Film- og tv-arbejdere i rampelyset

- en undersøgelse af levevilkår og psykisk arbejdsmiljø for atypisk ansatte

Juli 2005

Karin Mathiesen og
Hans Hvenegaard

CASA

Film- og tv-arbejdere i rampelyset
- en undersøgelse af levevilkår og psykisk arbejdsmiljø for atypisk ansatte

Juli 2005

Karin Mathiesen og
Hans Hvenegaard

Center for Alternativ Samfundsanalyse
Linnésgade 25 • 1361 København K.
Telefon 33 32 05 55 • Telefax 33 33 05 54
E-mail: casa@casa-analyse.dk • Hjemmeside: www.casa-analyse.dk

Centre for Alternative Social Analysis
Linnésgade 25 • DK-1361 Copenhagen K. • Denmark
Phone +45 33 32 05 55 • Telefax +45 33 33 05 54
E-mail: casa@casa-analyse.dk • Homepage: www.casa-analyse.dk

Film- og tv-arbejdere i rampelyset
- en undersøgelse af levevilkår og psykisk arbejdsmiljø for atypisk ansatte

© CASA, Juli 2005

ISBN 87-91558-80-8

Elektronisk udgave: ISBN 87-91558-81-6

Indholdsfortegnelse

1 Hovedresultater og diskussion 5

1.1 Resumé af undersøgelsen – hovedresultater 5

1.1.1 Om undersøgelsen 5

1.1.2 Film- og tv-arbejderne som atypisk ansatte 6

1.1.3 Tilværelsen som selvbeskæftiget 7

1.1.4 Arbejdet 10

1.1.5 Plads til privatliv og familieliv 13

1.1.6 Restitution 13

1.1.7 Helbred 14

1.1.8 Mit drømmejob? 17

2 Indledning 21

2.1 Introduktion 21

2.1.1 Rapportens opbygning 21

2.1.2 Om undersøgelsen 22

2.2 Film- og tv-arbejderne 23

2.2.1 Film- og tv-arbejdernes beskæftigelsesområder 23

2.2.2 Arbejds-/fagområder og jobfunktioner 25

2.2.3 Baggrund om film- og tv-arbejderne 28

Baggrundsdata for branchens mænd og kvinder 29

2.2.4 Hvorfor arbejder de i film- og tv-branchen? 30

Del 1 - Arbejdsmarkedet

3 Atypiske job, nye ansættelsesformer og grænseløst arbejde 35

3.1 Indledning 35

3.2 Atypiske job og nye ansættelsesformer 36

3.3 Fleksibelt og grænseløst arbejde 38

3.4 Selvbeskæftigelse, højtillidsjob, fleksible job og traditionelle job 41

3.4.1 Karakteristik ved de atypiske job 41

3.4.2 Selvbeskæftigelse og højtillidsjob 42

3.4.3 Traditionelle og fleksible job 44

3.5 De atypiske jobs psykiske arbejdsmiljøfaktorer 46

3.6 Film- og tv-arbejdere som atypiske 47

4 Ansættelses- og levevilkår 49

4.1 Ansættelsesforhold 49

4.2 Beskæftigelsesgrad og ledighed 51

4.2.1 Beskæftigelsesgrad 52

4.2.2 Længden af ansættelserne 52

4.2.3 Ledighed 54

4.3 Indkomst 54

4.4 Socialt sikkerhedsnet 56

4.4.1 Freelancerne 56

4.4.2 Selvstændige 57

4.5 Fremtiden på arbejdsmarkedet 57

4.5.1 Jobudsigter 57

4.5.2 Vurdering af fremtidig status økonomisk og på arbejdsmarkedet ... 58
4.5.3 Overvejelser om at forlade branchen ... 59
4.5.4 Årsager til at forlade branchen ... 60
4.6 Opsamling ... 61
5 Arbejdsmarkedsvilkår for selvstændige og freelancere ... 63
5.1 Arbejdsmarkedskravene ... 63
5.1.1 Antagelser om arbejdsmarkedskravene ... 63
5.1.2 Eksistensen af arbejdsmarkedskrav ... 64
5.2 Håndtering af arbejdsmarkedskravene ... 65
5.2.1 Strategisk handlen ... 65
5.2.2 Kvalificere sig ... 68
5.2.3 Netværk ... 69
5.3 Bagsiden som selvbeskæftiget ... 71
5.4 Opsamling ... 73

Del 2 - Arbejdet

6 Arbejdstid ... 77
6.1 Ugentlig arbejdstid ... 77
6.2 Daglig arbejdstid ... 79
6.3 Lange arbejdstider ... 80
6.4 Overarbejde ... 82
6.5 Ferie ... 84
6.6 Opsamling ... 85
7 Psykosociale faktorer i arbejdet ... 87
7.1 Krav i arbejdet ... 88
7.2 Udviklingsmuligheder og positive udfordringer ... 90
7.3 Indflydelse ... 91
7.4 Arbejdsområder, branche og arbejdstid ... 92
7.5 Daglig ledelse ... 95
7.6 Virksomhedskultur/socialt klima ... 97
7.6.1 Forholdet mellem kollegerne ... 97
7.6.2 Forholdet mellem faggrupperne ... 98
7.6.3 Socialt klima ... 99
7.6.4 Konflikter og samarbejdsproblemer på arbejdspladsen ... 100
7.7 Mobning ... 104
7.8 Opsamling ... 104

Del 3 - Livssammenhængen, restitution og helbred

8 Livssammenhængen ... 109
8.1 Forholdet mellem arbejde og fritids-/familieliv ... 111
8.2 Håndtering af arbejdslivet i forhold til fritidsliv ... 113
8.2.1 Ansættelsesform og strategier i hverdagen ... 115
8.2.2 Arbejdstid og strategier i hverdagen ... 115
8.2.3 Køn, alder og strategier i hverdagen ... 116
8.2.4 Familiestatus og hverdagens strategier ... 117
8.3 Opsamling ... 118

9 Restitution 121
9.1 Søvn og hvile i arbejdsperioderne 121
9.1.1 Afslapning ved brug af rusmidler eller medicin 124
9.2 Restitutionstid efter en arbejdsperiode 124
9.3 Restitution og trivsel 125
9.4 Opsamling 126
10 Tilfredshed og helbred 129
10.1 Tilfredshed 129
10.2 Helbred 130
10.2.1 Generelt helbred 130
10.2.2 Psykisk velbefindende 131
10.2.3 Stress 132
10.3 Sygdom 135
10.3.1 Psykisk eller psykosomatisk sammenbrud 135
10.3.2 Sygdom 136
10.4 Opsamling 137
11 Kilder til stress og mental sundhed 139
11.1 Hvilke faktorer giver stress? 140
11.2 De vigtigste stresskilder 141
11.2.1 Adfærdsmæssig stress 142
11.2.2 Somatisk stress 143
11.2.3 Kognitiv stress 143
11.2.4 Sammenfatning 144
11.3 De vigtigste kilder til mental sundhed 144
11.3.1 Mentalt helbred 144
11.3.2 Energi 145
11.3.3 Sammenfatning 145
Litteraturliste 147

Bilag 151
Bilag 1 – Metode
Bilag 2 – Spørgeskema
Bilag 3 – Bilagstabeller

1 Hovedresultater og diskussion

Rapporten fremlægger resultater fra projektet "Psykisk 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 entreployee, 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/familieliv 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 spørgeskemaundersøgelsens 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/redigeringsteknikere (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

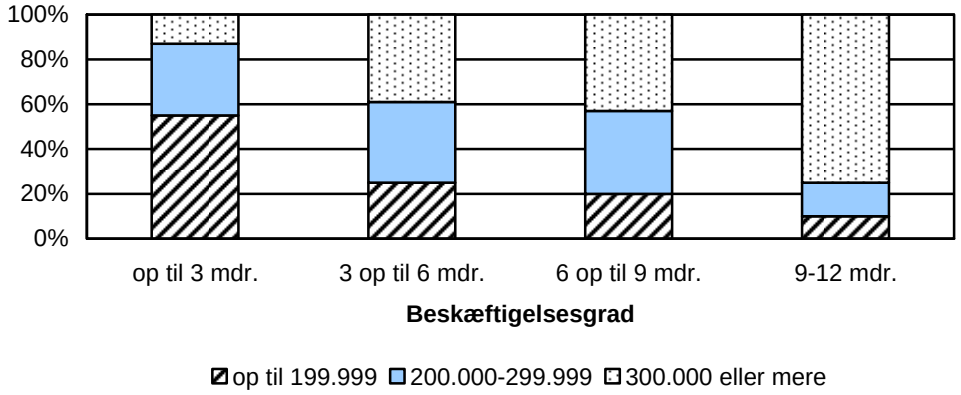
Ansættelses- og levevilkår

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.

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).

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 sig[3] 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 ferie[4].

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

[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 Arbejdsmiljøinstituttets 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 arbejdspres/tidspres* (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 skilsmissesituation eller af døende familiemedlemmer. 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.

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".

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 slappet 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 slappet 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 psykisk 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-arbejdernes 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. irritabel, 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 brancherettede 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 helbredsniveau. Ser vi alene på længden af den ugentlige arbejdstid, finder vi ingen signifikante forskelle i helbredsmålene. Når vi ser på det arbejdstidsmål, 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 arbejdsmarkedspres: 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 arbejdsmarkedspresset – 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.

Metodeboks
Skalaen fra 0-100 for arbejdsmarkedspres 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.

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 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 branchen[7]. 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 allermest 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 følgende[8]:

- 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 næsthyppigst 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.

2 Indledning

2.1 Introduktion

Vi byder læseren velkommen til en serie i flere afsnit om tilværelsen som film- og tv-arbejdere i Danmark. De plejer at befinde sig ude af rampelyset, bag kameraerne og kulisserne – og vi opsnapper i heldigste fald et enkelt navn eller to, når rulleteksterne flyver over skærmen eller lærredet. Denne rapport bringer deres forhold frem i rampelyset.

Rapporten er en udløber af projektet "Psykisk arbejdsmiljø og levevilkår i atypiske job". Rapporten er baseret på en spørgeskemaundersøgelse, som film- og tv-arbejdere organiseret i Film- og TV-arbejderforeningen (FAF) har deltaget i. FAF organiserer primært freelanceansatte i film- og tv-branchen, og FAFs medlemmer kommer således ind under det, der kaldes "atypisk ansat". De ansættes enten af arbejdsgiveren på lønmodtagervilkår eller som "enmandsvirksomhed", der hyres til opgaven, idet mange film- og tv-arbejdere har deres egen virksomhed. Alt det vender vi meget mere tilbage til i løbet af rapporten, hvor vi omdøber det, der i FAF slet og ret går under betegnelsen "freelancere", til "selvbeskæftigede".

Der var et dobbelt formål med undersøgelsen: Det første var 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/familieliv til at hænge sammen? Det andet var at undersøge film- og tv-arbejdernes psykiske arbejdsmiljø.

Projektet er finansieret af Arbejdsmiljørådets Service Center, og det har været fulgt af en følgegruppe med repræsentanter fra Producentforeningen og Film- og TV-arbejderforeningen. En tak til Klaus Hansen, Birthe Møller og Margrethe Bøje Christensen for godt samarbejde. Samtidig vil vi gerne takke de mange, som har svaret på spørgeskemaet, og som har stillet op til interview m.m.

2.1.1 Rapportens opbygning

Efter denne indledning følger i kapitel 3 en præsentation af film- og tv-arbejderne på basis af spørgeskemaundersøgelsen. Derefter falder rapporten i tre dele:

Første del handler om at være atypisk ansat. Rammen sættes med en generel præsentation af diskussionen om atypisk ansatte (kapitel 4), hvorefter film- og tv-arbejdernes forhold behandles i kapitel 5 og 6. I denne del af rapporten er arbejdsmarkedet i centrum.

Anden del handler om selve arbejdet. Den består af et kort kapitel 7 om film- og tv-arbejdernes arbejdstid og et langt kapitel 8, som behandler en række aspekter af det psykiske arbejdsmiljø.

Rapportens tredje del ser på det, der ligger "udenom" den atypisk ansattes tilværelse på arbejdsmarkedet: Privat-/familielivet med fokus på sammenhængen mellem dette og arbejdslivet (kapitel 9) og restitution (kapitel 10). Endelig indeholder denne del også et kapitel 11 med resultater vedrørende film- og tv-arbejdernes trivsel og helbred.

2.1.2 Om undersøgelsen

Rapporten bygger som nævnt på en spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmerne af Film- og TV-arbejderforeningen (FAF). Samtlige små 1.000 medlemmer af FAF blev inviteret til at besvare skemaet i vinteren 2003/2004. Vi opnåede en svarprocent på 55,2. De 476 besvarelser, som indgår i dataanalyserne, vurderes at være repræsentative for undersøgelsesgruppen. Dvs., at gruppen, der har svaret, er vurderet i forhold til, om den svarer til hele FAFs medlemsskare i forhold til køn, alder og geografisk fordeling. En nærmere redegørelse for dataindsamlingen, beregning af svarprocenten samt vurdering af repræsentativitet fremgår af bilag 1.

I begyndelsen af projektet gennemførte vi en række kvalitative gruppeinterview med film- og tv-arbejdere om deres arbejdshistorie i branchen, arbejdsliv/privatliv og psykisk arbejdsmiljø. Et hovedkriterium ved sammensætning af interviewgrupperne var at få repræsenteret flest mulige jobfunktioner, da der er tale om en broget skare, hvad det angår. Derudover foretog vi interview med samlevere til film- og tv-arbejdere og med enkelte "frafaldne" fra branchen. Informationer fra disse interview ligger bag en lang række af spørgsmålene i spørgeskemaet, bl.a. om beskæftigelsesvilkår, arbejdsmarkedskrav og sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv. Hele spørgeskemaet med svarprocenter kan ses i bilag 2.

Der kom også problemstillinger op i interviewene, som det ikke har været muligt at undersøge specifikt i spørgeskemaundersøgelsen. Dels fordi formålet har været at kortlægge generelle træk, dels af hensyn til spørgeskemaets omfang – og det blev omfattende nok! Der er fx ikke spurgt om specifikke kontrakt- eller lønforhold i forhold til ansættelse i branchen, hvor bl.a. gratisarbejde er et af de spørgsmål, der optager sindene. Gratisarbejde er i øvrigt ikke en problematik, vi har haft mulighed for at gå ind i med denne undersøgelse, da vores undersøgelsesgruppe udgøres af organiserede ansatte i kraft af, at de er medlemmer af FAF. Vi anbefaler at læse de usædvanligt mange kommentarer, som vi har fået ind i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen. Her er et righoldigt materiale med positivt og negativt om branchen. Kommentarerne er samlet i bilag 3.

At undersøgelsen skulle handle om atypisk ansatte var jo en forudsætning, men at undersøge arbejdsforholdene for folk, som konstant skifter job – det

er noget af en spørgeskemateknisk udfordring. Vi har derfor gjort en del ud af at bede svarpersonerne besvare en række spørgsmål om arbejdet ud fra nuværende eller seneste ansættelse. Dette er der flere svarpersoner, der har kommenteret. De anfører med rette, at det ikke giver et fyldestgørende billede af deres arbejdsforhold, da disse skifter fra job til job. Men det er vilkåret i en såkaldt tværsnitsundersøgelse, at den gør vold på den individuelle historie i et tidsperspektiv til fordel for et her og nu billede af forholdene for de mange – hvor de varierende arbejdsforhold i branchen bliver repræsenteret "på tværs" ved, at så mange deltager i undersøgelsen.

2.2 Film- og tv-arbejderne

Hvem er de så? Vi skal nu se nærmere på film- og tv-arbejderne, som er vores undersøgelsesgruppe. Der bliver på samme tid tale om en introduktion til en række af de baggrundsfaktorer, som vi kommer til at bruge i analyserne i de følgende kapitler.

Film- og TV-arbejderforeningen var oprindeligt filmarbejderforening, men har siden fået tv-arbejdere tilsluttet. Skal vi kort beskrive FAFs medlemmer, så er det personer, som står bag de personer, vi ser på lærredet eller i fjernsynet. Det er fotografer, lys- og lydfolk, scenografer, tv-teknikere af forskellig slags, folk, der løser alle mulige opgaver i tilknytning til en film- eller tv-produktion. Det er ikke journalister og skuespillere; de er organiseret andre steder. Samtidig er det heller ikke alle, som er beskæftiget med de nævnte arbejdsområder i film- og tv-branchen, som er medlemmer af FAF. Inden for tv-branchen organiserer FAF primært personer, som er ansat på freelancevilkår, og som ikke i forvejen har været organiseret i andet regi. Dvs. at en del ansatte på specielt DR ikke indgår i undersøgelsen. Det er således et bestemt udsnit af branchen, vi undersøger, nemlig de freelanceansatte (som også kan være selvstændigt erhvervsdrivende – det vender vi tilbage til). Da undersøgelsen netop handler om at undersøge vilkårene for "atypisk ansatte", er FAFs medlemmer et godt udgangspunkt – man skal bare være opmærksom på, at set fra en branchevinkel, har vi ikke fat den totale gruppe.

Andre undersøgelser af atypisk ansatte har typisk fat i grupper som journalister eller skuespillere. I denne undersøgelse har vi fat i et bredt udsnit af beskæftigede inden for film- og tv-produktion, som spænder fra folk med baggrund i traditionsrige håndværk til folk med den nye teknologi som legeplads eller med "procesfunktioner".

2.2.1 Film- og tv-arbejdernes beskæftigelsesområder

I spørgeskemaundersøgelsen har vi stillet to spørgsmål, som på forskellig måde skal indfange, hvilken del af film- og tv-branchen man tilhører.

Det første spørgsmål skal indfange, hvilken del af film- og tv-branchen man arbejder i for nuværende, se tabel 2.1.

Tabel 2.1: Film- og tv-arbejderne fordelt på del-brancher. Fordeling i procent, n 465

Overvejende film-produktion (inklusive tv-fiktion/tv-drama og reklame)	47
Overvejende studie- og OB-produktion.....	16
Overvejende tv-reportage, kort- og dokumentarfilm	28
Multimedie, visuelt design/web-design o.l. eller animation	5
Andet	4
I alt.....	100

Da vi er klar over, at grænserne mellem dele af branchen er flydende, og at film- og tv-arbejderne kan skifte fra det ene til det andet, valgte vi at spørge om, i hvilken del af branchen man *overvejende* har været beskæftiget inden for *de seneste 6 måneder*. Der var nævnt fem brancheområder i spørgsmålet samt svarmuligheden "andet", hvor man selv kunne skrive, hvis man ikke mente at høre til under nogen af de nævnte områder (se spørgsmål 1 i bilag 2). Ved opgørelsen af svarene viste det sig, at nogle havde markeret flere svarmuligheder. Sammen med svarene under "andet" var der 15 % af svarene, som ikke var placeret entydigt ved et af de fem brancheområder. 3 % kunne opgøres som "tv-arbejde", idet der var svaret både "studie-/OB-produktion"[9] og "tv-reportage, kort- og dokumentarfilm", eller der var skrevet fx "tv-produktion, shows, underholdning" under "andet". Disse 3 % er i tabellen ovenfor regnet med under studie- og OB-produktion. Derudover havde 3 % skrevet, at de laver reklamefilm. Disse er blevet medtaget under filmproduktion. Andre "andet"-svar kunne flyttes til en branche, fx svaret "reality tv", som vi har placeret under studie-/OB-produktion. Endelig fremkom fordelingen i tabel 2.1 ovenfor.

Når vi har medtaget tv-fiktion og -drama og reklamefilm under filmproduktion, er det fordi produktionsprocessen kan siges at være den samme uanset, om produktet skal vises det ene eller det andet sted. Det fremgår af tabellen ovenfor, at næsten halvdelen af film- og tv-arbejderne arbejder med filmproduktion. Det næststørste brancheområde er tv-reportage og kort- og dokumentarfilm, som mere end hver fjerde arbejder indenfor. Det "direkte tv-arbejde" beskæftiger omkring hver sjette. Filmarbejdet må altså siges at fylde det meste i denne gruppe.

Spørgsmålet om nuværende del-branche var suppleret med et spørgsmål om, hvordan man opfatter sig selv; dvs. er man i sin selvforståelse filmarbejder eller tv-arbejder? Se tabel 2.2.

[9] "OB" er en forkortelse for "outside broadcasting", hvilket dækker over tv-transmissioner fra fx sportsbegivenheder.

Tabel 2.2: Film- eller tv-arbejder. Svarfordeling i procent, n 465

Hvordan vil du placere dig selv?	
Som filmarbejder	41
Som tv-arbejder	29
Begge dele	26
Andet	4
I alt	100

Vi ser, at der er flest, der identificerer sig selv som filmarbejdere, og omkring hver fjerde ser sig selv som begge dele – der ser ud til at være meget god overensstemmelse mellem beskæftigelsesområderne og selvforståelsen. Tabel 2.3 viser svarene på de to spørgsmål i forhold til hinanden.

Tabel 2.3: Branche i forhold til film- eller tv-arbejder. Fordeling i procent

	Filmarbejder n 192	Tv-arbejder n 134	Begge dele n 120	Alle n 465
Film-produktion (inklusive tv-fiktion/tv-drama og reklame)	83	4	42	47
Studie- og OB-produktion	2	41	14	16
Tv-reportage, kort- og dok.film	10	52	33	28
Multimedie, visuelt design/web-design o.l. eller animation	1	3	7	5
Andet	4	0	4	4
I alt	100	100	100	100

Tabellen viser, at der *er* meget god overensstemmelse mellem svarfordelingerne på de to spørgsmål. Ser man på kolonnen "filmarbejder", kan man se, at næsten alle, der ser sig selv som filmarbejdere, også arbejder med filmproduktion. Ligeledes arbejder de fleste tv-arbejdere inden for tv-området, mens svarene på brancheområde logisk nok er mere spredt for dem, der siger, at de er "begge dele".

2.2.2 Arbejds-/fagområder og jobfunktioner

Film- og tv-branchen er en branche med mange forskellige arbejds- eller jobfunktioner – og især i filmbranchen med mange titler. Det er derfor noget af en udfordring at kortlægge jobfunktionerne i en spørgeskemaundersøgelse – og derefter kunne gøre svarene op i nogle få fornuftige arbejdsområder, som kan bruges i analyserne. Udover at beskrive, hvor mange der har hvilke arbejdsfunktioner, er vores formål at kunne analysere forskelle mellem jobgrupperne i arbejdsbetingelser, stress m.m. Hvis der er for få personer i hver gruppe, bliver disse analyser mindre informative.

Billedet kompliceres yderligere af, at en film- og tv-arbejder ikke nødvendigvis kun tilhører én faggruppe eller har én arbejdsfunktion – hvilket vi til fulde fik demonstreret gennem svarene på vores spørgsmål herom. Vi havde med hjælp fra FAF oplistet 39 arbejdsfunktioner og tilføjet svarmuligheden "andet" (se spørgsmålet i den oprindelige udformning i bilag 2, spørgsmål

5). I alt 32 % krydsede flere arbejdsfunktioner af, eller skrev under “andet”, og var derfor ikke placeret entydigt ved en arbejdsfunktion.

På baggrund af en gennemgang af svarene har vi både slået arbejdsfunktioner sammen og dannet nye funktionsområder. Fx havde flere afkrydset både scenograf og rekvisitør, så alle, der har svaret enten scenograf eller rekvisitør eller begge dele kommer i samme gruppe. Et andet svar lød fx: Afviklingsproducer, belyser, båndafvikler, CCU-tekniker, fieldproducer, klipper/editor/redigeringstekniker, teko samt tv-fotograf. Svar af denne type er placeret i en gruppe med tv-afviklingsfunktioner, hvor der så måtte ses bort fra, at der fx også nævnes belysning.

Hvert eneste svar er blevet vurderet i forhold til, hvilket arbejdsområde der vejer tungest i de funktioner, der er afkrydset. Samtidig er der i nogle tilfælde skelet til, om svarpersonen har placeret sig selv som film- eller tv-arbejder eller begge dele for at kunne afgøre, om svaret skulle placeres under tv-funktioner eller ej. I andre tilfælde er der skelet til svar på et efterfølgende spørgsmål om ledelsesfunktioner for at kunne afgøre placeringen af svar, hvor der fx er svaret både produktionsassistent, produktionskoordinator og økonomiansvarlig produktionsleder.

Tabel 2.4 viser fordelingen på arbejdsområder efter, at denne første “reorganisering” af svarfordelingen var foretaget. De mange arbejdsområder er i tabellen placeret i foreløbig 11 overkategorier. Det fremgår, hvilke arbejdsområder der er overført fra det oprindelige spørgsmål, og hvilke der er dannet efterfølgende (markeret med NY).

Det fremgår, at de største arbejdsområder er foto (19 %) og efterarbejde (17 %), hvor det er klippere/editorer/redigeringsteknikere, der fylder med 15 %).

Tabel 2.4: Arbejdsfunktioner 1. Fordeling i procent, n 472

1	**Produktionsledelse**		**13**
	Producer/teknisk instruktør	2	
	Produktionsleder (økonomiansvarlig)	7	
	NY: Instruktør/instruktørassistent	1	
	NY: Produktionsledelse	3	
2	**Produktionsmedarbejdere (produktionen)**		**12**
	NY: Indspilningsleder (instruktørass.), location manager, (produktionskoordinator, tilrettelægger)	2	
	Producerassistent	2	
	Produktionsassistent	2	
	Produktionskoordinator	2	
	Scripter	1	
	Caster	< 1	
	Tilrettelægger	2	
3	**Foto**		**19**
	A-fotograf	7	
	Tv-fotograf	8	
	NY: B-fotograf og fotografassistent	1	
	NY: Fotograf (kombinationer af A-, B-, tv-foto)	2	
	NY: Stillfotograf	1	
4	**Lys og grip**		**5**
	NY: Belyser/Belysningsmester	4	
	Grip	1	
5	**Lyd**		**8**
	NY: Tonemester/B-tonemester	8	
6	**Scenografi, rekvisit, kostumer, sminke m.v.**		**11**
	NY: Kostumier/sminkør/stylist	4	
	NY: Rekvisitør, scenograf	7	
7	**Afvikling m.v.**		**3**
	NY: Afviklingsproducer, continuity, båndafvikler, teko, fieldproducer, (klip/redigering, foto)	3	
8	**Flere tekniske funktioner**		**7**
	NY: Flere tekniske funktioner (foto, lyd, lys, grip, klip/editing)	7	
9	**Efterarbejde**		**17**
	Klipper/editor/redigeringstekniker	15	
	Kopieringstekniker	1	
	NY: Efterarbejde	1	
10	**2D/3D-animator, grafiker, multimediedesigner**		**3**
	NY: 2D/3D-animator, grafiker, multimediedesigner	3	
11	**Andet**		**2**
	Andet	2	
	I alt		**100**

I rapportens efterfølgende analyser forenkles fordelingen yderligere ved, at foto, lys og grip behandles samlet, “afvikling m.v.” og “flere tekniske funktioner”, som er “tv-grupper”, behandles samlet og 2D/3D m.v. behandles sammen med “andet”. Det giver følgende fordeling:

Tabel 2.5: Film- og tv-arbejderne fordelt på 8 arbejdsområder. Fordeling i procent, n 472

Produktionsledelse	13
Produktionen	12
Foto, lys og grip	24
Lyd	8
Scenografi m.v./kostumer m.v.	11
Afvikling m.v. og tekniske funktioner (tv)	10
Efterarbejde	17
Animation m.v.	5
I alt	100

Lad os til sidst se, hvordan disse arbejdsområder fordeler sig på film- eller tv-arbejder; tabel 2.6.

Tabel 2.6: Arbejdsområderne fordelt på film-/tv-arbejder. Fordeling i procent, n 446

	Prod. ledelse	Produk-tion	Foto, lys, grip	Lyd	Sceno-grafi, kostumer m.v.	Afvikling m.v./ tekniske funkt. (tv)	Efter-arb.	Anima-tion m.v.	Alle
	n 56	n 54	n 106	n 39	n 47	n 48	n 81	n 15	n 446
Filmarbej-der	52	54	43	51	64	8	36	33	43
Tv-arbej-der	20	24	35	26	6	67	34	7	30
Begge dele	28	22	22	23	30	25	30	60	27
I alt	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Bilagstabel 1 viser de otte arbejdsområder i forhold til forskellige baggrundsdata, bl.a. gennemsnitsalder og kønsfordeling inden for områderne.

2.2.3 Baggrund om film- og tv-arbejderne

Den gennemsnitlige alder blandt de film- og tv-arbejdere, der indgår i undersøgelsen, er 37,7 år, hvor den yngste er 20 år gammel, og den ældste erhvervsaktive film- og tv-arbejder er 72 år gammel. Hovedparten (62 %) er under 40 år gamle. I gennemsnit har film- og tv-arbejderne i alt været beskæftiget inden for branchen i 12,6 år spændende fra under 1 år til 43 år i branchen.

Branchen rummer mere end dobbelt så mange mænd som kvinder. I undersøgelsen er 31 % af svarene således fra kvinder og 69 % fra mænd. Knap syv ud af ti er i fast parforhold, og 31 % er single.

Ser vi på film- og tv-arbejdernes faglige baggrund viser undersøgelsen, at hovedparten enten er ufaglærte/selvlærte/autodidakte (44 %) eller har en faglig uddannelse til branchen (42 %). 5 % af dem, der indgår i undersøgelsen, er under uddannelse.

Tabel 2.7 giver en oversigt over diverse baggrundsdata for hele undersøgelsesgruppen (højre kolonne). Samtidig har vi vist de samme baggrundsdata inden for de to grupper: Filmarbejdere og tv-arbejdere.

Tabel 2.7: Baggrundsdata for film- og tv-arbejderne – for alle og for filmarbejdere henholdsvis tv-arbejdere ("n" er sat i parentes, fordi der ikke indgår helt samme antal svar i alle fordelingerne)

	Filmarbejder (n 192)	Tv-arbejder (n 135)	Alle (n 476)
Alder			
Aldersgennemsnit (år)	39	34	38
Aldersgrupper (%):			
20 – 29 år	16	38	23
30 – 39 år	41	39	39
40 – 49 år	26	18	25
50 år eller ældre	17	5	13
Køn (%)			
Kvinde	32	24	31
Mand	68	76	69
Anciennitet i branchen i gennemsnit (år)	14,2	9,9	12,6
Erhvervsuddannelse (%)			
Under uddannelse	3	9	5
Faglig uddannelse til branchen	42	41	42
Ufaglært/selvlært/autodidakt	47	41	44
Anden faglig baggrund	8	9	9
Civilstatus (%)			
Gift/samlevende	67	58	61
Parforhold uden at bo sammen	7	10	8
Single	26	32	31
Hjemmeboende børn (%)			
Børn	48	36	44
Ingen børn	52	64	56

Der fremtræder en række forskelle mellem filmarbejderne og tv-arbejderne, hvoraf følgende er statistisk sikre forskelle: Aldersfordelingen med flere yngre og færre ældre blandt tv-arbejderne samt det, at flere filmarbejdere end tv-arbejdere har hjemmeboende børn (formuleringen "hjemmeboende børn" bruges for at få indkredset dem, der har dagligt ansvar for børn i hjemmet; se spørgsmålsformuleringen i bilag 2, spørgsmål 135).

Baggrundsdata for branchens mænd og kvinder

Der er som sagt dobbelt så mange mænd som kvinder i branchen. Der er ingen forskelle mellem kvinder og mænd i forhold til alder, anciennitet i branchen eller uddannelsesbaggrund, og de fordeler sig nogenlunde ligeligt som filmarbejdere, tv-arbejdere eller "begge dele". Til gengæld arbejder flere kvinder end mænd inden for produktionsledelse, produktionen og scenografi, kostumer m.v., mens flere mænd end kvinder arbejder inden for

foto, lys, grip, lyd og afvikling m.v./tekniske funktioner på tv. Og flere mænd end kvinder lever i fast parforhold. Se tabel 2.8.

Tabel 2.8: Baggrundsdata for kvinder og mænd ("n" er sat i parentes, fordi der ikke indgår helt samme antal svar i alle fordelingerne)

	Kvinde (n 145)	Mand (n 323)	Alle (n 476)
Aldersgennemsnit (år)	37	38	38
Anciennitet i branchen i gennemsnit (år)	12,1	13,1	12,6
Erhvervsuddannelse (%)			
Under uddannelse	6	4	5
Faglig uddannelse til branchen	41	44	42
Ufaglært/selvlært/autodidakt	41	45	44
Anden faglig baggrund	12	7	9
Civilstatus (%)			
Gift/samlevende	52	66	61
Parforhold uden at bo sammen	9	8	8
Single	39	26	31
Hjemmeboende børn (%)			
Børn	38	46	44
Ingen børn	62	54	56
Film- eller tv-arbejder (%)			
Filmarbejder	47	42	43
Tv-arbejder	24	32	30
Begge dele	29	26	27
Arbejdsområder (%)			
Produktionsledelse	25	8	13
Produktionen	23	8	12
Foto, lys og grip	3	33	24
Lyd	1	11	8
Scenografi m.v./kostumer m.v.	16	8	11
Afvikling m.v. og tekniske funktioner (tv)	5	12	10
Efterarbejde	20	16	17
Animation m.v.	7	4	5

2.2.4 Hvorfor arbejder de i film- og tv-branchen?

Efter disse tørre facts lad os så se på, hvad der motiverer film- og tv-arbejderne til at arbejde i branchen. Film- og tv-arbejde er ikke bare et almindeligt arbejde. Det er også prestigefyldt og mange unges ønskedrøm. Vi havde formuleret en række begrundelser for at arbejde i branchen, som svarpersonerne blev bedt om at vælge imellem. Der måtte gerne vælges flere. Tabellen nedenfor viser andelen af vores svarpersoner, som valgte den enkelte begrundelse. Vi har både formuleret begrundelser, som vedrører arbejdet og freelancetilværelsen – altså det at være atypisk beskæftiget. Ved de begrundelser, som vedrører freelancetilværelsen, er de fastansatte udelukket af svarprocenterne i tabellen.

Tabel 2.9: Film- og tv-arbejdernes motiver for at arbejde i branchen. Procentandele (OBS! Flere svar mulige)

Begrundelser vedrørende arbejdet (n 473)	
Jeg kan bruge mine kvalifikationer/mit fag på en god og alsidig måde	58
Jeg har mulighed for at udfolde mig kunstnerisk	56
Det er selvstændigt arbejde med store frihedsgrader	49
Det er det, jeg har allermest lyst til	47
Stoltheden over at lave noget, der er synligt for mange mennesker	37
Et godt socialt arbejdsklima	26
Lønnen	24
Jeg kan ikke se nogen realistiske alternativer	20
Mit arbejde giver mig energi, overskud og glæde	17
Jeg kan tjene mindst lige så meget her som andre steder	6
Begrundelser vedrørende freelancetilværelsen (n 381)	
Afvekslingen mellem perioder med arbejde og frie perioder indimellem	41
Friheden i tilværelsen som freelancer	27
Jeg kan selv bestemme, hvilke job jeg siger “ja” eller “nej” til	18
Jeg kan selv tilrettelægge min hverdag	7

Som det ses, handler de hyppigst valgte begrundelser om arbejdet; og det er de begrundelser, som handler om faget, kunsten, selvstændigheden og lysten, som er topscorere. De begrundelser, som handler om freelancetilværelsen, har ikke så stor tilslutning, bortset fra en: Afvekslingen mellem arbejds- og friperioder (eller arbejdsløshedsperioder, alt efter hvordan man betragter det).

Det at være i film- og tv-branchen, fordi det er det eneste, man vil, har vi forsøgt at indfange med formuleringen: “Det er det, jeg har allermest lyst til”, og vi ser, at knap halvdelen har tilsluttet sig denne begrundelse.

Der er flere markante forskelle i svarene fra mænd og kvinder i branchen. Mændene angiver langt hyppigere begrundelserne, at de har mulighed for at udfolde sig kunstnerisk (m 60 %, k 46 %), stoltheden over at lave noget, der er synligt for mange mennesker (m 43 %, k 26 %) og lønnen (m 28 %, k 15 %). Der er ikke indkomstforskel mellem kønnene, så kvinderne vægter tilsyneladende lønnen lavere end mændene. Omvendt vægter flere kvinder det sociale klima på arbejdspladsen (m 22 %, k 34 %).

