

Kravet på hastighet och dess påverkan på de anställdas prestation



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

Företagsekonomiska institutionen
Management & Organisation
VT17
Kandidatuppsats
Författare: Johanna Högberg
Handledare: Mikael Hilmersson

Innehållsförteckning

Sammanfattning	5
1. Inledning	6
1.1 Introduktion.....	6
1.2 Bakgrund.....	6
1.3 Problemformulering.....	7
1.4 Syfte och forskningsfrågor.....	8
2. Teoretisk referensram	9
2.1 Företaget	9
2.1.1 Spänningen mellan ledning och anställda.....	9
2.1.3 Lönsamhet och effektivitet	9
2.2 Samhällets upphängning av förändringar	10
2.2.1 Snabbkapitalismen	10
2.2.2 Snabbheten och långsamhetens relevans	10
2.2.3 Konsten att sakta in.....	11
2.2.4 Minska stress på arbetet.....	11
2.2.5 Fördelen med att arbeta mindre	12
2.2.6 Vikten av återhämtning.....	12
2.3 Tidsperspektivets påverkan.....	12
2.3.1 Tidsfällan och beslutsfattandet	12
2.3.3 Följa med den snabba utvecklingen.....	13
3.4 Tidspress och hälsoeffekter.....	14
3.4.1 Långtidssjuka personal.....	14
3.4.2 Prestationen drabbas	14
3.5 Vad påverkar prestationen?.....	15
3.5.1 Prestation = Förmåga * motivation.....	15
3.5.2 Humankapital.....	15
3. Metod	17
3.1 Kvalitativ metod.....	17
3.2 Generella frågeställningar.....	18
3.3 Val av plats och undersökningspersoner.....	18
3.4 Insamling av data	18

3.4.1 Formulering av intervjufrågor.....	19
3.5 Tolkning av data	20
3.5.1 Mönster i intervjuerna.....	20
3.6 Begreppsligt och teoretiskt arbete.....	20
3.7 Validitet, reliabilitet och överförbarhet.....	21
3.8 Begränsningar	21
3.9 Forskningsetik.....	21
4. Empiriskt resultat	23
4.1 Tidspress	23
4.1.1 Chefsperspektivet.....	23
4.1.2 Medarbetarperspektivet.....	23
4.2 Prestation.....	24
4.2.1 Chefsperspektivet.....	24
4.2.2 Medarbetarperspektivet.....	25
4.3 Arbetstempo	26
4.3.1 Chefsperspektivet.....	26
2.3.2 Medarbetarperspektivet.....	26
4.4 Stress	27
4.4.1 Chefsperspektivet.....	27
4.4.2 Medarbetarperspektivet.....	27
4.5 Återhämtning	27
4.5.1 Chefsperspektivet.....	27
4.5.2 Medarbetarperspektivet.....	28
4.6 Motivation.....	29
4.6.1 Chefsperspektivet.....	29
4.6.2 Medarbetarperspektivet.....	29
4.7 Beslut	30
4.7.1 Chefsperspektivet.....	30
4.7.2 Medarbetarperspektivet.....	30
4.8 Yrket	31
4.8.1 Chefsperspektivet.....	31
4.8.2 Medarbetarperspektivet.....	32
4.9 Tabellöversikt	32

5. Analys	35
5.1 Tidsperspektivet.....	35
5.2 Prestationen och faktorer som kan påverka den	36
5.3 Upplevd och faktiskt arbetstempo	36
5.4 Utmattning och/eller stress under arbetstiden.....	37
5.6 Möjligheter till återhämtning	38
5.7 Motivationen till arbetet.....	38
5.8 Tidens påverkan på beslut.....	39
5.9 Arbetsituation och arbetsbelastning	40
5.10 Tabellöversikt – Teori och empiri.....	40
6. Slutsats	43
6.1 Forskningsresultat.....	43
6.2 Metodutvärdering.....	44
6.3 Förslag till fortsatt forskning	44
7. Referenser	45
8. Bilaga 1	47

Sammanfattning

I dagens samhälle råder ett hastighetskrav som forskningar menar på kan ha påverkan på organisationer och dess anställda. Studiens syfte var då att undersöka hur organisationer syn på tid kan påverka de anställdas prestation.

Studiens grundades på en kvalitativ metod där två organisationer med tillhörande två chefer samt fyra medarbetare inom nyhetsbranschen blev intervjuade. Val av geografiskt område var Göteborg. Resultatet granskades och analyserades med hjälp av forskning inom områden som tidspress, samhällsutveckling, stress, återhämtning, prestation samt företagsstruktur.

Slutsatserna visade på att hur organisationer ser på tid kan påverka de anställdas prestation men inte i alla fall. Två anledningar till detta kan bero på hur de anställda i organisationen förhåller sig och uppfattar tid samt beroende på arbetsposition.

1. Inledning

1.1 Introduktion

Vi har i Sverige idag en ekonomisk välfärd som är starkare än på mycket länge (Müllerström et al. 2017). I samband med att det svenska välfärdssystemet vuxit fram har svenskarna mer fritid och ägnar detta åt fler fritidsintressen (UR Skola 2005). Svenskarna har även hamnat på femte plats utifrån ett index där världens mest välmående länder har rankats (Johnsson 2015). Men trots detta menar också Forssblad (2017), ökar antalet som får sjukpenning. Samt under år 2015 fastslog Försäkringskassan (2015) i ett pressmeddelande att stress blivit den vanligaste orsaken till sjukskrivning. Konsekvenserna av fler antal sjukskrivna innebär att det blir en ökad belastning kostnadsmissigt för samhället då skattebetalningarna minskar och staten får högre utgifter i form av sjukpenning samt vårdkostnader (Svenskt Näringsliv 2013).

Denna samhällsutveckling sker parallellt med en annan förändring i samhället. Enligt Czarniawska (2015) har teknologin möjliggjort att samhället uppnått ett allt snabbare tempo där innovation är högt eftersträvat. Man vill driva företag med snabbast möjliga avkastning och det råder tuff konkurrens på många marknader. Czarniawska (2015) påstår också att denna ständiga förändring som existerar i dagens samhälle har ökat kraftigt och att 2000-talet sannerligen har förkroppsligat slogan "Speed is good" med begrepp som fast fashion, fast food samt den höga intensiteten på nyhetsflödet. Detta i sin tur ställer höga krav på individerna i organisationerna och pressen är mer påtaglig än någonsin, starkt förknippad med stress och ångest (Czarniawska 2015).

1.2 Bakgrund

Czarniawska (2015) menar även på att hastighetskravet är ett hot till journalistyrket då dess hörnstenar som pålitligheten, objektiviteten, precisionen, samt det goda förnuftet blir ifrågasatt. Om då journalisternas arbete blir drabbat är det inte omöjligt att andra arbetsgrupper också blir drabbade. Detta tyder på att hastighet kan ha en effekt på organisationer och möjligtvis hur de anställda presterar.

En definition på prestation kan enligt Bolman och Deal (2015) förklaras som förmåga multiplicerat med motivation bidrar till prestation. Desto högre förmåga samt motivation desto högre blir resultatet i form av prestation. Oavsett korrekt definition på prestation är det relevant att undersöka om hastighetskravet i form av tidspress kan påverka arbetsprestationen eftersom forskning visar på att självupplevd tidspress kan leda till att människor i högre grad är deprimerade (Roxburghs 2004). Alltså en direkt länk mellan tid och välmående, något som kan påverka människors arbetsprestation (Arocena, Nuñez 2014). Även Molinder (2003) påstår att undersökningar som gjorts på vårdpersonal inom äldreomsorgen har funnit belägg för att tidspress kan vara en orsak till fler långtidssjuka.

Vi är idag medvetna om att teknologin har möjliggjort en acceleration, hastighetsökning, i

vårt samhälle som ställer ett hastighetskrav på organisationer och individer (Czarniawska 2015). Aaker (2010) menar då på att eftersom allt går mot en snabbare utveckling där marknader blir mer dynamiska är det en viktig förutsättning att hänga med för att inte utkonkurreras av andra företag. Framgångsrika strategier idag kan snabbt bli föråldrade dagen efter. Nya produkter produceras ständigt på marknaden, teknologin utvecklas i rasande fart och nyhetsflödet ökas konstant. En förutsättning för att företag och verksamheter ska hänga med och inte riskeras att föråldras måste detta tas i beaktning. Ett företag som inte erbjuder marknaden vad de vill ha eller ser över företagets strategiska processer begränsar sina chanser att lyckas (Aaker & McLoughlin 2010).

1.3 Problemformulering

Emellertid går utvecklingen också mot att hastighetsökningen blir målet i sig och inte endast medlet. Det blir en slags tävling där syftet förloras eftersom allt skall gå så snabbt menar Czarniawska (2015). Detta kan få konsekvenser för organisationer och anställda. Två exempel på detta beskrivs av Perlow et al. (2002) samt Durham et al. (2000) där det menas att informationsintaget vid beslut minskas vid tidspress. Detta är en reaktion för att försöka effektivisera beslutsfattandet. Ytterligare testar Roskes et al. (2013) i sin studie hur tidspress påverkar människor som motiverats på olika sätt. Det är alltså svårt att säga något helt definitivt om människors reaktion på tid då den i många fall varierar från person till person.

Det vi kan se är att hastighet, i form av tidspress kan ha stor inverkan på medarbetare, både i form av prestation och hälsa (Arocena, Nuñez 2014). Samhällets acceleration kan gå ut över den individuella människan. Att söka effektivitet och lönsamhet är en naturlig del av verksamhetsstyrning påstår Lindvall (2011). Oberoende av om företag väljer att fokusera på hastighetsökningen eller inte är det viktigt att undersöka vilken betydelse tid har för organisationer. Hastighetskravet gör att organisationer lägger allt för stort fokus på snabbheten i sig men inte dess konsekvenser för organisationen i sin helhet (Perlow et al. 2002). I det sammanhanget går utvecklingen också mot det mindre snabba hållet, allt fler undersökningar tyder på att ta en paus, fokusera mer på återhämtning samt inte göra saker och ting fortare kan vara positivt för de anställda (Honoré 2004). En undersökning gjord av NASA menar exempelvis på att tupplurar kan förbättra prestationen och uppmärksamheten (Brody 2000). Det är dock svårt att veta i hur stor utsträckning organisationer faktiskt använder sig av metoder för att sakta in och hur stort detta behov är.

Med tidigare forskning och studier kring ämnet tid och vad som påverkas av hur organisationen ser på tid är det relevant att studera om det påverkar de anställdas prestation. Det finns forskning som säger att stressa eller att finna sig under något typ av press kan öka prestationsförmågan men dock endast under kortare period (Honoré 2004). Fler undersökningar som görs för att identifiera framgångsfaktorer utelämnar tid och säger att investering i humankapitalet är en framgångsrik metod hålla en konstant prestationsnivå för företag (Crook et al. 2011). Alltså människan är den bästa resursen som påverkar prestation, inte tiden. Med denna bakgrundsteori samt problematisering har följande syfte samt

forskningsfråga framställts:

1.4 Syfte och forskningsfrågor

Syfte:

- Syftet med denna studie är att skapa fördjupad förståelse för hur hastighetskravet, som råder i samhället, upplevs av organisationer för att se hur det kan ha en inverkan på de anställdas prestation.

Forskningsfråga:

- Hur påverkar organisationens syn på tid de anställdas prestation?

2. Teoretisk referensram

2.1 Företaget

2.1.1 Spänningen mellan ledning och anställda

Inom arbetsplatser arbetar människor med olika arbetsuppgifter och intar positioner beroende på vilken typ av uppgift som ska utföras (Bolman & Deal, 2015). Det är ett enkelt sätt att dela och strukturera upp arbetet inom verksamheter för att underlätta arbetets gång. Däremot finns det en problematik med att specialisera arbetsdelningen, nämligen koordination och kontroll (Bolman & Deal, 2015). Problemen som uppstår beror på att avdelningarna i företaget har olika intressen och på så vis strävar enheter många gånger åt olika håll. Det uppstår då olika spänningar mellan arbetsledning och de anställda.

Bolman och Deal (2015) beskriver förhållandet mellan företagsledning och anställda som asymmetriska relationer. De i ledningsposition har ofta ett stort ansvar och känner ofta sig överbelastade av arbete samt överväldigade av komplexiteten som organisationen innebär. Dessutom råder det alltid en besvikelse riktad mot mellancheferna som saknar idériedom samt initiativförmåga. Då i sin tur upplever cheferna på mellannivå att kraven som ställs är höga och kommer från många håll. De högre cheferna vill att dem ska ta risker men misstagen som görs kostar dem dyrt. Underordnade och högre chefer sätter press från båda håll och det blir då en knivig och förvirrad situation för mellancheferna att hantera situationen. När det sedan kommer till de längst ned i ledet, uppkommer känslor som otacksamhet samt känner sig förtryckta (Bolman & Deal, 2015). Helt klart ett komplicerat system som många organisationer måste hantera. Utifrån individernas arbetsposition har de olika perspektiv på deras arbetsuppgifter och roller i organisationen vilket kan bidra till hur de hanterar och ser på tid.

2.1.3 Lönsamhet och effektivitet

Den grundläggande föreställningen om hur ett företags styrs utgår ifrån synen på företaget. Vad som är centralt för ett företag är alltså vilken idé eller uppfattning som råder eftersom det formar i sin tur hur företagets styrs menar Lindvall (2011). Enkel och traditionell förklaring till ekonomistyrning grundas i en input och output modell, där företagets sysselsättningar handlar om att samla in material (input) för att sedan bearbeta detta och slutligen blir det till en produkt som de säljer på marknaden (output) påstår Lindvall (2011). Det är också tydligt för verksamheter vad som krävs för att uppnå målet och har också frihet till att implementera handlingarna som behövs för att uppnå målen. Lindvall (2011) menar även på att harmonin i ett företag skapas då alla i organisationen är medvetna om det entydiga målet som råder vilket innebär att skapa lönsamhet. De anställda i företaget är angelägna till att bidra till lönsamhet eftersom dem i sin tur får en anställning på företaget.

