

# FASTLANCERNE

RUC

En undersøgelse af fænomenet faste freelancere, deres position og journalistiske praksis på danske nyhedsmedier.

Forår 2021  
Speciale Journalistik

Anders Christian Hovgaard	57867
Anna Secher Druebjerg Hansen	57127
Narin Frausing Korkmaz	57607

Vejleder: Naimah Hussain

Antal tegn: 222.070

(...) journalism schools need to become entrepreneurial incubators, teaching their students that **the only certainty in the news industry right now is uncertainty** and that students must be prepared to live in a period of extended employment limbo (...)

(Anderson 2014: 65)

---

## Abstract

Critics indicate that the increasing use of freelance journalists in the news media industry leads to more precarious tendencies and a lack of quality and integrity in news media. Being a part of the industry ourselves, we have met a different kind of atypical worker: the permanent freelance journalist (in Danish, a *fastlancer*), who solely works for a single news media and is counted as a part of the editorial workflow but with precarious working conditions.

This master's thesis investigates how permanent freelancers' insecure working conditions position them at the Danish news media and how it affects the journalism practice. The study is based on qualitative interviews with 12 permanent freelancers who work for five national Danish news media. To examine the field of research, we use Pierre Bourdieu's field theory in combination with Guy Standing's characteristic of the precariat.

Despite being a part of the editorial workflow and contributing equally to deliver the same news product as the permanently employed journalists, the working conditions of the permanent freelancers do affect their journalism practice. They do not have the same opportunities to develop their journalism, do research nor investigational journalism as permanent employees which can possibly put the quality of the journalism at stake in the future. However, their precarious situation can also increase their productivity and the quality of journalism as they feel the need to be even more careful and focused on their journalism practice to secure their future in the news media industry.

# Indholdsfortegnelse

<b>1. Indledning</b>	<b>6</b>
<b>2. Vores undersøgelse</b>	<b>9</b>
<b>3. Freelancer og fastlancer</b>	<b>11</b>
3.1 Den akademiske litteratur	11
3.2 Hvad er en freelancer?	12
3.2.1 Medieudviklingen og den selvstændige freelancejournalist	12
3.2.2 Freelancejournalistens arbejdsvilkår og usikkerhed	13
3.2.3 Freelancejournalisten og den journalistiske kvalitet	15
3.2.4 Den frie, selvstændige freelancer?	16
3.3 Hvor er den fast tilknyttede freelancer?	17
3.3.1 Fastlanceren i litteraturen	18
3.4 Hvad er en fastlancer?	20
3.4.1 Fastlancerens arbejdsvilkår	20
3.4.2 Den traditionelle freelancer og fastlanceren	21
3.4.3 Der er mange fastlancere	22
3.4.4 Man begynder som fastlancer	23
3.4.5 Vores definition af fastlanceren	23
<b>4. Teori</b>	<b>25</b>
4.1 Bourdieus begrebsapparat	25
4.1.1 Introduktion	25
4.1.2 Felter og kapitaler	26
4.1.3 Habitus	29
4.1.4 Doxa	30
4.1.5 Hvad tager vi med videre?	31
4.2 Standing og prekariatet	32
4.2.1 Introduktion	32
4.2.2 Prekarisering af arbejdsvilkår	32
4.2.3 Ungdommen og prekariatet	37
4.2.4 Hvad tager vi med videre?	38
4.3 Supplerende litteratur	38
<b>5. Metode</b>	<b>39</b>
5.1 Undersøgelsen i coronapandemiens skygge	39
5.2 Vores egen rolle i genstandsfeltet	40
5.2.1 Vi er fastlancere	40

5.2.2	Fravalg af autoetnografi	41
5.3	Metodevalg	41
5.3.1	Valg af semistruktureret livsverdensinterview	41
5.3.2	Til- og fravalg af medier	44
5.3.3	Valg af interviewpersoner	45
5.3.4	Fravalg af interviewpersoner	47
5.3.5	At interviewe som forsker vs. journalist	47
5.3.6	Når fastlancere interviewer fastlancere	48
5.3.7	Refleksion-over-praksis	50
5.3.8	Fravalg af observationsstudier	51
5.3.9	Anonymitet og fortrolighed	51
5.4	Interviewguide	52
5.4.1	Forskningstemaer	52
5.4.2	Justering af interviewguide	53
5.4.3	Transskription	54
5.5	Tematisering	54
5.5.1	Kodning	54
<b>6.</b>	<b>Analyse</b>	<b>56</b>
6.1	Hierarki	56
6.1.1	Nye agenter i feltet	56
6.1.2	Arbejdsvilkår former journalisters praksis	59
6.1.3	Betydning af anerkendelse	66
6.1.4	Delkonklusion	73
6.2	Udvikling af journalistisk praksis	73
6.2.1	Fastlancerne mangler mulighed for udvikling	73
6.2.2	Redaktionelt ansvar giver ikke bedre vilkår	81
6.2.3	Delkonklusion	83
<b>7.</b>	<b>Diskussion</b>	<b>84</b>
7.1	Er fastlancerne faste eller frie?	84
7.2	Fremtiden med flere fastlancere	86
7.3	Den ultimative konsekvens er exit	90
<b>8.</b>	<b>Konklusion</b>	<b>94</b>
<b>9.</b>	<b>Litteraturliste</b>	<b>96</b>
Bøger og forskningsartikler		96
Artikler og hjemmesider		98
<b>Bilagsoversigt</b>		<b>99</b>



---

## 1. Indledning

Da fagforeningen Dansk Journalistforbunds medlemmer mødtes til delegeretmøde i 1998, proklamerede daværende formand Lars Poulsen følgende: “En af vore helt store udfordringer er det voksende antal freelancere, projektansatte og andre former for løse ansættelser med de faglige problemer, der følger i kølvandet.” (Journalisten 1999). Over 20 år senere lyder nogenlunde samme budskab fra den nuværende formand, Tine Johansen<sup>1</sup>:

At kæmpe for bedre vilkår for den voksende gruppe af ‘atypisk beskæftigede’ er den vigtigste opgave for DJ i de her år. (...) Den samlede gruppe af ikke-fastansatte har været stigende de seneste mange år og tæller i dag anslået hver fjerde af DJ’s medlemmer. Når mediernes økonomiske ramme er usikker, opstår der også flere løse ansættelser. Man kan sige, at usikkerheden presses nedad. (Bilag 16)

Rapporten *Fagenes Fremtid* konkluderer også, at antallet af midlertidigt ansatte i mediebranchen stiger (Schultz Jørgensen 2019: 20). Andelen af freelancere, selvstændige, midlertidigt eller deltidsansatte er oppe på næsten 28 pct. af Dansk Journalistforbunds medlemmer i den erhvervsaktive alder (ibid.). Desuden beskriver forskningsprojektet *Media for Democracy Monitor 2020*, at selvom jobsikkerheden i Danmark generelt er højere end i andre lande, observeres en øget brug af freelancere og korttidsansættelser både i Danmark og på tværs af Europa (Euromedia Research Group 2020: 13).

Meget international videnskabelig litteratur har beskæftiget sig med de traditionelle freelancere, som kan betragtes som selvstændige erhvervsdrivende (bl.a. Mathisen 2019a; 2019b; Cohen 2015; Norbäck og Styhre 2019). Vi har også selv oplevet på journalistuddannelsen på Roskilde Universitet, hvordan freelancejournalister typisk omtales som erhvervsdrivende, der tjener deres penge på projekter for en række forskellige mediekunder. Men efter vores eget møde med den journalistiske branche står det klart for os, at der er en gruppe af løst tilknyttede journalister – ofte unge – som endnu ikke har fået meget

---

<sup>1</sup> Vi har haft en løbende dialog med Dansk Journalistforbund. Det har resulteret i en samlet udtalelse i en mail fra formand Tine Johansen om fagforeningens syn på og kendskab til fastlancere. Mailen er vedlagt som bilag.

opmærksomhed fra hverken journalistuddannelser eller akademisk litteratur. Det er *fastlancerne* – freelancere, som arbejder fast for ét medie, men ikke har faste timer. Vi er selv en del af denne gruppe, og det er blevet tydeligt for os, at denne ansættelsesform er et underbelyst område af journalistisk arbejde: Flere steder i branchen kaldes de netop fastlancere, men i forskningslitteraturen optræder de sjældent, og de udgør dermed et hul i vores viden om det journalistiske arbejdsmarked og ansættelsesformers betydning for dansk journalistik. Med henvisning til tidligere citat fra Anderson (2014), der hævder, at journalistuddannelserne må lære de studerende, at den eneste sikkerhed i nyhedsbranchen er usikkerheden, og at de uddanner sig til en fremtid i “employment limbo” (Anderson 2014: 65), må et fokus på fastlancere dermed siges at være relevant.

Det er svært at sætte tal på, hvor stor en gruppe der præcis er tale om. Hvert år modtager Dansk Journalistforbund lønstatistikker fra de store medier, herunder DR og TV 2, men statistikkerne omfatter primært fastansatte og tidsbegrænset ansatte, de såkaldte TBA’ere. Fastlancere på freelance- eller vilkårskontrakter og nul timerskontrakter tælles sjældent med, og der er derfor ikke en klar opgørelse over, hvor mange journalister der er ansat på denne slags vilkår i den danske mediebranche<sup>2</sup>. Men med afsæt i vores egne erfaringer som fastlancere på forskellige arbejdspladser i den danske mediebranche samt samtaler med både journalistforbundet, medier og andre journalister er fornemmelsen, at fastlancerne spiller en væsentlig rolle i produktionen af journalistik på danske nyhedsmedier. Det betyder, at meget af den nyhedsjournalistik, der hver dag kan læses på danske nyhedsmediers websider eller ses og høres i tv- og radioudsendelser, er bedrevet af journalister på løse kontrakter. Derfor finder vi interesse i at undersøge, hvad fastlancernes arbejdsvilkår har af betydning for udførelsen af journalistikken.

Man kan på den ene side forestille sig, at den løse tilknytning udløser en mindre grad af loyalitet over for arbejdspladsen, ligesom det kan betyde, at fastlancerne måske får sværere ved at sætte historier i gang, opbygge kildenetværk og bidrage til udviklingen af historier på længere sigt. Omvendt rummer den løse tilknytning til arbejdspladsen en stor grad af fleksibilitet, som kan tænkes at være til gavn for journalisterne. Man kan arbejde og tage fri, når man vil, og det kan måske øge motivationen og arbejdsmoralen, når man endelig er på arbejde. Måske er bestræbelserne på at være attraktiv for mediet – eksempelvis ved at jagte

---

<sup>2</sup> Vi har forsøgt at indhente tal for antallet af fastlancere fra både medier og Dansk Journalistforbund. De få data, det er lykkedes at indsamle, har været behæftet med for stor usikkerhed til, at de har været meningsfulde at bruge.

de bedste kilder eller skrive de skarpeste rubrikker – med til at skærpe kvaliteten af det journalistiske produkt? Måske udløser fleksibiliteten mere gåpåmod, kreativitet og arbejdsiver? Man kan også spørge, om ansættelsesform og -vilkår overhovedet betyder noget som helst for journalistikken? Lars Poulsen bedyrede i 1998, at der ville følge faglige problemer i kølvandet på flere midlertidige ansættelser – men fik han ret? Det undersøges med følgende problemformulering:

**Hvilken betydning har fastlanceres position og arbejdsvilkår på danske nyhedsmedier for den journalistiske praksis?**

*Med følgende underspørgsmål:*

- Hvordan positioneres fastlancerne på nyhedsmedierne?
- Hvordan påvirker fastlanceres arbejdsvilkår deres journalistiske praksis?



---

## 2. Vores undersøgelse

Dette speciales undersøgelse af fastlanceres position, arbejdsvilkår og deres journalistiske praksis baserer sig på kvalitative interview med 12 faste freelancere, der er ansat som løst tilknyttede hos fem store danske nyhedsmedier: DR, TV 2, Ritzau, Ekstra Bladet og B.T. Vi har foretaget interviewene i marts 2021.

Undersøgelsen har til formål at producere viden om en ansættelsesform, der er underbelyst i den danske journalistikforskning, selvom den efterhånden kan betragtes som en naturlig del af større danske medieorganisationer. Derfor undersøges det, hvad ansættelsesformen betyder for den journalistiske praksis. Vi vil med udgangspunkt i elementer af Pierre Bourdieus forfatterskab anlægge et feltteoretisk perspektiv på de strukturer, der omgiver fastlancerne, og som de navigerer i. Vi distancerer os dermed også fra en undersøgelse af det journalistiske produkt, men er i stedet interesserede i at trække på dele af det sociologiske metoderepertoire, der med sine værktøjer kan hjælpe os med at anskue og belyse den daglige journalistiske praksis (Willig 2011: 82).

Derudover vil vi trække på elementer af Guy Standings teori om *prekariatet* til en undersøgelse og forståelse af de interviewedes usikkerhed i arbejdslivet, der tilhører den gruppe af freelancere, vi undersøger. Vi vil dog først redegøre for freelancebegrebet, og hvad der tidligere er skrevet om freelancejournalister i den akademiske litteratur for at kunne implementere begrebet *fastlancer*. Det sker med henblik på at kunne definere, hvordan vi kan betegne vores interviewpersoner i denne undersøgelse.

Vi gør altså brug af teori og begrebsafklaringer som en del af vores forforståelse i genstandsfeltet, og dermed anlægges vi en abduktiv tilgang, idet vi veksler mellem vores forforståelser, teori og empiri. Det er i den forlængelse værd at notere sig, at empirien og denne viden baserer sig på interviewpersonernes konstruktioner og opfattelser af virkeligheden og dermed ikke er endegyldig. Samtidig er det relevant at belyse vores egen position i denne undersøgelse: Dels spiller vi en rolle ift. den måde, vi behandler teori og indgår i relationerne med interviewpersonerne, dels er vi selv ansat som fastlancere hos DR, TV 2 og Ritzau<sup>3</sup>. Derfor ligger det centrale valideringskriterium for dig som læser i

---

<sup>3</sup> Vi uddyber de metodiske overvejelser vedr. dette i afsnit 5.2.1 på side 40.

gennemsigtigheden – anskueliggørelsen af vores egen rolle, begrundelsen for de valg, vi har truffet, og vores forforståelsers indvirken på de resultater, vi er kommet frem til. Dette vil vi efter bedste evne belyse gennem specialet.

---

### 3. Freelancer og fastlancer

*For at kunne skelne mellem en freelancer og en fastlancer – og for at kunne arbejde med kategorien fastlancer – vil vi først redegøre for dele af den akademiske litteratur, der arbejder med freelancefænomenet. Herefter vil vi introducere en nuancering af den gængse forståelse af at være freelancer i den danske mediebranche. Det gør vi ved at definere en begrebsafklaring af betegnelsen fastlancer – først ud fra litterære bidrag og dernæst med udgangspunkt i vores indsamlede empiri.*

#### 3.1 Den akademiske litteratur

En klassisk problemstilling i journalistikforskning er, om journalistik er en profession eller et håndværk (Willig 2011: 224). Ifølge Gravengaard (2010) består journalisters professionelle faglighed i “(...) en abstrakt, faglig viden, som er erhvervet gennem formel uddannelse, og dels af en håndværksmæssig og praktisk erfaringsviden, der består af praktiske færdigheder inden for det pågældende professionelle område.” (Gravengaard 2010: 50). Vi bevæger os i spændingsfeltet mellem praktisk og akademisk viden, når vi griber et begreb fra praksis an på videnskabelig vis. Det betyder, at i nogle tilfælde er det nødvendigt at trække på praksis, hvis ikke videnskaben tilbyder de rette ord eller beskrivelser, mens vi i andre tilfælde må inddrage teoretiske begreber og viden fra forskningens verden. For på bedste vis at kunne arbejde med et emne som vores, der udspringer af praksis, må vi trække på vores egne og vores interviewpersoners erfaringer fra den journalistiske branche, når vi skal definere begrebet fastlancer, ligesom vi nogle gange må inddrage nyhedsartikler frem for videnskabelige artikler.

Først vil vi redegøre for freelancebegrebet, der – ligesom mediebranchen – er under stor udvikling, hvorfor vi vil udfolde, definere og beskrive de opfattelser, der hører til begrebet med udgangspunkt i primært den internationale forskningslitteratur. Det sker ud fra Cohens (2015) studie af entreprenante og selvstændige journalister i kombination med skandinaviske perspektiver fra Norbäck og Styhre (2019) samt Mathisen (2019a; 2019b), som undersøger forholdene for freelancere i hhv. Sverige og Norge. Ligeledes præsenterer vi tidlige globale konklusioner om atypiske ansættelser i mediebranchen fra rapporten *The*

*Changing Nature of Work* af Walters et al. (2006), ligesom vi trækker på Deuze og Fortunatis bidrag til bogen *Managing Media Work* (2011) med beskrivelser af det atypiske ansættelser i nyhedsarbejdet.

## 3.2 Hvad er en freelancer?

Freelance, *adjective, adverb*.

doing particular pieces of work for different organizations, rather than working all the time for a single organization.

Synonym: self-employed. (Cambridge Dictionary 2021)

Slår vi begrebet freelancer op i Cambridge Dictionary, fremgår det, at en freelancer er én, der ofte arbejder for flere virksomheder og dermed ikke har én fast arbejdsgiver eller arbejdsplads. Synonymet med freelance er “self-employed” – at være selvstændig. I den internationale forskningslitteratur og hos Dansk Journalistforbund er det den gængse opfattelse af en “traditionel” freelancer i bl.a. mediebranchen, at vedkommende arbejder som selvstændig ved at sælge sine historier som produkter til medierne (Walters et al. 2006; Norbäck og Styhre 2019; Cohen 2015; Mathisen 2019b; Journalistforbundet 2021a).

### 3.2.1 Medieudviklingen og den selvstændige freelancejournalist

Allerede tilbage i 2006 fastslog Walters et al.:

The nature of work in media is changing. Employment in media has become more precarious, less secure and more intense. (...) Around the world (...) experienced senior journalists are being replaced by younger graduates who more often work in a non-permanent – or ‘atypical’ – employment relationship. (Walters et al. 2006: VI)

Det har altså længe været velkendt internationalt, at medieudviklingen medfører prekarisering og usikre arbejdsvilkår, hvor flere får “atypiske” ansættelser bl.a. som freelancere (Walters et al. 2006: 6). Norbäck og Styhre fastslår dog, at andelen af freelancere i Europa og USA er konstant stigende (Norbäck og Styhre 2019: 3). Permanente stillinger på det internationale journalistiske arbejdsmarked reduceres bl.a. i kraft af mediernes finansielle udfordringer

(med faldende indtægter) og den digitale udvikling, der fører til omkostningsreduceringer. I forsøget på at gentænke forretningsmodeller erstattes fastansatte journalister af freelancere, der med prekære arbejdsvilkår udfører produktionen af journalistikken, fordi medierne kan nøjes med at købe deres indhold uden at have dem ansat (Walters et al.: 2006; Cohen 2015; Mathisen 2019a; 2019b; Norbäck og Styhre 2019; Albæk et al. 2015; Deuze og Fortunati 2011). Mathisen fremhæver, at brugen af freelancere sikrer medievirksomhederne mere fleksibilitet, lavere omkostninger og mindre ansvar, mens de stadig får produceret indhold (Mathisen 2019b: 911, 918). Cohen peger derudover på, at antallet af fleksible arbejdstagere og en outsourcing af det journalistiske arbejde er øget med årene, fordi den digitale udvikling muliggør en freelancetilværelse. Det skyldes, at journalister i højere grad kan arbejde alle steder på alle tidspunkter, og derfor kan de også arbejde for flere arbejdsgivere (Cohen 2015: 515). Selvom der i dele af den journalistiske praksis – f.eks. blandt udenrigskorrespondenter og klummeskribenter – har været en lang tradition for freelancere, er freelancearbejdet på tværs af journalistikken øget over de seneste to årtier (Norbäck og Styhre 2019: 3). Både Deuze og Fortunati samt Mathisen fremhæver, at tendensen med at bruge freelancere stiger i newsrooms hos medier med tv og digitale platforme (Deuze og Fortunati 2011: 111; Mathisen 2019b: 911).

### **3.2.2 Freelancejournalistens arbejdsvilkår og usikkerhed**

Vi må først notere, at vi med specialet skriver os ind i en dansk kontekst og medievirkelighed. Det betyder, at man må have for øje, at de grundlæggende arbejdsvilkår, der generelt gør sig gældende i Danmark, også har en betydning for, hvordan danske freelancere er stillet. For som Albæk et al. (2015) pointerer: “De betingelser, journalister arbejder under i forskellige lande, er temmelig forskellige og kan selvsagt give anledning til, at journalisternes værdier, holdninger og arbejdsbetingelser varierer på tværs af landene.” (Albæk et al. 2015: 58). Undersøgelsen *Journalism as a precarious routinized profession* (2020) understreger, at i Danmark har den danske velfærdsmodel og den stærke fagforening med overenskomster medført, at danske journalister generelt er sikret både høje indkomster og gode arbejdsvilkår, mens jobsikkerheden generelt har været høj (Euromedia Research Group 2020: 13). Samtidig påpeger Blach-Ørsten og Willig (2016), at selvom danske nyhedsmedier har været økonomisk pressede som følge af digitaliseringen, og at det har medført afskedigelser, har den økonomiske støtte fra staten også sikret, at omvæltningerne ikke har været lige så

massive som andre steder i verden (Blach-Ørsten og Willig 2016: 30). På trods af dette udfordrer økonomien dog stadig de danske nyhedsmedier, hvilket har medført en stigende brug af freelancekontrakter hos flere nyhedsmedier og forårsaget en lavere indkomst og ringere jobsikkerhed blandt yngre journalister (Euromedia Research Group 2020: 13). Sidstnævnte er relevant at forholde sig til, idet Deuze og Fortunati i en international kontekst påpeger, at procentdelen af freelancere generelt er højere blandt nyuddannede i mediebranchen (Deuze og Fortunati 2011: 111). Så selvom danske journalister generelt arbejder under mere favorable vilkår, ses der alligevel en stigning i brugen af journalister på mere prekære arbejdsvilkår – blot prekære ift. en dansk kontekst.

I den internationale forskning, som vi har beskæftiget os med, kendetegnes freelancers arbejdsvilkår ved en række forhold, der står i kontrast til fastansættelser med sikre vilkår: korte kontrakter uden et særlig beskyttelsesnet, lave lønninger, en begrænset social sikkerhed med ofte ingen pension, ringere mulighed for at kunne planlægge fremtiden samt betaling pr. produkt frem for pr. arbejdstime – og derfor betegnes en freelanceansættelse som en prekær ansættelse (Walters et al. 2006: VI, 6f; Cohen 2015: 515, 522; Norbäck og Styhre 2019: 3, 8). Samtidig er der en øget risiko for at blive ramt af stress eller andre helbredsmæssige udfordringer (Cohen 2015: 522). Mens freelancejournalister tilpasser sig et arbejdsmarked og en mediebranche under udvikling, tilpasser forhold og vilkår på arbejdsmarkedet sig ikke på samme måde. Cohen noterer, at freelancejournalisters arbejdsvilkår medfører, at de ikke bliver betalt for alt det arbejde, som de foretager sig ifm. produktionen af en historie, såsom research, pitch af historien, redigering osv. (ibid.: 522, 525).

Det er dog værd at bemærke, at freelancelivet kan være en form for sikkerhed i en usikker verden, som Cohen skriver: Ved at vælge tilværelsen som freelancer vælger man også aktivt at tage kontrollen i en mediebranche, der er under udvikling og lider af økonomisk pres (ibid.: 527). Freelancejournalisters arbejdsvilkår kan være dét, der tiltrækker nogle journalister, fordi de oplever en større grad af journalistisk autonomi, uafhængighed og frihed – heri forståelsen af at være “free”, fri, i sit journalistiske arbejde (Walters et al. 2006: 8; Norbäck og Styhre 2019: 3, 9; Cohen 2015: 522; Mathisen 2019b: 918, 921). Når freelancejournalister ikke har én arbejdsgiver, men i stedet sælger deres historier til flere forskellige, har de nemlig mulighed for selv at kontrollere, hvilket slags arbejde de laver (Cohen 2015: 522). Dette fokus på frihed og journalistisk autonomi kan udløse spørgsmålet:



hvorfor så undersøge freelancejournalister i sammenhæng med den journalistiske praksis, hvis de føler sig uafhængige og føler, at de laver meningsfuldt arbejde? Begrundelsen skal findes i forskning, der dog viser, at freelancejournalisters arbejdsvilkår rent faktisk kan påvirke den journalistiske kvalitet.

### **3.2.3 Freelancejournalisten og den journalistiske kvalitet**

Deuze og Fortunati skriver, at hos gængse nyhedsmedier opfattes journalistikken i dag som et simpelt stykke arbejde, der kan udføres af journalister, der er fleksible, besidder mange færdigheder og er yderst bevægelige modsat tidligere, hvor journalistikken blev anset som et håndværk og en tradition, og hvor bylines var lig med prestige. De påpeger, at udviklingen i dag altså medfører, at de atypiske ansættelser – med bl.a. freelancere – svækker den journalistiske profession og kvaliteten af nyhedsjournalistikken, fordi den standardiseres og homogeniseres: “This further development of the commodification and serialization of news is related not only to strategy of cost reduction but also to the formalization of less freedom for journalists.” (Deuze og Fortunati 2011: 118). Medieudviklingen og ændringerne i mediebranchen risikerer altså at medføre en forringelse af nyhedsjournalistikens kvalitet og dermed have en negativ indflydelse på kvaliteten af det journalistiske indhold (ibid.: 117f). Samme pointe har Walters et al., der bl.a. fremhæver, at flere ansatte på usikre arbejdsvilkår kan forringe den undersøgende og kritiske journalistik, fordi freelancejournalister ikke bliver betalt for intens research eller har tiden til at lave det (Walters et al. 2006: 4f). Freelancejournalisters bekymringer for deres fremtidige ansættelser kan være definerende for, hvilken journalistik de laver, fordi de usikre arbejdsvilkår og presset heraf kan risikere at påvirke arbejdet i en sådan grad, at de kan have svært ved at koncentrere sig om det (Walters et al. 2006: VI, 4f, 18; Cohen 2015: 526). Det er samtidig Cohens pointe, at ansvaret for de strukturelle problemer, der udfordrer journalistikken og journalistikkens fremtid, påtvinges individuelle journalister – i dette tilfælde freelancejournalister (Cohen 2015: 517). Hun skriver: “Journalists are told that they must adapt because an institution central to democratic life is at stake.” (ibid.: 526). I en norsk kontekst skriver Mathisen, at hvis freelancere producerer mere og mere af det journalistiske indhold, er det vigtigt at have en diskussion om, hvordan deres arbejdsvilkår kan påvirke indholdet og mediernes samfundsrolle (Mathisen 2019a: 1010). Norbäck og Styhre fremhæver yderligere i en svensk kontekst, at

mediernes rolle som den fjerde statsmagt kun kan retfærdiggøres på baggrund af mediernes legitimitet og deres produkter – og de rejser i den forlængelse problemstillingen:

If a considerable amount of journalism is conducted by freelance journalists who are facing problems securing a liveable income, then the system that has been granted such a status in polity may have a hard time further justifying its historical role. (Norbäck og Styhre 2019: 9)

Med den stigende andel af freelancere i mediebranchen må vi altså være opmærksomme på, hvad det kan have af betydning for det journalistiske indhold og ikke mindst mediernes legitimitet; en legitimitet, der bunder i udførelsen og produktet af den journalistiske praksis. Som Mathisen fremhæver: “This changing nature of employment in journalism is important because of the role the media play in democracies.” (Mathisen 2019b: 910). Netop derfor er det relevant at se på, *hvad* det betyder for den journalistiske praksis, når flere og flere redaktionelle stillinger besættes af løst tilknyttede journalister, der erstatter de fastansatte journalister.

### **3.2.4 Den frie, selvstændige freelancer?**

Cohen fastslår to interessante pointer: Selvom de “traditionelle” freelancere opfattes som selvstændige, mener Cohen ikke, at vi reelt kan tale om selvstændige iværksættere, fordi freelancejournalister fortsat er underlagt et arbejds-, medie- og produktionsmarked, idet deres historier skal publiceres gennem eksisterende, etablerede medier på mediernes præmisser (Cohen 2015: 524f). Der er altså tale om, at freelancejournalister aldrig vil være helt “frie” og uafhængige, så længe de er afhængige af at kunne udføre arbejde for et medie og en arbejdsgiver, der sætter rammerne for, hvordan freelancejournalisterne egentlig arbejder. Dette betyder også, at arbejdsgivere og medier besidder en kontrol og magt over freelancejournalisterne (Cohen 2015: 524; Mathisen 2019b: 919). Samtidig fremhæver Cohen, at selvom mange vælger at arbejde som selvstændige freelancere med mulighed for fleksible og uafhængige arbejdsforhold, tyder noget på, at en del freelancere verden over ikke har en indflydelse på deres ansættelsesforhold, og hvorvidt ansættelsen er deltid, freelance eller kontraktbaseret (Cohen 2015: 521).