I forhold til alder finder vi enkelte væsentlige forskelle: De yngre til og med 40 år angiver hyppigere end de ældre, at det er det, de har allermest lyst til (55 % versus 34 %). Til gengæld lægger flere freelancere/selvstændige over 40 år vægt på friheden i tilværelsen som freelancer (37 % versus 21 %).

Når vi ser på de otte arbejdsområder, vi definerede i forrige afsnit, finder vi flere interessante forskelle, som angår de tre mest valgte begrundelser: Muligheden for at udfolde sig kunstnerisk angives hyppigere end gennemsnittet inden for arbejdsområderne efterarbejde og animation m.v. (76 %), dernæst

foto/lys/grip (67 %). At man kan bruge sine kvalifikationer/sit fag på en god og alsidig måde angives til gengæld hyppigst inden for områderne produktionen (75 %), scenografi m.v./kostumer m.v. (71 %) og lyd (64 %). Når det kommer til et selvstændigt arbejde med store frihedsgrader, skiller produktionsledelsen sig klart ud med 77 %, som har valgt denne begrundelse. Dette resultat kan studeres nærmere i tabel 2.10.

Tabel 2.10: Begrundelser inden for arbejdsområder. Tabellen skal læses lodret i hver kolonne for sig: Under hver begrundelse fremgår den procentandel inden for hvert arbejdsområde, som har valgt den pågældende begrundelse – og til sammenligning nederst gennemsnittet for valget af begrundelsen blandt alle film- og tv-arbejderne

	Begrundelse		
	Bruge kvalifikationer/fag	Mulighed for kunstnerisk udfoldelse	Selvstændigt arbejde
Produktionsledelse	56	39	77
Produktionen	75	19	44
Foto, lys og grip	54	67	38
Lyd	64	54	54
Scenografi m.v./kostumer m.v.	71	55	45
Afvikling m.v. og tekniske funktioner (tv)	52	52	56
Efterarbejde	51	76	49
Animation m.v.	48	76	33
Alle film- og tv-arbejdere	58	56	49

Når endelig vi ser på begrundelserne for at arbejde i film- og tv-branchen i forhold til, om man definerer sig selv som filmarbejder, tv-arbejder eller begge dele, finder vi ingen væsentlige forskelle. Det er således ikke sådan, at fx muligheden for kunstnerisk udfoldelse og synligheden vejer mere blandt filmarbejderne end blandt tv-arbejderne. Hvis vi ser på det i forhold til, hvilken del af branchen man aktuelt arbejder indenfor, viser der sig dog præcis den ene forskel, at kun 35 % inden for studie-/OB-produktion angiver muligheden for at udfolde sig kunstnerisk over for 54 % inden for filmproduktion og 65 % inden for tv-reportage/kort- og dokumentarfilm, hvilket formentlig klart afspejler forskellen i kunstnerisk indhold i arbejdet inden for de respektive delbrancher og dermed *muligheden* for at udfolde sig kunstnerisk.

Del 1
Arbejdsmarkedet

3 Atypiske job, nye ansættelsesformer og grænseløst arbejde

3.1 Indledning

I de senere år har fænomenet *atypiske job* eller *atypiske ansættelsesformer* tiltrukket sig øget opmærksomhed fra de faglige organisationer, arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøinstanser og arbejdslivs- og arbejdsmiljøforskere. Bekymringerne har bl.a. gået på, om der var tale om ny måder at ansætte og beskæftige medarbejdere på, som kunne ændre de aftalte betingelser for købet af arbejdskraften via overenskomsterne, og om der ville blive tale om nye grupper med ringere betingelser på arbejdsmarkedet og i arbejdssituationen og følgelig ringere sociale levevilkår.

Også arbejdsmiljømæssigt har der været bekymringer med hensyn til de nye atypiske job. Dublin-instituttets undersøgelser af leve- og arbejdsvilkår (Det europæiske institut til forbedring af leve- og arbejdsvilkårene, 1996) viser, at personer i utryg beskæftigelse – sammenlignet med fastansatte – oftere arbejder i dårlige arbejdsstillinger m.v. med hensyn til arbejdets organisering og arbejdsopgavernes indhold:

- Udfører de det arbejde, der er mest ensformigt og repetitivt?
- Har de færre muligheder for at erhverve nye færdigheder i deres arbejde og tilbydes færre uddannelseskurser?
- Har de mindre autonomi i administrationen af deres tid og arbejde, skønt de er mindre udsat for arbejde i højt tempo?
- Høres de ikke i samme omfang og spiller en mindre rolle i beslutningstagningen?

Ved en "typisk" ansættelsesform forstås det at være fastansat året rundt på aftalt tid med fast løn. Man kan hurtigt indvende, at der gennem hele industrialismens tidsalder har været mange, som har tjent deres indkomst på "atypiske vilkår" efter denne målestok, så der er ikke noget nyt eller atypisk i det. Når der nu sættes fokus på de atypiske job, skyldes det, at en voksende del af arbejdsstyrken på europæisk plan er ansat på ikke-faste vilkår, selv om denne tendens ikke er slået igennem i Danmark endnu. Inden for ACs område har 19 % af medlemmerne atypiske ansættelsesforhold (Erhvervsanalyser, 2000).

Mekanismer i dannelsen af atypiske job handler i stor udstrækning om relationen mellem virksomhedernes udvikling af deres organisation på den ene side og de atypiske beskæftigede på den anden. Der synes at være en sammenhæng mellem indskrænkning/outsourcing og den øgede brug af freelancere i flere brancher, fx forlagsbranchen (Stanworth & Standworth, 1995) og Tv/radio (Saundry, 2001). Vi kender til øget brug af vikarer inden for

sundhedsvæsnet. Sæsonarbejde og løst arbejde inden for landbrug, fiskeindustri o.l. har mere naturlige årsager (og er ikke vores fokus).

En anden vej ind til problemstillingen om atypiske job er diskussionerne om det fleksible arbejde og det grænseløse arbejde. I disse diskussioner har fokus ud over ansættelsesformen været ændringer i arbejdsmiljøet og nye kompetencekrav som følge af udviklingen på arbejdsmarkedet og i virksomhederne – offentlige såvel som private.

Stanley Nollen (1999) opstiller en række hv-spørgsmål, som kan være en ledetråd til at indkredse fleksible arbejdsformer:

- Hvor mange timer arbejder vi?
- Hvornår arbejder vi?
- Hvor arbejder vi?
- Hvem arbejder vi for?
- Hvad laver vi på arbejdet? (opgaven)
- Hvor stor indflydelse har vi på vores arbejde?

3.2 Atypiske job og nye ansættelsesformer

Både internationalt og i Danmark har der været diskussioner og undersøgelser af, hvem der er beskæftiget ved atypiske job, hvad det atypiske går ud på, og hvordan man skal afgrænse dem. En første afgrænsning er, at de hverken er traditionelle lønarbejdere eller arbejdsgivere – de falder så at sige imellem som en 3. gruppe. Der tales om følgende områder:

- Vikarbureauansatte vikarer
- Vikarer i almindelighed
- Åremålsansættelser
- Projektansatte
- Midlertidigt ansatte
- Selvbeskæftigede
- Freelancere
- Frie agenter m.fl.

En større dansk undersøgelse (Madsen og Petersen, 2000) har samlet disse i nogle mere overordnede kategorier. De skelner mellem:

- Selvbeskæftigede
  - selvstændige uden ansatte
- Midlertidigt ansatte
  - omfatter både opgave- og tidsafgrænsede ansættelser, herunder vikarer og vikarbureauansatte vikarer samt andre former for midlertidige ansættelser.
- Lønmodtagere med sekundær beskæftigelse.

Der kan være overlapninger mellem de forskellige kategorier. Betegnelsen midlertidig ansættelse angiver, at der er tale om en ansættelse inden for et på forhånd aftalt tidsrum eller en bestemt opgave. Gruppen af selvstændige kan også være midlertidig ansat, fx kan en freelancer være ansat på den ene tidsbestemte kontrakt eller opgave efter den anden – eller på flere sideløbende. Men der er forskel på at leve fast som freelancer på den ene side og på den anden side at blive ansat fx for et halvt år ad gangen som timelærer på en skole.

Den danske undersøgelse viser, at omfanget af de atypiske ansættelser udgør 22 % af alle erhvervsaktive, når det gælder alle tre kategorier. Lønmodtagere med sekundær beskæftigelse er ikke specielt udtryk for atypiske ansættelser, men mere en særlig lønmodtagerkategori. De mere "rene" atypiske ansættelsesformer udgør de to første kategorier, og de udgør 12 % af den samlede arbejdsstyrke (18-59 årige). De selvbeskæftigede udgør 4 % af alle erhvervsaktive.

Traditionelt har der været mange selvstændige uden ansatte inden for landbrug, gartneri, håndværk, industri og handel, hvor en enkelt selvstændigt har drevet erhverv. Der er således ikke noget atypisk over disse beskæftigelsesformer. Det er derimod inden for service, de nye typer ansættelser viser sig. Disse job er: Arkitekter, konsulenter/rådgivere, ejendomsmæglere, kok/diner, fotografer, zone-, fysio- og ergoterapeuter, journalister, skribenter, revisorer/bogholdere, hjemmeservice, it-programmører, designere/reklamer m.fl. Disse udgør 46 % af de selvstændige uden ansatte, hvilket svarer til ca. 2 % af alle erhvervsaktive.

Både selvbeskæftigede og midlertidigt ansatte har, iflg. undersøgelsen, udgjort en nogenlunde konstant andel af de erhvervsaktive siden begyndelsen af 1980 i Danmark. Dette er anderledes end i andre lande i Europa – fx Tyskland, Frankrig, Holland og Belgien – og i USA, hvor der er en markant vækst i de atypiske ansættelser. Men undersøgelsen konkluderer, at der gemmer sig en forskydning i, hvad det er for grupper, som er omfattet af de atypiske ansættelser. "Fra primært at være lønmodtagere uden uddannelse med relativt dårlige indtjeningsmuligheder (bortset fra freelance journalister og lignende grupper) til nu også at omfatte højtuddannede inden for et meget bredt serviceområde såsom rådgivere og konsulenter, it-folk af forskellig karakter, der typisk er åremålsansatte eller selvbeskæftigede" (ibid, s. 95).

Gruppen af selvbeskæftigede er den vanskeligste gruppe at fastlægge. Som nævnt ovenfor har der altid været en del, som har haft deres egen virksomheden uden ansatte inden for landbrug, håndværk og handel. Hvad angår de "nye" servicefag, benyttes flere betegnelser for disse i litteraturen og diskussionerne. Følgende kan nævnes blandt flere:

- Freelancer
- Selvansatte
- Selvbeskæftigede
- Selvforvaltende
- Frie agenter
- Iværksætter
- Entreployees (sammensætning af entreprenør/iværksætter og ansat)

De forskellige udtryk afspejler forskellige vinkler på det at være selvbeskæftiget. Grundlæggende udtrykker det, at der er tale om en blandingsform mellem at være lønmodtager og drive selvstændig virksomhed. De er selvstændige på den måde, at de ikke er i et længerevarende ansættelsesforhold knyttet til og underlagt en fremmed organisation, hvor almindelige overenskomstforhold og ansættelsesrettigheder er gældende. De er frie i den forstand, at de hele tiden må sælge deres ydelser på et marked på en afgrænset kontrakt. De er selvforvaltende i det lys, at de forvalter deres tid og ressourcer selv, men til stadighed er underlagt krav om at skulle forvalte salget af sig selv og deres ydelser. De er iværksættere og entreprenører i den forstand, at de hele tiden skal være dynamiske, opfindsomme og være på omgangshøjde med de muligheder, som et marked måtte give og kræve.

3.3 Fleksibelt og grænseløst arbejde

En anden indgang til diskussionerne om de atypiske job er diskussionerne om fleksibelt og grænseløst arbejde. Det fleksible arbejde defineres af Hanson (2004, s. 117) som arbejde, der i væsentlig grad savner traditionel tidsmæssig, rumlig og opgavemæssig regulering af individets handlen.

Det grænseløse arbejde er et arbejde:

> *"hvor den ydre og objektive regulering af arbejdsforholdene – i form af fx en fast arbejdstid, arbejdsplads, arbejdsforhold, stilling og stabile ansættelsesvilkår – på væsentlige områder løses op til fordel for en indre og mere subjektiv regulering af dette. I stor udstrækning er det op til det enkelte individ efter eget hoved at definere, planlægge og gennemføre sit arbejde. Dermed forsvinder mange af de normer og regler, som traditionelt definerer og strukturerer arbejdet. Dette gør arbejdet mere åbent og uforudsigeligt, men også mere personbundet. Samtidig lægges der et endnu større pres på individet til selv at følge med, hengive sig og overkomme."* (Allvin et al., 1998, p 20, vores oversættelse)

Hvor arbejdsmarkedsforskningen primært rettede fokus mod ansættelsesformerne rettede arbejdsmiljø- og arbejdslivsdiskussionerne sig også mod forhold, der har at gøre med ændringer i selve den måde, arbejdet udføres, er organiseret og ledet på. Denne forskning har peget på arbejdsforhold, der har de samme træk, som karakteriserer de selvbeskæftigede, hvad gælder

arbejdstid, frihed i arbejdets udførelse, hvor arbejdets udføres (hjemmearbejde) og ansvar for opgavens løsning og kvalitet.

Følgende særkendetegn ved det grænseløse arbejde (ud over de forskellige ansættelsesformer) er (med inspiration fra Allvin et al.1998):

Mentalt arbejde:	Der er som oftest tale om en arbejdsopgave med et stort indhold af mentalt arbejde.
Tid:	Tid er ikke længere det, der afgrænser arbejdet fra det øvrige liv. Løsningen af arbejdsopgaven er ikke bundet til en bestemt tidsstyring eller tidsstruktur. Den kan ske på et hvilket som helst tidspunkt af døgnet eller ugen.
Rum:	Arbejdspladsen som et fysisk rum afgrænser ikke længere arbejdet. Arbejdsopgaven kan løses både på arbejdspladsen, i toget, i hjemmet, i sommerhuset, eller hvor man selv ønsker/vil.
It-teknologi:	Teknologisk er forudsætningerne og konsekvenserne af det grænseløse arbejde, at der anvendes it-teknologi. Det være sig computere, mobiltelefoner, internet, e-mail m.v.
Horisontal arbejdsdeling:	Løsningen af arbejdsopgaven er i stor udstrækning overladt til den enkelte – evt. en projektgruppe. Der er lille vejledning i, hvordan opgaven skal løses. Det er personen selv, der skal planlægge, udføre og sikre kvaliteten.
Vertikal arbejdsdeling:	Det kan være svært at identificere den formelle chef, og den faglige støtte er ofte overladt til formelle eller informelle netværk – professionelt og privat.
Alt i alt:	Fra ydrestyret til indre- og subjektstyret arbejde. Fra tidsstyret til opgavestyret.

Marika Hanson (2004 – når vi nedenfor citerer Hanson, er det vores oversættelse) har undersøgt tjenestemænd/fuldmægtige i statslige styrelser og freelance journalister. Hun finder mange fælles træk – men også forskelle. De arbejdsforhold, som således karakteriserer de selvbeskæftigede, findes altså også i nogle sammenhænge hos dele af de "typisk" ansatte.

For både freelancere og tjenestemænd er det "arbejdsopgavens indhold og sværhedsgrad, egne eller andres kvalitetsønsker, uforudsete justeringer og i sidste instans en "deadline" for, hvornår et vist arbejde skal være klar, der afgør, hvordan arbejdet tidsmæssigt tilrettelægges og organiseres. Det betyder, at det fleksible arbejde kan beskrives som en slags *opgavestruktur mere end en tidsstruktur"* (s.118, vor fremhævelse). Hun karakteriserer tjenestemændenes arbejde som *højtillidsarbejde*, idet udførelse og resultat i høj grad er individets eget ansvar. For både tjenestemænd og freelancere er der stor indflydelse/kontrol/selvstændighed, når det handler om det horisontale

niveau (selve udførelsen af en bestemt opgave), og det indbefatter muligheden for at organisere arbejdet i tid og rum samt mulighed for selvstændig problemløsning og initiativtagen. Men de har ikke indflydelse på, hvad der skal udføres (den vertikale kontrol). Freelancernes vertikale kontrol er større, selvom den på den anden side er begrænset af, at de indimellem af økonomiske hensyn er tvunget til at tage opgaver, som de ikke er interesseret i. Det, der karakteriserer freelancernes arbejdssituation, er frem for alt frihed *fra* ekstern kontrol (ibid s. 121). Det er ikke alene udførelsen af specifikke afgrænsede arbejdsopgaver, som udgør arbejdet for tjenestemændene eller freelancerne. Det omfatter også håndtering af omgivelsesfaktorer, relationen mellem arbejde og det øvrige liv, til arbejdskammerater og til opgavestilleren (s. 133).

Den autonomi, som arbejdsvilkårene kræver, beskrives bedre som *selvgående* snarere end selvstændig, hvilket betoner, at det handler om en formåen til selvstændighed, som har til hensigt at tilpasse sig snarere end entydigt at bestemme over. *"Dette selvgående fordrer selvindsigt og selvstyre, dvs. har både at gøre med indsigt i, hvordan de selv fungerer i forskellige sammenhænge og formår at kunne regulere sin egen adfærd". "Selv om freelancerne og tjenestemændenes handling i høj grad er opgaveorienteret og kontekstbundet, fremstår følgelig de kompetencer, som kræves under disse betingelser som tydeligt individknyttede og omfatter såvel mere attityde- og personlighedsrelaterede formåen samt sociale kontaktnet af forskellig slags."* (s. 149).

Hanson bruger selvforvaltning som samlebegreb for denne type arbejde. *"At være selvforvaltende indebærer ansvar, dels for arbejdet (fx når det gælder effektivitet, produktivitet, kvalitet), dels ens egen person (omhandler velbefindende og udvikling) og dels livssituationen (bl.a. social identitet og samfundstilhørsforhold). I praksis handler det om, at arbejdsvilkårene i de fleksible arbejdsformer på forskellig måde stiller krav til individet om at strukturere sin egen tilværelse, på at definere sine arbejdsopgaver og formulere kriterier for sin egen handlen. Selvforvaltning kan dermed siges at være den metakognitive kompetence, som fordres for at håndtere differentiering og integrering af forskellige handlingsdomæner. Eller udtrykt på en anden måde, om formåen til at håndtere fravær af en ydre ordning."* (s. 150). Allvin m.fl. (1999, side 35/36, vores oversættelse) taler ligefrem om det frisatte individ, som*: "på den ene side har vundet personlig frihed fra ydre tvang og regulering. Man er ikke længere overvåget og styret udefra i arbejdet, men gives mulighed for at virkeliggøre sine egne intentioner og ambitioner med arbejdet. De forventninger, som stilles, er til en selvstændig og initiativrig person, et autonomt individ, som kan skabe sine egne muligheder. Hun tildeles en tillid, som styrker egen selvfølelse og fremhæver egne udviklingsmuligheder. På den anden side kan en sådan individualisering indebære "at stå udenfor". Dvs. individet konfronteres med en situation, hvor hun fremstår ensom, isoleret og udeladt."*

3.4 Selvbeskæftigelse, højtillidsjob, fleksible job og traditionelle job

Med udgangspunkt i ovenstående diskussioner vil vi i dette afsnit samle op på, hvad der karakteriserer de atypiske job, og vi vil definere nogle begreber, som vi vil anvende gennem resten af rapporten. Derefter vil vi diskutere disse i forhold til andre mere traditionelle jobtyper.

3.4.1 Karakteristik ved de atypiske job

For at vi vil karakterisere et job som atypisk, skal de fleste (ikke nødvendigvis alle) af nogle særlige kendetegn ved nedenstående forhold være opfyldt:

- Ansættelsesforhold
- Arbejdets udførelse
- Arbejdets ledelse
- Grænserne mellem arbejde og fritid
- Anskaffelse af arbejde
- Individets håndtering af eget arbejde og arbejdssituation

Atypiske job er karakteriseret ved, at *ansættelsesforholdene* og dermed tilknytningen til virksomheden er anderledes. Man kan enten være selvbeskæftiget (uden ansatte), være midlertidig ansat enten på en opgave eller tidsbegrænset eller være ansat uden øvre arbejdstid og med mulighed for at arbejde uden for den faste arbejdstid og ud over den normalt aftalte ugentlige arbejdstid.

Arbejdets udførelse er atypisk i tid, rum og organisation. Arbejdet er mere styret af opgaven end af tiden. Det er ikke en bestemt mængde tid, som afgrænser arbejdet, men opgavens løsning til et bestemt tidspunkt (deadline). Grænserne mellem arbejde og ikke arbejde (fritid) er flydende og i praksis ikke eksisterende. Arbejdet kan udføres – bl.a. grundet informationsteknologien – løsrevet fra en traditionel arbejdsplads – fx delvis i hjemmet. Den selvstændiges arbejdsplads eller arbejde i eget hjem er alenearbejde og uden store sociale kontakter. Støtte og omsorg findes ofte via formelle og informelle netværk – både professionelle og private.

Arbejdets ledelse er forskellig. Nogle kan være selvbeskæftigede og dermed selvledende og selvgående, forstået som en formåen til selvstændighed med henblik på at tilpasse sig de markedsmæssige vilkår. Andre har stor selvstændighed og stort ansvar i arbejdet og kræver kompetencer til selv at kunne planlægge, udføre og disciplinere sig i arbejdet, men har en formel leder.

Grænserne mellem arbejde og fritid bliver udflydende, idet de tidsmæssige og rumlige grænser bliver flydende. Arbejde i eget hjem på alle tider af døgnet og ugen.

Anskaffelse af arbejde er en kontinuerlig proces og en integreret del af den samlede arbejds- og livssituation. Via udførelsen af en arbejdsopgave kan man gøre sig fortjent eller ej til et nyt job. Deltagelse i diverse netværk, arrangementer m.v. kan være en potentiel jobskabelsessituation. Det stiller krav til at være på forkant, strategisk og være initiativrig og i det hele taget gøre sig attraktiv på arbejdspladsen og -markedet samt i sociale sammenhænge.

Individet skal have stor autonomi, være motiveret, være selvstændig, initiativrig, social, kreativ, have selvindsigt, være selvgående og være selvforvaltende. Med andre ord være i stand til at mestre de mange krav fra såvel arbejdsopgaven, arbejdsmarkedet, familie, fritid samt egne ønsker og ambitioner. Individet er selv (eller i stor udstrækning) ansvarlig for egen kompetenceudvikling.

3.4.2 Selvbeskæftigelse og højtillidsjob

I diskussionerne af det fleksible arbejde er der meget forskellige definitioner på fleksibelt arbejde, som efter vores mening gør, at der må foretages nogle præciseringer og – som konsekvens heraf – en begrebsafklaring.

Hanson (2004, s. 117) definerer fleksibelt arbejde som: *"Arbejde som i væsentlig gad savner traditionel tidsmæssig, rumlig og opgavemæssig regulering af individets handlen"*. En definition, som ligger meget tæt på de beskrivelser af det grænseløse arbejde, som fx Allvin giver det.

I den danske debat om fleksibelt arbejde tages der et andet udgangspunkt. Det fleksible arbejde er et arbejde, som er et "modsvar" til det taylorristiske og klassiske (industri)arbejde. Agi Csonka (1999, s. 7) definerer det fleksible arbejde som: *"Den type arbejde, der er en følge af de nye produktionskoncepter, og som er kendetegnet ved:*

- *at medarbejderne anses for at være en vigtig ressource*
- *at jobbene er brede med mange forskellige arbejdsopgaver*
- *at ansvaret for tilrettelæggelse af arbejdet er uddelegeret til dem, der udfører det*
- *at der stilles krav om, at de ansatte løbende udvikler sig fagligt"*.

Resultatet af Csonkas (1999, s. 12) undersøgelse er, at *"de, der har et fleksibelt arbejde, er således langt oftere tilfredse med deres arbejde end de, der har et traditionelt arbejde. De, der har et fleksibelt arbejde, har også oftere et godt velbefindende, og de har et bedre kollegialt netværk"*. Tilsvarende resultater finder Kristensen og Smith-Hansen (2003) om *"Det udviklende arbejde"* i forhold til det traditionelle arbejde. Det udviklende arbejde er på mange måder karakteriseret ved de samme forhold som det fleksible arbejde såsom større beslutningskompetence på planlægning og udførelse af arbejdet, flere forskellige arbejdsfunktioner, større kollegial støtte m.v.

Interessant er det, at Csonkas undersøgelse peger på, at der kan være nogle forskelle mellem, hvorledes forskellige grupper af fleksible arbejdere reagerer på arbejdsforholdene. *"Det fleksible arbejde synes således at være sundere end det traditionelle arbejde. Dog synes der at være en vis fare for, at en overbelastning er til stede, ikke mindst hvis man er højere funktionær. Både dét at være højere funktionær og dét at have et fleksibelt arbejde indebærer en høj psykisk belastning. Endvidere har de højere funktionærer oftere et ringere velbefindende end de øvrige grupper"* (s. 12/13).

Vores tese er, at der kan være tale om to forskellige typer arbejde, der beskrives som fleksibelt arbejde og som derfor kan være med til at forklare udfaldet i hendes undersøgelse. Csonkas definition retter sig mod et traditionelt arbejdsdelt arbejde (styret via traditionelle rammer såsom velafgrænset arbejdsopgave, tidsstyring, arbejde i fastlagte lokaler), som har fået en mindre jobudvidelse og/eller jobberigelse. Hansons definition retter sig mod en jobtype, hvor der er stor frihed i arbejdets tilrettelæggelse, opgaveudførelse og i mange tilfælde opgavens kvalitet og mål samtidig med, at der er opgavestyring mere end tidsstyring, og at opgaveløsningen kan finde sted såvel på arbejde som i hjemmet.

Som konsekvens af disse overvejelser har vi valgt at dele det fleksible arbejde i to kategorier:

Det egentligt fleksible arbejde, som er "videreudviklingen" af det tayloristiske arbejde i industri, håndværk og handel. Dertil kommer, at mange mellemuddannede i den offentlige sektor har job, som indeholder de samme elementer i deres arbejde – og "altid" har gjort det. Denne kategori har ikke så meget med atypiske job at gøre.

Højtillidsarbejde har vi valgt at kalde den anden gruppe. Højtillidsarbejde udføres af en gruppe, som har stor selvstændighed i arbejdets tilrettelæggelse, udførelse og kvalitet, og hvor organiseringen og styringen i stor udstrækning sker via opgavestyring, fleksibel arbejdsorganisering i tid og rum. Styringen bliver indre mere end ydre, og virksomheden/ledelsen har stor tillid til, at de ansatte i disse job selv er ansvarlige for opgaveløsningen. Vi kunne måske også have kaldt dem selvmotiverende, selvansvarlige eller selvgående job, men har valgt at bruge Hansons begreb om højtillidsjob. Disse højtillidsansatte har nogle fælles træk med de selvbeskæftigede, men også forskelligheder, som berettiger til, at det er en selvstændig jobtype.

På denne baggrund vil vi udpege to typer af atypiske job:

- Selvbeskæftigelse
- Højtillidsjob

De selvbeskæftigede er selvstændige uden ansatte (freelancer, frie agenter m.v.). De har eget firma, arbejder ofte alene (evt. fra hjemmet) eller i kon-

torfællesskaber med andre. De har selv ansvaret for økonomien, anskaffelse af opgaver, tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet samt at sikre kvalitet af arbejdet. De skal selv sørge for kompetenceudvikling og i det hele taget sørge for at tilrettelægge arbejdet i forhold til andre dele af livet uden nogle ydre satte grænser eller krav. De er til stadighed under pres for at sikre nye opgaver og dermed deres økonomiske eksistens. "Lønnen" er variabel. Disse er primært knyttet til servicesektoren og udfører videns-, medie-/kultur- og kommunikationsproduktion. De er ansvarlige for de operationelle, de taktiske og de strategiske aktiviteter i den samlede opgavetilblivelse og løsning.

Højtillidsansatte har indholdsmæssigt forhold, der ligner de selvbeskæftigede, hvad angår planlægning, udførelse og kontrol med resultatet af arbejdsindsatsen. Ansvarlige ledere, ejere og myndigheder/lov har stor tillid til disse ansatte og giver dem stort ansvar. De er ikke som de selvbeskæftigede ansvarlige for at skaffe nye arbejdsopgaver. I nogle tilfælde er de dog – evt. sammen med andre i en gruppe – med til at skaffe det arbejde, som skal sikre deres fremtidige beskæftigelse. De har fleksible ordninger, som gør, at de kan arbejde hjemmefra i perioder. Arbejdstiden kan være fast – om end ikke altid – men de højtillidsansatte arbejder ofte ud over aftalt arbejdstid, idet de i stort omfang er opgavestyret. De har ansættelsesforhold, som sikrer dem efter gældende lønmodtagerlovgivning – og eventuelle overenskomster. De kan udover at være fastansatte være tids- eller opgaveansatte. Lønnen er fast, man kan have tilknyttet bonus, overskudsdeling m.v. Disse er ofte højere funktionærer inden for mange brancher og beskæftiget med vidensproduktion, uddannelse, sundhedsvæsen m.v. De har en formel leder. De er ansvarlige for de operationelle, de taktiske dele af opgavetilblivelsen og løsningen. De stategiske niveauer i virksomheden er sjældent en del af deres arbejdsopgaver.

3.4.3 Traditionelle og fleksible job

Inden for industri, handel, offentlige velfærdsydelser m.v. har der gennem de seneste 30 år været en stor udvikling i jobbenes indhold og organisering i retning mod øget ansvar, kompetence og fleksibilitet, jf. ovenfor samtidig med, at mere traditionelle job stadig eksisterer sideløbende.

Ansatte i traditionelle job har primært udførende opgaver i en arbejdsdelt produktion, hvor planlægning og kvalitetskontrol udføres af andre – fx en første linieleder. Der kan være frihed til selv at tilrettelægge, hvordan arbejdet udføres. Der vil være en formel leder. Beslutningskompetencen er knyttet til virksomhedens/institutionens operationelle niveau. Arbejdstiden er fast. Arbejdsstedet er fast – kan i nogle fag være skiftende. Lønnen er fast. Arbejdet er i stor udstrækning dækket af kollektive overenskomster, og der gives medindflydelse på de taktiske og strategiske spørgsmål gennem samarbejdsudvalg m.v. Denne type arbejde findes blandt ufaglærte, tillærte og i nogle tilfælde blandt faglærte i industri, handel, håndværk samt offentlige ydelser i "tilsvarende" job.

Ansatte i fleksible job har ud over at udføre opgaven også del i planlægning, kvalitetskontrol og personaleplanlægning, som fx ferie, afspadsering, vagtplaner m.v. Disse opgaver kan enten være individuelle eller tildelt en gruppe – et team. Beslutningskompetencen er knyttet til virksomhedens/institutionens operationelle niveau. Der er ingen kompetence på de taktiske og strategiske niveauer. Der kan på disse områder være indflydelse via medbestemmelse gennem samarbejdsudvalg m.v. Der vil være en formel leder. Arbejdstiden er fast, men kan i enkelte tilfælde være fleksibel og opgavebestemt. I de tilfælde, hvor det sker, vil der være mulighed for kompensation i form af afspadsering eller ekstra betaling. Lønnen er fast. Arbejdet er i stor udstrækning dækket af kollektive overenskomster. Denne type arbejde findes blandt ufaglærte, tillærte, faglærte arbejdere og funktionærer i industri, service, handel, håndværk m.v. samt i den offentlige sektors velfærdsydelser inden for social, sundhed, børnepasning, administration m.v.

Skematisk kan disse 4 typer af arbejde sættes ind i en figur, der omhandler graden af selvforvaltning i arbejde, tid, rum og ansættelsesform. Se figur 3.1 nedenfor.

Figur 3.1: Fire typer arbejdes grad af selvforvaltning i forhold til tid, rum og ansættelsesform

Tid, rum og ansættelsesform		Grad af selvforvaltning i arbejdet			
		Traditionelt arbejde	Fleksibelt arbejde	Højtillids-arbejde	Selv-beskæftiget
Tid	Flydende arbejdstid		(X)	X	X
	Fast arbejdstid	X	X		
Rum	Hjemmearbejdsplads.....			X	X
	Skiftende Arbejdsplads.....			X	X
	Fast arbejdsplads	X	X		
Ansættel-sesform	Selvansættelse				X
	Projektansættelse.....			X	X
	Tidsbegrænset Ansættelse			X	X
	Fast ansættelse	X	X	X	

Arbejdets dobbeltkarakter af værdi og brugsværdi genfindes i selvbeskæftigelsen. Selvbeskæftigelsen kan bestå i selvforvaltning af, hvordan, hvor og hvornår arbejdet planlægges og udføres: Selvforvaltning *i* arbejdet. Selvbeskæftigelsen kan også omfatte, hvad og hvilket arbejde som skal udføres: Selvforvaltning *over* arbejdet. Begge disse sider er knyttet til kompetence og ansvar i forhold til arbejdets brugsværdi, og kan kaldes: *Arbejdsmæssig selvforvaltning*.

Selvforvaltningen af den værdimæssige – økonomiske – side af arbejdet udgør en selvstændig dimension i arbejdet, som ofte er knyttet til ejere og/eller ledere med økonomisk prokura. Dette kan kaldes: *Økonomisk selvforvaltning*.

I dette perspektiv, kan de forskellige jobtyper indplaceres i forhold til hinanden, som vist i figur 3.2.

Fig. 3.2: Jobtyper i forhold til arbejdsmæssig og økonomisk selvforvaltning

Arbejdsmæssig selvforvaltning

Autonomi			**Selvbeskæftiget**
Stor		**Højtillids-arbejde**	
Nogen	**Fleksibelt Arbejde**		
Lidt	**Traditionelt Arbejde**		
	Ingen	*Lidt*	*Autonomi*

Økonomisk selvforvaltning

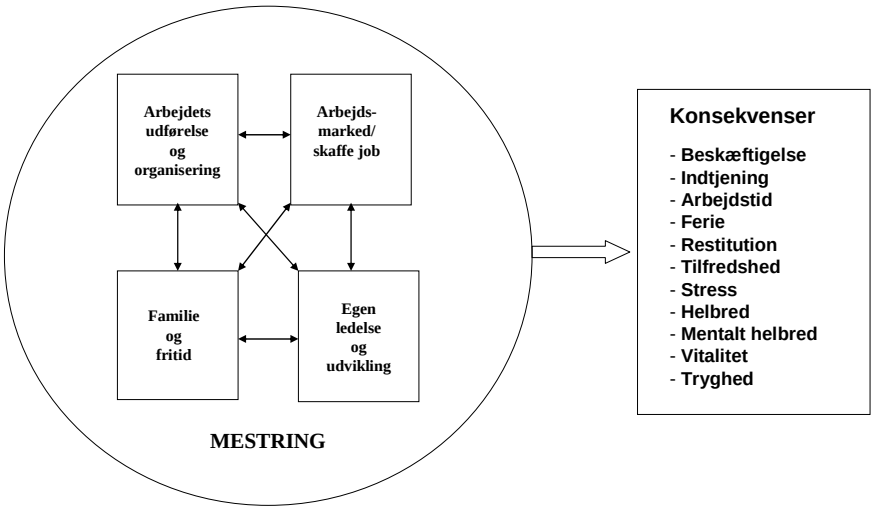
3.5 De atypiske jobs psykiske arbejdsmiljøfaktorer

De nye typer af arbejde får konsekvenser for individet håndtering og mestring af sit liv – såvel økonomisk, socialt som sundhedsmæssigt. Det er således nogle yderligere faktorer end dem, man ser i de mere traditionelle og fleksible job, som har betydning for et godt eller dårligt psykisk arbejdsmiljø for personer i disse job.

I et "typisk" job vil kravene til individet primært være knyttet til de krav, som udspringer af arbejdets udførelse (indhold og organisering) – de klassiske psykosociale faktorer, såsom fysiske og mentale jobkrav, sociale relation, leder- og kollegastøtte, indflydelse i arbejdet, information, tryghed m.v. I et atypisk job vil det være arbejdets udførelse, økonomisk styring, egen ledelse, arbejdsmarkedsforhold/jobskaffelse, relationen mellem familie/fritid og egen kompetenceudvikling, der er i spil, når individet skal forvalte og mestre sin egen arbejdssituation.