Syftet med traditionell ekonomistyrning innebär sammanfattningsvis “att med hjälp av ekonomisk information försöka uppnå ett önskvärt beteende bland organisationens medlemmar” (Lindvall 2011). Den mänskliga aktiviteten präglar verksamheten och det yttersta målet företag strävar efter är effektivitet samt produktivitet förklarar Lindvall (2011).

Effektivitet i detta sammanhang innebär yttre effektivitet, att producera sådant som kunderna efterfrågar, producera rätt saker. Medans produktivitet innebär att göra rätt saker, att utföra saker på det mest lämpliga sättet. Obalans i produktivitet eller effektivitet resulterar i sämre ekonomiskt resultat. Ekonomistyrningens centrala regel syftar då till strävan efter framsteg i både produktivitet och effektivitet (Lindvall 2011). Lindvall (2011) menar också på att effektivitetsperspektivet har ökat i betydelse under den senaste tiden och att det är allt mer fokus på moderna verksamhetsstyrningssätt som innebär kundorientering i takt med den hårdnande konkurrensen. Oavsett hur organisationer ser på tid är generella begrepp gällande styrningen av företagen en viktig del att ta upp då det är fler faktorer än tiden som påverkar hur ett företag agerar i dagens samhälle.

2.2 Samhällets upphängning av förändringar

2.2.1 Snabbkapitalismen

Grey (2009) menar på att den snabba förändring som råder i vårt samhälle är inget nytt. Vi lever inte helt plötsligt i ett samhälle där allt ständigt förändras utan snarare upprepar sig historien. Däremot sker förändringar, samhället har förändrats men inte i snabb bemärkelse utan snarare intensivare, en intensivare synsätt på kapitalismen. Hur samhället väljer att se på utvecklingen präglar vår ekonomi eller snabbkapitalism som Grey (2009) beskriver. Oavsett om förändringen sker i snabb eller långsammare takt spelar det ingen roll. Snabbkapitalismen eller det nya sättet att se på kapitalismens ideologi som rotas i ständiga förändringar i arbetsuppgifter samt arbetsmiljön och också högre arbetstempo (Grey 2009). Greys tankar om det han kallar snabbkapitalism tjänar som en länk mellan de enskilda individerna och samhället i stort. För att sätta min rapport i ett större sammanhang och ge ett samhällsperspektiv har jag valt att använda mig av Grey (2009). Hans perspektiv ger mig en unik infallsvinkel för tid och förändring uppfattas olika utifrån olika perspektiv.

2.2.2 Snabbheten och långsamhetens relevans

Czarniawska (2015) diskuterar i sin bok i sambandet mellan accelerationen av nyheter och robothandel om snabbhet och långsamhet. Teknologiska framsteg och hård konkurrens har gjort att nyhetsförmedlare hanterar en allt större mängd information snabbare och snabbare. Hon menar att nyhetsbyråer inte längre räknar nyhetstid i minuter utan i millisekunder. En konsekvens av detta som Czarniawska (2015) visar på är att snabbheten ibland kan prioriteras högre än sanningsgraden. Detta skulle kunna vara ett tecken på att mängden information som tas med i bedömningen minskar i takt med hastigheten. Något som skulle stämma överens med Perlow et al. (2002) teori om tidsfällan.

Czarniawska (2015) följer sedan resonemanget vidare till en marknad där tidspressen nått det extrema, robothandel. Kravet på snabbhet på börsen har gjort att robothandel spelar en allt större roll på marknaden. Algoritmer och regler för hur robotar ska agera planeras i förväg och köp och försäljningar sker på en bråkdel sekund när datorn har sina krav uppfyllda. En latens på ett par millisekunder kan innebära att en annan dator hinner före och att en vinst går förlorad (Czarniawska 2015).

Innebörden av denna menar Czarniawska (2015) inte är begränsat till nyhetsbranschen eller börserna utan talar för en generell acceleration i det moderna samhället. Grey (2009) påpekar att denna accelerations effekt kan delas in i två typer. Företag och arbete, och människan och fritid. Grey (2009) menar även att snabbheten har en koppling till den moderna kapitalismen. Czarniawska (2015) menar även att den finns ett motstånd mot denna acceleration i form av det som kallas Slow Movement, något som Honoré (2004) förklarar på ett filosofiskt plan i sin bok. Czarniawskas (2015) text är användbar i min analys främst i form av en modell och observation att dra likhet till samt som en länk mellan samhällsperspektivet och individperspektivet. Den tjänar även som ett verktyg att analysera teknikens roll i denna utveckling och hur den tillåter ytterligare acceleration. Liknande analys görs av Gregg (2011).

2.2.3 Konsten att sakta in

Honoré (2004) skriver i sin bok där han hade uppdraget att undersöka priset av nutidens acceleration i samhället och vilka utsikter som fanns för att sakta ner denna accelererande värld. Vi lever i en värld där vi inte har tillräckligt med tid, hur vi än planerar och stressar menar Honoré (2004). Tid är vår mest efterlängta resurs, människor i västvärlden ser tid som en linjär process där det finns ett slut.

I och med en ökad efterfrågan på tid vill människor hinna med så mycket som möjligt på tiden som finns menar Honoré (2004). Vilket gör att vi skyndar oss och stressar för att kunna utföra alla aktiviteter vi vill hinna med. Däremot finns det människor som anser att denna resursbrist är absurd och vi stressar i onödan. Dessa människor har startat Slow movement som härstammar från Slow filosofin från Wagrain i Österrike (Honoré 2004). Staden Wagrain har tillämpat denna typ av filosofi för att komma undan storstädernas hetsiga livsstil. Slow movement rörelsens medlemmar arbetar emot kulturerna som vill göra allt i en snabbare takt.

Begreppet ”slow” innebär inte att allt görs i en långsam takt eller att allt människan gör måste göras på ett filosofiskt vis (Honoré 2004). Medlemmarna i rörelsen tar exempelvis flyg och menar på att man inte alltid behöver vara seriös med budskapet att sakta in. Tanken är mer att man skall sakta in när det blir till en överdrift att göra många saker i en onödigt snabb takt. Många gånger vet man inte varför man går i en väldigt snabb takt, det är då man kan sakta in eftersom det inte finns någon speciell anledning att gå fort. Honoré (2004) är ett typexempel på hur det finns en delad syn på tid, inte alla idag vill öka takten i vardagen. Författaren (Honoré 2004) beskriver att det finns människor som tycker det är helt rimligt att inte alltid stressa och snabbt arbeta sig igenom sin arbetsdag. En viktig aspekt att förklara eftersom troligtvis många förknippar snabbheten är något som många eftersträvar. Det är även viktigt att belysa orsakerna till grundandet av slow movement, det finns ett behov i dagens samhälle att ”sakta in”.

2.2.4 Minska stress på arbetet

Som nämns i inledningen är stressrelaterade sjukdomar ett ökande problem i vårt samhälle

som är länkat till vårt sätt att hantera och hur vi ser på tid. Konsekvensen av detta har gjort att Arbetsmiljöverket framställt nya regler gällande psykisk ohälsa på arbetet (Hansson, 2016). För att minska denna typ av problem finns det framgångsrika företag som Google som arbetar starkt för att förebygga stress. Enligt Hansson (2016) förebygger Google stress på arbetsplatsen genom att anlita stresscoach, skapa diskussionsforum samt att det finns meditationsmöjligheter för de som önskar.

2.2.5 Fördelen med att arbeta mindre

I samband med att konsumtionen har ökat, ökar också behovet för pengar vilket innebär att vi arbetar mer för att tjäna mer pengar (Honoré, 2004). Inte nog med att vi väljer att arbeta mer utan i takt med den teknologiska utvecklingen omformas många yrken till att ett mindre antal anställda måste göra mer och företag krymper. Det finns även en oro över att mista jobbet och därför ställs det få krav från de anställda menar Honoré (2004). Honoré (2004) påstår dock att arbeta för mycket och för hårt är något negativt för både människorna och ekonomin. Genom att korta in arbetsdagen eller stänga av mobiltelefonen efter arbetstid ökar snarare produktiviteten då tiden som används till arbetet blir mer effektivt under en kortare period. Ett exempel på ett förslag till att inte arbeta lika hårt kan ges från en studie som NASA utförde på ett antal piloter där de fick ta en tupplur på 24 minuter vilket visade sig förbättrade deras uppmärksamhet samt prestation (Brody, 2000).

2.2.6 Vikten av återhämtning

I och med denna teknologiska utveckling ställs det högre krav på yrken idag än förr (Honoré 2004). Färre anställda får mer att göra eftersom kraven som ställs på yrken idag är höga. Konsekvensen av högre krav och ökad belastning av arbete kan då leda till psykisk ohälsa. Sjukskrivningar i samband med stress och hög arbetsbelastning har på det senaste blivit fler (Sundberg 2015). Ett sätt att förhindra stress och överbelastning kan vara återhämtning. Schraub et al. (2013) förklarar att efter stressfulla händelser är det viktigt att återhämta sig, Återhämtningsmoment kan på så vis påverka hälsan positivt. Hög arbetsbelastning kan riskera svårigheter att slappna av efter arbetet (Schraub et al. 2013).

2.3 Tidsperspektivets påverkan

2.3.1 Tidsfällan och beslutsfattandet

Det är inget nytt att fokus ligger på "speed" inom management teorin, det är viktigt att agera snabbt, men få studier har gjorts som fokuserar på hur denna snabbhet har för effekter på organisationer (Perlow et al. 2002). Perlow et al. (2002) beskriver i sin forskning förhållandet mellan beslutsfattandet och "speed" inom organisationer. Tidigare forskning på tidspress och individer menar på att kombinationen av detta kan ge positiva effekter som effektivare intagning av information men även finns studier som säger motsatsen, att utförandet av uppgifter hämmas av tidspress (Perlow et al. 2002).

Studien som Perlow et al. (2002) genomförde fokuserade på ett start-up företag inom

internetbranschen där "speed" ansågs som något väsentligt och eftersträvat. Resultatet visade på att organisationer tenderar att hamna i en "fart-fälla" när företag tar snabba beslut. I början av start-up företagets expansion visade det sig att snabba beslut var till företagets fördel men vid senare skede en nackdel då företaget präglas av konstant accelererande beslut (Perlow et al. 2002). Företaget var till en början framgångsrikt och växte explosionsartat, fler och fler kunder attraherades. Dock visade undersökningen på att det fanns en skillnad på problemen företaget hade från början och de problem de utsattes för i slutet. Problemen var liknande i det senare skedet men de växte sig större, problemen blev fler och fler, problem med personalen var störst (Perlow et al. 2002).

Sammanfattningsvis visade studien på att hastigheten för att fatta beslut accelererade kraftigt över tiden och i samband med detta uppstod fler problem. Det fanns ett intresse att vilja ta beslut i allt snabbare takt och dessutom lösa problemen lika snabbt, däremot fick det konsekvensen av att nya problem uppstod lika snabbt som de andra problemen lösts.

Ytterligare studier har gjorts inom liknande område där Durham et al. (2000) diskuterar i sin studie vilken slags påverkan tidspress har på beslutsfattandets process inom grupper och vilka effekter detta har på grupper. Forskningen säger då att tidspress har olika inverkan på beslutsfattarna (Durham et al. 2000). Beslutsfattaren vill snabba på processen genom att samla in information för att göra beslutsfattandets process mer effektiv (Durham et al. 2000). På så vis blir beslutsfattaren mer selektiv i sitt val av att hitta information, information sällas och reduceras för att processen ska bli så effektiv som möjligt. Ju högre tidspress personen i fråga utsätts för desto simplare strategi väljs för att söka information och under extrema fall när tidspressen är överväldigande kan situationen för beslutsfattaren bli oombärlig (Durham et al. 2000).

Studier ger alltså bevis för att tidsbegränsningar kan påverka informationssökningsprocessen genom att minska sökandet efter information (Durham et al. 2000). En person som är stressad är mer angelägen att fatta beslut utan att ta reda på alternativa möjligheter, ett alternativ eller en strategi undersöks istället för att undersöka olika alternativ och strategier. Vidare menar Durham et al. (2000) att tidspress kan orsaka att beslutsfattare fattar hastiga beslut som resulterar i ytliga informationssökningar samt produktion av lägre kvalitet på uppgifter. Dessutom finns underlag för att tidspress har negativ inverkan på självförtroendet vid utförandet av olika avancerade uppgifter (Durham et al. 2000). Oavsett om beslut fattas personligen eller inom organisationer vill troligtvis de flesta att rätt beslut tas. Insamlandet av information för att underbygga beslut kan vara av avgörande betydelse för företagets framtid och det som kan vara ett hinder för att genomtänkta beslut fattas borde därför diskuteras. Tidspressad personal som fattar beslut kan därför få problem för hur de presterar.

2.3.3 Följa med den snabba utvecklingen

Aaker och McLoughlin (2010) beskriver att marknaden är dynamisk och präglas av förändring. Denna typ av förändring påverkar företagets strategi. Förändringen sker oftast i snabbt takt där samma strategi som används ena dagen behöver nödvändigtvis inte vara

relevant andra dagen (Aaker och McLoughlin 2010). Vilket är en stor skillnad till från tidigare då företag kunde använda sig av en strategi under en längre period och när det blev aktuellt att förändra strategin fanns det tid att tålmodigt och disciplinerat forma nya strategier. Andra villkor gäller alltså idag. Nya produkter, tjänster, teknologi, media och så vidare utvecklas ständigt vilket gör att marknader står under påtaglig stress gentemot tidigare (Aaker och McLoughlin 2010). För att hinna med detta tempo och inte riskeras att utkonkurreras av andra aktörer måste företag idag följa med i denna utveckling.

Det är inte ovanligt att böcker eller artiklar som "4 Ways to Work Much Faster" är attraktivt eftersom dagens utmaning är att jobba allt snabbare menar Reynolds (2013). Reynolds (2013) ger tips om saker som kan förbättras för att arbeta snabbare men utan att offra att kvaliteten på arbetet. Motiveringen till skapandet av artikeln är då Reynolds (2013) anser att många utför arbetsuppgifterna kvickt men till kostnad av kvaliteten. Exempel som ges är användning av timer vid utförandet av arbetsuppgifter, föreställningar om att arbetsdagen slutar tidigt, arbeta hemma efter jobbet med mera.