I den forlængelse er det en interessant antagelse, om det stigende antal freelancere i mediebranchen også gør, at flere bærer titlen uden at have haft valget – at en andel af freelancerne reelt set ønsker at være fastansatte frem for at være freelancere, men ikke har en mulighed, når medierne sjældent fastansætter journalister (Walters et al. 2006: 17). Med denne antagelse må vi muligvis afvige fra forståelsen af, at en freelancer altid er “fri”, fordi det manglende valg om ansættelsesforhold kan fratage frihedsfølelsen for nogle (selvom en kritiker selvfølgelig vil hævde, at alle har et valg – og at man også kunne søge væk fra en branche med usikre ansættelsesforhold). Vores egne betragtninger af og erfaringer med mediebranchen viser, at der med årene i praksis er kommet en anden definition af freelancejournalisten i mediebranchen end den selvstændige journalist, som den ovennævnte litteratur beskæftiger sig med: de fast tilknyttede freelancere, der fungerer ligesom de fastansatte journalister i det daglige, redaktionelle arbejde og kun arbejder for ét medie, men som ansættes på kontrakter med titlen “freelancer” og med usikre arbejdsvilkår. Hvis formålet med freelancejournalister – som beskrevet ovenfor – reelt set har været at erstatte den fastansatte journalist med en løst tilknyttet journalist, *fordi* freelancejournalisten kun bruges, når der købes et journalistisk produkt, er det interessant at se nærmere på den kategori af freelancere, der bliver så fast en del af redaktionen, at de i princippet ikke kan undværes i den daglige nyhedsproduktion. Medierne nedlægger faste stillinger, men skal stadig producere (nyheds)indhold – og vi har observeret ude i branchen, at medierne bliver afhængige af redaktionelle freelancere, der let kan opsiges, og som ikke skal garanteres et sikkerhedsnet, men som møder op og arbejder for det ene medie. Her kan der ikke længere være tale om, at medierne køber et produkt af en selvstændig freelancer en gang imellem; her bliver freelancerne medregnet som en del af en redaktions vagtplan og indgår derfor som en fast del af redaktionen.

### **3.3 Hvor er den fast tilknyttede freelancer?**

Selve freelancebegrebet er altså ikke nyt i mediebranchen eller i journalistikforskningen. Vi bemærker dog, at termen næsten udelukkende dækker over den type af freelancere, der sælger deres historier til flere forskellige arbejdsgivere – den selvstændige freelancer. Samme forståelse af freelanceren er vi blevet introduceret til på vores uddannelse; men i vores møde med arbejdslivet i mediebranchen kan vi konkludere, at freelancebegrebet i praksis dækker over mere end bare den selvstændige freelancer. Hos flere danske medier gøres der brug af

fast tilknyttede freelancere, der får betegnelsen faste freelancere eller – trukket sammen – fastlancere. Et begreb, der eksisterer i praksis, men som endnu ikke er særlig udbredt i den danske journalistikforskning. Det introduceres her.

### 3.3.1 Fastlanceren i litteraturen

I den danske journalistikforskning skriver Albæk et al. i bogen *Den danske journalist* (2015) kort om fastlancere. Begrebet optræder sammen med begrebet freelancer i en beskrivelse af, at de to typer af ansættelsesformer erstatter de fastansatte journalister: “Mange danske medier har skåret betragteligt ned på antallet af fastansatte journalister og benytter i stigende grad free- og fastlancere.” (Albæk et al. 2015: 14f). Senere knytter de lidt flere ord på:

Her kan det bekymre, at medieorganisationer økonomisk ser sig nødsaget til at outsource dele af produktionen og til i stigende grad at benytte freelancere eller faste freelancere (også kaldet fastlancere), dvs. selvstændige journalister uden fast ansættelsesmæssig tilknytning til medieorganisationen, og som derfor ikke indgår i et kontinuerligt professionelt samarbejde med andre, men i vid udstrækning arbejder selvstændigt. (Albæk et al. 2015: 206)

I deres beskrivelse uddybes betegnelsen fastlancer – og dermed forskellen på at være freelancer og fastlancer – ikke yderligere i bogen. Jørndrup og Rohleder (2013) nævner også begrebet i en videnskabelig artikel om udlandsredaktørers erfaringer med krigsjournalistik. Her nævnes fastlancere ifm. et interview med en redaktør fra Information, der skelner mellem “(..) et a-, b- og c-hold, hvilket refererede til et hierarki fra fuldbetalte korrespondenter over fastlancere med fast grundbeløb til rene freelancere, der betales pr. opgave.” (Jørndrup og Rohleder 2013: 181). Selvom forskellen mellem at være fastlancer og freelancer her bliver lidt tydeligere, uddybes fastlancerbegrebets betydning eller relevans ikke i den videnskabelige artikel. Det illustrerer, at det er et begreb, der stammer fra praksis og den redaktionelle hverdag, men som ikke er udvidet i den danske journalistikforskning. Det gælder for begge tekster, at det må være op til den enkelte læser at trække på egne erfaringer og viden for at forstå, hvad en fastlancer er, og hvordan fastlanceren adskiller sig fra en freelancer.

Ser vi på andet end den akademiske litteratur, nævnes fastlancer blandt flere stillingsbetegnelser i en artikel om løstansatte på dr.dk – dog også uden en egentlig definition (DR 2018). Begrebet uddybes til gengæld en smule i en artikel fra 2015 om journalistuddannelserne på Lixen.dk, hvor journalist Tinne Hjersing Knudsen betegnes som fastlancer: “(...) i nuværende stilling som fastlancer, der er et begreb, der dækker over en fast freelancer (...)” (Lixen 2015). På Dansk Journalistforbunds hjemmeside findes betegnelsen under et afsnit, der beskriver freelancers vilkår ift. sygedagpenge. Her beskrives fastlancer som en fast tilknyttet freelancer, der “(...) er lønmodtagerfreelancer, men har en mere eller mindre fast tilknytning til en eller flere opdragsgivere (...)” (Journalistforbundet 2021b). I en artikel fra 2010 i Journalisten beskrives freelancers tilværelse, hvor freelancere inddeles i seks typer – og her tager vi et skridt nærmere en betegnelse af begrebet:

Den ufrivillige freelancer er ofte en fastlancer, der i bund og grund hellere ville være fastansat. Fastlanceren eller den ufrivillige har stort set kun én stor kunde. Alle æg lægges altså i én kurv, hvilket gør freelanceren ekstra afhængig af den ene kundes gunst. Fastlanceren kan ikke identificere sig med den frie iværksætter (...). De mindst tilfredse freelancere, er ofte fast-lancerne, som egentlig gerne ville fastansættes, og som arbejder mere eller mindre, som om de var fastansatte, men uden fastansattes privilegier. (Journalisten 2010)

En fastlancer er altså fast tilknyttet et medie og har mediet som sin faste arbejdsgiver – dog uden sikkerheden, der medfølger som fastansat. Samtidig understøttes antagelsen om, at der med denne slags freelancere er tale om en gruppe, der ikke nødvendigvis selv har valgt at være freelancere, men er nødt til det, fordi der intet alternativ er hos det pågældende medie.

Den danske mediebranches stigende brug af freelancejournalister, der går fra at være selvstændige til at være mere eller mindre fast tilknyttede ét medie, gør dermed også, at vi vurderer, at der er behov for at udvide den gængse forståelse af begrebet freelancer. Vi vurderer nemlig med afsæt i erfaring med praksis, at der er forskel på at være løst tilknyttet et medie som selvstændig freelancer (med produktion af enkeltstående historier til et medie) til at bære titlen freelancer, men være fast tilknyttet det samme medie (med en fast, redaktionel arbejdshverdag). Ligesom Albæk et al. skriver, at der både findes freelancere og fastlancere, bruger DR betegnelserne “freelancer” og “faste freelancere” om løst tilknyttede journalister

på mediets intranet. Vores litteratursøgning indikerer dog, at selvom fastlancerbegrebet eksisterer og nævnes enkelte steder, er det primært forankret i en praksis hos medierne og på redaktionerne. Derfor vælger vi med dette speciale at implementere begrebet fastlancer i den danske journalistikforskning, så der kan skelnes mellem den traditionelle selvstændige freelancer og den faste freelancer – fastlanceren.

### **3.4 Hvad er en fastlancer?**

For at kunne nuancere og definere begrebet fastlancer må vi trække på den empiri<sup>4</sup>, som vi har indsamlet gennem interview med 12 fastlancere. Vores interviewpersoner er alle fast tilknyttede fem forskellige danske nyhedsmedier<sup>5</sup>, selvom de er på kontrakter, hvor de betegnes som enten freelancere, timevikarer eller journalistvikarer (Bilag 4-15). Det vidner om, at fastlancer ikke er en ansættelsesretlig stillingsbetegnelse, men derimod en mere praktisk betegnelse for en gruppe af journalister.

#### **3.4.1 Fastlancerens arbejdsvilkår**

Vores interviewpersoner har en opfattelse af, at brugen af fastlancere er mere udbredt på nyhedsredaktionerne (i newsroom) end i resten af den journalistiske branche eller på mediernes fagspecifikke redaktioner. Samtidig fortæller de, at de har observeret, at der kommer flere og flere fastlancere til modsat tidligere, hvor freelancere kun blev brugt til at dække enkelte huller i vagtplanen (Bilag 5: 22f; Bilag 9: 28; Bilag 11: 10; Bilag 13: 35; Bilag 14: 1). De fortæller, at de er ansat på multimerskontrakter, hvilket betyder, at de som hovedregel ikke er garanteret hverken et minimum eller maksimum antal timer, og dermed er hverken arbejdstager eller arbejdsgiver forpligtede over for hinanden (Bilag 5: 8; Bilag 6: 2; Bilag 8: 2; Bilag 9: 2; Bilag 10: 1; Bilag 7: 1, 8). Samtidig beskriver de, at der i deres kontrakter står, at de kan blive opsagt fra dag til dag eller med kort varsel, at de har en fast timeløn og er lønmodtagere, og at de ikke har pensionsordning gennem arbejdspladsen og deres kontrakt (Bilag 6: 2; Bilag 8: 2; Bilag 11: 2; Bilag 13: 9). Dem, som vi har talt med, har enten fået tilbudt en freelancekontrakt (men ikke en fastansættelse), fordi de tidligere har været journalistpraktikanter hos mediet, eller også har de været til samtale, selvom stillingen ikke har været officielt opslået (Bilag 4-15). Flere af interviewpersonerne definerer sig selv

---

<sup>4</sup> Vi introducerer empiriindsamlingen og interviewpersonerne i afsnit 5 på side 39.

<sup>5</sup> Interviewpersonerne arbejder for DR, TV 2, Ritzau, Ekstra Bladet og B.T.



som værende faste freelancere, fordi de er en del af mediets månedlige vagtplanlægning: “Så man er freelancer, men er der fast. Og en del af vagtplanen. Man er ligesom med i vagtplanen, når den skal lægges.” (Bilag 4: 7). Det betyder, at selvom det for dem veksler mellem at være tilkaldevagter og planlagte vagter, har de hver måned et estimat for, hvor meget de skal arbejde (Bilag 5: 1; Bilag 6: 3f; Bilag 7: 1). Samtidig arbejder de op mod fuldtid hos de respektive medier (Bilag 4: 13f; Bilag 5: 9, 30; Bilag 8: 3; Bilag 10: 1). Enkelte af dem fortæller, at de i nogle perioder har arbejdet over 200 timer på en måned (Bilag 10: 11; Bilag 13: 12; Bilag 14: 2).

### 3.4.2 Den traditionelle freelancer og fastlanceren

Interviewpersonerne skelner mellem at være fastlancere og selvstændige freelancere. Én har opfattelsen af, at en selvstændig freelancer: “(...) har forskellige arbejdsopgaver. At man måske er nogle timer ét sted og laver noget opgave for nogle andre og nogle tredje. Det vil typisk være det, jeg tænker som en freelancer, eller at man ikke har fuldtid.” (Bilag 7: 1). Hun distancerer sig selv fra den form for beskæftigelse: “(...) jeg arbejder fuldtid. Det er den eneste arbejdsplads, jeg er tilknyttet (...)” (ibid.). På samme måde fortæller andre, at de føler sig som faste freelancere, fordi de arbejder fuldtid og betragter sig selv som en fast del af redaktionen og mediet (Bilag 8: 7; Bilag 10: 1, 26; Bilag 11: 15; Bilag 14: 39f). Én siger, at hun kalder sig for fastlancer, fordi “(...) det er svært for folk at forstå, at man er så fast, når man er freelancer.” (Bilag 10: 26). Og enkelte af interviewpersonerne fra DR fortæller, at de direkte bliver betegnet som faste freelancere i de interne systemer (Bilag 4: 7).

Nogle italesætter også, at det kan opfattes paradoksalt eller ligefrem selvmodsigende, når branchen og medierne pludselig kalder det for en fast freelancer eller fastlancer (ibid.). Én siger:

Det er jo sjovt. Noget, der er frit og fast samtidig. Det er jo sådan en smule selvmodsigende, men jeg kan godt se, hvad det er, de mener. De mener, at det er en, der har været tilknyttet i en periode og dermed, ja... At det ikke er én, man lige har hentet ind. Det er en, der godt forstår, hvor kantinen er, og hvordan systemerne virker sammen, hvordan arbejdsrytmen er. Altså, én, man godt kan hive ind og løse nogle opgaver fra dag til dag, i stedet for én, hvor man lige skal køre personen i gang, ikke? (Bilag 9: 9)

Samme person fortæller, at: "(...) man føler sig jo egentlig fastansat, selvom man kun er fast freelancer (...)." (Bilag 9: 23).

Flere af interviewpersonerne giver udtryk for, at selvom de ikke er forpligtede over for medierne, fortæller de, at der alligevel enten er et krav fra mediernes side eller en udtalt forventning om, at de som faste freelancere ikke må arbejde for konkurrerende medier (Bilag 5: 8; Bilag 6: 2f; Bilag 7: 24; Bilag 10: 6; Bilag 12: 5; Bilag 14: 17; Bilag 15: 19f) – noget, der står i stærk kontrast til den selvstændige freelancer, der lever af at sælge sine historier til forskellige medier. Én af fastlancerne hos DR har noget arbejde ved siden af, som DR skal godkende, og han fortæller i den forbindelse: "Men det er lidt sjovt, at man sådan skal bede om lov, når man nu er freelancer teknisk set." (Bilag 9: 3). Det understreger forskellen på faste og selvstændige freelancere, fordi fastlancerne opfattes som så fast en del af mediet, at de ikke bare kan agere som selvstændige freelancere.

### **3.4.3 Der er mange fastlancere**

Det er et klart indtryk blandt dem, vi har talt med, at nyhedsredaktionerne er afhængige af (mange) fastlancere for at få nyhedsproduktionen til at løbe rundt (Bilag 4: 9f; Bilag 11: 2f). Det er 30-40 pct. af nyhedsafdelingen på TV 2 NEWS, der udgøres af fastlancere, vurderer én (Bilag 5: 5). Én fra tv2.dk mener, at det er op mod halvdelen af hendes redaktion, der er ansat som hende (Bilag 6: 5). Interviewpersonen fra Ritzau vurderer, at det er ca. halvdelen af nyhedsredaktionens journalister, der er fastlancere, når de fagspecifikke journalister er talt fra (Bilag 7: 13). På nyhedsredaktionen hos B.T. estimerer interviewpersonen, at det er ca. 10 ud af 30 journalister, der har samme vilkår som ham (Bilag 15: 7). Og én af dem, vi har talt med, fortæller, at der på DR's breakingredaktion er én fastansat journalist, to tidsbegrænsede ansatte og ellers omkring 36-38 fastlancere: "(...) hver gang, jeg siger det højt til nogen, så synes jeg, det er lige vildt hver gang, fordi at vi er der jo fast." (Bilag 13: 15).

Fastlancerne bliver dog oftere sat til at arbejde på skæve tidspunkter: "Der var nogle, der sagde: 'Hold da op, I er her godt nok meget alle sammen, jer freelancere. Hvornår er der sidst en fastansat, der har været på aftenvagt?'" (Bilag 7: 14). Samtidig er det interessant, at flere af dem, vi har talt med, fortæller, at fastlancere bliver bedt om at angive ferieønsker i f.eks. sommerperioden – noget, der normalt forbindes med ansatte, der er fast tilknyttede en arbejdsplads (Bilag 7: 7ff; Bilag 14: 18). Og så eksisterer der en bevidsthed hos fastlancerne om, at de er ansat, som de er, fordi det handler om økonomiske ressourcer og fleksibilitet hos

medierne (Bilag 10: 20; Bilag 14: 19). Én sætter ord på, at det er den usikkerhed, der hører til at være ansat som fastlancer: “Men man skal også være smerteligt bevidst om, at det jo er dér, de skærer, hvis der skal skæres, og hvis der ikke er timer nok, så får du bare ikke timer nok (...)” (Bilag 6: 25). Samtidig hersker der en bevidsthed og usikkerhed om, at de kan blive skubbet ud til fordel for den næste i køen. Én siger, at hvis ikke hun: “(...) sørger for ligesom at levere det, jeg skal og er en dygtig medarbejder og, øh, lever op til dét, de forventer, så finder de jo bare én af de 700 andre, der står i kø for at få den freelancekontrakt, som jeg har.” (Bilag 14: 18). Så selvom de som fastlancere føler, at de er garanteret en form for arbejde og et antal vagter hver måned, er de stadig udsatte som løst tilknyttede hos medierne.

#### **3.4.4 Man begynder som fastlancer**

Hos medier, der benytter sig af fastlancere, er der selvfølgelig stadig en stor del fastansatte. Men noget tyder på, at det primært er unge journalister, der er fastlancere, mens de ældre journalister er fastansatte (Bilag 11: 3). Det skyldes, at mange får en stilling som fastlancer, efter at de har været journalistpraktikanter hos mediet: “(...) det har ellers førhen været sådan, at alle, der havde været i praktik, fik også en vilkårsaftale.” (Bilag 13: 7). Ud fra interviewpersonernes beskrivelser kan der nærmest opstilles et hierarki: Først begynder journalisterne som praktikanter, dernæst kan de tilknyttes som fastlancere, og efter et par år kan de evt. få en TBA (en tidsbegrænset eller midlertidig ansættelse) eller en fastansættelse. Som én beskriver det: “(...) der er helt klart et hierarki på min redaktion, synes jeg, i forhold til at fastansatte og TBA-ansatte kommer først i rækken før freelancere.” (Bilag 11: 11). Der kan samtidig spores endnu et hierarki blandt fastlancerne selv. Én fortæller bl.a., hvordan det oftest er den fastlancer, der har været på mediet i længst tid, der bliver fastansat, mens en anden fortæller, at fastlancerne på DR får at vide, hvem der er højest prioriteret ift. at få vagter (Bilag 8: 32; Bilag 9: 3).

#### **3.4.5 Vores definition af fastlanceren**

Hvis vi ud fra ovenstående begrebsafklaring med udgangspunkt i vores empiri skal opsummere, hvad en fastlancer er, kan det kort beskrives som følgende:

En fastlancer er en fast freelancer, der er ansat på ét medie – ofte med titlen freelancer eller vikar. Fastlanceren ansættes uden en garanti for et minimum antal timer om

måneden, men betragtes som fast tilknyttet den redaktionelle arbejdsgang på den pågældende arbejdsplads og medregnes ofte i vagtplanerne. Fastlanceren er lønmodtager og timelønnet.

Vi har ønsket at nuancere freelancerbegrebet og introducere fastlancerbegrebet, fordi vi finder fastlancerbetegnelsen mere dækkende for den gruppe af journalister, som vi beskæftiger os med i denne undersøgelse. Derfor implementerer vi begrebet i vores speciale – og det er i den forbindelse vigtigt at pointere, at selvom nogle af vores interviewpersoner omtaler sig selv som freelancere (f.eks. fordi de er ansat på freelancekontrakter), vælger vi ud fra ovenstående beskrivelse konsekvent at kalde alle vores interviewpersoner for fastlancere (medmindre det har en pointe at omtale dem som freelancere).

---

## 4. Teori

*For at afdække fastlancernes position samt analysere og synliggøre forholdet mellem struktur og aktør tyer vi til Pierre Bourdieu. Med et feltteoretisk perspektiv tilbyder Bourdieu en forståelse af de strukturer, der former og betinger den kontekst, som mennesker agerer i, men på en måde, hvor det bliver muligt at undgå at skulle lægge sig fast på enten mikro- eller makroanalyser. For samtidig at blive klogere på fastlancernes arbejdsvilkår og betydningen af dem supplerer vi med Guy Standings kritiske, makrosociologiske perspektiv på prekariatet og prekarisering af arbejdsmarkedet.*

### 4.1 Bourdieus begrebsapparat

Med sine begreber konkretiserer Bourdieu forholdet mellem på den ene side objektive strukturer og på den anden side subjektive handlinger. Det muliggør en forståelse af, hvordan agenter handler på en måde, der både er strukturelt betinget, men som også er et udtryk for deres aktive handlemuligheder (Benson og Neveu 2005: 3; Bourdieu og Wacquant 2009: 121ff). Det må indledningsvist gøres klart, at omfanget af Bourdieus begrebsapparat er så stort, at det fra begyndelsen er nødvendigt at træffe et valg om, hvorvidt man så at sige vælger hele pakken eller udvælger dele (Willig 2011: 102). Vi anlægger et feltteoretisk perspektiv med udgangspunkt i det journalistiske felt og redegør dermed for begreberne *kapitaler*, *illusio*, *habitus* og *doxa*.

Det skal bemærkes, at Bourdieus værker er over 20 år gamle, nogle endnu ældre, og særligt hans feltperspektiv på medier og journalistik, som han kun nåede at beskæftige sig en smule med, kan kritiseres for at være forældede. Vi finder dog alligevel Bourdieus overordnede teorier brugbare til at forstå og analysere de sociale rum, samfundet består af. Vi vil dog trække på bl.a. Ida Willigs (2011) tolkning og brug af Bourdieu i journalistikforskningen for at sætte teorien i en dansk og mere nutidig kontekst.

#### 4.1.1 Introduktion

Den franske samfundsforsker Pierre Bourdieu er af sociologen Loïc Wacquant, som var Bourdieus samarbejdspartner gennem mange år, blevet kaldt en af verdens mest produktive,

innovative og indflydelsesrige praktikere i det 20. århundrede (Wacquant 2003). Bourdieus arbejde består ikke af én central social teori, men derimod af et begrebsapparat, og det må indledningsvist slås fast, at der er en stærk sammenhæng mellem de forskellige begreber hos Bourdieu. Eksempelvis kan *habitus* principielt ikke forstås uden *feltes*, ligesom begge begreber aftegner – og aftegnes – af forskellige *kapitaler*. De må altså defineres inden for rammerne af det teoretiske system, de udgør sammen – ikke hver for sig (Bourdieu og Wacquant 2009: 83). For overskuelighedens skyld vil de forskellige dele dog blive beskrevet enkeltvis i følgende afsnit.

#### 4.1.2 Feltes og kapitaler

Ifølge Bourdieu består det sociale rum af en række relativt autonome feltes, som hver har deres egne værdier og interesser. Bourdieu kalder det også autonome mikrokosmer, hvor dominerende og dominerede agenter befinder sig, og hvor nogle permanente ulighedsforhold gør sig gældende: “(...) det vil sige sociale rum med specifikke logikker og krav, der hverken konkret eller abstrakt er sammenlignelige med de forhold og regelsæt, der styrer andre feltes.” (ibid.: 85). Ser vi specifikt på journalistikken, placerer Bourdieu det journalistiske felt under feltet for kulturel produktion, hvor også f.eks. litteratur og videnskab hører til. Men det adskiller sig ved at være: “(...) mere afhængigt af de ydre kræfter end alle de andre kulturelle produktionsfeltes (...). Det afhænger meget direkte af efterspørgslen, er måske i endnu højere grad end det politiske felt underlagt markedets, folkeflertallets godkendelse.” (Bourdieu 1998: 61). Willig beskriver, at feltes er dynamiske og derfor kan ændre sig over tid. Feltet for kulturel produktion bliver et produkt af og forum for en fortløbende hierarkiseringsproces mellem et heteronomt princip og et autonomt princip, som også gælder i det journalistiske felt. Den heteronome hierarkisering foregår primært på baggrund af mere målbar succes (f.eks. seer- og oplagstal, daglige besøgende på webside, antal klik mv.), mens den autonome hierarkisering i højere grad handler om mængden af journalistisk kapital i form af intern prestige og anerkendelse, der er specifik for feltet (f.eks. tildeling af en pris) (Willig 2011: 112). Ifølge Bourdieu er graden af heteronomi forbundet med presset fra annoncører, men også med graden af prekært arbejde. Han mener, at et stigende antal universitetsuddannede i feltet for kulturproduktion skaber en kulturel reserve af arbejdskraft, som trækker tråde til den industrielle arbejdskraftreserve (Bourdieu 2005: 42f). Da antallet af usikre ansættelser og korte kontrakter stiger i medieverdenen, og det naturligt medfører begrænsninger,



konkluderer Bourdieu, at “(...) precarity of employment is a loss of liberty, through which censorship and the effect of economic constraints can more easily be expressed.” (Bourdieu 2005: 43). Fordi det journalistiske felt og særligt nyhedsjournalistikken er stærkt influeret af det økonomiske felt, vil: “(...) konkurrencen om prioriteten kalde på og favorisere medarbejdere med professionelle anlæg for og tilbøjelighed til at placere hele den journalistiske praksis under hurtighedens (eller hastværkets) og den permanente fornyelsens tegn.” (Bourdieu 1998: 85). Bourdieu skriver desuden, at der i journalistikkens verden – særligt ved tv, som er det journalistiske medie, Bourdieu primært nåede at beskæftige sig med – er stærke spændinger mellem dem, der ønsker at forsvare friheden ift. både markedet og til chefer, og så dem, der underkaster sig:

(...) spændingen mellem det som professionen kræver og de aspirationer folk erhverver på journalisthøjskolerne eller universiteterne, er blevet større og større (...) Journalistikken er en af de metier’er hvor man finder flere og flere utrygge, utilfredse, oprørske eller kynisk resignerede mennesker, hvor det er meget almindeligt (især selvfølgelig blandt de dominerede) at der udtrykkes vrede, væmmelse eller modløshed over for realiteterne i et arbejde som man bliver ved med at opleve eller hævde som “anderledes”. (Bourdieu 1998: 42)

Der må naturligvis knyttes det forbehold til ovenstående, som vi tidligere har noteret, at Bourdieus observationer er over 20 år gamle, og at der derfor er sket meget med både tv-mediet og også journalistikken generelt siden da. Desuden skriver Bourdieu primært ud fra en fransk kontekst, så der kan ikke drages konklusioner, men blot paralleller til danske forhold. Det danske arbejdsmarked og den danske mediebranche må formodes at adskille sig fra Frankrig, da der eksempelvis er forskelle på landenes journalistuddannelser, mediepolitik og -historie (Willig 2011: 114). Bourdieu reagerer altså ikke på en overordnet teoretisk udvikling, men på en reel, konkret forandring i genstandsfeltet, som altså er journalistikkens rolle i det franske samfund (Hovden 2008: 35). Alligevel er det ikke usandsynligt, at spændingerne er blevet større i en dansk kontekst med bl.a. fremkomsten af digitale nyheder døgnet rundt, sociale medier mv.

#### 4.1.2.1 Kapitaler til at positionere sig

Man kan med visse forbehold sammenligne et felt med et spil, foreslår Bourdieu. Aktørerne i alle felter kæmper om en præmie som deltagerne i et spil, og de har investeret i spillet, hvorfor de nødvendigvis må deltage i det: “Ved at deltage i spillet bekræfter deltagerne automatisk, at der er noget at spille om, og at det kan betale sig at være med. Det er denne underforståede indforståethed, der ligger til grund for kampene og konflikterne.” (Bourdieu og Wacquant 2009: 85). Det, der står på spil, er altså de specifikke belønninger, som har værdi i feltet. Men spillerne har ikke ens muligheder for at vinde præmien, for: “De, der dominerer et givet felt, sidder på magten i det, men de må hele tiden regne med, at de undertrykte vil gøre modstand, protestere, stille krav og formulere alternative ‘målsætninger’ for feltets måde at fungere på.” (ibid.: 89f). Her bliver kapitalbegrebet – om hhv. økonomisk, kulturel og social samt symbolsk kapital – relevant. Det er i flere henseender indgangen til at analysere og diskutere forskellige positioner i et felt, fordi positionerne i høj grad bestemmes af kapitaler. Det er kapital, der:

(...) giver ejermanden magt i feltet, det vil sige rådighed over de konkrete og symbolske produktions- og reproduktionsmekanismer, hvis spredning udgør strukturen i feltet, og som giver ret til at fastsætte reglerne for feltets funktionsmåde og til at tilegne sig de goder, der produceres i det. (Bourdieu og Wacquant 2009: 89)

Inden for et felt foregår der dermed kampe, som handler om at fastholde eller ændre styrkeforholdet mellem de forskellige kræfter, der er på spil (Bourdieu og Wacquant 2009: 89). En position i et felt udgøres dels af mængden af kapital, dels af sammensætningen af kapital, og dynamikken i feltet ligger i spændingen mellem de forskellige kræfter, som står over for hinanden, og som kæmper om at definere den specifikke kapital og dermed de afgørende forskelle til andre kapitalformer (ibid.). I det journalistiske felt kan man tale om, at journalister bruger deres mængde af journalistisk kapital til at positionere sig, og denne position får betydning for, hvor meget indflydelse og autonomi de har. Bourdieu foretog en feltanalyse af det journalistiske felt i slutningen af sit liv, som beskrives i bogen *Om TV og journalistikkens magt* (1998). Den bygger dog på flere tv-forelæsninger og handler primært om det tab af autonomi, som han observerer og vurderer som værende et problem for tv-journalistikken (Bourdieu 1998). Selvom Bourdieus analyse tager sit udgangspunkt i

tv-journalistikken, og kampene og kapitalformerne i andre underfelter kan variere en smule, kan en stor del af pointerne alligevel overføres til andre dele af det journalistiske felt. Willig nævner en række forhold, som kan regnes som journalistiske kapitaler i en dansk kontekst, og som kan have betydning for den position og dermed det redaktionelle råderum, journalisterne kan have (Willig 2011: 121ff). Af mulige journalistiske kapitaler kan f.eks. nævnes professionel erfaring, stofområde, faglige udmærkelser og ansættelsesforhold (ibid.: 122f).