De nye krav og de nye mere komplicerede sammenhænge kan udtrykkes i modellen, fig. 3.3.

Fig. 3.3: Krav-mestringsmodel til undersøgelse af de atypiske jobs konsekvenser – herunder de psykosociale konsekvenser



3.6 Film- og tv-arbejdere som atypiske

Det, der er allermest slående, når man dykker ned i film og tv-branchen, er, at det er en branche, som i et meget stor omfang er projektorganiseret. Vel nok den mest projektorganiserede branche, forstået på den måde, at der er et forholdsvis lille antal personer ansat på traditionelle vilkår med fast og traditionel ansættelse. De store tv-stationer – DR og TV2 – køber oftere og oftere udsendelser produceret ude af huset hos produktionsselskaber. Produktionsselskaberne har få faste ansatte medarbejdere til at håndtere de løbende administrative opgaver og salgsaktiviteter. Når de har kontrakt på en produktion, køber de den nødvendige arbejdskraft på markedet. Dette mønster gælder fuldt og helt for film- og reklameproduktion.

I dette perspektiv er mange af de beskæftigede i branchen atypiske, hvad angår ansættelsesforhold. De må til stadighed sælge deres arbejdskraft på markedet. De ansættes på et projekt for en kortere eller længere periode. En gennemsnitlig filmproduktion tager i disse år ca. 8 uger, hvilket betragtes som en lang ansættelse. En reklamefilmsproduktion kan være ned til en dags varighed. Det "hold", som udfører en sådan produktion, består af mange forskellige arbejdsfunktioner lige fra traditionelt manuelt arbejde til fotografer, scenografer og produktionsledere. (For en nærmere beskrivelse af jobgrupper, se afsnit 2.2.2). De er selvbeskæftigede, freelancere uden tidsbegrænsning, freelancere på længerevarende tidsbegrænset kontrakt, freelancere (ansat fra dag til dag) for skiftende arbejdsgivere eller "faste" freelancere for en/nogle få arbejdsgivere.

Når det gælder arbejdets planlægning, udførelse, kvalitetskontrol og organisering, er mange af de film- og tv-ansattes arbejde at ligne med traditionelt eller fleksibelt arbejde. Arbejdsorganiseringen er fast, og alle kender deres opgaver i en fintmasket arbejdsdeling. Arbejdspladsen er skiftende på samme måde som en håndværker, der har forskellige kortere eller længere opgaver rundt om i byen. Så arbejdets rumlige udbredelse til andre sfærer af livet (såsom hjemmearbejdsplads) er ikke så udbredt. Enkelte arbejdsfunktioner kan have et stort indhold af mentalt arbejde, som kan udføres fra hjemmet, så det dermed kan have karakter af atypisk.

Arbejdstiden er atypisk i form af perioder med koncentreret arbejde og lange arbejdsdage og perioder uden arbejde.

Blandt dele af de fastansatte i branchen er der tale om et højtillidsjob med lange arbejdstider fordelt over hele døgnet og ugen. De kan således også karakteriseres som atypiske job.

4 Ansættelses- og levevilkår

Der er en større usikkerhed i tilværelsen som selvbeskæftiget. Uanset om det er frivilligt valgt eller ej. Ingen er sikret livslang ansættelse i dag, men alligevel er der væsentlige forskelle mellem de fastansattes livsgrundlag og den selvbeskæftigedes. Med en årrække i fast job bliver der fx sparet op til pensionen. Som selvbeskæftiget har man selv ansvaret for – og udgifterne til – at sikre sig under sygdom, få råd til ferie, spare op til pensionen. Dette er en meget væsentlig side af håndteringen af tilværelsen som selvbeskæftiget.

Hovedparten af FAFs medlemmer er freelancere. Nogle bliver ansat på det enkelte projekt eller den enkelte opgave og får udbetalt løn, mens andre har selvstændig virksomhed. Grundlæggende arbejder de to grupper på samme måde som freelancere, men vi har valgt at skelne mellem lønmodtagere og selvstændige i spørgeskemaundersøgelsen, fordi der er nogle forskellige vilkår, fx i forhold til at kunne modtage dagpenge i ledighedsperioder. I det følgende beskriver vi film- og tv-arbejdernes ansættelsesforhold og levevilkår på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen.

4.1 Ansættelsesforhold

Vi stillede to spørgsmål for at afklare ansættelsesforholdet: Først om man tjener sin hovedindkomst som lønmodtager eller selvstændig. 77 % svarer som lønmodtager, og 23 % svarer som selvstændig. Herefter blev de, der svarede lønmodtager, spurgt om deres ansættelsesforhold, og vi får følgende fordeling:

Tabel 4.1: Film- og tv-arbejdernes ansættelsesforhold. Fordeling i procent, n 473

Selvstændig	23
Fastansat uden tidsbegrænsning	16
Freelancer på længerevarende tidsbegrænset kontrakt	34
Freelancer (ansat “fra dag til dag”) for skiftende arbejdsgivere	14
“Fast” freelancer for en/nogle få arbejdsgivere	8
Elev	3
Andet	2
I alt	100

2 % har under “andet” svaret, at de både er ansat “dag til dag” og på kontrakt. I tabellen er disse 2 % medtaget under “freelancer ansat fra dag til dag for skiftende arbejdsgivere”.

Fordelingen ovenfor viser, at det mest almindelige blandt freelancerne er at være ansat på længerevarende kontrakt.

Når vi i resten af rapporten taler om ansættelsesform, refererer det til, om man er selvstændig, freelancer eller fastansat, hvor eleverne er medtaget sammen med de fastansatte[10]. Inddelt på denne måde, er 23 % selvstændige, 58 % er freelancere, og 19 % er fastansatte.

De længerevarende kontrakter er mest udbredte blandt filmarbejderne, mens der er flest fastansatte og "faste" freelancere blandt tv-arbejderne. Se tabel 4.2.

Tabel 4.2: Ansættelsesform i forhold til branche. Svarfordeling i procent

	Filmarbejder n 192	Tv-arbejder n 135	Begge dele n 119	Alle n 446
Selvstændig	20	29	19	23
Fastansat u. tidsbegrænsning	14	19	13	15
Freelancer på længerevarende tidsbegrænset kontrakt	47	18	33	34
Freelancer "fra dag til dag" for skiftende arbejdsgivere	14	12	18	14
"Fast" freelancer	2	17	8	8
Elev/anden lønansættelse	3	5	9	6
I alt	100	100	100	100

Flere mænd (30 %) end kvinder (7 %) er selvstændige, mens flere kvinder (52 %) end mænd (27 %) er freelancere ansat på en længere tidsbegrænset kontrakt. Ser vi på alder, er der flere selvstændige blandt dem over 40 år (28 % versus 19 % blandt dem under 40 år) samt flere fastansatte (22 % versus 11 %); omvendt findes de fleste elever naturligt nok blandt de yngre (8 % versus 2 % blandt dem over 40 år). Set i forhold til anciennitet er der flere med over 10 års anciennitet i branchen, som er selvstændige (30 % versus 16 % blandt dem med kortere anciennitet), mens der ikke er forskel i forhold til fastansættelse.

På tværs af arbejdsområderne ser vi forskelle i andelen, der har selvstændig virksomhed, hvilket tages op nedenfor. Derudover er der relativ flere fastansatte inden for produktionsledelse, afvikling m.v. og tekniske funktioner på tv samt animation m.v. De længerevarende kontrakter er mest udbredte inden for scenografi m.v./kostumer m.v. og mindst inden for afvikling m.v. og tekniske funktioner på tv. Dag til dag-ansættelserne forekommer mest inden for foto, lys, grip og lys og mindst inden for produktionsledelse, afvikling osv. og animation m.v. Fast freelancer er primært et fænomen inden for afvikling m.v. og tekniske funktioner på tv (procentfordelingerne for alt det te fremgår af bilag 4).

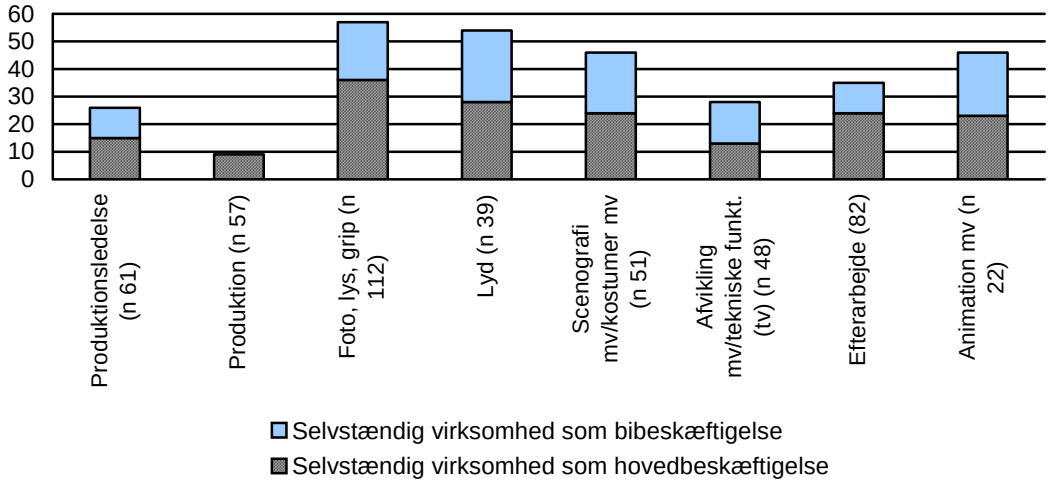
[10] Vi kan se ud af andre svar i undersøgelsen, at hovedparten af eleverne placerer sig selv som fastansatte.

Ud over hovedbeskæftigelsen har mange film- og tv-arbejdere bibeskæftigelse. Hver fjerde (24 %) har bijob ved siden af hovedjobbet eller den selvstændige virksomhed, og 16 % har selvstændig virksomhed som bierhverv til lønmodtagerjobbet. Alt i alt er næsten 4 ud af 10 (39 %) altså registreret med deres egen virksomhed enten som hoved- eller bierhverv.

Blandt dem, der har bibeskæftigelse, svarer 62 %, at den også ligger inden for film- og tv-branchen.

Den selvstændige virksomhed er mest udbredt inden for arbejdsområderne foto, lys, grip og lyd og dernæst scenografi, rekvisitter, kostumer m.v. – fagområder, hvor mange har deres eget tekniske udstyr, hvilket taler for at blive registreret med egen virksomhed. Se figur 4.1.

Figur 4.1: Andel med selvstændig virksomhed inden for arbejdsområderne



Det generelle billede er, at det er almindeligt i denne branche at have selvstændig virksomhed uanset arbejdsområde, bortset fra medarbejderne i "produktion".

4.2 Beskæftigelsesgrad og ledighed

I forhold til levegrundlaget i branchen har vi været interesserede i at finde ud af, hvor stor en del af tiden, film- og tv-arbejderne er i job. Dette kompliceres netop af, at vi har at gøre med freelancere, som går fra det ene job til det næste, måske med en periode uden job indimellem. Vi kan simpelthen ikke spørge til ledighedsperioder, da perioder uden job ikke nødvendigvis er ledighedsperioder – eller opfattes som sådan. I sammenhæng med beskæftigelsesgraden var vi interesserede i, om man har overvejende korte job eller længere job.

På undersøgelsestidspunktet var 74 % i beskæftigelse, mens 16 % havde haft job inden for de seneste 4 uger. For de resterende 10 % var det mere end 4 uger siden, de havde haft job (se spørgsmål 14 i bilag 2).

4.2.1 Beskæftigelsesgrad

Mere end hver femte film- og tv-arbejder (22 %) har haft under et halvt års beskæftigelse inden for branchen det seneste år. Se tabel 4.4, som viser omfanget af beskæftigelse det seneste år inden for branchen.

Tabel 4.4: Beskæftigelse i branchen det seneste år. Fordeling i procent, n 466

0 op til 3 måneder	8
3 op til 6 måneder	14
6 op til 9 måneder	26
9 op til 12 måneder	52
I alt	100

Der er ikke markant forskel mellem film- og tv-arbejderne i beskæftigelsesgraden. Ser vi på arbejdsområderne (jf. afsnit 3.2), er beskæftigelsesgraden højest inden for afvikling m.v./tekniske funktioner på tv (78 % har haft 9-12 mdr. arbejde) samt produktionsledelse og efterarbejde (65 %). Der er lidt flere end gennemsnitligt med lav beskæftigelsesgrad (under 6 måneder) inden for "produktionen" (30 %) og foto/lys/grip (28 %).

Flere selvstændige (54 %) end freelancere (39 %) har høj beskæftigelse (9-12 mdr.).

Der er ikke forskel i beskæftigelsesgraden blandt branchens mænd og kvinder, yngre og ældre eller i forhold til anciennitet.

Vi har også spurgt til arbejde uden for branchen. Når vi ser på arbejde i og uden for branchen tilsammen, ændrer billedet sig lidt – så er det 17 %, der har haft under et halvt års beskæftigelse. Da det er beskæftigelsesmulighederne inden for branchen, der er vores fokus, vil vi ikke gå nærmere ind i dette.

4.2.2 Længden af ansættelserne

Næsten hver fjerde film- og tv-arbejder lever udelukkende af korte job – dvs. job af en varighed fra timer/en dag op til et par uger. Dette gælder mere end hver tredje af tv-arbejderne, men "kun" 10 % af filmarbejderne.

Vi har forsøgt at få et billede af omfanget af længere ansættelser versus "dag til dag"-ansættelser ved at spørge til antallet af job af forskellig længde (se spørgsmål 13 i bilag 2). Vi har defineret et job af "længere varighed" til 8 uger eller mere, af "mellemlang varighed" fra et par uger op til 8 uger, "korte job" er et par dage til et par uger, mens "meget korte job" er fra nogle timer til et par dage. I skemaet har man svaret et antal job ud for hver ka-

tegori. Vi har gjort svarene op i kategorierne, som fremgår af tabel 4.5, hvor "korte job" dækker over både korte og meget korte job.

Spørgsmålet rummede endelig svarkategorien, "jeg er fastansat", da det ikke ville være relevant for fastansatte at svare på længden af jobbene[11]. 90 personer svarende til 19 % angav, at de er fastansat. Når disse udelukkes af fordelingen, får vi følgende:

Tabel 4.5: Længden af film- og tv-arbejdernes ansættelsesforhold.
Fordeling i procent, n 386

Kun lange job	15
Lange og mellemlange job	5
Blandet	41
Mellemlange og korte job	16
Kun korte job	23
I alt	100

Som nævnt, ser vi her, at knap hver fjerde kun har haft korte job. Desuden ser vi, at det mest almindelige er en blanding af lange, mellemlange og korte job – hvor mange af hver går vi ikke ind i, da det teknisk bliver uoverskueligt at gøre op og beskrive. Tabel 4.6 viser længden af jobbene for film-/tv-arbejdere:

Tabel 4.6: Længden af job/ansættelser det seneste år. Svarfordeling i procent blandt alle og fordelt på film-/tv-arbejder

	Filmarbejder n 163	Tv-arbejder n 103	Begge dele n 98
Kun lange job	15	18	12
Lange og mellemlange job	5	6	5
Blandet	53	31	35
Mellemlange og korte job	17	7	23
Kun korte job	10	38	25
I alt	100	100	100

Vi ser her, at de blandede job er mest udpræget blandt filmarbejderne. Der er klart flest tv-arbejdere (38 %) – og til dels dem, der siger "begge dele" – som kun har haft korte job.

Brancheforskellene følger billedet i tabel 4.6 ovenfor: Inden for studie-/OB-produktion har 43 % kun haft korte job; det gælder 28 % inden for tv-reportage/kort- og dokumentarfilm, mens det kun gælder 10 % inden for filmproduktion. Hver tredje inden for multimedie m.v. har kun haft lange job.

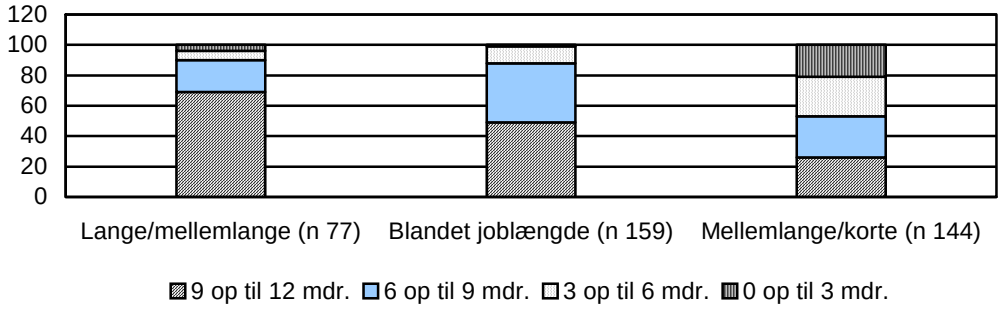
[11] Nogle af dem, der vedrørende deres *nuværende* ansættelsesforhold har svaret, at de er fastansat, *har* udfyldt spørgsmålet om længden af job det seneste år – hvilket indikerer, at de er blevet fastansat i løbet af det seneste år. Der er således ikke helt overensstemmelse (85 %) mellem "fastansatte" opgjort ud fra nuværende ansættelsesforhold og opgjort ud fra dette spørgsmål.

Ser vi på arbejdsområderne, er der flest inden for produktionsledelse (37 %), som kun har haft lange job, og færrest inden for foto/lys/grip (6 %). Hver anden (52 %) inden for afvikling m.v./tekniske funktioner har kun haft korte job. Det samme gælder hver tredje (35 %) inden for foto/lys/grip.

Flere over 40 år har kun korte job (29 % versus 19 % blandt de yngre). Kvinder har oftere kun lange job (22 % versus 11 %). Der er ingen forskel mellem selvstændige og freelancere.

Vi ser nu på beskæftigelsesgraden i forhold til joblængden. Det viser sig, at dem med mellemlange og korte job ikke opnår nær samme beskæftigelsesgrad som dem, der har lange og mellemlange job. Se figur 4.2.

Figur 4.2: Beskæftigelsesgrad fordelt på længden af job/ansættelser det seneste år blandt ikke-fastansatte



4.2.3 Ledighed

Næsten hver anden film- og tv-arbejder (48 %) har modtaget dagpenge eller supplerende dagpenge inden for det seneste år, og 8 % har været i aktivering.

Langt hovedparten (93 %) af dem, der har modtaget dagpenge de seneste år, findes blandt freelancerne. Blandt freelancerne drejer det sig om 77 %, der har modtaget dagpenge, og 10 %, der har været i aktivering.

Stadig inden for freelancegruppen finder vi som forventet, at jo lavere beskæftigelsesgrad, jo flere har modtaget dagpenge. Vi finder desuden forskel i forhold til alder: Blandt dem over 40 år har 89 % modtaget dagpenge, mens det gælder 71 % blandt dem til og med 40 år. Endvidere finder vi forskel i forhold til arbejdsområde, hvor det er de to grupper lyd og scenografi/kostumer m.v., som skiller sig ud ved, at næsten alle (96 % og 97 %) har modtaget dagpenge.

4.3 Indkomst

Vi har undersøgt indkomstforholdene ved at spørge om egen bruttoindkomst 2002 (før skat og fradrag) samt husstandens samlede indkomst 2002

(før skat og fradrag). Da elever naturligt har en lav indkomst, har vi udelukket dem af indkomstanalyserne.

Tabel 4.7 viser, at der er en stor gruppe med en relativ lav indkomst på knap en femtedel af film- og tv-arbejderne, som tjener under 200.000 kr. om året. I den anden ende af skalaen har vi en fjerdedel, som tjener godt – 400.000 kr. om året eller mere (5 % tjener under 100.000 kr. – 9 % tjener 500.000 kr. eller mere).

Tabel 4.7: Egen bruttoindkomst 2002 for film- og tv-arbejderne. Fordeling i procent, n 441

Op til 199.999	18
200.000-299.999	29
300.000-399.999	28
400.000 eller mere	25
I alt	100

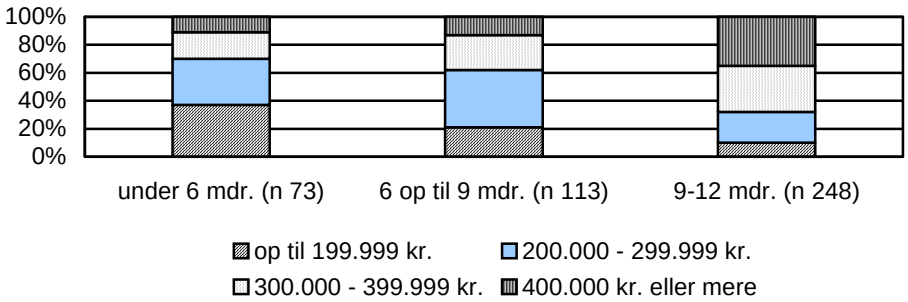
Tabel 4.8 viser husstandsindkomsten for dem, der er gift eller samlevende.

Tabel 4.8: Husstandens bruttoindkomst 2002 for gifte/samlevende film- og tv-arbejdere. Svarfordeling i procent, n 272

Op til 299.999	8
300.000-499.999	29
500.000-699.999	35
700.000 eller mere	28
I alt	100

Vi har set på egenindkomsten i forhold til beskæftigelsesgraden, og her viser der sig en klar sammenhæng. Figur 4.3 viser indkomsten i forhold til beskæftigelsesgraden, hvor vi har inddelt beskæftigelsesgraden i under 6 måneder, 6-9 måneder og 9-12 måneder:

Figur 4.3: Egen bruttoindkomst 2002 fordelt på beskæftigelsesgrad
(samlet arbejdsmængde i og udenfor branchen)



Ved lav beskæftigelsesgrad ser vi, at mere end hver tredje tjener under 200.000 kr., og kun knap hver tredje har en bruttoårsindkomst på 300.000 kr. eller mere. I "mellemgruppen" med 6 til 9 måneders arbejde er der også mange med en relativ lav indkomst – mens omvendt 68 % med høj beskæftigelsesgrad tjener 300.000 kr. eller mere.

Vi ser altså store indkomstforskelle i branchen, og skævheden på årsbasis ser ud til at hænge sammen med, om man kan sikre sig tilstrækkelig beskæftigelse til at opnå en rimelig årsindkomst.

Når der tages højde for forskellene i beskæftigelsesgrad, er der samtidig forskel i bruttoindkomsten 2002 i forhold til:[12]

- Anciennitet (dem med den længste anciennitet tjente mest).
- Ansættelsesform: Der er flest selvstændige, som tjente 400.000 kr. eller mere (38 %), mens der er flest freelancere, som tjente under 200.000 kr. (22 %).
- Branche: Der er flest inden for filmproduktion m.v., som tjente mere end 300.000 kr. (62 % over for 44 % i resten af branchen).

4.4 Socialt sikkerhedsnet

Vi har stillet en række spørgsmål i undersøgelsen til at belyse, om freelancerne og de selvstændige har et socialt sikkerhedsnet. Er de arbejdsløshedsforsikrede, og sparer de op til pensionen? Vi ser på de to grupper hver for sig.

4.4.1 Freelancerne

Det store flertal af freelancerne (95 %) er medlem af en arbejdsløshedskasse – hvilket andelen, der har modtaget dagpenge det seneste år, har indikeret.

Til gengæld er der ikke mange – kun 10 % – som har en sygeforsikring. Dette kan hænge sammen med, at freelancerne indgår i så faste ansættelsesforhold, at der opnås ansættelsesbetingelser med løn under sygdom. Det ser dog ikke ud til at være årsagen – vi kan ikke se sikre forskelle i tegningen af forsikring i forhold til fx joblængde og ansættelsesform (længere kontrakt eller "dag til dag").

31 % af freelancerne har ingen pensionsordning. Det er primært de yngste under 30 år, som ikke har pensionsordning (48 %), men der er også en del blandt dem over 40 år, der ikke har en ordning (22 %).

[12] Indkomstfordelingen blev kontrolleret i forhold til følgende variable: Branche, film-/tv-arbejder, arbejdsområde, ansættelsesform, beskæftigelsesgrad (i og uden for branche), joblængde, arbejdstid, uddannelse, anciennitet.

53 % af freelancerne har en pensionsordning i tilknytning til deres løn, mens 44 % angiver, at de har en privat pensionsopsparing.

4.4.2 Selvstændige

Der er også en del af dem, der har selvstændig virksomhed som hovederhverv, som er arbejdsløshedsforsikrede – 58 % angiver, at de er medlem af en arbejdsløshedskasse.

Der er flere af de selvstændige, som er sygeforsikrede, nemlig 37 % – men det er stadig ikke overvældende mange i betragtning af, at de har status som selvstændigt erhvervsdrivende.

De selvstændige kan yderligere være forsikret på en række andre områder i tilknytning til virksomheden: 50 % angiver, at de har en erhvervsansvarsforsikring, 35 % at de har en erhvervsforsikring/erhvervsløsøreforsikring og 25 %, at de har teknisk udstyrsforsikring. Endelig angiver 10 %, at de har arbejdsskadeforsikring, hvilket kun skulle besvares, hvis man har ansatte i virksomheden.

Blandt de selvstændige er der ikke overraskende flest, som har forsikret teknisk udstyr, blandt dem, der arbejder med lys, grip og foto (33 % har teknisk udstyrsforsikring), lyd (27 %) samt afvikling m.v. og tekniske funktioner på tv (33 %). Blandt selvstændige inden for produktion og efterarbejde har hver femte en teknisk udstyrsforsikring, mens det gælder hver sjette inden for scenografi og kostumer.

Blandt de selvstændige er der 40 %, som ikke har nogen pensionsordning – og det gælder hver tredje over 40 år.

Her er der 8 %, som angiver, at de har pensionsordning i tilknytning til lønnen, mens 55 % har en privat pensionsordning.

4.5 Fremtiden på arbejdsmarkedet

Som en del af behandlingen af arbejds- og levevilkår blandt film- og tv-arbejderne, vil vi nu se på en række spørgsmål om vurdering af fremtiden på arbejdsmarkedet.

4.5.1 Jobudsigter

Film- og tv-arbejdernes egen vurdering af deres jobudsigter fremgår af tabel 4.9.

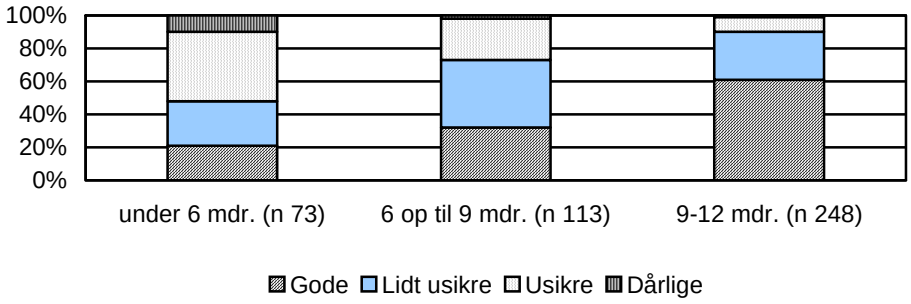
Tabel 4.9: Jobudsigter i branchen. Svarfordeling i procent, n 473

Hvordan er dine jobudsigter i branchen i den nærmeste fremtid?	
Gode; jeg er i job et godt stykke tid fremover og/eller har en eller flere sikre aftaler om job	37
Lidt usikre; jeg har i øjeblikket ingen sikre aftaler, Men har udsigt til at få job	27
Usikre; jeg har ikke umiddelbart noget job i udsigt, Men regner med, at det kommer	19
Dårlige; jeg har ikke udsigt til job	3
Jeg er fastansat	14
I alt	100

Vi ser, at de fleste har job på hånden eller er optimistiske – en lille gruppe på 3 % betegner deres jobudsigter som dårlige.

Når dem, der har svaret "jeg er fastansat", trækkes ud af analysen, finder vi her en klar sammenhæng mellem vurderingen af jobudsigterne og omfanget af beskæftigelse i branchen inden for det seneste år. Har man haft nok at lave det seneste år, ser den nærmeste fremtid i høj grad lysere ud i forhold til at få job, end hvis man ikke har haft så meget arbejde i branchen. Se figur 4.4.

Figur 4.4: Jobudsigter fordelt på beskæftigelsesgrad i branchen



Inden for multimedie/webdesign/animation m.v. vurderer næsten hver femte (18 %) deres jobudsigter som dårlige (over for 2 % blandt de øvrige). Inden for filmproduktion vurderer 49 % deres jobudsigter som gode over for 39 % inden for studie-/OB-produktion og tv-reportage/kort- og dokumentar og 18 % inden for multimedie m.v. 47 % af dem, der lever i fast parforhold, vurderer deres jobudsigter som "gode" over for kun 35 % blandt singlerne. Vi ser ingen sikre forskelle, når vi ser på ansættelsesform, film-/tv-arbejder, uddannelsesbaggrund, køn eller alder.

4.5.2 Vurdering af fremtidig status økonomisk og på arbejdsmarkedet

Vi har undersøgt film- og tv-arbejdernes opfattelse af deres fremtidige økonomiske status og arbejdsmarkedsstatus i film- og tv-branchen ved at spør-

ge, om man bekymrer sig for, at en række ting kan indtræffe i den nærmeste fremtid eller på længere sigt (spørgsmål 128, bilag 2). Se tabel 4.9.

Tabel 4.9: Bekymringer for fremtiden. Svarfordeling i procent

Bekymrer du dig for, at der kan ske noget af følgende? – i den nærmeste fremtid:	Ja	Ja, lidt	Nej	I alt
At du bliver arbejdsløs	31	39	30	100
At du får svært ved at finde arbejde i branchen på grund af arbejdsmangel	36	40	24	100
At du får svært ved at finde arbejde i branchen med de kvalifikationer, du har	16	27	57	100
At du får svært ved at finde job i branchen på grund af din alder	14	25	61	100
At du får svært ved at opretholde en tilstrækkelig indkomst	34	43	23	100
At arbejdsbetingelserne i branchen bliver forringet	45	38	17	100
- og på længere sigt:				
At du får det økonomisk svært i din alderdom	39	38	23	100

De fleste af spørgsmålene drejer sig om de basale levevilkår – at have arbejde og tjene nok til at opretholde tilværelsen – og vi ser, at mange film- og tv-arbejdere har bekymringer på disse områder. Derimod er der ikke så mange, som er bekymrede for, om deres kvalifikationer slår til, eller at deres alder skulle være en hindring for at få job.

4.5.3 Overvejelser om at forlade branchen

Endvidere spurgte vi, om man har *alvorlige* overvejelser om *helt* at forlade film- og tv-branchen med svarmulighederne "ja, ofte", "ja, af og til" og "nej". Når vi i spørgsmålets formulering har understreget, at der skal være tale om alvorlige overvejelser, hænger det sammen med, at de fleste på et eller andet tidspunkt tænker på at skifte job – og dem, vi har brug for at få fat i, er dem, der overvejer det seriøst, for at kunne se på, hvad der ligger bag. Når vi har understreget at forlade branchen *helt*, hænger det sammen med, at film- og tv-branchen netop er et felt, hvor man godt kan blive delvist, men samtidig lave noget andet – som måske oven i købet stadig "ligner". Vi vil gerne have fat i, hvad der får nogen til at ville over i noget helt andet.

14 % har svaret, at de ofte har alvorlige overvejelser om at forlade branchen helt – dette må betragtes som den "kritiske" gruppe, der virkelig mener det. 46 % har svaret, at de af og til har sådanne overvejelser, mens 40 % svarede nej.

Når vi ser på dem, der har svaret "ja, ofte" over for de øvrige, har følgende faktorer[13] indflydelse: Risikoen for, at man alvorligt overvejer at forlade branchen er større, jo dårligere jobudsigterne vurderes, jo mere utilfreds man er med selve arbejdet samt størst i aldersgruppen 40-49 år og mindst blandt de yngste under 30 år.

4.5.4 Årsager til at forlade branchen

Men hvad siger film- og tv-arbejderne selv om baggrunden for eventuelt at forlade branchen? De, der svarede "ja" til spørgsmålet, blev bedt om at tage stilling til en række udsagn om bevæggrundene for at ville forlade branchen (spørgsmål 130 i bilag 2). Man kunne angive flere bevæggrunde. Tabel 4.10 viser de bevæggrunde, som flest har peget på – blandt dem, der "ofte" alvorligt overvejer at forlade branchen og blandt dem, der overvejer det "af og til" – samt gennemsnittet af de to grupper.

Tabel 4.10: Bevæggrunde for at forlade film- og tv-branchen blandt dem, der overvejer dette "ofte" eller "af og til", n 279

Hvad er dine bevæggrunde for *alvorligt at overveje* at forlade film- og tv-branchen?	Overvejer at forlade branchen		
	Ofte	Af og til	Ofte/af og til
Arbejdsforholdene i branchen	68	48	52
At jeg oplever, at kvaliteten i branchen bliver forringet	60	43	47
Der bliver for få job til, at jeg kan opretholde en rimelig eksistens	51	44	45
Man kan ikke holde til at arbejde I branchen et helt arbejdsliv	48	38	40
Min indsats, viden og erfaring bliver anerkendt for lidt i forhold til de arbejdsvilkår, jeg arbejder under	46	27	31
At det er svært at tilpasse arbejdsliv og privatliv/familieliv til hinanden	42	36	38
At jeg har fået børn/gerne vil have børn	26	24	24
Det sociale arbejdsklima I branchen	26	10	14
Mit helbred	17	24	22

I tabellen skal bemærkes to ting: For det første de bevæggrunde, som hyppigst angives i det hele taget (yderste højre kolonne). For det andet de bevæggrunde, som angives mest af dem, som *ofte* overvejer at forlade branchen. Som før nævnt opfatter vi denne gruppe som den kritiske i forhold til at forsvinde fra branchen.

De to hyppigst nævnte begrundelser handler om betingelserne i branchen: Arbejdsforholdene og kvaliteten. Hvad angår disse to begrundelser, er det desuden tydeligt, at de trænger sig mere på blandt dem, som *ofte* overvejer at forlade branchen, i forhold til dem, som kun *af og til* overvejer det. Dette stemmer meget godt overens med det, vi fandt ovenfor – at overvejelser om at forlade branchen hænger sammen med utilfredshed med arbejdet.

[13] I denne analyse er der kontrolleret for branche, arbejdsområde, ansættelsesform, anciennitet, beskæftigelsesgrad, indkomst, uddannelse, køn, alder, parforhold/single, hjemmeboende børn, jobudsigter og tilfredshed med selve arbejdet.

Næsten ligeså mange nævner manglen på job som begrundelse – her er der tale om nogenlunde lige mange uanset, om man "ofte" eller "af og til" overvejer at forlade branchen. Også dette er i overensstemmelse med, at vi før fandt, at vurdering af jobudsigterne som dårlige øger risikoen for at forlade branchen.

To yderligere bevæggrunde er klart mere udbredt blandt dem, der *ofte* overvejer at forlade branchen: Knap halvdelen blandt disse oplever, at de ikke værdsættes for deres indsats, viden og erfaring. Denne bevæggrund formulerede vi direkte på baggrund af vores indledende interview med "frafaldne" fra branchen. Her hørte vi flere sige, at ét af de forhold, som havde fået bægret til at flyde over, var at blive tilbudt for ringe løn i forhold til erfaring og tidligere indsats og/eller at få nok af at blive ledet af nogen med for lidt erfaring, faglig indsigt eller kompetence i forhold til én selv. Vi ser her, at dette åbenbart er oplevelsen for mange af dem, som alvorligt overvejer at forlade branchen.

Endelig er der også flere af dem, som *ofte* overvejer at forlade branchen, som angiver det sociale arbejdsklima i branchen – godt hver fjerde.

Vi kan supplerende nævne, at begrundelserne vedrørende forringelse af kvaliteten i branchen og manglende anerkendelse angives hyppigere af film- og tv-arbejdere med høj end med lav anciennitet. Mens begrundelserne om tilpasning mellem arbejdsliv og privatliv/familieliv og at have børn/-ønske børn angives hyppigere af film- og tv-arbejdere under end over 40 år. At have børn/ønske børn angives af flere kvinder end mænd som bevæggrund, mens flere mænd end kvinder angiver arbejdsforholdene og kvalitetsforringelser i branchen.

