna till att sändningarna utgår från Göteborg är

¹⁰ Bolman och Deal, *Nya perspektiv på organisation och ledarskap* (2005:27)

¹¹ Ibid:511

¹² Ibid:30

¹³ Ibid:472

¹⁴ Nygren (2008:41)

¹⁵ Bolman och Deal (2005:75)

¹⁶ Ibid.

att programledarna ska kunna specialisera sig och därigenom bli mer kompetenta och effektiva. Genom att samla programledarna på en plats kan man ha ett mindre antal personer som arbetar med denna uppgift. Förhoppningen är att kvaliteten på sändningarna ska höjas.

Inom det strukturella perspektivet ser man främst på kommunikation som ett sätt att förmedla information. Samordning inom organisationen kan uppnås på två sätt. Det första är en vertikal samordningsform där organisationens ledning kontrollerar sina medarbetare genom formell makt, regler, kontrollsystem och liknande¹⁷. Det andra är en lateral samordningsform där man använder sig av formella och informella möten, samordningsfunktioner och dylikt.¹⁸ På TV4 är samordningen i första hand vertikal men organisationen är ändå relativt öppen.

Ur ett strukturellt perspektiv finns det ett antal anledningar till varför omstrukturering sker inom organisationer. En av orsakerna är att teknologin förändras.¹⁹ TV4 är ett medieföretag och det är naturligt att organisationen påverkas av ny teknik. Bolman och Deal menar att komplicerade arbetsprojekt kräver komplexa strukturer.²⁰ Efter omorganisationen har TV4:s lokala redaktioner blivit mer beroende av teknik och fungerande kommunikationsvägar mellan redaktionerna. I situationer där man har ont om tid och beslut måste fattas snabbt passar en centraliserad maktform bäst.²¹ Mediebranschen anses generellt vara stressig då kontinuerlig uppdatering ses som ett krav, ett krav som förstärkts ytterligare i och med den tekniska utvecklingen. Detta är en av anledningarna till TV4:s centralisering av lokalredaktionerna där avvecklingen av marknätet har förändrat tevebranschens villkor. Makten och det slutgiltiga beslutsfattandet har lagts på Göteborgsredaktionen. Även nyhetschefen för TV4 Distrikt Väst sitter i Göteborg.

3.1.1 Redaktionella arbetsrutiner

Monica Löfgren Nilsson skriver i sin avhandling *På Bladet, Kuriren & Allehanda – Om journalistiska ideal och organisationsprinciper i den redaktionella vardagen* om redaktionella arbetsrutiner. Hon skriver att morgonmöten är den vanligaste formen för arbetsfördelning på svenska nyhetsmedier. På de flesta nyhetsredaktioner har man liknande möten och ofta föregås de av att nyhetschefen har planerat och listat dagens

¹⁷ Bolman och Deal (2005:81)

¹⁸ Ibid:84

¹⁹ Ibid:119

²⁰ Ibid:133

²¹ Ibid.

arbetsuppgifter. Listan innehåller information om det arbete som ska utföras samt om olika uppslag som ska kontrolleras. Dessa uppslag kan komma antingen från nyhetschefen eller från reportrarna själva.²² Rutinerna för arbetsfördelning bygger alla på att alla medarbetare fysiskt befinner sig på samma plats. I och med den digitala utvecklingen är det inte längre självklart att alla redaktionsmedlemmar sitter på ett och samma kontor. På TV4 arbetar man i olika skift och därför är det inte möjligt att ha morgonmöten där alla är samlade. På editionsorterna har man morgonmöten medan de som arbetar kvällspass på sändningsorten inte har något motsvarande. Inom organisationen finns mycket fasta rutiner för hur nyheterna ska samlas in, bearbetas och sändas ut. Det finns bestämmelser för hur överlämningen från editionsorterna till Göteborgsredaktionen ska ske på eftermiddagen. Man har även fasta mallar för hur utvärderingar från kvällsredaktören på sändningsorten till redaktionschefen på editionsorterna ska se ut. Eftersom att TV4:s lokala redaktioner efter omorganisationen är utspridda på olika orter men ändå producerar nyheter tillsammans har de redaktionella arbetsrutinerna ändrats.

3.1.2 Att leda på distans

Enligt Ann-Britt Wall Berséus är chefer och ledare fortfarande nyckelpersoner för att en arbetsplats ska fungera och det finns fler krav på dem som besitter dessa positioner.²³ Nyhetscheferna på de olika redaktionerna runt om i Distrikt Väst lämnar över ansvaret till redaktören i Göteborg klockan halv tre på eftermiddagen. Detta kan ha en betydelse för hur arbetet ser ut samt för de anställdas syn på centraliseringen och kommunikationen. En trend under de senaste åren har varit att antalet chefer och ledare blivit färre trots att organisationers medarbetarantal inte minskat. Med denna utveckling i åtanke ställs nu allt högre krav på chefer och ledare. Det är viktigt att en chef finns på plats och syns samtidigt som hon eller han uträttar konkreta arbetsuppgifter.²⁴ Det är även viktigt att chefen får alla medarbetare att kännas sig uppmärksammade och sedda oavsett hur många personer som organisationen består av.²⁵ Ur detta perspektiv har TV4:s nya organisation, där makten är centraliserad till Göteborgsredaktionen, antagligen haft en stor betydelse för medarbetarna. Detta eftersom den personliga närvaron och de informella mötena försvinner. De sociala strukturerna har förändrats enda ner på redaktionsnivå.

²² Löfgren Nilsson, *På Bladet, Kuriren & Allehanda* (1999:111)

²³ Wall Berséus, *Chef och ledare: en bok om arbete* (2004:29)

²⁴ Ibid.

²⁵ Ibid.

3.1.3 Den nya produktionsteknikens betydelse

En går att urskilja en rad trender i medieföretagens sätt att följa med i utvecklingen. Företagen går samman i nätverk för att kunna kontrollera hela produktionskedjor. De ger sig in på nya områden och producerar material för flera plattformar. Nichmedier för mindre publik utvecklas samtidigt som företagen engagerar sig på den internationella marknaden och skapar mer flexibla strukturer.²⁶ TV4-gruppens organisation representerar väl den nya typen av mediemarknad där man istället för att skapa bredd inom en kanal satsar på flera kanaler med olika innehåll. Organisationen består idag av flera kanaler där traditionella TV4 bara är en av flera.²⁷ Denna trend kan även kopplas till TV4:s lokala nyhetssändningar där man satsar på att rikta programmen till en smalare målgrupp.

Informationsteknologins utveckling har gjort att medieföretagens sociala strukturer har förändrats enda ner på redaktionsnivå. Organisationsformer och maktförhållanden ser inte ut som de tidigare gjort.²⁸ Många journalister upplever att stressen har ökat under de senaste fem till tio åren.²⁹ Den tekniska utvecklingen har gett ökad makt till de journalister som behärskar tekniken och tryggheten har flyttats från anställningen till den egna kompetensen.³⁰ Den nya journalistiken har inneburit ett skifte från det starkt individualistiska arbetet till en större grad av arbete i grupper om fler journalister.³¹ Teknikens utveckling har förändrat de redaktionella processerna på Sveriges tevestationer både vad det gäller arbetet och kommunikationen mellan de utsända och redaktionskärnan.³²

3.1.4 Redaktionella strukturer och arbetsprocesser

Löfgren Nilsson menar att alla redaktioner har egna arbetsrutiner för samordning och uppdelning av ansvar och arbete. Exempel på sådana rutiner kan vara de morgonmöten och överlämningar som finns på TV4. Arbetsledning kan ske genom att

²⁶ Hadenius, Weibull och Wadbring (2008:200)

²⁷ Ibid.

²⁸ Nygren (2008:60)

²⁹ Ibid:72

³⁰ Ibid:73

³¹ Ibid:75

³² Ibid:222

man styr och kontrollerar dessa rutiner men man kan även se dem som mer kulturella ritualer.³³ Dessa två synsätt kan kopplas både till det strukturella och det kulturella perspektivet.

Nygren har forskat om journalistiska yrkesroller och arbetsprocesser. Enligt sociologen Anthony Giddens utgör strukturer inte bara regler och hinder utan de underlättar och möjliggör också. På en redaktion kan det verka som om strukturen hindrar journalisten genom de regelverk som finns, men samtidigt gör strukturen det möjligt för journalisten att utöva sin profession. Vidare menar Giddens att uppförandet av strukturer ofta handlar om vanor och rutiner. De är alltså inte helt oföränderliga eftersom de bärs upp av de människor som ingår i dem och skapas av deras handlingar.³⁴

3.2 Kulturperspektivet

Inom det kulturella perspektivet studerar man inte vad som sker utan snarare vad det betyder.³⁵ Forskare inom detta perspektiv studerar frågor kring mening och tro och varför kulturella värden har en sådan stor kraft som de faktiskt har.³⁶ Ett grundläggande antagande är att kultur är det kitt som håller samman organisationer.³⁷ Mats Alvesson och Ivar Björkman skriver i boken *Organisationsidentitet och organisationsbyggande* om kulturens betydelse för organisationer. Inom organisationskulturteorin är en förutsättning för att kulturbegreppet ska vara så användbart som möjligt att det avgränsas till att handla om föreställningsmässiga fenomen. Man bör alltså utesluta synen på företagskultur som hela den informella delen av företaget. Kultur handlar inte om yttre, objektiva ting utan om meningar, betydelser och innebörder.³⁸ Med hjälp av det kulturella perspektivet är det möjligt att undersöka kommunikationen mellan TV4:s redaktioner på ett annat sätt än det rent strukturella.

Inom alla organisationer finns en företagskultur som är specifik för arbetsplatsen. Denna kultur är föränderlig och byggs upp av människorna i organisationen. Till

³³ Löfgren Nilsson (1999:26)

³⁴ Nygren (2008:41)

³⁵ Bolman och Deal (2005:296)

³⁶ Ibid.

³⁷ Ibid.

³⁸ Alvesson och Björkman, *Organisationsidentitet och organisationsbyggande* (1992:20)

skillnad från det strukturella perspektivet som är väldigt konkret så är det symboliska perspektivet mer abstrakt. Att använda sig av dessa två perspektiv i studien ger därför en bred bild av TV4 som organisation då man kan undersöka företaget ur olika aspekter.

När en omorganisation sker kan orsaksförklaringarna vara många; ekonomi, effektivitet eller ledningsskifte, för att nämna några. En organisation kan ses som en kultur där alla spelar en specifik roll men den kan även ses som ett innehåll av många kulturer. Kultur kan definieras som *det sätt vi gör saker på här*.³⁹ Med synsättet att en organisation är en mängd olika kulturer blir det tydligt att saker görs på olika sätt beroende på vilken avdelning i organisationen man befinner sig på. I redaktionella sammanhang kan detta betyda att samma saker görs olika beroende på redaktion. Detta kan skapa en splittring inom samma organisation. För att undersöka dessa delar på TV4 behöver man använda sig av ett annat perspektiv än det strukturella och därför passar ett kulturperspektiv bra.

3.2.1 Strukturer och kulturer

Vissa organisationsstrukturer kan vara tydliga och uppenbara medan kulturellt betingade strukturer kan vara svårare att upptäcka. Organisationskulturen är socialt konstruerad och bygger på gemensamma kunskaper och värderingar.⁴⁰ Strukturen, såväl den synliga som den kulturella, styr det dagliga arbetet på nyhetsredaktionerna. De kulturella strukturerna inom alla organisationer, så även TV4, påverkar allt från kommunikation till maktförhållanden. Faktorer som dessa kan förklara varför organisationen fungerar som den gör. Den mest centrala värderingsfrågan på TV4 är nyhetsvärderingen och journalisternas yrkesideal. Därför görs en avgränsning till att i första hand uppmärksamma dessa värderingsaspekter i denna undersökning.

Nygren beskriver en studie där tre redaktioner på svenska, regionala dagstidningar har jämförts. I undersökningen gick det att urskilja en övergripande nyhetskultur men man såg också att det fanns separata kulturer på de olika redaktionerna. Det fanns en formell organisation men de redaktionella processerna styrdes till största del av normer och rutiner. Alla arbetade självständigt på redaktionerna och många upplevde att friheten som gavs av arbetsledningen var för stor.⁴¹ I fallet med TV4 blir det intressant att undersöka redaktionskulturen då flera redaktioner på olika orter förväntas samarbeta som om de vore en.