I journalistikkens felt er der en konstant og naturlig konkurrence om læserne, men også om, hvad der sikrer læsere. Bourdieu nævner eksempelvis dét at være først med nyhederne, at lave et “scoop” eller få adgang til eksklusiv information (Bourdieu 2005: 44; Bourdieu 1998: 46). Det er kampene i feltet, som tilfører en vis dynamik til feltbegrebet. Hvad angår journalisternes egen autonomi, afhænger det især af, hvad Bourdieu kalder pressens koncentrationsgrad: Når antallet af potentielle ansatte falder, stiger usikkerheden i ansættelsen (Bourdieu 1998: 81). Den påvirkes også af især mediets position og journalistens egen position på mediet (ibid.).

Et begreb, som også knytter sig til det feltteoretiske perspektiv, er *illusio*: troen på, at spillet inden for feltet rent faktisk er værd at spille: “Hvert felt henviser til og stimulerer en bestemt form for interesse, en specifik *illusio* i form af en underforstået anerkendelse af de værdier, der står på højkant i spillet, og en praktisk beherskelse af de regler, der styrer det.” (Bourdieu og Wacquant 2009: 103). Når man deltager i feltets kampe, og som ny journalist eksempelvis udfordrer strukturerne og gør indvending mod arbejdsgangene, indebærer det, at vedkommende mener, at feltet er værd at konkurrere om. Men når *illusio* brydes, begynder feltets undergang, for da spørger feltets agenter sig selv, om spillet i det hele taget er værd at spille (Järvinen 2013: 380).

#### **4.1.3 Habitus**

Forestillingen om habitus er nødvendig for at forstå Bourdieus antagelser om, hvordan samfundet påvirker individers handlinger og vice versa (Benson og Neveu 2005: 3). Habitus er et komplekst begreb, som ifølge Bourdieu kan forklares som systemer af skemaer over opfattelse, tænkning og handling, som både strukturerer og er strukturerede af holdninger, der “(...) er tilegnet i en praksis og konstant er orienteret mod praktiske mål.” (Bourdieu og Wacquant 2009: 107). Det skal ikke betragtes som en uafvendelig skæbne, understreger Bourdieu, men som et historisk fænomen og dermed som:

(...) et åbent system af holdninger, der hele tiden udsættes for nye erfaringer, som enten forstærker eller modificerer det. Habitus består af dybtgående og varige strukturer, men de er ikke uforanderlige. (Bourdieu og Wacquant 2009: 118)

Bourdieu forklarer, at agenterne *aktivt* medvirker til at "(...) determinere den situation, der determinerer dem, i kraft af de socialt og historisk funderede perceptions- og vurderingskriterier, de er bærere af." (Bourdieu og Wacquant 2009: 121). Men habitusbegrebet indebærer nogle strukturer, som strukturerer praksis, på trods af at de ofte vil være usynlige for agenterne. Det kan altså siges at gælde for agenterne i sociale rum – og altså ikke kun journalister – at dét, der ligner frie til- og fravalg, rent faktisk stemmer overens med sociale inklusions- og eksklusionsmekanismer, som "(...) den enkelte agent har meget svært ved at gennemskue og endnu sværere ved at påvirke." (Järvinen 2013: 373). Willig giver et eksempel fra det journalistiske felt: En udbredt forestilling af nyhedsarbejde er, at man som journalist sjældent ved, hvilke nyheder og historier dagen bringer, og det gør arbejdet uforudsigeligt. Ingen dage er ens på jobbet, mener mange, men hvorfor ligner resultatet så ofte sig selv i genre og form hver dag? (Willig 2011: 117). Der er altså nogle strukturer, som indrammer praksis, selvom strukturerne i sig selv oftest er usynlige for mennesker i hverdagen. Frihed falder, skriver Bourdieu, ikke fra himlen – friheden har sine strukturelle grænser, som bl.a. sættes af agentens position i det sociale rum (Bourdieu 2005: 44). Handlemulighederne kan være forskellige, og ifølge Willig kan ansættelsesforhold f.eks. spille en rolle ift. de frihedsgrader, man som journalist kan opleve: Mange midlertidigt ansatte og freelancere har en lavere grad af frihed end fastansatte (Willig 2011: 123). De kan derfor tænkes i højere grad at være nødsagede til at "blive på deres plads" i hierarkiet end at udfordre feltets normer og værdier, fordi deres muligheder for handling er begrænsede.

#### **4.1.4 Doxa**

Habitus føler sig "hjemme" i det felt, den er affødt af, skriver Bourdieu, og habitus erkender, at feltet er interessant og meningsfuldt (Bourdieu og Wacquant 2009: 113). Denne vidensrelation kan forklares med begrebet doxa, som ifølge Willig "(...) kan beskrives som de vedtagne selvfølgeligheder, der tages for givet i det sociale. Som de tavse for-forståelser, vi ikke stiller spørgsmålstejn ved (...)." (Willig 2011: 116). Alt det, som er naturligt og

accepteret i et felt, og som man ikke tænker over. Det er sammenfaldet mellem holdninger og position – mellem dét, som Bourdieu kalder “spilforståelsen” og spillet selv – der forklarer, “(...) hvorfor aktørerne gør det, de skal gøre, uden at de opstiller det som et eksplicit mål. Forholdet ligger hinsides planer og bevidste overvejelser. Det artikuleres hverken sprogligt eller mentalt.” (Bourdieu og Wacquant 2009: 113). Man kan tale om helt generel doxa, der gælder for et helt samfund eller for en måde at anskue verden, ligesom man kan tale om en specifik doxa, der knytter sig til eksempelvis det journalistiske felt. Her kan det være blikket for, hvad der er en god eller dårlig nyhed, ligesom det også kan være viden om, hvordan en nyhed skal bygges op og vinkles (Willig 2011: 116).

De nytilkomne i et felt – nyuddannede journalister eksempelvis – bliver indviet i feltets doxa gennem f.eks. mesterlære, anbefalinger eller praktikforløb. Man kan sige, at et fællestræk ved alle felter er, at der foregår en kamp mellem de etablerede agenter i feltet og så feltets nytilkomne. Førstnævnte repræsenterer primært feltets doxa, mens sidstnævnte udfordrer de etablerede agenter: “De etablerede, som allerede har opnået maksimale mængder af de anerkendte kapitalformer på feltet, forsøger at fastfryse tiden, standse udviklingen, således at netop deres specielle opstilling af kapital går over i historien som eviggyldig.” (Järvinen 2013: 379). De nytilkomne har stor interesse i at få nye kort anerkendt som trumfkort, men de sætter ikke spørgsmålstegn ved selve spillet som helhed, fordi det vil svække deres egne fremtidsmuligheder. De forsøger derimod at skubbe til feltets strukturer for på den måde at forbedre deres egne muligheder. I journalistikfeltet kan denne kamp komme til udtryk mellem hhv. ældre, garvede journalister på den ene side, som gør tingene på en bestemt måde, og som besidder nogle evner og kvalifikationer, som er anerkendt i feltet, og så nye, uprøvede journalister på den anden side, som endnu ikke har opbygget prestige, men som bringer nye kompetencer og perspektiver, som de ønsker at få anerkendt, med ind i feltet.

#### **4.1.5 Hvad tager vi med videre?**

Med feltperspektivet og de dertilhørende begreber tilbyder Bourdieu en teoretisk ramme til at forstå relationen mellem aktør og struktur samt det magtforhold, der udspiller sig i kampene i det journalistiske felt, hvor fastlanceres position skal udforskes som en aktør med potentiel lav kapital. Bourdieus begrebsapparat vil i analysen blive brugt til at afdække fastlanceres positioner i feltet, hvilke kapitaler de har og kæmper for at opnå, ligesom det vil blive

afdækket, om de på baggrund af deres ansættelsesform kæmper bestemte kampe i feltet for at bryde med de eksisterende strukturer.

## **4.2 Standing og prekariatet**

Den britiske økonom og professor i udviklingsstudier Guy Standing præsenterer begrebet *prekariatet*: en voksende gruppe af mennesker – højtuddannede som ufaglærte – der med usikre ansættelser og skiftende indkomst har meget lidt tryghed i deres arbejdsliv. I følgende afsnit præsenteres og karakteriseres denne gruppe ansatte med særligt blik på unge journalister og løst tilknyttede. Da Standings fokus ikke er specifikt på mediebranchen, inddrages pointer fra den svenske professor i medier og kommunikation Henrik Örnebrings (2018) forskning.

### **4.2.1 Introduktion**

Når vi har præsenteret specialets fokus på fastlancerbegrebet til folk i og uden for den journalistiske branche, har flere reageret ved at spørge, om vi så også beskæftiger os med prekariatet. Navnet er en sammentrækning af “prekær” og “proletariat”, og Guy Standing bruger det om en voksende gruppe af mennesker verden over, som kort sagt arbejder under usikre vilkår med korte ansættelser (Standing 2017: 11, 21f). Standing anskuer denne voksende gruppe i et makrosociologisk perspektiv og argumenterer for, at den er historisk betinget af bl.a. globalisering og store strukturelle forandringer på arbejdsmarkedet (ibid.: 57ff).

### **4.2.2 Prekarisering af arbejdsvilkår**

Standing definerer prekariatet som en gruppe af mennesker, der mangler syv slags arbejdsrelateret sikkerhed. Det er arbejdsmarkeds-, ansættelses-, job- og arbejdssikkerhed samt sikkerhed for kompetenceudvikling, indtægt og repræsentation:

### **Industrielle borgerrettigheder for sikkerhed på arbejdsmarkedet**

*Arbejdsmarkedssikkerhed* – Tilstrækkelige muligheder for at få en indkomst.

*Ansættelsessikkerhed* – Beskyttelse mod vilkårlig fyring, regulering af ansættelse og opsigelse, påbud om bøder til arbejdsgivere, der ikke overholder regler mv.

*Jobsikkerhed* – Evne til og mulighed for at bevare sin niche i ansættelsen. Muligheder for at komme "opad i systemet", hvad angår status og indtægt.

*Arbejdssikkerhed* – Beskyttelse mod arbejdsulykker og sygdom, f.eks. via arbejdsmiljølove, hviletid, regler for urimelige arbejdstidspunkter mv.

*Kompetenceudviklingsikkerhed* – Mulighed for kompetenceløft gennem oplæring, medarbejderkurser mv., såvel som mulighed for at gøre brug af sine kompetencer.

*Indtægtssikkerhed* – Garanti for en tilstrækkelig og stabil indtægt, beskyttet via f.eks. regler om minimumsløn mv.

*Repræsentationssikkerhed* – En fælles stemme på arbejdsmarkedet via f.eks. uafhængige fagforeninger.

(Kilde: Standing 2017: 28f)

Standing beskriver nogle strukturelle forandringer af det overordnede arbejdsmarked, og han tager bl.a. udgangspunkt i franske, amerikanske og japanske forhold. Det betyder, at ikke alle hans pointer kan overføres til det danske arbejdsmarked, herunder den danske mediebranche, idet vi må antage, at det som følge af en stærk fagbevægelsestradition samt en høj grad af velfærd alt andet lige er svært at finde arbejdstagere i Danmark, som ikke har mindst én af de syv rettigheder, Standing fremhæver. Alligevel består den bærende tanke om, at usikkerhed i arbejdslivet kan forekomme forskelligt både geografisk og økonomisk, og at det kan have store konsekvenser. Derfor er dele af Standings betragtninger relevante i en dansk kontekst – hvilket også kommer til udtryk i et interview med Standing i fagbladet Journalisten (Journalisten 2017) – når vi taler om journalister ansat som freelancere og fastlancere (omend

sidstnævnte ikke er en ansættelsesform, som Standing beskæftiger sig direkte med), fordi der, som vi her vil opridsse, kan spores elementer af prekarisering i disse ansættelser.

Indtægtssikkerhed, som handler om garantien for en tilstrækkelig og stabil indtægt (Standing 2017: 29), kan siges at være forringet for de danske fastlancere, fordi de er i risiko for ikke at få nok timer på deres arbejdsplads og dermed opnå en tilstrækkelig indkomst. Som det tidligere er beskrevet, er mange fastlancere ansat på såkaldte multimerskontrakter, hvilket betyder, at de ikke er garanteret et fast antal timer (jf. 3.4.1). Selvom der de fleste måneder kan være rigeligt med timer at få, og selvom mange indgår mere eller mindre fast med et uofficielt timetal i vagtplanen, så er der en usikkerhed forbundet med, hvor meget man kan være sikker på at blive vagtsat og dermed tjene.

Standing beskriver desuden, hvordan fleksibilitet, som også kendetegner fastlancernes arbejdsform, kan komme til udtryk som hhv. antalsmæssig og funktionel fleksibilitet (Standing 2017: 68f, 77). Den antalsmæssige fleksibilitet er fremkomsten af atypiske eller ikke-standardiserede typer arbejde, som øges hos almindelige virksomheder, mens kun en lille gruppe månedslønnede ansatte bevares (ibid.: 68). Den øgede brug af løsarbejdere gør det nemmere at udskifte arbejdsstyrken hurtigt og omstille arbejdsfordelingen, ligesom virksomheden med løst tilknyttede medarbejdere ikke risikerer at binde bånd, som den senere har svært ved at løsne (ibid.: 69). Den antalsmæssige fleksibilitet kan resultere i en ansættelsesusikkerhed, som bl.a. dækker over manglende langtidskontrakter samt beskyttelse mod, at ansættelsen ophører (ibid.: 77). Det kan true fastlancernes sikkerhed i ansættelsen at vide, at der står nye journalister på spring i kulissen klar til at overtage stillingerne, ligesom det kan skabe usikkerhed at vide, at man som fastlancer hurtigt kan blive opsagt. Når usikkerhed på arbejdsmarkedet diskuteres i en moderne kontekst, bliver der ofte fokuseret på ansættelsessikkerhed, men Standing fremhæver, at også jobsikkerhed – som bl.a. betyder at have mulighed for at bevæge sig op ad karrierestigen ift. status og indtægt – og mangel på samme er definerende træk (ibid.: 28). Denne sikkerhed kan forringes af, hvad Standing kalder funktionel fleksibilitet (ibid.: 77). Den funktionelle fleksibilitet gør det muligt for virksomhederne at ændre opgavefordelingen hurtigt og flytte medarbejdere rundt mellem enten opgaver, stillinger eller sågar arbejdspladser (ibid.). Denne form for fleksibilitet ligger i fastlancernes ansættelse, i og med at de ikke har faste vagter, men derimod arbejder på forskellige tidspunkter, får skiftende vagter måned for måned og indgår i en slags beredskab, som gør det muligt for medierne at op- og nedskalere.



Også ift. repræsentationssikkerhed kan fastlanceransættelsen være problematisk. At være fastansat giver ifølge Standing mere selvtillid og sikkerhed til at organisere sig og tage eventuelle kampe op med arbejdsgiverne, hvilket er et udtryk for, at sikkerhed i ansættelsen hænger sammen med repræsentationssikkerhed (Standing 2017: 67f). Som ansat i en fast stilling vil man altså ifølge Standing have større frihed til at sige til og fra, hvor midlertidigt ansatte og freelancere (og dermed også fastlancere) befinder sig i en position, hvor de af frygt for negative arbejdsmæssige konsekvenser kan have svært ved at blande sig i organisatoriske spørgsmål.

Da de syv sikkerheder er svære at måle, fordi det ikke er til at afgøre, hvornår et arbejde er usikkert nok eller ej, så er det svært at sige, at danske fastlancere entydigt er en del af prekariatet. For selvom en forringelse af flere sikkerheder kan spores, må de eksempelvis siges at have arbejds- og arbejdsmarkedssikkerhed (ibid.: 29), bl.a. fordi de er beskyttet via arbejdsmiljølove og har tilstrækkelige muligheder for indkomst. Derfor vurderer vi, at der i højere grad kan siges at finde en delvis prekarisering sted, og at vi derfor kan tale om usikre arbejdsvilkår for fastlancerne. Også Dansk Journalistforbund har tilkendegivet, at forbundet arbejder mod en voksende prekarisering (Journalistforbundet 2019). I deres freelancestrategi, som dog gælder freelancere i mere traditionel forstand, står der, at forbundet kæmper for at sikre, at “(...) freelancers og projektansattes fleksibilitet modsvares af samme sociale sikkerhedsnet, som fastansatte har (...)” (ibid.).

#### *4.2.2.1 Usikkerheden hersker trods frihed og fleksibilitet*

Alle kan ende i prekariatet, hævder Standing, som inddrager flere forskellige befolkningsgrupper i sine betragtninger, herunder mennesker, der er faldet ud af arbejderklassen, migranter samt højtuddannede, som må acceptere job under deres faktiske kvalifikationsniveau (Standing 2017). Derfor er prekariatet langt fra en homogen gruppe, men de deler alle en oplevelse af, at deres arbejde er et redskab (til overlevelse), opportunistisk (man tager, hvad der kommer) og prekært (udsathed) (ibid.: 34). Der kan argumenteres for, at det ikke er meningsfuldt at lade prekariatet omfatte både migranter og unge på videregående uddannelser, da disse gruppers vilkår og forhold i samfundet ikke kan sammenlignes. Det kan derfor også diskuteres, om konsekvenserne af prekarisering er så negative, som Standing mener, og om omfanget er så stort, som han hævder. Han fremhæver dog også, at ikke alle

lider under usikkerheden. Der er fagligt velkvalificerede personer med gode job, som tværtimod kan føle en befrielse ved ikke at have moralske eller adfærdsmæssige forpligtelser:

Ligesom nogle foretrækker en nomadetilværelse, at være rejsende snarere end redebyggere, er det heller ikke alle i prekariatet, der bør betragtes som ofre. Imidlertid vil de fleste have det svært med deres utryghed uden en rimelig forventning om at slippe ud af den. (Standing 2017: 32f)

Ifølge Standing kan det ofte være kreative mennesker, som gerne vil skrue deres egen karriere sammen, og som ikke ser et almindeligt lønarbejde som den ultimative drøm. De ønsker derfor ikke nødvendigvis en fast og mangeårig stilling det samme sted. Men for freelancejournalister – eller fastlanceres – vedkommende, gælder det dog, at de mangler de goder, som fastansatte har. Det kan f.eks. være betalt ferie, barsel og pension, har Standing fortalt til Journalisten:

Og samtidig kan de aldrig være sikre på, om den løn, de får i dag, er den samme næste måned eller næste år. Så usikkerheden stiger. Og det er dén, vi er nødt til at fokusere på. For det er en realitet i Danmark og mange andre lande, at prekariatet vokser. (Journalisten 2017)

En ting, som ifølge Standing er central for at forstå prekariatets arbejdssituation, er, at de bruger meget af deres arbejdstid på dybest set at skaffe nyt arbejde (Standing 2017: 231f). For mediebranchen gælder det eksempelvis, at mange journalister hele tiden må videreudanne sig, pitche idéer uden at få løn, holde sig til og søge job, forklarer Standing: “Og så skal de netværke, for hvis de ikke konstant netværker, så misser de måske muligheder. Alt det her er jo arbejde. Det er latterligt at påstå andet.” (Journalisten 2017). Standing mener, at den konstante jagt på arbejde og på nye idéer fører til, at mange freelancejournalister og løst tilknyttede journalister kommer til at lide under *det prekariserede sind* (Standing 2017: 43f):

Du ved aldrig, hvordan du bedst bruger din tid. Skal du gøre lidt mere af det her og i stedet lidt mindre af det her? Du gør lidt det ene og lidt det andet – men du føler hele

tiden, at du måske træffer de forkerte beslutninger. Og du arbejder for meget. For du ved, at en enkelt fejl – et enkelt dyk i din indkomst – måske kan starte en nedadgående spiral og resultere i, at du mister kontrollen. (Journalisten 2017)

Processen med at blive prekariseret sker ifølge Standing ved at blive udsat for pres og oplevelser, som fører til en prekariattilværelse, hvor man “(...) lever i nuet uden sikker identitet eller følelse af udvikling opnået gennem arbejde og livsvalg.” (Standing 2017: 40). Örnebring kalder de prekariserede arbejdsvilkår “the new normal” i mediebranchen, hvor konkurrencen altid har været hård, men hvor belønningen som oftest har været et permanent fuldtidsjob: “As this prize is becoming ever rarer, journalists – budding and established alike – have to adjust to permanent labor insecurity.” (Örnebring 2018: 109). Prekariatet er dermed et centralt kendetegn ved nutidigt journalistisk arbejde, konkluderer Örnebring (ibid.).

#### **4.2.3 Ungdommen og prekariatet**

Ifølge Standing har en naturlig vej for ungdommen ind i arbejdsstyrken ofte været via prekære stillinger, ligesom de altid har forventet at skulle bevise deres værd og lære noget. Men nutidens unge får ikke et rimeligt tilbud, mener han, fordi mange får midlertidige job, der varer længere end dét, der skal til at bevise, at de er arbejdsduelige: “Det har været et af fleksibiliseringstrickene at forlænge prøvetiden, og i den kan virksomhederne helt lovligt betale lavere løn og stille færre goder til rådighed.” (Standing 2017: 131). Også Örnebring slår i en journalistisk kontekst fast, at udfordringen med at få et fast job særligt mærkes hos unge journalister, der har arbejdet fem år eller mindre som journalister, samt dem, der arbejder eller har arbejdet som freelancere (Örnebring 2018: 115). Det betyder, at næsten alle yngre journalister samt freelancejournalister, som Örnebring har talt med, giver udtryk for en vis grad af angst og frustration forbundet med deres journalistiske karriere (ibid.). Hans undersøgelse viser desuden, at mange af de nøglebegreber, som journalister bruger til at beskrive og finde mening i deres arbejde (f.eks. “professionalisme”, “objektivitet” eller “demokratisk rolle”), er betinget af en høj grad af kontraktmæssig stabilitet: “A (semi)coherent professional identity and shared professional norms can only emerge if practitioners in general enjoy significant employment security and autonomy within resource-rich organization.” (ibid.: 109f). Ansættelsesforholdet spiller altså en rolle ift. at opbygge en faglig identitet og journalisters måde at anskue deres professionelle virke på.

#### 4.2.4 Hvad tager vi med videre?

Fastlancernes arbejdsvilkår kan siges at indebære elementer af prekarisering og rumme usikkerhed ift. stabil indkomst, sikkerhed i at have et job og ret til forskellige arbejdsmæssige goder. Prekariserede arbejdsvilkår er ved at blive en større del af det journalistiske arbejde, og det kræver en indsats fra den enkelte journalist ift. hele tiden at sikre sig selv og “holde sig til”. Vi tager denne forståelse af deres arbejdsvilkår med i undersøgelsen af, hvad de vilkår så betyder for deres position og journalistiske praksis.

### 4.3 Supplerende litteratur

Tilsammen bidrager Bourdieu og Standing altså til at give et indblik i, hvor i det journalistiske hierarki fastlancerne befinder sig, og hvordan de positionerer sig, samt hvilke arbejdsvilkår de arbejder under, hvilken betydning vilkårene har for fastlancernes position og deres journalistiske praksis, og hvad det i sidste ende kan tænkes at få af betydning for journalistikken.

Derudover vil vi i analysen inddrage yderligere beskrivelser fra den danske journalistikforskning for at kunne undersøge og diskutere den journalistiske praksis, som vores interviewpersoner er en del af og udøver. Vi inddrager relevant emnelitteratur – bl.a. med udgangspunkt i Ida Willigs bog *Bag nyhederne* (2011), Jannie Møller Hartleys bog *Nyheder på internettet* (2012) og bogen *Den danske journalist* (2015) af Albæk et al. samt en række danske og udenlandske forskeres videnskabelige artikler om nyhedsjournalistik. Vi vil samtidig trække på beskrivelser fra vores definition af fastlancerstillingen (jf. 3.4).

---

## 5. Metode

*Denne undersøgelse baserer sig på semistrukturerede livsverdensinterview med fastlancere fra en række danske nyhedsmedier. Vi vil her gennemgå de overvejelser, som knytter sig til den metodiske proces – lige fra valg af interviewform, medier og interviewpersoner til udformning af interviewguide, transskription og kodning. Samtidig reflekterer vi over vores egen position som både forskere og en del af genstandsfeltet.*

### 5.1 Undersøgelsen i coronapandemiens skygge

Det er først og fremmest værd at notere, at vores speciale er udarbejdet under en pandemi. Derfor må dele af vores interviewpersoners udtalelser – og dermed også dele af undersøgelsens resultater – ses i lyset deraf. Flere af interviewpersonerne nævner, at deres arbejdsliv ser anderledes ud pga. corona: at de arbejder mere, fordi nyhedsdækningen er øget, men også at de *har* mulighed for at arbejde mere, fordi de føler, at de har mere tid til at arbejde (Bilag 14: 2f; Bilag 8: 5). Eksempelvis er DR-programmet TV AVISEN Morgen skabt som følge af behovet for en øget nyhedsdækning under coronapandemien (DR 2020), og en interviewperson fortæller i den forlængelse, at der f.eks. i efteråret har været ekstra behov for mange fastlancere på den redaktion (Bilag 9: 7). Derfor er der en risiko for, at nogle af interviewpersonernes udtalelser – og dermed også nogle af vores resultater – kunne have set anderledes ud, hvis ikke specialet var udarbejdet under en pandemi. På tidspunktet for interviewene havde coronapandemien dog varet i et år, hvorfor vi vurderer, at det kan kategoriseres som et mere generelt arbejdsår for vores interviewpersoner frem for en kortere, tidsbestemt situation. Derfor vil vi heller ikke dvæle yderligere ved coronapandemien og dens betydning igennem specialet. Dette er til gengæld et eksempel på, at der er brug for en stærk – og fleksibel – nyhedsdækning på tværs af de danske nyhedsmedier – og dermed også et behov for journalister (og mange fastlancere) på nyhedsredaktionerne.

## 5.2 Vores egen rolle i genstandsfeltet

### 5.2.1 Vi er fastlancere

Specialet baserer sig på antagelser om, at fastlanceres arbejdsvilkår kan have en betydning for den journalistiske praksis, og at fastlancere er en underbelyst gruppe, som flere er en del af, men få taler om. Vi ønsker at afdække fænomenet hos danske nyhedsmedier, og om det reelt forholder sig sådan, at det har en betydning for positioneringen og praksissen at være ansat som fastlancer. Vi må dog som led i den metodiske proces deklare vores egen rolle i det journalistiske felt og i forskningen: Vi er selv løst ansatte som fastlancere hos hhv. DR, TV 2 og Ritzau, og det betyder, at vi har et bredt kendskab til ansættelsesformen og de dertilhørende vilkår i praksis. Narin er ansat på en multimerskontrakt i DR Kultur og Samfund TV, mens Anna og Anders er ansat på multimerskontrakter på nyhedsredaktioner hos Ritzau og TV 2 med månedlige vagtplaner. Derfor er vi selv placeret i specialets genstandsfelt.

Vores baggrunde må naturligvis adresseres, da det betyder, at vi selv har personlige erfaringer med at bedrive (nyheds)journalistik på fastlanceres vilkår, og det er erfaringer og forforståelser, som formentlig vil have en betydning for måden, vi udformer vores interviewguide på, og de pointer og temaer, vi lægger særligt mærke til hos interviewpersonerne. Bourdieu vil ligeledes mene, at forskerens position har betydning for det, der undersøges, og derfor er en forsker nødt til at forholde sig kritisk til, hvordan valg, teori og metode påvirker genstandsfeltet, ligesom forskeren må reflektere over de blinde vinkler, det skaber. Han hævder dog også, at jo mere forskeren ved *om sig selv* i verden, jo mere ved forskeren *om* verden, og at alle er defineret af deres baggrunde og erfaringer, hvorfor forskeren bør forholde sig til og trække på disse erfaringer i forskningen (Bourdieu 2003: 289, 291). Bourdieu kalder det *participant objectivation* (deltagerobjektivering):

What needs to be objectivized, then, is not the anthropologist performing the anthropological analysis of a foreign world but the social world that has made both the anthropologist and the conscious or unconscious anthropology that she (or he) engages in her anthropological practice. (...) It is indeed scientifically attested that her most decisive scientific choices (of topic, method, theory, etc.) depend very closely on the location she (or he) occupies within her professional universe, what I call the 'anthropological field' (...). (Bourdieu 2003: 283)

I Bourdieus optik kan forskeren altså godt være en del af det genstandsfelt, som vedkommende undersøger. Vi er klar over, at vores egne arbejdsvilkår og erfaringer med at bedrive journalistik som fastlancere på den ene side kræver, at vi er dem bevidste hele vejen igennem, så de ikke forhindrer os i at se forskellige nuancer, men på den anden side også kan bringe os tættere på at forstå vores interviewpersoner og deres refleksioner og overvejelser. Da vi ønsker at belyse fastlancerbegrebet gennem interviewpersonernes oplevede livsverden, lader vi derfor empirien være styrende for vores analyse og resultater.

