

1 Hovedresultater og diskussion

Rapporten fremlægger resultater fra projektet “Psyisk arbejdsmiljø og levevilkår i atypiske job”, som er finansieret af Arbejdsmiljørådets Servicecenter. Projektets formål er at frembringe ny viden om vilkårene som “atypisk ansat” i Danmark. I projektet er film- og tv-arbejdere blevet undersøgt som repræsentanter for atypisk beskæftigede.

Faktaboks

Atypisk ansatte kan være lønmodtagere i midlertidig ansættelse, fx vikarer, eller det kan være de selvbeskæftigede, som arbejder som “enmandsvirksomhed” eller freelancer. De selvbeskæftigede kaldes også “frie agenter”. Engelske udtryk er *entrepreneur*, *selfemployed* eller *free agent*.

Rapporten er baseret på en spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt samtlige film- og tv-arbejdere organiseret i Film- og TV-arbejderforeningen (FAF) i vinteren 2003/2004. FAF organiserer primært freelanceansatte i film- og tv-branchen.

De ansættes enten midlertidigt af arbejdsgiveren på

lønmodtagervilkår eller som “enmandsvirksomhed”, der hyres til opgaven, idet mange film- og tv-arbejdere har deres egen virksomhed. Beskæftigelse som freelancer eller som “enmandsvirksomhed” betegnes samlet som “selvbeskæftiget” i rapporten.

Faktaboks

Film- og tv-arbejdere varetager alle de mange forskellige funktioner bag skærmen eller lærredet, som tilsammen skaber en film- eller tv-produktion. Nærværende undersøgelse omfatter medlemmer af FAF, som primært organiserer freelancere og selvstændige. Dvs. at undersøgelsen ikke er repræsentativ for hele branchen.

Undersøgelsen har et dobbelt formål: For det første at undersøge arbejdsmarkedssituationen for en gruppe atypisk ansatte, herunder: Hvordan er deres ansættelses- og levevilkår, og hvordan håndterer de selv tilværelsen som atypisk ansat i forhold til at skaffe job og få arbejdsliv og privatliv/familielev til at hænge sammen? For det andet at undersøge film- og tv-arbejdernes psykiske arbejdsmiljø.

1.1 Resumé af undersøgelsen – hovedresultater

1.1.1 Om undersøgelsen

Undersøgelsen var tilrettelagt med det formål at belyse tre hovedområder af film- og tv-arbejdernes tilværelse:

Faktaboks

En selvbeskæftiget forstås som en person som i modsætning til en "normal lønmodtager" ikke indgår i et fast ansættelsesforhold og ikke arbejder under de arbejdsforhold, som normalt karakteriserer et ansættelsesforhold såsom en etableret organisation, fast arbejdssted og arbejdstid m.v. Han/hun skal selv skabe en ramme for sit arbejdsliv: Selv skabe job, selv sikre sine kvalifikationer, selv lede og tilrettelægge sit arbejde, selv styre arbejdstiden og selv sørge for social sikring.¹

Det ene område var tilværelsen som selvbeskæftiget. For en nærmere diskussion af, hvad atypisk ansatte og selvbeskæftigede er, henvises til kapitel 3.

I forhold til tilværelsen som selvbeskæftiget valgte vi at belyse følgende områder:

- Ansættelses- og levevilkår
- Håndtering af arbejdsmarkedskravene som selvbeskæftiget
- "Livssammenhængen", dvs. hvordan man selvbeskæftiget håndterer grænserne mellem arbejdsliv og privatliv/familieliv.

Det andet område var selve arbejdet: Hvordan ser arbejdstiderne og det psykiske arbejdsmiljø ud for en gruppe selvbeskæftigede?

For det tredje belyser undersøgelsen spørgsmål om restitution, helbred og stress blandt film- og tv-arbejderne.

1.1.2 Film- og tv-arbejderne som atypisk ansatte

Såvel på baggrund af vores indledende studier som på baggrund af spørgekemaundersøgelsens resultater er det vores opfattelse, at film- og tv-arbejderne i FAF, som arbejder som freelancere eller selvstændige, kan karakteriseres som selvbeskæftigede i forhold til deres *arbejdsmarkedsstatus*. Det betyder, at man er "sin egen ansatte", som løbende forvalter sin egen arbejdsmarkedsposition.

Derimod kan man ikke sige, at film- og tv-arbejderne opfylder de karakteristika, der normalt knyttes til at være selvbeskæftiget, når det gælder den måde, de indtræder i deres *ansættelsesforhold* eller i opgaveløsningen. I de fleste diskussioner om den selvbeskæftigede opfattes vedkommende som en, der udfører opgaver i forhold til en anden organisation uden at være en del af denne.

¹ Hvis læseren spørger sig selv, hvorved disse forhold adskiller sig fra dem, der gælder for en almindelig selvstændig erhvervsdrivende, forstår vi det fuldt ud. Diskussionen om atypisk ansatte, herunder selvbeskæftigede, er relativ ny og bliver relevant, fordi man ser atypiske ansættelsesformer opstå inden for nye områder. Grænserne mellem at være traditionel lønmodtageransat, atypisk ansat og selvstændig er flydende. Vi henviser igen til kapitel 3 for nærmere diskussion.

Men når film- og tv-arbejderne er i job, er de en del af – ofte ansat i – en større organisation. En organisation, som er dannet midlertidigt omkring den specifikke opgave, fx en filmproduktion, eller en blivende organisation, fx et tv-produktionsselskab. Når de er i job, er de kolleger med andre film- og tv-arbejdere, modsat det typiske billede af den selvbeskæftigede. De indtræder endvidere i en hierarkisk organisation med en fast arbejdsdeling, hvorved de i langt højere grad ligner en “normal ansat” eller leder, når de er i den arbejdsmæssige sammenhæng.