³⁹ Bolman och Deal (2005:298)

⁴⁰ Nygren (2008:42)

⁴¹ Ibid:43

3.2.2 Redaktionell förändring och arbetsmiljö

Inom det svenska medielandskapet har digitaliseringen medfört en rad förändringar på redaktionerna under de senaste åren. En mängd företag har centraliserats och kraven på multikompetens har ökat. Många journalister upplever att deras arbete har blivit mer stressigt.⁴² Eftersom de nya organisationsformerna kan leda till hårdare krav på samordning och ledning minskar journalisternas självständighet.⁴³ Under senare år har journalistkåren dock gått mot en ökad värdegemenskap. De flesta upplever att det finns gemensamma värderingar i viktiga yrkesfrågor på redaktionen där de arbetar.⁴⁴ Uppslutningen kring journalistikens två grundläggande ideal, att informera allmänheten och att granska överheten, är stor bland journalisterna.⁴⁵

3.2.3 Nyhetsvärdering och journalistiska ideal

Marina Ghersetti skriver i boken *Den svenska journalistkåren* att journalister generellt sett har en enhetlig uppfattning om vad som bör klassas som en nyhet.⁴⁶ Kön, utbildning, arbetsort eller bevakningsområde spelar inte någon betydande roll i bedömningen. Ålder och arbetsplats har dock en viss påverkan.⁴⁷ De faktorer som påverkar nyhetsvärderingen kan delas in i tre huvudgrupper. Den första handlar om att händelsen är intressant för läsaren, den andra om att händelsen är viktig för publiken och den tredje om de redaktionella rutinerna. Nyheter som är intressanta för publiken tilldelas högst nyhetsvärde. De flesta journalister anser att det som har störst betydelse för nyhetsvärdet är att händelsen är sensationell eller dramatisk. Redaktionella faktorer så som att det finns ett bra pressmeddelande eller att medarbetare är tillgängliga på redaktionen rankas som mindre viktiga. Det som har minst betydelse för nyhetsvärderingen är faktorer som handlar om att händelsen är viktig för publiken.⁴⁸ Margareta Melin-Higgins presenterar i sin bok *Pedagoger och spårhundar* två ideal med olika inställning till nyhetsvärdering. Dessa består av två dimensioner varav den ena är aktiv och den andra passiv. Journalister som strävar efter det

⁴² Löfgren Nilsson, 'Redaktionell förändring och arbetsmiljön'. I Asp, Kent (red.) *Den svenska journalistkåren* (2007:67)

⁴³ Ibid:73

⁴⁴ Ibid:75

⁴⁵ Asp, 'En profession på gott och ont'. I Asp, Kent (red.) *Den svenska journalistkåren* (2007:244)

⁴⁶ Ghersetti, 'Vad bestämmer nyhetsvärdet'. I Asp, Kent (red.) *Den svenska journalistkåren* (2007:102)

⁴⁷ Löfgren Nilsson (2007:103)

⁴⁸ Ghersetti (2007:99)

förstnämnda idealet tycker att det är viktigt att själva skapa sina egna nyheter. Journalister som förhåller sig mer passivt till nyhetsinsamlingen tycker att det bättre att ta emot information från olika källor och vidarebefordra den till publiken. Det sistnämnda är ett utdöende ideal.⁴⁹

Efter omorganisationen har TV4 utvecklat en ny strategi för hur nyhetsvärderingen ska gå till på editionsorterna. Man har bestämt att nyheterna ska rikta sig till en fiktiv person kallad *Anna 35*. Hon ska ses som ett typfall av den genomsnittliga tittaren. *Annas* personlighet har kartlagts med hjälp av statistiska underlag och genom diskussioner mellan redaktionernas medarbetare. Meningen är att journalisterna på editionsorterna ska se *Anna 35* som sin huvudmålgrupp när de väljer vilka nyheter som ska tas med i sändningarna.

Ritualer och rutiner ger mening åt livet på arbetsplatsen men är ändå aspekter som ofta inte uppmärksammas förrän de, av en eller annan anledning, upphör existera. När en organisation förändras och nya rutiner skapas upplever anställda ofta att de saknar sina gamla ritualer.⁵⁰ Den digitala tekniken har ändrat journalistikens villkor genom att förkorta den tid det tar att producera en nyhet. Förenklade arbetsprocesser och nya publiceringsverktyg har medfört att en enskild reporter kan framställa och redigera nyheter själv. Ett arbete som tidigare krävde fler medarbetare.⁵¹ Detta är något som i stor utsträckning har skett på TV4. Programledarna spelar in alla sina inslag själva och journalisterna har gått från att arbeta i tvåmansteam, med en fotograf och en reporter, till enmansteam där dessa två roller kombineras.

3.2.4 Redaktionell kultur

Den journalistiska eller redaktionella kulturen har publicistiska mål, sätter publiken i fokus och anser sig ha en betydande demokratisk roll. Men det finns även andra kulturer med exempelvis ekonomiska och tekniska intressen. Medieforskaren Lars J. Hultén utgår från begreppet *Nyhetsrummet* som beskriver det sociala rum där det redaktionella arbetet pågår. I detta rum finns tre maktfält; ledare/opinionsbildning, professionell nyhetsjournalistik och ekonomiska mål. Dessa maktfält har alltid funnits inom journalistiken men balansen mellan dem har förändrats. De ekonomiska aspekterna har börjat spela en allt större roll, något som påverkade omorganisationen

⁴⁹ Melin-Higgins, *Pedagoger och spårhundar* (1996:44f.)

⁵⁰ Bolman och Deal (2005:316)

⁵¹ Löfgren Nilsson (2007:99)

eftersom det resulterade i färre sändningsorter. När de olika kulturerna krockar uppstår konflikter vilka påverkar journalistiken.⁵²

3.2.5 Makt

Bengt Johansson och Kent Asp har forskat om maktförhållanden inom den svenska journalistkåren. När journalister får bedöma maktförhållandena på sin egen arbetsplats anses ägare, företagsledning och annonsavdelning ha inget eller lite inflytande. Istället är det redaktionsledning och enskilda journalister som har makten över den dagliga journalistiken.⁵³ Dock anser en stor del av journalisterna att deras inflytande över medieutbudet har minskat de senaste åren.⁵⁴

Maktbegreppet handlar om vem som ska få bestämma. På TV4 har makten över nyhetsvärderingen flyttats i och med omorganisationen. Det är möjligt att man tidigare på redaktionerna inom TV4 hade olika delkulturer, alltså att man gjorde saker på olika sätt. Detta kan göra att problem uppstår när man nu ska samarbeta. Maktförskjutningar, *vi-och-dom-känslor* samt olika typer av motkulturer är exempel på negativa konsekvenser som kan ha blivit ett resultat av omorganisationen.

3.2.6 Journalistyrket som profession

Frågan om journalister är en egen profession är omdiskuterad. Forskare som analyserat journalisternas grad av professionalisering har valt att kalla den en semiprofession. Samtidigt som journalistiken visar upp flera kännetecken som tyder på att det är en profession är det flera kriterier som inte stämmer in.⁵⁵ Utvecklingen inom medievärlden där allt fler företag centraliseras har gjort att kraven på multikompetens hos journalisterna har ökat.⁵⁶ Journalistrollen håller på att förändras och det är intressant att se hur detta kan påverka nyhetsvärderingen på företag som TV4.

⁵² Nygren (2008:48)

⁵³ Asp och Johansson, 'Makten över journalistiken'. I Asp, Kent (red.) *Den svenska journalistkåren* (2007:170)

⁵⁴ Ibid:158

⁵⁵ Nygren (2008:52)

⁵⁶ Löfgren Nilsson (2007:67)

3.2.7 Kommunikation och informationsvägar

I Jan Stridhs bok *Internkommunikation inom organisationer, företag och myndigheter* beskriver han att den nya tekniken har medfört att allt fler företag använder sig av internetbaserade kommunikationsvägar såsom Skype, MSN Messenger, Facebook och dylikt. Det finns många fördelar med att kommunicera via internet. Det går snabbt, är billigt, det är enkelt att arkivera konversationer och man kan skicka filer. Oavsett var i världen man befinner sig och vilken tid på dygnet det är kan man kommunicera med andra människor. Alla dessa fördelar gäller för sändaren men bara fyra av dem gäller för mottagaren. En av de största nackdelarna med denna typ av kommunikation är risken för informationsöverflöd.⁵⁷ TV4:s lokalredaktioner kommunicerar i huvudsak via telefon, Skype och mejl.

3.3 Sammanfattning av teoretiska perspektiv

Olika perspektiv uppmärksammar olika saker och genom att kombinera det strukturella perspektivet med det kulturella så kan kommunikationen mellan TV4:s lokala redaktioner studeras på ett omfångsrikt sätt.

Inom det strukturella perspektivet ser man på organisationen som en fabrik och anser att organisationer blir mer effektiva genom specialisering och tydlig arbetsfördelning. Många redaktionella arbetsrutiner som morgonmöten och utvärderingar förutsätter att alla medarbetare befinner sig på samma fysiska plats. TV4:s omorganisation ställer nya krav på dessa rutiner. Även kraven på ledarskapet inom organisationen har förändrats eftersom cheferna nu får leda på distans. TV4:s organisation representerar den nya mediemarknaden där teknikens utveckling har påverkat medieföretagens sociala strukturer ända ner på redaktionsnivå. Utvecklingen har förändrat de redaktionella processerna både gällande arbetssätt och gällande kommunikation.

Inom kulturperspektivet fokuserar man inte på vad som sker utan på vad det betyder. Man ser på kultur som det kitt som håller samman organisationer. Inom alla organisationer finns en företagskultur som är specifik för just den arbetsplatsen. Detta gäller även nyhetsredaktioner. Detta kan påverka kommunikationen på TV4 där flera redaktioner ska samarbeta som om de vore en. Nya former för produktionsteknik har ställt ökade krav på multikompetens inom journalistyrket och många upplever att stressen har ökat. Generellt sett har journalister en enhetlig uppfattning om vad som bör prioriteras när det gäller nyhetsvärdering. Det går dock att urskilja två ideal med olika inställning. De journalister som tillhör det första idealet är aktiva i sitt nyhetsinsamlande och vill hitta egna nyheter. De journalister som tillhör det andra är

⁵⁷ Stridh, *Internkommunikation inom företag och organisationer* (1999:87)

mer passiva och använder sig mer av sekundära källor. På TV4 har man bestämt att nyheterna ska rikta sig till en fiktiv person kallad *Anna 35*. Meningen är att journalisterna på editionsorterna ska se *Anna 35* som sin huvudmålgrupp när de arbetar med nyhetsvärdering.

Många journalister upplever att deras inflytande över medieutbudet har minskat de senaste åren. Efter TV4:s omorganisation har en stor del av makten på de lokala redaktionerna centraliserats till Göteborg. Den tekniska utvecklingen har medfört att företag i allt större utsträckning använder sig av internetbaserade kommunikationsvägar såsom Skype och mejl. En av de största nackdelarna med denna typ av kommunikation är risken för informationsöverflöd.

4. Syfte och Frågeställningar

Syftet är att undersöka hur kommunikationen fungerar mellan lokala redaktioner som producerar nyheter tillsammans i en centraliserad organisation.

Frågeställningar

Syftet aktualiserar en mängd frågor som har avgränsats till två aspekter:

❖ **Hur påverkas kommunikationen av organisationens strukturella förhållanden?**

Här uppmärksammas aspekter som produktionsteknik, arbetsrutiner, redaktionella sammansättningar och ledarskap ur ett strukturellt perspektiv.

❖ **Hur påverkas kommunikationen av organisationens kulturella förhållanden?**

Här uppmärksammas aspekter som nyhetsvärdering, makt, kommunikation, journalistideal och redaktionskultur ur ett kulturellt perspektiv.

5. Så gjordes undersökningen

5.1 Val av metod

Vi valde att göra en kvalitativ undersökning eftersom det passade bra till studiens syfte. Vi ville undvika fördefinierade kategorier för att se vilka aspekter som dök upp i undersökningen så därför passade denna typ av studie bäst. Detta var även ett önskemål från uppdragsgivaren. En kvantitativ metod skulle ha passat bra om man ville få fram ett statistiskt generaliserbart resultat⁵⁸. Vi ville hellre få mångdimensionella svar än statistiskt mätbara⁵⁹. Därför valde vi att arbeta kvalitativt. Detta bidrog till att vi fick en djupare insikt i hur kommunikationen fungerade mellan redaktionerna vilket var en del av syftet med studien.