Vores tilknytning til genstandsfeltet og ansættelse hos nyhedsmedierne betyder dog også, at vi har haft en unik adgang, der bl.a. har gjort det lettere at skaffe interviewpersoner hos de respektive medier. Det betyder til gengæld, at flere af interviewpersonerne har kendt til vores position som fastlancere forud for interviewene – hvordan vi griber det an i undersøgelsen, uddybes løbende gennem metodeafsnittet.

### **5.2.2 Fravalg af autoetnografi**

Selvom autoetnografi kan virke oplagt i en undersøgelse som vores, hvor vi selv bevæger os i genstandsfeltet dagligt og formentlig deler mange refleksioner og erfaringer med de interviewede fastlancere, fravælger vi at benytte autoetnografi. Det skyldes, at vi ikke stræber efter at udforske vores egne oplevelser og erkendelser. Vores personlige oplevelser og betragtninger tjener som udgangspunkt og motivation for valget af genstandsfelt, ligesom erfaringer og forforståelser fra egne mediearbejdspladser og beretninger fra kolleger og medstuderende trækkes på i udarbejdelsen af interviewguide og i vores analytiske arbejde.

## **5.3 Metodevalg**

### **5.3.1 Valg af semistruktureret livsverdensinterview**

For at kunne udforske fastlancerbegrebet og de dertilhørende arbejdsvilkårs betydning for den journalistiske praksis har vi valgt at indsamle empiri gennem semistrukturerede livsverdensinterview. Det er en fordelagtig metode til at opnå indblik i de udvalgte interviewpersoners oplevelser og til "(...) at forstå temaer fra den levede hverdagsverden ud fra subjekternes egne perspektiver." (Kvale og Brinkmann 2015: 49). Interviewformen er ikke en åben hverdagssamtale, men ej heller et lukket spørgeskema, skriver Kvale og

Brinkmann, men en måde at "(...) indhente beskrivelser af interviewpersonernes levede verden med henblik på at fortolke betydningen af de beskrevne fænomener." (Kvale og Brinkmann 2015: 49). Interviewene udføres efter en interviewguide, som fokuserer på bestemte temaer, og som kan rumme forslag til spørgsmål (Bilag 1). På baggrund af bl.a. emnelitteratur, teori og egne erfaringer har vi formet en række temaer, som danner grundlag for den overordnede spørgeramme og vores forsknings- og interviewspørgsmål. Det skal pointeres, at vi ikke har spurgt til fastlancernes trivsel på arbejdsmarkedet, ligesom vi heller ikke har fokuseret på selve det journalistiske produkt (artikler, tv-udsendelser mv.). I stedet undersøger vi de vilkår og den praksis, der former produktet, ved at spørge til ansættelsesformens og arbejdsvilkårenes betydning for udførelsen af den journalistiske praksis.

Tanken med den semistrukturerede opbygning er, at rækkefølgen af spørgsmål i høj grad kan være deltagerstyret:

(...) follow-up questions – also referred to as probes – are formulated relative to what interviewees have already said. Researchers sequence questions to generate free-ranging conversations about research topics that are directed by what participants have to say. (Roulston og Choi 2017: 233)

Interviewformen kan være ganske effektiv, eftersom interviewpersonerne kan svare frit og ikke nødvendigvis skal begrænse sig til korte eller ensidige svar. Deres svar kan i stedet være længere, mere fortællende og indeholde flere detaljer og begrundelser (Rimestad og Gravengaard 2014: 93, 96). Modsat det strukturerede interview får interviewerens med det semistrukturerede interview mulighed for at stille opfølgende eller uddybende spørgsmål for at opnå et nuanceret indblik i interviewpersonens opfattelser af fænomenet (ibid.: 93). Det giver os mulighed for at bede fastlancerne uddybe deres svar og eksemplificere deres oplevelser og betragtninger, ligesom de får mulighed for at udfolde nuancerne af deres arbejdsvilkår og deres journalistiske erfaringer. Samtidig muliggør strukturen, at interviewet alligevel kan holdes nogenlunde på sporet ift. vores undersøgelses genstandsfelt. Det må nævnes, at det semistrukturerede interview er en krævende form for empiriindsamling, da data kan være komplekse og omfattende, fordi det er en lang række beretninger, udsagn og vurderinger fra en række interviewpersoner, som analytikeren må danne sig et overblik over.



Lavpraktisk er det også omfattende at udskrive og bearbejde data, da de mange – og ofte lange – interview skal transskriberes efter en stringent formel (Rimestad og Gravengaard 2014: 108).

Kvalitative interview er et fælles produkt mellem forsker og interviewperson, og der vil altid ske en fortolkning i interviewsituationen, uanset hvor åbent og neutralt interviewerens forholder sig: “Intervieweren vil gerne stille klare spørgsmål, mens informanten gerne vil samarbejde ved at svare så godt som muligt på disse spørgsmål, og i den samtale kan hver part nemt læse noget ind i spørgsmål eller svar, så interviewet bliver mindre validt.” (ibid.: 96). Vi ønsker at skabe et rum for informanterne, hvor de kan dele deres umiddelbare tanker, erfaringer og refleksioner, og som ikke påvirkes for meget i den ene eller anden retning af os, interviewerne. Men som både forskere og fastlancere på nogle af de medier, der undersøges, har vi – som tidligere beskrevet – selv et ben i hver lejr. For dels at kunne sikre en kontinuitet i interviewene (i det omfang, det kan lade sig gøre med semistrukturerede livsverdensinterview) og dels at kunne holde en vis afstand til interviewpersonerne har vi valgt at lade én fra gruppen udføre alle interviewene. Valget er faldet på Narin, da hun ikke arbejder på en nyhedsredaktion og derfor ikke kender til de konkrete arbejdsgange. Desuden kender hun ikke nogen af interviewpersonerne, hverken privat eller kollegialt. Ifølge Kvale og Brinkmann er der en risiko for, at bindinger kan få forskeren til at se bort fra visse resultater, hvilket risikerer at ske på bekostning af en så fuldstændig undersøgelse af genstandsfeltet som muligt: “Forskerne kan identificere sig så meget med deres deltagere, at de ikke bevarer en professionel afstand, men i stedet rapporterer og fortolker alting ud fra deltagernes perspektiver (...).” (Kvale og Brinkmann 2015: 120). Valget af en enkelt interviewer med minimal nyhedsjournalistisk erfaring har vi truffet ud fra en antagelse om, at en interviewer, som ikke kender arbejdsgangene, vilkårene og de usagte regler og normer, der kan herske på en nyhedsredaktion, kan spørge mere åbent og mere intuitivt, end hvis det er en interviewer, som risikerer at springe åbenlyse, men vigtige spørgsmål over, fordi vedkommendes kendskab til nyhedsarbejdet på forhånd er stort.

I arbejdet med kvalitativ forskning er det ikke muligt at gentage og efterprøve undersøgelsen på samme måde som ved kvantitativ forskning (Brinkmann og Tanggaard 2015: 523). Det betyder, at det med stor sandsynlighed ikke vil være muligt for andre forskere at gentage interviewene med fastlancerne og få nøjagtig de samme udtalelser, idet interviewsituationerne er kontekstafhængige og påvirket af vores og deres relation. I stedet

kan kvaliteten sikres ved en høj grad af transparens, således at læseren kan kigge os over skulderen for at gennemskue vejen til vores resultater og stille sig kritisk over for dem (Brinkmann og Tanggaard 2015: 523). Samtidig er det værd at bemærke, at man med kvalitative interview ikke får adgang til konkrete handlinger eller episoder, men derimod blot interviewpersonernes fortællinger herom, og derfor bliver det – ifølge Rimestad og Gravengaard – noget nær umuligt at drage generelle konklusioner om mere end de relativt få interviewpersoner, der optræder i data (Rimestad og Gravengaard 2014: 108). Vi bestræber os dog på at fremstille sammenhænge, men samtidig bevare de nuancer, der selvfølgelig opstår ved indsamling af empiri gennem individuelle livsverdensinterview.

### **5.3.2 Til- og fravalg af medier**

Vi vidste på forhånd, at DR, TV 2 og Ritzau benytter sig af fastlancere, fordi vi selv arbejder for medierne. Men for at blive klogere på, om vi kunne brede undersøgelsen ud til flere danske nyhedsmedier, besluttede vi at tage kontakt til flere af vores medstuderende, der arbejder på landsdækkende nyhedsmedier. Gennem dem fik vi udelukket medier som Politiken, Berlingske, Information og Weekendavisen, der i højere grad benytter sig af traditionelle freelancere eller midlertidigt ansatte i vikariater frem for fastlancere. Vi opdagede til gengæld, at Ekstra Bladet og B.T. også benytter fastlancere eller timevikarer, der kan betragtes som faste dele af medierne og deres vagtplaner. Dermed spænder vores genstandsfelt bredt fra medier med public service-forpligtelser som DR og TV 2 til tabloide medier som B.T. og Ekstra Bladet og et nyhedsbureau som Ritzau. Hensigten med undersøgelsen er dog ikke at foretage en komparativ analyse af medierne, men at gå eksplorativt til værks i undersøgelsen af fænomenet fastlancer i den journalistiske branche, deres positionering samt deres vilkårs betydning for den journalistiske praksis ved at interviewe fastlancere fra de fem medier.

Fællesnævneren for medierne er, at de på den ene eller anden måde bidrager til nyhedsdagsordenen ved at levere nyheder hver eneste dag alle timer i døgnet til et stort antal borgere på tværs af landet. Det kræver mange journalistiske ressourcer, og derfor må det tænkes, at de tiltrækker og beskæftiger mange danske journalister. Det er også vores argument for at fokusere på landsdækkende nyhedsmedier frem for regionale og lokale medier: Landets største nyhedsredaktioner findes i de fleste tilfælde på de landsdækkende

medier, og derfor er vi interesserede i at undersøge strukturerne betydning for fastlanceres journalistiske praksis her.

### 5.3.3 Valg af interviewpersoner

Udgangspunktet for undersøgelsen er at interviewe fastlancere fra de fem nyhedsmedier for at blive klogere på, hvordan de opfatter deres position som fastlancere, og om de har en oplevelse af, at deres arbejdsvilkår og position har betydning for den journalistiske praksis, de udfører. Det har været vigtigt for os, at undersøgelsens interviewpersoner er tilknyttet mediernes nyhedsredaktioner, mens det er underordnet, om de skriver eller producerer tv eller radio.

Vi har fundet en del af interviewpersonerne gennem såkaldt *snowball sampling*, hvor forskeren hverver deltagere, som derefter hjælper med at formidle kontakt til andre mulige deltagere. Sampling-metoden, som også kaldes kæde-sampling, kan med fordel benyttes, når det er svært at få adgang til informanter, der opfylder bestemte kriterier (Noy 2008: 330). Det kan være udfordrende at finde frem til fastlancerne, da det ikke umiddelbart er tydeligt, hvordan de er ansat. Fordelen ved, at vi selv er ansat i branchen, er, at vi har kunnet tage kontakt til nogle enkelte fastlancere på medierne, som vi i forvejen enten arbejder med eller kender perifert. Gennem dem har vi fundet frem til andre fastlancere. Nogle af dem, vi har taget kontakt til, har selv indvilliget i at medvirke.

Udvælgelseskriterierne for interviewpersonerne er, at de fungerer som det, vi betegner og definerer som fastlancere (på DR har vi set via mediets intranet, at interviewpersonerne er betegnet som “faste freelancere” – på de andre medier har vi enten været bekendte med deres ansættelsesforhold på forhånd eller spurgt dem). Vi har været i kontakt med alle interviewpersonerne enten via mail, Facebook Messenger eller telefonen for at sætte interviewaftaler op – og her har de også fået en kort introduktion til vores undersøgelse.

Vi er endt med følgende 12 interviewpersoner<sup>6</sup>:

- Niklas, DR (Bilag 4)
- Robert, DR (Bilag 9)
- Rune, DR (Bilag 11)
- Anne, DR (Bilag 13)

---

<sup>6</sup> Interviewpersonerne er anonymiseret og har fået dæknavn. Læs mere om det i afsnit 5.3.9 på side 51.

- Thomas, TV 2 (Bilag 5)
- Emma, TV 2 (Bilag 6)
- Anja, TV 2 (Bilag 10)
- Hannah, TV 2 (Bilag 14)
- Eva, Ritzau (Bilag 7)
- Yasmin, Ekstra Bladet (Bilag 8)
- Rasmus, Ekstra Bladet (Bilag 12)
- Noah, B.T. (Bilag 15)

Vi har valgt at interviewe flere fastlancere fra DR og TV 2, fordi de i kraft af deres størrelser beskæftiger flere journalister. Selvom der i individuelle, kvalitative interview altid vil være nuancer at indhente ved at interviewe flere forskellige personer, handler det også om at vurdere, hvornår man “(...) når et mætningspunkt, hvilket vil sige, at yderligere interview ikke giver flere relevante oplysninger om det, man ønsker at vide noget om.” (Brinkmann og Tanggaard 2015: 32). Vi mener, at vi med 12 interviewpersoner fra fem forskellige medier er nået dertil, og vi finder dermed empirien tilstrækkelig ift. at belyse genstandsfeltet.

Fastlancerne er blevet interviewet i perioden 8. marts til 23. marts 2021. På grund af coronapandemien har alle interviewpersoner fået tilbud om at foretage interviewene fysisk eller via videoopkald, og det har resulteret i, at ni interview er foretaget fysisk, mens tre er foretaget online. Det har ikke medført en mærkbar eller betydningsfuld forskel på empiriindsamlingen – det eneste problem har været udfald på forbindelsen ifm. videoopkald. Intervieweren har dog været opmærksom på løbende at få fulgt op i de interview, så vi ikke har misset noget data som følge heraf.

Alder har ikke været et afgørende parameter for udvælgelse af interviewpersonerne, men vi er endt med fastlancere i aldersgruppen 24 til 33 år. Det kan dels skyldes, at vi har anvendt snowball sampling, som kan medføre, at vi får flere unge journalister, da vores eget netværk hovedsageligt er i midten af 20’erne som os selv. Det kan dog også skyldes dét faktum, at løse ansættelser særligt er udbredt blandt yngre og nyuddannede journalister – en pointe, som kan genfindes hos Deuze og Fortunati: “The percentage of atypical employment is significantly higher among newcomers in the industry and among those working in television and online.” (Deuze og Fortunati 2011: 111). Sidste del af citatet underbygges også i vores empiriindsamling: Alle på nær én af interviewpersonerne arbejder med nyheder enten

på tv eller digitalt – og den person, der arbejder mest med radio, er tilknyttet DR Nyheder, hvor der produceres nyheder til både tv, radio og digitalt.

### **5.3.4 Fravalg af interviewpersoner**

Da vi mener, at der forskningsmæssigt mangler viden om nyhedsjournalister, der ikke arbejder som traditionelle freelancere, men som fastlancere, afgrænser vi os fra at interviewe andre slags journalister, herunder fastansatte og selvstændige freelancere. Vi fravælger også at interviewe journalister, der er ansat på midlertidige kontrakter (eksempelvis vikariater eller tidsbegrænsede ansættelser), fordi vi har en formodning om, at de trods alt har en sikkerhed og sikre arbejdsvilkår, så længe kontrakten løber, fordi der er sat arbejdstimer og længde på. Vi afgrænser os derudover fra at interviewe nyhedschefer og redaktører, selvom de også ville kunne bidrage med perspektiver på brugen af fastlancere på nyhedsmedierne. Vi har tidligt i forløbet kontaktet to nyhedschefer fra hhv. DR og TV 2, men den ene har afvist at deltage i vores undersøgelse, mens den anden aldrig vendte tilbage trods gentagne henvendelser. Fokus i denne undersøgelse er dermed på, hvordan fastlancerne selv opfatter deres position og deres vilkårs betydning for deres arbejde, og ikke på, hvordan personer “udefra” – eksempelvis redaktører eller fastansatte journalister – betragter det.

### **5.3.5 At interviewe som forsker vs. journalist**

Der er flere udfordringer forbundet med at interviewe journalister til et forskningsprojekt, ligesom det også kræver en del overvejelser at skulle udføre et forskningsinterview, når man – som vi gør – arbejder med journalistiske interview til daglig. En lighed mellem forskningsinterviewet og det journalistiske interview er, at det kan ses som dokumentation, mens forskellene bl.a. består i, hvordan viden fra interviewet betragtes: “Den viden, der produceres i et forskningsinterview er typisk ‘empiri’, der skal ‘analyseres’, og ikke ‘citater’, der skal ‘formidles’ som i det typiske journalistiske interview.” (Schultz 2005: 74).

Vi har indledt hvert interview med at understrege, at vi ikke er på jagt efter nogle rigtige svar, men at vi er interesserede i deres tanker og refleksioner. Alligevel er der flere eksempler på, at vi har med journalister at gøre, der selv er vant til at interviewe. Når vores interviewpersoner eksempelvis bruger den journalistiske vending “at sige noget til baggrund”, fordi de fortæller noget fortroligt, bliver mødet mellem de forskellige tilgange – den journalistiske og den akademiske – til interviewsituationen meget tydelig. Forskellen kan

også komme til udtryk ved f.eks. undren hos interviewpersonerne over at få stillet brede spørgsmål flere gange. Desuden har nogle en hyppig interesse og bekymring for, hvorvidt de giver svar, som “giver mening”, og om de kan “bruges til noget”. Det kan altså være udfordrende at sidde som akademikere med stort praktisk kendskab til journalistiske interview og skulle interviewe journalister, som selv er rutinerede interviewere, men til forskningsmæssig brug – især når de også er bekendte med, at vi selv er journalister. Det har dog været vigtigt for os at insistere på at være forskere og ikke journalister i interviewsituationerne, så samtalerne bliver valide, informative og kilde til empiri, der kan bruges i vores undersøgelse (Schultz 2005: 75). Derfor bliver interviewpersonerne f.eks. løbende gennem interviewet mindet om, at der ikke er rigtige og forkerte svar.

### **5.3.6 Når fastlancere interviewer fastlancere**

For at fastholde vores position som forskere forsøger vi i interviewene at stille åbne, brede og nysgerrige spørgsmål for at få interviewpersonerne til at sætte deres egne ord på deres opfattelser, oplevelser og refleksioner. Af samme grund definerer vi dem heller ikke som fastlancere, men beder dem i stedet beskrive deres titler og deres arbejde. Og når de selv nævner fastlancere eller faste freelancere, spørger vi ind til, hvordan de forstår begrebet:

Niklas: Jeg tror, jeg står inde i DR-systemet som fast freelancer.

I: Hvad er en fast freelancer?

Niklas: En fast freelancer er en, som ligesom er fast på vagtplanen (...). Så man er freelancer, men er der fast. (Bilag 4: 7)

I de tilfælde, hvor de ikke selv beskriver sig som fastlancere eller faste freelancer, vil vi definere det ud fra beskrivelserne af, hvor meget de arbejder, hvad de bliver kaldt på arbejdspladsen, og om de arbejder for andre medier, så vi kan danne os et billede af, hvordan deres arbejdsliv, vilkår og ansættelsesform ser ud. Vi forsøger også at undgå indforståede svar fra interviewpersonerne, og vigtigst af alt forsøger vi at undgå situationer, hvor vi – med vores praktiske erfaringer som fastlancere – kommer til at “bekræfte” interviewpersonerne i både vores og deres praksis og positioner som journalister i usikre ansættelser. Men det kan

ikke undgås, at nogle af interviewpersonernes svar vil være et produkt af, at de ser os som kolleger i branchen. Her er et eksempel i interviewet med Noah:

Noah: (...) når dagen ligesom er i gang, så sker der jo tit uforudsigelige ting. Det kender du jo også som journalist, jo, hvor man ligesom bliver... der bliver råbt ud i rummet: 'Hvem har frie hænder?', øh, hvor man så for en stund er nødt til at lægge tingene fra sig og så hjælpe med, øhm, hvis der er pressemøde (...). (Bilag 15: 11)

Dette eksemplificerer, hvordan interviewpersonerne indimellem giver svar, der kan fremstå indforståede for andre, som ikke er journalister eller fastlancere. Men vi forsøger at imødekomme problematikken ved at få dem til at uddybe:

Rasmus: Altså, når jeg er på arbejde timemæssigt, så er jeg tilknyttet breakingnyheder. Så er jeg nyhedsjæger, der sidder og finder ud af, hvad der sker rundt i verden. Jeg ved ikke, om I kender begreberne...?

I: Fortæl endelig. (Bilag 12: 2)

På den anden side er vi af den opfattelse, at der opstår en særlig fortrolighed og tryghed hos interviewpersonerne, når de interviewes af én, som de ved, besidder den samme forståelsesramme. Det kan f.eks. have den betydning, at de måske er mere villige til at dele deres tanker og oplevelser, fordi de har en opfattelse af at sidde over for en ligeværdig.

Samtidig er det værd at bemærke, at interviewpersonerne kender til vores genstandsfelt, og til tider gør de ekstra meget ud af at understrege over for os, at deres svar ikke har noget med deres ansættelsesform som fastlancere at gøre for at kunne afvise sammenhængen mellem deres ansættelse og journalistiske praksis:

Thomas: Jeg tror ikke nødvendigvis, at jeg lige pludselig ville blive tv-journalist, selvom jeg gerne vil det på TV 2. Men det ved jeg ikke, det har ikke noget med at være freelancer at gøre som sådan. Men jeg føler måske bare, at hvis jeg gerne vil prøve noget andet, så skal jeg nok skifte arbejdsplads. Tror jeg umiddelbart.

I: Hvorfor tænker du det?

Thomas: Men det har ikke noget med freelancetilværelsen at gøre. Det tror jeg, er ens for de fleste. (Bilag 5: 19)

Det kan naturligvis påvirke deres svar, at vi har skabt en situation, hvor de bliver bedt om at reflektere over forholdet mellem ansættelse og journalistisk praksis. Dog har vi forsøgt at spørge til sammenhængen flere gange med forskellige indgangsvinkler for at få nuancerne frem.

### **5.3.7 Refleksion-over-praksis**

Når vi laver kvalitative interview med fastlancerne, betyder det, at vi får indblik i dét, som Gravengaard (2010) beskriver som *refleksion-over-praksis*. Her bliver journalisterne enten direkte eller indirekte bedt om at reflektere over deres egen praksis (Gravengaard 2010: 53), hvilket adskiller sig fra *refleksion-i-praksis*, som dækker over, hvad journalister gør sig af konkrete overvejelser i bestemte situationer (ibid.: 52). Det betyder, at vi kan undersøge, hvordan journalisterne selv anskuer deres arbejdsvilkårs betydning for den journalistiske praksis, som de udfører. Det er dog ikke til at komme udenom, at vi med undersøgelsen placerer interviewpersonerne i et rum, hvor vi beder dem reflektere over ting, som ikke nødvendigvis optager dem til hverdag. Når de bliver bedt om at tage stilling til forholdet mellem ansættelse og journalistisk praksis, er det en sammenhæng, som flere giver udtryk for ikke at have tænkt meget over. Det oplevede vi f.eks. med Thomas:

I: Hvad tænker du om det?

Thomas: Ja, men det er ikke noget, jeg har tænkt over. Nu tænker jeg over det. (Bilag 5: 28)

De fleste giver udtryk for, at de ikke har sat ord på eller måske endda rigtig forholdt sig til den slags sammenhænge tidligere, og der er en risiko for, at de hurtigt har skullet finde på svar, som de ikke nødvendigvis vil gentage en anden gang. Det er en naturlig konsekvens af at konstruere en interviewsituation, der lægger op til refleksion over en daglig praksis, som de



måske ikke tænker så meget over, men i højere grad bare udfører. Derfor har vi i interviewsituationen måttet foretage en konkret vurdering af, hvornår det var meningsfuldt at stille opfølgende og uddybende spørgsmål, og hvornår det gav bedre mening at gå videre i interviewet.

### **5.3.8 Fravalg af observationsstudier**

I første omgang overvejede vi også deltagende observationsstudier som en del af vores metodiske fremgangsmåde, fordi kvalitative interview ikke giver "(...) direkte adgang til begivenheder eller fænomener i interviewpersonernes liv, men til repræsentationer af eller narrativer om dem; nemlig til informanternes egne forståelser af sig selv og deres virkelighed, deres selvfortælling." (Rimestad og Gravengaard 2014: 96). Der er derfor viden om fastlancernes ageren, sociale og faglige positionering og praksis samt en mulighed for at spotte hierarkier og samspillet mellem medarbejdere, som vi går glip af, når vi kun får indblik via interview. Med observationsstudier kunne vi holde de interviewedes refleksioner op mod "virkelighedens" praksis ved at observere, hvordan aktørerne reelt agerer: Hvordan foregår arbejdsdelingen, hvordan arbejder fastlancerne med deres opgaver, hvor meget bidrager de til idéudvikling mv. På den måde kunne vi observere journalisterne refleksion-i-praksis.

Coronapandemiens nedlukning af landet umuliggjorde dog dette på tidspunktet for empiriindsamlingen. Nyhedscheferne på TV 2 og på DR afviste vores forespørgsel om observation med henvisning til smitterisiko, så som følge af manglende adgang til medierne er observationsstudier endt som et ufrivilligt fravalg. Der er altså fortsat meget mere i genstandsfeltet, der kan afdækkes og undersøges.

### **5.3.9 Anonymitet og fortrolighed**

Ansættelsesforhold og -vilkår kan være sensitive samtaleemner, og da interviewpersonerne bl.a. har dét til fælles, at de er sårbare og usikre i deres ansættelse, kræver det et særligt hensyn til fortrolighed. Det skal naturligvis altid diskuteres, om interviewpersoner bør få mulighed for anonymitet eller ej. Da konsekvenserne ved at tale åbent om ansættelsesforhold og vilkår kan være en relevant bekymring for vores interviewpersoner, som kan føre til en risiko for, at de – bevidst eller ubevidst – lægger låg på dem selv i interviewsituationen for at beskytte deres nuværende og fremtidige ansættelse i mediebranchen, vælger vi at tilbyde dem anonymitet. I den forbindelse kan der opstå, hvad Kvale og Brinkmann kalder "(...) en indre

konflikt mellem det etiske krav om fortrolighed og de grundlæggende principper for videnskabelig forskning (...).” (Kvale og Brinkmann 2015: 118). Vi mener dog ikke, at interviewpersonernes navne er af så afgørende betydning for undersøgelsen, at de for enhver pris må indgå. Det skyldes, at vi ikke ønsker at fokusere på deres individuelle, private følelsesliv, men derimod ønsker indsigt i den journalistiske praksis og fastlancernes arbejdsvilkår gennem deres refleksioner og erfaringer. Derfor vejer det tungere, at interviewpersonerne i fortrolighed kan berette ærligt og åbent om deres arbejdsprocesser uden frygt. Ved at tilbyde anonymitet sikrer vi derfor muligvis at få flere nuancer og perspektiver i vores empiri, end vi måske ville, hvis interviewpersonerne skulle stå frem med navne.

Fortrolighed er relateret til det problem, at anonymitet på den ene side beskytter deltagerne og dermed tjener som et etisk krav, men på den anden side kan fungere som alibi for forskerne, da “(...) de får mulighed for at fortolke deltagernes udsagn uden at blive modsagt.” (ibid.). Det stiller krav til os som analytikere om at være tro mod interviewpersonernes udtalelser samt stille uddybende og opfølgende spørgsmål i interviewene med dem for at eliminere eventuel tvivl. Her kan vores egne erfaringer med genstandsfeltet være en fordel, da “(...) det kræver også et indgående kendskab til undersøgelsesfeltet at foregribe mulige etiske krænkelser.” (ibid.: 119).

Vi har besluttet ikke at anonymisere interviewpersonernes arbejdspladser og redaktioner (medmindre vi har vurderet, at de var for lette at genkende – f.eks. de af fastlancerne, der også arbejder på specifikke fagredaktioner), fordi der enten hos interviewpersonerne selv eller hos os som analytikere kan fremkomme pointer eller fortællinger, for hvilke kendskabet til det specifikke medie er relevant eller ligefrem afgørende. Lavpraktisk får interviewpersonerne andre og helt tilfældigt valgte navne<sup>7</sup>.

## **5.4 Interviewguide**

### **5.4.1 Forskningstemaer**

Vi har benyttet vores forforståelser fra vores kendskab til branchen, fra vores uddannelse og fra relevant teori til at opstille en række overordnede forskningstemaer og herefter udarbejde konkrete interviewspørgsmål. Dermed kan vi skærpe vores interviewguide (Bilag 1) og

---

<sup>7</sup> De er præsenteret i afsnit 5.3.3 på side 45.

fastholde det relevante fokus på fastlancere og den journalistiske praksis. Vi risikerer dog at være blinde for nuancer eller at være for fastholdt på ét fokus, og derfor er det netop relevant med semistrukturerede interview, der muliggør, at vi kan være åbne, afvige fra interviewguiden, tilpasse spørgsmålene den konkrete interviewperson og stille opfølgende spørgsmål, når der er behov for det.