4.6 Opsamling

79 % af film- og tv-arbejderne er selvbeskæftigede (selvstændige eller freelancere). De fleste freelancere var på undersøgelsestidspunktet ansat på længerevarende kontrakt.

Mange film- og tv-arbejdere har deres egen selvstændige virksomhed. Ser vi på selvstændig virksomhed som hovederhverv eller bierhverv under ét, drejer det sig om 39 %. Den selvstændige virksomhed er mest udbredt inden for de arbejdsområder, hvor der er tilknyttet et "produktionsapparat", især inden for foto, lys, grip og lyd.

Analyserne af film- og tv-arbejdernes levevilkår viser:

- at freelancevilkårene i branchen gør, at der er en gruppe med for lidt beskæftigelse: Knap hver femte har haft under et halvt års beskæftigelse det seneste år

- at disse ikke opnår samme indkomstniveau som øvrige og har dårligere jobudsigter
- at knap hver fjerde har 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 længerevarende job
- at knap hver femte har relativ lav indkomst (under 200.000 kr. i bruttoindkomst 2002). De lave indkomster findes primært blandt dem med lav beskæftigelsesgrad og blandt freelancerne
- at både selvstændige og freelancere er sikret for dårligt i forhold til pension
- at knap hver anden film- og tv-arbejder har modtaget dagpenge eller supplerende dagpenge inden for det seneste år; blandt freelancerne gælder det 77 %, og hver tiende freelancer har været i aktivering inden for det seneste år
- at mange bekymrer sig for deres fremtidige beskæftigelse og indkomst
- at hver syvende film- og tv-arbejder gør sig alvorlige overvejelser om helt at forlade branchen. Blandt disse angives arbejdsforholdene og forringelse af kvaliteten i branchen hyppigst som årsag til at overvejelserne.

5 Arbejdsmarkedsvilkår for selvstændige og freelancere

Et fundamentalt vilkår ved at være selvbeskæftiget er, at man vedblivende skal skaffe sig selv job. I dette kapitel vil vi karakterisere film- og tv-arbejderne i forhold til, om de faktisk opfatter sig selv som selvbeskæftigede og agerer som sådan. Desuden hvordan de oplever og håndterer kravene til at være selvbeskæftiget på det del-arbejdsmarked, de søger job på, nemlig film- og tv-branchens arbejdsmarked.

Vi har stillet en række spørgsmål i undersøgelsen, som har til hensigt at indkredse:

- hvilke krav, de selvbeskæftigede ud fra deres erfaring mener, skal imødekommes for at klare sig som selvbeskæftiget i branchen
- hvordan de selvbeskæftigede agerer i forhold til at sikre sig job (håndterer arbejdsmarkedskravene).

I det følgende viser vi de centrale resultater af denne del af undersøgelsen. Alle spørgsmålene om arbejdsmarkedskrav og håndtering af dem kan ses i bilag 2 spørgsmål 75-104.

Der tages udgangspunkt i de selvbeskæftigede (selvstændige og freelancere). Dvs. at de fastansatte er udelukket af analyserne i dette kapitel.

5.1 Arbejdsmarkedskravene

5.1.1 Antagelser om arbejdsmarkedskravene

Vi har haft nogle antagelser på forhånd om, hvad det kræver som selvbeskæftiget at klare sig på arbejdsmarkedet. De helt fundamentale antagelser om arbejdsmarkedskravene er, at den selvbeskæftigede skal:

- kunne sælge eller markedsføre sig selv (sin arbejdskraft) på markedet, dvs. kunne "positionere" sig: Gøre opmærksom på sig selv, være synlig over for arbejdsgiveren
- sørge for at være en salgbar (værdifuld) arbejdskraft, dvs. sørge for, at ens kvalifikationer hele tiden er på højde med kvalifikationsniveauet i branchen.

Kravet om at kunne sælge sig selv hænger sammen med, at den selvbeskæftigede ikke er fastansat, men skal skaffe nye opgaver løbende. Og disse kommer ikke nødvendigvis af sig selv. Den selvbeskæftigede skal vælges frem for andre i "købssituationen". Dette indebærer, at de selvbeskæftigede er i en konkurrencesituation, som almindelige lønmodtagere kun er i, når de skifter job. Dette vilkår fører til en yderligere antagelse om, at den selvbe-

skæftigede bliver nødt til at forholde sig *strategisk* eller "kalkuleret" i situationer, hvor andre ikke vil være nødt til det. At "tænke job" i (enhver) faglig og/eller social sammenhæng kan være en del af denne strategiske tilgang.

Kravet om at sørge for egen kvalificering handler om, at opkvalificering eller efteruddannelse ikke er en del af "pakken", når en arbejdsgiver køber den selvbeskæftigedes ydelse. Ydelsen antages at leve op til det gældende niveau. At danne og indgå i netværk antages at være vigtigt både som jobsøgnings- og kvalifikationsstrategi.

5.1.2 Eksistensen af arbejdsmarkedskrav

På det overordnede plan bekræfter resultaterne, at arbejdsmarkedskravene er af stor betydning for de selvbeskæftigede i branchen. Blandt de selvbeskæftigede er der således især tilslutning til et par udsagn om markedsføring eller promovering af sig selv samt et par udsagn om nødvendigheden af selv at sikre sine kvalifikationer.

Ser vi først på markedsføringen, mener de fleste, at man skal være kendt i branchen og sørge for at skabe kontakter i alle sammenhænge for at sikre sig job. I noget mindre grad er der tilslutning til et mere generelt udsagn om, at man skal kunne lide at sælge sig selv for at klare sig som freelancer i branchen. Se tabel 5.1.

Tabel 5.1: Krav om markedsføring/sælge sig selv. Svarfordeling i procent

	Passer ikke eller kun i ringe grad	Passer i mindre grad	Passer i nogen grad	Passer i høj grad	I alt
Man skal være kendt i de sammenhænge, hvor jobbene/opgaverne udbydes for at blive ved at få job	0	2	21	77	100
Det er vigtigt at skabe kontakter, lige meget hvilken sammenhæng man er i, for at sikre jobmulighederne	0	9	34	57	100
Hvis man ikke kan lide at sælge sig selv, kan man ikke klare sig som freelancer i branchen	6	21	42	31	100

Analyserne på tværs af branche m.v. viser, at kravet om at være kendt er mere nærværende blandt dem, der har korte/mellemlange job sammenlignet med dem, der har lange/mellemlange job (83 % henholdsvis 62 % svarer i høj grad). Desuden finder vi forskel mellem arbejdsområderne, hvor flest inden for produktionen (82 %), lys/grip/foto (84 %) og efterarbejde (79 %) angiver, at man skal være kendt, mens det samme gælder en lidt lavere andel inden for afvikling m.v. (63 %).[14]

[14] Baggrundsfaktorerne er: Ansættelsesform, del-branche (filmproduktion, studie/-OB-produktion osv.), film-/tv-arbejder, arbejdsområde, anciennitet, beskæftigelsesgrad, joblængde, køn, alder og uddannelsesbaggrund.

Videre mener de fleste selvbeskæftigede, at det er vigtigt selv at kvalificere sig for at sikre sin "markedsværdi", se tabel 5.2.

Tabel 5.2: Krav om kvalificering. Svarfordeling i procent

	Passer ikke eller kun i ringe grad	Passer i mindre grad	Passer i nogen grad	Passer i høj grad	I alt
Man skal selv sørge for at uddanne og kvalificere sig for at sikre sin værdi over for arbejdsgiverne	2	6	25	67	100
Det er vigtigt at følge med i den nyeste udvikling inden for faget, hvis man vil blive ved med at få job/opgaver	1	9	43	47	100

I forhold til disse udsagn finder vi ingen forskelle på tværs af branche, arbejdsområder m.v.

På baggrund af analyserne er konklusionen, at kravene om at markedsføre og kvalificere sig selv synes at være et fælles vilkår for de selvbeskæftigede i film- og tv-branchen.

5.2 Håndtering af arbejdsmarkedskravene

Vi vil nu se på en række spørgsmål, som belyser, hvordan de selvbeskæftigede imødekommer arbejdsmarkedskravene. Det handler om at skabe kontakter, søge job, kvalificere sig samt danne og indgå i netværk – og mere generelt, om de selvbeskæftigede forholder sig strategisk til deres jobsituation.

5.2.1 Strategisk handlen

Vi havde formuleret to generelle udsagn til at indkredse, om de selvbeskæftigede ser sig selv som selvansvarlige i forhold til at sikre job- og indtægtsgrundlag. Der er stor tilslutning til et udsagn om, at man er bevidst om sit ansvar for sin fremtidige karriere – og handler derefter. Derimod er der mindre tilslutning til et udsagn om, at man har en strategi for at sikre job i fremtiden.

Tabel 5.3: Job- og karrierestrategi. Svarfordeling i procent

	Passer ikke eller kun i ringe grad	Passer i mindre grad	Passer i nogen grad	Passer i høj grad	I alt
Jeg er meget bevidst om, at jeg selv har et stort ansvar for at sikre min fremtidige karriere – og handler derefter	1	8	36	55	100
Jeg har en strategi for at sikre nye job i fremtiden	25	41	28	6	100

Der er ikke så mange, der mener, at de har en strategi for at sikre job. Vi tror, at det kan hænge sammen med, at ordet strategi opfattes som en fast

plan for fremtiden. En generel vurdering af svarene på vores spørgsmål om arbejdsmarkedskrav og håndtering af dem tyder på, at jobstrategi for film- og tv-arbejderne i høj grad ligger i det, vi har kaldt promovering eller markedsføring af sig selv. Svarfordelingerne på de følgende udsagn viser, at mange selvbeskæftigede *agerer strategisk* i sammenhænge, hvor der er eller kan være "job på spil", uagtet at de ikke svarer bekræftende på udsagnet om, at de har en strategi:

Tabel 5.4: Strategisk adfærd. Svarfordeling i procent

	Passer ikke eller kun i ringe grad	Passer i mindre grad	Passer i nogen grad	Passer i høj grad	I alt
Når jeg er i professionelle sociale sammenhænge, er jeg bevidst om at skabe kontakter i forhold til at få nye job	9	30	41	20	100
Jeg kan godt holde mine meninger om konkrete forhold tilbage, hvis der er en potentiel arbejdsgiver til stede	14	33	38	15	100
Jeg tænker ofte over, hvordan jeg henvender mig til nye mennesker, da de kunne være potentielle samarbejdspartnere/arbejdsgivere	26	32	34	8	100
Jeg kommer ikke med kritik af arbejdsforholdene og arbejdsmiljøet, fordi det kan gå ud over mine fremtidige jobmuligheder	35	41	18	6	100

En anden årsag til, at de selvbeskæftigede ikke i ret stort omfang mener, at de har en jobstrategi, er sandsynligvis den måde, hvorpå man får job i branchen – nemlig ved at blive kontaktet, hvilket vi ser på nedenfor.

Jobsøgning

De selvbeskæftigede film- og tv-arbejdere får i stort omfang deres job ved at blive spurgt eller anbefalet af andre i branchen (producent/instruktør, kollega eller andre). Kun knap hver tredje svarer, at de får job ved at henvende sig til producenten eller instruktøren. Se tabel 5.5.

Tabel 5.5: Jobsøgning. Andele i procent blandt selvbeskæftigede (OBS: Flere svar mulige), n 382

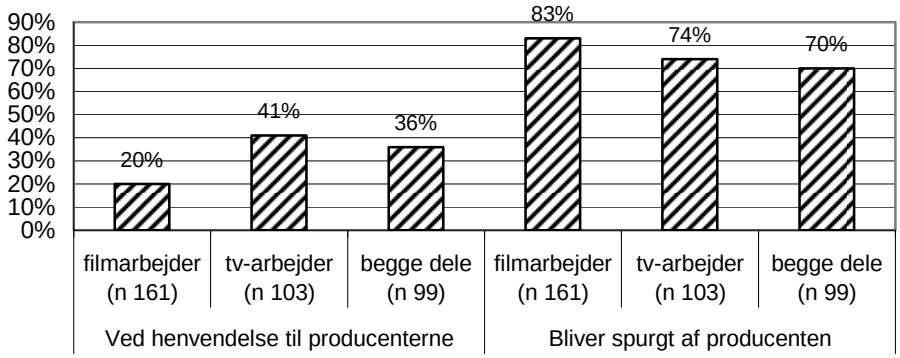
Hvordan får du *oftest* dine nye job?	
Ved henvendelse til producenterne/instruktøren	31
Som svar på en jobannonce	0
Bliver spurgt af producenten	77
Bliver kontaktet af kollega/samarbejdspartner	76
Bliver anbefalet af andre i branchen	84

Svarene ovenfor siger ikke direkte noget om, i hvor stort omfang film- og tv-arbejderne selv tager kontakt, da vi har spurgt, hvordan man *får* job – ikke hvordan man *søger* job. Hvad svarene i høj grad peger på er, hvor vigtigt det er at være en del af netværket i branchen, idet man får job ved at bli-

ve spurgt – og dette angiver de selvbeskæftigede jo også selv med deres svar på, hvor vigtigt det er at være kendt i branchen.

Der viser sig forskelle både i forhold til del-branche, og om man er film- eller tv-arbejder eller "begge dele". Der er således færrest filmarbejdere, som har svaret, at de får job "ved henvendelse til producenten/instruktøren", sammenlignet med tv-arbejdere og "begge dele". Omvendt er der noget flere filmarbejdere, som har svaret, at de "bliver spurgt af producenten". Se figur 5.1.

Figur 5.1: "Hvordan får du oftest dine nye job" fordelt på film-/tv-arbejder



Tilsvarende forskelle finder vi i forhold til del-branche. Her er forskellen større, hvad angår at blive spurgt: Der er flest inden for filmproduktion (inkl. tv-drama/-fiktion og reklame) (81 %) samt tv-reportage/kort- og dokumentarfilm (83 %), som bliver spurgt af producenten og færrest inden for studie-/OB-produktion (64 %) og multimedie m.v. (40 %).

Der er ingen brancheforskelle i forhold til at blive anbefalet af kolleger/andre i branchen.

Gratisopgaver som jobstrategi

Vi har hørt meget om gratisarbejde som en adgang til branchen. Vi har af naturlige årsager ikke uorganiserede gratisarbejdere med i denne undersøgelse, da den er foretaget blandt medlemmer af FAF. Men det kunne godt være en strategi blandt medlemmerne at påtage sig gratisarbejde i et eller andet omfang som del af en jobstrategi. Se tabel 5.6.

Tabel 5.6: Gratisarbejde. Svarfordeling i procent

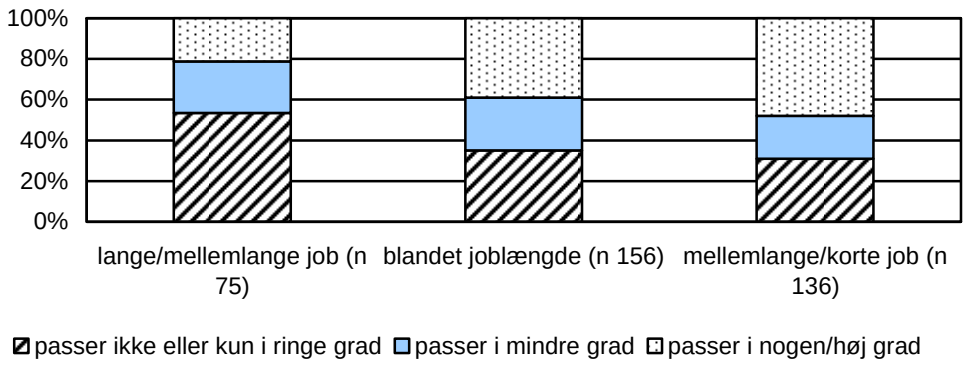
	Passer ikke eller kun i ringe grad	Passer i mindre grad	Passer i nogen grad	Passer i høj grad	I alt
Jeg påtager mig af og til mindre gratisopgaver for at komme i kontakt med nye personer og miljøer i branchen.....	38	24	22	16	100

38 % svarer, at det passer i nogen eller i høj grad, at de af og til påtager sig mindre gratisopgaver for at komme i kontakt med nye personer og miljøer i branchen.

Det gælder i højere grad dem, der har en lav beskæftigelsesgrad (48 % blandt dem med under 6 måneders beskæftigelse versus 28 % blandt dem med 9-12 måneder). Og blandt dem med de laveste indkomster (under 200.000 kr.) svarer 62 %, at de påtager sig gratisopgaver.

Gratisarbejde er klart mere udbredt blandt dem med mellemlange/korte job.

Figur 5.2: "Jeg påtager mig af og til mindre gratisopgaver for at komme i kontakt med nye personer og miljøer i branchen" fordelt på joblængde



Der er desuden følgende forskelle:

40 % af filmarbejderne og 48 % af dem, der er begge dele, påtager sig af og til gratisopgaver, over for kun 24 % af tv-arbejderne.

På tværs af arbejdsområderne er der flest inden for foto/lys/grip og efterarbejde, som påtager sig gratisopgaver (46 % og 45 %), og færrest inden for scenografi m.v./kostumer m.v. (20 %) og afvikling m.v./tekniske funktioner på tv (29 %).

Opsummerende hænger det sammen med levevilkårene at påtage sig gratisopgaver for at komme i kontakt med nye dele af branchen: Jo lavere beskæftigelse og indkomst, jo flere korte job end lange, jo flere påtager sig gratisopgaver. Samtidig ser vi, at der er forskel på tværs af arbejdsområderne og imellem filmarbejdere, tv-arbejdere og "begge dele" i forhold til omfanget af gratisopgaver.

5.2.2 Kvalificere sig

Vi så tidligere, at 67 % af de selvbeskæftigede mener, at man i høj grad selv skal sørge for at uddanne og kvalificere sig for at sikre sin værdi over for arbejdsgiverne. På et udsagn om, at man "hele tiden" sørger for at opdatere sine kvalifikationer, svarer 76 %, at dette passer i nogen eller i høj grad.

Tabel 5.7: Opdatere kvalifikationer. Svarfordeling i procent

	Passer ikke eller kun i ringe grad	Passer i mindre grad	Passer i nogen grad	Passer i høj grad	I alt
Jeg sørger for hele tiden at opdatere mine kvalifikationer	4	20	58	18	100

Man kan opdatere sine kvalifikationer på mange måder, hvoraf en del kan foregå på egen hånd eller i uformelle sammenhænge. Ser vi på, om de selvbeskæftigede har modtaget nogen form for formel efteruddannelse, on-the-job training eller lignende inden for det seneste år, gælder dette for 44 %.

Tabel 5.8 viser, hvilken slags efteruddannelse film- og tv-arbejderne har deltaget i. De fastansatte er her taget med i svarfordelingen, da der er flere forskelle, som viser de forskellige vilkår på dette område for fastansatte versus selvbeskæftigede.

Tabel 5.8: Efteruddannelse inden for det seneste år blandt film- og tv-arbejdere eksklusive elever. Svarfordeling i procent (OBS! Flere svar mulige), n 454

Ja, jeg har deltaget i/fået efteruddannelse …	Selvbeskæftiget n 382	Fastansat n 72	Alle 454
i min fritid, som jeg selv har betalt (fx kursus, konference)	25	11	23
uformel, som vi selv arrangerer i min faggruppe (fx foredrag, demonstration af udstyr)	ingen forskel	ingen forskel	10
i arbejdstiden betalt af min arbejdsgiver	5	31	9
i min fritid, som fagforeningen har betalt.....	ingen forskel	ingen forskel	7
som ledig	7	0	6
som oplæring på jobbet (fx afprøvning af nyt udstyr).....	ingen forskel	ingen forskel	6
anden form	ingen forskel	ingen forskel	6

Det fremgår, at de selvbeskæftigede i større omfang efteruddanner sig i fritiden og selv betaler for det, hvor omvendt de fastansatte i større omfang får efteruddannelse i arbejdstiden betalt af arbejdsgiveren.

5.2.3 Netværk

Det antages at være vitalt for den selvbeskæftigede at indgå i netværk – både som jobskabelses- og kvalifikationsstrategi. Blandt film- og tv-branchens selvbeskæftigede er der relativ stor tilslutning til, at netværk også er en del af deres strategi, se tabel 5.9.

Tabel 5.9: Netværksdannelse. Svarfordeling i procent

	Passer ikke eller kun i ringe grad	Passer i mindre grad	Passer i nogen grad	Passer i høj grad	I alt
Jeg opbygger og vedligeholder netværk med henblik på at få job i fremtiden	8	31	41	20	100
Jeg opbygger og vedligeholder faglige netværk for at sikre vedligeholdelse og udvikling af mine kvalifikationer	4	26	49	21	100

På tværs af branche m.v. finder vi forskel i forhold til joblængde, hvor 27 % blandt dem med korte/mellemlange job svarer, at de er i netværk med henblik på at få job – over for kun 8 % blandt dem, der har lange/mellemlange job. De yngste er også noget mere aktive i denne henseende end de ældre (25 % af dem til og med 40 år versus 14 % af dem over 40 år svarer i høj grad).

Vi har desuden spurgt om, hvilke konkrete typer netværk man deltager i. Omkring en tredjedel svarer, at de ikke deltager i noget netværk (31 %) – dette gælder flere freelancere (35 %) end selvstændige (23 %). Der er flere inden for produktionsledelse (45 %), produktionen (44 %) og afvikling m.v./tekniske funktioner på tv (46 %), som ikke deltager i netværk. Kun 11 % blandt de ældste (50 år eller ældre) deltager ikke i netværk, ligesom der også er færrest blandt dem med den længste anciennitet, som ikke deltager (16 %). Flere kvinder (40 %) end mænd (28 %) deltager ikke i netværk. Tabel 5.10 viser, hvor mange af de selvbeskæftigede, som indgår i forskellige typer netværk, som vi har spurgt til.

Tabel 5.10: Netværksdeltagelse. Andele i procent blandt selvbeskæftigede (OBS: Flere svar mulige), n 377

Hvilke typer af netværk deltager du i, som har betydning for din faglige udvikling og mulighed for at få nye job?	
Netværk inden for mit eget fagområde	42
Netværk inden for branchen	34
Løst sammensatte grupper, der støtter hinanden	21
Bredt netværk med deltagere fra flere brancher og/eller fagområder	14
Netværk, som fagforeningen organiserer	12
Netværk organiseret af faglige fora/faglige foreninger	7
Netværk organiseret af producenterne	1

Vi finder følgende forskelle i netværksdeltagelsen blandt de selvbeskæftigede film- og tv-arbejdere:

Der ikke forskel på typen af netværk, som freelancere og selvstændige indgår i.

Film-arbejderne (48 %) og dem, der er begge dele (43 %) indgår hyppigere end tv-arbejderne (33 %) i netværk inden for fagområdet.

Selvbeskæftigede med en faglig uddannelse til branchen (51 %) eller en anden faglig baggrund (49 %) deltager hyppigere i netværk inden for fagområdet end dem, der er selvlærte (33 %).

På tværs af arbejdsområderne er der færrest inden for produktionsledelse (23 %) og produktion (22 %), som deltager i netværk inden for eget fagområde, mens det gælder flest inden for scenografi/kostumer m.v. (56 %) og efterarbejde (53 %). Til gengæld er det kun inden for produktionsledelse (7 %) og produktionen (2 %), at man indgår i netværk organiseret af producenterne.

Netværk organiseret af faglige fora/faglige foreninger har kun deltagelse fra filmproduktion (10 %) og tv-reportage/kort- og dokumentarfilm (5 %).

De selvbeskæftigede med relativ lav beskæftigelsesgrad (under 6 måneders arbejde i branchen det seneste år) indgår mest i brede netværk (22 % versus 11 % blandt dem med over 6 måneders arbejde) og i netværk organiseret af fagforeningen (18 % versus 10 %).

Der er flest med lavest og højest anciennitet, som indgår i netværk organiseret af fagforeningen (19 % hhv. 24 %), og flere med længst anciennitet, som indgår i netværk organiseret af faglige fora/faglige foreninger (18 %).

Flest af de ældste (50 år eller ældre) deltager i netværk inden for branchen (58 % over for 32 % blandt de øvrige), ligesom de også hyppigere deltager i netværk organiseret af faglige fora/faglige foreninger (16 % versus 6 % blandt øvrige). Flest over 40 år deltager i netværk organiseret af fagforeningen (20 % versus 8 %).

Der er ingen sikre forskelle mellem kvinder og mænd i forhold til, hvilke netværk de deltager i.

5.3 Bagsiden som selvbeskæftiget

I starten af kapitlet (afsnit 5.1) beskrev vi arbejdsmarkedskravene til en selvbeskæftiget. Vi har fået bekræftet, at de selvbeskæftigede film- og tv-arbejdere i høj grad oplever, at disse krav er til stede. Det gælder især kravene om at sikre sine kvalifikationer og om at promovere sig selv for at få job. Dette er krav, som skal opfyldes individuelt, da de selvbeskæftigede ikke søger job kollektivt. Det kan have som konsekvens, at den enkelte bliver meget sårbar, hvis det ikke går så godt med at skaffe job, da det meget nemt kan blive vendt mod én selv – “det er mig, der er noget galt med”. Af samme grund vil man måske “holde facaden” over for andre i branchen og lade

som om, at det går godt – medmindre der er tale om folk, man har 100 % tillid til. En anden grund til at holde facaden kan være, at samtidig med, at man er kolleger, er der indbyrdes konkurrence om jobbene – og derfor er det ikke noget godt signal på branchearbejdsmarkedet, at man mangler job.

Vi har stillet nogle spørgsmål for at belyse, om de selvbeskæftigede oplever en sådan bagside af medaljen. Se tabel 5.11.

Tabel 5.11: Bagsiden af medaljen. Svarfordeling i procent

	Passer ikke eller kun i ringe grad	Passer i mindre grad	Passer i nogen grad	Passer i høj grad	I alt
Jeg er meget alene om de overvejelser, jeg har, om at være og praktisere det at arbejde som freelancer	14	29	34	23	100
I denne branche bliver man nemt isoleret, når det begynder at gå dårligt, fordi man ikke taler med andre om det	17	26	41	16	100
Hvis jeg har svært ved at få job, fortæller jeg det ikke, når jeg taler med andre i branchen, medmindre det er en, jeg har 100 % tillid til	33	32	22	13	100

At man er meget alene om sine overvejelser om freelancetilværelsen, mener hver fjerde "i høj grad" passer – og over halvdelen genkender det. Over halvdelen genkender også, at man nemt bliver isoleret, "når det begynder at gå dårligt, fordi man ikke taler med andre om det". Noget færre – omkring hver tredje – tilslutter sig det mere skærpede udsagn, at man ikke fortæller til andre i branchen, hvis man har svært ved at få job, medmindre det er en, man har 100 % tillid til.

Disse svar viser, at bagsiden af medaljen som selvbeskæftiget opleves af en stor del af film- og tv-arbejderne.

Alene om overvejelser om freelancetilværelsen

På tværs af branche, arbejdsområder osv. er den eneste forskel, vi finder, måske ikke så overraskende mellem singler og faste parforhold – 31 % blandt singlerne svarer, at de "i høj grad" er meget alene om overvejelser om freelancetilværelsen over for 19 % blandt dem i fast parforhold.

"Man bliver nemt isoleret, når det begynder at gå dårligt …"

Hvad angår udsagnet om, at man nemt bliver isoleret, når det begynder at gå dårligt, fordi man ikke taler med andre om det, ser vi, at dem med højest beskæftigelsesgrad (9-12 måneder) i mindre omfang deler denne oplevelse end dem med lavere beskæftigelsesgrad (48 % versus 63 % svarer, at det passer i nogen/i høj grad). Endvidere svarer 62 % af dem med korte/mellemlange job, at det passer, over for 37 % blandt dem med lange/mellemlange job.

Der er flere blandt de selvbeskæftigede over 40 år, som tilslutter sig udsagnet (66 % over for 51 % blandt de yngre).

"Fortæller ikke i branchen, hvis det er svært at få job …"
Hvad angår udsagnet om, at man ikke fortæller til andre i branchen, hvis man har svært ved at få job, medmindre det er en, man har 100 % tillid til, ser vi følgende forskelle: 47 % af dem med under 6 måneders beskæftigelse mener, det passer (i nogen/høj grad) over for 26 % blandt dem med 9-12 måneder. Samme tendens i svarene ses i forhold til indkomst – blandt dem med de bedste indkomster (400.000 kr. eller mere), mener "kun" 19 %, at udsagnet passer i nogen/høj grad.

5.4 Opsamling

Resultatet af undersøgelsen om arbejdsmarkedskrav viser tydeligt, at kravene er af stor betydning for de selvbeskæftigede i branchen (freelancere og selvstændige). Promovering/markedsføring af sig selv (være kendt og skabe kontakter) samt sikring af egne kvalifikationer er således vigtige for vedblivende at få job i branchen. Der er kun få forskelle på tværs af branchen, hvilket peger på, at disse krav er et fælles vilkår for de selvbeskæftigede.

Resultater vedrørende jobsøgning viser, at man i stor udstrækning får 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 nogle 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 modtaget 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.

Bagsiden af tilværelsen som selvbeskæftiget kan, ud over usikkerhed i levevilkårene, være en tendens til isolation, fordi kollegerne samtidig er konkurrenter, og fordi en udstilling af, at man har problemer, kan forringe jobchancerne. En hel del selvbeskæftigede tilslutter sig udsagn om, 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.

Del 2
Arbejdet

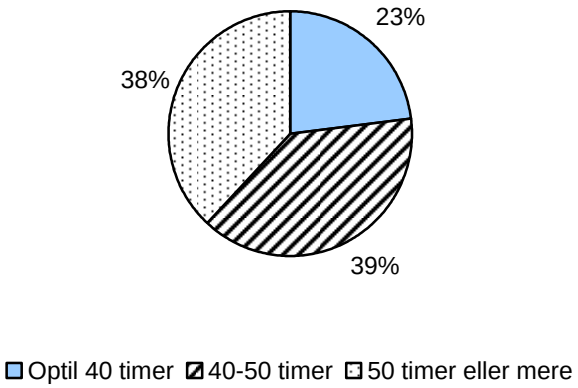
6 Arbejdstid

Lange arbejdstider, når man er i job, synes at være et af grundvilkårene i film- og tv-branchen. I dette kapitel beskriver vi film- og tv-arbejdernes arbejdstid og ser blandt andet på, om arbejdstiden er forskellig i forskellige dele af branchen. De resultater, der fremstilles i det følgende, er baseret på svarpersonernes nuværende eller seneste job på det tidspunkt, da spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført (se spørgsmål 15-27 i bilag 2).

6.1 Ugentlig arbejdstid

Vi bad deltagerne angive, hvor mange timer inklusive overarbejde de i alt plejer at arbejde om ugen. Og vi kan konstatere, at film- og tv-arbejderne arbejder meget: I gennemsnit 44,8 timer om.

Figur 6.1: Hvor mange timer plejer du at arbejde alt i alt om ugen (inkl. overarbejde)? (n 457)

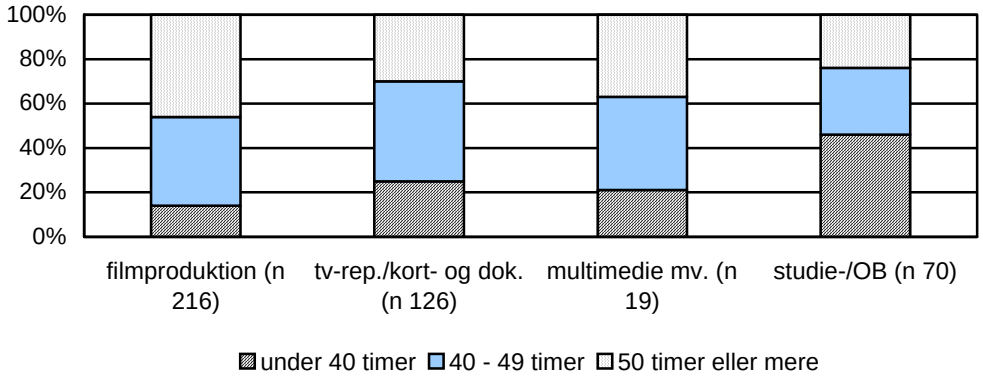


Det fremgår af figur 6.1, at mindre end hver fjerde film- og tv-arbejder har en normal ugentlig arbejdstid (op til 40 timer). Det er især inden for produktionsledelse, foto/lys/grip og scenografi/kostumier m.m., at der lægges mange arbejdstimer. Blandt disse faggrupper har knap hver anden (46 %-49 %) 50 arbejdstimer eller mere om ugen. Set i forhold til ansættelsesform gælder det samme for de selvstændige og i forhold til branche for filmproduktion/filmarbejderne.

Mænd og kvinder arbejder lige meget. Og forbavsende nok er der ingen forskelle i relation til, om man er i parforhold eller har hjemmeboende børn. Til gengæld er der en tendens til, at de yngre arbejder mere end de ældre. 50 % af dem under 30 år mod gennemsnitligt 35 % blandt de øvrige arbejder mere end 50 timer om ugen.

I figur 6.2 viser vi den ugentlige arbejdstid inden for del-brancher.

Figur 6.2: Ugentlig arbejdstid fordelt på del-brancher



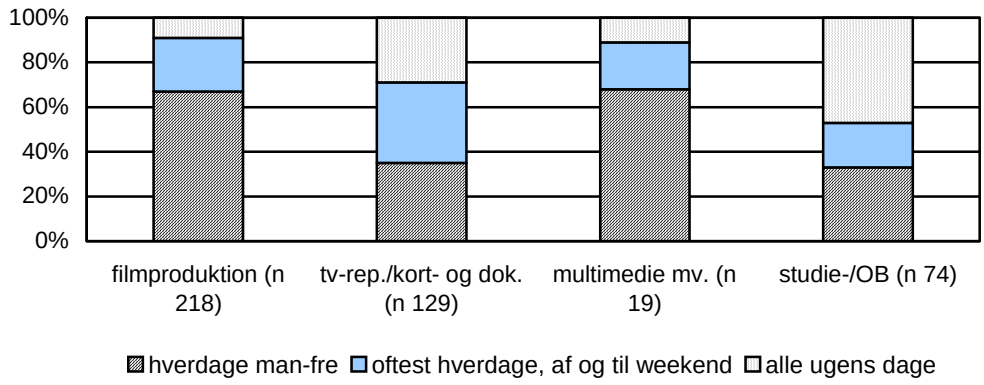
Tabel 6.1 viser arbejdstidens placering på ugen. Halvdelen af film- og tv-arbejderne har normalt en almindelig arbejdsuge mandag-fredag – hver femte har arbejdet fordelt på alle ugens dage.

Tabel 6.1 Arbejdstidens placering på ugen. Svarfordeling i procent, n 465

Hvor på ugen er din arbejdstid *normalt* placeret?	
På hverdagene mandag til fredag	52
Oftest på hverdage, men af og til i weekenden	27
På alle ugens dage (hverdage og weekender)	21
I alt	100

Vi ser ingen entydig sammenhæng mellem arbejdsugens længde og arbejdstidens placering – så det, at arbejdstiden er placeret på alle ugens dage, skal ikke forstås sådan, at man arbejder *hver* dag i ugen, men at man har "skæve vagter". Det viser sig da også, når vi ser på branche, at arbejde på alle ugens dage (ikke overraskende for os seere) specielt er udbredt inden for studie-/OB-produktion, mens der er flest inden for tv-reportage/kort- og dokumentarfilm, som siger, at de af og til arbejder i weekenden. Filmproduktion og multimedie m.v. skiller sig klart ud med flest, som har en "normal" arbejdsuge. Se figur 6.3.

Figur 6.3: Arbejdstidens placering på ugen fordelt på del-brancher



6.2 Daglig arbejdstid

De lange arbejdsdage var noget af det, vi hørte meget om i de kvalitative interview. Vi ser i tabel 6.2, at kun hver fjerde film- og tv-arbejder holder en "normal" arbejdsdag på under 8 timer. Ligeledes hver fjerde angiver, at de normalt arbejder 10 timer eller mere (5 % angiver, at de arbejder 12 timer eller mere om dagen).