Faktaboks

Film- og tv-arbejderne er beskæftiget inden for forskellige dele af film- og tv-branchen og med mange forskellige arbejdsfunktioner. Ligesom ansættelsesforholdene er flydende, er skellene mellem forskellige dele af branchen og arbejdsfunktioner også ofte flydende.

Det billede, der tegner sig i undersøgelsen, er, at knap halvdelen var beskæftiget med filmproduktion, herunder tv-drama, tv-fiktion og reklamefilm. Knap en tredjedel var beskæftiget med tv-reportage eller kort- og dokumentarfilm og hver sjette med studie-/OB-produktion.

De største faggrupper i undersøgelsen er fotografer (19 %) og klippere/editorer/redigerings-teknikere (17 %). I rapporten er de mange faggrupper/arbejdsfunktioner samlet i otte arbejdsområder: Foto/lys/grip, efterarbejde (klippere osv.), produktionsledelse, “produktionen” (planlæggende og koordinerende funktioner), scenografi/kostumer m.v., afvikling m.v. og tekniske funktioner på tv, lyd og animation m.v.

1.1.3 Tilværelsen som selvbeskæftiget

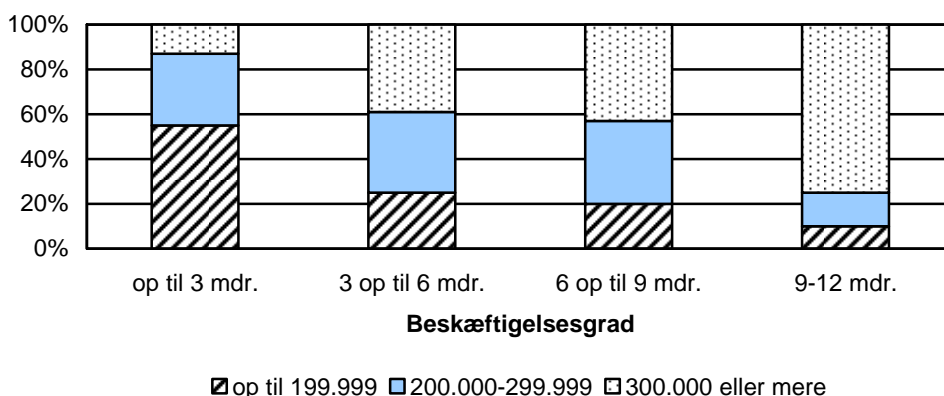
Ansættelses- og levevilkår

På undersøgelsestidspunktet var 79 % af FAFs medlemmer selvbeskæftigede (selvstændige eller freelancere)². 68 % af de selvbeskæftigede var i job, og 41 % anså deres jobudsigter i den nærmeste fremtid for at være gode. De fleste freelancere var på undersøgelsestidspunktet ansat på en længerevarende kontrakt.

Omkring hver tredje selvbeskæftigede var altså ikke i job på undersøgelsestidspunktet. En opgørelse af beskæftigelsesgraden over et år viser, at 25 % af de selvbeskæftigede havde haft under et halvt års beskæftigelse inden for branchen. I en gruppe selvbeskæftigede er perioder uden beskæftigelse ikke nødvendigvis ledighedsperioder, og beskæftigelsesgraden er svær at fastslå præcist, så dette skal tages som en strømpil for beskæftigelsen. Det, vi kan fastslå, er, at der er sammenhæng mellem lav beskæftigelsesgrad i branchen på den ene side og indkomsten på den anden side. Dette er vist i figur 1.1.

² De øvrige var fastansatte uden tidsbegrænsning eller elever. Her i opsamlingen fokuserer vi på ansættelses- og levevilkårene for de selvbeskæftigede, mens kapitel 4 behandler de samme forhold for hele gruppen.

Figur 1.1: Samlet bruttoindkomst i forhold til beskæftigelsesgrad for selvbeskæftigede film- og tv-arbejdere



Der er således ikke generelt tale om, at man “tjener dobbelt” på et halvt år. Dermed kan man tale om en gruppe med underbeskæftigelse, som er udsat i forhold til levevilkårene.

Generelt viser analyserne af ansættelses- og levevilkårene, at hver femte havde relativ lav indkomst (under 200.000 kr. i bruttoindkomst 2002). De lave indkomster findes som sagt primært blandt dem med lav beskæftigelsesgrad. Desuden havde hver femte selvbeskæftigede sammensat sin beskæftigelse det seneste år af lutter korte ansættelser (fra timer/en dag op til et par uger) – dette vilkår gælder især tv-arbejdere. Gruppen med korte job opnår ikke samme beskæftigelsesgrad som dem, der har længere job. Alt i alt er disse resultater ikke overraskende, men de underbygger en eksisterende antagelse om, at tilværelsen som selvbeskæftiget er forbundet med en risiko for at lande i dårlige levevilkår, hvis det ikke lykkes at skabe tilstrækkelig beskæftigelse for sig selv.

Arbejdsmarkedskrav

Et formål med undersøgelsen var at belyse, hvordan de selvbeskæftigede film- og tv-arbejdere opfatter og møder de krav, der er forbundet med at skulle skabe sin egen beskæftigelse løbende – det, vi kalder arbejdsmarkedskravene. Resultaterne på dette område viser tydeligt, at kravene er af stor betydning for de selvbeskæftigede i branchen. De fleste siger således, at det er vigtigt at promovere eller markedsføre sig selv (være kendt og skabe kontakter) og sikre sine egne kvalifikationer for vedblivende at få job i branchen.