Vi har udarbejdet flere overordnede forskningstemaer, hvormed vi forsøger at afdække aspekterne af den journalistiske praksis for interviewpersonerne. Udover formalia som navn, alder og tidligere praktiksted og nuværende redaktion handler det første tema om fastlancernes arbejdsvilkår ud fra deres kontrakt. Her er formuleret spørgsmål om arbejdsomfang, ansættelseslængde, kontraktvilkår mv. ud fra det kendskab, vi selv har til løse ansættelseskontrakter. Dernæst følger en række spørgsmål, som skal bidrage til at kaste lys over fastlancernes journalistiske rolle på nyhedsredaktionen. De kredser om typer af arbejdsopgaver, egne opfattelser af deres rolle på redaktionen samt opfattelse af egne og andres forventninger til dem. Derpå følger spørgsmål, der skal afdække den journalistiske praksis. Der bliver spurgt til interviewpersonernes proces med idéudvikling, til deres kreativitet og effektivitet samt opfattelsen af muligheder og begrænsninger i deres arbejde, særligt sammenlignet med deres oplevelse af deres fastansatte kolleger. Slutteligt belyses arbejdsvilkårenes betydning for den journalistiske praksis. Her bliver fastlancerne mere direkte spurgt til deres faglige udvikling, hvordan deres arbejdsvilkår påvirker deres arbejde, samt hvilke fordele og ulemper arbejdsvilkårene har.

#### **5.4.2 Justering af interviewguide**

Vi valgte at være to personer til stede ved de første to interview for at kunne bruge de interview som en form for pilotinterview for at efterprøve interviewguiden og rette den til. Det har været vigtigt for os at afprøve, om vores spørgsmål fungerede i praksis, om de indeholdt misforståelser eller skjulte antagelser mv. Efter de to interview evaluerede vi oplevelsen, og det førte til justeringer af enkelte spørgsmål og tilføjelser af et par nye – f.eks. hvad en journalist er for interviewpersonerne, og om de opfatter sig selv som freelancejournalister i deres daglige liv.

### 5.4.3 Transskription

Rimestad og Gravengaard pointerer vigtigheden af at være kritisk over for egne og andres transskriptioner, for det sker typisk, at man som transskriptør hører forkert, glemmer et ord eller gætter ved utydelig tale. Derfor “(...) gælder det om at transskribere så konsistent som muligt og være opmærksom på, hvor meget forskel et enkelt ord kan gøre.” (Rimestad og Gravengaard 2014: 105). Vi har valgt at transskribere så tæt på det talte ord som muligt. For en detaljeret transskriptionsmanual, se Bilag 2.

## 5.5 Tematisering

### 5.5.1 Kodning

På baggrund af de 12 gennemførte interview foretager vi en kvalitativ indholdsanalyse, som søger at belyse genstandsfeltet. Bearbejdning af den indsamlede empiri er foregået ved hjælp af begrebsstyret kodning, som betyder, at der bruges “(...) koder, som forskeren har udviklet i forvejen, enten ved at se på noget af materialet eller ved at rådføre sig med eksisterende litteratur på området (...)” (Kvale og Brinkmann 2015: 262f).

Vi har kodet ad to omgange. I den første kodningsproces – som kan kaldes en slags grovkodning – har vi ud fra problemformuleringen, interviewguiden (Bilag 1) og emnelitteratur udarbejdet fire overordnede koder (Bilag 3), som empirien er kodet efter. Vi har for overskuelighedens skyld givet temaerne forskellige farver og på den måde læst transskriptionerne igennem, mens forskellige passager er blevet farvelagt, alt efter hvilket tema de berører. Vi har hver været ansvarlige for et vist antal koder.

Ud fra de overordnede fund i den første kodningsproces har vi i den anden kodningsproces – som kan betegnes som en raffineringsproces – inddelt de overordnede koder i underkoder. Denne finmaskede kategorisering er med til at strukturere det ellers omfattende materiale. Desuden har vi alle gennemgået alt materiale igen i forsøget på at sikre, at der ikke er essentielle passager, som vi enten har overset eller kodet forkert. På baggrund af de forskellige underkoder er analysen blevet bygget op om dét, vi betragter som to overordnede temaer – hierarki og udvikling – som gennem analysen udfoldes i forskellige underafsnit. Ikke alle koder og underkoder kan direkte genfindes i analysen, men de udgør sammen med vores arbejdsspørgsmål det samlede grundlag for den tematiske struktur, analysen er bygget op omkring. I analysen veksler vi mellem vores empiri,

begrebsafklaringer, teoretiske begrebsapparat og emnelitteratur for at fortolke interviewpersonernes udsagn og den vej igennem opnå en større indsigt i og forståelse for problemstillingen.

---

## 6. Analyse

*I undersøgelsen af, hvilken betydning fastlancernes position på danske nyhedsmedier har for den journalistiske praksis, og hvilken indflydelse deres arbejdsvilkår har, vil vi først analysere fastlancernes position på redaktionerne og i det journalistiske felt. Derefter vil vi analysere, hvilke muligheder fastlancerne har for faglig udvikling i deres journalistiske praksis.*

### 6.1 Hierarki

Indledningsvist ser vi på, hvilken positionering der finder sted mellem fastlancerne og fastansatte journalister, idet der i interviewene kan spores en hierarkisering mellem de to grupper. Vi begynder dog med at analysere fastlancernes position i det journalistiske felt.

#### 6.1.1 Nye agenter i feltet

Det bliver tydeligt gennem vores interview med de 12 fastlancere, at de er, hvad vi kan betegne som nye agenter i det journalistiske felt: Flere af dem er under uddannelse, nyuddannede eller har tilbragt få år på arbejdsmarkedet, og størstedelen af dem er inden for de senere år kommet ud af et journalistisk praktikforløb på det medie, de nu er fastlancere hos (Bilag 6-15). Det vidner om, at det må have værdi for medierne, når den nyhedsjournalistiske praksis kan udføres af tidligere praktikanter og dermed eksisterende agenter i feltet, der allerede har opbygget dét, der kan betegnes som en habitus i kraft af deres erfaring med journalistikken i newsroom hos de pågældende medier. Interviewpersonerne giver dog udtryk for, at de stadig betragter sig selv som nye i feltet, og Hannah sætter direkte lighedstegn mellem dét og at være fastlancer: “Altså, lige nu synes jeg, det er fint nok, taget i betragtning af den situation jeg er i – at jeg er relativt nyuddannet. Øhm. Men det er klart, på længere sigt synes jeg ikke, det er en optimal situation.” (Bilag 14: 11). Alligevel udtrykker Hannah en accept af præmissen om, at hun som nyuddannet journalist må tilegne sig journalistisk kapital for at kunne rykke sin position i feltet. Ifølge Standing har ungdommens vej ind på arbejdsmarkedet ofte været gennem prekære stillinger, men de unges “prøveperiode” varer længere og længere, før de får en fastansættelse (Standing 2017: 131). På samme måde

konkluderer Örnebring i en journalistisk kontekst, at det særligt er unge journalister, der har svært ved at få fast job (Örnebring 2018: 115). Bevidstheden om dette får flere af interviewpersonerne til at se sig tilfredse med en position som fastlancer – f.eks. Eva: “(...) det, der var vigtigt for mig, var at komme ind på en journalistisk arbejdsplads og få foden indenfor og komme i gang.” (Bilag 7: 3). Emma har aldrig anset dét at være fastansat som en position, man som ny agent kan indtage i feltet med det samme:

Emma: Altså, jeg er egentlig rigtig glad for mit job, og jeg er egentlig også fint tilfreds med at være freelance lige nu. (...) Det er bare på en eller måde sådan en stående joke i branchen, ikke? Eller sådan blandt unge, at man bliver ansat på freelancekontrakter, og at det på en eller anden måde bare er naturligt, at det er dét, man gør. Og der bliver ikke engang stillet spørgsmål ved det, for det er bare sådan, man kommer ind i branchen. (...) Vi kommer jo nærmest aldrig ind som nyuddannede, unge mennesker og får en fastansættelse (...).” (Bilag 6: 25f).

Når Emma kalder det en “stående joke” og “naturligt”, at nyuddannede unge må begynde deres karriere i den journalistiske branche på freelancekontrakter som fastlancere og ikke bare kommer ind og får en fastansættelse, bliver det også et udtryk for doxa: Man bliver ikke uden videre fastansat uden at have været fastlancer først – og det skaber dermed en tavs sandhed om og accept af et hierarki på medierne, hvor fastlancerne bliver anset som værende i den nedre ende. Det er også en opfattelse, som kommer til udtryk hos Anne: “(...) det er tit freelancer, du starter på. Det er som sagt sjældent, at du får en TBA. Og fastansættelse har jeg aldrig hørt om.” (Bilag 13: 10), og som Yasmin er bevidst om: “Det er det første skridt ud i karrieren.” (Bilag 8: 30). Så selvom nogle af fastlancerne egentlig ønsker sig mere sikre arbejdsvilkår, accepterer de at træde ind i feltet som fastlancere:

Hannah: Så jeg tror, det er, fordi jeg føler lige nu, at jeg er sådan ung, og lige nu føler jeg mig også bare enormt heldig over at have noget. Og så accepterer jeg den præmis, selvom jeg er meget utilfreds med præmissen egentlig, men, men så accepterer jeg den, fordi alternativet er, at jeg ikke har noget. (Bilag 14: 14)

Hannahs citat understøtter Standing og Örnebrings pointer om, at medieorganisationerne lykkes med at holde de udsatte, fleksible medarbejdere – her de unge og nyuddannede – i skak via en form for frygt (Standing 2017: 68f; Örnebring 2018: 115), fordi alternativet til fastlancerstillingen, der indebærer delvist prekære arbejdsvilkår, er at være arbejdsløs og dermed ude af det felt, som fastlancerne ønsker at agere i. Fastlancerne har en følelse af at skulle være taknemmelige for overhovedet at kunne være en del af feltet og udføre den journalistiske praksis – og dermed får de også en lav placering i hierarkiet i feltet og indtræder i dét, som Bourdieu overordnet ville kalde en domineret position (Bourdieu og Wacquant 2009: 84f). Naturligvis medfører det en stræben efter at kunne indtræde i en anden position højere oppe i hierarkiet – eksempelvis som fastansat (Bilag 14: 11ff, 15; Bilag 6: 25f) – således at de i stedet kan indtage en dominerende position i feltet.

Vi har tidligere defineret det hierarki, som fastlancerne med deres ansættelse indgår i sammen med TBA'ere og fastansatte (jf. 3.4.4) – og der kan være langt fra en position som fastlancer til fastansat, hvilket interviewpersonerne også italesætter ovenfor. Derfor er det interessant at overveje, om medierne med fastlancerpositionen faktisk muliggør, at flere unge og nye journalister kan få adgang til det journalistiske felt og dermed begynde at øge mængden af deres journalistiske kapital, uden at det kræves, at de fra start er på samme niveau som de erfarne, fastansatte journalister. Eva giver f.eks. udtryk for, at "(...) for hver måned får jeg mere erfaring og bliver mere kvalificeret, føler jeg, til en stilling et andet sted, så mon ikke, at det nok skal gå (...)" (Bilag 7: 37). Anne har oplevet det samme: "(...) man fik – for at bruge et lidt slidt udtryk – rigtig mange kilometer i benene på rigtig kort tid (...)" (Bilag 13: 7). Journalistik kan anskues som dét, Albæk et al. betegner som en afhængig profession: "(...) dvs. at journalister mere end andre professionsudøvere er afhængige af en organisation for at kunne udøve deres erhverv." (Albæk et al. 2015: 89). For at kunne positionere sig stærkere i det journalistiske felt må en journalist i første omgang have adgang til et medie, hvorfra vedkommende kan tilegne sig erfaringer og øge volumen af den journalistiske kapital. Og hvis det ikke er muligt at få adgang via en fastansættelse, så kan fastlancerstillingen anskues som en vej ind i feltet. Det kan igen være med til at forklare, hvad Örnebring samt Deuze og Fortunati også hævder: at det ofte er unge, der begynder karrieren med atypiske ansættelser som løst tilknyttede, freelancere eller – i dette tilfælde – fastlancere (Örnebring 2018: 115; Deuze og Fortunati 2011: 111).



Ud fra Hannahs udsagn ovenfor om, at hun accepterer præmissen med at være fastlancer, selvom hun er utilfreds med den præmis (Bilag 14: 14), kan det spores, at der egentlig eksisterer et ønske om at udfordre strukturerne og doxa i feltet, men at det er svært. Problemet er nemlig, at fastlancerne ikke kun begynder lavt i hierarkiet, som de fleste nyuddannede og uerfarne arbejdstagere naturligt ville, men at de *også* er ansat på delvist prekære arbejdsvilkår. Det vil sige, at det for fastlancerne ikke kun handler om at øge volumen af deres journalistiske kapital for at arbejde sig op i hierarkiet og blive mere erfarne – de skal også beslutte, hvorvidt de kan acceptere, at de er ansat som løst tilknyttede på dårligere vilkår end deres fastansatte kolleger, hvis de vil arbejde på det pågældende medie. Der eksisterer dermed to sæt spilleregler: Det ene gælder den generelle anskuelse om, at nyttilkomne i et felt altid må øge volumen af deres kapitaler for at kæmpe sig op i hierarkiet i kraft af de erfaringer, de tilegner sig. Det andet handler mere specifikt om, hvorvidt man som nyuddannet journalist kan acceptere, at man ofte må regne med en fastlancerstilling og de arbejdsvilkår, der følger med, som det første. Det opsummerer altså en form for magtkamp mellem fastlancere og medier: Vil man acceptere spillet, som det er, eller vil man kæmpe for at gøre op med de eksisterende strukturer? Nogle af fastlancerne ser det som en frihed at kunne være fleksibel som ung i branchen, og derfor accepterer de præmissen og spiller med: “Jeg kan godt lide den frihed, det giver mig. Så jeg er også en af dem på TV 2, som står i en lidt anden situation, fordi jeg selv gerne vil være freelancer.” (Bilag 10: 6). Og selvom både Emma og Hannah ikke er tilfredse med deres arbejdsvilkår, udfordrer de heller ikke strukturerne – måske fordi de føler, at de som nyuddannede og løst tilknyttede ikke har kapital til at gøre modstand. Vi kan dog slå fast, at fastlancernes position er lavt i hierarkiet i det journalistiske felt – dels fordi de er nye og uerfarne journalister, dels som følge af deres arbejdsvilkår.

## **6.1.2 Arbejdsvilkår former journalisters praksis**

### *6.1.2.1 Generalister og specialister*

Fastlancerne må som nye i det journalistiske felt oparbejde kapital for at rykke ved deres position. Deres position kan siges at adskille sig fra fastansatte journalister i feltet, og vi kan i interviewene konstatere, at dette forhold er med til at definere, hvilken journalistisk praksis fastlancerne udfører. Det ses f.eks., når Robert skelner mellem, hvad man kan kalde at være generalistjournalist og specialist:

Robert: Altså, det er da klart nemmere at øh, at få en faglig fordybelse, hvis du sidder med det samme stofområde for eksempel i en længere periode. Det bliver man jo også tit spurgt om, når folk siger: ‘Nå, du er journalist, hvad er det for et stofområde, du har så?’. Så siger man: ‘Jamen, jeg er generalist jo. Generalistjournalist’.

I: Og hvad vil det sige at være det?

Robert: Det vil sige, at vi laver det hele. Der er jo ikke et stofområde, vi ikke kan lave på TV AVISEN Morgen. (...) Det er den konkrete rolle, det er jo ikke at være specialist. (...) Du har ikke et fast defineret stofområde. (Bilag 9: 16f)

Fastlancerne er altså ansat i newsroom og fungerer overvejende som generalistjournalister: “Så har man nogle generalister, og der kan man lige så godt have en freelancer, som man kan have en fastansat (...).” (Bilag 9: 31). Det understøtter Deuze og Fortunatis (2011) pointe om, at medierne især ansætter freelancejournalister til at udføre nyhedsjournalistikken, fordi kravet blot er, at de er fleksible og har mange færdigheder (Deuze og Fortunati 2011: 118). Robert stiller generalisternes journalistiske arbejde op mod den faglige fordybelse, specialiseringen, som fastlancerne ikke har mulighed for at tilegne sig. Det er derimod fastansatte journalister på fagredaktioner, der har mulighed for dette (Bilag 9: 16, 31). Hartley (2012) fremhæver, at det tillægges værdi, faglig stolthed og anerkendelse at være specialiseret og have et stofområde som agent i det journalistiske felt, mens generalisterne “(...) hverken har tid eller ressourcer til at komme i dybden (...)” (Hartley 2012: 210). Dermed skabes der ikke kun et hierarki i kraft af, at fastlancerne er nye agenter i feltet (jf. 6.1.1), men også et hierarki mellem generalister og specialister, hvor stofområde, specialiseringsgrad og mulighed for egenproduktion anses som værende et udtryk for stærk journalistisk kapital, der bliver afgørende for den enkelte journalist. Hartley understreger, at: “(...) der blandt journalisterne foregår en implicit kamp om retten til at producere.” (Hartley 2013: 132). Ifølge hende opfattes det ikke, som om man er en “rigtig” journalist, hvis man blot distribuerer nyheder – her defineres journalisten blot som “den hurtige type” (Hartley 2012: 204f, 209). Willig skriver også om den journalistik, der opnår særlig symbolsk anerkendelse inden for feltet: “Når journalister giver priser til journalister, er det en afspejling

af, hvilke værdimæssige positioner der er dominerende i feltet på netop det tidspunkt.” (Willig 2011: 198). Hun nævner, at Cavlingprisen “(...) står stærkt i den journalistiske bevidsthed som et eftertragtet mål (...)” (ibid.: 199). Ifølge Willig uddeles Cavlingprisen ikke til hverdagsjournalistik, men derimod til den journalistik, der kræver mere research og tid (ibid.: 200). Derfor kan det for flere agenter i feltet være et udtryk for doxa, når der stræbes efter at kunne udføre den selvstændige, dybdegående og researchtunge journalistik i deres praksis. Rasmus vil f.eks. “(...) ikke kun være den, der møder ind og gør min ‘duty’ og så går igen. Jeg vil gerne have noget med til bordet (...)” (Bilag 12: 14), hvilket kan tolkes som et forsøg på at sætte sit præg på den journalistiske dagsorden, fordi han har tillært sig, at dét er, hvad en rigtig journalist gør. I vores interview kan vi se et udtryk for doxa, hvor specialisering i den journalistiske praksis i høj grad opfattes som noget, der er forbeholdt fastansatte journalister. F.eks. italesætter Niklas, at han gerne vil lave mere dybdegående graverjournalistik, “Men sådan er spillereglerne bare ikke lige nu. Altså, i vores medieverden... Lige nu der er det jo sådan, at så kan du få lov til at være freelancejournalist på den her måde.” (Bilag 4: 33). Ligesom der forekommer en accept af, at nye agenter i feltet må begynde som fastlancere, forekommer der også en accept af en tavs sandhed om, at der er dele af den journalistiske praksis, som en fastlancer ikke er ansat til at udføre – det er præcis den del, som ellers har symbolsk værdi for journalister. For Emmas vedkommende vil hun som journalist f.eks. gerne anerkendes for sine egne historier frem for sin nyhedsproduktion:

Emma: Det er noget andet i hvert fald at lave sit eget, fordi man føler mere, at det er født af en selv, ikke? Så det kan klart noget andet. Og det er jo også fedt at lave nogle længere produktioner. For jeg synes nogle gange, at jeg rent faktisk laver noget, hvor jeg tænker: ‘Det ville jeg rent faktisk vise frem til en jobsamtale’. Det ville jeg jo ikke med mine nyheder, for der er det ikke altid det vigtigste, at det er kunst – der er det nogle gange bare vigtigt, at det kommer ud. (Bilag 6: 17)

Det står altså klart, at dét at skabe længere og mere dybdegående produktioner opbygger den journalistiske kapital på en anden måde end nyhedsjournalistikken. De større produktioner og specifikke stofområder bliver hos Emma et udtryk for noget, som vil styrke hendes position i feltet (Bilag 6: 20f). Men det bliver arbejdsvilkårene for fastlancerne, der dikterer, hvilken journalistik de kan lave, fordi de ansættes til at være generalistjournalister.

På samme vis som en udlandsredaktør fra Information kategoriserer fastlancere som værende et B-hold (jf. 3.3.1), observerer Rune et eksisterende hierarki i praksis: “Der er lidt et A- og B-hold, hvor freelancerne er B-holdet, og alle de faste er A-holdet.” (Bilag 11: 12). Det er af betydning, hvem der udfører hvilken praksis, og dermed bliver fastlancerne – måske ubevidst – anset som værende journalister med mindre autonomi og journalistisk kapital end fastansatte journalister alene pga. deres arbejdsvilkår. Det bliver i hvert fald tydeligt hos Anne og Hannah, der begge arbejder i newsroom på hhv. DR’s breakingredaktion og TV 2 NEWS og også har vagter på forskellige fagredaktioner. De oplever en forskel i, hvor høj grad af journalistisk autonomi de har i newsroom ift. på fagredaktionerne. Hannah beskriver f.eks., at hun som fastlancer på fagredaktionen har andre arbejdsopgaver end fastansatte:

Hannah: Der sidder jeg for eksempel kun og laver oplining, hvor at, øh, der har de andre en meget mere varieret arbejdsuge. Altså, hvor de både har nogle arbejdsopgaver, hvor de skal have nogle research-dage, og de har nogle opliner-dage, og de har nogle livedage, hvor de er ude at lave liveinterviews, øhm, hvor jeg altid ligesom har de samme vagter, som er de her opliningsvagter. Så, øh. Så på den måde har de nogle anderledes arbejdsopgaver (...).

I: Hvad tænker du om, at, at du laver noget andet end de fastansatte på den redaktion?

Hannah: Hmm. Det føler jeg, er en meget naturlig, naturlig konsekvens af, at jeg er freelanceansat på den redaktion modsat de andre. (...) Det synes jeg, virker sådan relativt naturligt, at det er bare sådan det... Det kan man sige, det er den præmis, jeg ligesom er ansat på. (Bilag 14: 29f)

Det betyder, at selv i tilfælde, hvor fastlancerne faktisk får adgang til specifikke stofområder på specialiserede fagredaktioner, begrænses de i at kunne øge volumen af deres journalistiske kapital, fordi deres vilkår fastholder dem i nogle bestemte arbejdsgange. Hannah fortæller, at hvis hun skulle lave researchtung journalistik, ville det kræve, at mediet satte vagter af til det, men: “Det er sjældent, at de vil gide det.” (Bilag 14: 33). På den måde indikerer det, at fastlancerne fastholdes hierarkisk i en position som B-journalister og generalistjournalister pga. de eksisterende strukturer. Ligesom Hannah får Anne heller ikke mulighed for at udføre

mere omfattende produktioner på sin fagredaktion, fordi hun er fastlancer: “Og det er jo en meget tydelig distinktion mellem en freelancer og en fastansat eller TBA-ansat, fordi som freelancer, der får du ikke det, der hedder nyhedsgruppevagter, (...) og det er ligesom dér, hvor der er plads til at være kreativ.” (Bilag 13: 26). Når specialiseringsgrad anses som en vigtig kapital i det journalistiske felt, er konsekvensen af fastlancerens arbejdsvilkår altså, at deres position konstant fremstår lavere end fastansattes position. Det er også tydeligt hos Niklas, at han har, hvad der kan betegnes som mindre journalistisk kapital uden for newsroom, fordi han som fastlancer kun arbejder “på den korte bane”:

Niklas: Det bliver jo ikke de store gravende historier, du tager fat i, når du er freelancer. Fordi det har du absolut ingen... Altså, der er jo ingen grund til, at du skal sidde og grave en historie, når du er freelancer. Fordi det får du ikke noget ud af på den korte bane. Og man kan sige, at når du er freelancer i DR Nyheder, så arbejder du hele tiden på den korte bane. Øh, jeg kan ikke huske, hvornår jeg sidst har søgt en aktindsigt. Altså, det er så længe siden. (Bilag 4: 22)

Niklas’ udtalelse kan ses som et udtryk for, at hierarkiet i feltet mellem A- og B-journalisterne får fastlancerne til at stræbe efter at rykke sig i feltet, så de kan få lov til at lave den researchtunge, gravende og specialiserede journalistik, fordi det anses som værende dét, der har symbolsk værdi i feltet. Derfor kan der også opstå en udfordring, hvis fastlancerne konstant fastholdes i produktionen af journalistikken på den korte bane, som Niklas italesætter. For det betyder, at fastlancerne får sværere ved at opnå anerkendelse af deres kapitaler i feltet – og dermed får de også sværere ved at rykke deres position i hierarkiet, fordi deres arbejdsvilkår forårsager, at de ikke kan komme i nærheden af arbejdet med stofområderne eller den dybdegående journalistik.

### *6.1.2.2 Arbejdet i newsroom*

Ser vi lidt nærmere på det arbejde, som fastlancerne udfører som generalister, så består det hovedsageligt af at indgå i en løbende nyhedsproduktion med det overordnede formål at få nyhedsmaskinen til at køre rundt hver dag døgnet rundt. Niklas sammenligner arbejdet i newsroom med en fabrik:

Niklas: På mange måder, når man laver det der dag til dag-nyheder, som jeg laver, så har jeg det på mange måder som... Nogle kalder det også pølsefabrikken, når du sidder nede i DR, nede i newsroom. Fordi det er jo bare, altså... En nyhed er jo på en eller anden måde en pølse, og så kan den have forskellig form og forskellig længde, forskellig kvalitet og forskellig fedtindhold. (Bilag 4: 3)

Den ovenstående sammenligning rummer den samme forståelse, som Robert også tidligere har givet udtryk for: at fastlancernes arbejde som generalistjournalister i bund og grund kan udføres af alle og enhver. I den forlængelse er det vigtigt at påpege, at der i newsroom også er fastansatte journalister, der varetager den nyhedsjournalistiske praksis og dermed fungerer som generalistjournalister – og her kan det ikke umiddelbart eller tydeligt ses i praksis, hvem der er ansat hvordan i newsroom, fortæller Hannah: “Man ved ikke rigtig, hvem der er freelancer, og hvem der er fastansatte, fordi at alle bliver rimelig sådan betragtet som udgangspunkt på én... på samme måde.” (Bilag 14: 1) – en oplevelse, som Thomas, der også er på TV 2, deler: “Altså, jeg er faktisk ikke engang helt sikker på, at jeg ved, hvem der... (...) At jeg kunne pege dem ud, der er freelancere og fastansatte. Hvis de lige blev linet op.” (Bilag 5: 13). Han påpeger, at kravene på TV 2 er de samme til journalisterne, uanset om de er fastansatte journalister eller fastlancere i newsroom: De skal – naturligvis – levere et journalistisk produkt af en vis kvalitet (ibid.: 16). Samtidig kræves det af journalister i newsroom, ifølge Olsson (2009) og Ekström et al. (2021), at de er omstillingsparate og fleksible, fordi det er nyheden, der bliver styrende for praksissen (Olsson 2009: 448, 450; Ekström et al. 2021: 177f). Både Robert, Yasmin, Rasmus og Eva skildrer, hvordan deres arbejdsrutiner i newsroom er de samme som fastansatte journalisters, og ofte er redaktørerne slet ikke bevidste om, hvem der er ansat på hvilke arbejdsvilkår (Bilag 9: 13; Bilag 8: 10; Bilag 12: 30; Bilag 7: 17, 28). Som Rasmus siger: “Det er ikke, fordi vi siger, at i dag kommer freelancejournalisten, eller i dag kommer den fastansatte. Slet ikke. Vi arbejder fuldstændig på lige fod med de andre.” (Bilag 12: 35). Ifølge Emma kan det til tider overraske hendes kolleger, når de får at vide, at hun er fastlancer og ikke en fastansat journalist, fordi forskellen ikke kan ses i det journalistiske produkt (Bilag 6: 7f). Hun bemærker desuden, at de fysiske rammer også har betydning for, at der ikke er en mærkbar forskel på fastlancere og fastansatte i newsroom: “(...) det er nærmest fra dag til dag, at man sidder på en ny plads. (...) Sådan er det for alle nede i newsroom, også de fastansatte.” (ibid.:

8). Når der ikke kan ses forskel på journalisterne i newsroom, skyldes det sandsynligvis, at fastlancerne agerer succesfuldt inden for de strukturer og normer, der eksisterer i newsroom. Det kan dog forekomme paradoksalt, at fastlancerne ansættes på usikre arbejdsvilkår og placeres lavere i hierarkiet i kraft af deres løse ansættelse, samtidig med at forventningen til dem er, at de leverer det samme som deres fastansatte kolleger i newsroom i sådan en grad, at redaktørerne slet ikke kan skelne mellem, hvem der er ansat hvordan. Det bliver nemlig et udtryk for, at det ikke kan ses i slutproduktet, hvem der har udført den nyhedsjournalistiske praksis – en fastansat eller en fastlancer.