3.4 Tidspress och hälsoeffekter

3.4.1 Långtidssjuka personal

Studier som gjorts av Molinder (2003) jämför långtidssjuka med långtidsfriska vårdpersonal inom äldreomsorgen för att undersöka vilka hälsofrämjande faktorer som finns i arbetslivet. Den grupp av personal som inte kände någon tidspress eller kände sig stressade på arbetet var den del av personalen som var långtidsfriska. De hade tid för sina arbetsuppgifter samt hade högre arbetsmoral än den grupp av den del av gruppen som var långtidssjuk. Andra positiva faktorer som ansågs bättre hos de långtidsfriska var trivsammare arbetsklimat samt stimulerande arbetsuppgifter. Molinder (2003).

3.4.2 Prestationen drabbas

Roskes et al. (2013) undersöker i fyra olika experiment om det finns någon skillnad i hur två olika motivationer påverkas av tidspress. Uppdelningen av motivationerna består av en strävan att undvika misslyckande (undvikande motivation) och strävan efter att lyckas (närmande motivation). Artikeln beskriver fyra olika experiment där testpersonerna får testa olika uppgifter under tidspress. Olika testpersoner med antingen undvikande eller närmande motivation, slumpmässigt fick en av två olika tidsbegränsningar och sedan används statistiska verktyg för att jämföra resultaten.

Resultatet visar på att gruppen som har en undvikande motivation, i större utsträckning än de med närmande motivation, påverkas negativt av tidspress i experimentets tester. Slutsatsen som dras ifrån detta är att i situationer med hög tidspress bör undvikande motivation undvikas (Roskes et al. 2013). Roskes et al. (2013) menar på att om man presenterar en uppgift på ett annorlunda sätt kan man få ett bättre resultat. Exemplet som ges är en skoluppgift där istället för att fokusera på de negativa konsekvenserna som uppstår om uppgiften inte lämnas in innan deadline, bör fokus ligga på att göra det bästa prestation möjlig med den givna

tidsramen. Detta är högst relevant för min studie då Roskes et al.s (2013) slutsatser skulle kunna ses som en förklaringsmodell till variationer i resultatet för denna uppsats.

3.4.3 Mental hälsa

Roxburghs (2004) artikel om länken mellan tidspress och mental hälsa i form av depression. Undersökningen utfördes via telefon där testpersonerna subjektivt får bedöma sin tidspress, men även andra indikationer som arbetstimmar, volontärarbete, och upplevt stöd från arbetsplats och eventuella parter. Dessa används sedan för att beräkna sambanden mellan de olika variablerna. Svaren ger en skillnad i medelvärde mellan manliga och kvinnliga respondenter där kvinnorna ligger på ett högre medelvärde. Huvudslutsatsen som dras av artikeln är att skillnaden i kön på depression mitigeras utav subjektiv tidspress. Detta tyder på att upplevd tidspress är en viktig faktor i sannolikheten för depression. Detta är viktigt för min rapport eftersom hur inställningen till tid kan påverka upplevd tidspress och därmed även den mentala hälsan hos medarbetarna och därmed även påverka arbetsprestationen (Arocena, Nuñez 2014).

3.5 Vad påverkar prestationen?

3.5.1 Prestation = Förmåga * motivation

Enligt Bolman & Deal (2015) finns det en formel för prestation vilket innebär att prestation är resultatet av förmåga och motivation (prestation = förmåga * motivation). För att prestera väl måste det finnas egenskaper samt en personlig motivation till att utföra något. Det är då intressant att ta reda på vad som utöver den egna förmågan bidrar till motivation som i slutändan påverkar prestationen. Det finns olika teorier som vill förklara och definiera arbetsmotivation men gemensamt för många teorier är den inverkan yttre faktorer har på människor (Bolman & Deal, 2015). Dessa yttre faktorer kan beskrivas som arbetsvillkor samt företagspolicy och utgör ingen faktor för att motivera ökad produktivitet, snarare tvärtom. Vad som skapar ökad motivation däremot är inre faktorer som prestation, ansvar och uppskattning (Bolman & Deal 2015). Gemensamt för många teorier i ämnet arbetsmotivation är dessutom förståelse för och insikt av arbetsledningen i deras anställdas behov eftersom det är viktigt att identifiera för att skapa bäst förutsättningar för de anställdas prestation (Bolman & Deal 2015).

3.5.2 Humankapital

I en metaanalys av Crook et al. (2011) diskuteras huruvida humankapital kan ha en påverkan på två faktorer; företagsprestation och operationell prestation vilket i sin tur kan ha en påverkan på företags prestationer. I studien visar de på att ett starkt humankapital, i form av kunskap, färdigheter och förmågor, har en positiv inverkan på företags prestation direkt och indirekt via operationell prestation. En viktig skillnad sågs däremot i huruvida humankapitalet var firmaspecifikt eller universellt tillämpliga. Ett firmaspecifikt humankapital innebär en betydligt större inverkan på ett företags prestation än vad ett universellt har. (Crook et al. 2011).

Satsningar på humankapital är, även om den specifika termen inte används, vanligt både på samhälls-, företags- och personnivå. Precis som samhället ser en investering i skolan som positiv, ser många individer vidareutbildning som en värdefull strävan för att öka sin attraktivitet på exempelvis arbetsmarknaden. Det samma kan sägas för företag. Få nyanställda i kvalificerade jobb går direkt till att arbeta individuellt. Det vanligaste är någon form av utbildning i just firmaspecifika kunskaper.

Humankapital är ett sätt att mäta och ge en förklaringsmodell till ett företags prestation. Detta ger mig ytterligare en pusselbit i hur man kan förklara och beskriva orsaker bakom en prestation. Humankapital syftar främst till begreppet förmåga som beskrivs i Bolman & Deal (2015), och på detta sätt komplimenterar dem varandra.

3. Metod

3.1 Kvalitativ metod

Eftersom studiens syfte grundas i fördjupad förståelse för hur organisationer upplever tid är en kvalitativ metod relevant. Bryman och Bell (2013) förklarar att kvalitativa metoder har till syfte att undersöka, få bättre insyn samt problematisera ett relevant fenomen. En kvalitativ metod hjälper mig att undersöka hur människorna i organisationerna upplever verkligheten och hur de förhåller sig till tid. Jag ämnar då med denna studie att beskriva organisationernas syn på tid och hur det kan påverka de anställdas prestation.

Den metod som valts är semistrukturerade intervjuer där enskilda personer intervjuats var för sig. Kvalitativa studier medför en fördjupad insyn i forskningsområdet vilket innebär att jag har fokuserat på färre antal kvalitativa intervjuer där frågorna som har ställts kunde anpassas till intervjupersonerna utifrån deras egna upplevelser och vetande samt att det finns utrymme för att ställa följdfrågor (Lind, 2014). Det är också relativt resurseffektivt i jämförelse med andra metoder så som observerande metod menar Lind (2014). Kvalitativa intervjuer gav även möjligheten att kvickt få en inblick i respektive organisation. Däremot medför kvalitativa intervjuer oftast en stor mängd data och det blir då svårt att skapa ett representativt resultat menar Lind (2014).

Kvalitativa undersökningar utgår ifrån deltagarnas uppfattning istället för forskarnas (Bryman & Bell 2013). Något som ansågs vara vitalt för just denna studie eftersom forskningen riktar sig mot de anställda och chefers perspektiv rörande tidssyn och hur detta kan inverka på individens arbetsprestation. Därför utgår fokuset från de berörda i organisationen.

En negativ aspekt kring kvalitativa intervjuer skulle kunna vara att det svar som ges av intervjuobjektet inte alltid är realistiskt och möjligtvis inte ärligt. Det finns situationer som upplevs olika av olika människor och då skulle en etnografisk observation vara ett bra komplement för att bekräfta intervjuer. Ytterligare konsekvens av att bara grunda en studie på kvalitativa intervjuer kan vara fråga om trovärdighet, personen i fråga kan välja att svara på frågorna subjektivt sätt. För att bemöta denna typ av problematik valde jag att intervju flera personer för att få ett relativt representativt resultat. Det finns även den aspekten kring tyst kunskap, det som organisationer ser som självklarheter och av den anledningen inte framkommer under en intervju utan det upptäcks lättast via observation (Lind 2014).

En ytterligare konsekvens av kvalitativa intervjuer är att det finns svårigheter att vara objektiv för intervjupersonen menar Bryman och Bell (2013). För att eliminera denna risk har jag försökt att vid följdfrågor inte ställa ledande frågor eller ge typexempel på svar som är direkt kopplat till min forskningsfråga. Dessutom nämndes inte studiens forskningsfråga för att inte riskera att påverka respondenternas svar eftersom kunskap om studiens forskningsfråga möjligtvis kan styra respondenterna i en viss riktning.

3.2 Generella frågeställningar

Vid skapandet av studiens forskningsfrågor har jag utgått från de teorier som behandlar fenomenet hastighetskrav som beskrivs av Czarniawska (2015) samt Grey (2009) som förklarar samhällets upphängning av ständiga förändringar. Båda dessa författare menar på att samhället i stort samt dess organisationer påverkas och drabbas av detta. Utifrån deras tidigare forskning kunde jag börja formulera mina första forskningsfrågor för att föra forskningen vidare. Bryman och Bell (2013) påstår att forskningsfrågor kan utformas mer eller mindre tydligt. Jag valde att inför denna studie vara så explicit som möjligt i min forskningsfråga för att undvika otydligheter.

3.3 Val av plats och undersökningspersoner

Jag har valt att ta kontakt med två verksamheter inom samma bransch för att försöka eliminera branschfaktorer. På detta sätt är det lättare att isolera och undersöka specifikt synen på tid och inte andra faktorer. Enligt Bryman och Bell (2013) grundas inte kvalitativa intervjuer på slumpmässigt valda urval utan det väljer man som forskare specifikt ut. Val av verksamhet blev då nyhetsredaktioner där nyheter är deras främsta produktion. Anledningen till nyhetsproduktion är på grund av att nyheter präglas av deadlines vilket är starkt förknippat med tid. På detta sätt anser jag att dessa verksamheter ser tiden som en relevant faktor för att kunna utföra deras arbetsuppgifter och relevanta objekt för att kunna besvara min forskningsfråga.

De tillfrågade personer som intervjuats har rollen som antingen reporter/journalist som medarbetare eller chefredaktör/platschef som chef. Som journalist eller reporter arbetar man med både kortare och längre reportage beroende vilka arbetsuppgifter eller vilken organisation de arbetar på. Som redaktör eller platschef har de inte direkt ansvar för skrivandet av reportage utan övergripande ansvar för de anställda och deras arbetsuppgifter. Ena organisationen är en verksamhet som framställer en kvällstidning men har också en webbplats där det publiceras nyheter, deras redaktion är i funktion hela dygnet. Den andra organisationen har hand om regionala nyhetsprogram samt bedriver nyheter online, men bedriver verksamheten mestadels dagtid.

För att få både medarbetares och chefers perspektiv har jag valt att intervjua personer från båda perspektiven. Detta görs för att kunna jämföra om det finns någon skillnad i tidssynen bland anställda i olika roller och nivåer. Eftersom antalet respondenter i ansvarsposition/chefsposition inte motsvarar antal medarbetare är det svårt att göra en definitiv jämförelse hur de ser på tid men å andra sidan finns det inte lika många medarbetare som chefer på de organisationer som studerats. För att få en bredare syn på hur både medarbetare samt chefer ser på tid har det därför varit fördelaktigt att intervjua från båda håll.

3.4 Insamling av data

Primärdata framställdes i form av semistrukturerade intervjuer där syftet är att skapa fördjupad förståelse för studiens syfte. Intervjufrågorna har då strukturerats upp i åtta teman.

De olika teman har bildats med avsikt att få bättre förståelse för hur studiens forskningsfråga kan besvaras. Till grund har jag då utgått från den teoretiska referensramen där tidigare forskningar har behandlat de olika teman. Valda teman är följande:

1. Tidspress
2. Prestation
3. Arbetstempo
4. Stress
5. Återhämtning
6. Motivation
7. Beslut
8. Yrket

Temafrågorna har i sin tur delats upp i 3-5 följdfrågor för att få bred kunskap om de olika teman. För att undvika missförstånd eller oklarhet av frågorna har en testperson blivit tillfrågad att svara på frågorna och gett konstruktiv feedback, en så kallad pilotstudie (Bryman & Bell 2013). Denna tillfrågade person är inte inräknad i det slutliga urvalet.

Intervjuerna har skett med utgångspunkt från intervjuguide (Bilaga 1). Detta är för att skapa en konstant ram i alla intervjuer och därmed underlätta både under intervjutillfället men även i bearbetningsfasen efter genomförd intervju. För att kunna transkribera svaren till frågorna har jag valt att spela in intervjuerna, dock med intervjupersonernas medgivande. En nackdel med att spela in intervjuer förklarar Bryman och Bell (2013) är att intervjupersonerna kan bli påverkade av metoden eftersom vissa människor inte känner sig bekväma i sådan situation. Eftersom de flesta intervjuobjekt jag intervjuade var yrkesverksamma journalister eller reportrar upplevde jag inte att någon av dem var obekanta med att bli intervjuade. Snarare tvärtom eftersom de själva hade gedigen kunskap inom att själva intervjua andra personer upplevde jag att det var väldigt tydliga och angelägna att ge ingående svar till frågorna som ställdes.

En viktig förutsättning för att genomföra kvalitativa intervjuer var att jag är var insatt i mitt forskningsämne innan intervjuerna tog plats (Lind 2014). Intervjuerna varade mellan 15-30 minuter per person.