Man får i stor udstrækning sine job ved at blive kontaktet af enten producenten eller kolleger/samarbejdspartnere eller gennem anbefaling. Kun i mindre omfang får man job ved egen henvendelse til producenten. Dette peger på, hvor vigtigt det er at være en del af jobnetværket i branchen.

Dette passer godt sammen med, at de selvbeskæftigede i så stort omfang angiver, at det er vigtigt at være kendt i branchen og skabe kontakter. De tilslutter sig i noget mindre omfang, at de opbygger og vedligeholder netværk med henblik på enten at få job i fremtiden eller kvalificering. Adspurgt konkret er der 69 %, som deltager i en eller flere former for netværk. De fleste angiver, at de indgår i netværk inden for deres eget fagområde eller inden for branchen. Andelen, som deltager i netværk, er lavere blandt kvinderne end mændene, blandt freelancere end blandt de selvstændige samt inden for nogen arbejdsområder (produktionsledelse, produktionen og afvikling m.v./tekniske funktioner på tv).

De selvbeskæftigede film- og tv-arbejdere angiver, som nævnt, at det er vigtigt for dem at sikre deres egne kvalifikationer. Ser vi på efteruddannelse, svarer 44 %, at de har deltaget i en eller anden form for efteruddannelse inden for det seneste år. Når vi sammenligner med de fastansatte viser det sig, at de selvbeskæftigede i højere grad har taget efteruddannelse i fritiden, som de selv betaler, mens de fastansatte i højere grad har fået efteruddannelse i arbejdstiden betalt af arbejdsgiveren. Så på dette område kan vi se de forskellige arbejdsmarkedsvilkår afspejlet helt konkret.

En hel del af de selvbeskæftigede påtager sig af og til gratisopgaver for at komme i kontakt med nye personer og miljøer i branchen. Dette gælder i højere grad for dem med lav beskæftigelsesgrad, lavest indkomst og for dem, der har korte/mellemlange job (frem for lange job). Det gælder også i højere grad filmarbejdere end tv-arbejdere samt inden for arbejdsområderne foto/lys/grip og efterarbejde.

Undersøgelsen af arbejdsmarkedskravene viser desuden, at en del selvbeskæftigede mærker en negativ side af disse. Dette handler dels om bekymring for den fremtidige jobsituation, dels om en tendens til isolation med bekymringer eller problemer med at skaffe job. En hel del selvbeskæftigede siger, at de er meget alene med deres overvejelser om at være freelancere samt, at man nemt bliver isoleret i branchen, når det begynder at gå dårligt, fordi man ikke taler med andre om det.

Grænserne mellem arbejdsliv og privatliv/familieliv

Et af de krav, der følger med selvbeskæftigelse, er, at man selv skal strukturere hverdagen. Der er ikke faste arbejdstider, som skaber en fast struktur for arbejde henholdsvis fritid. Dette vilkår kan dog efterhånden siges at gælde også for en del "normale" job, hvilket er en del af diskussionen om det grænseløse arbejde. Når man taler om det grænseløse arbejde i relation til arbejdstid, er problematikken som regel tendensen til, at al tid bliver potentiel arbejdstid. Det er den tilsvarende problematik, den selvbeskæftigede skal styre, hvor man dog for den selvbeskæftigede kan hævde, at der er en større reel autonomi til at tilrettelægge sin hverdag, som man ønsker det, end der kan være for ansatte med grænseløst arbejde.

Hvad angår film- og tv-arbejdernes strategier for at få deres hverdagsliv til at hænge sammen, er vores konklusion, at det vi får belyst primært er strategierne for en gruppe med meget lange arbejdstider frem for strategierne for en gruppe selvbeskæftigede. Tid og sted for arbejdets udførelse er som regel fastsat af andre, og arbejdstiden er generelt lang, så film- og tv-arbejdernes hverdagslivsstrategier kan snarere forstås med begrebet om det grænseløse arbejde.

Resultaterne viser, at mange benytter en strategi, vi har kaldt “at holde sine sociale relationer hen, når man har job”. Omkring fire ud af ti tilslutter sig³ således, at de lægger overtid til på forhånd, når de skal sige, hvornår de kommer hjem samt, at de undgår at lave faste aftaler med familie og venner, når de har job. “Strategien” at bruge mindre tid på andre aktiviteter end arbejdet er lige så udbredt. Omkring fire ud af ti tilslutter sig således, at de bruger mindre tid på fritidsaktiviteter, politisk eller fagligt engagement og på sig selv for at få arbejdsliv og privatliv/familieliv til at hænge sammen. Disse to strategier viser klar sammenhæng med arbejdstiden: Jo længere arbejdstid, jo flere benytter dem.

Blandt dem, der er i fast parforhold, angiver knap fire ud af ti, at de er afhængige af deres ægtefælles fleksibilitet for at få hverdagen til at hænge sammen.

Selvbeskæftigelsen viser sig dog også på et par punkter i valget af strategier. Halvdelen tilslutter sig, at de prioriterer at være ekstra meget hjemme i perioder, hvor de ikke har arbejde (og dette gælder i størst omfang for dem, der har hjemmeboende børn). Og knap halvdelen anvender i det mindste i perioder muligheden for at sige nej til et job for at kunne holde ferie⁴.