Vi valde att göra intervjuer kombinerat med deltagande observationer⁶⁰. När vi började arbeta med studien var uppdragsgivarens önskan att vi enbart skulle göra observationer. Efter att ha gjort en testobservation under ett kvällspass på sändningsorten förstod vi dock att detta inte skulle ge oss tillräcklig med underlag för att kunna dra några användbara slutsatser. I samråd med TV4 kom vi fram till att kombinera observationer på redaktionerna med mer omfattande intervjuer med medarbetarna.

5.2 Urval

Eftersom tidsramen var begränsad kunde vi inte undersöka både morgon- dag- och kvällspass. Tillsammans med TV4 kom vi överens om att det var bäst att undersöka kvällspassen eftersom det är då det händer mest på redaktionen. Överlämningen från nyhetscheferna på editionsorterna till redaktören på sändningsorten sker under kvällspasset och det är då som det är viktigast att kommunikationen fungerar. Att vi inte har kunnat delta under alla pass påverkar naturligtvis resultatet av observationerna. Vi fick inte uppleva samma saker på kvällspassen som vi hade fått göra på morgonpassen. Eftersom alla journalister arbetar på de olika passen efter ett rullande schema påverkar dock inte detta val intervjuerna.

⁵⁸ Eliasson, *Kvantitativ metod från början* (2006:30)

⁵⁹ Kvale och Brinkmann, *Den kvalitativa forskningsintervjun* (2009:43)

⁶⁰ Stridh (1999:102)

Vi hade inte möjlighet att besöka alla redaktioner så vi valde ut tre stycken. Dessa var sändningsorten Göteborg och editionsorterna Trollhättan och Skövde. Det faktum att vi bara har undersökt tre av de fem redaktionerna i Diskrikt Väst påverkar också resultatet. Det är möjligt att kommunikationen ser helt annorlunda ut mellan sändningsorten och redaktionerna i Borås och Värmland. Vi hade kunnat välja att göra färre intervjuer på varje ort och på så sätt få med personer från alla redaktioner men då hade vi fått förlita oss mer på åsikter från enskilda individer. Vi kände att vi skulle få ett djupare och mer talande resultat genom att koncentrera oss på tre av de fem redaktionerna. Eftersom uppdraget var att studera kommunikationen mellan sändningsorten och editionsorterna var det givet att vi skulle undersöka Göteborgsredaktionen. Vi ville sedan titta på en redaktion från den röda linan och en från den blå varefter vi gjorde ett typfallsurval⁶¹ där vi valde att undersöka en lite mindre redaktion och en lite större. Valet föll på Skaraborg och Väst. Det fanns inte möjlighet att intervjua alla eftersom vissa inte hade tid eller var vikarier. Några hade endast jobbat efter omorganisationen så de valde vi att inte intervjua. Anledningen till detta var att vi tyckte det var mest intressant att intervjua de som hade erfarenhet av att ha arbetat både med den nya och med den gamla produktionsmetoden. I efterhand har vi kommit på att det skulle kunna vara intressant att höra åsikter även från dem som endast har erfarenhet av det nya systemet. Detta ser vi som en brist i vårt urval.

5.3 Hur vi gick tillväga

Vi kontaktade redaktionerna genom mejl och telefon. Nyhetschefen på TV4 i Göteborg hade kontaktat dem innan och förberett redaktionscheferna på att vi skulle höra av oss. Det är möjligt att redaktionscheferna hade fått en annan uppfattning av studien om vi själva tagit den första kontakten. Vi tror ändå att det var bra att den första informationen kom från det egna företaget. Vi skickade mejl till redaktionscheferna där vi berättade vad vi ville undersöka och att vi ville göra observationer och intervjuer. Därefter ringde vi dem för att boka in dagar då vi kunde besöka redaktionerna.

Eftersom vi är två personer hade vi möjligheten att dela upp oss vid observationerna så att vi kunde studera kommunikationen mellan redaktionerna från varsitt håll. När en var på editionsorten satt den andra med på sändningsorten tillsammans med den lina som ansvarade för den aktuella editionsortens sändningar. Vi spenderade två dagar i Trollhättan och en i Skövde. Sammanlagt spenderades fyra dagar i Göteborg, inklusive testobservationen. Anledningen till att vi var två dagar i Trollhättan och en i Skövde var att vi märkte att vi inte hade lika stor nytta av observationerna som vi hade hoppats från början.

⁶¹ Grusell, Marie, 2010: muntl. Föreläsning (100122)

Metodvalet gav oss en god inblick i hur arbetet och kommunikationen fungerade på de olika redaktionerna. Genom direkta observationer behövde vi inte förlita oss på vad andra sa utan vi hade möjlighet att själva vara där.⁶² Observationer är bra för att studera formella och informella grupper inom organisationer. Tekniken medförde att det gick att se och förstå den informella organisationsstrukturen.⁶³ Störst fokus lades på intervjuerna eftersom vi märkte att vi inte skulle få nog med material genom enbart observationen och småintervjuer. Genom att intervjua de anställda kunde vi se hur relationen mellan de olika redaktionerna ser ut⁶⁴. Inte bara hur de ser ut på pappret utan vad de anställda egentligen tycker och vilka tankar de har kring den nya produktionsmetoden.

Undersökningen var beställd av ledningen i Göteborg. Det framkom att de inte hade diskuterat detta med editionsorterna när vi kom ut till dem. Vi hade bätt redaktionscheferna prata med medarbetarna om vår studie men en miss hade skett i kommunikationen så de var inte förberedda på att vi skulle komma. Vi kände att detta i viss mån påverkade observationerna eftersom de anställda blev överraskade och i vissa fall lite osäkra. Vi tror dock inte att det hade någon större inverkan på intervjuerna. Vid kvalitativa intervjuer är det brukligt att man intervjuar 15 personer, plus minus 10, tills man uppnår mättnad.⁶⁵ Vi intervjuade totalt 14 personer, sju var. Även om vi inte intervjuade alla kände vi att vi nådde en mättnad i resultatet. Mättnad ska dock alltid ifrågasättas.⁶⁶ Det är möjligt att vi kunde ha omformulerat frågorna och fått andra svar. Det är även omöjligt att veta vad de som inte deltog i undersökningen hade sagt om de hade medverkat. Nio respondenter intervjuades på editionsorterna, varav en via telefon, och fem intervjuades i Göteborg.

5.4 Intervjuer

Vår ambition var att göra intervjuerna avskilt så att respondenterna skulle känna sig bekväma och trygga även om vi skulle kom in på någon känslig fråga. Detta var tyvärr inte genomförbart i vissa fall på grund av plats- och tidsbrist. De flesta intervjuer gjordes i avskildhet, dock fanns det några som gjordes på mer allmänna platser på redaktionerna. I dessa fall hände det att andra personer hörde delar av samtalen vilket

⁶² Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud, *Metodpraktikan* (2009:343)

⁶³ Stridh (1999:102)

⁶⁴ Ibid:105

⁶⁵ Grusell, Marie, 2010: muntl. Föreläsning (100122)

⁶⁶ Ibid.

kan ha påverkat respondenternas svar. Vi fick inte intrycket av att det var så men det är omöjligt för oss att veta. Att intervjuerna skedde på respondenternas egna arbetsplatser kan också ha påverkat deras svar. Dock uppfattade vi i stort sett alla de intervjuade som öppna och de delade gärna med sig av även sådan information vi tänkt skulle vara känslig. Under intervjuerna använde vi oss av en semistrukturerad intervjuguide vilket är passande när man vill söka kunskap om relationer.⁶⁷ Vi skrev intervjuguiden med utgångspunkt i våra teoretiska perspektiv. En grundregel för intervjuguiden är att frågorna ska vara lätta att förstå, korta och befriade från akademisk jargong.⁶⁸ Detta är något som vi har arbetat med. Att respondenten är spontan med sina svar och beskrivningar av hur dennes verklighet ser ut är en annan viktig aspekt.⁶⁹ Därför lät vi inte journalisterna ta del av frågorna före intervjuerna. Det är brukligt att avsätta cirka en timme för en kvalitativ intervju.⁷⁰ Våra intervjuer tog mellan 30 och 45 minuter, de flesta låg runt 40, och de spelades in med hjälp av diktafoner för att öka validiteten.

5.5 Observationer

Från början var tanken att vi i första hand skulle fokusera på observationer eftersom mycket av kommunikationen sker via dator. När vi kom till redaktionen i Göteborg för första gången blev det dock klart att det skulle ge mer att fokusera på intervjuer. Att vi hade varit med under ett kvällspass innan vi började med intervjuerna var väldigt givande då vi fick en förförståelse för hur arbetet på redaktionen fungerade. Detta underlättade arbetet.

5.6 Bearbetning av empiriskt material

Vi transkriberade alla intervjuer för att underlätta bearbetningen samt öka transparensen. Bearbetningen av empirin skedde utifrån sex teman som vi kom fram till utifrån de teoretiska perspektiven i kombination med det empiriska resultatet. De teman som vi utgick från var: *den nya produktionstekniken, kommunikation och information, nyhetsvärdering, makt samt redaktionella arbetsprocesser/villkor*. Vi använde oss av överstrykningspennor i olika färger för att urskilja var i intervjuerna

⁶⁷ Grusell, Marie, 2010: muntl. Föreläsning (100122)

⁶⁸ Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud (2009:298)

⁶⁹ Ibid.

⁷⁰ Grusell, Marie, 2010: muntl. Föreläsning (100122)

olika teman diskuterades. Vi sorterade sedan olika citat efter kategorierna. På detta sätt fick vi en överblick av vad de olika respondenterna tyckte.

5.7 Reliabilitet och giltighet

En undersöknings validitet är beroende av hur bra forskningsfrågorna har förts över till intervjufrågor⁷¹. Vi anser att vår intervjuguide stämmer väl överens med våra frågeställningar. Validitet handlar även om planering och om man verkligen undersöker det som man har tänkt undersöka.⁷² Vi tycker att vårt empiriska resultat besvarar vårt syfte och på så vis har vi undersökt det vi ville undersöka. Detta innebär att vi har en god begreppsvaliditet.⁷³ Begreppet reliabilitet kan definieras som frånvaron av systematiska fel.⁷⁴ Transkriberat material kan ses som en konstruktion där muntliga samtal har omvandlas till text.⁷⁵ Eftersom alla människor är olika kan det uppstå problem när man delar upp utskrivning av intervjuer mellan flera personer.⁷⁶ Vi kom tidigt överens om ett gemensamt sätt att transkribera och diskuterade ständigt vårt arbetssätt för att våra utskrifter skulle bli så lika som möjligt. Dock kan man ändå inte bortse från att det finns en risk att vi har tolkat saker olika. Detta kan i så fall påverka undersökningens reliabilitet. När man väljer ut citat är det lätt att man väljer sådana som passar ens förväntningar⁷⁷. Det har vi naturligtvis försökt att undvika men det är möjligt att vi omedvetet har gjort det i vår resultatredovisning. En vanlig och stark kritik mot kvalitativa undersökningar är att deras resultat är svåra att generalisera⁷⁸. I denna undersökning anser vi att det i viss mån är möjligt att göra generaliseringar av uppfattningarna hos de anställda i Skaraborg och Väst. Detta eftersom vi har intervjuat en majoritet av de anställda på de här redaktionerna. Dock är det möjligt att de personer som inte ville ställa upp på grund av tidsbrist eller annat har en annan inställning till kommunikationen än de som ville ställa upp. En person var väldigt negativ till undersökningen och ville inte svara på alla frågor. Då vi inte

⁷¹ Kvale och Brinkman (2009:267)

⁷² Ibid.

⁷³ Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud (2009:63)

⁷⁴ Kvale och Brinkman (2009:200)

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Höjer, *Reliability, Validity and Generalizability*, Kompendium (1990:16)

⁷⁸ Ibid:15

vet skälet till denna persons motsträvighet kan vi inte veta om vi missade unika åsikter hos den här personen.