3.4.1 Formulering av intervjufrågor

Innan formuleringen av intervjufrågor gjordes har andra fallstudier som gjorts inom liknande ämne eller syfte studerats för att lättare få förståelse för hur lämpliga frågor kan formuleras. Inför intervjufrågorna har jag valt att kombinera öppna och slutna frågor. Dock är merparten av öppna frågor då jag vill att respondenterna skall kunna använda sig av egna ord och för att inte utelämna svar som de hade gjort om det hade varit slutna frågor (Bryman & Bell 2013). Eftersom jag har valt ett ämne som är relativt utforskat är det fördelaktigt att välja öppna frågor då det inte medför att respondenternas tankar förs åt en viss riktning. Nackdelarna med att ställa öppna frågor är att det är tidskrävande, både processen att intervjua och sedan sammanställa och koda svaren menar Bryman och Bell (2013). Fördelarna med slutna frågor

blir således enklare att ställa, bearbeta och jämföra påstår Bryman och Bell (2013). Däremot är det svårare att få en djupare förklaring till motivering av svaret.

3.5 Tolkning av data

Hantering av kvalitativ dataanalys kommer utgå från generella regler som Bryman och Bell (2013) utgår ifrån. Eftersom kvalitativa intervjuer medför mycket datamaterial finns det olika sätt att hantera denna mängd information. Datainsamlingen har då behövts bearbetas och prioriterats eftersom allt material inte alltid är relevant för analysen och resultatet. När studien var sammanställd kunde jag bortse från en del data eftersom jag inte ansåg att det var relevant i förhållande till studiens syfte.

Analysstrategin tenderar att vara av induktiv form eftersom syftet var att skapa fördjupad förståelse vill jag med hjälp av tidigare teorier antingen bekräfta resultatet eller visa indikatorer på hur tidigare forskning inte går i linje med resultatet (Lind 2014). I denna studie har fallstudien gjorts efter en stor del av det teoretiska materialet har sammanställts. Dock förekommer mer insamling av relevant teori efter det att empirin sammanställdes. Detta gjordes för att underlätta analysdelen och för att göra empiriresultatet mer relevant till kopplingarna till teorin. Slutsatserna som drogs gjordes således utifrån det empiriska resultatet med återkoppling till den teoretiska referensramen, en koppling mellan resultat till teorin (Lind 2014).

3.5.1 Mönster i intervjuerna

För att lättare tyda och sammanställa relevant resultat från intervjuerna har jag försökt finna mönster i intervjuresultaten mellan respondenterna för att kunna bekräfta eller inte bekräfta vad tidigare forskning menar på. För att kunna analysera empiriresultatet har tabeller skapats som lättare ger en snabb överblick över sambandet mellan teori och empiri.

3.6 Begreppsligt och teoretiskt arbete

Val av sekundärdata gjordes med utgångspunkt inom relevant teoretiskt ämne för att kunna, med hjälp av en kvalitativa metoden, bättre analysera och besvara forskningsfrågan (Lind 2014). Den kvalitativa dataanalysen kommer härledas från en grundad teori med utgångspunkt i ett teoretiskt urval (Bryman & Bell 2013). Det teoretiska urvalet utgår från forskning som tidigare gjorts inom relevant ämne i förhållande till denna studiens syfte och frågeställning. Vid framställning och insamling av teoretiskt material har mängden data beaktats då omfattningen av teorin och hantering av denna bör varken underskattas eller överskattas (Lind 2014). Det har varit min avsikt att använda mig av relevant mängd teori i förhållande till syftet eftersom det annars kan skapa förvirring för läsaren och skapa otydlighet vid framställning av analys och slutsats. Teorin hjälper mig att igenkänna samband och variabler som i detta fall kan vara väsentliga att studera för studiens syfte förklarar Lind (2014). För att tydliggöra hur teorin är relevant i forskningens syfte har övergripande teori konkretiserats för att undvika överflödigt information för läsaren. Lind förklarar att teorin har även betydelse för datainsamlingen samt uppvisande av det empiriska underlaget (2014).

Beroende på forskningens syfte har tidigare teorier framställts för att bättre analysera forskningsresultatet.

3.7 Validitet, reliabilitet och överförbarhet

Som tidigare nämnt har denna studie underbyggts på en kvalitativ metod samt olika sekundära källor för att samla in väsentligt data. Denna typ av triangulering har valts för att säkerställa tillförlitligheten (Bryman & Bell 2013). Dessutom har intervjuobjekten som deltagit i forskningen kontrollerat resultatet som sammanställts efter att intervjuerna ägt rum, på så vis ökar det tillförlitligheten ännu mer enligt Bryman och Bell (2013).

Som en säkerställning till att författaren har agerat i god tro har jag bekräftat min objektivitet till studien genom att bekräfta i vilken grad resultaten kan styrkas. Bryman och Bell (2013) belyser att det är viktigt att forskaren har en medveten objektiv inställning till studiens teoretiska perspektiv, genomförandet samt resultatet.

Genom att intervjua personer med olika roller inom företaget bidrar detta till en mer rättvisande bild (Bryman & Bell 2013). Om endast intervju av anställda i en viss position skulle detta indikera på deras synsätt men ignorera exempelvis chefernas synsätt på en högre nivå.

Det finns en risk att denna studie inte garanterar någon specifik generalisering av verkligheten då endast två företag har kontaktats och studerats. Att påstå att resultatet är representativt för många andra företag i samma bransch kan då vara ett problem (Bryman & Bell 2013).

3.8 Begränsningar

Eftersom studien är tidsbegränsad har endast 2 organisationer med tillhörande 6 intervjuer gjorts. Eftersom ena organisationen var av betydligt större storlek var det lättare för mig att få fler intervjuer då fler var anställda där medan det andra företaget hade betydligt färre anställda. Detta begränsar perspektiven från ena organisationen jämförelsevis mot den andra organisationen, resultatet kan då möjligtvis inte vara representativt för hela organisationen från den mindre organisationen.

Jag är dessutom själv i skrivandet vilket ytterligare förstärker tids- och resursbegränsningen. I sammanhanget är det viktigt att poängtera att denna studie har transkriberats utifrån endast ett författarperspektiv.

3.9 Forskningsetik

Alla intervjuobjekt kommer att på förhand informeras om studiens syfte och allt deltagande sker på frivillig basis. Det kommer erbjudas anonymitet för både intervjuobjekt och deltagande organisationer. All inspelning av intervjuer sker med intervjuobjektens

medgivande. Forskningen utgår ifrån begreppet informerat samtycke (Bryman & Bell 2013).

Ett etiskt problem som skulle kunna uppstå är eventuella intrång i privatlivet. För att hantera denna risken erbjuds anonymitet samt grunden att allt deltagande är frivilligt. Intervjuobjektet har alltid möjlighet att inte svara på frågan om hen så vill. All anonym data kommer att hanteras på ett sådant sätt endast författarna har tillgång till den.

Innan studien har påbörjats eller under studiens gång har det inte identifierats några potentiella jävssituationer eller faktorer som skulle kunna bidra partiskhet.

4. Empiriskt resultat

För att behålla anonymiteten i empiridelen har intervjuobjekten och verksamheternas namn kodats. Chef 1 samt medarbetare 1 tillhör organisation 1 och chef 2 samt medarbetare 2, 3 och 4 tillhör organisation 2.

4.1 Tidspress

4.1.1 Chefsperspektivet

Utifrån en chefsposition anser båda respondenterna chef 1 och 2 att de känner tidspress under arbetet. Chef 2 menar på att hon upplever tidspress på enstaka uppgifter varje dag men det kan också variera, annat menar chef 1.

”Ibland har man gott om tid på sig, det kan handla om en publicering som vi ska publicera flera veckor framåt och då kan man sätta sig och fundera kring den och prata om dem. Medan ibland är det något som uppstår väldigt snabbt och då måste det fattas ett beslut snabbt och då vet man att man jobbar mot tiden.” – Chef 2

”Tidspress behöver inte betyda något negativt. Eftersom branschen kräver att man jobbar under tidspress, det är konstant tidspress.” – Chef 1

De fördelar chef 2 kunde se med tidspress i denna typ av produktion är att man då rättar sig efter vad som finns. Nackdelarna förklarar hon är då det finns för många saker som måste göras och det finns inte tid till att göra det på ett tillfredsställande sätt och på så vid kan bli missnöjd och får negativ påverkan på det. Chef 1 i denna fråga svarade att fördelaktigt med tidspress är att då är han mer effektiv:

”Utan tidspress är jag inte lika effektiv. Det vill ju inte jag att bara jag ska vara utan det vill jag att alla ska vara som jobbar här. Tidspress är ju bra i den bemärkelsen, inte bara för mig utan också för medarbetarna.”

Nackdelarna med tidspress tycker chef 1 kan vara att det kan leda till negativ stress men att det beror på hur man är som person, hur man kan hantera tidspress individuellt. Detta ser han som något en person kan utveckla men också att alla människor inte är gjorda för att utföra saker under tidspress. Det finns fördelar och nackdelar med utebliven tidspress också förklarar chef 1:

”Fördelarna är för att man då undviker negativ stress. Nackdelen är att då tar man längre tid på sig att utföra arbetsuppgifter och slarvar med dem. Men det är inte bra för en själv eller om medarbetare utsätts för tidspress hela tiden” – Chef 1

4.1.2 Medarbetarperspektivet

Medarbetare 1 svarade att hon ofta kände tidspress på arbetet, medarbetare 2 kände inte tidspress varje dag men varje vecka och medarbetare 3 samt 4 kände tidspress i stort sett varje dag. Det är nödvändigtvis inget negativt menar medarbetare 4 utan det kunde också trigga igång honom. Han menar även på att tidspressen är relativ:

”Även om man ibland jobbar med längre reportage så finns det ju i slutändan en

deadline för det också så därför jobbar vi alltid med tidspress.”

Det fördelar med tidspress anser medarbetare 1 är att hon får saker och ting gjorda och att man skärper till sinnena. Nackdelarna menar hon kan innebära att man blir trött och hon upplever då utmattning utanför jobbet. Tidspress hjälper medarbetare 2 att bestämma sig, däremot kan arbetet drabbas negativt genom att kvaliteten kan bli sämre.

”Nyheter som ska ut fort med korrekt information kan leda till att det då blir stressigt och ibland kan det bli fel vid sådana tillfällen.” – Medarbetare 2

Medarbetare 3 påstår att tidspress gör att man bli klar fortare och att det inte behöver bli ett bättre resultat om man har längre tid på sig. Nackdelen är att det inte kan bli lika bra eftersom man har bråttom. Det kan vara en nackdel med tidspress i vissa fall när medarbetare 4 får gå ut med nyheter som han ansåg att det fanns mer att skriva om eller fler frågor att ställa.

Om det inte finns någon tidspress tycker medarbetare 1 att det är bättre för hälsan, hon tror att då mår man fysiskt bättre. De flesta medarbetarna höll med om att utebliven tidspress är fördelaktigt, de svarade följande:

”Man har tid att göra saker o ting noggrant.” – Medarbetare 1

”Om du inte har en viss tidsbegränsning gör att du kan göra ett större grepp om saker, vända perspektiv på saker.” – Medarbetare 2

”Ja, oftast kan man tänka till. Har man bråttom får man oftast gå den enkla vägen.” – Medarbetare 3

Slutligen tycker medarbetare 4 att när man arbetar med reportage utan tidspress över en längre tid kan man lättare memorera den information som behövs vid uppdraget.

Nackdelarna med att inte ha tidspress däremot anser medarbetare 2 är att man inte får så mycket gjort och att det kan bli lite ofokuserat. Liknande åsikt hade medarbetare 3, där han ansåg att utebliven tidspress ger chans till att man kan tänka till. Att ha bråttom leder oftast till att man tar den enkla vägen. Det kan också ibland vara det bästa, den enkla vägen, därför kan det då vara en fördel menar han. När reportaget är berättat på ett bra sätt och alla involverade har fått tid att berätta det som de vill säga är en fördel med utebliven tidspress menar medarbetare 4. Då är nackdelen snarare att man har väldigt mycket material som i slutändan blir svårt att sortera vilket kan vara stressigt.

4.2 Prestation

4.2.1 Chefsperspektivet

Chef 1 och 2 påstår att de har väldigt goda förutsättningar för att kunna prestera väl. Emellertid är tiden en tydlig faktor för företagets prestation menar chef 2 som yttrade följande:

”Vi är medvetna om att den här branschen vi är i är en riskbransch på så sätt att vi jobbar med tiden som en faktor.” – Chef 2

Det som kunde påverka chef 2 prestation negativt var de stunder som hon får saker presenterat uppifrån som inte är tydligt. Varför någonting skall göras på ett visst sätt och att

hon inte känner att hon har fått varit delaktig. Chef 1 svarade att det som kunde påverka hans prestation negativt var ohälsa och obalans i privatlivet, han förklarar följande:

”Högpresterande arbeten bidrar till att man måste tänka på hälsan, du måste äta bra, sova bra, träna bra för att kunna prestera.”

En positiv faktor som påverkar chef 2 att prestera är att hon tycker att denna typen av jobb är roligt, att få leda i stora drag, delegera och följa upp. Hon tycker det är roligt att arbeta när det händer saker. Ytterligare positiva faktorer är när resultat av det som skapas publiceras eller när hon får vara delaktig i organisationen eller olika projekt. Chef 2 påpekar även följande

”Vi lever ju i en ständig omorganisation, det tror jag många branscher gör, det utvecklas hela tiden.”

I samma fråga säger chef 1 att det som påverkar honom positivt i hans prestation är motsatsen till vad som påverkar han negativt, alltså att hälsan och livet är i balans. Dessutom påverkar förtroende honom, att hans upplever uppbackning uppifrån och nerifrån i företaget.

Båda chefer medger att de upplever press att prestera. Chef 2 känner en sund press från andra och henne själv. Det båda medger att pressen från de själva är högre än den som ges av omgivningen.

4.2.2 Medarbetarperspektivet

Medarbetare 1 ansåg att förutsättningarna som krävdes för att kunna prestera väl på arbetet upplevs olika från dag till dag, tidspressen kan ibland hämma henne. Däremot hjälper det henne att hon har mycket erfarenhet som gör att hon har rutin på mycket som hon gör, hon anpassar sig då till tiden. Medarbetare 2 tycker att han har alla förutsättningar som krävs för att han ska kunna prestera väl på arbetet men ibland kan han stå inför ett svårt ämne att skriva om. Liknande tyckte medarbetare 3, han ansåg att förutsättningarna finns där för det mesta. Annat menade medarbetare 4 som svarade:

”Nej, man vill väl alltid ha mer tid. Men det är olika varje dag. Ibland händer en nyhet en dag och då vill man att det ska gå snabbt.”