1.1.4 Arbejdet Arbejdstid

Først og fremmest kan det konstateres, at film- og tv-arbejderne arbejder meget, når de er i job. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er knap 45 timer. Næsten fire ud af ti angiver, at de plejer at arbejde 50 timer om ugen eller mere (38 %). Inddrager vi den daglige arbejdstid, finder vi, at hver

Faktaboks

69 % af film- og tv-arbejderne er mænd og 31 % er kvinder. Gennemsnitsalderen er knap 38 år. 69 % lever i fast parforhold, og 44 % har børn, der bor hjemme.

Der er en klar kønsprofil på film- og tv-arbejdernes familiestatus: 74 % af mændene lever i et fast parforhold, mens det kun gælder 59 % af kvinderne. Samtidig er kvindernes partner langt oftere en freelancer eller selvstændig – det gælder for over halvdelen af kvinderne i parforhold (56 %), men kun for halvt så mange mænd i parforhold (27 %). Mændene formår tilsyneladende i højere grad at etablere sig med en partner med fast fuldtids- eller deltidsjob, sekundært uden erhvervsarbejde. Ydermere er der flest mænd, som lever i familie med “far, mor og børn”, mens flere af kvinderne med børn er alene med dem (12 % over for 4 % af mændene).

³ Svarer, at udsagnet passer helt eller passer ganske godt.

⁴ Har svaret, at udsagnet passer helt, passer ganske godt eller passer i perioder.

femte film- og tv-arbejder har meget lange arbejdstider, dvs. mindst 50 timer/uge og mindst 10 timer/dag.

Metodeboks

Det er en særlig udfordring at stille spørgsmål om arbejdstid, kollegiale forhold osv. til folk, som skifter job hele tiden, og nogle gange er ansat meget kortvarigt. Vi bad film- og tv-arbejderne om at besvare spørgsmålene om arbejdet ud fra deres seneste job af mindst 2 ugers varighed eller arbejde for samme arbejdsgiver i mindst 2 uger – inden for det seneste år. Hvis dette ikke var muligt, så ud fra seneste kortere job. Det viste sig, at kun 9 % har besvaret spørgsmålene ud fra mindre end 2 ugers ansættelse/arbejde for samme arbejdsgiver.

Men det vigtigste at fastslå i forhold til arbejdstiden er, at det er ualmindeligt at have almindelig arbejdstid blandt film- og tv-arbejdere – kun 23 % angiver, at de plejer at arbejde under 40 timer om ugen.

Arbejdsuger på 50 timer eller mere forekommer hyppigere end gennemsnittet inden for arbejdsområderne produktionsledelse, foto/lys/grip samt scenografi m.v./kostumer m.v., mens

en nogenlunde almindelig arbejdsuge forekommer hyppigere inden for arbejdsområdet afvikling m.v./tekniske funktioner på tv.

Psykisk arbejdsmiljø

Angående det psykiske arbejdsmiljø har undersøgelsen omfattet spørgsmål om krav i arbejdet, udfordringer og udviklingsmuligheder i arbejdet, indflydelse i arbejdet samt om kollegiale relationer og ledelse.

Generelt viser undersøgelsen, at film- og tv-arbejderne møder høje krav i arbejdet (især krav om overblik, samarbejde og til dels tempokrav), at der er store udviklingsmuligheder og positive udfordringer i arbejdet (især krav om initiativ og ideer samt mulighed for at bruge sine kvalifikationer) samt rimelig stor indflydelse på arbejdets udførelse. Til gengæld er der ikke så stor indflydelse på arbejdsmængde, arbejdstempo og arbejdstid, hvilket er forståeligt set i lyset af, at en stor del af produktionen foregår i skarpt arbejdsdelte processer med stor indbyrdes afhængighed.

Hvad disse forhold angår, ses der store forskelle mellem arbejdsområderne. Her nævnes kun de mest markante, som skal forstås som afvigelser fra gennemsnittet:

- Arbejdsområdet *foto/lys/grip* skiller sig ud ved generelt lav indflydelse på arbejdet, især indflydelse på arbejdsmængde, arbejdstempo og arbejdstid.
- Inden for *efterarbejde* er alenearbejde mest udbredt, og gruppen har relativ stor indflydelse i forhold til arbejdsmængde, -tempo og -tid.
- *Produktionsledelsen* er ikke overraskende karakteriseret ved store beslutningskrav, store krav om samarbejde, stort økonomisk ansvar og stor indflydelse i arbejdet.
- I *produktionen* er der store krav om overblik og samarbejde, relativ mere uklarhed om forventningerne til én og relativ lav indflydelse på arbejdets udførelse, arbejdsmængde og samarbejdspartnere.

- Arbejdsområdet *scenografi m.v./kostumer m.v.* skiller sig ud på flere punkter: Det er den eneste gruppe, der ligger markant over de øvrige med hensyn til at arbejde under tidspres. Der er store krav om overblik. Gruppen møder i størst omfang uforenelige krav fra en eller flere personer og oplever også i størst omfang, at der ikke er overensstemmelse mellem de arbejdsopgaver, der skal udføres, og de tilstedeværende ressourcer. Samtidig ligger gruppen i top med hensyn til udviklingsmuligheder og positive udfordringer i arbejdet.
- Arbejdsområdet *afvikling m.v./tekniske funktioner på tv* ligger til gengæld generelt lavest af alle arbejdsområderne med hensyn til udviklingsmuligheder og positive udfordringer i arbejdet og har relativ lav indflydelse i arbejdet.