Tabel 6.2: Daglig arbejdstid. Svarfordeling i procent, n 463

Hvor lang er din arbejdsdag *normalt?*	
Op til 8 timer	26
8-10 timer	48
10 timer eller mere	26
I alt	100

Vi har indtil videre set, at der er flest inden for filmproduktion, som arbejder 50 timer eller mere om ugen, og de gør det primært mandag-fredag. Vi ser da også i tabellen herunder, at der er færrest i filmproduktionen, som holder en 8 timers arbejdsdag. Rundt regnet halvdelen inden for alle brancherne arbejder 8-10 timer om dagen.

Tabel 6.3: Arbejdsdagens længde i forhold til branche. Svarfordeling i procent

	Filmproduktion N 220	Studie-/OB n 72	Tv-rep./kort- og dok. n 128	Multimedie m.v. n 18
Op til 8 timer	18	36	30	44
8-10 timer	51	42	48	50
10 timer eller mere	31	22	22	6
I alt	100	100	100	100

Vi har derefter set på arbejdstidens placering på døgnet, se tabel 6.4. Vi ser, at de fleste har dag- eller dag-/aftenarbejde (79 %), mens omkring hver syvende har skiftende arbejdstider over hele døgnet.

Tabel 6.4: Arbejdstidens placering på døgnet. Svarfordeling i procent, n 463

Hvor på døgnet er din arbejdstid *normalt* placeret?	
Primært om dagen (ca. mellem kl. 6 og 18)	58
Primært om aftenen (ca. kl. 18 til 24)	6
Primært om natten (ca. kl. 24 til 6)	0
Primært dag og aften	21
Primært aften og nat	1
Skiftende over hele døgnet	14
I alt	100

Lange arbejdsdage og skæve arbejdstider hænger sammen: Hovedparten af dem, der arbejder op til 8 timer dagligt, har dagarbejde (76 %); blandt dem, der arbejder 8-10 timer, er andelen med dagarbejde 61 %, mens den kun er 34 % blandt dem, der arbejder 10 timer eller mere. I denne gruppe med de længste arbejdsdage finder vi 32 %, som normalt har dag- og aftenarbejde (mod 16 % blandt de øvrige), og 25 %, som angiver, at de normalt har skiftende arbejdstider over hele døgnet (mod 10 % blandt de øvrige).

I forhold til branche så vi, at en arbejdsuge mandag-fredag var mest udbredt inden for filmproduktion og multimedie m.v., mens arbejde fordelt over hele ugen er mest udbredt inden for studie-/OB-produktion. Tabel 6.5 viser, at mønsteret gentager sig med hensyn til arbejdstidens placering på døgnet, men knap så markant: Arbejde i dagtimerne er mest almindeligt i filmproduktionen, og der er en lille overvægt af aften-/natarbejde og skiftende arbejdstider over hele døgnet inden for studie-/OB-produktionen.

Tabel 6.5: Arbejdstidens placering på døgnet i forhold til branche. Svarfordeling i procent

	Filmproduktion n 218	Studie-/OB n 74	Tv-rep./kort- og dok. n 129	Multimedie m.v. N 18
Primært om dagen (ca. mellem kl. 6 og 18)	68	36	55	61
Primært om aftenen (ca. kl. 18 til 24)	6	7	5	0
Primært dag og aften	13	31	26	28
Primært aften og nat	0	3	2	0
Skiftende over hele døgnet	13	23	12	11
I alt	100	100	100	100

6.3 Lange arbejdstider

Vi har set, at film- og tv-arbejderne arbejder meget. Både hvad angår arbejdsugens og arbejdsdagens længde, ligger flertallet over det, man normalt betragter som normalarbejdstiden. 77 % arbejder således 40 timer eller mere om ugen, og 74 % arbejder 8 timer eller mere om dagen.

Vi har set på disse to faktorer under ét og på den baggrund dannet fire grupper med henholdsvis “meget lange arbejdstider”, “lange arbejdstider”, “mellemlange arbejdstider” og “relativ almindelig arbejdstid”.

En gruppe på 20 % af film- og tv-arbejderne arbejder mindst 50 timer/uge og mindst 10 timer om dagen. De har *meget* lange arbejdstider. Meget lange arbejdstider forekommer hyppigst inden for arbejdsområderne produktionsledelse (30 %) og foto/lys/grip (31 %).

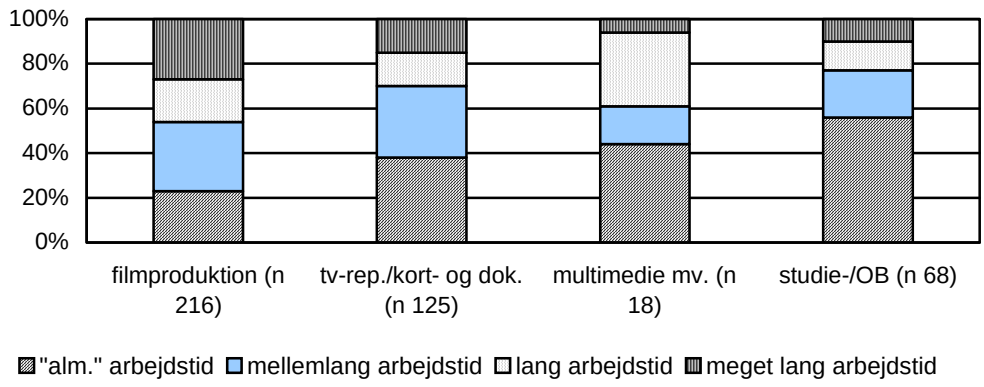
En anden gruppe på 18 % har *lange* arbejdstider. De arbejder også minimum 50 timer/uge, men maks. 10 timer om dagen. Lange arbejdstider forekommer hyppigst inden for arbejdsområdet scenografi m.v./kostumer m.v. (33 %).

En tredje gruppe med *mellemlange* arbejdstider udgør 28 %. De arbejder 40-49 timer/uge og minimum 8 timer dagligt. Mellemlange arbejdstider forekommer hyppigst inden for arbejdsområderne produktionen (40 %) og lyd (34 %).

Resten danner en gruppe med *relativ almindelig* arbejdstid, som udgør 34 % af film- og tv-arbejderne. Det er dem, der arbejder under 40 timer/uge eller 40-49 timer, men højst 8 timer dagligt. Relativt almindelige arbejdstider er mest udbredte inden for arbejdsområderne afvikling m.v./tekniske funktioner (tv) (56 %), animation m.v. (56 %) og efterarbejde (40 %).

Når vi på denne måde danner grupper, hvor arbejdsugens og arbejdsdagens længde kobles sammen, giver det et lidt andet billede i forhold til brancherne. Se figur 6.4.

Figur 6.4: Arbejdstid fordelt på del-brancher



Vi ser her, at mere end hver fjerde inden for filmproduktion har meget lange arbejdstider, mens godt halvdelen inden for studie-/OB-produktion holder sig inden for det, vi har kaldt en relativ almindelig arbejdstid.

6.4 Overarbejde

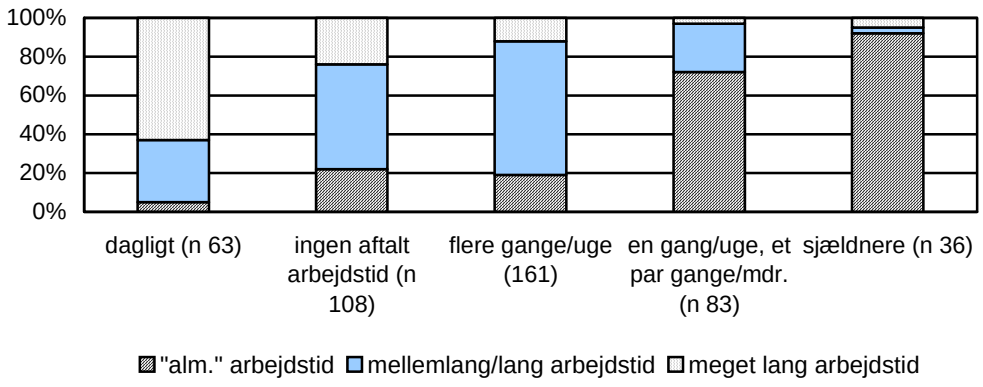
Vi har allerede set, at film- og tv-arbejderne arbejder meget. Om der er tale om overarbejde i formel betydning afhænger dog af, om man har aftalt en fast arbejdstid. Vi har spurgt, hvor ofte man har overarbejde, hvor "jeg har ingen aftalt arbejdstid" var en af svarmulighederne. Denne svarmulighed har 24 % benyttet. Se tabel 6.6.

Tabel 6.6: Overarbejde. Svarfordeling i procent, n 464

Hvor ofte har du *normalt* overarbejde (arbejder ud over den aftalte arbejdstid)?	
Jeg har ingen aftalt arbejdstid	24
Dagligt	14
Flere gange om ugen	35
En gang om ugen	9
Et par gange om måneden	10
Sjældnere	8
I alt	100

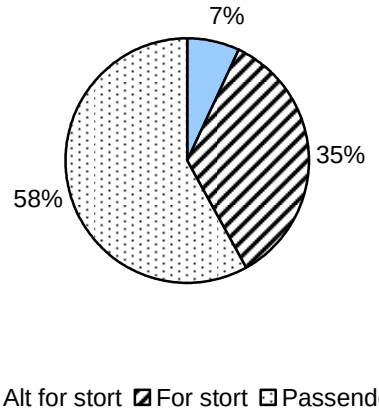
Hver syvende har svaret, at de arbejder over dagligt, mens hver tredje arbejder over flere gange om ugen. Det, at man ikke har en aftalt arbejdstid (som hver fjerde har svaret), kan godt betyde lange arbejdstider – og det viser sig, at vi i denne gruppe finder næstflest, der har *meget lange* arbejdstider (jf. forrige afsnit). Der er markant flest, som har meget lange arbejdstider blandt dem, der siger de arbejder over dagligt. Se figur 6.5.

Figur 6.5: Arbejdstid fordelt på hyppighed af overarbejde



Vi har spurgt film- og tv-arbejderne om deres opfattelse af omfanget af deres overarbejde. Som det fremgår af figur 6.6, synes et lille flertal, at omfanget af overarbejde er passende, mens 42 % synes, at omfanget af deres overarbejde enten er alt for stort eller for stort:

Figur 6.6: Synes du, at omfanget af dit overarbejde generelt er…. (n 453)

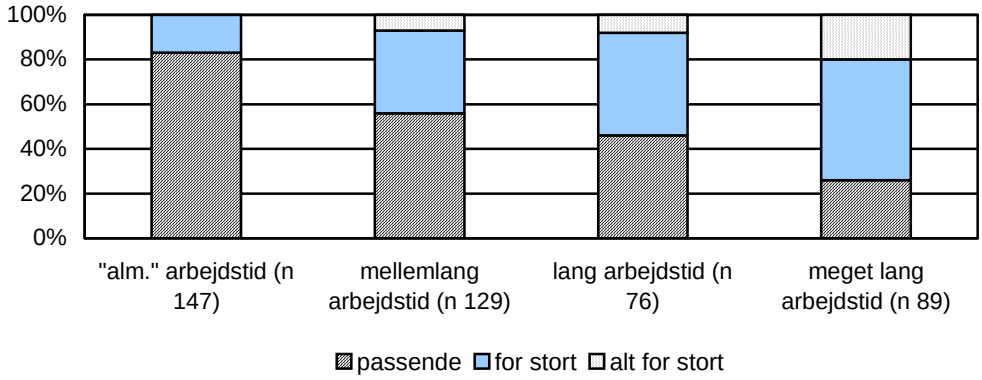


Der er altså en stor gruppe film- og tv-arbejdere, der synes, de har for meget overarbejde, og det er med god grund, som deres faktiske arbejdstid viser: Den (lille) gruppe film- og tv-arbejdere, der synes, at omfanget af deres overarbejde er alt for stort, arbejder i gennemsnit 55,8 timer om ugen, mens dem, der synes omfanget af overarbejde er for stort, arbejder 48,1 time om ugen, og endelig har dem, der synes at omfanget af overarbejde er passende, i gennemsnit 41,3 arbejdstimer om ugen.

Det er især kvinderne, der synes, de har for meget overarbejde. Hver anden kvinde mod 38 % af mændene synes, at omfanget af overarbejde enten er alt for stort eller for stort. Der er ingen forskelle i relation til alder – ej heller i relation til om man er i fast parforhold eller ej eller har hjemmeboende børn.

Vi har også set på opfattelsen af omfanget af overarbejde i forhold til vores opdeling i meget lange arbejdstider osv.

Figur 6.6: Vurdering af overarbejdets omfang fordelt på arbejdstid



Vi ser her, at vurderingen af overarbejdsmængden "tipper" to steder i forhold til, hvilken arbejdstid man har. Ved mellemlang arbejdstid begynder mere end hver tredje at synes, at mængden af overarbejde er for stor – og

denne andel stiger med øget arbejdstid. Først når vi kommer til de meget lange arbejdstider, finder vi en klar øgning i andelen, som synes, at overarbejdsmængden er *alt* for stor (20 %).

6.5 Ferie

I undersøgelsen blev deltagerne bedt om at oplyse, hvor mange ugers ferie, de tog sidste år. I gennemsnit tog film- og tv-arbejderne 4,3 ugers ferie sidste år, hvor dem med mindst ferie havde 0 uger og den, der havde mest ferie, havde 14 uger. Deltagerne blev også spurgt, hvor lang deres længste ferieperiode var sidste år, og den var i gennemsnit på 2,8 uger, hvor dem med den korteste ferieperiode havde 0 uger, og den med den længste sammenhængende ferieperiode havde 12 uger.

Som det fremgår af tabel 6.7 har omkring 7 % slet ikke holdt ferie i det foregående år. Omkring halvdelen har holdt 4 ugers ferie eller mindre.

Tabel 6.7: Ferie. Svarfordeling i procent

Ugers ferie sidste år (n 460):	
Ingen ferie	7
1-2 uger	15
3-4 uger	31
5-6 uger	37
7 uger eller mere	11
Længste ferieperiode sidste år (n 457):	
Ingen ferie	7
Mindre end 2 uger	10
2 uger	25
3 uger	33
4 uger eller mere	26

Analyserne viser, at de ældre hyppigere end de yngre holder 5 ugers ferie eller mere (55 % blandt dem over 40 år mod 43 % blandt dem under). Analyser i forhold til branche, køn, civilstand, og hvorvidt man har hjemmeboende børn eller ej, viser ingen sikre forskelle.

Analyser i forhold til arbejdstid viser, at dem med meget lange arbejdstider holder mindre ferie end de øvrige. Således har kun 36 % af dem med meget lange arbejdstider holdt 5 ugers ferie eller mere, mens det samme gælder 51 % blandt de øvrige.

6.6 Opsamling

Film- og tv-arbejderne er blevet spurgt, hvor meget og hvornår de normalt arbejder. De overordnede resultater viser, at film- og tv-arbejderne generelt har lange arbejdsuger – kun hver fjerde har det, vi kalder en normal arbejdsuge på under 40 timer, mens næsten fire ud af ti normalt arbejder 50 timer om ugen eller mere. Halvdelen arbejder typisk mandag-fredag, mens den anden halvdel i et eller andet omfang har arbejdet fordelt på alle ugedage.

Film- og tv-arbejderne har også lange arbejds*dage*. Igen har kun hver fjerde det, vi kalder en normal arbejdsdag på op til 8 timer. Resten har normalt længere arbejdsdage, og hver fjerde arbejder normalt 10 timer eller længere om dagen. Analogt med den ugentlige arbejdstids placering er det også, hvad angår den daglige arbejdstids placering, omkring halvdelen, som primært arbejder om dagen. Hver femte arbejder primært dag og aften, mens en anden femtedel aften, nat eller skiftende over hele døgnet.

Nu er det jo ikke alle, der har fuldtidsbeskæftigelse, hvorfor en kortere arbejdstid kan være placeret på enkelte lange arbejdsdage. Kombineres de to faktorer ugentlig arbejdstid og daglig arbejdstid, viser det følgende billede:

Hver femte film- og tv-arbejder har *meget lange arbejdstider*, dvs. en arbejdsuge på mindst 50 timer med arbejdsdage på mindst 10 timer.

Knap hver femte har *lange arbejdstider*, dvs. mindst 50 timers arbejdsuge, men højst 10 timers arbejdsdage.

En tredje gruppe med *mellemlange arbejdstider* udgør 28 %. De arbejder 40-49 timer om ugen med minimum 8 timer dagligt.

Den sidste tredjedel har vi placeret i den gruppe med *relativ almindelig arbejdstid*.

De meget lange arbejdstider er mest udbredt inden for filmproduktion, mens en relativ normal arbejdstid er mest udbredt i studie-/OB-produktionen. Til gengæld arbejdes der mere på skæve tidspunkter inden for studie-/OB-produktion og tv-reportage/kort- og dokumentar, mens man i filmproduktionen overvejende tager de lange arbejdsdage mandag til fredag og i dagtimerne.

En stor del af film- og tv-arbejderne oplever, at de har for meget overarbejde. Blandt dem med lange arbejdstider synes over halvdelen, at de har for meget overarbejde, og blandt dem med meget lange arbejdstider gælder det tre ud af fire.

Omkring hver femte film- og tv-arbejder har holdt ingen eller højst 2 ugers ferie det seneste år – halvdelen (53 %) holdt mindre end de af loven foreskrevne fem ugers ferie.

7 Psykosociale faktorer i arbejdet

Dette kapitel handler om de psykosociale faktorer, som vi har spurgt til i undersøgelsen. Disse faktorer er medtaget, fordi de i sig selv giver et indblik i, hvad det er for nogle krav, udviklingsmuligheder, sociale relationer, ledelse m.v., som er gældende for branchen. De er også medtaget, fordi de i et trivsels-, stress- og sundhedsperspektiv er væsentlige faktorer, der normalt har stor forklaringsværdi.

For at vurdere, hvor film og tv-branchen ligger i forhold til andre grupper i samfundet, har vi for nogle af spørgsmålene foretaget en sammenligning. Vi har gjort det, hvor det har været muligt, og hvor der har været større variationer. Sammenligningen er primært sket med en undersøgelse af FTF-områdets psykiske arbejdsmiljø (Christiansen, 2001).

Spørgsmålene i hele dette kapitel er besvaret ud fra nuværende eller seneste job af mindst to ugers varighed – hvis man ikke har haft et sådant, så ud fra nuværende eller seneste job uanset varighed. Hvis man ikke har haft job det seneste år, blev man bedt om at springe alle disse spørgsmål om arbejdet over. 1,3 %, svarende til seks svarpersoner har ikke haft job det seneste år og indgår ikke i det følgende. De resterende 470 blev bedt om at angive, hvilken jobsituation de har besvaret spørgsmålene på baggrund af. Dette fremgår af tabel 7.1.

Tabel 7.1: Svarfordeling i procent, n 470

Jeg besvarer de følgende spørgsmål ud fra:	
Sidste gang jeg var ansat til 2 ugers arbejde eller mere	57
Sidste gang jeg havde flere job for samme arbejdsgiver i mindst 2 uger i alt	9
Min seneste ansættelse, som omfattede mindre end 2 ugers arbejde	9
Jeg er fastansat	21
Ubesvarede	4
I alt	100

Vi har undersøgt, om der er væsentlige forskelle i svarfordelingerne vedrørende de psykosociale faktorer afhængig af, hvilken jobsituation der er tale om. Der viser sig kun forskelle i forhold til enkelte faktorer. Vi har endvidere set på beskæftigelsesgrad og tidspunktet for seneste ansættelse, og set i forhold til disse faktorer finder vi stort set heller ingen forskelle. Der synes således ikke at være væsentlige forskelle i (vurderingerne af) det psykiske arbejdsmiljø afhængig af svarpersonernes nuværende beskæftigelses- og ansættelsessituation i branchen.

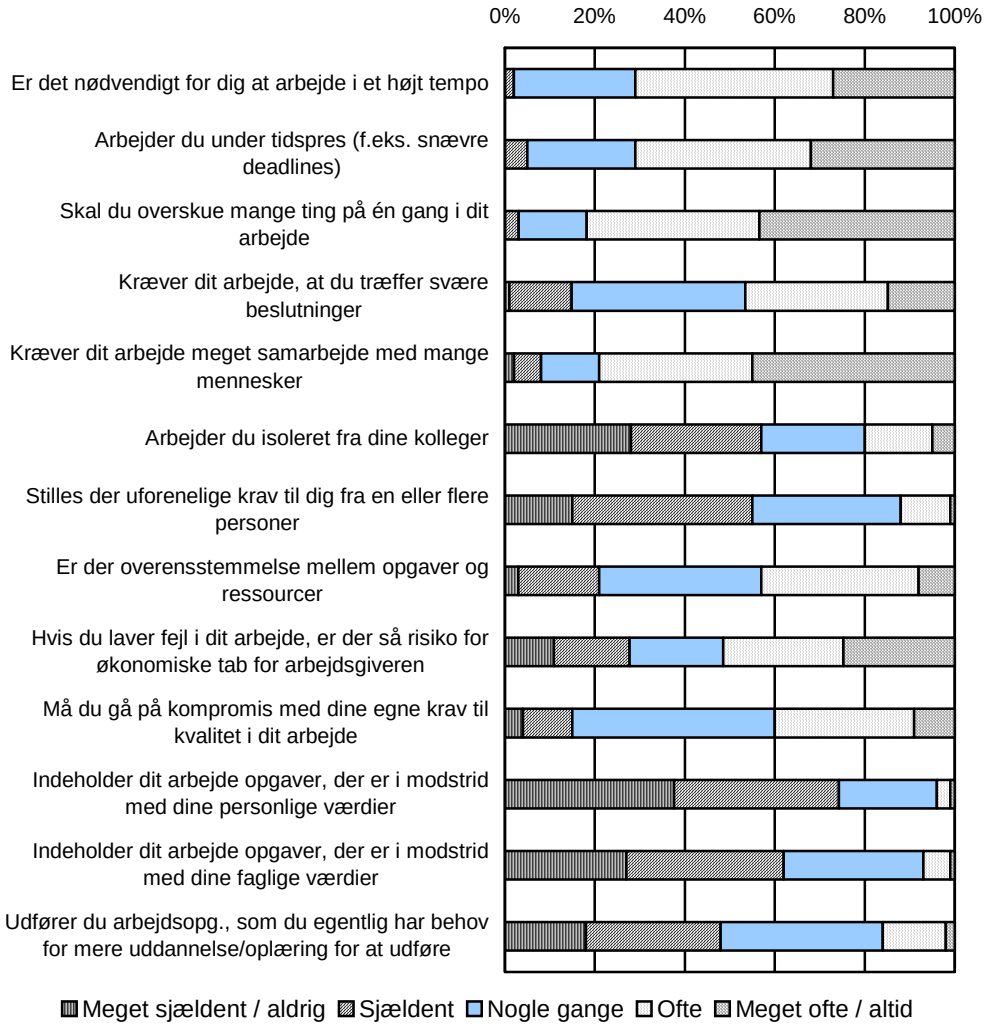
Afhængig af ugentlig arbejdstid og arbejdsområde finder vi gennemgående forskelle vedrørende de psykosociale faktorer, hvad angår krav i arbejdet, udviklingsmuligheder og indflydelse. Vi har derfor valgt at give en samlet

fremstilling i relation til disse to områder i afsnit 7.4. I de følgende tre afsnit nævnes derfor ingen forskelle i relation til arbejdstid og arbejdsområder.

7.1 Krav i arbejdet

Arbejdssituationen stiller en lang række krav til dem, som udfører arbejdet. Se spørgsmål med svarfordelinger i figur 7.1.

Figur 7.1: Krav i arbejdet



Tidspres og arbejdstempo

Ca. 30 % arbejder meget ofte/altid i et højt tempo eller under tidspres, og hvis man medtager svarkategorien "ofte", er der tale om godt 70 %. Til sammenligning kan nævnes, at FTF-undersøgelsen (2001) på spørgsmålet om tidspres lå på 9 %, der svarede meget ofte/altid. Så arbejdet i branchen synes at være underlagt et stort tidspres.

Beslutningskrav
Ca. 45 % vurderer, at de meget ofte/altid skal overskue mange ting på en gang i arbejdet. Medtages svarkategorien "ofte", er andelen godt 80 %. Når det drejer sig om at skulle træffe svære beslutninger, svarer 47 %, at arbejdet ofte eller meget ofte/altid kræver, at de skal træffe svære beslutninger. Til sammenligning ligger FTF-undersøgelsen på 29 % (her er der dog spurgt om "komplicerede beslutninger" i stedet for "svære beslutninger"). Så alt i alt må vi konkludere, at der i branchen er store krav til beslutningstagen.

Sociale krav
45 % vurderer, at arbejdet meget ofte/altid kræver meget samarbejde med mange mennesker. Hvis vi medtager svarkategorien "ofte", er der tale om knap 80 %, der samarbejder med mange mennesker.

Uforenelige krav
13 % vurderer. at de ofte eller meget ofte/altid bliver stiller over for uforenelige krav fra en eller flere personer, og 54 % vurderer, at de meget sjældent/aldrig eller sjældent bliver det.

De uforenelige krav vurderes signifikant forskelligt af filmarbejdere og tv-arbejdere, idet kun 3 % af tv-arbejderne vurderer, at de ofte eller meget ofte/altid bliver stillet over for uforenelige krav. Blandt filmarbejderne gælder det 16 %.

Ansvar i arbejdet
51 % vurderer, at der ofte eller meget ofte/altid vil være risiko for økonomiske tab, hvis de laver fejl i arbejdet. Under 28 % vurderer dette som værende sjældent eller meget sjældent/aldrig. De tilsvarende andele i FTF-undersøgelsen er 23 % og 54 % – altså den stik modsatte tendens. Vi ser dette som udtryk for, at der i film- og tv-branchen er et stort ansvar i arbejdet for produktet.

Set i forhold til del-branche er andelen, som vurderer en risiko for økonomiske tab ved fejl, størst inden for filmbranchen (65 % svarer ofte eller meget ofte/altid).

Modstridende værdier i arbejdet
40 % vurderer ofte eller meget ofte/altid, at de må gå på kompromis med egne krav til kvaliteten i arbejdet. 7 % vurderer ofte eller meget ofte/altid, at arbejdet indeholder opgaver, som er i modstrid med egne faglige værdier. Hvad angår det tilsvarende spørgsmål om modstrid med personlige værdier, er andelen 3 %.

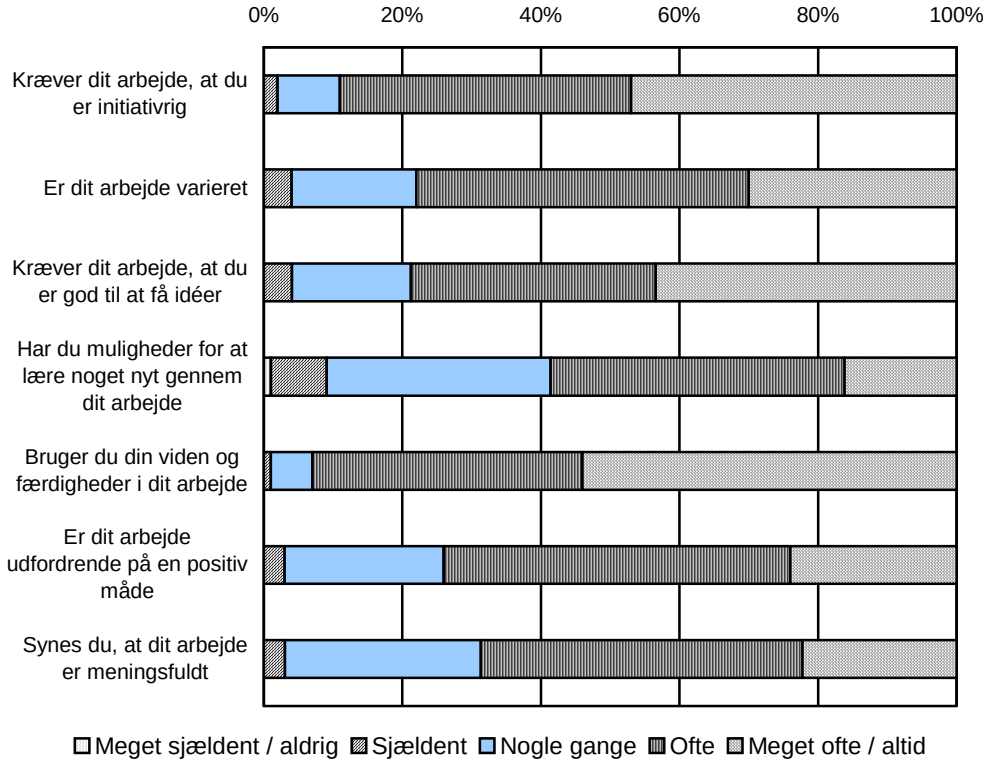
Balance mellem krav og kvalifikationer
En grundlæggende tese om et godt psykisk arbejdsmiljø er, at der skal være en vis overensstemmelse mellem de krav, der stilles, og de kvalifikationer/-kompetencer, den arbejdende har. Det kan være, at kravene både er for store og for små til de kvalifikationer og kompetencer, den pågældende har.

15 % vurderer, at de ofte eller meget ofte/altid har behov for mere uddannelse eller oplæring for at udføre arbejdsopgaven. 48 % vurderer, at de meget sjældent eller sjældent/aldrig har behovet. I FTF-undersøgelsen er de tilsvarende andele henholdsvis 8 % og 65 %. Det kunne således tyde på, at der er et vist gab mellem krav i arbejdet og kompetencer for nogle i branchen.

7.2 Udviklingsmuligheder og positive udfordringer

Udviklingsmuligheder og positive udfordringer i arbejdet er normalt forbundet med en positiv udvikling i retning mod mindre stress og en bedre helbredstilstand. Der findes dog undersøgelser, som for nogle typer job peger på, at for store udviklingsmuligheder også kan føre til yderligere belastninger. Undersøgelsens spørgsmål om udviklingsmuligheder og positive udfordringer i arbejdet fremgår af figur 7.2.

Figur 7.2: Udviklingsmuligheder og positive udfordringer



Generelt er der store udfordringer og udviklingsmuligheder i arbejdet. Jobbene giver udfordringer på en positiv måde, er i stor udstrækning varierede, der skal tages initiativ, man får gode ideer, bruger sin viden og færdigheder i arbejdet, og arbejdet opleves meningsfuldt.

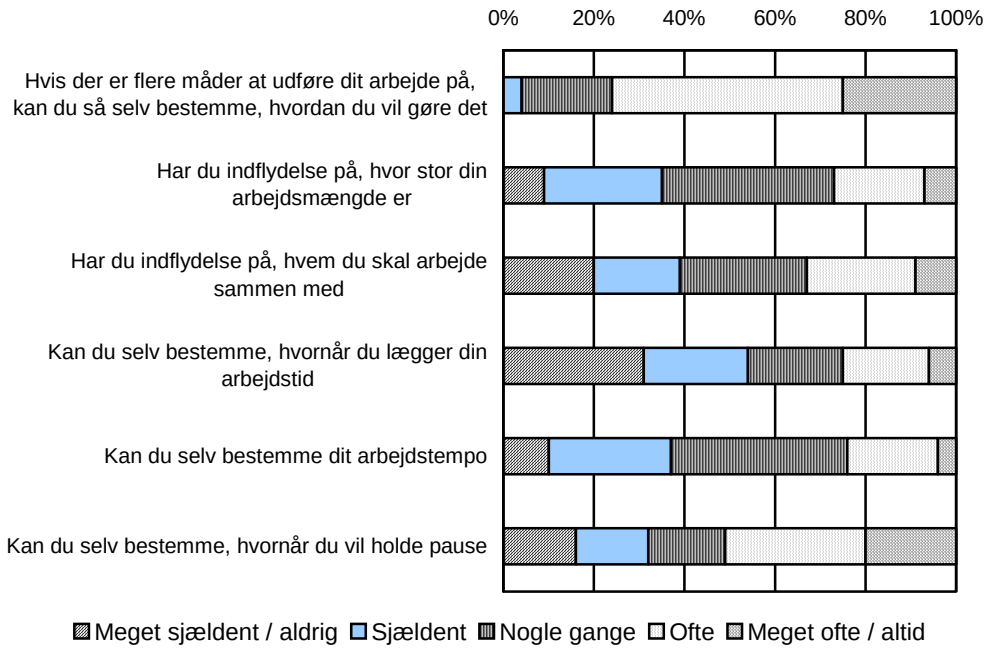
På spørgsmålet om arbejdet er meningsfuldt svarer 23 % meget ofte/altid og 31 % sjældent eller meget sjældent/aldrig. De tilsvarende andele i FTF-undersøgelsen er 38 % og 13 %. Film- og tv-branchen ligger således lavere på spørgsmålet om meningsfuldhed end FTF-gruppen.

Kravene om at være initiativrig og god til at få idéer gælder i større udstrækning for de selvstændige sammenlignet med freelancere og fastansatte.

7.3 Indflydelse

I teorierne og undersøgelserne af det psykiske arbejdsmiljø er indflydelse og beslutningskontrol over arbejdssituationen en helt central faktor for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø og fravær af stress og sygdom. Indflydelsens forskellige dimensioner er undersøgt og gengives i det følgende.

Figur 7.3: Beslutningskontrol



Der er stor selvstændighed med hensyn til, hvordan arbejdet skal udføres og ingen signifikante forskelle på de forskellige grupper. Niveauet ligger på linie med FTF-undersøgelsen.

På spørgsmålet om man har indflydelse på, hvem man arbejder sammen med, svarer 24 % ofte eller meget ofte/altid, og 37 % svarer sjældent eller meget sjældent/aldrig. De tilsvarende andele blandt FTF-medlemmerne er 15 % og 57 %. Generelt er tendensen altså, at der er en forholdsvis større indflydelse på, hvem man arbejder sammen med i film- og tv-branchen.

Selvbestemmelse over arbejdstempoet, og hvornår arbejdstiden ligger, er generelt lav, men ligger på niveau med FTF-undersøgelsen.

7.4 Arbejdsområder, branche og arbejdstid

Arbejdsområder

Når vi ser på de foregående psykosociale faktorer i forhold til arbejdsområderne, viser der sig en lang række forskelle. Vi vil her fremhæve dem, der mest tydeligt karakteriserer arbejdsområderne i forhold til hinanden. I bilagstabel 2 kan samtlige forskelle studeres. Når vi i det følgende skriver, at fx produktionsledelsen har høj beslutningskontrol, betyder det, at svarene fra denne gruppe i gennemsnit ligger højt i forhold til branchens gennemsnit. Faktorer, hvor gruppen ligger højt eller lavt, men hvor dette ikke adskiller sig fra branchen i øvrigt, fremhæves altså ikke her. De generelle niveauer fremgår af det foregående – og kan ses i bilagstabellen.

Produktionsledelse: Gruppen består primært af produktionsledere med økonomiansvar eller personer med blandede produktionsledelsesfunktioner. Gruppen er karakteriseret ved store beslutningskrav, store krav om samarbejde, stort økonomisk ansvar samt stor beslutningskontrol. De oplever hyppigere end gennemsnittet, at der stilles uforenelige krav til dem, men til gengæld mindre hyppigt, at de må gå på kompromis med egne kvalitetskrav i arbejdet. Gruppen ligger generelt højt på udviklingsmuligheder og positive udfordringer, men specielt i forhold til muligheden for at lære nyt gennem arbejdet. Endvidere tilkendegiver flere end gennemsnittet, at de egentlig har behov for mere uddannelse eller oplæring for at udføre deres arbejdsopgaver.

Det meste er forventeligt, og som det skal være, når det gælder produktionsledelsen. Det noget større uddannelsesbehov afspejler formentlig den store andel af selvlærte i gruppen, nemlig 70 % (jf. bilagstabel 1).

Produktionen: Gruppen består af produktionsassistenter og -koordinatorer, indspilningsledere, location managers, tilrettelæggere, producerassistenter, scriptere og castere. I tråd med de koordinerende og planlæggende funktioner, som karakteriserer mange af disse job, har gruppen høje krav om at overskue mange ting på en gang og om meget samarbejde med mange mennesker. Gruppen ligger lavt med hensyn til at kende forventningerne til dem i arbejdet, men også lavt i forhold til at gå på kompromis med kvalitetskrav.