Faktorer som påverkade medarbetare 1s prestation positivt var positiv feedback från arbetsgivare, kollegor och läsare. Det som påverkade henne prestation negativt var stressen som gör att hon blir väldigt trött. Medarbetare 2 gav nedanstående svar på negativa faktorer som påverkar prestationen:

”Dels att man har tidspress och att det ska gå snabbt och det är ett komplext ämne som gör att man inte har den tiden som behövs för att förklara ett skeende.”

Positiva faktorer på hans prestation är när han kommer in i ett bra flöde, att han får tag i de personer som han behöver får tag på och att han förstår ämnet han ska skriva om.

Medarbetare 3 anser att bristfälligt samarbete med kollegor kan påverka honom att prestera sämre och de fall där det är tvärtom påverkar honom positivt. Vad som påverkar medarbetare 4 negativt när han presterar var följande:

”Tekniken när den krånglar, då är det jobbigt under tidspress eller uppdrag som

kräver mycket när det inte finns tillräckligt med tid.”

Variationen i jobbet är en positiv faktor som påverkar hans prestation menar medarbetare 4, att få träffa olika slags människor, se olika platser och händelser.

Pressen att prestera är påtaglig menar samtliga medarbetarna, dock låg den pressen till största del hos dem själva.

4.3 Arbetstempo

4.3.1 Chefsperspektivet

Chef 1 säger att arbetstempot varierar, men att det är oftare högt än lågt. Intensiva nyheter påverkar tempot högre och administrativa jobb kräver inte ett högt tempo. Annat menar chef 2 då hon säger att hennes arbetstempo inte är särskilt högt. Dock kan arbetstempot vara högt när hon har många möte och måste fatta en del beslut och tänka långsiktigt. Hennes arbetstempo är ganska normal högt.

Det föredras av chef 1 att arbeta i ett arbetstempo 4 från skala 1-5, där 1 är långsamt och 5 är väldigt högt. Motiveringen är att arbeta i tempo 5 hela tiden skulle bli jobbigt i längden. Chef 2 håller med och anser att tempo 4 är rimligt.

2.3.2 Medarbetarperspektivet

Arbetstempot på företaget är högt hela tiden tycker medarbetare 1 medan medarbetare 2 menar på att någon gång under veckan kan det bli ganska stressigt beroende på vilken arbetsuppgift man har.

”Det är inte så ofta som det blir superstressigt på denna redaktionen tycker jag.” –

Medarbetare 2

Medarbetare 3 svarade att ofta är arbetstempot högt som redaktör och medarbetare 4 svarade att det ser olika ut hur högt tempot är men i genomsnitt är fyra av fem dagar högt arbetstempo. Han nämnde också att om man har haft fullt upp tre dagar i rad kan man få jobba i ett lugnare tempo efter det.

Medarbetare 1 medger att arbetstempot nästan aldrig är lågt medans medarbetare 2 menar att någon gång i veckan kan tempot vara lågt. När medarbetare har positionen som redaktör upplever han ytterst sällan att arbetstempot är lågt. I snitt en dag i veckan anser medarbetare 4 att tempot är lågt på arbetet.

Om medarbetare 1 skulle få välja arbetstempot på arbetet på en skala 1-5 där 1 är långsamt och 5 är högt tempo skulle hon välja 4 eftersom hon tycker om att jobba i ett tempo där det händer saker och ting. Arbetstempot 3 skulle medarbetare 2 säga passa honom med nedanstående motivation:

”Det ska ju vara ett bra flöde, man får mycket gjort men inte så att man stressar ihjäl mig.”

Medarbetare 3 hade valt tempo 4 med förutsättning att han har bra förutsättningar men också

att det är roligt när det går i ett fort tempo. Samma tempo föredrar medarbetare 4 men för att kunna klara av det han vill behöver han arbeta i tempo 2 emellanåt för att hämta krafter, det behövs tid till återhämtning också.

4.4 Stress

4.4.1 Chefsperspektivet

Stressen är påtaglig för chef 2 när det är många saker som händer och beslut som måste fattas samtidigt. Men att det är en positiv stress som hon klarar av om hon också får återhämtning. Chef 1 förklarade att han aldrig känner stress. Ingenting av cheferna har tagit ledigt på grund av stress eller utmattning.

4.4.2 Medarbetarperspektivet

Vissa perioder upplever medarbetare 1 att hon känner sig stressad och utmattad på jobbet av kommande anledning:

”I en period när man jobbat mycket och speciella tider och har då sovit sämre. Då kan jag bli trött.”

Hon har aldrig sjukskrivit sig till följd av stress eller utmattning men det har hänt att hon har tagit en extra dag ledigt. Medarbetare 2 medger också att han kan känna stress på jobbet och det kan inte endast uppkomma under tidspress. Stress på jobbet är heller inte främmande för medarbetare 3 av följande orsak:

”För att man jobbar mot klockan. Saker ska produceras i tid. Man ska hinna med saker innan man går hem från jobbet.” – Medarbetare 3

Slutligen förklarade medarbetare 4 att han har upplevt två perioder där han var både stressad och utmattad, då i form av koncentrationssvårigheter och trötthet, på grund av arbetet.

”Detta är en bransch där det är ganska vanligt att man bränner ut sig” – Medarbetare 4

Detta fick till följd att han tog ledigt i form av några sjukdagar.

4.5 Återhämtning

4.5.1 Chefsperspektivet

På arbetsplatsen där chef 2 jobbar finns vilorum och bra omgivning som ger chans till återhämtning. De försöker uppmuntra personal att ta lunch vid sina luncher, att gå utomhus. Annat är det på arbetsplatsen där chef 1 jobbar, där finns ingen chans till återhämtning på arbetet. Det går heller inte att styra arbetsbelastningen förklarar han av kommande orsak:

”Nej, det går inte att styra då vi måste följa nyhetsflödet.”

Tid till att ta rast finns det för båda chefer, chef 1 kan ta rast ganska ofta under en dag eftersom han kan styra sin egna tid. Samma menar chef 2, hon kan också styra sin tid själv. Hon har alltid lunchrast och äter aldrig vid skrivbordet.

”Jag är ju på ganska mycket möten så jag har nog inte samma behov som reportrar som sitter vid sitt skrivbord hela tiden eller är ute på fältet, dem har nog större behov

av att kunna gå och ta raster.” – Chef 2

Chef 2 menar på att hon känner sig utvilad när hon kommer till jobbet men chef 1 känner sig inte utvilad men av anledningen till att han inte är någon morgonmänniska.

4.5.2 Medarbetarperspektivet

Enligt medarbetare 1 finns det inga möjligheter till återhämtning på arbetet.

”Nej. Vi äter ju lunch jättefort, man går inte o sätter sig och äter i lugn o ro. När man är här tycker inte jag att kopplar man inte av.” – Medarbetare 1

Däremot menar medarbetare 2 att tempot på hans arbetsplats inte väldigt högt, det finns arbetsuppgifter som inte kräver tidspress. Dock kan han inte gå ifrån och sätta sig, vilorummet som finns på arbetsplatsen skulle han inte själv använda på arbetstid.

Medarbetare 3 tycker att det finns återhämtning när man jobbar som reporter. När han arbetar som redaktör är tempot alltid högt och då finns det sällan tid till att vila eller ta det lugnt.

Vilorummet har han heller inte utnyttjat och lunchen äter han raskt. På samma företag svarade medarbetare 4 att det absolut finns möjligheter till återhämtning.

”Absolut men då får man ha en bra dialog med cheferna. Man pratar om det, hittar lösningar och diskuterar olika arbetsuppgifter. Mycket ligger på dig som person att man flaggar för att man fått mycket en period.” – Medarbetare 4

Vid perioder där arbetsbelastningen är högre än andra perioder följer det inte upp med en lugnare period säger medarbetare 1.

”Nej vi kan aldrig styra det eftersom jag är nyhetsreporter, nyheterna styr.” – Medarbetare 1

Samma åsikt delar medarbetare 2 där han medger att det är svårt att styra arbetsbelastningen även om det hade varit önskvärt. Däremot förklarar medarbetare 3 och 4 att som reporter är det möjligt att styra arbetsbelastningen om det inte om det uppstår en stor händelse som måste rapporteras.

Det finns inte möjlighet till rast anser medarbetare 1 på hennes arbetsplats. Det håller både medarbetare 2 och 3 med om, de tar inte fler pauser än lunchrast utan de kan ta en bensträckare eller gå iväg för att hämta kaffe. Medarbetare 4 säger att det är svårt att få till fler raster än lunchrast av nedanstående anledning:

”Som journalist är det svårt att ta rast eftersom nyheter händer hela tiden. Men återigen är det upp till var och en att faktiskt göra det”

Företaget uppmuntrar till rast så som att pausa för en kopp kaffe eller gå utomhus för att ta luft är inga problem förklarar han också.

Om medarbetare 1 har sovit dåligt till följd att hon har jobbat för mycket känner hon inte sig utvilad när hon kommer till jobbet av nedanstående orsak:

”Det är ett högt tempo här. Jag tror det kan vara till fördel att man är yngre i det här yrket, att man har ork. Sen är jag som person som sådan att jag gillar lite snabba ryck men jag tror att det är lättare om man är yngre. Jag är 57 år.”

Medarbetare 2 medger att han inte upplever att han är utvilad när han kommer till jobbet men av anledningen att han har svårt att gå och lägga sig i tid. Medarbetare 3 och 4 känner båda att de för det mesta är utvilade när de kommer till jobbet men att det inte skulle bero på arbetet om det inte skulle vara det.

4.6 Motivation

4.6.1 Chefsperspektivet

Det som kan påverka att chef 1 känner mer motivation inför arbetsuppgifterna alternativt mindre motivation är att det han jobbar med känns utvecklande. Chef 2 upplever att motivationen påverkas av andra faktorer:

”Motivationen kommer in när man känner att man får vara delaktig i det som händer och när vi gör bra journalistik eller har en bra publicering på gång då kan jag känna mig jättemotiverad.”

Chef 1 och 2 är eniga om att motivationen påverkar hur de presterar. Om det är något man inte tycker något är givande eller roligt så finns inte lika stort engagemang i arbetet förklara chef 1. Liknande svar gav chef 2:

”Är man motiverad gör man ju oftast ett bättre jobb. Då har man ju kraft och energi”

4.6.2 Medarbetarperspektivet

Medarbetare 2 svarade följande om hans motivation:

”Det handlar mycket om att det är svårt att få jobb inom journalistbranschen vilket gör att man känner sig mindre motiverad. Arbetet är jätteroligt men eftersom man känner sig otrygg till anställning kan det påverka en negativt.”

Vad som påverkar medarbetare 1 till att hon känner mer motivation inför hennes arbetsuppgifter är om hon skriver om intressanta ämnen, det uppstår en stor nyhetshändelse eller en intressant person. Sämre motivation upplever hon när får göra en uppgift eller skriva om ett ämne som inte är lika intressant. Medarbetare 2 förklarar att han känner mer motivation när han får bidra med egna idéer och när han har ett bra flöde på de uppgifter han utför och presterar bra. Något som påverkar hans motivation negativt är om personer han behöver kontakta är svåra att nå eller när han upplever otryggheten till anställning.

Medarbetare 3 menar på kommande kommentar:

”Bra kollegor och att jag får jobba i Göteborg. Även delaktighet, att man får vara med på många ställen.”

Medarbetare 4 förklarar att en bra nyhet påverkar hans motivation till det bättre. Dessutom kan han bli väldigt motiverad av att träffa olika människor och få lyssna på deras berättelser. Sämre motivation uppstår när nyheten de ska skriva om inte är särskilt intressant.

Sammanfattningsvis var alla medarbetare eniga att motivationen påverkar hur de presterar.

4.7 Beslut

4.7.1 Chefsperspektivet

”Vi jobbar med sekundbeslut och vi har inte tid att fundera särskilt länge eftersom branschen kräver detta. Vi kan inte vänta med att publicera nyheter. Organisationsbeslut har vi däremot tid till att fatta, anställning av ny personal med mera.” – Chef 1

Detta var svaret till hur organisation 1 svarade frågan om de har tid att fatta genomtänkta beslut. På samma fråga svarade chef 2 att hon inte alltid har tid att fatta men hon försöker att ta tid till detta.

Fördelaktigt med att fatta snabba beslut är enligt chef 2 kommande kommentar:

”Fördelaktigt med snabba beslut kan vara att första tanken kan vara rätta tanken men det är farligt inom journalistiken att fatta många snabba beslut när det gäller publicistiska frågor för att det kan lätt gå fel och det är viktigt att tänka till.”

Hon kan även känna sig stressad om hon känner sig osäker inför beslut. När det är klart vad som ska göras är det ingen osäkerhet eller stressig situation eftersom då vet hon vad som ska göras. Erfarenhet kommer med åren menar hon, men också att andra beslut kan bli desto mer komplicerade eftersom hon måste göra avvägningar och liknande vilket gör att hon gärna diskuterar detta med fler personer som tar längre tid. Chef 2 förklarar att i sådana fall kan det vara en nackdel att fatta snabba beslut. Chef 1 tycker att fördelarna med snabba beslut är att nyheterna kommer snabbt ut men att det finns nackdelar med snabba beslut också, vilket han förklarar med denna kommentar:

”Som med mycket annat här i livet, ju fortare något går desto större blir den eventuella felmarginalen.”

I företaget har dem duktigt personal som tillsammans kan fatta snabba beslut vilket de är skickliga på och på så vis blir det sällan gålet.