Hvad angår de sociale relationer på arbejdspladserne, oplever langt de fleste film- og tv-arbejdere et godt socialt fællesskab.

Trods det gode sociale fællesskab, oplever knap hver tredje film- og tv-arbejder, at det sociale klima på deres arbejdsplads kun er middel godt eller dårligt. Det kniber mere med vurderingen af kvaliteten af den daglige ledelse. Vi kan forsøge at komme lidt nærmere, hvad der ligger i dette. Ser vi på de fire aspekter af ledelse, der indgår i målet for ledelseskvalitet, ligger film- og tv-arbejderne især lavt på spørgsmålet, om ledelsen sikrer den enkelte medarbejder udviklingsmuligheder. Der er meget lidt forskel i vurderingen af ledelseskvaliteten på tværs af branchen. Vi finder kun en mindre forskel mellem brancheområderne, hvor ledelseskvaliteten vurderes lidt højere inden for filmproduktion end inden for studie-/OB-produktion og tv-reportage/kort- og dokumentarfilm. I de indledende interview hørte vi en del om pressede budgetter og tidsplaner samt dårlig planlægning. Det er derfor lidt overraskende, at svarene i spørgeskemaundersøgelsen ikke skiller sig særskilt negativt ud på planlægningsaspektet.

Faktaboks

Målet for ledelseskvalitet indeholder fire aspekter af den daglige ledelse: Planlægning, konflikthåndtering, udviklingsmuligheder for medarbejderne og trivslen på arbejdspladsen. Film- og tv-arbejderne tildeler ledelsen 48 point på en skala fra 0-100. I Arbejds miljøinstituttets undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø blandt danske lønmodtagere er scoren 55,5. Målet for socialt klima handler om, i hvilken grad klimaet på arbejdspladsen er "konkurrencepræget", "opmuntrende og støttende", "mistroisk og mistænksomt", "afslappet og behageligt" eller "konfliktpræget". På skalaen for socialt klima scorer film- og tv-arbejderne 69 point på en skala fra 0-100.

Ledelses- og kollegaforholdene er også belyst gennem et spørgsmål om forekomsten af samarbejdsproblemer eller konflikter på film- og tv-arbejdspladserne. Når vi ser på, hvad årsagerne er til samarbejdsproblemer eller konflikter på arbejdspladserne, er de hyppigst angivne årsager: *For stort arbejdspress/tidspress* (angives af 56 % af dem, der har oplevet samarbejdsproblemer eller konflikter), *dårlig økonomi i virksomheden/på produktionen*

(51 %) og *ledelsesforhold*⁵ (50 %). *Arbejdstilrettelæggelsen* som årsag angives af hver tredje. For at fuldende billedet skal det med, at *usikkerhed om fremtidige jobmuligheder* samt *turbulens på området*⁶ også er årsager, der nævnes af en del.

Der viser sig at være forskel mellem brancheområderne med hensyn til årsagerne til samarbejdsproblemer og konflikter: Arbejdspres/tidspres og dårlig økonomi på produktionen er mere fremherskende årsager inden for filmproduktion, mens usikkerhed om fremtidige jobmuligheder og turbulens på området er mere fremherskende årsager inden for tv-området.

1.1.5 Plads til privatliv og familieliv

I undersøgelsen er medtaget et par generelle mål for, om film- og tv-arbejderne oplever balance mellem deres arbejdsliv og deres behov i forhold til privatliv og familieliv. Det ene spørgsmål angår, i hvilken grad man mener, at det generelt er acceptabelt, at man tilpasser arbejdet efter familiens behov. Når der spørges, om det generelt er acceptabelt, henvises der dermed til specielle akutte behov såsom at tage sig af børnene i en skilsmisssituation eller af døende familiemedlemmer.

Faktaboks

38 % af film- og tv-arbejderne mener, at det generelt er acceptabelt at tilpasse arbejdet efter familiens behov. Det gælder 52 % af de fastansatte over for 34 % af de selvbeskæftigede; og det gælder kun 14 % af dem med meget lange arbejdstider over for 53 % af dem med "relativ almindelig arbejdstid".

Adspurgt på denne måde, mener 38 % af film- og tv-arbejderne, at det i høj grad eller nogen grad generelt er acceptabelt at tilpasse arbejdet efter familiens behov. Hvad dette angår viser det sig, at de fastansatte oplever bedre betingelser end de selvbeskæftigede, ligesom dem, der har en "relativ almindelig arbejdstid", oplever bedre betingelser end dem med de lange arbejdstider.

Derudover blev film- og tv-arbejderne spurgt, om de mener, at de har tid nok til henholdsvis hjem og familie, deres børn, fritidsinteresser, venner og sig selv. På disse spørgsmål deler film- og tv-arbejderne sig i to lejre – en del, der mener, de har tid nok, og en lidt større del, der ikke mener, de har tid nok. Hvad dette angår, viser der sig – ikke overraskende – først og fremmest den forskel, at jo længere arbejdstid, jo mindre oplever man at have tid nok til privatlivet/familielivet.

1.1.6 Restitution

Da vi på forhånd vidste, at der arbejdes meget i film- og tv-branchen, når man er på job, fandt vi det vigtigt at undersøge film- og tv-arbejdernes restitution. Der er i den senere tid kommet mere fokus på restitutionens betydning for helbred og velbefindende. For film- og tv-arbejderne er det væsent-

⁵ I spørgeskemaet eksemplificeret med "stil, fravær af ledelse, manglende åbenhed o.l."