Eftersom kommunikationen mellan redaktionerna påverkas av de individer som kommunicerar blir det problematiskt att applicera denna undersökning på andra företag eller redaktioner även inom TV4. Man kan dock tänka sig att det är *möjligt* att liknande uppfattningar och åsikter inte är helt unika för de granskade redaktionerna. Därför kan man möjligtvis dra slutsatsen att kommunikationen påverkas av individer även på andra företag. Särskilt med tanke på att vi upplever en mättnad i resultaten.

6. Resultatredovisning

I detta kapitel presenteras resultatet av studien. Redovisningen är upplagd på samma sätt som frågeställningarna och de teoretiska perspektiven. Först presenteras de strukturella aspekter som framkommit i resultatet och sedan de kulturella. Citat från de intervjuade journalisterna presenteras med fiktiva namn i kombination med information om var de arbetar, på sändningsort (Göteborg) eller editionsort (Skövde eller Trollhättan).

6.1 Strukturella aspekter som påverkar kommunikationen på TV4

I detta avsnitt uppmärksammas aspekter som produktionsteknik, arbetsrutiner, redaktionella sammansättningar och ledarskap ur ett strukturellt perspektiv.

6.1.1 Den nya produktionstekniken

På TV4 använder man sig av två program för att producera nyheter: ESPN och Ardome. Programmen används för redigering, lagring och överföring av inslag och sändningsscheman. Under intervjuerna med medarbetarna på TV4:s lokala nyhetsredaktioner nämns ständigt tekniken i såväl positiva som negativa ordalag. Efter omorganisationen uppger flera journalister att man har blivit mer beroende av tekniken och att detta har lett till att stressen har ökat.

Det är nog så att det blir högre stresstoppar med det här systemet eftersom det är beroende av tekniken på ett sätt som man inte kan kontrollera alla gånger.

- Frida, arbetar på sändningsort

Många av journalisterna har svårt att se fördelar med omorganisationen och den nya produktionstekniken. Några som utmärker sig genom att lyfta fram positiva aspekter med det nya systemet är dock de anställda på redaktionen i Trollhättan. Det är främst de nya möjligheterna till arkivering som diskuteras.

All den nya tekniken är ju jävligt bra! Vi har tillgång till allt bildmaterial inom lokalteve, vi kan begära hem bilder från ett arkiv helt automatiskt. Det är fantastiskt!

- Christoffer, arbetar på editionsort

I övrigt framkommer mycket kritik när det gäller tekniken. Dessa handlar dels om en avsaknad av kunskap om hur man ska hantera den och dels om rent funktionsmässiga fel i systemen som medarbetarna själva inte har möjlighet att påverka. Ett fåtal av de tillfrågade lyfter fram brist på utbildning som en anledning till den tekniska problematiken. Den sammantagna uppfattningen verkar dock vara att det är vid systemfel som man känner att de egna kunskaperna inte räcker till.

Jag är riktigt kass på teknik och vill bara att det ska fungera när jag sätter mig här och sedan gör det inte det. Så det är jobbigt!

– Lisa, arbetar på editionsort

I och med omorganisationen skedde en omfördelning av arbetsrollerna på TV4. En person på varje redaktion blev utsedd till att ansvara för frågor angående tekniken. Flera av de personer som blivit tilldelade denna arbetsroll upplever att den blivit ett extra stressmoment utöver de ordinarie arbetsuppgifterna.

Det största problemet är tidsbrist för jag måste göra mitt jobb samtidigt som jag ska hjälpa alla andra med tekniken.

– Måns, arbetar på editionsort

Trots att man utsett en person som ska ha ett extra ansvar för det tekniska är alla journalister på redaktionerna beroende av att behärska den för att klara av sitt dagliga arbete. Några av journalisterna upplever det som besvärligt att ställa frågor om tekniken till de ansvariga eftersom man vet att de har så mycket annat att göra. Flera av de journalister som deltagit i studien uppger att det, efter omorganisationen, har ställts högre krav på teknisk kompetens hos editionernas medarbetare.

I början var det så mycket teknik som alla skulle kunna. Själva övergången var ju jättesvår. Jag tror att man har tagit lite för lätt på teknikkunskaperna, att de inte har varit så viktiga, man har mer sett till det journalistiska. Man har inte riktigt förstått den här tekniska biten för de som sitter och bestämmer är ju mer journalister i grunden.

– Måns, arbetar på editionsort

Trots att intervjuguiden inte innehöll några direkta frågor om teknik var detta ett ämne som ständigt dök upp under intervjuerna. Detta kan tolkas som att problemen med tekniken är något som verkligen påverkar journalisterna i deras dagliga arbete.

Nygren har forskat kring hur den journalistiska yrkesrollen påverkas av den nya tekniken och menar att den har haft stor påverkan på alla medieföretag.⁷⁹ I resultatet av vår undersökning blir det tydligt att detta även gäller TV4. Tidigare låg en stor del av journalisternas trygghet i deras anställning men nu ligger den snarare i den egna kompetensen. I och med den tekniska utvecklingen har en maktförskjutning skett då

⁷⁹ Nygren (2008:60)

teknisk kompetens börjar konkurrera med den rent journalistiska kunskapen.⁸⁰ Detta är en trolig anledning till att många journalister upplever att stressen inom yrket har ökat de senaste åren.⁸¹

6.1.2 Rutiner

Medarbetarna på TV4 vittnar om att det finns gott om fasta rutiner på redaktionerna. Det handlar om allt från morgonmöten i början av dagen till utvärderingar som görs av den sista som lämnar redaktionen på kvällen. Varje anställd har även sina rutiner som är specifika för den position han eller hon har. Organisationsförändringen krävde att nya rutiner infördes. Dessa blev bärande för att TV4 Distrikt Väst skulle fungera eftersom samarbetet mellan de olika redaktionerna kom att bli mycket närmare. Enligt journalisterna efterföljs de nya rutinerna generellt men i vissa fall anser man sig vara tvungen att avvika från dem.

Tidsbrist är något nästan alla upplever som ett stort problem som påverkar det redaktionella arbetet på redaktionerna. Rutinen med morgonmöten är något som finns i både Skövde och Trollhättan. Det händer att vissa medarbetare inte har tid att vara med på morgonmötena. Att man jobbar i skift är också en anledning till att alla inte alltid kan närvara. Under morgonmötena presenteras dagens uppdragslista där de arbeten som är planerade att göras under dagen är sammanställda. De flesta är nöjda med vad dessa möten tillför och menar att det är roligt och intressant att kunna gå igenom föregående dags sändningar, även om det ibland går lite snabbt.

Morgonmöten, det är fantastiskt! Det är intressant som sjutton att sitta där och snacka om gårdagen, även om vi sällan har tid att verkligen grotta ner oss. På morgonmötet måste det vara rappt och snabbt men man snackar åtminstone om sändningen dagen innan, och det är jätteintressant.

– Christoffer, arbetar på editionsort

På eftermiddagarna sker en rutinmässig överlämning från dagredaktören på editionsorterna till kvällsredaktören på Göteborg. Detta kan ses som ett slags eftermiddagsmöte eftersom redaktörerna går igenom vad som har skett under dagen och vilka jobb reportrarna kommer att åka ut på under kvällen. På editionsorterna jobbar bara en reporter på kvällen, därför är det en redaktör i Göteborg som ansvarar för deras sändningar. Något som skiljer sig från de vanliga morgonmötena är att denna överlämning sker via telefon och involverar endast två redaktörer samt den programledare som ska presentera nyheterna.

⁸⁰ Nygren (2008:73)

⁸¹ Ibid:72

Även om morgonmötena uppskattas av många medarbetare saknas en motsvarighet för de som arbetar under kvällspassen. Då kommer redaktörerna och reportrarna in och börjar arbeta direkt utan något rutinmässigt möte. Det finns en känsla bland vissa att arbetet på redaktionen mer och mer har börjat likna arbetet på en fabrik, där rutinerna är så inpräntade att det mesta går per automatik.

Det är samma rutiner varje dag. Det är lite som att man stämplar in liksom, som en fabrik.

– Inger, arbetar på sändningsort

När det kommer till att följa de rutiner som finns på redaktionerna så menar de flesta att de sällan går utanför ramarna. Eftersom arbetet är teknikbundet finns det inte så stora möjligheter för utsvävningar. Att arbetsrutinerna är strikta ses som något positivt eftersom arbetet är säkrat när man kommer till redaktionen och det finns få överraskningsmoment. Det har hållits möten där man har diskuterat förbättringar av bland annat rutiner för utvärderingar. Under dessa möten har man kommit fram till vad som ska ingå i dem. Detta ses som något positivt av många eftersom det finns vissa svårigheter med att jobba på distans och det kräver lite mer av varje medarbetare. Detta gäller särskilt kommunikationen mellan redaktionerna.

Vi har haft redaktionsmöten och arbetat fram fyra l:n som vi ska arbeta efter och som ska vara med i utvärderingen. Det är initiativ, integration, initierad och identifikation.

– Henrik, arbetar på sändningsort

Utvärderingar är något som många tycker borde utvecklas. Flera av medarbetarna menar att de ofta blir bristfälliga på grund av tidsbrist. Det finns en stark önskan att kunna sätta sig ner och gå igenom inslag för att förbättra och diskutera arbetet. Samtidigt menar vissa att det inte endast är tid som hindrar längre diskussioner kring arbetet. Medarbetarnas engagemang är även en faktor som hindrar en mer utförlig utvärdering av gamla reportage.

I de bästa av världar skulle det hända varje dag men frågan är om folk skulle ha engagemanget att göra det varje dag.

– David, arbetar på editionsort

Det finns journalister som påpekar att vissa av redaktionernas rutiner inte alltid följs. När redaktören på editionsorterna ska lämna över ansvaret till redaktören som sitter i Göteborg är det meningen att det ska ske runt halv tre på eftermiddagen. Skälet är att denne ska kunna fokusera på planeringen inför nästa dag de sista nittio minuterna innan hon eller han går hem klockan fyra. Somliga medarbetare berättar att det inte brukar bli så eftersom redaktören ofta blir upptagen med att hjälpa reportrarna.

Överlämningen från nyhetschefen på orten till redaktören i Göteborg ska ske vid halvtresnåret och så skulle nyhetschefen släppa allt men i praktiken har det nog inte blivit så någonstans egentligen.

– Inger, arbetar på sändningsort

Enligt Löfgren Nilsson är morgonmöten det vanligaste forumet för arbetsfördelning inom de svenska medieföretagen. På de flesta redaktioner har man möten som föregås av att nyhetschefen har planerat och listat dagens arbetsuppgifter. Listan innehåller information om det arbete som ska utföras samt om olika uppslag som ska kontrolleras.⁸² På TV4 har man morgonmöten på editionsorterna men dessa rutiner för arbetsfördelning bygger på att alla medarbetare fysiskt befinner sig på samma plats. Det gör man inte på TV4 vilket leder till att även om olika redaktioner producerar nyheter tillsammans så deltar de inte på samma morgonmöten. Detta får konsekvenser för relationen mellan redaktionerna och påverkar på så sätt även kommunikationen.

6.1.3 Kommunikation och information

Kommunikationen mellan redaktionerna sker i första hand via telefon, chattfunktionen i Skype och mejl. Från början satsade man mycket på att all kommunikation skulle ske genom Skype. Webbkameror och hörlurar köptes in till alla arbetsplatser för att medarbetarna skulle kunna prata med varandra ansikte mot ansikte via internet. Riktlinjer och instruktioner för hur kommunikationen ska se ut mellan och inom redaktionerna har spridits både skriftligt och muntligt. Många journalister vittnar dock om att de varken efterföljs eller fungerar särskilt bra. Att kommunikationen i sig fungerar som den gör är ett resultat av att medarbetarna själva har upptäckt vilka kommunikationsvägar som fungerar bäst.

När vi startade fick vi instruktioner på papper med rutiner för hur vi skulle jobba beroende på vilken stol man sitter på. Men sedan har vi nog kommit fram till mycket muntligt, att det funkar bäst om vi hörs då och då på det sättet.

– Frida, arbetar på sändningsort

I intervjuerna skiljer sig medarbetarnas uppfattning om Skype betydligt. Det finns de som lovordar programmet medan vissa menar att det är ett störningsmoment i arbetsprocessen och därför föredrar att skicka mejl eller ringa ett telefonsamtal. Några medarbetare lyfter fram att man aldrig fick någon riktig utbildning i hur man skulle använda Skype och detta ses som ett problem. Att programmet är opålitligt är något som i stort sett alla journalister påpekar. Det är något som har en inverkan på användandet eftersom många väljer att inte använda Skype då man inte kan vara säker

⁸² Löfgren Nilsson (1999:111)

på att det fungerar. Något som irriterar vissa medarbetare är ljudet från programmet som beskrivs som distraherande.