4.7.2 Medarbetarperspektivet

Det är inte alltid det finns tid till att fatta genomtänkta beslut anser medarbetare 1 men i de fallen har hon mycket erfarenhet att kunna hantera sådana situationer. Medarbetare 2 och 3 menar på följande:

”Oftast känner jag att jag har det. Jag känner mig ganska trygg i min roll som journalist när det gäller publicistiska beslut när det gäller vad man skriver, när man skriver. Sen kan det säkert bli något fel ibland, men oftast känner jag att man har byggt upp någon slags kompass som man jobbar efter.” – Medarbetare 2

”Nej, inte tillräckligt. Många beslut går på automatik man skulle kunna önska att man hade mer tid ibland.” – Medarbetare 3

Vad som avgör hur mycket tid som behövs för att fatta ett genomtänkt beslut beror på var man lägger ribban anser medarbetare 4. Vissa fall är det väldigt uppenbart vad för beslut som måste tas och i andra fall kan beslutet stressas fram eller att han hade tänkt fel från början.

Fördelar samt nackdelar med att fatta snabba beslut beskrivs av dessa anledningar:

”Fördelen är att man måste gå vidare och får saker gjorda. Nackdelen är att det kan bidra till att man fattar felaktiga beslut.” – Medarbetare 1

”Fördelen med snabba beslut är att det blir gjort men nackdelen kan också vara att man fattar fel beslut eller att man kanske inte hinner bolla det med andra.” – Medarbetare 2

”Fördelen är det blir mer effektivt. Svåra beslut tar oftast längre beslut och det blir då effektivt. Nackdelen kan vara att man tar fel beslut av att ta snabba beslut.” – Medarbetare 3

Nackdelen med ett snabbt beslut där ingen har tänkt igenom och bara kört på det blir dåligt. Fördelen med att kunna fatta snabba beslut, att ha den kompetensen och det har många av oss här. Jag ser fördelar med det då vi har en tidspress. Vi ska kunna sortera ut vad som är viktigast i situationen, vad som intresserar tittaren.” – Medarbetare 4

4.8 Yrket

4.8.1 Chefsperspektivet

Ofta händer det att chef 1 gör arbetsuppgifter som inte egentligen går inom ramen för hans arbetsposition. Det händer mer sällan för chef 2 att hon gör arbetsuppgifter som inte ingår i hennes position.

Från när chef 1 började på nuvarande arbetsplats jämförelsevis med nu har branschen förändrats i grunden:

”Vi har andra verktyg idag för att arbeta effektivt. Nu kan man hitta all information via internet. Det en reporter gör idag gjorde 3 reportrar då eftersom all information är tillgänglig på ett annat sätt än förut. Ja tror inte att arbetsbelastningen har ökat men den har förändrats.”

Chef 2 tycker att hon ser skillnad i arbetsbelastning, företaget har gått från att vara en TV redaktion till att också vara en ständig nyhetsleverantör online. Hon förklarar att det är så utvecklingen ser ut, genom att publiceringarna har ökat, ökar arbetsbelastningen på chefer och arbetsledare eftersom det är fler saker som ska arbetsledas. Reportrarnas arbetsbelastning tror hon även har förändrats men att dem har en arbetsledare som fördelar deras arbetsuppgifter för dagen. Förut ägnade man flera dagar åt att endast göra TVinslag medans idag får reportrar ängar färre dagar åt detta och mer tid till att skriva inslag på webben. Därutöver har kraven ökat på att man ska kunna behärska fler saker men dock inte att man måste göra allting under en och samma dag.

Att jobba inom det yrket chef 1 innebär enligt honom att jobba med världens roligaste jobb, det är kreativt, utmanande men också påfrestande eftersom nyheter pågår dygnet runt. Chef 2 instämmer på denna fråga, hon tycker hennes jobb är roligt, kreativt, utmanande och stundtals svårt.

Chef 1 medger att han kan ta med sig arbetet hem eftersom det är ett livstidsjobb. Han kan styra det mesta idag med sin telefon vilket är en stor skillnad till förr.

4.8.2 Medarbetarperspektivet

Det är sällan som medarbetare utför arbetsuppgifter som egentligen inte går inom ramen för deras arbetspositioner.

Enligt medarbetare 1 kunde hon se mycket stora skillnader i arbetsbelastning från när hon började på arbetsplatsen jämförelsevis med nu:

”Det är ett helt annat tempo idag eftersom vi har en ständig deadline. Det är ett snabbare flöde.”

Medarbetare 2 kunde inte se skillnader i arbetsbelastning däremot ansåg han följande:

”Nej det är snarare att man ska klara av att göra flera olika kompetenser. Det blir fler arbetsuppgifter. Det är en annan typ av arbetsfördelning. Det krävs mer kompetens idag än förr.”

När medarbetare 3 började på företaget utförde man oftast en uppgift som exempelvis skrev artiklar eller TV reportage, idag krävs ansvar för att utföra fler uppgifter och färdigställa mycket på egen hand. Däremot kunde medarbetare 4 se skillnad i arbetsbelastning eftersom det har blivit fler online publiceringar. Han menar också på att ständig ny teknik bidrar till fler arbetsuppgifter och mer arbete kring sociala medier där många av deras tittare finns. Det pågår också ständiga organisationsförändringar vilket det inte gjorde förut påstår han.

Medarbetare 1 upplever sin arbetssituation som rolig, påfrestande, socialt och stressigt. Hon medger att hon känner samhörighet till verksamheten. För medarbetare 2, 3 och 4 anser de alla att deras arbetssituation är bra och trivsam. Varierande arbetsuppgifter och att arbetet är roligt bidrar till detta menar medarbetare 2. Han medger dock att baksidan till hans yrke är att han inte blir expert på en sak utan har istället en bred kompetens.

Det händer att alla medarbetare tar med sig arbetet hem stundvis, av rent intresse.

Medarbetare 2 medger exempelvis att han ser på internet hemma på det han har publicerat eller vill följa en viss händelseutveckling. Är det något som är extra spännande som medarbetare 4 fått i uppgift att skriva om kan det hända att han tar med det arbetet hem.

4.9 Tabellöversikt

En kortfattad tabell över ovanstående empiri

	Medarbetare 1 Organisation 1	Medarbetare 2 Organisation 2	Medarbetare 3 Organisation 2	Medarbetare 4 Organisation 2
Tidspress	Tidspress varje dag	Tidspress någon gång i veckan	Tidspress nästan varje dag	Tidspress stort sett varje dag

Prestation	Olika förutsättningar beroende på dag	Har alla förutsättningar	Har för det mesta alla förutsättningar	Önskar mer tid
Arbets-tempo	Högt hela tiden	Högt någon gång under veckan	Ofta högt	Högt % dagar
Stress	Upplever stress ibland	Upplever stress	Upplever stress	Upplever stress och utmattnig
Åter-hämtning	Ingen möjlighet till återhämtning	Har inget behov av återhämtning	Möjlighet till återhämtning	Möjlighet till återhämtning
Motivation n (skala 1-5)	Motivation 4	Motivation 3	Motivation 4	Motivation 5
Beslut	Inte alltid tillräckligt med tid	Oftast tillräckligt med tid	Inte tillräckligt med tid	Kan fatta genomtänkta beslut
Yrket	Annat tempo idag än förr, deadline är ständig	Klara av fler kompetenser idag	Större ansvar nu än förr	Högre arbetsbelastning än förr

	Chef 1 Organisation 1	Chef 2 Organisation 2
Tidspress	Konstant tidspress	Tidspress ibland
Prestation	Har alla förutsättningar	Goda förutsättningar
Arbetstempo	Oftare högt än lågt	Inte så högt
Stress	Upplever aldrig stress	Positiv stress ibland
Återhämtning	Ingen möjlighet till återhämtning	Möjlighet till återhämtning
Motivation (skala 1-5)	Motivation 4	Motivation 5
Beslut	Publiceringsbeslut fattas snabbt	Har inte alltid tid att fatta genomtänkta beslut

Yrket	Arbetsmetoden har förändrats	Yrket kräver mer kompetens idag
--------------	------------------------------	---------------------------------

5. Analys

5.1 Tidsperspektivet

Utifrån det empiriska resultatet ser man att det är en tydlig skillnad i hur cheferna upplever tidspress. Chef 2 upplever tidspress stundtals medans chef 1 upplever tidspress konstant. Anledningen till detta kan vara hur de olika organisationerna ser på tid och vilken slags nyhetsproduktion de bedriver. Organisation 1 bedriver sin verksamhet dygnet runt för att kunna publicera nyheter direkt när dem uppkommer medans organisation inte enbart fokuserar på direktnyheter utan sänder och publicerar material som inte behöver publiceras med en gång. Detta kan vara en förklaring till hur deras organisationer ser på tid.

Jämförelsevis med medarbetarna upplever de generellt att de känner tidspress oavsett organisation. Det kan då vara i linje med hur Bolman och Deal (2013) förklarar de olika spänningar och förhållandet mellan mellanchefer och medarbetare eftersom beroende på vilken arbetsposition man har utför man olika slags uppgifter och har olika faktorer att förhålla sig till. Exempelvis i detta fall verkar tid vara en klar faktor för de flesta medarbetare då de arbetar med deadlines.

Däremot upplever båda cheferna tidspress i form av att snabbheten präglar deras bransch eftersom nyheter uppkommer ständigt och det är viktigt att de då kan förhålla sig till detta. Denna typ av tidspress behöver enligt chef 1 inte tyda på något negativt eftersom det är så branschen ser ut, alla arbetar under tidspress. Chef 2 menar också på att nyheterna och dess tidspress påverkar hennes arbetssätt indirekt eftersom hon är ansvarig utgivare kan det uppkomma situationer där en nyhet kräver hennes insats som beslutsfattare. Hon är alltså inte ansvarig för vad som skrivs, dock vad som publiceras. En koppling till både Czarniawskas (2015) och Greys (2009) teorier om hur hastighetskravet eller snabbheten är påtaglig även hos dessa nyhetsredaktioner. Dessutom nämner Reynolds (2015) snabbheten på arbetsplatser.

Den generella responsen till hur tidspress kan vara fördelaktigt menar respondenterna att det gör dem mer effektiva, de tar fortare ett beslut och att de anpassar sig till det som finns att tillgå i den tidssituationen de befinner sig i. Att sträva efter effektivitet menar då Lindvall (2011) är i linje med traditionell ekonomistyrning eftersom effektivitet och produktivitet något som eftersträvas av företag och anställda. Medarbetare 3 nämner också att mer tid behöver nödvändigtvis inte innebära att det inte blir ett bättre resultat. Vilket då kan jämföras med forskningen av Perlow et al. (2002) som också menar på att det finns positiva effekter med tidspress där informationsintaget blir mer effektivt, större mängd information på kortare tid. Eftersom som journalist eller reporter jobbar de mycket med insamling av information skulle denna koppling vara relevant.

Alla respondenter upplevde att det finns nackdelar med tidspress. Anledningarna var att det exempelvis kunde innebära negativ stress menade chef 1. Negativ stress i samband med tidspress är något Molinder (2003) tar upp i sin studie där långtidssjuka personal upplevde tidspress och stress och även Roxburghs (2004) förklarar att den mentala hälsan kan drabbas av tidspress. Däremot kunde det bero på hur man är som person menade chef 1 samt

medarbetare 4, hur personer kan hantera tidspress är individuellt. Det kan relateras till vad Arocena och Nuñez (2014) skriver om upplevd tidspress eftersom den upplevda tidspressen spelar in hur man hanterar och påverkas av tidspressen. Samt kunde kvaliteten eller upplevda kvaliteten på arbeten försämrats medger medarbetare 3, 4 samt chef 2. Det är i linje med vad forskaren Durham et al. (2000) skriver, att produktionen av det man gör kan påverkas till det sämre som en effekt av snabba beslut.

Det finns dessutom fördelar med utebliven tidspress menar alla intervjuobjekt. Chef 1 menar exempelvis på att utan tidspress undviker man negativ stress. Medarbetare 1 är inne på samma spår och nämner att utebliven tidspress är bättre för hälsan. Hansson (2016) skriver i sin artikel att företag idag arbetar för att förebygga stress eftersom det är fördelaktigt för medarbetarna vilket kan relateras till intervjuobjektens svar angående utebliven tidspress. Medarbetare 1, 2 och 3 förklarade att det är fördelaktigt att inte ha tidspress eftersom det då finns tid till att utveckla och göra uppgifterna mer utförligt och noggrant. Detta menar också Perlow et al. (2002) som påstår i sin studie på ett start-up företag att uppgifterna där blev påverkade negativt av tidspress. Vilket då motsäger vad medarbetare 2 och chef 1 anser om nackdelarna med utebliven tidspress, de anser att man tar längre tid på sig att utföra arbetsuppgifter och att man blir slarvig i sitt sätt att arbeta.

5.2 Prestationen och faktorer som kan påverka den

Majoriteten av respondenterna ansåg att de hade i stort sett alla förutsättningar som krävdes för att kunna prestera väl på arbetet. Däremot ansåg medarbetarna att det kunde variera beroende på dagarna. Detta kunde bero på att tidspressen hämmade medarbetare 1 och 4 att gå igenom material noggrant. Medarbetare 2 och 3 menade på att ett svårt ämne kunde göra att de kände svårigheter att prestera. Dessutom anser chef 2 att förtroende var något som fick honom att prestera bättre vilket kan vara en inre faktor i form av uppskattning. Medarbetare 1 ansåg att positiv feedback var en tydlig faktor för att hon skulle kunna prestera bättre eller att chef 2 menar att delaktighet är viktigt. Även samarbetsförmåga menade medarbetare 3 var en viktig faktor för prestationen. Detta kan jämföras med Crook et al. (2011) teori som menar på att humankapitalet påverkar ett företags prestation mest i form av kunskap, färdigheter och förmågor.

Pressen att prestera upplever generellt de flesta respondenterna och främst av den anledningen att de vill göra ett bra jobb ifrån sig. Utomstående faktorer som arbetsgivare, kollegor eller omgivning kunde också spela in men inte lika mycket. Detta resultat skulle kunna vara en del av Honorés (2004) förklaring till att det finns en oro idag hos anställda att prestera eftersom de är oroliga att mista jobbet.