⁶ I spørgeskemaet eksemplificeret med "forandringer/omstillinger i branchen, virksomhedsfusioner/-lukninger, lovgivning/politiske forhandlinger på området o.l."

lig at se på, om de får tilstrækkelig restitution fra arbejdsdag til arbejdsdag (afslapning og søvn) såvel som efter en krævende arbejdsperiode.

I forhold til dag til dag restitutionen har vi spurgt, om man får søvn nok til at føle sig udhvilet, og om man får sluppet af efter fyraften. I forhold til restitution efter en arbejdsperiode har vi spurgt om behovet for restitution, før man føler sig klar igen til en ny arbejdsperiode. Resultaterne viser en klar sammenhæng mellem arbejdstiden og den daglige restitution såvel som behovet for restitution efterfølgende. Jo længere arbejdstid, jo mindre restitution får man, og jo større er behovet for at hvile ud efter en arbejdsperiode. Samtidig finder vi en klar sammenhæng mellem mangel på restitution og mere stress samt dårligere helbred.

Faktaboks

38 % af film- og tv-arbejderne arbejder 50 timer eller mere om ugen. Blandt disse:

- får kun 32 % søvn nok til at føle sig udhvilet i arbejdsperioderne; 18 % får aldrig søvn nok
- får 44 % kun i mindre grad eller slet ikke sluppet af efter fyraften
- har 44 % brug for 6 dages restitutionstid eller mere efter en større længerevarende opgave.

1.1.7 Helbred

På baggrund af undersøgelsens spørgsmål om selvoplevet stress kan 38 % af film- og tv-arbejderne karakteriseres som stressede, og 13 % som meget stressede. Sammenlignet med Arbejdsmiljøinstituttets undersøgelse af psy-

kisk arbejdsmiljø blandt danske lønmodtagere (1997), ligger film- og tv-arbejderne dårligere, hvad angår generelt helbred, mentalt helbred, energi og stresssymptomer. Det skal bemærkes, at helbredsmålene er udtryk for helbredstilstanden på undersøgelsestidspunktet, så det sammenligningen viser er, at film- og tv-arbejderen helbredstilstand i efteråret 2003 var ringere end helbredstilstanden blandt lønmodtagerne i 1997. Vi kan dog notere, at film- og tv-arbejderne, hvad angår selvoplevet stress, også ligger højere end undersøgelsesgrupper i nyere undersøgelser, bl.a. FTF-medlemmerne (dataindsamling i slutningen af 2001) og folkeskolelærere i Lyngby-Taarbæk Kommune (dataindsamling vinter 2005).

Metodeboks: Helbredsmål i undersøgelsen

Selvoplevet stress: Personens egen vurdering af, om man er i en stresset tilstand for tiden

Generelt helbred: Personens egen vurdering af sin almene helbredstilstand.

I de følgende mål spørges til de seneste 4 uger:

Mentalt helbred: Hvordan man har haft det psykisk – været nervøs, nedtrykt, rolig og afslappet, trist, glad og tilfreds

Energi: Om man har været veloplagt, fuld af energi eller træt, udslidt

Adfærdsmæssige stresssymptomer: At man oplever at være bl.a. irriteret, initiativløs

Somatiske stresssymptomer: Maveproblemer, svimmelhed m.v.

Kognitive stresssymptomer: Oplevelse af bl.a. koncentrationsbesvær, have svært ved at huske.

Vi finder ikke forskelle i helbred blandt film- og tv-arbejderne i forhold til de brancherrettede baggrundsfaktorer – hvilken del af branchen man arbejder i, eller hvilket arbejdsområde man arbejder indenfor. Dette tyder på, at arbejdsforholdene i branchen generelt er belastende.

Som tidligere vist, er den ugentlige arbejdstid også generelt lang i branchen, hvilket kan være med til at forklare det generelt dårlige helbreds niveau. Ser vi alene på længden af den ugentlige arbejdstid, finder vi ingen signifikante forskelle i helbreds målene. Når vi ser på det arbejdstids mål, der kombinerer den ugentlige og den daglige arbejdstid, finder vi faldende energi og stigende niveau for adfærdsmæssige stresssymptomer, jo længere arbejdstiden er.

Derudover ser det ud til, at det er film- og tv-arbejdernes private situation, som er med til at forværre eller forbedre deres helbred. Analyserne viser, at de samlevende film- og tv-arbejdere generelt har det bedre end singlerne – og især singlerne med børn er udsatte.

10 % af film- og tv-arbejderne svarer “ja” til spørgsmålet, om de inden for de sidste to år har oplevet et psykisk eller psykosomatisk sammenbrud på grund af deres arbejde, så de var uarbejdsdygtige i en kortere eller længere periode. Der er ingen forskelle i denne andel på tværs af branchen.

Mange film- og tv-arbejderne (40 %) har oplevet at blive syge i forlængelse af en arbejdsperiode inden for det seneste år, og halvdelen går ofte eller altid på arbejde, selvom de er syge – dette gælder mere selvstændige og freelancere end fastansatte, og det er mest udbredt inden for arbejdsområderne scenografi m.v./kostumer m.v., lyd, produktionen og foto/lys/grip.