Også her er der mere end gennemsnitligt mulighed for at lære nyt gennem arbejdet og behov for uddannelse.

Medarbejderne i produktionen adskiller sig i øvrigt ved lav beslutningskontrol, hvad angår indflydelse på udførelsen af arbejdet, arbejdsmængden og valg af samarbejdspartnere.

Foto, lys og grip: Gruppen består overvejende af fotografer, heraf flest tv-fotografer og A-fotografer. Der er store krav om samarbejde med mange mennesker, og flere der mener, de går på kompromis med egne kvalitetskrav. Dér, hvor gruppen adskiller sig markant fra andre arbejdsområder i branchen, er med hensyn til generel lav beslutningskontrol. Det gælder især indflydelse på arbejdsmængde, -tempo og -tid, og her meget markant lav indflydelse på placering af arbejdstid og pauser.

Lyd: Gruppen udmærker sig ved relativt stort ansvar på den måde, at fejl giver risiko for økonomiske tab. Man er klar over forventningerne til én, og der er stor indflydelse på arbejdets udførelse. Til gengæld er der relativ lav indflydelse på arbejdsmængde og samarbejdspartnere.

Scenografi m.v./kostumer m.v.: Gruppen består af scenografer, rekvisitører, kostumierer, sminkører og stylister. Denne gruppe er den eneste, der ligger markant over de øvrige med hensyn til arbejde under tidspres (fx arbejde med snævre deadlines). De ligger generelt højt med hensyn til krav og ansvar, specielt krav om at overskue mange ting på en gang. Der er relativ mere arbejde isoleret fra kollegerne. Denne gruppe møder i høj grad uforenelige krav fra en eller flere personer og samtidig, at der ikke er overensstemmelse mellem de arbejdsopgaver, der skal udføres, og de tilstedeværende ressourcer.

Samtidig ligger gruppen helt i top, når det gælder udviklingsmuligheder og positive udfordringer i arbejdet. Dvs. arbejdet kræver, at de er initiativ- og idérige, det er varieret og positivt udfordrende. Der er stor indflydelse på valg af samarbejdspartnere.

Afvikling m.v./tekniske funktioner (tv): Gruppen består af tv-arbejdere. De fleste er personer, som har karakteriseret sig selv som allround teknikere eller markeret, at de udfører flere funktioner inden for foto, lys, lyd, grip eller klip/redigering. De øvrige (afvikling m.v.) er personer, som udfører en eller flere funktioner som afviklingsproducer, continuity, båndafvikler, teko, fieldproducer m.v.

Gruppen er karakteriseret ved – sammenlignet med de foregående arbejdsområder – lavere krav og mindre ansvar. Gruppen oplever i højere grad at gå på kompromis med egne kvalitetskrav i arbejdet, men samtidig er der relativ god overensstemmelse mellem krav og ressourcer til opgaveløsningen.

Gruppen ligger generelt lavest af alle arbejdsområderne med hensyn til udviklingsmuligheder og positive udfordringer i arbejdet. De har også mindst indflydelse på valg af samarbejdspartnere og næstmindst (efter foto m.v.) indflydelse på placering af arbejdstiden.

Efterarbejde: Gruppen består helt overvejende af personer, der har svaret, at de er klipper/editor/redigeringstekniker. Det er ikke overraskende den gruppe, hvor der er mindst krav om samarbejde og mest alenearbejde. Der er relativ god overensstemmelse mellem krav og ressourcer til opgaveløsningen. I forhold til udviklingsmuligheder/udfordringer er arbejdet ikke så varieret, men der er store krav om at få idéer.

Gruppen har relativ høj beslutningskontrol i forhold til arbejdsmængde, arbejdstempo og -tid.

Animation m.v.: Gruppen består af 2D-/3D-animatorer, grafikere, multimediedesignere og en lille gruppe "andre arbejdsfunktioner". Den er karakteriseret ved relativt lave krav, uklarhed om forventninger til dem i arbejdet, men relativ god overensstemmelse mellem krav og ressourcer i opgaveløsningen. Der er relativt meget alenearbejde.

Gruppen ligger endnu højere end efterarbejde med hensyn til kontrol over arbejdsmængde, -tempo og -tid.

Branche

Der ses tillige en række forskelle i vurderingerne af de psykosociale faktorer på tværs af delbrancherne "filmproduktion (inkl. tv-fiktion/tv-drama og reklame)", "studie-/OB-produktion" og "tv-reportage, kort- og dokumentarfilm". Kort sagt viser analyserne, at krav og udfordringer/udviklingsmuligheder er størst inden for filmproduktion og lavest inden for studie-/OB-produktion. Til gengæld finder vi ikke de store forskelle i indflydelse brancherne imellem; undtagelsen er indflydelse på samarbejdspartnere, hvor indflydelsen igen er størst i filmproduktion og mindst i studie-/OB-produktion. Disse resultater kan ses i bilagstabel 3.

Den ugentlige arbejdstid

Vi finder gennemgående, at andelen med store krav stiger, jo længere den ugentlige arbejdstid er. Det gælder arbejdstempo, tidspres, beslutningskrav, sociale krav, kreative krav, uforenelige krav og ansvar. Det tilsvarende mønster ses med hensyn til udviklingsmuligheder og udfordringer i arbejdet. Til gengæld finder vi ikke de store forskelle i indflydelse afhængig af arbejdstiden; undtagelsen er indflydelse på samarbejdspartnere, hvor andelen med indflydelse øges med arbejdstiden.

Vores umiddelbare fortolkning af denne gennemgående sammenhæng mellem krav, udviklingsmuligheder/udfordringer og arbejdstiden er, at de job i

branchen med de største krav og udfordringer samtidig er dem, der kræver mest tilstedeværelse. Samtidig er forskellene i forhold til arbejdstiden delvis udtryk for de forskelle mellem arbejdsområder og del-brancher, der er beskrevet ovenfor, idet der er sammenfald mellem, at mange har store krav og udfordringer inden for de områder, hvor der også er flest, der har lange arbejdstider.

7.5 Daglig ledelse

I undersøgelsens spørgsmål om ledelse blev dem, der selv er øverste ledelse, bedt om at springe spørgsmålet over.

Ledelseskvalitet

Vi har brugt en skala for ledelseskvalitet fra AMIs spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø om end med nogle andre svarbetegnelser i en 5-skala. I skalaens fire spørgsmål spørges til, i hvilket omfang den daglige ledelse bidrager til følgende dimensioner af ledelseskvalitet: Den enkelte medarbejders udviklingsmuligheder, trivsel på arbejdspladsen, planlægning af arbejdet og konfliktløsning.

Svarfordelingen på spørgsmålene fremgår af tabel 7.2. I tabellen er svarkategorierne "aldrig/næsten aldrig" og "sjældent" slået sammen til "sjældent", ligesom "ofte" og "altid" er slået sammen til ofte.

Tabel 7.2: Ledelseskvalitet. Svarfordeling i procent

I hvor høj grad kan man sige, at den daglige ledelse på din arbejdsplads/af produktionen..	Sjældent	Sommetider	Ofte	I alt
sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?	37	44	19	100
prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt?	25	41	34	100
er god til at planlægge arbejdet?	27	47	26	100
er god til at løse konflikter?	29	44	27	100

37 % vurderer, at den daglige ledelse sjældent sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder. 19 % vurderer, at det ofte eller altid er tilfældet. Ca. hver fjerde vurderer, at den daglige ledelse sjældent prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt, er gode til at planlægge arbejdet eller er gode til at løse konflikter.

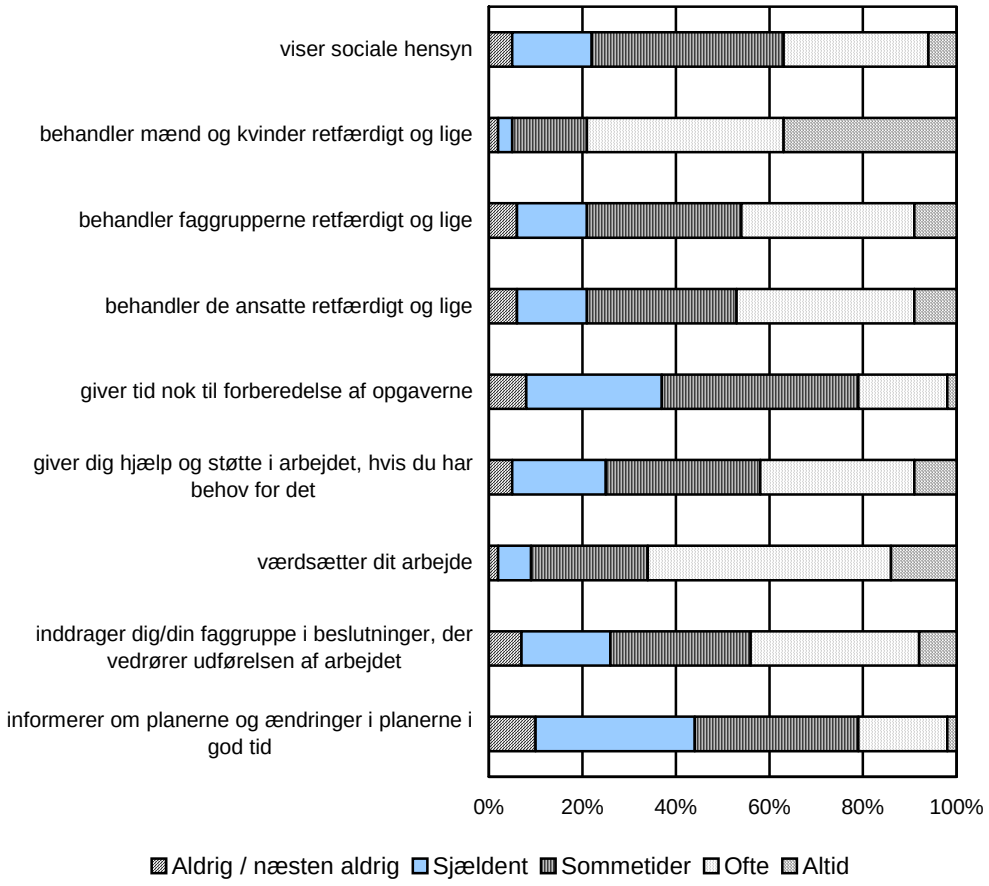
For at kunne sammenligne med AMIs landsgennemsnit har vi med de ovenstående fire spørgsmål dannet et samlet mål for ledelseskvalitet som en 0-100 skala, hvor 100 markerer den bedste vurdering af ledelseskvaliteten. Målt på denne måde ligger film- og tv-arbejdernes vurdering af kvaliteten af den daglige ledelse på gennemsnitsværdien 48,2. Dette er signifikant lavere end AMIs landsgennemsnit på 55,5 (med den usikkerhed der er i, at svarkategorierne hedder noget forskelligt, selvom de begge er en 5-skala –

og sammenligningen derfor skal ske med forsigtighed). Det er især på spørgsmålet, om ledelsen sørger for gode udviklingsmuligheder, at film- og tv-arbejdernes svar adskiller sig i negativ retning fra svarfordelingen i AMIs undersøgelse[15].

Når vi ser på branche, arbejdsområde, ansættelsesform, køn og alder finder vi ingen signifikante forskelle i gennemsnittet.

Ud over AMIs skala om ledelseskvalitet har vi stillet en række andre spørgsmål vedrørende ledelse. Disse gengives nedenfor i figur 7.4:

Figur 7.4: Daglig ledelse: "I hvor høj grad kan man sige, at den daglige ledelse på din arbejdsplads/af produktionen ..."I



Information og inddragelse

Knap halvdelen af film- og tv-arbejderne vurderer, at den daglige ledelse inddrager medarbejderne i beslutninger vedrørende udførelsen af arbejdet (44 % svarer “ofte” eller “altid”), og kun hver femte mener, at der informeres om planer og ændringer i planer i god tid.

[15] I den pågældende undersøgelse fra AMI (Arbejdsmiljøinstituttet) indgår et repræsentativt udsnit af danske lønmodtagere. Dataindsamlingen er foregået i 1997.

Filmarbejderne inddrages mere end tv-arbejderne i beslutninger, der vedrører arbejdets udførelse, hvis man ser på dem, der svarer ofte eller altid (49 % versus 33 %).

Anerkendelse
De ansatte i film- og tv-branchen vurderer i høj grad, at lederne værdsætter det arbejde, medarbejderne udfører. Besvarelserne ligger på linie med FTF-undersøgelsen.

Ledelsesstøtte
Kun 22 % vurderer, at den daglige ledelse ofte eller altid giver tid nok til at forberede opgaverne. Der er 42 %, der vurderer, at de får hjælp og støtte, hvis de har behov for det. Hver fjerde oplever sjældent at få hjælp og støtte, hvis de har behov for det.

Retfærdig behandling og sociale hensyn
Der foregår ingen udpræget forskelsbehandling af mænd og kvinder, hvad angår den daglige ledelses behandling af mænd og kvinder. Derimod vurderer godt hver femte i branchen, at den daglige ledelse aldrig/næsten aldrig eller sjældent behandler de ansatte og faggrupperne retfærdigt og lige – eller viser sociale hensyn.

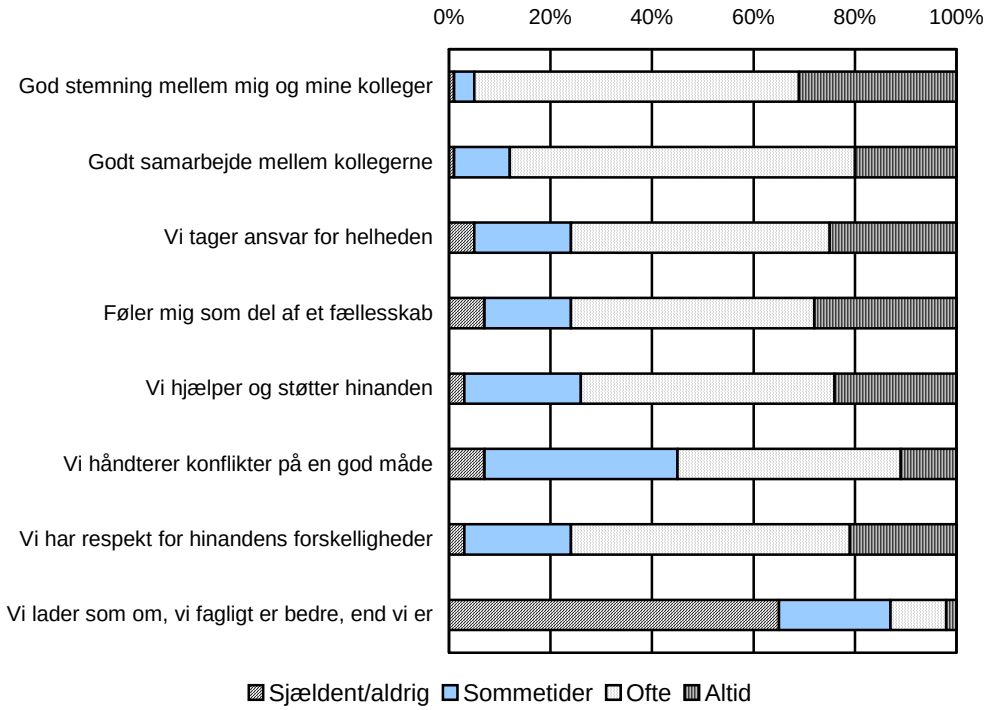
7.6 Virksomhedskultur/socialt klima

Det følgende handler om, hvordan film- og tv-arbejderne oplever de kollegiale forhold, ledelsen og det sociale klima på deres arbejdspladser.

7.6.1 Forholdet mellem kollegerne

Alt i alt er forholdet mellem kollegerne på film- og tv-arbejdspladserne gode. Se figur 7.5 (de præcise spørgsmålsformuleringer samt procentvis svarfordeling fremgår af spørgsmål 68, bilag 2).

Figur 7.5: Hvordan synes du, forholdet er mellem kollegerne på arbejdspladsen?

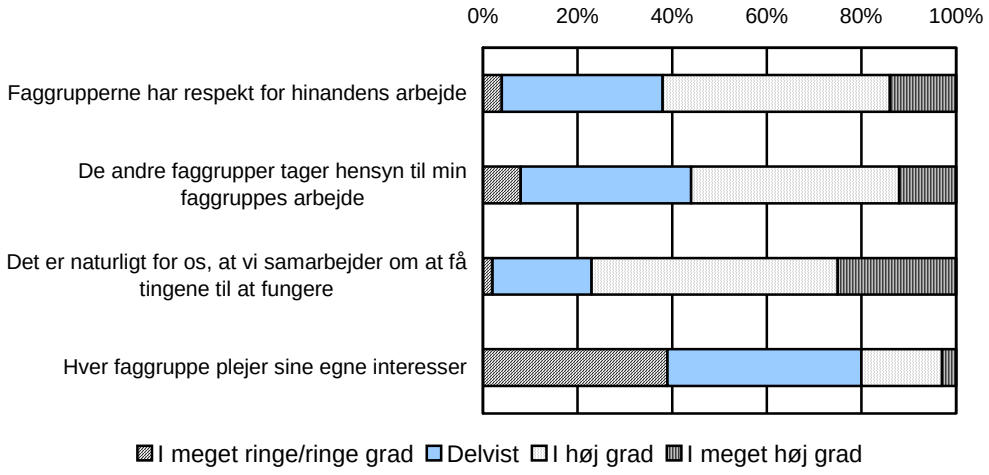


Langt de flest svarer, at der ofte eller altid er en god stemning mellem kollegerne, at samarbejdet er godt, at der tages ansvar for helheden, at man føler sig som en del af fællesskabet, at man hjælper og støtter hinanden i arbejdet, og at der er respekt for hinandens forskelligheder. Det eneste udsagn, der adskiller sig en smule i negativ retning, vedrører konflikthåndtering på arbejdspladsen. Her mener 45 %, at man kun sommetider eller sjældent håndterer konflikter, der opstår på arbejdspladsen, på en god måde. Vi vender tilbage til konfliktemnet i næste afsnit. Spørgsmålet om man "lader som om, man er fagligt bedre, end man er", stillede vi for at få et billede af, om freelanceansættelse medvirker til, at man "bluffer" i forhold til at overdrive sine kvalifikationer for at fremme sine jobmuligheder. Dette tyder ikke på at være meget udbredt – ca. to ud af tre har svaret (65 %), at dette sjældent eller aldrig forekommer. Det betyder på den anden side, at hver tredje film- og tv-arbejder oplever, at man fremstiller sig selv som bedre, end man er fagligt – og ca. hver tiende (12 %) har svaret, at det forekommer ofte eller altid.

7.6.2 Forholdet mellem faggrupperne

Som det fremgår af figur 7.6 er forholdet mellem de forskellige faggrupper på film- og tv-arbejdspladserne også langt hen ad vejen godt.

Figur 7.6: Hvordan synes du, forholdet er mellem faggrupperne på arbejdspladsen?



Der er et overbevisende flertal, der svarer, at det i høj grad eller meget høj grad er naturligt for dem at samarbejde om at få tingene til at fungere, samt at faggrupperne har respekt for hinandens arbejde. Godt og vel hver anden oplever, at de andre faggrupper tager hensyn til hans/hendes faggruppes arbejde. Til gengæld oplever hver femte film- og tv-arbejder i høj grad eller i meget høj grad, at hver faggruppe plejer sine egne interesser. 41 % synes, det er delvis rigtigt.

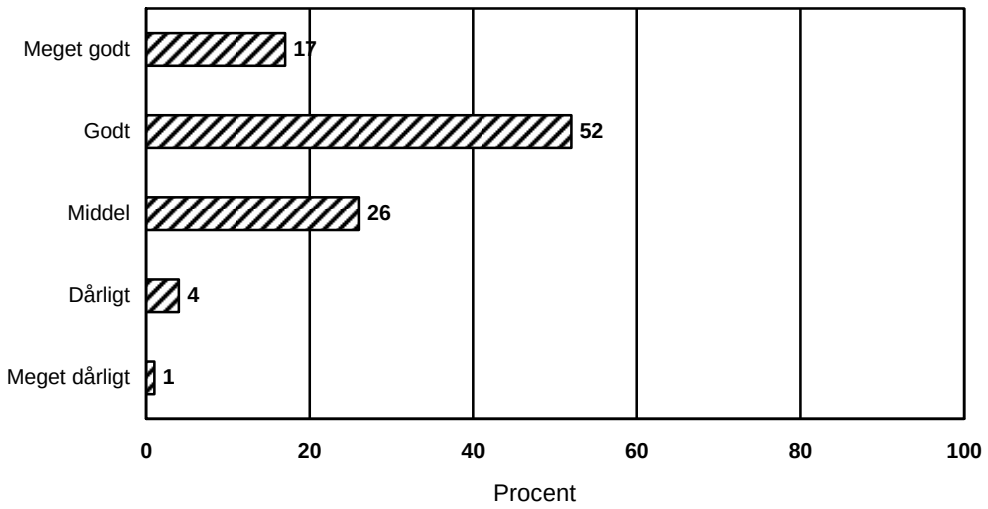
7.6.3 Socialt klima

Vi har anvendt en skala til belysning af det sociale klima på arbejdspladsen. Spørgsmålet lyder: "Hvordan er klimaet på din arbejdsplads?", og følgende 5 dimensioner skulle vurderes på en svarskala med 5 svarmuligheder:

- Konkurrencepræget
- Opmuntrende og støttende
- Mistroisk
- Afslappet og behageligt
- Konfliktpræget

Svaret på hver af de 5 dimensioner behandles samlet og gøres op på en skala fra 0-100, hvor 100 svarer til det bedste sociale klima. Vi har derefter inddelt skalaen i 5 niveauer for vurderingen af det sociale klima, hvilket fører til følgende fordeling:

Figur 7.7: Socialt klima på arbejdspladsen



Det sociale klima – defineret ud fra den anvendte skala – opfattes som godt eller meget godt af en stor del af film- og tv-arbejderne (69 %), mens knap hver tredje (31 %) vurderer det som kun middelgodt eller dårligt. Hver tyvende (5 %) synes, at klimaet er dårligt.

Der er ingen markante forskelle i oplevelsen af det sociale klima i forhold til arbejdsområde eller branche[16]. I forhold til arbejdstid finder vi flere (25 %), som finder klimaet "meget godt" blandt dem med relativ almindelig arbejdstid (jf. afsnit 6.3) over for 13 % blandt dem med længere arbejdstider. Ser vi på oplevelsen af overarbejdets omfang, er der klart flere i den lille gruppe, som finder overarbejdet "alt for stort", som finder det sociale klima middelgodt/dårligt (55 %).

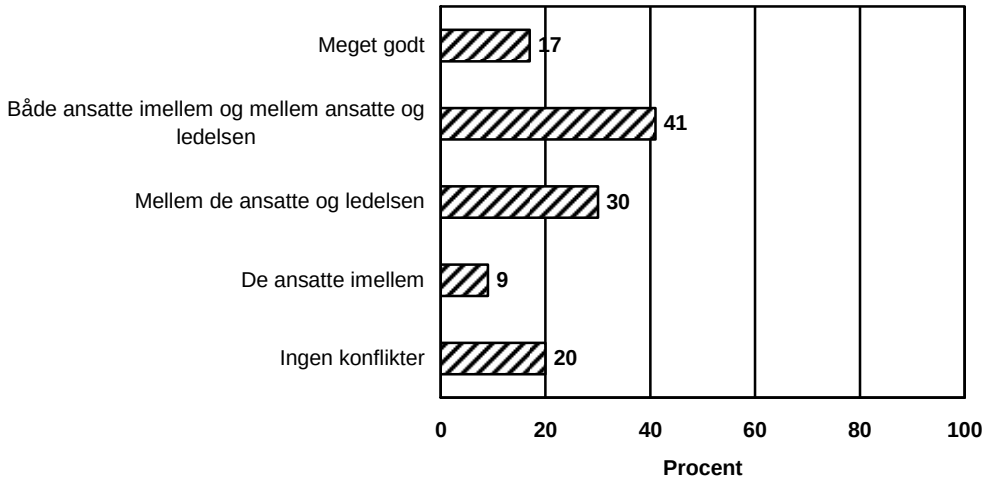
7.6.4 Konflikter og samarbejdsproblemer på arbejdspladsen

I undersøgelsen spurgte vi deltagerne, om der havde været samarbejdsproblemer eller konflikter på deres arbejdsplads de ansatte imellem og mellem de ansatte og ledelsen – enten i lettere eller udtalt grad (herefter blot benævnt konflikter). Halvdelen oplyste, at der havde været konflikter mellem de ansatte – langt de fleste angav, at konflikterne havde været af lettere grad. 71 % oplyste, at der havde været konflikter mellem de ansatte og ledelsen. Godt hver femte (22 %) film- og tv-arbejder angiver, at der i udtalt grad har været konflikter mellem de ansatte og ledelsen. (Se bilag 2 for besvarelse af spørgsmålene).

Som det fremgår af figur 7.8 er det kun godt hver femte film- og tv-arbejder, der ikke har oplevet konflikter på arbejdspladsen. To ud af fem har oplevet konflikter både de ansatte imellem og mellem de ansatte og ledelsen.

[16] Vi har set på arbejdsområde, branche, ansættelsesform, arbejdstid, vurdering af overarbejde, køn, alder og uddannelsesbaggrund.

Figur 7.8: Har der været samarbejdsproblemer eller konflikter på arbejdspladsen?



Der er ikke forskel på, om man har oplevet konflikter eller typen af konflikter i forhold til, om man er filmarbejder/tv-arbejder, i forhold til branche eller arbejdsområde. Derimod viser der sig en forskel på oplevelsen af konflikter eller ej i forhold til ansættelsesform: Færre selvstændige (68 %) oplever konflikter sammenlignet med lønmodtagerne (83 %) – til gengæld er der ikke forskel på, hvilken type konflikter de har oplevet[17].

Årsager til konflikter og samarbejdsproblemer

Alle, som svarede, at de har oplevet konflikter eller samarbejdsproblemer i lettere eller udtalt grad, blev bedt om at tage stilling til en række udsagn om årsagerne til hertil, hvor der ud af 13 muligheder højst måtte afkrydses fem (se bilag 2, spørgsmål 72).

I tabel 7.3 har vi vist de hyppigst nævnte årsager til konflikter. Yderste højre kolonne viser svarene blandt alle, som har oplevet konflikter. Der, hvor der er statistisk sikker forskel i svarene i forhold til, om man har oplevet konflikter mellem de ansatte, mellem ansatte og ledelse eller begge dele, har vi også vist disse svarandele.

[17] Forskellen i forhold til ansættelsesform er statistisk signifikant kontrolleret for branche, arbejdsområde, køn og alder.

Tabel 7.3: Årsager til konflikter eller samarbejdsproblemer. Svarfordeling i procent

	Der har været konflikter eller samarbejdsproblemer på arbejdspladsen:			
	Mellem ansatte	Mellem ansatte og ledelsen	Begge dele	Alle
	N 40	N 135	N 186	N 367
For stort arbejdspres/tidspres	ingen forskel	ingen forskel	ingen forskel	56
Dårlig økonomi i virksomheden/på produktionen	33	53	53	51
Ledelsesforhold (stil, fravær af ledelse, manglende åbenhed o.l.)	10	53	56	50
Måden opgaverne fordeles, planlægges og organiseres på	ingen forskel	ingen forskel	ingen forskel	34
Uklarhed om fordeling af ansvar og beslutningskompetence	48	26	32	32
"Personkemi"/dele af personalet passer dårligt sammen	53	17	33	29
Usikkerhed om fremtidige jobmuligheder/utryghed i ansættelsen	8	30	31	28
Turbulens på området (forandringer/omstillinger i branchen, virksomhedsfusioner/-lukninger, lovgivning/politiske forhandlinger på området o.l.)	8	28	28	26

Den hyppigst nævnte årsag er for stort arbejdspres eller tidspres, hvor vi ikke ser nogen forskel i forhold til typen af konflikt (ansatte imellem, ansatte/ledelse eller begge dele).

De næsthyppigst nævnte årsager er dårlig økonomi i virksomheden eller på produktionen samt ledelsesforhold. Her ser vi, at dette primært fører til konflikt med ledelsen.

Årsager til konflikter inden for branche

Analyserne viser, at der er forskelle på årsager til konflikter alt afhængig af, om man er filmarbejder eller tv-arbejder. Tv-arbejderne angiver markant hyppigere end film-arbejderne:

- Utryghed i ansættelsen (45 % blandt tv-arbejderne mod 11 % blandt filmarbejderne)
- Turbulens på området (34 % af tv-arbejderne mod 17 % af filmarbejderne)[18].

Analyser i forhold til de tre største branchegrupper viser også en række forskelle, se tabel 7.4[19].

[18] De nævnte forskelle mellem film- og tv-arbejdere er statistisk signifikante kontrolleret for delbranche, arbejdsområde, ansættelsesform, køn og alder.
[19] Forskellene vist i tabellen er statistisk signifikante kontrolleret for film-/tv-arbejder, arbejdsområde, ansættelsesform, køn og alder.

Tabel 7.4: Årsager til konflikter eller samarbejdsproblemer i forhold til branche. Svarfordeling i procent

	Filmproduktion	Studie-/OB-produktion	Tv-rep./kort- + dok.film	Alle
	n 165	n 58	n 106	N 367
For stort arbejdspres/tidspres	71	31	51	56
Dårlig økonomi i virksomheden/på produktionen	59	24	53	51
Usikkerhed om fremtidige jobmuligheder/utryghed i ansættelsen.....	12	47	43	28

Vi ser, at arbejdspres/tidspres og dårlig økonomi nævnes markant hyppigere som konfliktårsag i filmproduktion og tv-reportage/kort- og dokumentarfilm end i studie-/OB-produktion.

Inden for studie-/OB-produktion og tv-reportage/kort- og dokumentar nævnes usikkerhed/utryghed i ansættelsen til gengæld af langt flere end inden for filmproduktion.

Tilsammen peger disse resultater på, at der gør sig forskellige problemstillinger gældende inden for film- henholdsvis tv-området i øjeblikket (da undersøgelsen blev gennemført): På tv-området er usikkerhed fremherskende og synes at hænge sammen med omstillingerne i branchen. På filmområdet er det et økonomisk pres, som tydeligst kommer til udtryk her.

Årsager til konflikter i forhold til arbejdsområde

Ser vi på arbejdsområderne, finder vi kun en af begrundelserne for konflikter, som kan siges selvstændigt at være relateret til arbejdsområde, idet vi har kontrolleret for branche m.v.[20]:

- Nye produktionsformer nævnes hyppigst inden for afvikling m.v./tekniske funktioner på tv (36 %) samt foto, lys og grip (27 %), mens ingen i produktionsledelse angiver denne årsag.

Årsager til konflikter i forhold til ansættelsesform

- Nye produktionsformer som konfliktårsag nævnes oftere af selvstændige (30 %) og fastansatte (23 %) end af freelancere (12 %).
- For stort arbejdspres/tidspres opleves derimod som årsag til konflikter af 65 % blandt de selvstændige og 58 % af freelancerne over for 43 % af de fastansatte[21].

[20] De nævnte forskelle i forhold til arbejdsområde er statistisk signifikante kontrolleret for branche, film-/tv-arbejder, ansættelsesform, køn og alder.

[21] Forskellene i forhold til ansættelsesform er statistisk signifikante kontrolleret for branche, film-/tv-arbejder, arbejdsområde, køn og alder.

7.7 Mobning

3 % af undersøgelsesgruppen angiver, at de selv har været udsat for mobning på arbejdet inden for det sidste år. I spørgsmålet er det forklaret, hvilke omstændigheder der skal til, før man kan tale om mobning (se bilag 2, spørgsmål 73). Kort sagt skal der være tale om ubehagelige drillerier eller værre, som gentager sig over en længere periode, og der er et ulige magtforhold mellem mobber(ne) og den, der mobbes.

Til sammenligning kan siges, at 4 % blandt de ansatte i en undersøgelse af FTF-området angav selv at have været udsat for mobning.

Vi finder ingen signifikante forskelle i andelen, der har været udsat for mobning, når vi ser på film-/tv-arbejder, del-branche, arbejdsområde, køn eller alder.

7.8 Opsamling

De psykosociale faktorer fortæller noget om arbejdets indhold og organisering og dermed den jobprofil, som findes i branchen. Samtidig har de betydning for kvaliteten af arbejdet, effektiviteten, trivsel, sundhed og stress.

Der er store krav i arbejdet i branchen både, hvad angår kvantitative krav (arbejdstempo og tidspres), kognitive krav (beslutningskrav og overblik) og krav om samarbejde. Kun et mindretal oplever modstridende krav og værdier i arbejdet med den undtagelse, at 4 ud af 10 oplever ofte at gå på kompromis med egne kvalitetsnormer.

Generelt vurderer de adspurgte, at der er store udviklingsmuligheder og udfordringer i arbejdet. Arbejdet kræver initiativ, kreativitet, er varieret, man har brug for at bruge sin viden og færdigheder, det er meningsfuldt, og arbejdet er udfordrende på en positiv måde.

Der er stor selvstændighed i arbejdets udførelse. Selvbestemmelsen over, hvornår arbejdstiden ligger og over arbejdstempoet, er generelt lav.

Ledelseskvaliteten vurderes lavt, når der sammenlignes med Arbejdsmiljøinstituttets gennemsnitstal for hele landet. Langt de fleste oplever, at der er et godt socialt fællesskab blandt kollegerne på arbejdspladsen.

Knap hver tredje film- og tv-arbejder oplever, at det sociale klima på deres arbejdsplads er kun middelgodt eller dårligt. Otte ud af ti har oplevet samarbejdsproblemer eller konflikter på arbejdspladsen – fire ud af ti angiver, at det har forekommet både de ansatte imellem og mellem ansatte og ledelse, mens tre ud af ti angiver, at det kun har været mellem de ansatte og ledelsen. Som årsager til samarbejdsproblemer og konflikter angives hyppigst

for stort arbejdspres/tidspres (angives af 56 % af dem, der har oplevet samarbejdsproblemer eller konflikter), *dårlig økonomi i virksomheden/på produktionen* (51 %) og *ledelsesforhold* (50 %).

3 % har været udsat for mobning inden for det seneste år.

Del 3
Livssammenhængen, restitution og helbred

8 Livssammenhængen

For selvbeskæftigede er rammerne om arbejdslivet mere flydende end for ansatte i traditionelle job. De skal genskabes fra job til job. Den selvbeskæftigede skal til stadighed forholde sig til og håndtere sin position på arbejdsmarkedet. Det så vi på i kapitel 5 om arbejdsmarkedsvilkår. Dermed stilles der samtidig et andet centralt krav til den selvbeskæftigede. Det er at håndtere grænsen mellem arbejdsliv og fritidsliv.

Fritiden består af vort privatliv med eller uden en familie. Fritiden består endvidere af vores aktiviteter i det civile samfund, hvor vi dyrker sport, fritidsaktiviteter af forskellig slags eller er aktive i foreninger, forældrebestyrelser, fagforeninger eller et politisk parti. Hvis arbejdslivet lægger meget ujævnt beslag på ens tid, kan det være svært at deltage kontinuerligt i mange af civilsamfundets aktiviteter. Ligeledes kan det give problemer med at have et familieliv med børn, især hvis man er eneforsørger. Det gælder for alle med skiftende arbejdstider over døgnet, ugen eller året, og ikke specielt for de selvbeskæftigede. Men hvis arbejdstiden derudover er uforudsigelig, kan det give særlige problemer, og dette gælder i høj grad for de selvbeskæftigede film- og tv-arbejdere, som i mange tilfælde ikke vil kunne planlægge med en ret lang tidshorisont.