5.3 Upplevd och faktiskt arbetstempo

Det råder delade meningar om organisationernas arbetstempo utifrån respondenternas svar, även inom organisationerna. Det skulle kunna ha flera förklaringar utifrån olika teorier. Exempelvis nämner Grey (2009) att den upplevda snabbhet som samhället tror råder är

endast en illusion, den ständiga och snabba förändringen är inget nytt. Medarbetare 2 nämner att tempot på deras organisation inte är särskilt högt kan vara en förklaring till att han upplever tempot på ett annat sätt gentemot sina arbetskollegor som menar på att det är ett högt tempo på företaget. En annan orsak till att arbetstempot varierar för medarbetarna och cheferna kan vara enligt vad Bolman och Deal (2013) förklarar om arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Där beror arbetsfördelningen på vilken roll i företaget man har och på så vis påverkar hur man uppfattar och hanterar uppgifter. Utifrån ett chefsperspektiv där de inte är i direkt kontakt med skapandet att reportage eller publiceringar är då inte tidspressen påtaglig utan endast när beslut skall fattas angående publiceringarna. Båda cheferna har administrativa uppgifter eller liknande som inte kräver tidspress vilket en reporter har. Därför kan det vara en anledning till att chef 2 inte anser att arbetstempot är särskilt högt. En tredje anledning kan vara som tidigare nämnt, att det beror på företagets produktion, vad de producerar för material präglar arbetstempot. Eftersom chef 1 menar på att hans arbetstempo är oftare högt än lågt samt att medarbetare 1 medger att tempot alltid är högt.

Alla respondenterna menar på att de skulle föredra att arbeta i ett tempo 4 i genomsnitt hela tiden utifrån skalan 1-5, förutom medarbetare 3 som valde en 3a. En observation utifrån denna information skulle kunna vara till underlag för Honorés (2004) uttalande om att alla inte eftersträvar snabbhet. Honoré (2004) menar inte att man ska utföra saker långsamt utan inte i ett onödigt fort tempo. Eftersom motivationen som följde svaren var att de gillar ett tempo där det finns saker att göra dock önskar de inte för mycket uppgifter eller att de aldrig kan ta de lugnt eftersom det då blir stressigt.

5.4 Utmattning och/eller stress under arbetstiden

Utifrån ett chefsperspektiv upplever de ingen stress, i sådana fall är det i form av positiv stress menar chef 2. Chef 2 menar också på att den typen av stress är hanterbar genom möjligheter till återhämtning. Däremot berättade medarbetarna att de upplevde stress eller utmattning under arbetet, under olika tillfällen. Czarniawska (2015) påstår att hastighetskravet medför stress och ångest hos anställda. Anledningarna till detta var att det var många arbetsuppgifter som skulle utföras, tidspress eller om en uppgift var svår att få till. Även här kan det vara en fråga om positionsroll och arbetsfördelning som Bolman & Deal (2013) nämner, att de olika nivåerna i företaget har olika arbetsuppgifter då de inte är överens om en påtaglig stress för både medarbetare och chefer.

Medarbetarna svarade att ingen av dem har blivit sjukskrivna på grund av tidspress och stress vilket då invänder mot Molinder (2003) samt Sundberg (2015). De medger dock att de tagit ledigt till följd av stress.

En anledning till att alla respondenter inte upplever stress som påtaglig kan vara av den anledning som Roskes et al. (2013) förklarar om undvikande och närmande motivation. Om medarbetare upplever en närmande motivation till arbetsuppgifterna och det råder tidspress får ett bättre resultat än de medarbetare som har en undvikande inställning till

arbetsuppgifterna. Med andra ord om tidspressen inte upplevs som något negativt upplevs inte situationen som stressig och får inte till följd att personal sjukskriver sig.

5.6 Möjligheter till återhämtning

Klar skillnad mellan återhämtningsmöjligheter var det mellan organisation 1 och 2, där organisation 1 utifrån ett chefsperspektiv samt medarbetarperspektiv menade på att det inte alls fanns möjligheter till återhämtning under arbetet. Medarbetare 1 förklarade att hon stundvis kunde komma till jobbet outvilad på grund av en tuff arbetsperiod. Det är något som Honorés (2004) forskning menar på kan vara skadligt för både människorna och ekonomin genom att arbeta för hårt och för mycket. Schraub et al. (2013) förklarar att hög arbetsbelastning kan bidra till svårigheter att slappna av efter arbetet vilket då kan bidra till sömnsvårigheter som i medarbetare 1s fall.

Organisation 2s medarbetare påstod att det fanns möjligheter till återhämtning på arbetet. Detta i form av altemnering i arbetsuppgifter som inte kräver att man behöver stressa fram ett resultat. Samt svarade de att de alla kände sig utvilade när de kom till arbetet. Återhämtning menar Schraub et al. (2013) är ett sätt att förhindra stress och överbelastning.

Arbetsbelastningen är svår att styra när det uppkommer nyheter, är den generella responsen från medarbetarna. När det uppstår nyheter måste de agera direkt. Om företag inte följer med i utvecklingen som sker riskerar dem att utkonkurreras. Det kan vara en av anledningarna som arbetsbelastningen inte går att styra eftersom arbetet måste fortsätta oavsett om det pågår en hög arbetsbelastning eller inte för de anställda. Aaker och McLoughlin (2010) menar på att marknaden är dynamisk till sin karaktär och det är väsentligt för företag att anpassa sig till den.

Chef 1 menar på att det finns många återhämtningsmöjligheter på arbetsplatsen för de anställda och de vill uppmuntra personal till att ta pauser och lunch. Detta skulle kunna vara en indikator på ökat ett behov att sakta in enligt Honorés (2004) teori samt Hansson (2016). Dock menar medarbetarna på organisation 2 att de inte utnyttjar vilorummet eller att de inte tar särskilt många raster, snarare mikropaus. Honoré (2004) förklarar att de anställda ställer idag få krav på verksamheter med anledning till oron att mista jobbet. Det skulle kunna gå i linje med att de anställda inte utnyttjar möjligheterna till återhämtning och rast är det inget som utnyttjas eftersom de är oroliga att förlora jobbet. Enligt medarbetare 2 och 4 anser dem att återhämtning är viktigt och behövligt om det varit är hektiskt period. Brody (2000) förklarar att återhämtning kan påverka prestationen positivt.

5.7 Motivationen till arbetet

Att motivationen påverkar hur de presterar var alla intervjuobjekt eniga om. Den största anledningen till varför motivationen påverkar hur de presterar var eftersom motivationen gör att de är mer drivna till att göra arbetsuppgifterna vilket då oftast bidrar till ett bättre resultat. Detta kan jämföras med Bolman och Deals (2015) teori om hur motivationen kan påverka

prestationen, där motivationen gånger förmågan resulterar i prestation. Motivationen är alltså en del som påverkar prestationen.

De faktorer som påverkade hur medarbetarnas motivation varierade. Medarbetare 1 och 4 menade på att intressant ämnen påverkar deras motivation positivt samt för medarbetare 2 upplever han högre motivation när han får bidra med egna idéer eller när han presterar väl. Kollegorna samt delaktighet kan påverka medarbetare 3s motivation till det bättre. Dessa anledningar till ökad motivation går i linje med vad Bolman och Deal (2015) skriver om vad som påverkar arbetsmotivationen vilket då är inre faktorer i form av prestation, ansvar och uppskattning som påverkar arbetsmotivationen till ökad produktivitet. Cheferna svarade att delaktighet, prestation samt utvecklande uppgifter ökade deras motivation vilket också kan länkas med de inre faktorer som påverkar motivationen enligt Bolman och Deal (2015).

Bolman och Deal (2015) skriver att de yttre faktorer som arbetsvillkor samt företagspolicy påverkar ett företags produktivitet sämre vilket stämmer överens med att medarbetare förklarade att skriva om ett tråkigt ämne innebär sämre motivation.

5.8 Tidens påverkan på beslut

Beslut som fattas inom organisation 1 och 2 medger både medarbetare samt chefer att det inte alltid finns tid till att fatta genomtänkta beslut vilket kan innebära både nackdelar och fördelar menar dem. Utifrån ett chefsperspektiv menar chef 2 att branschen präglas av sekundbeslut vilket kan bekräftas av Czarniawska (2015). Hon menar på att nyhetsflödet idag har accelererat i takt och att nyhetsbyråer räknar nyhetstid i millisekunder.

Snabba beslut kan innebära konsekvenser inför publicistiska beslut om det inte har funnits tillräckligt med tid för att ta ett genomtänkt beslut menar chef 2. Hur fort ett beslut tas menar chef 1 påverkar hur stora felmarginaler det kan bli. Detta är i linje med vad Perlow et al. (2002) forskningsresultat där forskarna menar på att tidspress kan hämma intagningen av information eller att uppgifterna som ska utföras drabbas negativt av tidspress samt Reynolds (2013).

Däremot menar medarbetare 4 samt chef 2 att alla beslut inte måste fattas snabbt, det finns olika situationer samt arbetsuppgifter som kräver ett snabbt agerande. De flesta respondenterna var dock eniga om att de har rutin av att kunna ta snabba beslut, som journalist eller när man arbetar inom nyhetsbranschen har man erfarenhet av att fatta snabba beslut vilket innebär att det inte ofta blir felaktiga beslut eller att det följer negativa konsekvenser. Perlow et al. (2002) nämner inget i sin forskning av denna typ av resultat, där personer kan tränas att fatta snabba beslut korrekt utan fokuserar mer på beslutsfattandet i sig.

Chef 1 menar dock på att mer tid behöver inte innebära bättre beslut, vissa gånger kan ett snabbt beslut innebära rätt beslut. Denna typ av resultat går emot Durham et al. (2000) forskning som menar på att snabba beslutsprocess leder till ytliga informationssökningar samt

dålig kvalitet på arbetet.

Gemensamt menade alla intervjuobjekten på att det finns fördelar med att fatta snabba beslut. Chef 2 menade på att fördelen med att fatta snabba beslut innebär att då kan nyheter publiceras snabbt. Medarbetare 1 och 3 ansåg att snabba beslut innebär effektivitet, att få saker och ting gjorda. Denna typ av effektivitet menar Perlow et al. (2002) samt Durham et al. (2000) på att tidspress kan vara fördelaktigt vid intagning av information eftersom man samlar då in informationen mer effektivt under tidspress.

5.9 Arbetsituation och arbetsbelastning

Honoré (2008) samt Grey (2009) menar på att arbetsituationen och arbetsbelastningen har förändrats på senare tid i form av ständiga förändringar. En tydlig koppling utifrån empiriskt resultat kunde fås genom respondenternas kommentarer om arbetsbelastningen och arbetsmetoden som de anser har förändrats sedan tidigare. Chef 1 menar exempelvis på att det är många tjänster som har försvunnit hos de stora nyhetsredaktionerna, färre personer idag kan utföra mer. Anledningen till att färre kan göra mer idag menar chef 1 beror på teknologins utveckling eftersom all information finns nu mer lättillgänglig och på så sätt blir arbetet mer effektivt. Både Czarniawska (2015) samt Gregg (2011) för detta resonemang vidare, att teknologin har medfört en acceleration i användandet.

Däremot råder det delade meningar om arbetsbelastningen har ökat både inom organisationernas respondenter samt jämförelsen mellan organisation 1 och 2. Arbetsmetoden har enligt chef 1 förändrats men arbetsbelastningen har inte ökat vilket motsäger vad Czarniawska (2015) påstår om nyhetsförmedlare, hon menar på att de hanterar större mängd information nu är förr. Enligt resterande respondenter har arbetsbelastningen möjligtvis inte ökat genom att de utför andra arbetsuppgifter än vad som faktiskt ingår inom deras position utan den har snarare ökat i form av ökade publiceringar samt att det förväntas att anställda besitter mer kunskaper. Detta påstår också Honoré (2004), att det förekommer att fler krav ställs på yrken och därmed ökar arbetsbelastningen. Samt är det i linje med Czarniawskas (2015) teori om det ökade intensiva nyhetsflödet.

5.10 Tabellöversikt – Teori och empiri

En kortfattad sammanfattning över ovanstående analys

	Medarbetare 1	Medarbetare 2	Medarbetare 3	Medarbetare 4
Tidspress påverkar prestationen negativt	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja (ibland)</i>
Tidspress påverkar prestationen	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja (ibland)</i>

positivt				
Återhämtning påverkar prestationen positivt	<i>(Ingen uppfattning)</i>	<i>Ja</i>	<i>(Ingen uppfattning)</i>	<i>Ja</i>
Arbetet kräver återhämtning	<i>(Ingen uppfattning)</i>	<i>Ja (Vid vissa fall)</i>	<i>(Ingen uppfattning)</i>	<i>Ja</i>
Motivationen påverkar prestationen	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>
Snabba beslut kan påverka arbets kvalitén sämre	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>
Arbetsbelastningen har ökat	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>
Upplever stress/utmattning på grund av tidspress	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>

	Chef 1	Chef 2
Tidspress påverkar prestationen negativt	<i>Nej</i>	<i>Ja</i>
Tidspress påverkar prestationen positivt	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>
Återhämtning påverkar prestationen positivt	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>
Arbetet kräver återhämtning	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>
Motivationen påverkar prestationen	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>
Snabba beslut kan påverka	<i>Ja</i>	<i>Ja (Vid vissa typer av beslut.)</i>

arbetskvalitén sämre		
Arbetsbelastningen har ökat	<i>Nej</i>	<i>Ja (På arbetsledare och chefer. Möjligtvis för medarbetare också.)</i>
Upplever stress/utmattning på grund av tidspress	<i>Nej</i>	<i>Nej</i>

6. Slutsats

6.1 Forskningsresultat

Utifrån denna studie är det tydligt att det råder ett hastighetskrav inom nyhetsbranschen där fler publiceringar görs än tidigare. Däremot råder det olika intensitet i hastighetskrav på de olika organisationerna samt beroende på vad man har för arbetsposition i företaget. Det rådande hastighetskravet påverkar, utifrån detta resultat, medarbetarna mer påtagligt än för cheferna. Det är en viktig slutsats eftersom det tyder på att de anställda i en organisation påverkas olika av omgivande omständigheter.