Kilder til stress og mental sundhed

Ser vi på de 38 % af film- og tv-arbejderne, der kan karakteriseres som stressede, over for de 62 % ikke-stressede, adskiller den stressede gruppe sig i negativ retning fra den ikke-stressede gruppe i forhold til oplevelsen eller vurderingen af samtlige følgende faktorer – med de faktorer nævnt først, hvor vi finder de største forskelle mellem stressede og ikke stressede:

- Højere arbejdsmarkedspress: De stressede oplever i langt højere grad de belastende vilkår ved at være på branchens arbejdsmarked: Kravet om at sælge sig selv, bekymring for den arbejdsmæssige fremtid, ensomhed med hensyn til overvejelserne om det at være freelancer m.v.
- Ringere socialt klima på arbejdspladsen.
- Flere/større modstridende krav og værdier i arbejdet.
- Større kognitive krav i arbejdet.
- Mindre balance mellem privatliv/familieliv og arbejdsliv.
- Større kvantitative krav i arbejdet.
- Højere strategisk adfærd: De stressede er i højere grad bevidste om den “korrekte adfærd” og om kontaktskabelse i forhold til at fastholde deres position på arbejdsmarkedet.
- Lavere ledelseskvalitet.
- Lavere beslutningskontrol/indflydelse.
- Ringere socialt fællesskab.

- Færre/mindre positive udfordringer og udviklingsmuligheder i arbejdet (her er en lille, men dog signifikant forskel mellem de stressede og de ikke-stressede).

Når de mange indflydelsesfaktorer ovenfor analyseres i forhold til undersøgelsens generelle helbredsmål i en analyse, hvor der samtidig er taget højde for faktorernes indbyrdes sammenhænge, får vi et udtryk for, hvilke af faktorerne som har størst indflydelse på film- og tv-arbejdernes helbred. Resultatet af disse analyser er:

- Arbejdsmarkedspres og modstridende krav og værdier i arbejdet er betydende stressfaktorer, dvs. at jo mere man oplever arbejdsmarkedspres og modstridende krav og værdier i arbejdet, jo flere stresssymptomer har man. Derudover findes ubalance mellem privatliv/familieliv og arbejdsliv at være den mest betydende enkeltfaktor i forhold til høj forekomst af adfærdsmæssige stresssymptomer, mens lav vurdering af ens egen faglige mestring af arbejdet er en betydningsfuld faktor med hensyn til høj forekomst af kognitive stresssymptomer.
- De mest betydende faktorer for et godt mentalt helbred er lavt arbejdsmarkedspres og et godt socialt fællesskab på arbejdspladsen. Dernæst lav grad af modstridende krav og værdier i arbejdet og høj faglig mestring.
- Den mest betydende enkeltfaktor med hensyn til høj energi er balance mellem privatliv/familieliv og arbejdsliv. Derudover findes et godt socialt fællesskab og lave (mindre høje) kognitive krav i arbejdet at have betydning for energien i positiv retning.

Sammenfattende er resultatet af analysen, at følgende fire faktorer er væsentlige at være opmærksom på i relation til stress og mental sundhed blandt film- og tv-arbejderne:

- Arbejdsmarkedspres
- Modstridende krav og værdier i arbejdet
- Balance mellem privatliv/familieliv og arbejdsliv
- Det sociale fællesskab på arbejdspladsen.

Vi ser derfor kort på, hvad de fire faktorer omfatter.

Arbejdsmarkedspres

Faktoren arbejdsmarkedspres omfatter forhold, der kan kaldes den belastende side af arbejdsmarkedskravene. Det er naturligt nok det selvbeskæftigede flertal blandt film- og tv-arbejderne, der mærker arbejdsmarkedspres – deres gennemsnitlige score på denne skala er 56.

Dette er udtryk for, at en hel del af de selvbeskæftigede oplever arbejdsmarkedspresset, som vi har set er en betydningsfuld faktor for både stress og mentalt helbred.

Modstridende krav og værdier i arbejdet

Film- og tv-arbejderne ligger i gennemsnit på 36,7 på skalaen for modstridende krav og værdier i arbejdet.

Metodeboks

Skalaen fra 0-100 for arbejdsmarkedspresset er dannet ud fra svarene på udsagn om:

- at man ikke kan klare sig som freelancer i branchen, hvis man ikke kan lide at sælge sig selv
- at man er bekymret for de fremtidige jobmuligheder
- at være alene om sine overvejelser om det at være freelancer
- at man nemt bliver isoleret i branchen, når det begynder at gå dårligt, fordi man ikke taler med andre om det
- at man ikke fortæller andre i branchen, hvis man har svært ved at få job, medmindre det er en, man har 100 % tillid til.

Metodeboks

Skalaen fra 0-100 for modstridende krav og værdier i arbejdet er dannet ud fra svarene på spørgsmål om:

- Må du gå på kompromis med dine egne krav til kvalitet i dit arbejde?
- Stilles der uforenelige krav til dig fra en eller flere personer?
- Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine faglige værdier?
- Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier?

Her er det især det at måtte gå på kompromis med egne kvalitetsnormer i arbejdet, som vejer tungt. Ingen af os kan forvente altid at få tingene nøjagtig, som vi vil have dem, men er man i høj grad stillet over for modstridende krav i arbejdet eller overfor at udføre opgaver, som er i modstrid med ens egne værdier, så kan det være stærkt belastende. Gennemsnittet på 36,7 dækker over,

at knap hver tiende film- og tv-arbejder kan siges at være "hårdt ramt", og som vi lige har set, er der tale om en faktor, som har væsentlig betydning for både stress og mentalt helbred.

Balance mellem privatliv/familieliv og arbejdsliv

Scoren for balance mellem privatliv/familieliv og arbejdsliv er 46,6. Dette er udtryk for, at en hel del af film- og tv-arbejderne har ubalance mellem privatliv/familieliv og arbejdsliv (ligger lavt på skalaen), og det er dem, der altså er ramt af lav energi og adfærdsmæssige stresssymptomer. Oversat til almindelig dansk er de trætte, udkørte, irritable og initiativløse!