Interviewpersonerne føler sig altså på lige fod med fastansatte journalister i newsroom, når det kommer til at bedrive nyhedsjournalistik. Men samtidig står det klart, at fastlancerne ikke får samme mulighed for at specialisere sig eller beskæftige sig med den del af journalistikken, hvor der er tid til og mulighed for egenproduktion. Her spiller medieorganisationerne unægteligt også en stor rolle gennem de arbejdsvilkår, som de tilbyder journalisterne. Det er nemlig vilkårene, der ifølge Albæk et al. afgør, om de kan udføre den journalistiske praksis i overensstemmelse med deres idealer og dermed levere journalistisk kvalitet: “Jo større råderum og jo stærkere engagement den enkelte journalist har, jo bedre mulighed har vedkommende for at kunne efterleve fagets professionelle idealer og for i sidste ende at kunne levere produkter af høj kvalitet.” (Albæk et al. 2015: 112). Derfor har fastlancerens arbejdsvilkår også en vigtig betydning for, hvilken journalistisk praksis de kan udføre. Hartley bemærker, at det skyldes de begrænsede økonomiske og personalemæssige ressourcer, når nogle journalister er forbeholdt at udføre den hurtige form for journalistisk praksis frem for at være specialiserede og undersøgende journalister – og derfor er det altså medieorganisationens økonomi, der former de strukturer, som produktionsvilkårene bliver dannet ud fra (Hartley 2012: 205). Lund (2018) skriver, at nedskæringer i produktionsudgifterne på medierne fører til færre ressourcer til egenproduktioner, der oftest er omkostningskrævende for medieorganisationerne (Lund 2018: 80). Samtidig påpeger Olsson (2009), at det netop er de øgede krav om fleksibilitet og hurtighed, der strukturerer medieorganisationerne, og som derfor får en betydning for, hvordan nyhedsjournalisterne kan udføre deres journalistiske praksis (Olsson 2009: 448). Ud fra vores interview må vi forstå, at medieorganisationerne strukturerer produktionsvilkårene således, at fastlancerne bliver ansat til at udføre den hurtige nyhedsproduktion i newsroom, mens den journalistiske praksis med faglig fordybelse og specialisering primært udføres af fastansatte journalister uden for

newsroom. De strukturelle vilkår – og dermed arbejdsvilkårene – er altså med til at skabe et hierarki mellem journalisterne, fordi de holder fastlancerne i en position som generalistjournalister – og det er ikke uden betydning: Selvom de hurtige nyheder kan give anerkendelse, hvis mediet får mulighed for at være først med nyhederne, påpeger Hartley, at denne form for nyheder samtidig “(...) sætter troværdigheden og den symbolske kapital, der ligger i den faglige specialisering, på spil.” (Hartley 2012: 225). Så længe det giver mere anerkendelse i feltet at lave egenproduktioner, er det naturligt, at flere af fastlancerne vil stræbe efter en position som specialistjournalister.

### 6.1.3 Betydning af anerkendelse

#### 6.1.3.1 Fastlancerne vil styrke deres position

Hvis vi ser nærmere på fastlancerens position i newsroom, er det i interviewene tydeligt, at de trods udfordringer alligevel prøver at styrke deres positioner i forsøget på at rykke til en dominerende position. Det sker ved, at de positionerer sig over for fastansatte journalister, som udfører den samme journalistiske praksis i newsroom. Bourdieu hævder, at der i alle felter opstår kampe mellem de etablerede i feltet og de nytilkomne, for ikke alle spillere er ens stillede med hensyn til mulighederne for at få del i “belønningen” (Bourdieu og Wacquant 2009: 85), som f.eks. kan være en fast kontrakt. Derfor må de, der dominerer feltet – i det journalistiske felt de erfarne og rutinerede journalister – regne med, at de nye i feltet vil stille krav og gøre modstand. Selvom de nytilkomne og unge fastlancere har svært ved at udfordre strukturerne vedr. deres ansættelsesform og arbejdsvilkår (jf. 6.1.1), forsøger de dog på andre parametre at bryde med feltets strukturer. Kampen kan spores i newsroom hos vores interviewpersoner, når de sammenligner deres journalistiske praksis med praksis hos fastansatte og ældre journalister, som de arbejder sammen med. Selvom vi har fundet ud af, at interviewpersonerne ikke føler, at der er forskel på deres journalistiske praksis og produkt og deres fastansatte kolleger i newsroom, har interviewpersonerne en opfattelse af, at de gør en ekstra indsats. Det gælder f.eks. Emma:

Emma: Der er nogle af de måske lidt ældre journalister, der har en god tendens til bare lige at slå benene op på bordet, lige sidde og tage 10 minutter og slappe af. Der er jeg måske lidt mere effektiv [*klapper i hænderne som peptalk*], og når jeg så er der, så leverer jeg og sidder helt fordybet i det. (Bilag 6: 14)



Dette illustrerer først og fremmest, at Emma gennem en nyhedshabitus kan trække på erfaringen med, at nyhedsjournalistikken kræver, at hun er effektiv hele tiden, så der konstant kan leveres nyheder. Både Emma og Robert er samtidig af den opfattelse, at de ældre og fastansatte journalister tilsyneladende ikke længere kæmper for at opnå anerkendelse i nyhedsfeltet, mens fastlancerne er i en position, hvor de skal forsøge at gøre sig bemærkede ift. de eksisterende normer på redaktionen i newsroom og hos mediet. Robert fortæller, at fastlancerens arbejdsvilkår er væsentlige for den overbevisning:

Robert: Der er nogle freelancere, som måske er mere effektive, fordi de skal ind og bevise sig... Hvor nogle fastansatte måske ikke føler den samme forpligtelse. Det bliver hverdag for dem. Hvor for os andre er det i gåseøjne en 'gave' at komme ind, ikke? Man skal ligesom bevise sit værd, når man endelig er her. (Bilag 9: 17)

Dette eksemplificerer, at fastlancerne forsøger at øge volumen af deres journalistiske kapital og dermed styrke deres position. Samtidig pointeres det – som tidligere beskrevet – at fastlancerne har en opfattelse af, at de skal være taknemmelige for overhovedet at være en del af feltet, hvorfor usikkerheden tvinger dem til at få det maksimale ud af deres arbejdstid. Deres arbejdsvilkår risikerer så at sige at presse dem til at bevise deres værd som agenter i nyhedsfeltet. I fastlancerens optik står det i kontrast til fastansatte journalister, der ifølge interviewpersonerne ikke har samme behov for anerkendelse og sikkerhed i deres position og dermed kan hvile mere i deres arbejde, fordi de besidder en høj grad af den journalistiske kapital, som er anerkendt i feltet. Usikkerheden foranlediget af arbejdsvilkårene kan dog have en betydning for den journalistiske praksis:

Niklas: Det er klart, altså, arbejdsvilkårene som freelancer påvirker jo måden, man ligesom udfører sit arbejde på.

I: Vil du uddybe det lidt?

Niklas: Jamen [*griner*]. Hele det der med, hvordan dine arbejdstimer er fordelt og så også i forhold til (...) det der pres for at skulle levere hver dag. Det påvirker jo det produkt, du afleverer, kan man sige. Og nogle gange betyder det pres, at du får lavet

noget. Hvis du ikke var freelancer, så ville du nok ikke få lavet noget. Så man kan sige, der kommer noget journalistisk arbejde ud af den anden ende. (Bilag 4: 34)

Niklas pointerer, at der indirekte eksisterer en kamp i feltet, hvor fastlancerne – i kraft af deres arbejdsvilkår – søger at skabe et bedre journalistisk produkt, således at de kan accepteres og anerkendes som en del af feltet. Fastlancerne kamp i feltet skærper samtidig også deres egne krav til den journalistiske praksis. Ekström et al. (2021) påpeger, at det er vigtigt at være opmærksom på kvaliteten af den journalistiske praksis i nyhedsproduktionen – for når nyheder skal produceres hurtigt, øges risikoen for at få videreformidlet ukorrekte oplysninger nemlig. Derfor stilles der høje krav til nyhedsjournalisterne om, at de er i stand til at kunne verificere historierne (Ekström et al. 2021: 175, 179, 183f). Så selvom det kan forestilles, at presset over arbejdsvilkårene kan motivere fastlancerne til at arbejde hårdere og hurtigere, må det ikke gå ud over kvaliteten af den journalistik, som de bedriver i den hurtige nyhedsjournalistiske praksis. Niklas er meget opmærksom på den risiko: “Jeg afleverer aldrig nogensinde noget, jeg ikke er tilfreds med.” (Bilag 4: 34), ligesom han fremhæver udfordringen ved dels at skulle være hurtig for at efterleve produktionskravene i feltet, dels at skulle være grundig i sit arbejde (ibid.: 32). Når han tvinger sig selv til at være opmærksom på at levere et produkt af høj kvalitet, kan det skyldes, at han som fastlancer befinder sig i så usikker en position, at han må være ekstra opmærksom på ikke at begå fejl, således at han kan ryge ned i hierarkiet eller blive skubbet ud af feltet. Hans kontrakt er nemlig baseret på, at han kan blive opsagt fra den ene dag til den anden (jf. 3.4.1). Olsson (2009) hævder, at der eksisterer en kritik af den journalistiske kvalitet i den hurtige nyhedsjournalistik, og at kritikken måske kan ses i lyset af, at newsrooms i højere grad udgøres af yngre journalister, der får mulighed for at begynde deres journalistiske karriere på disse redaktioner, men ved karrierens opstart endnu ikke har erhvervet sig nok erfaring med den journalistiske praksis (Olsson 2009: 459). Idet vores interviewpersoner – som tidligere fastslået – er nye og mere uerfarne agenter i feltet, der har et stærkt ønske om at øge volumen af deres journalistiske kapital for at kunne styrke deres position i feltet, giver det mening, at de er bevidste om, at de ikke må forringe deres journalistiske kvalitet, selvom normen og produktionskravet er en hurtig journalistisk produktion. Det kan nemlig i sidste ende have konsekvenser for deres position i feltet, når de også er tilknyttede med så usikker en ansættelse. På samme måde fortæller Rune, at hans ansættelsesform gør, at han er ekstra opmærksom på at undgå fejl:

Rune: Og det betyder nok bare lige dét mere, når man er freelancer, fordi man hele tiden går og overvejer, om man er købt eller solgt. Når først du har en ansættelse, så kan man bedre have en dårlig måned, uden at det gør noget. Hvis jeg føler, jeg laver en masse fejl i et par måneder på arbejde, så vil jeg jo gå og blive nervøs for, om det kan komme til at afspejle sig på mine ansættelsesmuligheder. (Bilag 11: 18)

Hans udsagn understreger, at vilkårene for fastlancerne medfører, at de arbejder under et større pres end deres fastansatte kolleger i newsroom. Det tydeliggør den hierarkiske opdeling og forskel, som strukturerne skaber mellem fastlancerne og fastansatte journalisters praksis, og det vidner om, at fastlancerne også er lavere i hierarkiet i kraft af deres arbejdsvilkår – de har en oplevelse af, at der skal færre fejl til, før de kan risikere at ryge ud af feltet.

Fastlancerne position kan dog også være en fordel for dem selv i newsroom. Rune, Emma og Anja beskriver eksempelvis, at de som unge agenter har andre kompetencer end de ældre, fastansatte journalister – og i kombination med, at de er fastlancere, har de en anden motivation for at udfordre de eksisterende normer i feltet. Det gør, at de føler, at de står i en konkurrencedygtig position i newsroom (Bilag 11: 3; Bilag 6: 14f; Bilag 10: 19). Rune fortæller, at han oplever, at han har en fordel på sin redaktion på dr.dk ved at være ung og digitalt indfødt: “Man skal være klar til at kaste alt og nyhedsovervåge. Det tror jeg, bare falder nogle af os yngre folk lidt mere naturligt. Så det tror jeg også, spiller ind på vagtplanen.” (Bilag 11: 3). På trods af deres usikre arbejdsvilkår kan de nye agenter altså udfordre de eksisterende strukturer og indlede en magtkamp mod fastansatte journalister. Det bliver nemlig anset som en kapital i newsroom at have teknisk snilde og være digitalt dygtig, fordi det er den stigende digitalisering af og teknologiske udvikling i nyhedsbranchen, der har fået medieorganisationerne til at øge brugen af breaking news-journalistikken (Hartley 2012; Thussu 2003; Lewis og Cushion 2009; Ekström et al. 2021). Derfor kan Rune styrke sin position i feltet, når han mestrer det digitale i sin journalistiske praksis, fordi hans kapital anerkendes. Det er også et bevis på, at felterne er dynamiske (Willig 2011: 109), og at kapitalerne derved ændrer sig – for pludselig har de nye agenter mulighed for at begå sig fordelagtigt i feltet på en anden måde end fastansatte journalister, der besidder nogle andre

kapitaler. Anja positionerer sig også som en ung journalist ift. sine fastansatte kolleger i newsroom og bruger det til at styrke sin position:

Anja: Jeg er bare ung og har måske nogle andre idéer (...) Men jeg synes, jeg kan være lige så kreativ som de fastansatte, men jeg synes bare, at mine kreative muligheder er lidt større, fordi jeg er ung og måske har nogle andre input end de ældre og fastansatte reportere. (Bilag 10: 19)

Anja betragter det som værdifuldt for hendes position at være ung i feltet, fordi det indebærer evnen til at bidrage med andre perspektiver. Samtidig oplever hun en høj grad af autonomi (Bilag 10: 16). Så selvom fastlancerne arbejdsvilkår kan udfordre deres positioner, har de stadig mulighed for at trække på deres kapitaler og udfordre de eksisterende normer i feltet. Det muliggør også, at de kan kæmpe om indflydelse på processerne og produktet i nyhedsfeltet.

På denne måde kan vi se, at flere af interviewpersonerne er bevidste om, at de er nye, unge og uerfarne i feltet, og at det kræver mere af dem for at øge volumen af deres kapitaler og få kapitalerne anerkendt, og at deres usikre ansættelse gør dem ekstra opmærksomme på ikke at begå fejl. Samtidig forsøger fastlancerne også at vende deres position som nye agenter i feltet til deres fordel, fordi de har noget at kæmpe om og for, især i det hurtige nyhedsfelt, som newsroom er en del af.

#### *6.1.3.2 De higer efter anerkendelse*

Som følge af fastlancerne udsatte position med prekære arbejdsvilkår øges deres behov for anerkendelse markant. Interviewpersonerne søger især anerkendelse fra redaktører, nyhedschefer, chefredaktører og fra deres kolleger. Nogle af interviewpersonerne udtrykker f.eks., at de vægter dét at have idéer med på arbejde højt, fordi de har oplevet, at det kan give anerkendelse (Bilag 10: 19; Bilag 14: 26f). Det kan bl.a. ses hos Hannah:

Hannah: Jeg var på arbejde i går, hvor at faktisk den samme redaktør, hun var sådan... Hun sad sådan højlydt og sagde ud i newsroom sådan: 'Ej, Hannah, du er én af dem, der sådan... Du har sgu altid nogle sjove idéer med!', og sådan, 'du prøver altid at have historier med!'. Øhm, og det er jo ment som en ros. Og den ros kan jeg jo godt lide at

få, fordi det er jo også dét, der gør, at jeg føler, at jeg gør mit arbejde godt. (Bilag 14: 27)

Rosen bliver et udtryk for en anerkendelse af fastlancernes berettigelse i feltet, og derfor er den yderst vigtig for dem pga. deres usikre ansættelse (Bilag 14: 28). Noah beskriver også, at anerkendelsen i hans optik er nærmest afgørende for hans journalistiske fremtid:

Noah: (...) for mig, der er det helt klart, at fordi du er i en ikke-fast stilling, at du er en vikar, så ja, så bliver du også nødt til at vise, at der er en grund til, at de stadig skal beholde dig, og fordi man er i den her stilling, så kan man jo godt – det er jeg ikke bange for – men i princippet kan de jo opsige én i dag, og så er du færdig derinde. (Bilag 15: 13)

Den blåstempling af deres arbejde og faglighed, som ligger i anerkendelsen, bliver et udtryk for en symbolsk kapital, som senere kan bruges til at rykke deres position i det journalistiske felt. I ovenstående udsagn fra Noah står det klart, at fordi man ikke er fast tilknyttet mediet, så er der et andet pres på for at vise, hvorfor man som fastlancer er værd at beholde. Den symbolske kapital kan på et tidspunkt komme til at give adgang til en fastansættelse, men arbejdet for at tilegne sig denne kapital er hårdt for fastlancerne, som – hver gang de går på arbejde – skal bevise sig selv og deres værd. Rune siger det ret direkte, når han konkluderer, at: “(...) dit arbejde og din indsats betyder dybest set, om du fortsat har et arbejde, hvor, hvis du er fastansat, så er du ikke lige så afhængig af, at du hele tiden gør dig godt bemærket.” (Bilag 11: 32). Fastlancerne føler sig evalueret på en anden måde end fastansatte journalister, som allerede har sikret sig fastansættelsens fordele og derfor ikke på samme måde skal kæmpe for deres vilkår. Som Niklas formulerer det: “(...) du *skal* være utroligt effektiv, når du er freelancejournalist. (...) Du skal ligesom bedømmes for dit arbejde på dagen.” (Bilag 4: 25). Rasmus italesætter også, hvordan fastlancerne måles og vejes i deres arbejde for at komme i betragtning til en fastansættelse:

Rasmus: Som jeg kan forstå, at de ofte gør det, så er det sådan, at du starter med at få en freelanceaftale, så får du en fast aftale på et halvt år til et år, og når du så ligesom

har evalueret etårs- eller et halvtårs-aftalen, så kigger du på, om du kan fastansættes.  
(Bilag 12: 5)

Anerkendelsen og forsøget på at få den fylder altså hos fastlancerne og bliver en del af deres motivation for at gå på arbejde og være effektive. De forsøger bl.a. at være initiativ- og idérige, være fleksible og sige ja til vagter – i det hele taget forsøger de at “vise sig frem” og – med Anne, Rasmus og Anjas ord – gøre sig uundværlige (Bilag 13: 10; Bilag 12: 10; Bilag 10: 3f). Det kan betragtes som en drivkraft, at fastlancerne konstant holdes motiverede til at gå på arbejde og yde deres bedste i jagten på symbolsk kapital. Som Willig også skriver, er driftssikkerhed under tidspres og dét at levere de historier, som redaktøren ønsker, en journalistisk kapitalform, som kan bringes i spil (Willig 2011: 122).

Omvendt kan der sættes spørgsmålstejn ved, om jagten på anerkendelse påvirker fastlancerne uhensigtsmæssigt, fordi deres behov for at blive bekræftet i, at de udfører deres arbejde godt (nok), til dels kan tilskrives deres løse og ustabile tilknytning til arbejdspladsen. Anerkendelse kan naturligvis betragtes som en vigtig kapital for alle spillere i et felt, men i fastlancerens tilfælde opfattes det som nærmest altafgørende for at rykke tættere på mere stabile arbejdsvilkår og dermed højere op i hierarkiet. Hos Eva bliver det tydeligt, at vilkårene og jagten på anerkendelse risikerer at forstyrre det faglige fokus: “Som jeg også har nævnt før, så kommer det til at handle mere om mig, og hvor mange vagter jeg har, end journalistikken og de ambitioner, jeg egentlig har, og de historier, jeg godt kunne tænke mig at lave.” (Bilag 7: 34). Det vidner om, at fastlancerne i kraft af deres arbejdsvilkår konstant bliver nødt til at forholde sig til deres arbejdssituation. Det bliver klart, at forsøget på at øge den symbolske kapital i form af anerkendelse, som fastlancerne oplever at skulle bruge for at rykke mod en mere stabil position i det journalistiske felt, kan forstyrre deres arbejde og måske endda forringe kvaliteten af det, fordi deres fokus hurtigt flyttes fra selve journalistikken. I stedet for et fokus på den journalistiske praksis kommer det i lige så høj grad – og nogle gange endda i højere grad – til at handle om, hvor effektive, fleksible eller hårdtarbejdende fastlancerne er som journalister, så de kan sikre, at det kan forsvares, hvorfor de er ansat.

#### **6.1.4 Delkonklusion**

I det journalistiske felt er fastlancerne nye agenter, der som unge og nyuddannede journalister besidder lavere journalistisk kapital. Samtidig hindrer deres arbejdsvilkår – med krav om fleksibilitet og elementer af prekarisering – til tider fastlancerne i at styrke og rykke deres position i feltet, fordi de primært ansættes til at være generalistjournalister. De har en ringere mulighed for faglig fordybelse, som ellers giver anerkendelse i feltet og øget journalistisk kapital – selv når nogle af fastlancerne får mulighed for at arbejde på fagredaktioner, hvor den specialiserede journalistik bedrives, fastholdes de som generalistjournalister. Vi kan se, at alle disse faktorer tilsammen positionerer fastlancerne lavt i hierarkiet på medierne. Der kan tales om et hierarki med fastlancerne som B-journalister og fastansatte som A- og specialistjournalister. Ifølge fastlancerne er forskellen størst *mellem* redaktionerne og *ikke* i newsroom. Fastlancerne accepterer dog langt hen ad vejen deres position i feltet, fordi de betragter fastlancerstillingen som vejen ind i branchen.

Den ovenstående analyse viser også, at fastlancerens arbejdsvilkår presser dem i udførelsen af den journalistiske praksis, fordi de har et andet behov for anerkendelse, end fastansatte journalister har. På den ene side betyder det, at fastlancerne bliver mere kreative, idérige, er fleksible og har et øget fokus på at præstere godt og undgå fejl, hvilket kan skærpe den journalistiske kvalitet. På den anden side kan det også risikere at gå ud over den journalistiske kvalitet og praksis, når fastlancerne påvirkes af usikkerheden i arbejdsvilkårene, fordi det fjerner fokus fra den egentlige journalistik.

### **6.2 Udvikling af journalistisk praksis**

Vi har indtil videre undersøgt, hvilken position fastlancerne har i hierarkiet hos medierne i kraft af deres arbejdsvilkår. I interviewene er det dog også tydeligt, at fastlancerens arbejdsvilkår har en betydning for deres mulighed for at udvikle deres journalistiske praksis og derved sig selv som journalister.

#### **6.2.1 Fastlancerne mangler mulighed for udvikling**

##### *6.2.1.1 Jobusikkerhed ved redaktionsskift*

Flere af interviewpersonerne giver udtryk for, at de gerne udnytter den fleksibilitet, som ligger i deres ansættelsesform og arbejdsvilkår, til at hoppe mellem forskellige redaktioner, fordi de ser det som en mulighed for at udvikle deres kompetencer (Bilag 9: 28; Bilag 14: 9).

Anja betragter det som et led i at positionere sig som uundværlig på TV 2 (Bilag 10: 3f). Det vidner om, at fastlancerne inden for feltet har handlemuligheder, som de benytter sig af: De kan drage fordel af fleksibiliteten i ansættelsesformen som fastlancer ved at tage vagter på forskellige redaktioner (fordi de modsat fastansatte journalister ikke nødvendigvis er tilknyttede én redaktion) og dermed øge deres kapital i et forsøg på at styrke deres position yderligere. De kan også udnytte muligheden for at arbejde på flere redaktioner til at sikre sig nok vagter. Robert forklarer f.eks., at han typisk har haft vagter på minimum to redaktioner, fordi den sikreste måde at sørge for nok timer enten er “(...) at man har en redaktion, som kræver én fuldtid eller tæt på, eller at man måske har to, som ser én som deltidsmedarbejder, man kan trække på, hvis der er sygedage (...).” (Bilag 9: 4).

Men selvom fastlancerne selv opfatter det som en fordel at kunne arbejde på forskellige redaktioner, så kan det ses som et eksempel på en form for den jobusikkerhed, som Standing ser som et udtryk for prekarisering (Standing 2017: 28). Jobsikkerheden, som bl.a. dækker over evnen til og muligheden for at bevæge sig “opad i systemet”, hvad angår status og indtægt, kan nemlig forringes af, hvad Standing kalder funktionel fleksibilitet (ibid.: 29). Den fleksibilitet gør det muligt for virksomhederne at ændre opgavefordelingen hurtigt og flytte medarbejdere rundt mellem opgaver eller stillinger (ibid.: 77). Hos interviewpersonerne kan den funktionelle fleksibilitet siges at spores, netop fordi mange fastlancere varetager en række opgaver i newsroom, beskæftiger sig med forskellige stofområder i kraft af at være generalistjournalister og har skiftende arbejdstider, ligesom nogle roterer mellem forskellige redaktioner (Bilag 5: 3; Bilag 6: 1; Bilag 7: 2; Bilag 9: 4). Selvom de fleste af dem ikke selv opfatter det sådan, så kan denne faglige rotation besværliggøre en udvikling hos den enkelte, fordi processen risikerer at blive “kortslettet”, når fastlanceren får ændret vagt, skal vikariere på en anden redaktion eller måske beskæftige sig med et stofområde, som vedkommende ikke er trænet i. Det er en oplevelse, som kan spores hos Robert, der synes, at “(...) det er klart nemmere at navigere i, når man har et fast tilhørsforhold til ét sted end flere kasketter på.” (Bilag 9: 26). Det vidner altså om, at selvom nogle af fastlancerne ser det som en frihed i fastlancerstillingen at kunne skifte redaktion, så er der lavpraktisk noget sikkerhed og udvikling forbundet med at være tilknyttet én redaktion, som de potentielt går glip af.



### 6.2.1.2 *Udvikling af journalistikken*

Selvom flere af fastlancerne tilkendegiver, at de laver det samme nyhedsjournalistiske arbejde som fastansatte journalister i newsroom, og selvom fastlancerne bliver betragtet som en fast del af medierne, spiller deres arbejdsvilkår og ansættelsesform en vigtig rolle ift. udviklingen af den journalistiske praksis på sigt. Også i muligheden for udvikling er det førnævnte hierarki mellem A-journalisterne – fastansatte journalister – og B-journalisterne – fastlancerne – tydeligt (jf. 6.1.2). Rune forklarer f.eks., at der løbende bliver holdt udviklingsmøder og -dage for reporterne på hans redaktion, men at fastlancerne ikke bliver inviteret med, ligesom de heller ikke får at vide, hvad der bliver talt om, eller hvilke beslutninger der træffes (Bilag 11: 11ff). Her bliver det et udtryk for, at fastlancerne alligevel ikke betragtes som en helt integreret del af redaktionen, og det betyder ifølge Rune, at fastlancerne ikke:

Rune: (...) ved lige så meget om formatet, platformene og om – det er noget, vi taler meget om – tone of voice. Hvordan skal vi formulere de her ting, hvordan arbejder vi med det? Der ved vi helt sikkert ikke lige så meget om det, for der er informationer, som vi ikke får, som de andre snakker om og debatterer og bliver klogere på. Så på den måde er der nok helt klart en forskel i slutproduktet, den journalistik, vi laver som freelancere kontra fastansatte. Om det så betyder, at det, vi laver, er dårligere, det er jeg ikke sikker på. Men jeg tror... Vi er nok lidt længere fra konceptet måske, fordi vi ikke ved, hvad det er, de gerne vil have os til. (Bilag 11: 13)

Selvom Rune ikke mener, at det nødvendigvis har en negativ indvirkning på slutproduktet, så er han selv bevidst om, at han er positioneret anderledes i udviklingen og udførelsen af sin journalistiske praksis ift. sine fastansatte kolleger. Og det kan i den forlængelse diskuteres, om den journalistiske kvalitet hos mediet alligevel risikerer at blive svækket på sigt, hvis ikke fastlancerne inkluderes i og får mulighed for at påvirke f.eks. udvikling af formater, platforme og indhold på de redaktioner, som de er en fast del af. Det vidner om, at det ikke er ligegyldigt med kontraktmæssig stabilitet, fordi det spiller en rolle ift. at styrke journalisternes faglige identitet og de professionelle normer, som de deler med hinanden (Örnebring 2018: 109f). Anne oplever også, at hun som fastlancer føler sig begrænset i sin journalistiske udvikling:

Anne: (...) den udvikling, der er, den skal du fandme selv tage. Eller, ja... Der er ikke noget at komme efter. Så det kan for eksempel være på [*fagredaktion*], der er der faste redaktionsmøder, hvor der bliver givet efterkritik, og der er faste idéudviklingsmøder. Og jeg synes, at idéudviklingsmøder er rigtig grineren at være med til, jeg får bare ikke lov til at lave noget af det, fordi det er jo noget, som de fastansatte så sidder og bøvler med. Hvor, øhm... Og de der idéudviklingsmøder er noget, jeg enten skal tage til, når jeg har fri, eller hvis jeg har en dag, som ikke er så travl, så jeg faktisk har tid til at tage en time ud. (Bilag 13: 26)

Her bliver det tydeligt, at hvis fastlancerne skal kunne udvikle deres journalistiske praksis, må de altså gøre det i deres fritid eller på dage, hvor de har mere tid, fordi de ikke bliver tænkt ind i udviklingen på samme måde som fastansatte journalister, på trods af at flere af fastlancerne indikerer, at de arbejder op mod fuldtid på deres redaktioner (jf. 3.4.1). Eva påpeger også, at hun savner “En eller anden anerkendelse af, at selvom man er freelancer, så vil man gerne flytte sig og udvikle sig og blive bedre, og at man kan lægge en plan.” (Bilag 7: 28f). Det er fastlancerens arbejdsvilkår som løst tilknyttede, der gør, at de selv må være ansvarlige for deres udvikling, mens fastansatte journalister med deres vilkår har pligt til og mulighed for at deltage i udvikling. Der er dermed ikke tvivl om, at hierarkiet mellem fastansatte journalister og fastlancerne kan øge stilstanden i udviklingen af fastlancerens journalistiske praksis yderligere, fordi fastlancerne sjældent får mulighed for at tilegne sig de erfaringer, der kan øge deres journalistiske kapital. Anne giver eksempelvis udtryk for, at hun har høje ambitioner med sin journalistik, og hun efterspørger, at der bliver skabt “(...) nogle rum, hvor der er mere plads til at være kreativ som freelancer eller idéudvikle som minimum.” (Bilag 13: 28). Det har stor betydning for hende, at hun får mulighed for at udvikle sin journalistiske praksis, og hun efterlyser reelle udviklingssamtaler som dem, hendes fastansatte kolleger får (ibid.: 32, 34f). Hun fortæller dog også, at fastlancerne på DR får en udgave af MUS (medarbejderudviklingssamtale), nemlig FUS (freelanceudviklingssamtale), hvilket må siges at være en anerkendelse af, at fastlancerne på nogle punkter betragtes som en mere fast del af mediet. Men Anne siger alligevel, at det “(...) bare er en samtale, det har ikke noget med planer at gøre”, ligesom det ifølge hende heller ikke er alle chefer, der er lige gode til at have samtalerne med fastlancerne (ibid.: 34). Her

bliver fastlancernes position igen paradoksalt: På den ene side vil medierne gerne anerkende, at de er en fast og uundværlig del af redaktionerne, men på den anden side får de ikke de samme vilkår og muligheder som fastansatte journalister, selvom de journalistisk arbejder side om side. Og på spørgsmålet om, hvorvidt Anne føler, at hun i sin nuværende stilling som fastlancer kan være den journalist, hun gerne vil være, svarer hun nej og påpeger, at det er manglen på ressourcer i kombination med hendes arbejdsvilkår, der er årsagerne: “Men der er nogle gange, at det går så stærkt, at der ikke er ordentlig tid til formidling. Altså, det er jo lidt et vilkår med dér, hvor jeg er typisk, at det er hurtigt (...).” (Bilag 13: 29). Meget tyder altså på, at det er fastlancernes arbejdsvilkår og deres position som generalistjournalister, der svækker muligheden for faglig udvikling af den journalistiske praksis, fordi tilknytningen til formater og arbejdsgange samt forståelsen for doxa, som gælder i feltet, bliver svagere for fastlancerne pga. deres ansættelsesform.