Användandet av Skype rann ut i sanden. Det är ytterst få som använder det. När det fungerar så fungerar det jättebra men vi fick aldrig någon utbildning, vi gjorde egentligen inget ordentligt försök med att sätta en organisation där alla skaffade sig användare och så. Allting bara blir hipp som happ och vi plockar in Skype som är ett gratisprogram. Vi plockar in gratislösningar för att göra ett professionellt arbete. Det är förkastligt. Skype är dessutom ett arbetsminneätande program utan dess like.

– Christoffer, arbetar på editionsort

Ett fåtal av de intervjuade journalisterna föreslår själva att ett internt kommunikationssystem skulle kunna leda till en förbättring i internkommunikationen. Detta skulle i så fall kunna användas av alla som arbetar på TV4 och vara kopplat till intranätet. Det finns en önskan bland redaktionerna om ett kommunikationsmedel som är snabbt och enkelt. Telefon och mejl är idag två av de huvudsakliga kommunikationsvägarna och några menar att de känns omoderna.

Vi är tillbaka med telefon som för hundrafemtio år sen. Man kan hitta på en massa sätt att kommunicera men det fungerar inte. Jag tycker inte att man har gjort ett ärligt försök än, att sätta upp en ordentlig kommunikation.

– Christoffer, arbetar på editionsort

Bolman och Deal skriver om olika sätt att kommunicera inom organisationer. Ett sätt att samordna kommunikationen är att göra det vertikalt genom regleringar i form av instruktioner och liknande från ledningen.⁸³ Ett annat är att göra det lateralt genom formella eller informella möten.⁸⁴ På TV4 går det att se tendenser av båda dessa metoder för samordning. Instruktioner med rutiner för hur kommunikationen ska ske har delats ut från ledningen men organisationen är ändå öppen för att medarbetarna hittar egna lösningar.

6.1.4 Redaktionella processer och villkor

Även om omorganisationen innebar många förändringar verkar ett antal tycka att övergången mellan de olika arbetssätten fungerade bra. Det var mycket att hålla reda på i början men många anser att det gick relativt fort att sätta sig in i det nya systemet. För en hel del anställda är detta en av flera omorganisationer de upplevt på TV4. Därför anser de sig vara vana vid förändring och att anpassa sig till nya system.

⁸³ Bolman och Deal (2005:81)

⁸⁴ Ibid:84

Redaktionellt tycker jag det funkade förvånansvärt bra faktiskt.

– Anton, arbetar på editionsort

Alla är dock överens om att det fanns en stor skepsis på redaktionerna i början av omorganisationen. Plötsligt skulle människor som aldrig tidigare setts samarbeta och kommunicera dagligen. Även om alla hade arbetat inom samma företag så var man tvungen att etablera relationer och kontakter mellan redaktionerna som inte funnits tidigare.

Det fanns en viss misstänksamhet i början.

– Frida, arbetar på sändningsort

De flesta uppger att de i första hand känner sig som lokalredaktionsmedarbetare och några menar att det verkar finnas en viss grad av *vi-och-dom-känslor* mellan redaktionerna. Många uppger att de primärt känner lojalitet till den egna redaktionen och de personer som de träffar dagligen.

Även om övergången gick smidigt så anser många att omorganisationen har inneburit försämringar på ett antal plan. Åtskilliga medarbetare upplever att stressen på redaktionen har ökat och det beskrivs som ett allvarligt problem. Några upplevde det tidigare produktionssystemet som tryggare eftersom en redaktör då fanns på plats hela dagen. Om problem uppstod eller om man ville bolla idéer med någon fanns alltid redaktören där.

Jag tänkte på detta innan och det var ett tryggare system för reportrarna tidigare när vi hade någon redaktör här hela dagarna. Jag är glad att jag inte är en färsk reporter idag.

– Eva, arbetar på editionsort

En av de större förändringarna som följde med omorganisationen var att arbetsfördelningen ändrades. Ett exempel på detta är att *intake-tjänsten*⁸⁵ försvann och arbetsuppgifterna lades över på andra positioner. Detta har medfört att vissa av de anställda upplever att en person ensam har fått ta på sig arbetsuppgifter som tidigare delats av två personer. Många anser att denna förändring har bidragit till en ökad stress på redaktionerna. Tidigare var arbetsfördelningen tydligare men nu händer det att vissa moment glöms bort på grund av den begränsade tidsramen.

Ingenting är förbokat vilket är helt förkastligt när du är videoreporter. Du har inte den tiden att sätta dig ner och börja arbetsdagen med att ringa runt.

– Christoffer, arbetar på editionsort

⁸⁵ En intake var tidigare en person som hade ansvar för att hitta intressanta nyhetshändelser som reportrarna kunde jobba med. I detta arbete ingick att leta bakgrundsinformation, ringa och boka intervjuer och förse reportern och redaktionen med all information som behövdes för att filma inslagen.

Många upplever också att man har blivit mer återhållsam med frågor eftersom man inte vill störa de personer som man vet är stressade och har mycket att göra. Detta resulterar i att hela redaktionens arbete blir lidande och i slutänden även nyhetssändningarna. Även om antalet personer inte har minskat efter omorganisationen har personalstyrkan delats upp på fler redaktioner. Under vissa pass är man en person färre på redaktionerna och några uppger detta som ytterligare en stressfaktor. Det finns emellertid de som anser att negativa faktorer, som tidsbrist och stress, fanns med i bilden redan innan omorganisationen.

Men det kan ha varit likadant innan, även om man var fler.

– Anton, arbetar på editionsort

Flera av de intervjuade journalisterna tycker att det har blivit vanligare att de jobbar över efter omorganisationen. De menar att även om det är sagt att det nu accepteras en lägre standard på sändningarna förväntas de underförstått göra ett lika bra jobb som tidigare. Detta är en press som beskrivs kommer från både ledning, medarbetare och den egna personen. Några upplever att de får negativ feedback när de inte har hunnit avklara allt på prioriteringslistorna innan det är dags att gå hem. Detta bidrar till stress och dålig stämning.

Någonstans förväntas enmansjobben se likadana ut som tvåmansjobben gjorde. Folk bryter sig nästan för att lyckas, det är väldigt många som jobbar över numera.

– Jan, arbetar på editionsort

Det faktum att många upplever att arbetsbördan har ökat är något som det ofta talas om på redaktionerna. Många verkar ha svårt att betrakta de nya uppgifterna som sina egna och ser dem snarare som en extra belastning. Det beskrivs att detta är något som påverkar det redaktionella arbetet negativt.

Jag tror det är väldigt många som är ganska uppgivna över att det är så. Det är ingen diskussion om det, mer gnäll, och det är påfrestande.

– David, arbetar på editionsort

Även om träffar har ordnats för att förbättra samarbetet och relationen mellan medarbetarna på de olika redaktionerna verkar i stort sett alla tycka att dessa kunde arrangeras oftare. Det finns även de som tycker att det finns en viss splittring mellan Göteborg och editionsorterna. Uppfattningen om hur mycket som ska anpassas för att sändningarna ska nå målgruppsidealet *Anna 35* tycks vara en av de saker som skiljer redaktionerna åt. Hos både editions- och utsändningsorter verkar det kännas som att Göteborg ibland ändrar inslag för att de ska vara mer anpassade till *Anna 35*, vilket inte alltid uppskattas av editionsorterna. Några påpekar också att Göteborgsredaktionen inte har samma närhet till de mindre orterna och att de därför inte kan avgöra vad som är intressant för tittarna.

Ett problem är att vi är mer insatta i hur vår region fungerar än vad vissa redaktörer i Göteborg är, det är jättesvårt att sätta sig in i ett nytt område om man aldrig har varit där i stort sett.

– Måns, arbetar på editionsort

En av de stora förändringarna som har skett på redaktionell nivå är att nyhetssändningarna inte längre sänds live. Numera sänds allt från Göteborgsredaktionen. Inslagen skickas in till Göteborg där programledaren skriver om telegrammen eller skriver nya. Redaktören har sista ordet om vad som ska sändas och redigerar inslagen så att de ska passa tidsutrymmet. I stort sett uppger alla respondenter att de saknar livesändningarna. Några påstår att hela *live-känslan* är som bortblåst och att detta märks i inslagen. Nyheterna är inte längre så färska som de en gång var. Eftersom man nu har en tidigare deadline kan telegram inte längre överlämnas precis innan sändning om något stort och viktigt har hänt.

I stort sett skulle Älvsborgsbron kunna rasa en minut över tio på kvällen och vi skulle inte säga ett ord om det 13 minuter över. Det är jävligt pinsamt.

– Jan, arbetar på editionsort

Flera av medarbetarna anser också att närheten till tittarna har blivit lidande då det är programledare från Göteborg som läser upp nyheterna. Eftersom det är ett rullande schema och många vikarier kan det bli stor variation på de programledare som syns i rutan. Att programledarna inte sitter vid editionsorterna och därför inte heller är en del av det lokala samhället har setts som ett hinder av vissa.

Den responsen vi får från tittarna är "vad ni byter programledare hela tiden". Det kommer in så många vikarier i Göteborg och är programledare så det är ju ganska många nya ansikten.

– Kalle, arbetar på editionsort

Det finns några som tycker att sändningarna ser bättre och mer professionella ut nu eftersom de mindre redaktionerna inte har samma lokaler och produktionsmöjligheter som Göteborgsredaktionen har. Detta sägs vara viktigt då sändningarna speglar de arbete som görs och det finns en vikt i att nyheterna paketeras på ett bra sätt.

Flera journalister nämner under intervjuerna att arbetet på redaktionerna mer och mer liknar arbetet på en fabrik. De fasta rutinerna och stressen gör att några känner att deras arbete går på löpande band vilket många anser försämrar kvaliteten på nyhetsproduktionen ytterligare.

Övergången kan jag inte klaga på, det är väl mer hur resultatet är nu som jag tycker är jobbigt och jag tror flera med mig också.

– Jan, arbetar på editionsort

Ökad stress är något som många lyfter fram som ett problem under intervjuerna. Dock menar en person att omorganisationen har minskat arbetsbördan på många positioner.

Detta kan antingen tolkas som att några medarbetare överdriver de stressrelaterade problemen eller som att arbetsfördelningen är ojämn på redaktionerna.

Enligt Löfgren Nilsson har behovet av multikompetenta medarbetare ökat i och med digitaliseringen inom medievärlden. Som följd av detta känner journalisterna en större stress.⁸⁶ Det är något som känns igen på TV4 där många upplever att kraven på teknisk kompetens har ökat samtidigt som arbetet blir allt stressigare.

6.2 Kulturella aspekter som påverkar kommunikationen på TV4

I detta kapitel uppmärksammas aspekter som nyhetsvärdering, makt, kommunikation, journalistideal och redaktionskultur ur ett kulturellt perspektiv.

6.2.1 Nyhetsvärdering

Som tidigare nämnt har TV4 utvecklat en ny strategi för hur nyhetsvärderingen ska gå till på editionsorterna. Nyheterna ska rikta sig till en fiktiv person kallad *Anna 35*. Meningen är att journalisterna på editionsorterna ska se *Anna 35* som sin huvudmålgrupp när de väljer vilka nyheter som ska tas med i sändningarna. Under intervjuerna nämner alla *Anna 35* som en faktor som påverkar nyhetsvärderingen.

Vi jobbar utifrån tittaren Anna 35 och försöker göra nyheter som behagar henne. Så för att komma bort från tråkiga politiska utspel och presskonferenser så tänker vi "skulle hon tycka detta var kul?" Och sen gräver vi och granskar en del. Kanske inte så mycket men vi har ju avslöjat en del historier som vi är väldigt stolta över.

– Berit, arbetar på editionsort

Att man vill skapa sina egna nyheter är ett ideal som många av journalisterna på redaktionerna verkar dela. Dock är detta något som verkar ha blivit svårare efter omorganisationen då många upplever sitt arbete som mer stressigt. Tiden räcker inte till för att göra allt det som skulle viljas. När de intervjuade uppmanades beskriva hur en vanlig arbetsdag kan se ut handlade det mer om att leta nyheter i pressmeddelanden och andra medier än att verkligen ge sig ut på fältet och gräva. Flera av journalisterna nämner en önskan om att ge en röst till den lilla människan som anledningen till att de sökte sig till journalistyrket.