En annan slutsats utifrån resultatet är att tidspress ses som både fördelaktigt och ofördelaktigt. Vilket tidigare forskning också menar på. Tidspress innebär effektivitet vilket medför att de får saker och ting gjorda vilket utifrån både chefsperspektivet samt medarbetarperspektivet ses som fördelaktigt. Vilket inte är särskilt förvånansvärt eftersom om de anställda inte bidrar till lönsamhet blir det svårt för ett företag att överleva. Från en journalist eller reporters perspektiv kan de då vara en fördel att ha en tidsram eftersom det finns oändligt med tillgänglig information och skrivandet är ingen begränsad form. Dock innebär tidspress något negativt för medarbetarna i form av exempelvis stress men det berodde också troligtvis på hur man fungerar som person. Eftersom det var skillnader i resultatet kan det vara en indikator på att vi människor hanterar och upplever tidspress olika. Vi ser på tid och tidspress olika vilket gör att vi reagerar och hanterar denna faktor olika.

Jag kunde se en antydning i ett behov av att sakta in eftersom det fanns möjligheter till återhämtning på ena organisationen men det var upp till var och en att ta tag i detta trots arbetsledningen uppmuntrade till återhämtning. Eftersom nyheter är något organisationerna inte kan styra kan de heller inte styra arbetsbelastningen vilket gör att det blir svårare med möjligheter till återhämtning trots att behovet finns. Som journalist är detta yrket relativt efterfrågat kan det vara så att de anställda inte vågar ställa några krav och därför inte tar sig tid till återhämtning oavsett behov.

Vid resultatet angående tidspress och beslut fann jag att det nödvändigtvis inte behöver vara något negativt med tidspress utan i denna bransch är det nödvändigt och oundvikligt att inte fatta snabba beslut vilket journalister och reportrar även lär sig hantera. Detta gör då att tidspressen är en konstant faktor och de lär sig hantera beslut inom den tidsram som finns. Dock menade de flesta respondenter på att felaktiga beslut kan vara en konsekvens av att snabba beslut fattas och att de hade önskat mer tid till att fatta beslut. Jag fann även bevis på att mer tid till ett beslut innebär inte alltid ett bättre beslut. Detta kan bero på att de har lärt sig analysera och fatta liknande beslut i tidspressad situation.

- Hur påverkar organisationens syn på tid de anställdas prestation?

Utifrån empiriresultatet kunde jag enkelt skilja på organisationernas syn på tid då organisation 1s respondenter menade på att tidspressen är konstant och enligt medarbetare 1

påverkar det hennes prestation. Däremot visade resultatet från organisation 2 att tidspress råder men inte i lika stor grad då respondenterna svarade att tidspress råder men inte varje dag. Endast två av medarbetarna förklarade då att tidspressen kunde påverka deras prestation, resterande nämnde inget alls om prestation och tidspress. Detta resultat gav mig svaret att hur organisationer ser på tid kan ha betydelse för hur de anställda presterar. Dock behöver inte fallet alltid vara så beroende på hur individen ser på och uppfattar tid. Däremot menade de alla på att motivationen påverkade hur de presterar. En av anledningarna till detta utfall kan varit då tidspressen inte sågs som ett alternativ eftersom det är en faktor de anställda inte kan rå för, att arbeta som reporter eller journalist innebär att tidspress är något oundvikligt.

Det är svårt att säga vilka konsekvenser hastighetskravet medför eftersom mycket beror på hur individer hanterar och upplever tid. Vissa medarbetare menade på att stress och utmattning kunde vara en effekt av tidspressen men utbrändhet eller sjukskrivningar har de inte varit med om. De konstateras dock att nyhetsbranschen är en riskbransch där utbrändhet är vanligt vilket då kan vara en indikator att branschen är på väg mot en ohållbar utveckling då de också menar på att tempoökningen i samhället är relativ ny. Enligt vissa av respondenterna har nuvarande hastighetskrav inte existerat inom branschen särskilt länge vilket kan vara anledningen till att dess effekter ännu är svårt att definiera. Slutligen gav dock resultatet bevis på att arbetsbelastningen hade ökat betydligt både för medarbetare och arbetsledare.

6.2 Metodutvärdering

Då vald metod var en kvalitativ studie var det svårt att finna ett generaliserbart resultat. Däremot hade det varit mer fördelaktigt att intervjua flera organisationer och fler medarbetare för att få ett bredare underlag till min forskningsfråga. Åtminstone fler medarbetare från organisation 1 för att få ett mer jämförelsebart resultat mellan de två organisationerna.

Eftersom forskningsfrågan ämnar undersöka organisationens syn på tid hade det varit fördelaktigt att ställa intervjufrågor som riktar sig mot organisationen, hur organisationen ser på tid och inte cheferna. Däremot svarade cheferna många gånger på frågorna utifrån organisationens perspektiv, det gjorde dessutom medarbetarna i vissa fall.

6.3 Förslag till fortsatt forskning

Eftersom journalistyrket präglas av tid hade det varit intressant att studera andra branscher och organisationer för att se om det finns skillnad i branscher, eller om det är liknande princip där oavsett om tiden är en faktor eller inte. Det hade dessutom varit intressant att på individnivå mer ta reda på hur de hanterar tid, om det finns stora skillnader.

7. Referenser

Aaker, David A. McLoughlin, Damien D. 2010. *Strategic Market Management Global Perspectives*. Upplaga 1:1. John Wiley Sons.

Arocena, Pablo. Nuñez, Imanol. 2014. Depression affecting work performance: gender differentials across occupations. *International Journal of Manpower* 35(3) 250-266. doi: 10.1108/IJM-04-2014-0090 (Hämtad 2017-06-03).

Bolman, Lee G. Deal Terrance E Deal. 2015. *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Upplaga 5. Lund: Studentlitteratur AB.

Brody, Jane E. 2000. Personal Health; New Respect for the Nap, A Pause That Refreshes. *The New York Times*. 4 januari.
<http://www.nytimes.com/2000/01/04/health/personal-health-new-respect-for-the-nap-a-pause-that-refreshes.html> (Hämtad 21 april 2017).

Bryman, Allan. Bell, Emma. 2013. *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Upplaga 2:2. Stockholm: Liber AB.

Crook, T, Russel. Combs, James, G. Ketchen, Jr David, J. Todd, Samuel, Y. Woehr, David, J. 2011. Does Human Capital Matter? A Meta-Analysis of the Relationship Between Human Capital and Firm Performance. *Journal of Applied Psychology* 96(3) 443– 456. doi: 10.1037/a0022147 (Hämtad 2017-06-03)

Czarniawska, Barbara. 2015. *En teori om organisering*. Upplaga 2:1. Lund: Studentlitteratur AB.

Durham, Cathy C. Locke, Edwin A. Poon, June M L. McLeod, Poppy L. 2000. Effects of Group Goals and Time Pressure on Group Efficacy, Information-Seeking Strategy, and Performance. *Human Performance* 13(2): 115-138.
http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327043hup1302_1 (Hämtad 2017-06-03).

Forssblad, Mari. 2017. Långa sjukskrivningar ökar igen. *SVT Nyheter*. 5 februari
<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/langa-sjukskrivningar-okar-igen> (Hämtad 4 maj 2017)

Försäkringskassan. 2015. *Stress vanligaste orsaken till sjukskrivning*. Pressmeddelande
<https://www.forsakringskassan.se/> (Hämtad 21 maj 2017)

Gregg, Melissa. 2011. *Work's Intimacy*. Polity press.

Grey, Chris. 2009. *En mycket kortfattad, ganska intressant och någorlunda billig bok om att studera organisationer*. Upplaga 1:2. Lund: Studentlitteratur AB.

- Hansson, Anna. 2016. Så minskar företag som Google stress på jobbet. *Chef*. 6 april. <https://chef.se/sa-minskar-foretag-som-google-stress-pa-jobbet/> (Hämtad 21 april 2017)
- Honoré, Carl. 2004. *In praise of Slow, How a Worldwide Movement is Challenging the Cult of Speed*. Orion Books.
- Molinder, Birgitta. 2004. *Hälsofrämjande faktorer på arbetsplatsen*. Göteborgs universitet. <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/23394> (Hämtad 2017-06-04)
- Johnsson, Per. 2015. Sverige klättrar på lista över välmående länder. *Svenska Dagbladet*. 4 nov. <https://www.svd.se/sverige-klatrar-pa-lista-over-valmaende-lander> (Hämtad 4 maj 2017).
- Lind, Rolf. 2014. *Vidga vetandet - En introduktion till samhällsvetenskaplig forskning*. Upplaga 1:2. Lund: Studentlitteratur AB.
- Lindvall, Jan. 2011. *Verksamhetsstyrning - Från traditionell ekonomistyrning till modern verksamhetsstyrning*. Upplaga 2:2. Lund: Studentlitteratur AB.
- Hållbar utveckling*. Nationalencyklopedin. <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/enkel/hallbar-utveckling> (Hämtad 27 april 2017)
- Perlow, Leslie A. Okhuysen, Gerardo A. Repenning, Nelson P. 2002. The Speed Trap: Exploring the Relationship between Decision Making and Temporal Context. *The Academy of Management Journal* 45(5): 931-955. doi: 10.2307/3069323 (Hämtad 2017-06-03).
- Reynolds, Siimon. 2013. 4 Ways To Work Much Faster - Without Sacrificing Quality. *Forbes*. 6 november. <https://www.forbes.com/sites/siimonreynolds/2013/11/06/4-ways-to-work-much-faster/#2a51161c78c7> (Hämtad 21 maj 2017).
- Roskes, Marieke. Elliot, Andrew J. Nijstad, Bernard A. De Dreu, Carsten K. W. 2013. Time Pressure Undermines Performance More under Avoidance Than Approach Motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin* 39(6): 803-813. doi: <https://doi.org/10.1177/0146167213482984> (Hämtad 2017-06-03).
- Roxburgh, Susan. 2004. "There Just Aren't Enough Hours in the Day": The Mental Health Consequences of Time Pressure. *Journal of Health and Social Behavior* 45: 115-131. doi: <https://doi.org/10.1177/002214650404500201> (Hämtad 2017-06-03).
- Schraub, Eva Maria. Turgut, Sarah. Clavairoly, Vera. Sonntag, Karlheinz. 2013. Emotion Regulation as a Determinant of Recovery Experiences and Well-Being: A Day-Level Study. *International Journal of Stress Management* 20(4) 309 –335. doi: 10.1037/a0034483

(Hämtad 2017-06-03).

Stjernström Roos, Ingrid. 2014. *Stress*. Vårdguiden. <https://www.1177.se/Vastra-Gotaland/Fakta-och-rad/Sjukdomar/Stress/> (Hämtad 27 april 2017).

Sundberg, Marit. 2015. Dramatisk ökning av stressrelaterade sjukskrivningar. *Dagens nyheter*. 1 april. <http://www.dn.se/ekonomi/dramatisk-okning-av-stressrelaterade-sjukskrivningar/> (Hämtad 2017-06-04)

Uppslaget Samhällsekonomi – Så skapas välfärd. 2013. Svenskt Näringsliv. S. 1-24. 21 oktober. https://www.svensktnaringsliv.se/material/skolmaterial/uppslaget-samhallsekonomi_572025.html (Hämtad 2017-06-03).

Müllerström, Berit. Bergström, Åsa-Pia Järliden. Bergold, Joa. 2017. Sverige måste ha råd med välfärd i världsklass. *SVT Nyheter*. 2 Jan. <https://www.svt.se/opinion/lo-texten> (Hämtad 4 maj 2017).

Serie Mitt Sverige – Fritid. 2005. UR Skola. <https://urskola.se/Produkter/100320-Mitt-Sverige-Fritid> (Hämtad 4 maj 2017).

8. Bilaga 1

1. Tidspress

- Hur ofta känner du tidspress på ditt arbete? (Om du känner tidspress)
- Kan du se fördelar med tidspress? Alternativt nackdelar?
- Kan du se fördelar med utebliven tidspress alternativt nackdelar?

2. Prestation

- Känner du att du har alla förutsättningar som krävs för att kunna prestera väl på arbetet? (Saknar du något som påverkar att du kan prestera, något du själv kan påverka eller din arbetsplats mm.)
- Vilka/vilken faktorer påverkar din prestation negativt?
- Vilka/vilken faktorer påverkar din prestation positivt?
- Känner du press att prestera?

3. Arbetstempo

- Hur ofta är arbetstempot högt? (om det är högt)
- Hur ofta är arbetstempot lågt? (om det är lågt)
- I vilket tempo föredrar du att arbeta i ett tempo på en skala 1-5, där 1 är långsamt, 3 är lagom och 5 är högt tempo?

4. Stress

- Känner du dig stressad och/eller utmattad någon gång på jobbet?

- Om ja, hur ofta och i vilket/vilka sammanhang?
 - Har du någon gång blivit sjukskriven till följd av detta? Eller behövt tagit ledigt från arbetet?
5. Återhämtning
- Finns det möjligheter att till återhämtning på arbetet? (Exempelvis vilorum eller dylikt)
 - Vid perioder där arbetsbelastningen är högre än andra perioder, följer en lugnare period efter eller går det inte att styra?
 - Hur många gånger under dagen finns det tid till att ta raster?
 - Känner du dig utvilad när du kommer till jobbet?
 - Vad kan det bero på?
6. Motivation
- Hur motiverad är du till ditt arbete på en skala 1-5 där 1 är lite motiverad och 5 är jättemotiverad.
 - Vad kan påverka att du känner mer motivation för arbetsuppgifter alternativt mindre motivation?
 - Tror du att din motivation påverkar hur du presterar?
7. Beslut
- Känner du att du alltid har tid att fatta genomtänkta beslut?
 - Ser du fördelar med att fatta snabba beslut alternativt nackdelar?
8. Yrket
- Utför du ofta arbetsuppgifter som inte egentligen går inom ramen för din arbetsposition?
 - Kan du se skillnader i arbetsbelastning från när du började på arbetsplatsen jämförelsevis med nu? Mer eller mindre?
 - Hur upplever du din arbetssituation just nu? Rolig, lugn, stressigt, utmanande, kreativt, påfrestande osv.
 - Händer det att du tar med dig arbetet hem?