#### *6.2.1.3 Begrænsning i forberedelse*

De varierende arbejdstider, der hører til fastlancernes vilkår, viser sig også i vores interview at have betydning for udviklingen af den journalistiske praksis, fordi fastlancernes arbejdsvilkår til tider hindrer dem i at kunne forberede sig. Olsson og Ekström et al. påpeger, at når newsroom bliver defineret af fleksibilitet, kræver det, at journalisterne kan agere i usikre situationer, hvor arbejdet kan ændres på et splitsekund. Newsroom skal nemlig kunne opruste produktionen hurtigt, hvis breakinghistorier kræver det (Olsson 2009: 448, 450; Ekström et al. 2021: 177f). Derfor er det ikke unaturligt, at nyhedsjournalister tilegner sig kompetencer til at kunne løbe stærkt i udførelsen af deres journalistiske praksis. Men hvor fastansatte journalister typisk er ansatte på 37 timer om ugen, er der ikke i fastlancernes kontrakt et maksimum for, hvor mange timer eller dage de må arbejde i streg (Bilag 7: 1). Og hvis dét at udvise arbejdsiver – som tidligere beskrevet – kan anses som en anerkendelse, der kan give følelsen af en mere sikker position, kan det også have betydning for, hvor mange vagter fastlancerne siger ja til at tage. Flere af interviewpersonerne mener til gengæld, at det har betydning for deres forberedelse og udførelse af den journalistiske praksis, når de arbejder mange dage i streg, og at det risikerer at kompromittere kvaliteten af deres journalistiske arbejde. Hannah fortæller f.eks., at hun så må nedjustere sine ambitioner til sin journalistiske praksis: “Hvis jeg kører min syvende eller ottende dag i streg, der kan jeg godt mærke, at der har jeg ikke den samme energi, og jeg har ikke de samme idéer.” (Bilag 14:

31). Eva beskriver også, at hun går på kompromis med sine forventninger til sig selv og sin journalistiske praksis:

Eva: Jeg kan godt arbejde otte dage i streg og komme igennem det, men det bliver ikke særlig sjovt at være på arbejde. I hvert fald for mig selv. Og det er jo ikke særlig sjovt, når man gerne vil være en dygtig journalist og vise dem, at man vil dem, og at man lægger noget energi i at være på arbejde, hvis man kommer ind og sidder på arbejdsdag otte og bare er flad og venter på, at nogle kaster en artikel i hovedet på én: ‘Kan du ikke lige skrive den?’, og så tager det en evighed. Det fungerer ikke så godt på et nyhedsbureau. (Bilag 7: 10)

Fordi fastlancerne må søge anerkendelse ved bl.a. at vise velvilje og arbejdsgejst, og fordi de positionerer sig anderledes fra fastansatte journalister ved at løbe hurtigere end dem (jf. 6.1.3), er det ikke unaturligt, at Eva ønsker at kunne forberede sig, så hun kan vise, at hun går op i at udføre sit arbejde bedst muligt. Det kan nemlig være en måde at øge sin journalistiske kapital på for at kunne positionere sig bedre i feltet: “Ritzau handler om hurtighed og også om at være korrekt (...) så skal du være skarp, og du skal være klar i hovedet.” (Bilag 7: 20). Det er altså de eksisterende normer og praksisser på mediet, der får hende til at bruge sin fritid på at forberede sig, så hun kan leve op til forventningerne – men det er også hendes arbejdsvilkår, der skaber en usikkerhed, fordi hun tvinges til at være opmærksom på, om hun *både* kan tage en masse vagter for at vise engagement og kan være forberedt nok. Hendes usikre ansættelse presser hende ud i at skulle overveje, hvordan hun bedst sikrer sin arbejdsposition, og det kan blive på bekostning af at være “en dygtig journalist”, som hun fortæller. Niklas er omvendt af den overbevisning, at medierne ikke kan kræve, at fastlancerne bruger deres fritid på forberedelse alene af den grund, at de er ansatte på freelancevilkår. For ham er præmissen ved de arbejdsvilkår nemlig, at fastlancerne så også må møde op på dagen og åbent spørge, hvad der skal laves (Bilag 4: 10f). Robert anskuer den præmis som en problemstilling, fordi han er af den opfattelse, at hvis fastlancere skal bruge længere tid på at sætte sig ind i dagens arbejdsopgaver, når de møder, får de “(...) aldrig rigtig kørt speederen helt i bund måske.” (Bilag 9: 16). Så medierne må være bevidste om, at vælger de at benytte sig af mange fastlancere for at sikre fleksibilitet i newsroom, kan det også begrænse, hvor grundig og hurtig journalistikken kan blive, fordi en del af præmissen er,

at fastlancerne skal kunne møde med kort varsel. Det kan have en betydning for slutproduktet, fordi fastlancerne kan opleve, at de aldrig kommer helt i dybden med historierne, da en del af arbejdstiden må gå med at sætte sig ind i dem. På den måde udfordrer deres arbejdsvilkår udviklingen af den journalistiske praksis, når fastlancerne ikke har tid til at forberede sig. Hannah opfatter til gengæld, at redaktionen accepterer, at det er betingelsen for at have fastlancere ansat: “Der ved de fleste, sådan: ‘Nå, du er lige kommet ind på dagen’ eller sådan. Så er der ligesom cadeau i det, og så behøver man egentlig ikke... Så bliver der ikke forventet, at man har alle mulige idéer.” (Bilag 14: 31). Dette indikerer, at de andre agenter i feltet accepterer, at fastlancernes udførelse af den journalistiske praksis kan være anderledes pga. deres arbejdsvilkår. Men hvis medierne har flere og flere fastlancere ansat, som ikke har mulighed for at forberede sig ordentligt, kan det vel tænkes at få konsekvenser for den journalistiske praksis og dermed også den journalistiske kvalitet.

#### 6.2.1.4 Udvikling i fritiden

Til gengæld fremhæver nogle af interviewpersonerne også de muligheder, der er for udvikling, selvom de er fastlancere. Felteorien baserer sig bl.a. på, at agenterne i et felt betegnes som agenter, *fordi* de har handlemuligheder: De kan aktivt vælge at handle anderledes i forsøget på at rykke deres position (jf. 4.1). Rasmus er et eksempel på dette, fordi han er af den overbevisning, at alle kan udvikle deres journalistiske praksis uanset ansættelse og arbejdsvilkår og skabe den egenproduktion, som fastlancerne ellers forbinder med fastansatte journalister, der er specialiserede. Rasmus har besluttet sig for at bruge ekstra timer ud over sine vagter i newsroom for at udvikle sig som journalist og lave sine egne historier (Bilag 12: 2f, 14). Han fortæller, at hans chef har opfordret ham til at lave graverjournalistik – det skal dog bare ske ved siden af arbejdet med at passe mediets nyhedsside, han som fastlancer er hyret til: “Så på den måde kan man sige, at forventningen er, at jeg selvfølgelig skal grave lidt ved siden af, men i grove træk er det at få sitet til at køre rundt.” (ibid.: 24). Det understreger, hvad vi tidligere har slået fast: at graverjournalistikken og egenproduktionen opfattes som noget, der sikrer, at agenterne kan opnå anerkendelse inden for det journalistiske felt. Rasmus kan ikke udføre den slags historier med sin journalistiske praksis som generalist- og B-journalist, når han er vagtsat til at tage sig af nyhedsvagterne, og derfor prioriterer han at lave egenproduktioner i sin fritid for at udvikle sig som journalist: “Så tager jeg også arbejde med hjem, for jeg kan også godt lide at sidde

med mine egne projekter.” (Bilag 12: 2). Det bliver endnu en gang et udtryk for doxa om, at fastlancere kun ansættes til og betales for at udføre den nyhedsjournalistiske praksis i newsroom, hvilket Rasmus accepterer: “Lige i starten vil man gerne falde til ro, ikke virke for grådig og lægge nogle interessetimer i det, ud over de timer, man selvfølgelig bruger på redaktionen, ikke?” (ibid.: 3). Derfor er der både tale om, at Rasmus udnytter sine handlemuligheder i feltet, når han vælger at benytte sin fritid på at lave den journalistik, som han stræber efter, mens dét, Bourdieu ville betegne som *illusio*, er intakt, idet han spiller spillet ud fra feltets logikker og doxa: Rasmus accepterer, at han som uerfaren og ny journalist må styrke sin position ved aktivt at udvikle sig og tilegne sig erfaring inden for den journalistik, der bliver anerkendt som symbolsk kapital i feltet. Og når ikke mediet muliggør det, må han selv stå for udviklingen, ligesom Anne føler, at hun må (jf. 6.2.1.2).

Rasmus bliver til gengæld også beviset på én af konsekvenserne ved de prekære arbejdsvilkår, som Cohen fremhæver, når hun beskriver, at freelancejournalister ikke bliver betalt for alt det arbejde, de udfører ifm. produktionen af en historie (Cohen 2015: 522, 525). Når han aktivt forsøger at øge volumen af sin journalistiske kapital i sin fritid uden løn, accepterer han præmissen om, at det er den eneste måde, fastlancerne kan udvikle sig og dermed bryde med placeringen i hierarkiet på. En præmis, som hans egen chef også understøtter, når han opfordrer Rasmus til at arbejde på egne historier *ved siden af* nyhedsvagterne, som han betales for (Bilag 12: 24). Så selvom Rasmus udnytter sine handlemuligheder, medvirker han potentielt også til at opretholde den eksisterende struktur, der fastholder fastlancerne i den hurtige nyhedsproduktion, i stedet for at gøre op med de strukturelle vilkår hos medierne og skabe en forandring. Hvis Rasmus kun lykkes med at blive fastansat på baggrund af den kapital, som han arbejder på i sin fritid – og ikke i sit lønmodtagerarbejde inden for nyhedsfeltet – kan det påvirke fastlancerne nyhedshabitus og dermed den journalistiske autonomi forstået på den måde, at der sættes nogle højere krav til fastlancerne præstationer uden for arbejdstiden og en forventning om, at de også knokler i fritiden. Hvis fastlancerne føler, at de skal kæmpe for at udvikle sig og tilegne sig anerkendelse og journalistisk kapital både på arbejde og i deres fritid, kan det risikere, at *illusio* – spørgsmålet om, hvorvidt spillet er umagen værd at spille – brydes, fordi spillet så at sige bliver for hårdt at deltage i for fastlancerne.

### 6.2.2 Redaktionelt ansvar giver ikke bedre vilkår

Selvom vi – med det ovenstående – kan se, at det kan være svært for flere af fastlancerne at udvikle sig, er der enkelte af interviewpersonerne, der alligevel får mulighed for at få tildelt mere redaktionelt ansvar. Det er et tegn på anerkendelse, mener de selv. Men der er noget paradoksalt i, at de måske udvikler sig rent journalistisk gennem nye og tungere arbejdsopgaver, mens arbejdsvilkårene ikke følger med det ansvar, de får tildelt. Anne har på DR opbygget en stærk nyhedshabitus, og hun har tilegnet sig en sådan mængde journalistisk kapital, at hun af og til fungerer som en af redaktørerne på sin redaktion. Hun er et eksempel på en agent, der har udnyttet de handlemuligheder, der eksisterer i feltet, i forsøget på at styrke sin position, fordi hun fortæller, at hun selv opsøgte sin chef og bad ham tænke på hende, hvis han pludselig manglede redaktører:

Anne: Og så gik der jo ikke mere end en uge eller sådan noget efter den der mail, så ringede han og spurgte, om jeg var klar på det, fordi han synes også, det gik rigtig godt, og det var rigtigt, at han kom til at mangle. Og så fra maj gik jeg i oplæring, og fra juni var jeg redaktør. Så det er jo gået sindssygt stærkt.

I: Men stadig på en freelancekontrakt?

Anne: Stadig på en freelancekontrakt. (Bilag 13: 8)

Anne har dog ikke kunnet opbygge en stærk redaktørhabitus, for da der blev slået en stilling op som fastansat redaktør på samme redaktion, fik hun den ikke – den gik i stedet til en anden med mere redaktørerfaring, som dermed må siges at have en større mængde journalistisk kapital (Bilag 13: 13f). Det bliver et udtryk for, at mængden af kapital i høj grad afgør, hvor meget ansvar – og hvor høj grad af autonomi – agenterne i feltet har; noget, der kan være sværere at tilegne sig, hvis man som fastlancer ikke oplever en mulighed for faglig udvikling. Det viser også, at mere ansvar ikke bare er lig med en fastansættelse og mere sikkerhed – der er stadig noget at kæmpe for som fastlancer i Annes tilfælde.

Anja har også redaktionelt ansvar og er på samme måde et eksempel på en agent i feltet, der har benyttet sig af sine handlemuligheder: Hun har aktivt valgt at styrke sin position hos TV 2 så meget som muligt – og det er lykkedes, mener hun:

Anja: Så på den måde er de ret afhængige af, at jeg er der. (...) det er i hvert fald sådan, at jeg altid har tænkt: Jeg skal kunne så meget som muligt og være så stor en værdi som muligt, så de er afhængige af mig. (Bilag 10: 3f)

Selvom fastlancerne i store træk fastholdes i deres positioner og har opfattelsen af, at de har sværere ved at udvikle sig pga. deres vilkår, har Anja taget sagen i egen hånd i forsøget på at gøre sin stilling som fastlancer mere underordnet. Derfor føler hun også, at hun kan udvikle sig. Niklas er i en position, hvor han får vagter på Radioavisen, der af en kollega bliver betegnet som en "redaktørskole", fordi han skal holde fast i alle snore og planlægge til udsendelserne dagen efter. Han betegner sig selv som miniredaktør, når han besidder den rolle, og han opfatter, at ansvaret giver ham en høj grad af autonomi og forsvarer, at han er til stede i feltet, selvom han er fastlancer (Bilag 4: 29f). Anne, Anja og Niklas bliver beviser på, at man som fastlancer i nogle tilfælde kan rykke til og indtage (omend kortvarigt) andre og mere indflydelsesrige positioner i feltet, fordi det er mængden og sammensætningen af journalistisk kapital, der bliver afgørende, og ikke ansættelsesformen.

Det paradoksale består dog i, at vilkårene ikke følger med det redaktionelle ansvar, fastlancerne får. For på trods af at de indtager positioner på redaktionen, hvor de sidder med et større ansvar end som almene reportere, og hvor graden af journalistisk autonomi øges markant, fordi de skal træffe større beslutninger, så får de ikke mere i løn, afspadsering eller andre goder, som kan kompensere for det tungere ansvar, de tager på skuldrene. Adspurgt om, hvordan det føles at være ansat på en usikker kontrakt og samtidig have meget ansvar, svarer Niklas selv, at han faktisk synes, det er dejligt. Det er rart, synes han, at "(...) have et eller andet på spil, kan man sige. På den måde får man også lov til at bestemme lidt." (Bilag 4: 30). For ham volder det ikke de store problemer, at vilkårene ikke følger med ansvaret. Det bliver nærmere en form for anerkendelse, en slags symbolsk kapital, at få tildelt redaktionelt ansvar, og det styrker fastlancerens position ift. at kunne varetage flere opgaver, tage flere slags vagter og være mere inde i den daglige drift. Det er også en måde at positionere sig på som fastlancer og gøre sig uundværlig, som flere af dem nævner. Men det risikerer samtidig at presse Niklas og de andre fastlancere, som får redaktørlignende opgaver, i deres arbejde, fordi de skal løfte et tungere ansvar uden at blive fysisk belønnet for det. Hvis fastlancerne ikke selv kræver, at arbejdsvilkårene følger med det ansvar, de bliver tildelt, kan det ses som et udtryk for, at de accepterer de eksisterende strukturer i feltet – og potentielt kan det betyde,



at det i fremtiden bliver endnu sværere at argumentere for at få sikrere arbejdsvilkår til fastlancere. Det kan desuden betragtes som en måde at fastholde diskursen om, at man som fastlancer hovedsageligt skal være ydmyg omkring mulige ekstraopgaver eller ekstraansvar, man måtte få tildelt, uden at stille krav om ekstra fridage, mere i løn, videreuddannelse eller lignende.

### **6.2.3 Delkonklusion**

Vi kan se, at arbejdsvilkårene spiller en rolle i udviklingen af den journalistiske praksis og til tider hindrer og besværliggør den udvikling. Her bliver hierarkiet mellem A- og B-journalisterne – fastansatte og fastlancerne – også tydeligt. Fastlancernes arbejdsvilkår medfører ofte, at de sjældent bliver inddraget i redaktionernes udviklingsarbejde, som primært er forbeholdt fastansatte journalister. Så selvom fastlancerne bliver betragtet som faste dele af medierne, må de i højere grad selv stå for og være opmærksomme på deres faglige udvikling. Og fordi de med deres arbejdsvilkår og i deres position må være yderst fleksible, kan vi se, at det til tider går ud over deres forberedelse, hvilket kan risikere at påvirke det journalistiske produkt og dermed kvaliteten.

Det er samtidig bemærkelsesværdigt, at fastlancerne føler, at de har meget journalistisk autonomi, øger volumen af deres journalistiske kapital og udvikler deres journalistiske praksis mest i tilfælde, hvor den prekariserede stilling også bliver særlig tydelig: når de hopper mellem redaktioner, bruger tid på egenproduktioner i fritiden, eller når de får mere redaktionelt ansvar, uden at de tilsvarende goder følger med.

Analysen viser altså, at der med en stigende brug af fastlancere også er en risiko for, at der er dele af den journalistiske praksis, der ikke udvikles. Det kan åbne for en diskussion af, om det kan få betydning for journalistikken på sigt, når fastlancerne har svært ved at udvikle deres journalistiske praksis, fordi deres tilknytning til formater og arbejdsgange risikerer at blive svækket.

---

## 7. Diskussion

*Vi har undersøgt, hvad fastlancerne position og arbejdsvilkår betyder for udførelsen af deres journalistik – og meget tyder på, at det kan påvirke dele af den journalistiske praksis hos medierne og ikke mindst fastlancerne selv som journalister. Flere spørgsmål melder sig dog i forlængelse af undersøgelsen: Hvad skal der til, for at fastlancerne kan komme til at lave den journalistik, de ønsker? Hvad betyder det for journalistikken, hvis der bliver flere fastlancere, som ikke nødvendigvis fastansættes – nu og på længere sigt? Og skal vi betragte fastlancerne som faste eller frie?*

### 7.1 Er fastlancerne faste eller frie?

Det er i analysen blevet klart, at der eksisterer et hierarki, hvor fastlancerne – B-journalisterne, generalisterne – møder på arbejde og kan se, at det er fastansatte journalister – A-journalisterne, specialisterne – der får lov til at lave den mere researchtunge, gravende og specialiserede journalistik, som flere af fastlancerne selv har ambitioner om at bedrive. Og flere gange viser det sig, at det er fastlancerne arbejdsvilkår, der skaber hierarkiet og forskellen på de to grupper af journalister. Alligevel bliver fastlancerne opfattet som en fast del af medierne, redaktionerne og vagtplanerne. Spørgsmålet er derfor i den forlængelse, om fastlancerne egentlig kan betragtes som faste eller frie i deres arbejdsmæssige tilknytning til medierne? For på den ene side er fastlancerne ikke frie nok til, at de *bare* må gå ud og arbejde for konkurrerende medier, og de har heller ikke mulighed for at gøre det, fordi de arbejder op mod fuldtid hos de respektive medier. De er heller ikke frie nok i en traditionel freelancers forstand, fordi de er en nødvendig del af nyhedsproduktionen, da de besætter mange af vagterne i newsroom, og i nogle tilfælde tildes de endda redaktionelt ansvar. På den anden side er fastlancerne ikke *så* faste, at de inddrages i mediets og redaktionernes udvikling af den journalistiske praksis. De er heller ikke *så* faste, at de oplever, at der bliver investeret tilstrækkeligt i deres fremtid, eller at der bliver skabt særlig store muligheder for, at de kan arbejde med den journalistik, som nogle af dem brænder ihærdigt for at lave. Eller faste nok til at få sikre arbejdsvilkår. Og så har de mulighed for at tage fri i f.eks. to måneder, hvis de ønsker det – altså er friheden og fleksibiliteten i deres ansættelsesform større end hos

fastansatte journalister (Bilag 10: 6; Bilag 11: 24). Det er altså, som nogle af vores interviewpersoner selv påpeger (jf. 3.4.2), selvmodsigende at være og kalde sig fastlancer – en *fast* freelancer. For at være fastlancer kan ikke sammenlignes med dét, som bl.a. Cohen beskriver, at en traditionel freelancer, der sælger forskellige historier til forskellige medier, er (Cohen 2015: 522). Men vores analyse peger i retning af, at fastlancerne heller ikke føler sig så faste, at de har samme muligheder som fastansatte journalister, som de arbejder side om side med. Og det har for flere af vores interviewpersoner den betydning, at de betragter fastlancertilværelsen som en overgangsperiode i deres journalistiske karriere (mens nogle også betragter det som et fagligt og journalistisk springbræt) (Bilag 14: 11f; Bilag 6: 24). Så hvad skal der til, for at fastlancerne kan være de journalister, som de har ambitioner om at være?

Hos nogle af fastlancerne er svaret enkelt: Det kræver en fastansættelse, som f.eks. Robert udtrykker klart: “(...) man kan sige, at jeg er jo freelancer for at blive fastansat.” (Bilag 9: 28). Hvis fastlancerne konstant konfronteres med, at de ambitioner, de selv har for deres journalistik – den researchtunge, dybdegående, kreative, idérige journalistik, som produceres over længere tid – kun er forbeholdt fastansatte journalister (jf. 6.1.2), er der ikke noget at sige til, at de stræber efter en fastansættelse. For fastansættelsen bliver symbolet på og lig med dén journalistik og journalistiske praksis, som de stræber efter at få lov til at udføre. Men den bliver også et symbol på noget, der kan være svært at opnå som nyuddannet journalist. Som Eva påpeger: “(...) fastansættelser er til erfarne journalister, som har en tung bagage enten på samme arbejdsplads eller på arbejdspladser generelt. At fastansættelser er noget for dem, der har mere erfaring.” (Bilag 7: 4). Derfor giver det måske god mening, at medierne forbeholder de fastansatte journalister specialiseringen: Det er de erfarne journalister – dém, det kan betale sig at afsætte ressourcer til, fordi de besidder høj journalistisk kapital og med deres erfaringer kan præge mediernes dagsorden.

Nogle vil måske hævde, at det kan være ligegyldigt, om fastlancerne laver den ene eller anden form for journalistik – for, som vi tidligere har beskrevet, er fastlancerstillingen også en vej ind i branchen og en måde at få kilometer i benene på (Bilag 13: 7). Så burde fastlancerne ikke bare tage imod muligheden og være glade for at have en fod inden for branchen – ovenikøbet med rimelig mange timer de fleste måneder og med alsidige arbejdsdage? Det kunne man mene, men Albæk et al. beskriver den journalistiske profession som et grænseløst arbejde, hvor arbejdet er med til at signalere, hvem vedkommende er

(Albæk et al. 2015: 113f). Derfor er journalistikken for mange noget, de identificerer sig stærkt med: “Journalistik er mere end blot et lønarbejde. Det er noget, man lever og ånder for; det er en identitet og et kald.” (ibid.: 113). Den følelse manifesterer sig hos f.eks. Anne, der ikke tænker på sig selv som hverken freelancejournalist eller fastlancer: “Nej, jeg er journalist. Det er jeg. Det er meget en identitet for mig.” (Bilag 13: 35). Og derfor kan det måske føles som et stort nederlag for nogle af fastlancerne, når deres journalistiske ambitioner ikke bliver indfriet, når de bliver fastholdt som generalistjournalister, og når de ikke kan lave den form for journalistik, som de kan se, bliver anerkendt, og som de selv anser som værdifuld. Anja er omvendt eksemplet på, at hvis medierne tildeler en fastlancer mere ansvar, således at de oplever en høj grad af journalistisk autonomi og er med til at præge dagsordenen og nyhedsdækningen hos mediet med deres egen, selvstændige journalistik, så kan de egentlig se sig tilfredse med at være fastlancere (Bilag 10: 15f). Anja føler sig i hvert fald mere sikker i sin position, og derfor nyder hun også den frihed, som hun forbinder med at være fastlancer: “(...) jeg elsker at være freelancer. Så der er jo nogle, der synes, det er lidt nederen, fordi de ikke føler, at de bliver anerkendt, fordi de gerne vil være fastansatte. Men sådan har jeg det ikke.” (ibid.: 26). Men hvis medierne *ikke* anerkender og tilskynder fastlancernes autonomi og meget af tiden standser dem i udviklingen af den journalistiske praksis – som Anne f.eks. føler (Bilag 13: 26, 28) – så vil fastlancerne (paradoksalt nok) kun kunne føle sig fagligt frie som journalister, når de har opnået fastansættelsen, fordi det er dét, de ser, giver frihed i deres journalistiske praksis. Det er måske forklaringen på, hvorfor Rasmus vælger at bruge sin fritid – uden løn – på at jage tips, researche historier og tilegne sig erfaring. Det er ikke nødvendigvis, fordi han ønsker at fastholde sin prekære stilling, når han arbejder gratis; tværtimod kan det måske synes som en vej ud af den prekære situation – skridtet tættere mod en fastansættelse med sikre arbejdsvilkår. Og derfor er det nærliggende at overveje, hvad det reelt har af betydning, når medierne ansætter flere og flere fastlancere i newsrooms og indregner dem som en fast del af vagtplanen, men stadig fastholder dem på prekære vilkår og ikke udvikler dem i retning af den journalistik, de brænder for. Hvad kommer det til at betyde for journalistikken på sigt?

## 7.2 Fremtiden med flere fastlancere

Vi kan i interviewene se, at selvom fastlancernes arbejdsvilkår påvirker dem, ift. hvilken journalistisk praksis de kan udføre, så er der ifølge fastlancerne selv ikke noget, der tyder på,

at det journalistiske nyhedsprodukt her og nu lider under, at det er fastlancere, der producerer det. Men, som Mathisen (2019a; 2019b) har påpeget, er det vigtigt at være opmærksom på de potentielle konsekvenser for journalistikken, som det kan have, hvis flere freelancere producerer mere af det journalistiske indhold (Mathisen 2019a: 1010): “This changing nature of employment in journalism is important because of the role the media play in democracies.” (Mathisen 2019b: 910). Selvom Mathisens udgangspunkt er den selvstændige freelancer, er det også nærliggende at stille det samme spørgsmål, når det i stedet drejer sig om en stigende brug af fastlancere hos nyhedsmedierne. Robert er ikke i tvivl om, hvilke konsekvenser det kan have for journalistikken, hvis der kommer flere og flere fastlancere til og færre og færre fastansættelser:

Robert: Jamen, det betyder til en vis grad en eller anden form for tab af nogle kompetencer i det store hele. Jeg kan samtidig se, at dem, der er tilbage, dem, der bliver fastansatte, bliver måske specialister. Så har man nogle generalister, og der kan man lige så godt have en freelancer, som man kan have en fastansat, for så længe du forstår systemerne og kan skrive og løse den opgave, du får besked på, så er det jo fint nok. Men hvis du skal lave de store afsløringer, så er det jo sjældent. (...) Der bliver flere specialister og generalister. (Bilag 9: 31)

Som han opsummerer det: Der bliver flere specialister og generalister – men ikke nødvendigvis flere, der kan begge ting. Og det er på sin vis ikke ulogisk, når vi ser på, hvad vi har analyseret os frem til: Fastlancerne ansættes til at være generalister, og i kraft af deres vilkår har de sværere ved at udvikle sig hos medierne og blive specialiserede. En pointe, som Deuze og Fortunati (2011) understøtter, når de – som vi tidligere har gengivet (jf. 3.2.3) – skriver, at den journalistiske kvalitet kan risikere at blive kompromitteret, fordi nyhedsmedierne i dag betragter nyhedsjournalistikken som et simpelt stykke arbejde, der kan udføres af alle journalister, og dermed også freelancejournalister, hvis bare de er fleksible og besidder mange færdigheder. Men med den betragtning svinder den gamle forståelse af journalistikken som en tradition og også journalisternes frihed ind (Deuze og Fortunati 2011: 118). Så hvis ikke fastlancerne får mulighed for at tilegne sig erfaring som specialister, så kommer der flere og flere generalister til, hvilket øger standardiseringen af journalistikken. Og problemet er, at medierne og ikke mindst branchen anerkender den specialiserede

journalistik (Hartley 2012: 132, 210; Willig 2011: 198ff) – så journalistikken kan muligvis miste en masse potentiale, når fastlancerne ikke får mulighed for at tilegne sig erfaringerne med at bedrive den specialiserede journalistik. Emma pointerer også, at de nyuddannede, unge journalister har nye perspektiver (Bilag 6: 26) – perspektiver, som medierne potentielt går glip af, hvis de *ikke* prioriterer at give fastlancerne rum til at udvikle sig selv og mediet.