⁸⁶ Löfgren Nilsson (2007:67)

Jag har fortfarande någon såhär romantisk bild om att man ska göra skillnad för den lilla människan. Och det lyckas vi ju faktiskt göra ibland, det är jättehärligt. Det var väl därför jag blev journalist, jag tycker nog att det är vår uppgift liksom.

– Inger, arbetar på sändningsort

De allra flesta av journalisterna anser sig ha stort inflytande över nyhetsvärderingen på redaktionen där de arbetar. Dock tycker flera personer att deras inflytande överlag har minskat något efter omorganisationen. Detta beror främst på tidsbrist men även det faktum att en del av makten har flyttats till Göteborg påverkar. Vissa av de intervjuade anser att de har lika stor makt att påverka som tidigare medan endast en person anser att dennes inflytande har ökat. Alla medarbetare på de tre redaktionerna anser sig ha möjlighet och mandat att påverka vad som kommer med i sändningarna och vad som inte gör det.

Anna 35-målgruppen styr väldigt mycket vad vi gör, eller tanken är i alla fall att den ska göra det. Men min privata lilla nyhetsvärdering ser ut som den alltid har gjort, jag menar en nyhet är ju alltid en nyhet på något sätt.

– Kalle, arbetar på editionsort

De flesta säger att man har samma värderingar i Göteborg som i Skövde och Trollhättan men detta är i viss mån ett ambivalent svar. Åsikterna verkar nämligen gå isär i vissa fall. Några av journalisterna i Göteborg beskriver att de gärna vill *piffa till* nyheterna från de andra redaktionerna för att göra dem lite roligare. Redaktionerna i Skövde och Trollhättan beskriver även de att journalisterna Göteborg i en högre utsträckning vill lyfta fram mer lättsamma nyheter.

Redaktionerna väljer att göra vissa nyheter och vi kanske väljer att göra på ett annat sätt. Man försöker att twista till det lite, vara lite roligare. Jag kan tycka att det saknas ibland på andra stationer. När man vill vara lite elak så säger man att "det här var ett riktigt Västnytt-inslag". Då är det riktat till Anna 85.

– Inger, arbetar på sändningsort

Ibland blir det missuppfattningar. Göteborg spär gärna på lite extra som inte alltid stämmer.

– Lisa, arbetar på editionsort

Flera personer beskriver att man känner ett ansvar att i nyhetsvärderingen upprätthålla de värden som de själva kopplar till TV4. Några beskriver att de alltid har sett på TV4 som en kanal som håller högre kvalitet än övriga, både bild- och nyhetsmässigt. Flera personer nämner även *TV4-stuket* som ett begrepp som beskriver de lite mer underhållande nyheterna som några anser kännetecknar kanalen.

Det kan ju inte bara vara ond bråd död utan det får vara något som är kul också. Det är det jag gillar med det här TV4-stuket som fortfarande finns i någon form, jag tror de flesta känner det i ryggmärgen, att vi kan ta ut svängarna lite grann och göra roliga grejer och roliga inslag.

– Henrik, arbetar på sändningsort

Flera av journalisterna i Skaraborg och Väst beskriver att Göteborg är mer noggranna med att rikta nyheterna till *Anna 35*. Ansvaret för nyhetsvärderingen är delat mellan editionsorterna och sändningsorten. De flesta anser att diskussionen om nyhetsvärderingen är ständigt pågående och att den håller en bra nivå men några tycker att man borde diskutera urvalet oftare.

Det uppstår sällan konflikter, däremot diskuterar vi. Men det är bara viktigt att vi gör det, vi har konstruktiva diskussioner. Det är väldigt sällan vi blir oense, de flesta tycker eller tänker lika.

– Anton, arbetar på editionsort

Efter omorganisationen blev det lättare att arkivera gamla inslag. Detta är något som utnyttjas i fall där det är ont om personal eller nyhetsmaterial eftersom det nu finns möjlighet att spara mer tidlösa inslag och sända dem vid ett senare tillfälle. Flera journalister lyfter fram detta som någonting positivt men påpekar samtidigt att det bidrar till att andelen aktuella inslag minskar. Det ses som något negativt eftersom man anser att *nyheter* bör vara *nya*. Några journalister beskriver också att det har blivit vanligare att man tar in inslag som har producerats på någon av de andra redaktionerna. Det var inget man brukade göra tidigare eftersom det ansågs viktigt att de lokala nyheterna verkligen var lokala.

Förut hade vi en benhård gräns att det som händer utanför vårt distrikt struntar vi i. Efter omorganisationen har det blivit mer så att vi plockar jobb från andra redaktioner. Och det tror jag inte var meningen egentligen.

– Kalle, arbetar på editionsort

Alla är eniga om att journalisterna som finns på plats på editionsorterna har en bättre inblick i vilka nyheter publiken där uppskattar.

Ärligt talat så tror jag att den som sitter på en lokalredaktion har bättre koll på vad som är en grej liksom. Det är rätt svårt att sitta i Göteborg och veta hur en karlstadsbo tänker. Redaktören har ju förhoppningsvis läst Karlstadstidningen eller vad den heter men det är ju ändå skillnad att liksom vara i en stad tror jag.

– Jan, arbetar på editionsort

När värderingar diskuterades under intervjuerna blev det tydligt att de raka frågorna inte alltid gav de mest fullständiga svaren. På den direkta frågan om kommunikationen svarade en majoritet att den fungerade bra. Vid vidare diskussion

kom det dock fram att vissa delar var bristfälliga. Detta kan ses som en styrka med den semistrukturerade intervjuguiden där alla frågor inte är huggna i sten.

Ghersetti har delat in de faktorer som påverkar nyhetsvärderingen i tre huvudgrupper. I den första prioriteras att händelsen är intressant för publiken, i den andra att händelsen är viktig för publiken och den tredje faktorn innehåller de redaktionella rutiner som påverkar nyhetsvärderingen. Det högsta nyhetsvärdet har händelser som är intressanta för publiken. En stor del av journalisterna i Ghersettis undersökning anser att det som har störst betydelse för nyhetsvärdet är att händelsen är dramatisk eller sensationell. Redaktionella faktorer som tillgång till pressmeddelanden och reportrar på redaktionen anses vara mindre viktiga.⁸⁷ Under intervjuerna med TV4:s medarbetare uppmärksammas faktorer från alla de tre grupperna som något som påverkar nyhetsvärderingen på redaktionerna. I stort sett verkar alla sträva efter att kunna tillhandahålla lokala nyheter som är intressanta för publiken. Att händelserna är viktiga för tittarna verkar också vara något som många tycker är betydelsefullt. De redaktionella faktorerna verkar påverka nyhetsvärderingen i en större utsträckning än vad många skulle önska. Bristen på tid och resurser hindrar journalisterna från att engagera sig i nyhetsvärderingen så mycket som de skulle vilja.

Melin-Higgins har undersökt svenska journalisters yrkesideal och presenterar två grupper som har olika inställning till nyhetsvärderingen. Inom idealen finns två dimensioner där en del är aktiv och en annan passiv i nyhetsinsamlandet. Journalister som tillhör det förstnämnda idealet vill själva skapa sina nyheter medan journalister som tillhör det andra förhåller sig mer passivt till nyhetsinsamlingen. De föredrar att ta emot information från andra källor och vidarebefordra den till publiken.⁸⁸ Ingen av journalisterna på TV4 verkar ha det passiva arbetssättet som ett ideal men ändå verkar de vara relativt passiva i det dagliga nyhetsinsamlandet. Ett flertal av journalisterna beskriver hur de använder sig av andra medier, pressmeddelanden och telegram som källor istället för att ge sig ut i verkligheten och gräva efter nyheter som många säger sig föredra. Redaktionella faktorer hindrar journalisterna från att arbeta som de själva önskar. Detta är något som verkar ske i större utsträckning efter omorganisationen. Det verkar även finnas en spänning mellan redaktionerna avseende *Anna* 35. Åsikterna om denna mall för nyhetsvärdering är användbar går isär lokalt och centralt.

⁸⁷ Ghersetti (2007:99)

⁸⁸ Melin-Higgins (1996:44f.)

6.2.2 Makt

I och med omorganisationen förändrades maktförhållandena mellan TV4:s lokala nyhetsredaktioner. Tidigare ansvarade varje redaktion för sina egna nyheter men nu styrs de fem redaktionerna i Distrikt Väst från Göteborg. Cheferna sitter i Göteborg och det är redaktörerna i Göteborg som har sista ordet om hur sändningarna ska se ut. I intervjuerna betonar dock en majoritet av journalisterna att de har makt att påverka nyhetsvärderingen och det dagliga redaktionella arbetet.

De flesta av de intervjuade journalisterna är överens om att makten är centrerad i Göteborg även om de känner att editionsorterna också har inflytande över sändningarna. Många beskriver relationen mellan redaktionerna som öppen och påpekar att det aldrig brukar vara några problem att diskutera frågor i fall där åsikterna går isär.

Jag tycker vi har väldigt mycket att säga till om. Det är väldigt obyråkratiskt.

– Berit, arbetar på editionsort

När det kommer till arbetsfördelning på redaktionen och delegering av olika uppdrag är det de lokala redaktionscheferna som har makten. Detta är en uppfattning som delas av medarbetarna i både Skövde och Trollhättan.

Det är ju vår chef som bestämmer vad vi ska göra, det har ju inte Göteborg med att göra.

– Lisa, arbetar på editionsort

Många berättar att de känner av de förändrade maktförhållandena efter omorganisationen. Även om de flesta beskriver att de kan påverka sändningarna så kvarstår ändå det faktum att ramarna för arbetet sätts i Göteborg.

Det är mycket mer centralstyrt nu.

– Kalle, arbetar på editionsort

Eftersom allting sänds från Göteborg och slutredigeringen av alla inslag sker där går det inte att komma ifrån att makten har flyttats efter omorganisationen. Det händer att Göteborg utnyttjar den makt de har att påverka sändningarnas slutresultat vilket är något som lyfts fram av medarbetare från alla redaktioner. Att Göteborgsredaktionen ändrar inriktning på inslagen verkar inte vara något som sker ofta men det händer då och då enligt de journalister som har intervjuats.

Nyhetschefen ute på plats gör ju en första bedömning så de styr ju jättemycket. Sedan försöker vi styra så mycket vi kan härifrån och kanske skriva om påor och sådär för att få det lite snajsigare.

– Inger, arbetar på sändningsort

Att makten har blivit mer utspridd i den nya organisationen är något som tolkas på olika sätt av medarbetarna. Några ser det till viss del som en positiv utveckling.

Det bästa med omorganisationen är att ett större ansvar ligger hos reportrarna nu, men det är inte odelat positivt.

– Eva, arbetar på editionsort

Andra tycker att uppdelningen är ett problem eftersom makten har blivit mer splittrad.

Förut ägde man sin sändning på ett helt annat sätt. Man hade kontroll från start till mål och det har ju ingen idag. Det är ju ingen som är med från start och sedan är med i mål, så det finns ju en svaghet i systemet där.

– Nils, arbetar på editionsort

Även om det inte är något som sägs rakt ut så går det att genom intervjuerna tolka en viss *vi-och-dom-känsla* mellan redaktionerna. På många sätt verkar det underförstått att medarbetarna i Göteborg har den största makten även om de inte alltid väljer att utnyttja den.

Man behöver liksom inte detaljstyra i inslagen utan de är rutinerade reportrar. Sedan väljer jag i slutänden vad som ska toppa och sådär i samråd med nyhetschefen.

– Henrik, arbetar på sändningsort

Det här med Anna 35, jag tycker att det är en lite smal målbild. Men vill de ha det så, så...!

– Måns, arbetar på editionsort

Bolman och Deal presenterar en centraliserad maktform som det bästa alternativet för organisationer där tid är en bristvara och där beslut måste fattas snabbt. På TV4:s nyhetsredaktioner arbetar man ständigt under tidspress och därför verkar det logiskt att man i och med omorganisationen har gått över till en mer centraliserad organisation.