Ovenstående handler om, at de tidspunkter, hvor man arbejder, ikke ligger fast. Udfordringen til at håndtere grænsen mellem arbejde og fritid bliver endnu større, hvis ens arbejde er selvstyret. Med selvstyret menes, at arbejdsopgaven er givet, men den selvbeskæftigede definerer selv, hvor, hvornår og hvordan den skal løses – og hvornår det er gjort "godt nok" (der vil selvfølgelig være stillet kvalitetskrav og deadline fra rekvirenten). For den selvstyrende kan det være svært at operere med en fast arbejdstid. Al tid bliver potentiel arbejdstid. I dette tilfælde er det op til den selvstyrende selv at sætte grænser for arbejdet. Generelt set vil selvbeskæftigede typisk have selvstyrende arbejde og møder derfor denne udfordring. Blandt film- og tv-arbejderne er vilkårene, hvad dette angår, meget forskellige. For nogen vil arbejdet primært bestå i de aktiviteter, der udføres, når man er "på arbejdet" på en film- eller tv-produktion (der kan så komme overarbejde med kort varsel – det falder ind under det, vi kalder den uforudsigelige arbejdstid). For andre vil arbejdet i høj grad – og måske i nogle perioder, ikke i andre – være selvstyrende på den måde, vi beskriver det her.

I det følgende skal vi se på, hvordan film- og tv-arbejderne opfatter forholdet mellem deres arbejde og fritid, og hvad de gør for at håndtere livssammenhængen.

Inden vi giver os i kast med dette, skal vi kort se på film- og tv-arbejdernes familiesituation belyst ud fra spørgeskemaundersøgelsen: Hovedparten le-

ver i fast parforhold (69 %) – de fleste samlevende, og nogle i fast forhold med hver sin bopæl (8 %).

Der er flere mænd (74 %) end kvinder (59 %) blandt film- og tv-arbejderne, der lever i parforhold. Dertil kommer, at mændenes partner oftere er uden for erhverv eller er lønmodtager på deltid, mens kvinderne oftere har en partner, som selv er freelancer eller har selvstændig virksomhed. Se tabel 8.1, som bl.a. viser, at ca. hver fjerde mand i parforhold er partner med en freelancer/selvstændig, mens det samme gælder over halvdelen af kvinderne i parforhold.

Tabel 8.1: Partners erhvervsstatus fordelt på køn og på samtlige. Fordeling i procent blandt film- og tv-arbejdere i fast parforhold

Erhvervsstatus	Kvinder N 85	Mænd N 236	Alle N 323
Ikke erhvervsarbejde.....	4	19	15
Lønmodtager på fast fuldtid	34	39	38
Lønmodtager på fast deltid	6	15	13
Freelancer	34	17	21
Har selvstændig virksomhed....	22	10	13
I alt.....	100	100	100

Der er altså noget, der tyder på, at det er sværere for kvinderne end for mændene i branchen at etablere sig i fast parforhold – og når de gør det, synes det oftere end for mændenes vedkommende at være med en partner med samme ansættelsesmæssige situation som dem selv. Dvs. at der er to i forholdet, som har en flydende situation arbejds- og arbejdstidsmæssigt, i stedet for kun én.

44 % af film- og tv-arbejderne har hjemmeboende børn, dvs. børn, der tages dagligt ansvar for i hjemmet. Blandt disse har de fleste (67 %) et eller flere børn under 7 år. Der er flere over end under 40 år, som har hjemmeboende børn (57 % versus 35 %), men der er ikke signifikant forskel mellem kvinder og mænd. Der viser sig dog en kønsforskel, når vi samtidig ser på, om man lever i fast forhold, og om man har hjemmeboende børn. Se tabel 8.2.

Tabel 8.2: Familiestatus fordelt på køn og på samtlige. Fordeling i procent blandt film- og tv-arbejderne

Familiestatus	Kvinder N 141	Mænd N 317	Alle N 462
Fast parforhold med børn.....	26	43	37
Single med børn.....	12	4	6
Fast parforhold uden børn.....	33	31	32
Single uden børn.....	29	22	25
I alt.....	100	100	100

Det fremgår, at lidt flere mænd end kvinder blandt film- og tv-arbejderne har hjemmeboende børn, og mens hovedparten af mændene med børn lever i et fast forhold, er næsten hver tredje kvinde med børn alene med dem.

8.1 Forholdet mellem arbejde og fritids-/familieliv

Vi skal nu se på, hvordan film- og tv-arbejderne har besvaret en række spørgsmål om forholdet mellem deres arbejdsliv og fritids-/familieliv. Giver arbejdslivet mulighed for at tilgodese familiens behov, og er der tid til at tilgodese interesserne ved siden af arbejdet (familie, børn, fritidsinteresser m.v.)?

Helt overordnet blev deltagerne spurgt, om det generelt er acceptabelt i deres job, at man tilpasser arbejdet efter familiens behov. Næsten to ud af tre (62 %) har svaret, at det er det i mindre grad eller slet ikke.

Tabel 8.3: Svarfordeling i procent blandt alle film- og tv-arbejdere, n 451

Er det generelt acceptabelt i dit/dine job, at man tilpasser arbejdet efter familiens behov?	
I høj grad	7
I nogen grad	31
I mindre grad	44
Slet ikke	18
I alt	100

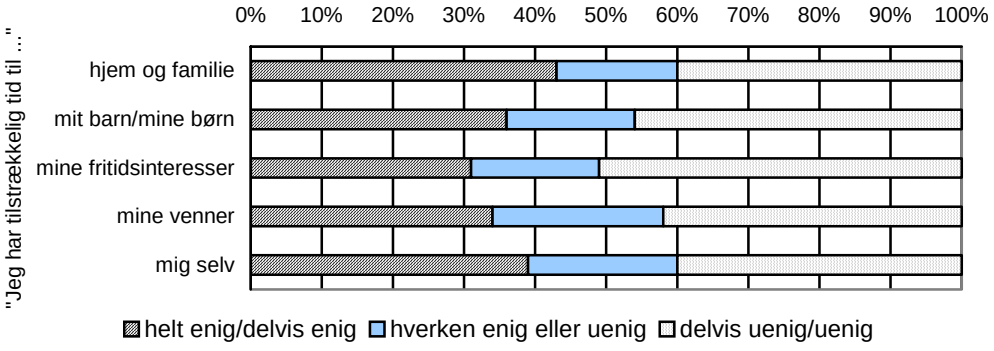
Ser vi på ansættelsesform, mener halvdelen (52 %) af de fastansatte over for hver tredje (34 %) af de selvbeskæftigede, at det i høj/nogen grad generelt er acceptabelt at tilpasse arbejdet efter familiens behov. Til gengæld mener hver femte selvbeskæftigede (21 %) over for 5 % af de fastansatte, at det slet ikke generelt er acceptabelt.

Ser vi på arbejdstiden, finder kun 14 % af dem med *meget lange* arbejdstider, at det i høj/nogen grad er generelt acceptabelt (over for 53 % blandt dem med "relativ almindelig" arbejdstid), mens hver tredje (32 %) finder, at det slet ikke er acceptabelt (over for 12 % af dem med "relativ almindelig" arbejdstid).

Der er ingen signifikante forskelle set i forhold til branche, film-/tv-arbejder, arbejdsområde, familiestatus, køn eller alder.

Film- og tv-arbejderne blev yderligere spurgt, hvor enige eller uenige de er i en række udsagn om deres private situation. Spørgsmålet med svarfordeling fremgår af tabel 8.4. Spørgsmålet havde også svarkategorien "ikke aktuelt", som her er udelukket af svarfordelingen.

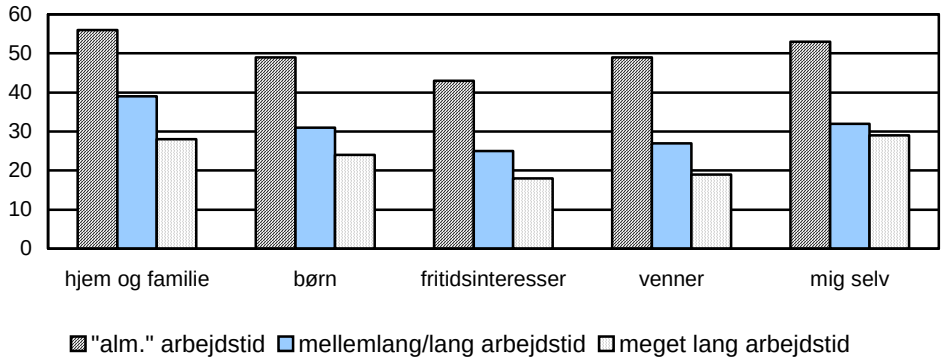
Figur 8.1: I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende udsagn om din private situation?



Vi ser, at film- og tv-arbejderne deler sig i to lejre på disse udsagn. 3 til 4 ud af ti er enige eller delvis enige i, at de har tid nok til hjem og familie, børn, fritidsinteresser, venner og sig selv – mens 4 til 5 ud af ti er uenige eller delvis uenige i dette. Der er altså en stor del af film- og tv-arbejderne, som ikke oplever, at de har tid nok til deres fritidsliv og privatliv.

Vi finder først og fremmest forskel i film- og tv-arbejdernes besvarelser på disse udsagn i forhold til arbejdstiden, se figur 8.2.

Figur 8.2: "Jeg har tilstrækkelig tid til ..". Andel i procent, der svarer helt enig/delvis enig



Derudover finder vi følgende forskelle:

Set i forhold til familiestatus har flere med end uden hjemmeboende børn ikke tilstrækkelig tid til fritidsinteresser, venner og dem selv – mens der ikke er forskelle i forhold til, om man lever i parforhold eller er single.

Kvinderne oplever i større omfang end mændene, at de ikke har tid til hjem og familie, fritidsinteresser og sig selv. Filmarbejderne har for lidt tid til deres børn sammenlignet med de øvrige.

8.2 Håndtering af arbejdslivet i forhold til fritidsliv

Vi har været interesserede i at få belyst, hvilke strategier man følger i hverdagen for at få hverdagslivet til at hænge sammen som selvbeskæftiget.

Vi præsenterede derfor film- og tv-arbejderne for en lang række udsagn om, hvad man gør for at få arbejdsliv og privatliv/familieliv til at hænge sammen. Udsagnene drejer sig i det store og hele om, hvordan man håndterer grænsen mellem arbejdet og fritiden eller om forskellige måder at skaffe sig tid – enten ved at gøre noget, fx sige nej til et job for at få plads til den planlagte ferie (alternativ til at aflyse ferien pga. arbejdet) eller ved at undlade at gøre noget – fx bruge mindre tid på madlavning (se spørgsmål 111 i bilag 2, randfordeling).

Der skulle tages stilling til hvert enkelt udsagn med svarkategorierne "passer helt", "passer ganske godt", "passer i perioder", "passer lidt", "passer ikke" eller "ikke aktuelt". I vores analyse er vi interesserede i at få frem, hvilke strategier i hverdagen som kan siges at være udbredte blandt film- og tv-arbejderne, og hvilke de ikke anvender. Svarene "ikke aktuelt" medtages derfor i analysen som udtryk for, at man enten ikke anvender strategien, eller at den ikke er nødvendig eller relevant for den livssituation, man er i.

Tabel 8.4 viser hvor mange, der har svaret "passer helt" eller "passer ganske godt" til de enkelte udsagn. Vi har ordnet udsagnene i tabellen efter, hvilken strategi de er udtryk for.

To udsagn handler om "at holde sine sociale relationer hen" for at give arbejdet (ubegrænset) plads, dvs. at man ikke sætter grænser for arbejdet, men begrænser forpligtelserne over for familie og venner. Det er udsagnene om, at man på forhånd lægger overtid til arbejdstiden, og at man undgår faste aftaler i arbejdsperioder, som ca. fire ud af ti tilslutter sig. Begge strategier hørte vi om i interviewene. Det er strategier, som medvirker til at undgå konflikter og en egen oplevelse af svigt, når man ikke kan overholde sine aftaler.

Som "topscorer" ser vi så til gengæld en prioritering af at være hjemme, *når* arbejdet ikke kræver tiden. Kommer vi til de aktive handlinger for at styre arbejdets omfang, ser vi, at ca. hver femte holder tid fri for arbejde i kalenderen. Ca. hver fjerde henholdsvis hver femte har sagt nej til job for at få plads til ferie eller at være hjemme. Det, at det er svært at sige nej til job, også selv om det går ud over ferieplaner med familien, blev også berørt i interviewene.

Tabel 8.4: Andel i procent, der svarer “passer helt” eller “passer ganske godt”

I hvilken grad passer følgende udsagn på din situation? For at få mit arbejde og mit privatliv/familieliv til at hænge sammen …	
At holde sociale relationer hen:	
Lægger jeg på forhånd overtid til arbejdstiden, når jeg skal sige, hvornår jeg kommer hjem ..	43
Laver jeg ikke faste aftaler med familie og venner, når jeg har job	39
At begrænse arbejdets plads:	
Prioriterer jeg at være ekstra meget hjemme i perioder, hvor jeg ikke har arbejde	49
Har jeg sagt nej til job for at kunne holde ferie	26
Holder jeg hele eller halve dage fri for arbejde i kalenderen	18
Har jeg sagt nej til job for at kunne være hjemme	18
At bruge mindre tid på andre aktiviteter end arbejdet:	
Bruger jeg mindre tid på fritidsaktiviteter (sport, friluftsliv, hobbies)	45
Bruger jeg mindre tid på politisk eller fagligt engagement	44
Bruger jeg mindre tid til mig selv (slappe af, læse m.v.)	42
Bruger jeg/vi mindre tid på madlavning	26
Bruger jeg/vi mindre tid på socialt samvær med venner og familie	26
Betaler jeg/vi os fra det praktiske husarbejde	14
At ægtefællen/samleveren sikrer sammenhængen NB! Følgende procentandele beregnet kun blandt dem, der lever i fast parforhold:	
Er jeg afhængig af min ægtefælles/samlevers fleksibilitet (fx som studerende, freelancer)	37
Er jeg afhængig af min ægtefælles/samlevers faste arbejdstider	22
Er min ægtefælle/samlever på nedsat arbejdstid	16
Har min ægtefælle/samlever sagt nej til job for at kunne være hjemme	11

Ser vi på, hvad der bruges mindre tid på (end man ellers gerne ville) for at få arbejdsliv og fritid til at hænge sammen, angiver mere end fire ud af ti, at de bruger mindre tid på fritidsaktiviteter, politisk eller fagligt engagement eller på sig selv. Hver fjerde har tilsluttet sig, at de bruger mindre tid på madlavning eller socialt samvær med venner og familie. Svarene tyder på, at når tiden er knap, skæres der først ned på det, som ligger uden for privatsfæren (som er nemmest at undvære?) og som måske kræver en kontinuitet, man har svært ved at leve op til, *og* på “luksustiden”, hvor man bare slapper af med sig selv.

I flere interview hørte vi om, hvordan freelanceren med små børn kan være afhængig af, at ægtefællen kan stille op, for at tingene hænger sammen i hverdagen med aflevering/hentning af børn i institution m.v. Enten i kraft af, at ægtefællen i modsætning til freelanceren selv har stabile arbejdstider, der kan planlægges efter, eller fordi ægtefællen har mulighed for at vise en fleksibilitet, som freelanceren ikke har. Det kan være en nødtvungen fleksibilitet, hvor det er ægtefællen, som aflyser planlagte aktiviteter for at kunne stille op, når jobbet pludselig kalder på freelanceren. Vi ser, at det er et mindretal blandt film- og tv-arbejderne i parforhold, som angiver, at de benytter disse strategier: Der er flest (37 %), som angiver, at de er afhængige af ægtefællens fleksibilitet for at få sammenhæng i hverdagen, mens omkring hver femte angiver ægtefællens faste arbejdstider, og hver sjette ægtefællens deltidsansættelse.

Vi vil først og fremmest se på, om der er forskel i udbredelsen af disse strategier i hverdagen i forhold til, om man er selvbeskæftiget (selvstændig eller freelancer) eller fastansat og i forhold til arbejdstiden.

8.2.1 Ansættelsesform og strategier i hverdagen

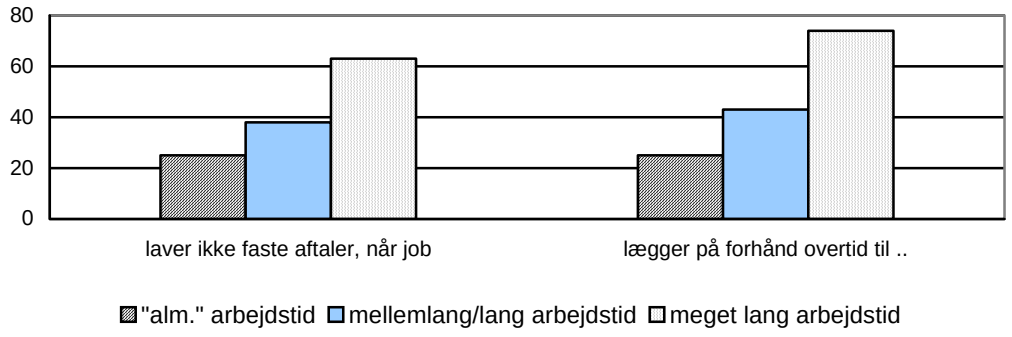
De er ingen sikre forskelle mellem de selvbeskæftigede og de fastansatte (med kontrol for en række baggrundsfaktorer).

Vi har set på gruppen af selvbeskæftigede for sig og derefter på joblængde. Det viser sig klart, at det er de selvbeskæftigede med mellemlange/korte job eller blandede job, som i størst omfang benytter strategien med at holde de sociale relationer hen sammenlignet med dem, der kun har lange eller mellemlange job.

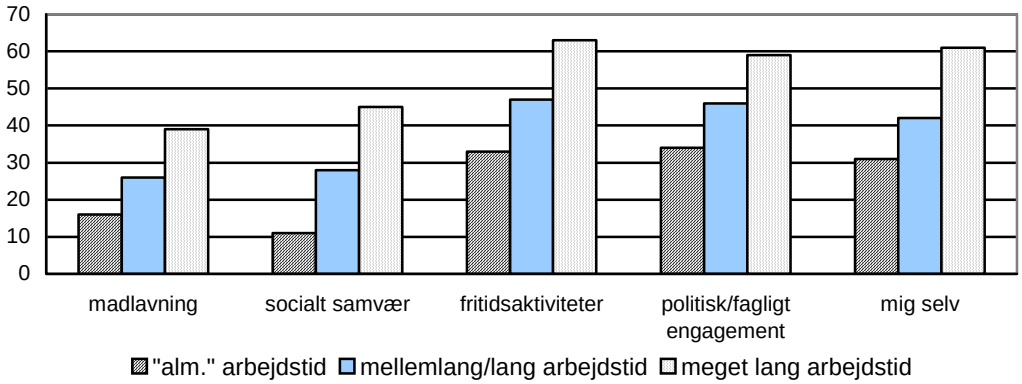
8.2.2 Arbejdstid og strategier i hverdagen

I forhold til arbejdstiden viser det sig, at dem med de længste arbejdstider i større omfang benytter sig af strategien med at holde de sociale relationer hen samt det at bruge mindre tid på andre aktiviteter. Endvidere er de i størst omfang afhængige af deres ægtefælles fleksibilitet. Se figur 8.3 og 8.4.

Figur 8.3: Holde sociale relationer hen. Andel i procent, der svarer passer helt/passer ganske godt



Figur 8.4: Bruge mindre tid på aktiviteter. Andel i procent, der svarer passer helt/passer ganske godt



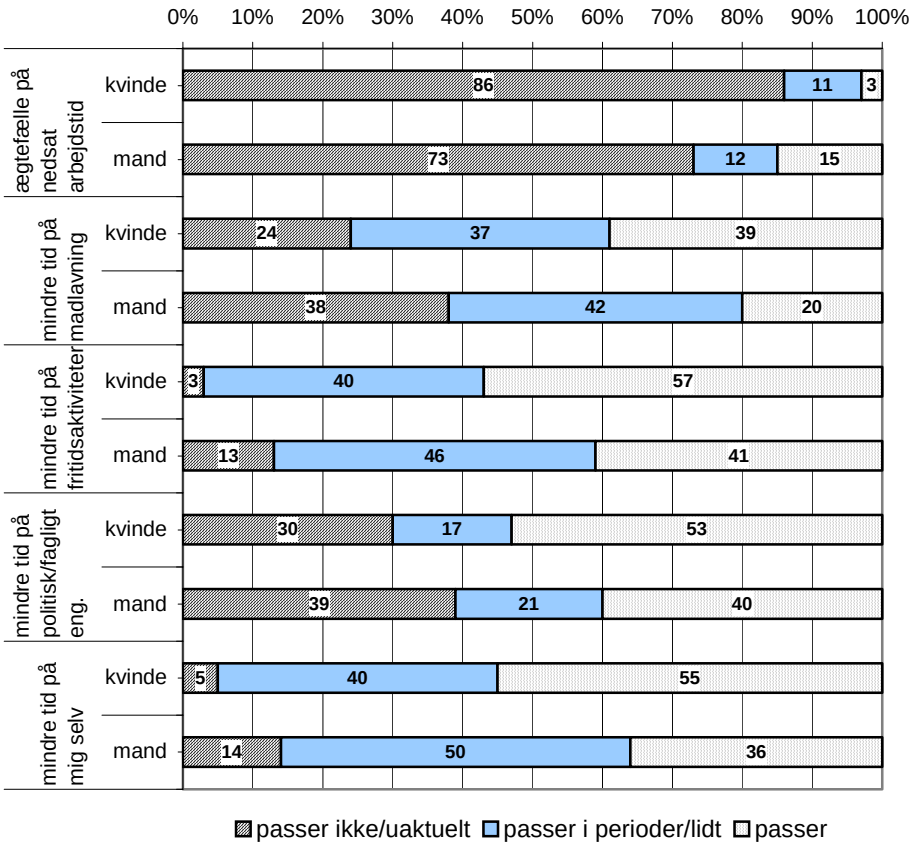
Hvad angår at være afhængig af ægtefællens fleksibilitet, svarer 44 % af dem med meget lange arbejdstider, at det passer, mens det samme gælder 22 % af dem med relativ almindelig arbejdstid.

8.2.3 Køn, alder og strategier i hverdagen

Der er forskelle mellem de kvindelige og de mandlige film- og tv-arbejdere i forhold til hverdagens strategier for at få arbejdsliv og privatliv/familieliv til at hænge sammen – men måske ikke på alle de områder, vi havde forventet. Der er således ikke forskel i forhold til det, vi kalder at holde de sociale relationer hen til fordel for arbejdet. Det er altså ikke en "mandeting" at lægge overtid til på forhånd over for konen – kvinderne gør det lige så meget over for deres mand. Ej heller er der forskel i besvarelserne med hensyn til at prioritere hjemmet ekstra meget i friperioder. Når vi ser på afhængighed af ægtefællen for at få hverdagen til at hænge sammen, er der kun forskel i forhold til, at ægtefællen har nedsat arbejdstid, hvor 15 % af mændene i parforhold over for 4 % af kvinderne i parforhold svarer, at det passer.

De store forskelle ser vi i forhold til at bruge mindre tid på andre aktiviteter end arbejdet – og sig selv. Det er kvinderne, der bruger mindre tid end mændene på madlavning, fritidsaktiviteter, politisk/fagligt engagement og sig selv. Se figur 8.5.

Figur 8.5: Mænds og kvinders strategier i hverdagen



8.2.4 Familiestatus og hverdagens strategier

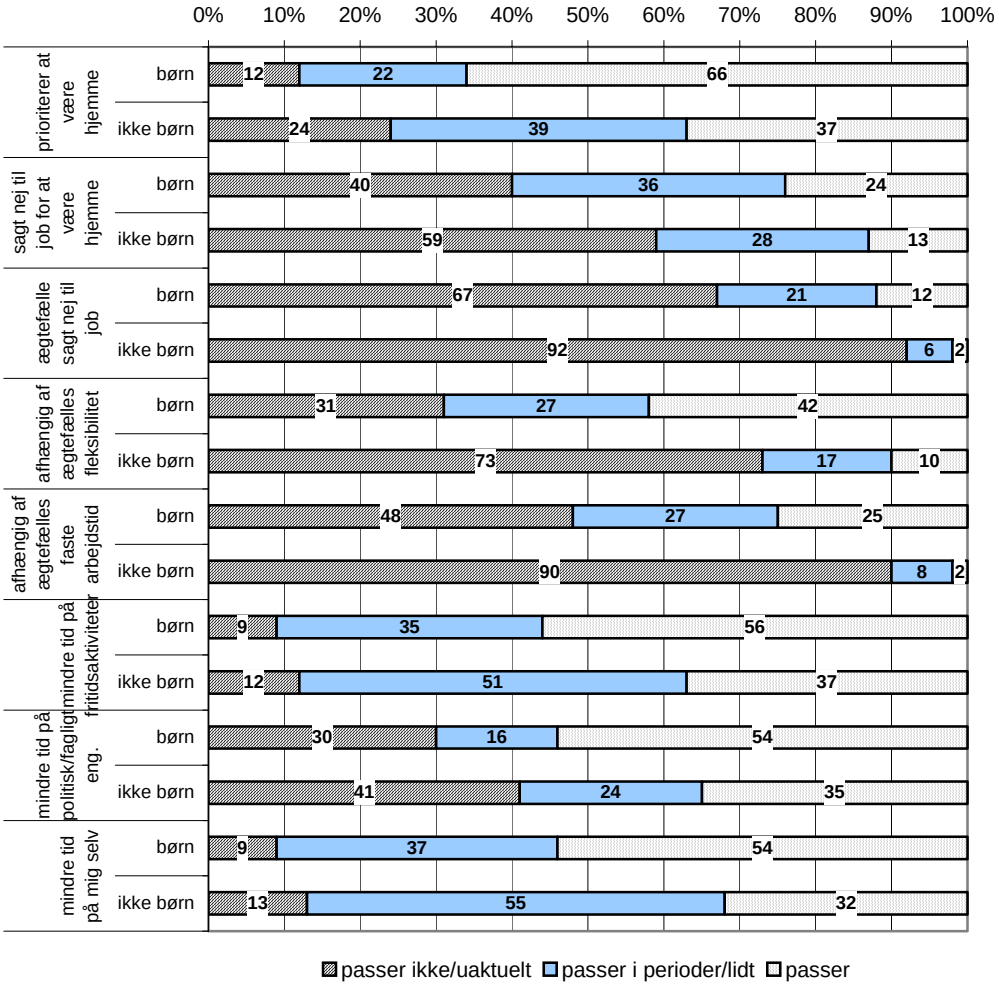
Endelig vil vi se på, om der er forskelle i strategierne i forhold til, om film- og tv-arbejderen har hjemmeboende børn og/eller lever i fast parforhold eller er single.

De udsagn, som angår ægtefællen/samleveren, er af gode grunde irrelevante for singlerne – men vi så i tabel 8.4, at knap fire ud af ti, som lever i fast parforhold, angiver, at de er afhængige af ægtefællens fleksibilitet for at få hverdagen til at hænge sammen. Når vi ser på de øvrige udsagn, finder vi kun én markant forskel mellem dem, der lever i parforhold, og singlerne: Singlerne angiver langt oftere end dem i fast forhold, at de bruger mindre tid på madlavning (44 % versus 17 % svarer, at det passer helt/ganske godt). Det tyder på, at madlavning er noget af det, der er nemmest at droppe, når man er single, og tiden er knap. Vi vil dog skyde på, at det er et generelt fænomen, at singler i mindre grad end folk, der lever i familie, gider stå og kokkerere, når maden kun er til én selv.

Afhængigheden af ægtefællens arbejdstid kommer naturligt nok på dagsordenen, når man får børn. Det er i denne henseende, vi finder de største forskelle mellem dem, der har børn i hjemmet og dem, der ikke har. Samtidig prioriterer dem med børn også oftere at være ekstra meget hjemme, når de

ikke har job. De eller deres ægtefælle har også oftere sagt nej til job for at kunne være hjemme. Endvidere bruger de mindre tid på fritidsaktiviteter, politisk/fagligt engagement og sig selv. Omvendt er det dem uden børn i hjemmet, som bruger mindre tid på madlavning. Se figur 8.6.

Figur 8.6: Strategier i hverdagen med og uden børn i hjemmet



8.3 Opsamling

De fleste film- og tv-arbejdere lever i fast parforhold (69 %), og knap halvdelen har børn, der bor i hjemmet (44 %). Der er stor forskel mellem branchens kvinder og mænd på dette område. Mens 74 % af mændene lever i et fast forhold, gælder det kun 59 % af kvinderne. Kvindernes partner er 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).

Det, at vi generelt finder få kønsforskelle mellem branchens mænd og kvinder, tyder på en høj selektion: Hvis man er i branchen, ER man der. Man er der ikke på nedsat tid eller med fast møde- og gå-hjem tider. Men lige præcis med hensyn til familiestatus finder vi altså forskelle. Disse resultater tyder på, at kvinderne i branchen har sværere end mændene ved at etablere en familie, der kan danne ramme om børneopfostring, så længe de vælger at blive i branchen: Dels er de i større omfang singler, dels er partneren, når de har en, oftere selv freelancer eller selvstændig, dels er flere af de kvinder, der *har* børn, alene med dem. Det tyder på, at det, at kvinder i vores kultur stadig er dem, der primært er "bagland" i familien, slår igennem for familiemønstrene i branchen.

Dette skal kort kommenteres i forhold til vores tema om, hvorvidt de selvbeskæftigede i branchen passer til det "teoretiske" billede af en selvbeskæftiget. Den selvbeskæftigede, der ofte henvises til, er personen, som arbejder fra hjemmekontoret, hvilket kan give en større fleksibilitet i forhold til at tilpasse arbejdslivet til familielivet end et "normalt lønarbejde" – både for mænd og kvinder. Det er ikke det billede, vi ser her. Det hænger sammen med det, vi tidligere har været inde på, at nok er branchens selvbeskæftigede atypisk ansatte på den måde, at de skal skaffe det næste job hele tiden – men *når* de har job, foregår det inden for rammerne af den organisation, der etableres til produktionen, og her er de for det meste bundet både i tid og rum, så længe jobbet varer.

Dernæst viser resultaterne, at mange film- og tv-arbejdere finder det svært at tilpasse arbejdet efter familiens behov. Næsten to ud af tre (62 %) mener, at det generelt er mindre eller slet ikke acceptabelt at foretage en sådan tilpasning. Knap hver femte (18 %) mener, at det slet ikke er generelt acceptabelt. Det er de selvbeskæftigede, der udtrykker dette, idet det kun gælder 5 % af de fastansatte. Hver tredje med *meget lang* arbejdstid finder, at det slet ikke er acceptabelt. I forhold til familiestatus, er det singlerne med børn, som finder det mindst acceptabelt.

Mange film- og tv-arbejdere finder ligeledes, at de ikke har tilstrækkelig tid til deres hjem og familie, deres børn, fritidsinteresser, venner og til sig selv. Det gælder 40 %-50 %. Dette gælder i størst omfang blandt dem, der har de længste arbejdstider og/eller har børn i hjemmet. Kvinderne har mere end mændene for lidt tid til hjem og familie, fritidsinteresser og sig selv.

Vi har været interesserede i at få et billede af, hvilke strategier man bruger i branchen for at få arbejdsliv og privatliv/familieliv til at hænge sammen. Vi bad derfor film- og tv-arbejderne om at tage stilling til en lang række udsagn om dette, hvoraf flere var inspireret af de historier, vi hørte om i de indledende interview. Vi har kategoriseret udsagnene i fire typer strategier:

At holde sine sociale relationer hen, at begrænse arbejdets plads, at bruge mindre tid på andre aktiviteter end arbejdet samt at være afhængig af sin ægtefælle for at få hverdagen til at hænge sammen.

Blandt disse hverdagsstrategier er der mange, som tilslutter sig, at de holder deres sociale relationer hen i perioder, hvor de arbejder. Omkring fire ud af ti tilslutter sig 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. På den anden side tilslutter halvdelen sig, at de prioriterer at være ekstra meget hjemme i perioder, hvor de ikke har arbejde.

"Strategien" at bruge mindre tid på andre aktiviteter 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.

Endelig skal nævnes, at 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.

Det er de film- og tv-arbejdere, som har de længste arbejdstider, og dem, der har børn i hjemmet, som i størst omfang tilslutter sig, at de anvender forskellige af de nævnte hverdagsstrategier: Jo længere arbejdstid, jo flere benytter sig af at holde deres sociale relationer hen til fordel for arbejdet samt bruger mindre tid på andre aktiviteter. Blandt dem, der har børn, er det – sammenlignet med dem, der ikke har børn – lidt andre strategier, der bruges: Strategier til begrænsning af arbejdet (prioritere at være ekstra meget hjemme i perioder uden job, eller at man selv eller ægtefællen har sagt nej til job for at være hjemme), afhængighed af ægtefællen samt at bruge mindre tid på andre aktiviteter end arbejdet. Endelig ser vi, at kvinderne i større omfang end mændene bruger mindre tid på en række aktiviteter.

9 Restitution

Tilstrækkelig restitution er vigtig for vores velbefindende. Når man arbejder meget, er det særlig vigtigt at få tilgodeset sit behov for restitution – samtidig med at der er mindre tid til at restituere mellem arbejdsdagene. Lange arbejdsdage over en lang periode kan derfor gå ud over restitutionen og dermed helbredet.

I dette kapitel ser på en række spørgsmål om, hvordan film- og tv-arbejderne restituerer sig i deres arbejdsperioder. Vi har lagt vægt på at spørge til arbejdsperioderne, fordi det er sammenhængen mellem de lange arbejdstider i arbejdsperioderne og restitutionen, vi ønsker at belyse. Vi ser på, om der er sammenhæng mellem arbejdstid og restitution samt mellem restitution og trivsel.

9.1 Søvn og hvile i arbejdsperioderne

Film- og tv-arbejderne sover i deres arbejdsperioder i gennemsnit 6,7 timer i døgnet. Som det fremgår af tabel 9.1 svarer fire ud af ti, at de sover mindre end 7 timer hver nat.

Tabel 9.1: Søvn i arbejdsperioderne. Fordeling i procent, n 473

Hvor mange timer sover du i gennemsnit pr. døgn i dine arbejdsperioder?	
Under 7 timer	40
7-7½ time	45
8 timer eller mere	15
I alt	100

Blandt dem, der arbejder mest, er der flest, som får under 7 timers søvn i døgnet. Blandt dem, der arbejder minimum 50 timer om ugen, sover 49 % under 7 timer i døgnet (over for 36 % blandt de øvrige). Ser vi på dem med *meget lange* arbejdstider (mindst 50 timer/uge og mindst 10 timer/dag), er det 54 %, som får under 7 timers søvn i døgnet i arbejdsperioderne (over for 38 % blandt de øvrige).

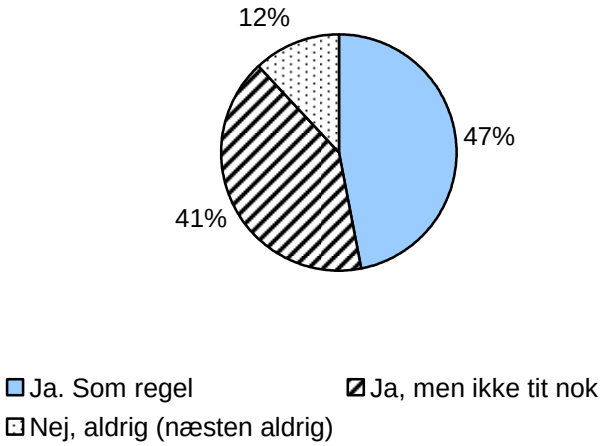
Ser vi på nattesøvnen i forhold til en række baggrundsfaktorer, finder vi kun en lille forskel mellem kønnene: 44 % af mændene over for 33 % af kvinderne får under 7 timers søvn.[22]

Film- og tv-arbejderne blev spurgt, om de selv synes, at de får tilstrækkelig søvn i deres arbejdsperioder. Som det fremgår af figur 9.1 oplyser lidt mindre end halvdelen, at de i deres arbejdsperioder får nok søvn til at føle sig

[22] Vi har set på køn, alder, civilstand, hjemmeboende børn eller ej, branche, arbejdsområde, joblængde og beskæftigelsesgrad.