Samtidig kan vi diskutere, om det ikke er utopisk at forestille sig, at *alle* kan få lov til at lave den specialiserede journalistik med fagområder, som flere af fastlancerne giver udtryk for, at de stræber efter. For der skal jo være nogle til at lave nyhedsjournalistikken. Der er ikke tvivl om, at nyhedsmedierne lever af at levere nyheder hurtigt og konstant (Ekström et al. 2021: 174, 176; Lund 2018: 81; Olsson 2009: 446f, 455), og derfor skal den del af nyhedsmaskinen kunne løbe rundt. Som Rune konstaterer: “Der er bare nogle udkomme-krav, der gør, at man skal være dækket med noget bemanning på en vis måde. (...) Vi skal holde den her skude sejlene.” (Bilag 11: 26). Så hvis alle bliver fastansat med det ene formål at skabe flere specialister, mister medierne omvendt også kompetencer inden for den hurtige nyhedsjournalistik. Og kriteriet for den hurtige nyhedsjournalistik er, som vi har beskrevet i analysen, at journalisterne i newsroom er fleksible, omstillingsparate og hurtige – de skal kunne holde skuden sejlene. Det vil derfor givetvis ikke være alle fastlancerne eller journalister, der kan få opfyldt ønsket om faglig fordybelse og masser af tid. Det er på den anden side heller ikke nødvendigvis den eneste løsning. For mange af fastlancerne italesætter, at de mest af alt ønsker økonomisk sikkerhed (Bilag 6: 10f; Bilag 9: 31; Bilag 10: 6; Bilag 12: 12, 28). Og derfor er det måske blot en fastansættelse – også i newsroom – der vil kunne bidrage til at sikre journalistikken og kvaliteten på sigt. For med en fastansættelse vil de journalister også kunne være en del af idéudviklingen i newsroom og dermed være med til at udvikle den journalistiske praksis. Det vil måske for medierne koste noget på fleksibiliteten og omstillingsparathedens at fastansætte flere, men omvendt vil det evt. kunne sikre en højere kvalitet, som forskerne frygter eller kritiserer, ellers kan gå tabt i den hurtige nyhedsjournalistik, når historierne skal produceres for hurtigt (Thussu 2003: 121; Lewis og Cushion 2009: 312; Ekström et al. 2021: 175, 179, 183f).

For et andet problem består nemlig i, at en stigende brug af fastlancere også kan risikere at føre til et mere ujævnt journalistisk produkt. I analysen beskriver vi, hvordan Rune gør det klart, at han som fastlancer ikke bliver inviteret med til udvikling af format og indhold, og at det har den konsekvens, at fastlancerne ikke har den samme forudsætning, som

fastansatte journalister har, for en ensretning (jf. 6.2.1). Den udfordring opleves ifølge Niklas hos P1 Morgen, der som en løsning overvejer at fastansætte flere:

Niklas: Så der er ligesom en bevidsthed om, at der er for mange freelancere, tror jeg. (...) Du får et uensartet produkt, fordi det er forskellige kokke, der er inde over. Det er jo ikke det samme faste hold på 20 mennesker, der laver programmet, vel? Det er jo ligesom forskellige mennesker. Og det er jo også derfor, at hvis du laver en forandring i formatet, for eksempel på P1 Morgen, så er det jo længere tid om at gå igennem, fordi folk... Fordi at bemanningen er så fragmenteret. (...) hvis det så var de samme 15 til 20 mennesker, der var ansat, der sad med det hver dag, så ville de med det samme være sådan: 'Okay super, så gør vi sådan'. (...) hvis man gerne vil gøre noget ved formatet P1 Morgen, så er det et problem, hvis der er så mange, der er så løst tilknyttet. (Bilag 4: 12f)

Fortsætter medierne med at hyre flere fastlancere uden at fastansætte flere, eller vælger medierne helt at erstatte fastansatte journalister med fastlancere, er det altså værd at overveje, om det på sigt risikerer at påvirke kvaliteten af journalistikken negativt. Og her er det også relevant at diskutere, hvad der vil ske, hvis prekariseringen i mediebranchen stiger, og flere journalister i højere grad kan siges at tilhøre prekariatet. For på den ene side må vi forstå, at det for medierne handler om en styrke og om økonomiske ressourcer, når de delvist prioriterer atypiske ansættelser – fleksibilitet er nemlig en fordel, som betyder, at de kan hive og trække i deres medarbejdere, som de som medier ønsker. Og det kan være nødvendigt og dermed forståeligt, når arbejdet netop centrerer sig om den hurtige produktion og omstillingsparathed. Det ses f.eks. med TV AVISEN Morgen, som flere af vores interviewpersoner er tilknyttede – et format, der kun har været relevant i en periode med corona (jf. 5.1). Så det giver god mening, at medierne har behov for en fleksibel arbejdsstyrke til at kunne opskalere og omvendt nedskalere igen. Men hvis graden af prekarisering i mediebranchen stiger, eller der opstår et decideret prekariat, så må man også være opmærksom på, at det skaber en stor usikkerhed hos de mennesker – fastlancere eller freelancere – som det vil involvere. Og det kan vise sig at være mere destruktivt end konstruktivt for både agenterne, men også for den journalistiske kvalitet og journalistikken. For selvom medierne får mulighed for fleksibilitet ift. en vagtplan, så risikerer de, at den

fleksibilitet går ud over den journalistiske kvalitet, fordi praksissen bliver udfordret af f.eks. mindre forberedelse og tilhørsforhold til processen. Og lidt firkantet sagt kan spørgsmålet så være, hvad der er vigtigst med journalistikken og især nyhedsjournalistikken: Skal det gå stærkt og være fleksibelt med mange løst tilknyttede, men med risiko for et mere overfladisk produkt? Eller skal kvaliteten i højere grad sikres og prioriteres ved mere gennemarbejdede nyheder, som dog også tager tid og måske vil betyde mindre fleksibilitet? Vores interviewpersoner mener ikke, at de leverer et dårligt nyhedsprodukt – men de efterspørger mere tid til at være grundige. Og de giver udtryk for, at mediernes høje ønske om fleksibilitet kan blive på bekostning af kvaliteten.

Derfor er det ikke uden betydning, når det primært er fastlancere, der skal løfte nyhedsdækningen hos medierne. Det kan måske endda vise sig at være meget problematisk, fordi mediernes legitimitet bindes op på det journalistiske produkt og kvalitet (Norbäck og Styhre 2019: 9). Det er derfor relevant, når Cohen påpeger, at det er en reel problemstilling, at individuelle – hun taler om freelancejournalister, mens vi i stedet tillader os at tale om fastlancere i denne sammenhæng – holdes til ansvar for journalistikkens fremtid (Cohen 2015: 517). For med de vilkår, som medierne tilbyder fastlancerne, sikrer medierne ikke nødvendigvis, at fastlancerne rent faktisk kan øge volumen af den journalistiske og symbolske kapital i sådan en grad, at de kan løfte det ansvar – for de har ikke med deres vilkår de samme muligheder for udvikling og specialisering, som fastansatte journalister har, og dermed har de heller ikke samme mulighed for at blive anerkendt i feltet. Og hvordan skal de så kunne bære mediets legitimitet? Så selvom det sikrer fleksibilitet og økonomisk sikkerhed fra mediernes side at have flere fastlancere, så forværrer det omvendt måske den journalistiske kvalitet på sigt – og det er vel i sidste ende dén, der sikrer mediernes legitimitet og dermed overlevelse?

### **7.3 Den ultimative konsekvens er exit**

Én ting er, hvad den stigende brug af fastlancere har af betydning for journalistikken på sigt, hvis der kommer flere og flere fastlancere til. Noget andet er, hvad det betyder for journalistikken på sigt, hvis medierne ikke anerkender de enkelte fastlancers ønske om at blive fastansatte. Idet en fastansættelse for de fleste af interviewpersonerne er et vigtigt mål, kan konsekvensen af ikke at nå målet – eller at måtte vente for længe på at indfri målet – nemlig blive en exit fra mediet. Det betyder, at hvis medierne fastholder fastlancerne på



dårlige og usikre vilkår, kan medierne potentielt risikere at miste journalistisk arbejdskraft, fordi journalister og dermed journalistiske kompetencer søger væk. En konsekvens, som Yasmin italesætter: “(...) ellers er det sådan, at man har freelancere i noget tid, og så sker der som regel det, at freelanceren går et andet sted hen, eller også bliver vedkommende fastansat.” (Bilag 8: 6). Der eksisterer altså for nogle en opfattelse af et enten-eller: Enten fastansætter mediet fastlanceren, eller også finder fastlanceren et nyt medie at arbejde for. Og noget tyder på, at udsigterne til en fastansættelse er lange for flere af vores interviewpersoner, fordi flere af dem fortæller, at de har set sig nødsaget til at søge nye jobs (Bilag 6: 23; Bilag 7: 26; Bilag 9: 28; Bilag 13: 31; Bilag 14: 11, 39) – det bekræfter Standings pointe om, at løst tilknyttede journalister kan risikere at lide under det prekariserede sind (Standing 2017: 43f). Dermed kan konsekvensen også være, at medierne sætter sig selv i en situation, hvor de risikerer at miste journalister, der kender til de eksisterende normer hos det pågældende medie.

Omvendt kan det selvfølgelig også ses som en måde for medierne at få tilført friskt blod og forblive konkurrencedygtige. For i analysen bliver det også klart, at fastlancerne føler, at fastansatte journalister i newsroom nogle gange læner sig for meget tilbage, mens fastlancerne – ifølge dem selv – kæmper, er motiverede og effektive i deres arbejde. En vedvarende udskiftning kan altså potentielt holde mediernes nyhedsmaskine i kog. Det fordrer dog to spørgsmål: 1) Om det ikke alligevel blot munder ud i den problemstilling, som P1 Morgen bl.a. har oplevet – at der ikke er nok fastansatte til at sørge for ensartet journalistik? 2) Hvis fastlancerne har en opfattelse af, at fastansatte journalister læner sig tilbage i newsroom, hvordan ser det så ud på fagredaktionerne, hvor specialisterne primært kun er fastansatte? Måske vil de have gavn af de nye perspektiver, som Emma påpeger, at de nyuddannede, unge journalister kan bidrage med (Bilag 6: 26). Én ting er sikkert, hvis vi ser på vores interview: Medierne risikerer at misse kompetencer, hvis de ikke anerkender, at fastlancerne ønsker mere ansvar og udvikling, som de lige nu ser, at en fastansættelse giver. Rune har taget konsekvensen af det og udnyttet sit handlerum til at nå sit mål om en fastansættelse: Han har aktivt søgt og fået et job med mere ansvar på et andet medie (Bilag 11: 4):

Rune: (...) jeg synes da, det er fedt at kunne komme rendende og sige, ikke direkte, men: ‘Hey, I ville ikke satse på mig eller give mig det her eller *committe* til mig, men

der er nogle andre i branchen, som tydeligvis godt kan se en stjerne i mig, og nu har jeg været til samtaler og har været én ud af 50 ansøgere, hvor det er mig, de er endt med at sige, er mest kvalificeret til det her job, og ham vil vi gerne give ansvar og en *[stilling]* og en god løn'. Så det synes jeg da, er super fedt. Og det synes jeg nemlig også, er et klap på skulderen, og det er da rart at kunne vise, at der er nogle andre, som gerne vil satse på mig. Det er da en bekræftelse af ens faglighed. (Bilag 11: 20)

Det vidner om, at det reelt kan have betydning for den journalistiske praksis, hvis ikke fastlancerne føler sig fagligt anerkendte. Vi beskriver i analysen, at de befinder sig lavere i hierarkiet, og at de har behov for at kunne kæmpe sig op – og at vide, at det faktisk er en mulighed, som de kan handle på. Og hvis ikke de medier, som fastlancerne er fast tilknyttede i en løs ansættelse, kan sikre dem anerkendelsen, så må fastlancerne søge den andetsteds. Hvis vi ser med Bourdieus briller, kan vi hævde, at alle jo har handlerum og handlemuligheder inden for et felt: Medierne kan handle, så de kan holde på de journalistiske kompetencer, mens fastlancerne kan handle, så de kan opnå den anerkendelse og det ansvar, de higer efter.

Men hvis følelsen af, at de usikre arbejdsvilkår gennemsyrrer mediebranchen i så høj en grad, at der ikke kan gøres op med de eksisterende strukturer, kan den yderste konsekvens være, at det journalistiske felt helt mister agenter. Der er en risiko for, at fastlancere opvejer, at journalistikken som kald ikke overskygger behovet for en mere sikker tilværelse. Både Rasmus og Noah fortæller, at de overvejer, om de skal være journalister resten af livet (Bilag 12: 5; Bilag 15: 27), og det er nærliggende at spekulere i, om det bl.a. skyldes vilkårene for fastlancere og en for lang og usikker udsigt til en fastansættelse. F.eks. beskriver Thomas, hvordan han ser kolleger, der går rundt og "(...) arbejder fuldtid eller mere end fuldtid i årevis uden at være i nærheden af at få en fastansættelse, selvom der af åbenlyse årsager er et behov for dem. Det synes jeg også, er uholdbart på sigt, vil jeg sige." (Bilag 5: 5). Og det er en pointe, som Guy Standing også har luftet i et interview med Journalisten:

En del af prekariatet befinder sig på kanten eller i periferien af arbejdsmarkedet. De føler sig ikke som fuldgyldige medlemmer. Og mange har ikke en klar følelse af, hvor de karrieremæssigt er på vej hen. De er måske journalister i dag, men de forventer ikke nødvendigvis at være journalister i fremtiden. (Journalisten 2017)

Usikre fremtidsudsigter hos mediet kan altså risikere at føre til, at journalisterne helt vælger at forlade medierne – og dermed mister feltet potentielt agenter. Det rejser et relevant spørgsmål: Hvis der er så stort behov for journalistisk arbejdskraft, som noget tyder på, at der er, når medierne trækker *så* meget på mange fastlancere (jf. 3.4.3), hvorfor fastansætter de så ikke flere, så de kan holde fast i dem og udvikle dem som journalister? En undren, som også Anja har:

Anja: (...) og jeg ved heller ikke, hvad deres... Hvorfor de ikke fastansætter nogle flere, for de smider nogle sindssygt gode kort væk.

I: Hvad tænker du, når du siger det?

Anja: Jamen, de smider jo nogle rigtig talentfulde medarbejdere afsted, fordi de ikke kan få det, de gerne vil have. Hvis man gerne vil have en fastansættelse, så smutter man jo på et tidspunkt, når man ikke kan få det. Og jeg forstår ikke den taktik, men det skal jeg ikke gøre mig klog på. (Bilag 10: 11f)

Det betyder, at en stigende brug af fastlancere evt. kan efterlade fastlancerne med en følelse af magtesløshed. Og i sidste ende kan det udfordre og volde medierne og den journalistiske branche problemer. For dels kan den stigende brug af fastlancere udfordre mediernes legitimitet *uden for* branchen og feltet, hvis eller når det går ud over det journalistiske produkt og den journalistiske kvalitet. Men det kan altså også udfordre mediernes legitimitet *internt* i branchen hos de fastlancere og journalister, agenterne i feltet, der skal producere den journalistiske kvalitet – dem, der med deres journalistik i sidste ende udgør og legitimerer mediernes eksistensberettigelse.

---

## 8. Konklusion

Vi har med dette speciale undersøgt, hvilken betydning fastlanceres position og deres arbejdsvilkår har for den journalistiske praksis, der udføres på udvalgte danske nyhedsmedier.

Først og fremmest kan vi slå fast, at der i den danske mediebranche kan skelnes mellem at være freelancejournalist, der er selvstændig og sælger sine historier til flere medier, og så fastlancer, der – ifølge vores definition i dette speciale – kan betragtes som en mere eller mindre fast del af medierne og de redaktionelle arbejdsgange, men med delvist prekære arbejdsvilkår. Fastlanceren er fast nok til at arbejde for ét medie, at blive vagtsat og at være lønmodtager, men fastlanceren har ikke garanti for et antal af timer og kan opsiges med kort varsel.

Selvom de adspurgte fastlancere i vores undersøgelse føler sig som en fast bestanddel af medierne, og på trods af at de ikke føler, at de leverer et ringere nyhedsjournalistisk produkt end deres fastansatte kolleger i newsrooms, kan vi se, at de positioneres lavere i hierarkiet end fastansatte journalister – dels fordi de er unge og nyuddannede, men også fordi deres arbejdsvilkår hindrer dem i at opnå de samme muligheder som fastansatte journalister. Fastlancerens arbejdsvilkår og position medfører, at der hos medierne bliver skabt et hold af A- og B-journalister, der har betydning for, hvem der har mulighed for at udføre hvilken slags journalistisk praksis: Det er fastansatte journalister, der ansættes til at være specialistjournalister, og som får tid til og mulighed for faglig fordybelse, researchtunge historier og udvikling af deres praksis. Fastlancerne ansættes derimod primært til at være generalistjournalister i newsrooms. De skal med deres prekære ansættelse være mere fleksible, og deres opgave er at få nyhedsmaskinen til at køre rundt – ofte på bekostning af tid til og mulighed for forberedelse, specialisering og udvikling.

Vi kan dog ikke tale om, at det hele er entydigt negativt. Den usikre ansættelse medfører nemlig, at fastlancerne søger at være mere effektive, idérige og opmærksomme på ikke at begå fejl – og det må trods alt siges at være positivt for selve journalistikken og den journalistiske praksis. Fastlancerne accepterer også i høj grad deres position som fastlancere, fordi de betragter stillingen som en god måde at entrere branchen på. At det er sådan, man begynder sin journalistiske karriere. Det kan derfor åbne døre for nye journalister, som ellers

måske ville have haft svært ved at få foden inden for branchen. For med positionen som fastlancere kan de gøre et forsøg på at styrke deres journalistiske praksis og øge mængden af den erfaring, som er nødvendig for at bringe dem videre og opad i hierarkiet.

Til gengæld viser vores undersøgelse, at fastlancerne med deres arbejdsvilkår i høj grad er overladt til selv at sørge for at udvikle deres journalistiske kompetencer og praksis. Og i den proces er der en risiko for en øget prekarisering af deres position. For i fleres tilfælde må de forberede sig og lave egenproduktioner i fritiden uden løn, de må selv stå for deres udvikling, og de får mulighed for redaktionelt ansvar, men uden at få mere sikre arbejdsvilkår. Alt det betyder, at det selvfølgelig kan lade sig gøre for fastlancerne at udføre og udvikle deres journalistiske praksis – men ikke med de samme muligheder, som de fastansatte journalister, de arbejder side om side med på redaktionerne.

Det medfører, at flere af vores interviewpersoner giver udtryk for en opfattelse af, at der nærmest skal en fastansættelse til, for at de i højere grad kan udvikle sig fagligt og bedrive den journalistik, som de anser som værdifuld. Paradoksalt nok vil flere af fastlancerne føle sig mest frie med en fastansættelse – det vil give dem en frihed i form af økonomisk sikkerhed og en frihed i deres faglighed, fordi det vil betyde en anerkendelse af deres journalistiske arbejde.

Så når vi har undersøgt, *hvilken* betydning fastlancerens position og arbejdsvilkår har for udførelsen af deres journalistiske praksis, kan vi altså opsummere kort, at deres position og arbejdsvilkår *har* en betydning. Det er nok ikke tydeligt for dig, om det er en fastlancer eller fastansat journalist, der har produceret den næste nyhed, som du læser, ser eller hører. Men det kan have betydning på sigt – og ikke kun for fastlancerne selv. Især hvis der kommer flere fastlancere til i mediebranchen. For hvis ikke fastlancerne bliver inkluderet i mediernes udvikling af den journalistiske praksis, kan det risikere at vise sig i den journalistiske kvalitet. Samtidig kan journalistikken risikere at gå glip af eller helt miste kompetencer.

---

## 9. Litteraturliste

### Bøger og forskningsartikler

- Albæk, E., van Dalen, A., Pihl-Thingvad, S., Skovsgaard, M. og de Vreese, C. (2015): *Den danske journalist – værdier, produktion, indhold*. Syddansk Universitetsforlag.
- Anderson, C. W. (2014): "The Sociology of the Professions and the Problem of Journalism Education". *Radical Teacher*, 99. University Library System, University of Pittsburgh.
- Benson, R. og Neveu, E. (2005): "Introduction: Field Theory as a Work in Progress" i Benson, R. og Neveu, E.: *Bourdieu and the journalistic field*. Polity Press.
- Blach-Ørsten, M. og Willig, I. (2016): "Det danske mediesystem". Kap. 1 i Olesen, T. (red.): *Medier, politik og samfund*. Hans Reitzels Forlag.
- Bourdieu, P. (1998): *Om TV - og journalistikkens magt*. Oversat af Nicolaisen, K. Tiderne Skifter.
- Bourdieu, P. (2003): "Participant objectivation". *Journal of the Royal Anthropological Institute*, 9(2).
- Bourdieu, P. (2005): "The political field, the social science field and the journalistic field" i Benson, R. og Neveu, E.: *Bourdieu and the journalistic field*. Polity Press.
- Bourdieu, P. og Wacquant, L. (2009): *Refleksiv sociologi – mål og midler*. 1. udg., 5. opl. Oversat af Silberbrandt, H. Hans Reitzels Forlag.
- Brinkmann, S. og Tanggaard, L. (2015): *Kvalitative Metoder*. 2. udg., 1. opl. Hans Reitzels Forlag.
- Cohen, N. (2015): "Entrepreneurial Journalism and the Precarious State of Media Work". *The South Atlantic Quarterly*. Duke University Press.
- Deuze, M. og Fortunati, L. (2011): "Atypical Newswork, Atypical Media Management". Kap. 9 i Deuze, M. (red.): *Managing Media Work*. Sage Publications.
- Ekström, M., Ramsälv, A. og Westlund, O. (2021): "The Epistemologies of Breaking News". *Journalism Studies*, 22(2).
- Euromedia Research Group (2020): *Journalism as a precarious routinized profession*. Media for Democracy Monitor.

- Gravengaard, G. (2010): *Journalistik i praksis – Valg og fravalg af nyhedsideer*. 1. udg. Samfundslitteratur.
- Hartley, J. M. (2012): *Nyheder på internettet – Journalistik i en ny medievirkelighed*. 1. udg., 1. opl. Handelshøjskolens Forlag.
- Hartley, J. M. (2013): “‘Lillebrorsyndromet’ – Nye hierarkier i den tværmediale medieproduktion”. *Journalistica*, 213(1).
- Hovden, J. F. (2008): *Profane and sacred – A study of the Norwegian Journalistic Field*. University of Bergen.
- Järvinen, M. (2013): “Pierre Bourdieu”. Kap. 18 i Andersen, H. & Kaspersen, L. B. (red.): *Klassisk og moderne samfundsteori*. 5. udg., 1. opl. Hans Reitzels Forlag.
- Jørndrup, H. og Rohleder, N. (2013): “Krigsredaktører: Danske udlandsredaktørers erfaringer med krigsjournalistik”. *Journalistica*, 7(1).
- Kvale, S. og Brinkmann, S. (2015): *Interview - Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. 3. udg., 2. opl. Hans Reitzels Forlag.
- Lewis, J. og Cushion, S. (2009): “The Thirst to be First – An analysis of breaking news stories and their impact of the quality of 24-hour news coverage in the UK”. *Journalism Practice*, 3(3).
- Lund, A. B. (2018): “Den redigerende magt: Centrifugering af dansk politik”. *Økonomi og Politik*, 91(1).
- Mathisen, B. R. (2019a): “Ethical Boundaries among Freelance Journalist”. *Journalism Practice*, 13(8).
- Mathisen, B. R. (2019b): “Entrepreneurs and Idealists – Freelance Journalists at the Intersection of Autonomy and Constraints”. *Journalism Practice*, 13(8).
- Norbäck, M. og Styhre, A (2019): “Making it work in free agent work: The coping practices of Swedish freelance journalists”. *Scandinavian Journal of Management*, 35(4).
- Noy, C. (2008): “Sampling knowledge: The hermeneutics of snowball sampling in qualitative research”. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(4).
- Olsson, E. (2009): “Media Crisis Management in Traditional and Digital Newsrooms”. *Convergence*, 15(4).
- Rimestad, L. og Gravengaard, G. (2014): “Interview”. Kap. 5 i Skovsgaard, M. og Hopmann, N. D. (red.): *Forskningsmetoder i journalistik og politisk kommunikation*. 1. udg., 1. opl. Hans Reitzels Forlag.

- Roulston, K. og Choi, M. (2017): "Qualitative Interviews". Kap. 15 i Flick, U. (red.): *The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection*.
- Schultz, I. (2005): "Kampen om at definere virkeligheden: Journalisten, forskere og interviewet som et møde mellem to felter". Kap. 4 i Järvinen, M. og Mik-Meyer, N. (red.): *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*. 2. udg., 1. opl. Hans Reitzels Forlag.
- Standing, G. (2017): *Prekariatet*. 1. udg., 1. opl. Oversat af Folin, L. Informations Forlag.
- Thussu, D. K. (2003): "Live TV and Bloodless Deaths: War, Infotainment and 24/7 News". *War and the Media: Reporting Conflict 24/7*. Sage Publications.
- Wacquant, L. (2003): "Pierre Bourdieu (1930-2002)". *American Anthropologist*, 105(2).
- Walters, E., Warren, C. og Dobbie, M. (2006): *The Changing Nature of Work: A global survey and case study of atypical work in the media industry*. The International Federation of Journalists.
- Willig, I. (2011): *Bag Nyhederne. Værdier, idealer og praksis*. 2. udg. Samfundslitteratur.
- Örnebring, H. (2018): "Journalists thinking about precarity: Making sense of the 'new' normal". *ISOJ Journal*, 8(1).

## Artikler og hjemmesider

Alle hjemmesider er senest besøgt den 26. maj 2021.

- Cambridge Dictionary (2021): "Freelance". [Link](#).
- DR (2018): "Forsker: Vi skylder de unge løstansatte nogle bedre vilkår". Vilsbøll, S. M. [Link](#).
- DR (2020): "DR forlænger programmer under corona". Christiansen, P. M. E. [Link](#).
- Journalisten (1999): "En løs fremtid". Widding, T. E. [Link](#).
- Journalisten (2010): "Gladere og fattigere end de fleste". Højgaard Nielsen, S. [Link](#).
- Journalisten (2017): "Prekariatet står udenfor - derfor skal de holde sammen". Bruun-Hansen, K. [Link](#).
- Journalistforbundet (2019): "Freelancestrategi". [Link](#).
- Journalistforbundet (2021a): "FreelanceGruppen – optagelseskriterier og indmeldelse". [Link](#).
- Journalistforbundet (2021b): "Om sygdom". [Link](#).
- Lixen (2015): "Er journalistuddannelserne overflødige?". Davidsen, L. L. og Dahl, S.



E-udgave af universitetsavisen, s. 4-5. [Link](#).

Schultz Jørgensen, S. (2019): *Fagenes fremtid*. Delrapport 2. Udgivet af Dansk Journalistforbund. [Link](#).

## **Bilagsoversigt**

Bilag 1: Interviewguide

Bilag 2: Transskriptionsmanual

Bilag 3: Kodningsskema

Bilag 4: Niklas, DR

Bilag 5: Thomas, TV 2

Bilag 6: Emma, TV 2

Bilag 7: Eva, Ritzau

Bilag 8: Yasmin, Ekstra Bladet

Bilag 9: Robert, DR

Bilag 10: Anja, TV 2

Bilag 11: Rune, DR

Bilag 12: Rasmus, Ekstra Bladet

Bilag 13: Anne, DR

Bilag 14: Hannah, TV 2

Bilag 15: Noah, B.T.

Bilag 16: Mail fra Tine Johansen, Dansk Journalistforbund