Asp och Johansson har genomfört en undersökning om svenska journalisters syn på maktförhållandena på den arbetsplats där de verkar. Undersökningen visar att journalisterna tycker att den egna redaktionsledningen och de enskilda journalisterna har större makt över den dagliga journalistiken än vad företagsledningen och annonsavdelningen har.⁸⁹ Många journalister upplever att deras inflytande över medieproduktionen har minskat under de senaste åren.⁹⁰ I fallet TV4 har makten flyttats från editionsorterna och centraliserats till Göteborg.

Wall Berséus har forskat om ledarskap på distans. Hon menar att chefer och ledare är nyckelpersoner för att en organisation ska kunna fungera.⁹¹ Eftersom nyhetscheferna

⁸⁹ Asp och Johansson (2007:170)

⁹⁰ Ibid:158

⁹¹ Wall Berséus (2004:29)

på editionsorterna enbart jobbar dagtid och därför inte finns tillgängliga på morgon- och kvällspass blir de beroende av ledningen i Göteborg. De flesta beslut verkar tas på dagtid när redaktionschefen finns på plats. Detta kan vara en anledning till att få personer inom organisationen lyfter fram det som ett problem. Dock vittnar flera journalister om att de ofta väljer att rådfråga reportrar på den egna redaktionen istället för att lyfta luren och ringa till redaktören i Göteborg. Wall Berséus påpekar att det är viktigt att medarbetare ser att chefen är på plats och utför konkreta arbetsuppgifter,⁹² något som blir ett problem inom organisationer som TV4 där ledarskapet är centraliserat och sker på distans.

Makt är ett ämne som nog kan ses som känsligt av många. Vid de tillfällen där intervjuerna inte varit helt avskilda finns en risk att respondenterna inte har velat ge ett uppriktigt svar. Detta är en svaghet i studien.

6.2.3 Kommunikation och information

I intervjuerna blir det tydligt att olika människor föredrar olika kommunikationsmedel. Många journalister berättar att om de vill nå en viss person så ringer de medan de kanske väljer att skriva på Skype om de vill nå en annan. Med tiden har de lärt känna medarbetarna på de andra redaktionerna och vet vilka kommunikationsvägar de föredrar. Många understryker att det är enklare att kommunicera med dem som man har träffat någon gång eller till och med har arbetat på samma redaktion som tidigare.

Det blir missuppfattningar ibland eftersom vi sitter så långt ifrån varandra. Vissa redaktörer känner man ju väl så då vet man ju vad den andra tänker lite men det är många nya röster som man inte känner igen och då är det svårare.

– Lisa, arbetar på editionsort

Denna faktor är något som påverkar möjligheten att generalisera i denna studie. Eftersom kommunikations kapacitet är beroende av relationerna mellan specifika individer så är det svårt att applicera resultatet på andra företag eller redaktioner, även lokalt inom TV4. En slutsats man kan dra är dock att liknande förhållanden kan existera även på andra redaktioner. Med andra ord är det möjligt att man är beroende av individuella relationer även där.

I stort sett alla medarbetare säger vid en första fråga att kommunikationen mellan redaktionerna fungerar bra. Några påpekar till och med att det fungerar bättre än vad de först väntat sig. Vid en fortsatt diskussion dyker dock vissa mer kritiska synpunkter

⁹² Wall Berséus (2004:29)

upp. Ett flertal av de intervjuade lyfter fram de utvärderingar som skickas dagligen från Göteborg till de lokala redaktionerna som ett exempel på att kommunikationen skulle kunna fungera bättre. De flesta värdesätter utvärderingarna och understryker att de alltid är noga med att läsa dem. Vissa menar dock att de skulle uppskatta om utvärderingarna var mer utförliga. Eftersom utvärderingarna skickas via mejl menar många att det finns en rädsla för att skriva negativ kritik, något många saknar. Några journalister menar att det blir *utvattnat* och att de är rädda att trampa någon på tårna. Detta kan resultera i sämre kvalitet i nyhetsinslagen och sändningarna då fel och problem inte uppmärksammas tydligt.

Göteborg skickar en utvärdering men den är så uppsminkad. Det står aldrig att det här var riktigt dåligt och det är väl mer psykologi i det. Det kan bli konflikter när man sitter så långt ifrån varandra. Men vi kanske gör saker här som är jättetokiga och de i Göteborg kanske gör saker som är dumma eller onödiga.

– Kalle, arbetar på editionsort

Många känner att de saknar feedback på sin arbetsinsats från de övriga redaktionerna. Detta gäller samtliga av de redaktioner som undersökts i studien. Ett flertal efterfrågar konstruktiv kritik men har svårt att se en lösning på hur den ska förmedlas då det fysiska avståndet mellan redaktionerna hindrar att man diskuterar detta ansikte mot ansikte. Alla är överens om att det personliga mötet är det optimala vid utvärderingar. Att formulera åsikter och råd på papper kräver mer av både författare och mottagare än vad en muntlig kommentar gör. Rutiner har införts där målet är att kritik ska framföras till den berörde muntligt. Några reportrar påpekar dock att det kan vara lätt att glömma bort att ge feedback eftersom att de flesta är så inne i sina rutiner och bara jobbar på.

Ett par medarbetare beskriver det som ett problem att utvärderingarna enbart går från Göteborg till lokalredaktionerna utan att de skickar någon utvärdering tillbaka. Det verkar finnas ett ömsesidigt intresse både från sändningsorten och från editionsorterna av att utvärderingarna skulle gå åt båda håll. Detta skulle möjliggöra en yrkesmässig utveckling hos medarbetarna och en mer öppen kommunikation mellan redaktionerna. Några medarbetare beskriver att de har fått gå kurser i att ge feedback.

Vi har tränat på att ge varandra feedback. Vi fick en utbildning i det.

– Berit, arbetar på editionsort

Relationen mellan redaktionerna upplevs som allmänt positivt. Det uppstår mycket sällan konflikter men de flesta menar att de känner en större samhörighet med den redaktion och de kollegor de jobbar med dagligen. Detta kan emellertid te sig naturligt då kollegorna på de andra redaktionerna uppenbaras endast som röster under telefonsamtal eller som namn i mejl.

Den interna kommunikationen på de olika redaktionerna upplevs som mycket positiv. Att prata med kollegor eller be om hjälp är ingenting som de ser som ett problem. Dock kan det ta emot ibland eftersom stressfaktorn är hög och vissa är rädda för att störa. Överlag anses redaktionerna anses vara prestigelösa platser. Kommunikationen mellan redaktionerna tycks även den vara positiv, något som har överraskat vissa.

Samarbetet med de andra redaktionerna fungerar över förväntan skulle jag säga. Det fann ju en risk att det skulle bli vi-och-dom men jag har inte hört det mycket alls faktiskt.

– Henrik, arbetar på sändningsort

Stridh beskriver flera organisationsmässiga fördelar med internetbaserad kommunikation. Det blir allt vanligare att företag använder sig av program som Skype, MSN Messenger och liknande i sin internkommunikation. Även på TV4 har man testat på de nyare kommunikationssätten då man till en början presenterade programmet Skype som standardkanal för kontakten mellan redaktionerna. En av fördelarna med internetkommunikation som Stridh betonar är att det går snabbt. Detta är också det som journalisterna i denna studie lyfter fram som mest positivt med Skype. Det negativa är att programmet inte alltid anses vara pålitligt. När journalisterna inte kan vara säkra på att det de skriver går fram blir de tvungna att hitta andra kommunikationsvägar vilket är tidskrävande. Den nackdel som Stridh lyfter fram gällande denna typ av kommunikation är risken för informationsöverflöd,⁹³ något som flera av de anställda på TV4 upplever som ett problem. Att feedback ges i skriftlig form istället för muntligt är något som många är kritiska till. Att mejla kritik till en person man aldrig har träffat ses inte som ett optimalt utvärderingssätt.

⁹³ Stridh (1999:87)

7. Slutdiskussion/Slutsatser

Studiens syfte var att undersöka hur kommunikationen fungerar mellan lokala redaktioner som producerar nyheter tillsammans i en centraliserad organisation. Uppdragsgivaren var TV4 Distrikt Väst. Vi baserade vår studie på två teoretiska perspektiv; ett strukturellt och ett kulturellt. Metoden vi valde var kvalitativa intervjuer i kombination med deltagande observationer. Under studien besökte vi tre redaktioner. Vi genomförde intervjuer och observationer på sändningsorten Göteborg samt på editionsorterna Skövde och Trollhättan.

7.1 Om arbetsprocessen

Vi känner oss nöjda med vår undersökning och de resultat vi har fått fram. Något som vi anser har hjälpt oss mycket är vår stadiga teorigrund. Det tog ett tag att skriva ihop den men det kändes väl värt det.

Intervjuerna gick bra. De blev något kortare än vad vi hade tänkt men vi kände ändå att vi fick fram det material vi behövde för att kunna besvara våra frågeställningar. Något som inte gick som förväntat var observationerna. De gav oss inte så mycket som vi hade önskat. Därför valde vi tidigt att satsa mer på intervjuerna istället. De observationer som vi ändå gjorde hjälpte oss dock att få en ökad förståelse för hur arbetet på redaktionerna fungerade. Därför hade vi ändå nytta av dem i undersökningen. Alla respondenter verkade vara intresserade av att berätta om redaktionen och om omorganisationen. Därför hände det ibland att intervjuerna gled in på sidospår om sådant som inte var helt relevant för undersökningen. Dock var diskussionerna ändå givande i många fall eftersom information om organisationen kom fram som inte hade gått att få reda på någon annanstans. Detta kan ses både som en fördel och en nackdel med den semistrukturerade intervjuguiden. En person var väldigt negativ till undersökningen och ville inte svara på alla frågor, vilket kan ha berott på att informationen om att vi skulle komma inte hade gått fram. Dessa brister i internkommunikationen var något som vi upplevde som ett problem under studien. Det hade känts bättre att komma till redaktionerna om medarbetarna där hade varit förberedda på vår ankomst.

7.2 Om resultatet

Genom de svar vi har fått i undersökningen verkar kommunikationen fungera trots att det finns vissa brister. Alla respondenter anser att ett fysiskt möte hade varit det optimala kommunikationssättet men när det inte är möjligt föredrar de flesta att ringa till den man vill prata med. Ett fåtal föredrar Skype framför telefonen och då oftast vid

tillfällen där man inte har så mycket att säga utan bara vill förmedla kort information. Användandet av Skype har avtagit eftersom programmet inte anses vara tillförlitligt. Samtliga av de intervjuade nämner tekniska problem som ett stressmoment i det dagliga arbetet. Gällande teknik som påverkar kommunikation så nämner många att de gillar Skype men att det inte anses vara pålitligt. I den nya organisationen har man tvingats förlita sig på den nya tekniken i högre utsträckning än tidigare. Tekniska kunskaper har blivit viktigare hos journalisterna men detta är något som flera menar att ledningen har tagit för lätt på.

Många påpekar att kommunikationen fungerar bäst mellan de personer som känner varandra eller har träffats någon gång. När man lär känna medarbetarna på de andra redaktionerna så lär man sig vilka kommunikationssätt som passar bra. Många tycker att det lättare blir missförstånd mellan de som inte har träffats. Nästan alla journalister efterfrågar mer utförliga utvärderingar och saknar konstruktiv kritik från de andra redaktionerna. Dock säger de även att de skulle föredra att få ta del av denna, ansikte mot ansikte, vilket inte är möjligt i dagsläget. Alla verkar vara nöjda med samarbetet på den egna redaktionen men något som har en negativ inverkan på det är den höga stressnivån.

Många av de intervjuade journalisterna vittnar om att det finns mycket fasta rutiner på TV4. Flera av de anställda menar att redaktionerna allt mer börjar likna nyhetsfabriker. På redaktionerna i Skövde och Trollhättan är en av rutinerna ett morgonmöte som hålls dagligen vid arbetsdagens start. För de som arbetar på kvällspasset i Göteborg finns inget motsvarande. En annan rutin är den överlämning som sker från editionsorterna till Göteborgsredaktionen varje dag. Det finns även rutiner för utvärderingar. Många journalister uppger att det till en början fanns en misstro till den nya organisationen. De flesta anser att övergången mellan de två arbetsätten gick relativt bra även om många är missnöjda med resultatet. Stress är något en majoritet upplever som ett redaktionellt problem och en ändringar i arbetsfördelningen upplevs av många ha ökat arbetsbördan. Vissa satsningar har gjorts för att stärka sammanhållningen hos medarbetarna på de olika redaktionerna men flera personer efterfrågar fler sådana aktiviteter. Några påpekar att det finns en form av *vi-och-dom-känsla* mellan medarbetarna på de olika orterna.