Det sociale fællesskab på arbejdspladsen

De fleste film- og tv-arbejdere oplever et godt socialt fællesskab på arbejdspladsen. Scoren er 77,2. Vores analyse viste, at det gode sociale fællesskab er en vigtig fremmende faktor for både det mentale helbred og energien; eller formuleret omvendt: Når det sociale fællesskab opleves mindre godt, tager det på energien og det gode humør.

1.1.8 Mit drømmejob?

Når vi ser på det, vi har skrevet i det foregående om usikre levevilkår, lange arbejdstider, meget stress og relativt dårlige resultater med hensyn til hel-

bredet generelt, så kan man undre sig over, hvad der får folk til at vælge en løbebane som film- eller tv-arbejder.

Man kan også spørge sig selv om, hvordan man kan holde til at arbejde i branchen. Her skal man på den ene side tage i betragtning, at alle film- og tv-arbejderne ikke knokler over 50 timer om ugen hele året rundt. Der er ofte mulighed for at restituere sig mellem jobbene. På den anden side fjerner dette ikke det faktum, at så lange arbejdstider, som mange i branchen har, er belastende også for en kortere periode, hvilket især resultaterne vedrørende arbejdstid og restitution i arbejdsperioderne peger på. Endvidere er friperioderne ikke "skemalagte" som en del af film- og tv-arbejdernes ansættelsesforhold. De kommer mere eller mindre tilfældigt, medmindre de selv afviser job i umiddelbar forlængelse af et længerevarende job. Dette kan være svært netop i en branche, som fungerer på basis af selvbeskæftiget arbejdskraft. Hvis man får et nyt job på hånden i forlængelse af et job, så siger man sjældent nej – for så går jobbet til en anden, og man bliver måske ikke spurgt næste gang. Og går der for lang tid efter et afsluttet job uden at det næste viser sig, begynder usikkerheden at indfinde sig, hvilket gør det svært at nyde friperioden som frihed – så bliver det hurtigt til ledighed i stedet.

På basis af den type undersøgelse, vi har lavet, kan vi ikke belyse selektionen i branchen: Vi kan ikke sige, hvad det er, der får nogen til at forlade branchen og andre til at blive, idet vi kun har spurgt dem, der er der. Derudover rummer denne type undersøgelse også det generelle problem, at man kan underestimere de negative sider, idet man må formode, at det er dem, der er bedst til at håndtere vilkårene, som bliver i branchen. Disse negative sider kan være helbredsproblemer eller problemer med at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen.

Nogle af vores resultater blandt dem, der altså er i branchen, kan give et fingerpeg om selektionsmekanismerne. Blandt andet den skævhed, vi finder i familiestatus for kvinder i forhold til mænd, peger på, at det er svært for kvinderne at etablere sig med familie, hvilket giver en indikation af, at det er "take it or leave it" i branchen med hensyn til arbejdsbetingelserne.

Endvidere får vi et fingerpeg, når vi ser på film- og tv-arbejdernes begrundelser for at arbejde i branchen⁷. De hyppigste begrundelser handler om arbejdets indhold: At man har mulighed for at bruge sine kvalifikationer på en god og alsidig måde, og at man har mulighed for at udfolde sig kunstnerisk. Dernæst følger, at det er et selvstændigt arbejde med store frihedsgrader samt, at det er det, "jeg har allermost lyst til". Mange angiver også afvekslingen mellem perioder med arbejde og frie perioder indimellem som en af deres vigtigste grunde til at arbejde i branchen. Disse resultater understøtter

⁷ Dette er opgjort ud fra et spørgsmål, hvor vi på forhånd havde formuleret en række motiver for at arbejde i branchen, og der måtte angives flere svar.

de udsagn, vi fik i de kvalitative interview, hvor det blev sagt, at man dels skal kunne håndtere usikkerheden i ansættelsen, dels skal brænde for jobbet, hvis man skal klare sig i branchen.

Vi har endvidere spurgt dem, der er i branchen, om de alvorligt overvejer at forlade den – og i givet fald, hvorfor.

14 % har ofte sådanne overvejelser, mens 46 % har dem af og til. De bevæggrunde, der hyppigst angives, er følgende⁸:

- Arbejdsforholdene i branchen (52 %)
- At man oplever, at kvaliteten i branchen bliver forringet (47 %)
- Der bliver for få job til, at man kan opretholde en rimelig eksistens (45 %)
- Man kan ikke holde til at arbejde i branchen et helt arbejdsliv (40 %)
- At det er svært at tilpasse arbejdsliv og privatliv/familieliv til hinanden (38 %).

Disse bevæggrunde kommer hele vejen rundt i forhold til de belastende sider i branchen, vi hidtil har opholdt os ved: Arbejdsforholdene, ansættelsesforholdene og balancen mellem arbejdsliv og privatliv/familieliv. Det er derudover bemærkelsesværdigt, at forringelse af kvaliteten i branchen er den næsthypigst angivne begrundelse. Sammenholdes dette med, at 40 % angav, at de ofte eller meget ofte må gå på kompromis med deres egne krav til kvalitet i arbejdet, tegner der sig her en problemstilling, der måske burde ofres noget opmærksomhed i branchen: Er det sådan, at produktivitetskravene går ud over kvaliteten – og hvad vil en sådan tendens medføre for de ansattes engagement og motivation på længere sigt?

⁸ Vi havde formuleret en række bevæggrunde i spørgsmålet, og der måtte angives flere svar.