Medarbetarna på redaktionerna är överens om att makten är centrerad i Göteborg. De flesta känner ändå att de lokala redaktionerna har ett stort inflytande över sändningarna. De lokala redaktionscheferna har makten över arbetsfördelningen på den egna redaktionen. Även om det inte är vanligt så påpekar flera medarbetare att det händer att Göteborgsredaktionen ändrar inriktning på inslagen. Flera personer upplever att makten har splittrats och ser detta som ett problem. Trots att många säger att det inte finns någon *vi-och-dom-känsla* mellan redaktionerna verkar det ändå göra det.

De flesta journalister uppger att de tar hänsyn till *Anna 35* i nyhetsvärderingen. Att skapa egna nyheter genom att gräva, granska och avslöja är ett ideal som många av de intervjuade delar. Dock är detta något som inte sker i särskilt stor utsträckning på grund av den snäva tidsramen. En majoritet av medarbetarna säger sig ha stort inflytande över nyhetsvärderingen på redaktionen. Några tycker att deras inflytande har minskat efter omorganisationen och en person tycker att det har ökat.

En del av de intervjuade talar om *TV4-stuket* som en beteckning på de lite mer underhållande nyheter som de anser kännetecknar kanalen. Detta är något som verkar vara mer utbrett i Göteborg än i de andra städerna vilket bidrar till att redaktionernas värderingar i vissa fall skiljer sig åt. Göteborg verkar även uppfattas som mest måna om att rikta sändningarna till *Anna 35*. Alla medarbetare verkar vara överens om att de journalister som finns på plats på de lokala redaktionerna har bäst koll på vad publiken där uppskattar.

Eftersom det efter omorganisationen blev möjligt att arkivera inslag har det blivit vanligare att gamla inslag sänds. Detta är något som ett flertal av de intervjuade journalister lyfter fram som en nackdel. Många ser det dock som positivt att tillgängligheten till sparade inslag har ökat i och med möjligheten till arkivering. Att man har slutat sända live är något som många saknar. Flera journalister ser även den tidigare lagda deadlinen som ett problem eftersom det nu inte går att få med de mest aktuella nyheterna i sändningen. Ökade krav på multikompetens kan ses som ett resultat av digitaliseringens påverkan på medievärlden och TV4.

Vi anser att det efter denna undersökning är möjligt att göra vissa generaliseringar av uppfattningarna hos de anställda i Skaraborg och Väst eftersom vi har intervjuat en majoritet av de anställda på de här redaktionerna. Vi är dock medvetna om att det är möjligt att de personer som inte ville ställa upp på grund av tidsbrist eller annat har en annan inställning till kommunikationen än de som ville ställa upp. I vårt resultat märkte vi att kommunikationen mellan redaktionerna påverkas av de individer som kommunicerar. Med detta i åtanke blir det problematiskt att applicera denna undersökning på andra företag eller redaktioner även inom TV4. Man kan dock tänka sig att det är *möjligt* att de uppfattningar och åsikter som kommit fram i studien inte är helt unika för de granskade redaktionerna, speciellt eftersom vi upplever en mättnad i resultaten.

7.3 Rekommendationer och förslag till vidare forskning

För att avsluta denna studie skulle vi vilja bidra med våra rekommendationer till uppdragsgivaren samt några förslag till vidare forskning. Nästan alla medarbetare verkar vara överens om att kommunikationen fungerar bäst mellan de reaktionsmedlemmar som har träffats någon gång eller känner varandra. Dock

beskriver många att man har daglig kontakt med människor man aldrig mött. Vår rekommendation är att TV4 Distrikt Väst satsar på fler möten mellan redaktionerna. Det är även något som många lyfter fram som önskemål i intervjuerna. Några tycker även att det skulle underlätta mycket om man fick besöka de andra redaktionerna och se arbetsmiljön och uppleva arbetssättet som finns där. Detta har några gjort men inte alla.

Något annat som många efterfrågar är utvärderingar. Man önskar även mer respons från de andra redaktionerna. Att inte bara skicka utvärderingar från sändningsorten till editionsorterna utan att låta dem gå åt båda håll är något som vi tror många skulle uppskatta.

En del av de problem som har framkommit i resultatet är inte renodlade kommunikationsproblem. En majoritet av de som har intervjuats ser det nya produktionssystemet som en försämring då de upplever att redaktionerna i allt större utsträckningar börjar likna fabriker som producerar nyheter på löpande band. Många påpekar också att de saknar livesändningarna. Flera uppger att de trivs bra med sina jobb. Några verkar dock inte alls vara nöjda med de arbetsuppgifter de tilldelas i den nya organisationen. Att flera medarbetare är missnöjda med sin arbetssituation ser vi som ett problem för hela organisationen.

Ett annat råd är att inte underskatta betydelsen av teknisk kunskap hos medarbetarna. Många upplever att problem med tekniken i viss mån försvårar deras jobb. Ett förslag är att alla medarbetare utbildas så att de har samma kompetens som de videoreportrar som idag har extra teknisk expertis. Detta skulle även minska arbetsbelastningen och förhoppningsvis även stressen för alla då många skulle kunna lösa problem, som de tidigare behövde hjälp med, på egen hand. Ett annat alternativ skulle kunna vara att anställa någon som jobbar enbart med teknik.

Ett förslag till vidare forskning är att undersöka om det finns några kommunikationssystem som skulle fungera bättre än de som TV4 använder sig av idag. Man skulle exempelvis kunna titta på möjligheterna för ett internt kommunikationssystem. Detta är något som vi tyvärr inte har hunnit titta på i denna studie.

Att ett flertal medarbetare är missnöjda med omorganisationen blir klart i denna undersökning. Dock blev vi nyfikna på vad tittarna tycker. Märker de någon skillnad när de tittar på lokalteve? Upplever de att kvaliteten har blivit bättre eller sämre? Känns de lokala nyheterna fortfarande som *lokala nyheter*? Genom att undersöka detta skulle man kunna få en bredare uppfattning om vad omorganisationen har fått för konsekvenser.

8. Referenser

8.1 Litteratur

- Alvesson, Mats och Björkman, Ivar (1992) *Organisationsidentitet och organisationsbyggande – En studie av ett industriföretag*. Studentlitteratur
- Asp, Kent (2007) 'En profession på gott och ont'. I Asp, Kent (red.) *Den svenska journalistkåren*. JMG Göteborgs universitet
- Asp, Kent och Johansson, Bengt (2007) 'Makten över journalistiken'. I Asp, Kent (red.) *Den svenska journalistkåren*. JMG Göteborgs universitet
- Bolman, Lee G. och Deal, Terrence E. (2005) *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Studentlitteratur
- Eliasson, Annika (2006) *Kvantitativ metod från början*, Studentlitteratur
- Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik och Wängnerud, Lena (2009) *Metodpraktikan*, Nordstedts Juridik
- Ghersetti, Marina (2007) 'Vad bestämmer nyhetsvärdet'. I Asp, Kent (red.) *Den svenska journalistkåren*. JMG Göteborgs universitet
- Hadenius, Stig, Weibull, Lennart och Wadbring, Ingela (2008) *Massmedier – Press, radio och tv i den digitala tidsåldern*. Ekerlids förlag
- Höijer, Birgitta (1990) *Reliability, Validity and Generalizability*. Kompendium på metodkursen i medie- och kommunikationsvetenskap, JMG Göteborgs universitet
- Kvale, Steinar och Brinkmann, Svend (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur
- Löfgren Nilsson, Monica (1999) *På Bladet, Kuriren & Allehanda – Om journalistiska ideal och organisationsprinciper i den redaktionella vardagen*. Institutionen för journalistik och masskommunikation, Göteborgs universitet
- Löfgren Nilsson, Monica (2007) 'Redaktionell förändring och arbetsmiljön'. I Asp, Kent (red.) *Den svenska journalistkåren*. JMG Göteborgs universitet
- Melin-Higgins, Margareta (1996) *Pedagoger och spårhundar – En studie av svenska journalisters yrkesideal*. JMG Göteborgs universitet
- Nygren, Gunnar (2008) *Nyhetsfabriken*. Studentlitteratur

Stridh, Jan (2009) *Internkommunikation inom företag och organisationer*.
Studentlitteratur

Wall Berséus, Ann- Britt (2004) *Chef och ledare: en bok om arbete*. Höganäs:
Kommunlitteratur

8.2 Muntliga källor

Andersson, Ylva M, Redaktionschef TV4 Distrikt Väst, 2010: muntl. Samtal (100526)

Grusell, Marie, 2010: muntl. Föreläsning (100122) Metodkurs i medie- och
kommunikationsvetenskap, JMG Göteborgs universitet

Linton, Karin, nyhetschef TV4 Göteborg: muntl. Samtal (100308)

Linton, Karin, nyhetschef TV4 Göteborg: muntl. Samtal (100406)

8.3 Internet

www.tv4.se (2008) 'Om TV4-Gruppen'
<www.tv4.se/1.289411/2008/03/27/om_tv4_gruppen> (hämtad 100427)

www.tv4.se (2009) 'Starkt år för TV4-Gruppen trots kraftigt vikande marknad'
www.tv4.se/1.1497016/2010/02/08/starkt_ar_for_tv4_gruppen_trots_kraftigt_vikande_marknad (hämtad100427)

9. Bilaga, intervjuguide

Inför intervjuerna:

I den här intervjun vill vi få reda på hur vardagen ser ut här på redaktionen. Du kommer vara anonym som person i den mån det går. Eftersom vi inte intervjuar så många kommer det kanske ändå vara möjligt att ta reda på vem som har sagt vad om man verkligen vill, men vi eftersträvar anonymitet. Vi kommer att transkribera intervjun efteråt och om du vill läsa det materialet så kan vi skicka det.

- Hur länge har du arbetat här?
- Arbetade du på TV4 innan omorganisationen?
- Om någon frågar vad du jobbar med, vad säger du?
- Känner du dig som en TV4-medarbetare, TV4-Väst-medarbetare eller lokalmedarbetare?
- Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig?
- Om du jämför det redaktionella arbetet innan och efter omorganisationen, när tycker du att det fungerade bäst?
- Hur fungerade övergången mellan de två arbetssätten?
- Vad tycker du att redaktionens viktigaste uppdrag är?
- Vad är ditt viktigaste uppdrag?
- Hur vet du vad du ska göra när du kommer till jobbet?
- Är det samma rutiner varje dag?
- Har du fått instruktioner med rutiner för hur du ska arbeta?
 - o På vilket sätt fick du dessa instruktioner? Papper, muntligt?
 - o I så fall, efterföljer du dem?
 - o Efterföljer övriga medarbetare dem?
- Vem har ansvar för nyhetsvärderingen? (Nu? Innan omorganisationen?)
- Hur ser du på nyhetsvärderingen? (Har den förändrats? I så fall hur?)
- Diskuteras nyhetsvärderingen på redaktionen? Mellan redaktionerna?

Tycker du att ni tänker lika angående:

Vem nyheterna är till för?

Vad de ska handla om?

Krockar era värderingar?

Känner du att du har inflytande? Har det ändrats?

- Görs utvärderingar? (Dagligen? Veckovis? Månadsvis? Aldrig?)

- Hur kommunicerar du med övriga redaktioner?

- Har du fått instruktioner med rutiner för hur du ska kommunicera med redaktionerna?
 - o På vilket sätt fick du dessa instruktioner? Papper, muntligt?

 - o I så fall, efterföljer du dem?

 - o Efterföljer övriga medarbetare dem?

- Vad tycker du om de kommunikationsvägar som finns?

- Har du funderat på andra kommunikationssätt som skulle kunna fungera bättre? Vilka?

- Upplever du att du blir förstådd av de andra redaktionerna?

- Upplever du att de förstår dig?

- Hur ser samarbetet ut på din egen redaktion?

- Hur fungerar samarbetet mellan redaktionerna?

- Hur ser du på relationen mellan redaktionerna?

Vad är den största förtjänsten med omorganisationen?

Vad är det största problemet?