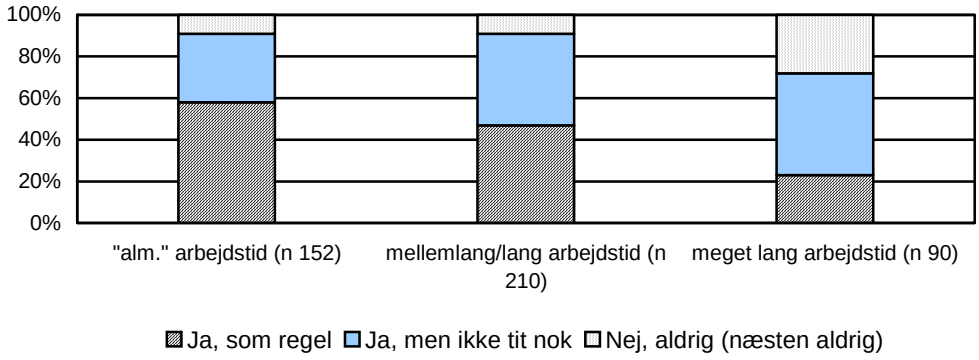
udhvilet. Godt fire ud af ti svarer, at de ikke ofte nok får tilstrækkelig søvn, og godt og vel hver tiende svarer, at de aldrig eller næsten aldrig får nok søvn til at føle sig udhvilet i deres arbejdsperioder:

Figur 9.1: Synes du selv, du får nok søvn til at føle dig udhvilet i dine arbejdsperioder? N 475



Blandt dem, der arbejder 50 timer eller mere om ugen, er det kun 32 %, der som regel får søvn nok, og blandt dem med *meget lange* arbejdstider kun 23 %. Blandt de sidste er der 28 %, som aldrig (næsten aldrig) får søvn nok til at føle sig udhvilet i arbejdsperioderne over for 9 % blandt de øvrige film- og tv-arbejdere[23]. Se figur 9.2.

Figur 9.2: Synes du selv, at du får søvn nok til at føle dig udhvilet i dine arbejdsperioder?

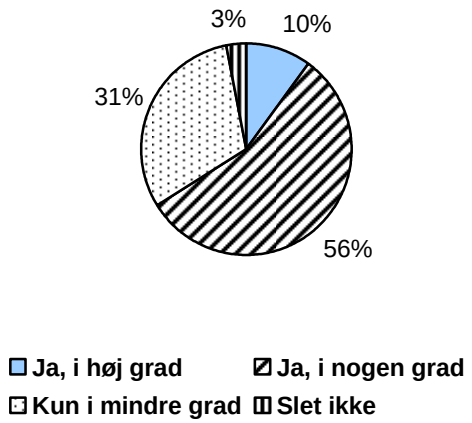


Der er ingen forskelle i relation til branche, arbejdsområde, køn, alder, om man er i parforhold eller har hjemmeboende børn.

[23] Disse forskelle er statistisk signifikante, når vi kontrollerer for branche, arbejdsområde, beskæftigelsesgrad, køn, alder, civilstand og hjemmeboende børn eller ej.

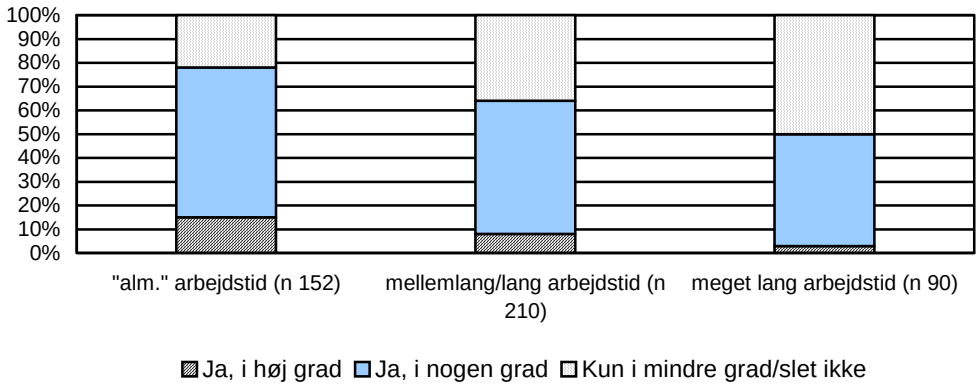
Vi spurgte også deltagerne, om de føler, de får slappet af efter fyraften i deres arbejdsperioder. Her svarer flertallet dvs. 2/3, at det gør de i høj grad eller i nogen grad, mens den sidste 1/3 svarer "kun i mindre grad" eller slet ikke. Se figur 9.3

Figur 9.3:Føler du, at du får slappet af efter fyraften i dine arbejdsperioder? N 473



Her finder vi igen store forskelle i forhold til arbejdstiden. Blandt dem med meget lange arbejdstider svarer 50 %, at de kun i mindre grad eller slet ikke får slappet af efter fyraften i arbejdsperioderne. Se figur 9.4.

Figur 9.4: Føler du, at du får slappet af efter fyraften i dine arbejdsperioder?



Desuden svarer kvinderne hyppigere end mændene, at de ikke får slappet af efter fyraften (44 % af kvinderne mod 30 % af mændene svarer, at det kun i mindre grad eller slet ikke er gældende).[24]

Analyserne viser ingen væsentlige forskelle i relation til branche, arbejdsområder, alder, civilstand og hjemmeboende børn.

[24] Begge forskelle er statistisk signifikante kontrolleret for andre faktorer jf. note 1.

9.1.1 Afslapning ved brug af rusmidler eller medicin

I forskningen om restitution og lange arbejdsdage er det en tese, at man har brug for et vist stykke tid til at få kroppen i ro efter en lang arbejdsdag, så man egentlig kan slappe af. Hvis man ikke kommer i ro, kan der være brug for genveje til at føle afslapning eller falde i søvn. Da vi ved, at der ofte arbejdes intenst i perioder i film- og tv-branchen, ville vi gerne have et billede af, i hvor stort omfang, film- og tv-arbejderne anvender alkohol, andre nydelsesmidler eller sovemedicin som middel til afslapning. Vi spurgte derfor, om man anvender nogle af disse midler "for at slappe af efter fyraften" med svarmulighederne "ofte", "af og til", "sjældent" eller "aldrig (næsten aldrig)". Der er dermed ikke tale om et forsøg på at kortlægge totalforbruget af alkohol m.v. blandt film- og tv-arbejderne, hvilket ikke har været et formål med undersøgelsen.

Hyppig brug af alkohol som afslapningsmiddel forekommer blandt 7 % af film- og tv-arbejderne, mens 3 % angiver, at de ofte bruger andre nydelsesmidler for at slappe af efter fyraften. Under 1 % anvender hyppigt sovemedicin eller beroligende medicin. Se tabel 9.2.

Tabel 9.2: Anvendelse af nydelsesmidler eller medicin for at slappe af efter fyraften

I dine arbejdsperioder: Anvender du følgende for at slappe af efter fyraften?	Ofte	Af og til	Sjældent	Aldrig (næsten aldrig)
Alkohol	7	28	22	43
Andre nydelsesmidler	3	6	10	81
Sovemedicin/beroligende medicin	0	1	3	96

Det overrasker os ikke, at alkohol er det mest anvendte afslapningsmiddel. Vi har set på forbruget af alkohol som afslapningsmiddel i forhold til de sædvanlige baggrundsfaktorer (køn, alder osv.), hvor de er indbyrdes kontrolleret for hinanden. Men vi vil samtidig forvente at finde forskelle i forhold til den ugentlige og daglige arbejdstid. Endvidere kunne der forventes forskelle i forhold til de øvrige spørgsmål om restitution, hvor vi har set på spørgsmålet om afslapning efter fyraften og omfanget af søvn i arbejdsperioderne. Den eneste sikre forskel, der står tilbage, er, at flere af de ældre film- og tv-arbejdere ofte anvender alkohol til at slappe af efter fyraften. Det gælder 14 % af dem over 40 år og 4 % blandt dem under 40 år.

9.2 Restitutionstid efter en arbejdsperiode

Vi har indtil nu set, at mange film- og tv-arbejdere får relativ lidt søvn og afslapning i deres arbejdsperioder, og det gælder især blandt dem med de længste arbejdstider. Hvis man ikke får restitueret tilstrækkeligt i løbet af en arbejdsperiode, kan der være behov for en periode til restitution inden, man går i gang med næste job. Vi spurgte deltagerne, hvor lang tid der går efter

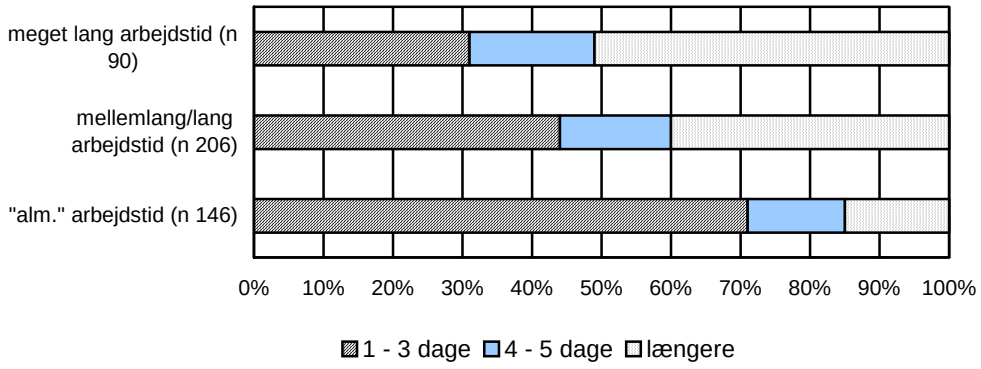
en større, længerevarende opgave, før de føler sig udhvilet og klar til en ny opgave. Som det fremgår af tabel 9.3, svarer omtrent halvdelen, at de er klar igen efter 1-3 dage, mens hver tredje først føler sig klar igen efter mere end 6 dage.

Tabel 9.3: Restitutionstid. Fordeling i procent, n 462

Når du har været på en større, længerevarende opgave, hvor lang tid går der så efterfølgende, før du føler dig udhvilet og klar til en ny arbejdsopgave	
1 dag	15
2-3 dage	36
4-5 dage	16
6-7 dage	16
Længere	17
I alt	100

Arbejdstiden spiller igen en rolle – jo længere arbejdstid, jo længere restitutionstid er der behov for efterfølgende. Se figur 9.5.

Figur 9.5: Restitutionstid fordelt på arbejdstid



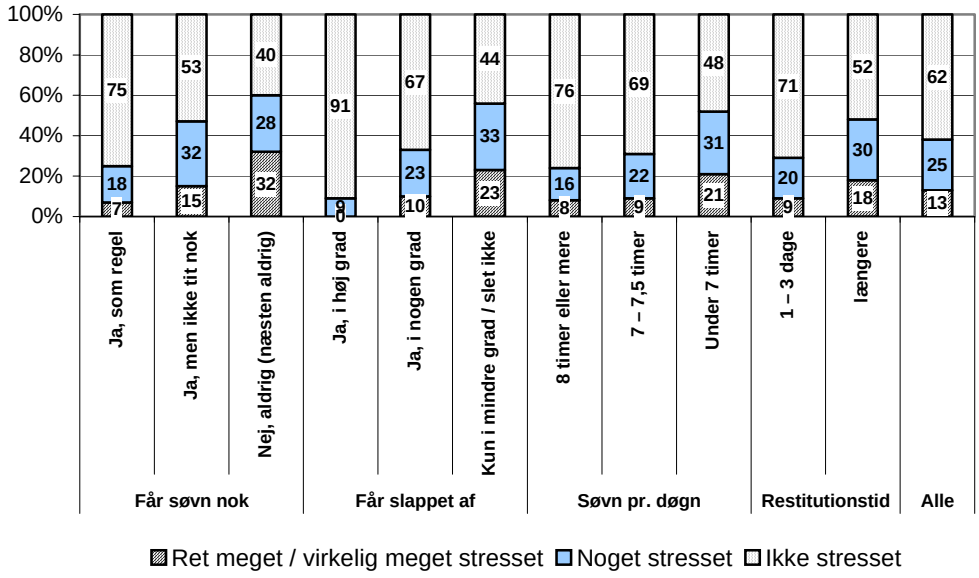
Der viser sig også andre forskelle blandt film- og tv-arbejderne. Der er således langt flere af kvinderne (53 %) end af mændene (26 %), som har behov for at hvile ud i 6 dage eller mere. Det samme gælder langt flere inden for filmproduktion (51 % over for 18 % i snit i de øvrige brancher). Derudover viser analyserne, at flere af dem med høj beskæftigelsesgrad (6-12 måneder) har brug for længere tid til restitution.

9.3 Restitution og trivsel

Vores restitution er en af de faktorer, som har indflydelse på vores trivsel. Omvendt kan trivslen have indflydelse på, om vi er i stand til at restituere os ordentligt.

Vores analyser blandt film- og tv-arbejderne viser, at der er klar sammenhæng mellem restitutionen og stress. Se figur 9.6.

Figur 9.6: Restitution og stress



Blandt alle film- og tv-arbejderne har 13 % udtalte symptomer på stress (de føler sig ret meget eller virkelig meget stressede). Af figuren fremgår, at dette gælder 32 % af dem, der aldrig (næsten aldrig) får søvn nok i arbejdsperioderne, 23 % af dem, der ikke får slappet af efter fyraften i arbejdsperioderne og 21 % af dem, der får under 7 timers søvn om natten i arbejdsperioderne. Endelig gælder det 18 % af dem, der har behov for mere end 1-3 dages restitutionstid efter en større længerevarende opgave. Vi ser tilsvarende sammenhænge i forhold til generelt helbred, mentalt helbred og energi (vedrørende disse begreber, se kapitel 10). Dvs. at der er meget klar sammenhæng mellem restitution og trivsel hos film- og tv-arbejderne.

9.4 Opsamling

Vi har i dette kapitel set, at knap halvdelen af film- og tv-arbejderne føler, at de får sovet nok til at være udhvilede i deres arbejdsperioder, og de fleste føler, at de får slappet af efter fyraften (66 % i høj eller nogen grad). Mangel på restitution hænger klart sammen med at have lange arbejdstider. Blandt dem, der har *meget lange* arbejdstider, sover 54 % under 7 timer pr. døgn i arbejdsperioder, kun 23 % føler sig udhvilede, og 50 % føler, at de kun i mindre grad eller slet ikke får slappet af efter fyraften i arbejdsperioderne.

Halvdelen af film- og tv-arbejderne angiver, at de behøver 1-3 dages restitution efter en større længerevarende opgave, før de atter føler sig udhvilede og klar til en ny arbejdsopgave. Hver tredje behøver 6 dage eller mere. Også her spiller arbejdstiden en rolle – jo længere arbejdstid, jo længere resti-

tution er der behov for efterfølgende. Samtidig ser vi, at kvinderne har brug for længere restitutionstid end mændene, dem, der arbejder inden for filmproduktion har brug for længere restitution end de øvrige, og arbejder man inden for områderne produktionsledelse eller scenografi mv./kostumer m.v., er der ligeledes behov for længere tid til restitution.

Der er klar sammenhæng mellem tilstrækkelig restitution og god trivsel i forhold til generelt helbred, mentalt helbred, energi og mindre stress.

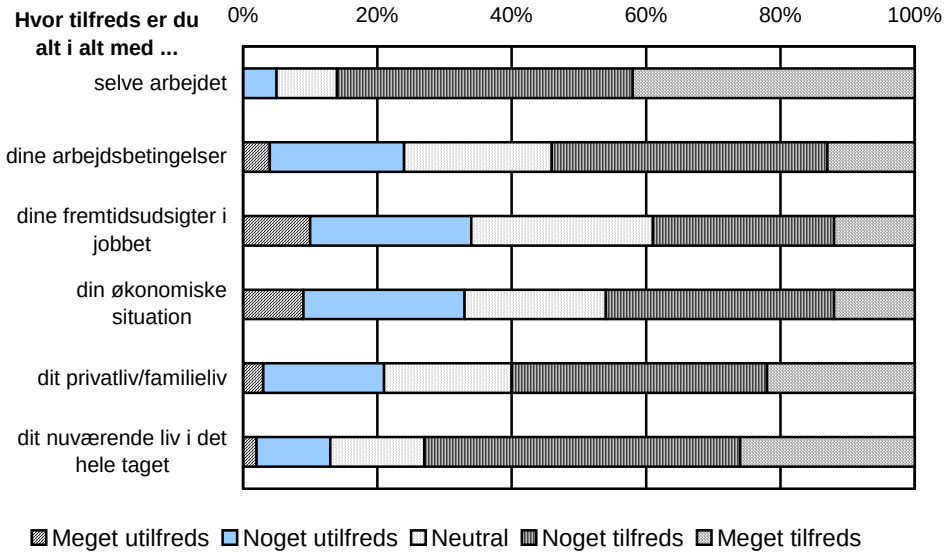
10 Tilfredshed og helbred

Dette kapitel indeholder en kort gennemgang af de generelle mål for film- og tv-arbejdernes tilfredshed og helbred, som er belyst gennem en række spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen om tilfredshed med arbejdet m.v., almen helbredsvurdering, mentalt helbred, energi/træthed, stress og sygdom.

10.1 Tilfredshed

Film- og tv-arbejderne blev spurgt, hvor tilfredse de er med forskellige dimensioner af deres tilværelse. Dette giver et billede af trivslen blandt dem. Svarfordelingerne på spørgsmålene om tilfredshed fremgår af figur 10.1.

Figur 10.1: Tilfredshed



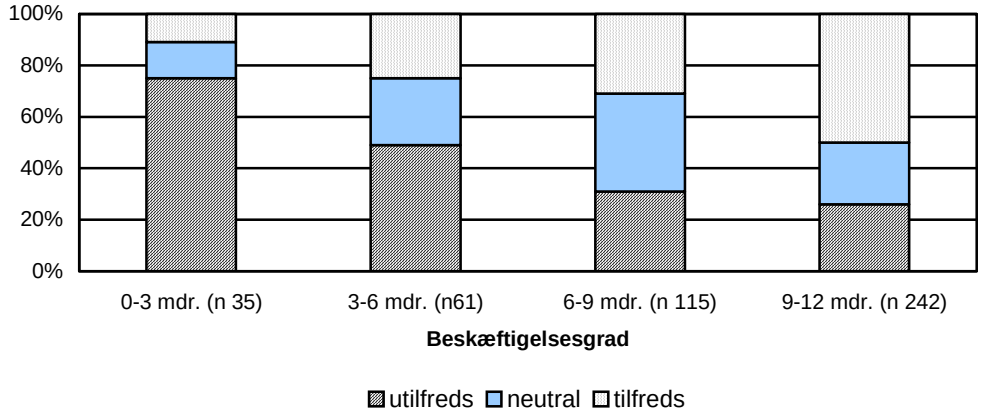
Svarene viser, at de fleste film- og tv-arbejdere er tilfredse med deres erhverv. Således er 86 % enten "noget" eller "meget" tilfredse med selve arbejdet, og på denne dimension ser vi den klart største andel, som er "meget tilfreds", nemlig 42 %. Tilfredsheden er til gengæld mindre på alle de andre områder, vi har spurgt om. Som det ses, er der også mange (73 %), som er tilfredse med deres nuværende liv alt i alt, men her er kun omkring hver fjerde (26 %) "meget tilfreds". Især arbejdsbetingelserne, fremtidsudsigterne i jobbet og den økonomiske situation er der mange, der ikke er tilfredse med.

Svarfordelingerne peger på et dilemma i film- og tv-arbejdernes tilværelse: Man er glad for det, man laver, men ikke så glad for de betingelser, arbejdet er forbundet med. Den lave grad af tilfredshed med fremtidsudsigter i job-

bet og den økonomiske situation peger på usikkerheder i ansættelses- og levevilkårene, som vi behandler nærmere i kapitel 4.

Vi har set nærmere på de resultater, hvor tilfredsheden er lavest. Svarene er analyseret i forhold til relevante baggrundsvariable[25]. Analysen viser, at tilfredshed med arbejdsbetingelserne, fremtidsudsigterne og den økonomiske situation i branchen hænger sammen med ansættelses- og levevilkår: Jo højere beskæftigelsesgrad, jo flere er tilfredse med arbejdsbetingelserne. Tilfredshed med fremtidsudsigterne i jobbet og den økonomiske situation hænger sammen med beskæftigelsesgrad og indkomst: Jo højere beskæftigelsesgrad og jo højere indkomst, jo flere er tilfredse.

Figur 10.2: Tilfredshed med fremtidsudsigterne i jobbet i forhold til beskæftigelsesgrad



10.2 Helbred

10.2.1 Generelt helbred

Ved generelt helbred forstås personens egen vurdering af sin almene helbredstilstand gennem besvarelsen af fem spørgsmål, som behandles samlet i analysen (se spørgsmål 118 og 119 i bilag 2). Svarene opgøres på en skala for generelt helbred fra 0 til 100, hvor høje værdier svarer til et godt generelt helbred.

På skalaen fra 0-100 for generelt helbred er gennemsnittet for film- og tv-arbejderne 72,2. I Arbejdsmiljøinstituttets (AMI) undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø[26] blandt danske lønmodtagere er den samme skala anvendt. Her er gennemsnittet 80,9, hvilket film- og tv-arbejderne ligger signifikant under.

[25] Baggrundsfaktorerne er: Ansættelsesform, beskæftigelsesgrad, branche, film- eller tv-arbejder, arbejdsområde, uddannelsesbaggrund, indkomst, køn, alder, parforhold/single, hjemmeboende børn

[26] I den pågældende undersøgelse fra AMI (Arbejdsmiljøinstituttet) indgår et repræsentativt udsnit af danske lønmodtagere. Dataindsamlingen er foregået i 1997.

Hvad angår generelt helbred, finder vi ingen statistisk sikre forskelle i forhold til baggrundsfaktorerne[27].

10.2.2 Psykisk velbefindende

Mens det generelle helbred siger noget om den fysiske helbredstilstand generelt, udtaler spørgsmålene om mentalt helbred og energi sig om den psykisk-fysiske sundhed inden for den seneste 4 ugers-periode (se spørgsmål 120 i bilag 2). Spørgsmålets ni underspørgsmål behandles som to skalaer: Mentalt helbred og energi (eller vitalitet). Skalaen for mentalt helbred peger på, hvordan man trives psykisk eller "har det", mens skalaen for energi peger på, om man har energimæssigt overskud eller ej. Disse skalaer er også anvendt i AMIs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø.

Mentalt helbred

Gennemsnittet for mentalt helbred på skalaen fra 0-100 er 70,6. Dette er signifikant lavere end landsgennemsnittet på 79,0 i AMIs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø.

Hvad angår mentalt helbred, finder vi forskel i forhold til familiestatus: Singlerne har dårligere mentalt helbred (gennemsnit 67,5) end samlevende i fast parforhold (72,1). Singler med børn har det dårligste mentale helbred (61,9). Derudover finder vi ingen forskelle i forhold til baggrundsfaktorerne.

Energi

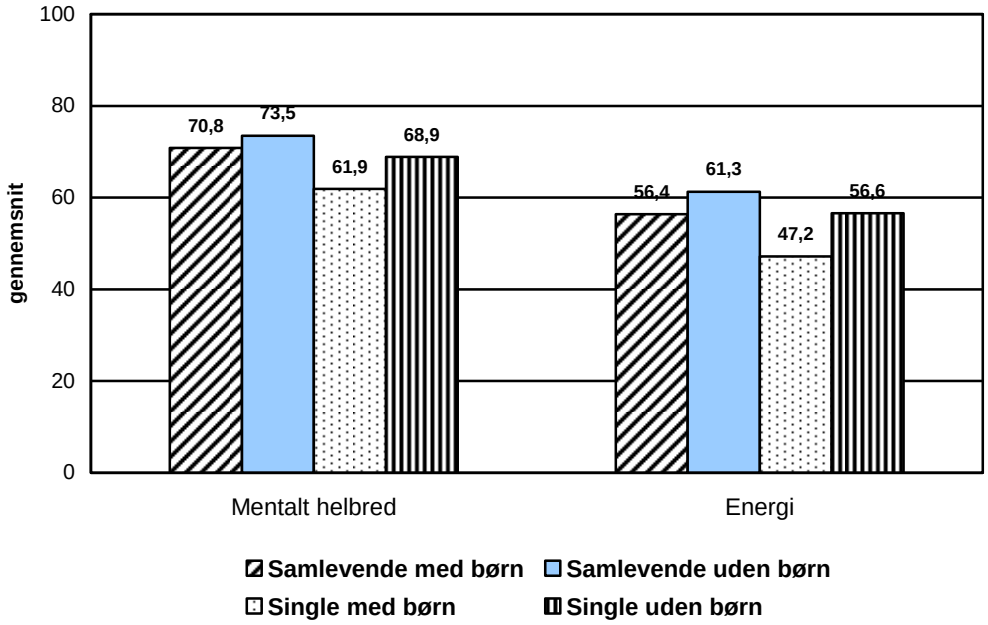
Gennemsnittet for energi på skalaen fra 0-100 er 57,3. I AMIs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø er gennemsnittet 64,1. Igen ligger film- og tv-arbejderne signifikant lavere.

Hvad angår energi, finder vi forskel i forhold til arbejdstid: Gruppen med *meget lange* arbejdstider har lavest energi (gennemsnit 52,3). Endvidere er der forskelle i forhold til køn (mænd 58,7, kvinder 54,5), alder (de ældste har højest energi) samt familiestatus: Singlerne med børn har lavest energi (47,2), mens samlevende uden børn har højest energi (61,3).

Figur 10.3 viser forskellene i mentalt helbred og energi i forhold til familiestatus.

[27] Baggrundsfaktorerne i helbredsanalyserne er: Ansættelsesform, beskæftigelsesgrad, arbejdstid, del-branche, arbejdsområde, uddannelsesbaggrund, køn, alder, familiestatus.

Figur 10.3: Mentalt helbred og energi i forhold til familiestatus (gennemsnit på skala 0-100)



10.2.3 Stress

Stress er blevet undersøgt gennem en række spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen. Dels et spørgsmål om "selvoplevet stress", dels gennem en række spørgsmål om forskellige symptomer på stress, som kaldes adfærdsmæssige, somatiske og kognitive stresssymptomer (se spørgsmål 21 til 23 i bilag 2).

Selvoplevet stress

Med selvoplevet stress mener vi svarpersonernes egen vurdering af, om de er stressede. Spørgsmålet om selvoplevet stress lyder: "Med stress menes en situation, hvor man føler sig anspændt, rastløs, nervøs eller urolig eller ikke kan sove om natten, fordi man tænker på problemer hele tiden. Føler du denne form for stress for tiden"? Der spørges altså til en psykisk-fysisk oplevet stresstilstand og ikke til stress i betydningen at have travlt eller lignende populære anvendelser af ordet stress. Svarfordelingen blandt film- og tv-arbejderne fremgår af tabel 10.1.

Tabel 10.1: Stress. Svarfordeling i procent, n 469

Med stress menes en situation, hvor man føler sig anspændt, rastløs, nervøs eller urolig eller ikke kan sove om natten, fordi man tænker på problemer hele tiden. Føler du denne form for stress for tiden?	
Slet ikke	23
Kun lidt	39
Noget	25
Ret meget	10
Virkelig meget	3
I alt	100

I andre undersøgelser, CASA har stået for, hvor det samme spørgsmål er stillet, er der typisk 10 % "ret meget" eller "virkelig meget" stressede[28], og 20-22 % "noget" stressede. Dvs. at der er lidt flere stressede og meget stressede film- og tv-arbejdere sammenlignet med andre faggrupper, vi har undersøgt. Sammenligner vi gennemsnittet blandt film- og tv-arbejderne (2,32) med gennemsnittet i FTF-undersøgelsen (2,12), finder vi signifikant højere stressniveau blandt film- og tv-arbejderne.

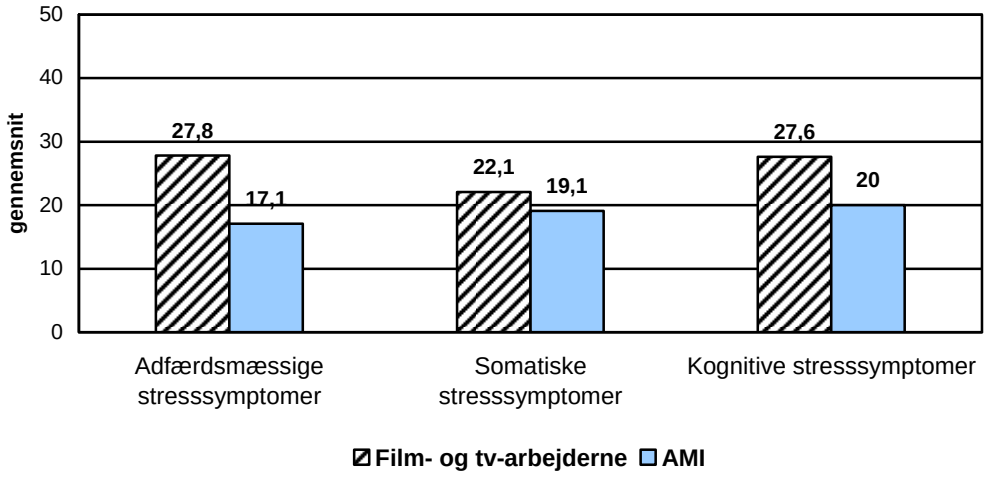
Stresssymptomer

Stress viser sig ved, at man opfører sig på bestemte måder, (adfærdsmæssige stresssymptomer), kroppen reagerer på bestemte måder (somatiske stresssymptomer) og de tankemæssige processer påvirkes (kognitive stresssymptomer). Det er disse konsekvenser af stress, som undersøges med de tre skalaer om stresssymptomer, som hver består af fire spørgsmål (spørgsmål 122 i bilag 2 dækker de adfærdsmæssige stresssymptomer, mens spørgsmål 123 dækker de somatiske og kognitive). Igen har vi anvendt de samme skalaer som i AMIs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø blandt danske lønmodtagere.

Svarene er på samme måde som for helbredsspørgsmålene opgjort på skalaer fra 0-100, hvor lave værdier svarer til ingen/få stresssymptomer. På skalaen for adfærdsmæssig stress ligger film- og tv-arbejderne i gennemsnit på 27,8, somatisk stress 22,1 og kognitiv stress 27,6. Film- og tv-arbejderne udviser signifikant mere stress målt på alle tre typer symptomer end den gennemsnitlige lønmodtager i AMIs undersøgelse. Se figur 10.4.

[28] Undersøgelser blandt medlemmer af FTF, Finansforbundet, HK/mediegrafisk branche samt blandt ansatte i callcentre og i folkeskolen (Christiansen 2001, Christiansen 2002, El-Salanti og Mathiesen 2003, Mathiesen og Wiegman 2004, Frederiksen og Mathiesen 2005).

Figur 10.4: Stresssymptomer (gennemsnit på skala 0-100)

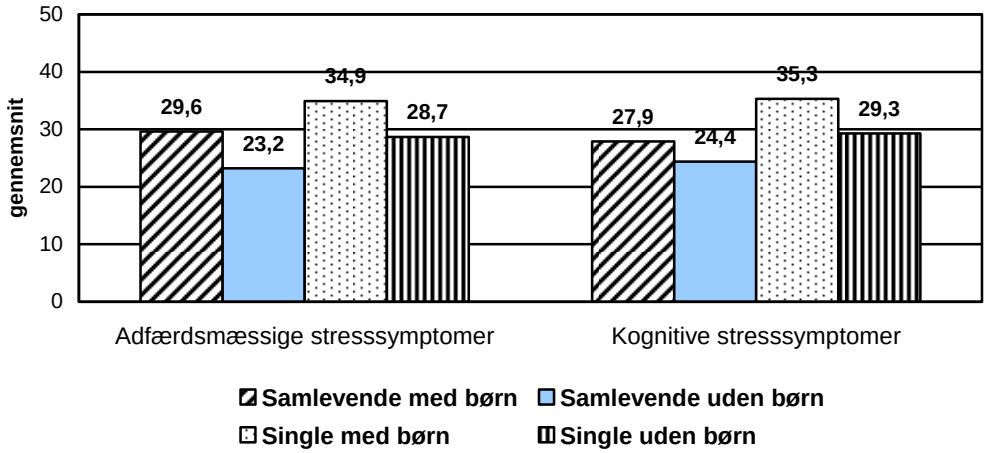


Adfærdsmæssig stress viser forskel i forhold til arbejdstid, hvor gruppen med *meget* lange arbejdstider har flest symptomer (gennemsnit 34,0); i gruppen med "relativ almindelig" arbejdstid er gennemsnittet 24,7. Endvidere er der forskel i forhold til familiestatus: Adfærdsmæssige stresssymptomer er mest udbredte blandt singler med børn (34,9) og mindst blandt dem, der lever i fast parforhold uden børn (23,2).

Vi finder flere somatiske stresssymptomer hos kvinder (26,0) end hos mænd (20,3).

Endelig ser vi flere kognitive stresssymptomer hos singlerne (30,6) end hos de samlevende (26,1), og især hos singlerne med børn (35,3).

Figur 10.5: Adfærdsmæssige og kognitive stresssymptomer i forhold til familiestatus (gennemsnit på skala 0-100)



10.3 Sygdom

10.3.1 Psykisk eller psykosomatisk sammenbrud

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.

Vi stillede dette spørgsmål, da vi i de indledende interview mødte eksempler på sammenbrud af psykisk karakter på grund af et højt, men undertrykt, konfliktniveau i samarbejdsrelationer eller på grund af en lang periode med produktioner ud i et stræk med pludselig mangel på arbejdsglæde og oplevelse af meningsløshed til følge – symptomer på udbrændthed.

Spørgsmålet er således ikke stillet i andre undersøgelser, så vi har ikke mulighed for at sammenligne forekomsten med andre undersøgelser, men vores vurdering er, at 10 %, som bekræfter spørgsmålet, er mange.

Vi kan ikke se nogen forskelle i andelen, der har oplevet et sådant sammenbrud i forhold til vores baggrundsfaktorer (branche, arbejdsområde osv.). Vores analyser viser til gengæld, at de 10 %, som har haft et sådant sammenbrud inden for de sidste 2 år, på undersøgelsestidspunktet har markant dårligere generelt helbred, mentalt helbred og lavere energi end de øvrige. Endvidere har de markant flere stresssymptomer.[29]

Tabel 10.2: Helbred for personer, der svarer "ja" til, at de inden for de seneste 2 år har oplevet et psykisk eller psykosomatisk sammenbrud på grund af arbejdet, som har medført uarbejdsdygtighed i en kortere eller længere periode – sammenlignet med dem, der svarer "nej" og samtlige

	Ja	Nej	Alle
Generelt helbred	62	73	72
Mentalt helbred	56	72	71
Energi	43	59	57
Adfærdsmæssig stress	43	26	28
Somatisk stress	33	21	22
Kognitiv stress	43	26	28

Desuden føler 41 % "ret meget" eller "virkelig meget" stress over for 11 % blandt de øvrige.

28 % har ofte alvorlige overvejelser om at forlade branchen over for 12 % blandt de øvrige.

[29] Resultaterne er kontrolleret i forhold til de tidligere nævnte baggrundsfaktorer.

10.3.2 Sygdom

Vi har endvidere spurgt film- og tv-arbejderne, om de inden for det seneste år er blevet syge i umiddelbar forlængelse af en arbejdsperiode. Spørgsmålet indeholdt svarmuligheden "ikke aktuelt (har været ansat i én sammenhængende periode)". Når dem, der svarede dette, holdes ude, fremkommer svarfordelingen i tabel 10.3.

Tabel 10.3: Sygdom i umiddelbar forlængelse af arbejdsperiode. Svarfordeling i procent, n 420

Er du blevet syg i umiddelbar forlængelse af en arbejdsperiode inden for det seneste år?	
Ja, flere gange	15
Ja, en gang	25
Nej	48
Ved ikke	12
I alt	100

Det fremgår, at 40 % er blevet syge en eller flere gange i umiddelbar forlængelse af en arbejdsperiode. Det er svært at vide, om dette er udtryk for, at mange først lægger sig, når de har tid til det. Det kan pege i den retning, når vi sammenholder det med resultatet vist i næste tabel. Det viser, at halvdelen (52 %) af film- og tv-arbejderne siger, at de ofte eller altid går på arbejde, selvom de er syge – og dertil kommer 26 %, som siger, at de sommetider gør det.

Tabel 10.4: Går syg på arbejde. Svarfordeling i procent, n 475

Går du normalt på arbejde, selv om du er syg?	
Aldrig eller næsten aldrig	7
Sjældent	15
Sommetider	26
Ofte	26
Altid eller næsten altid	26
I alt	100

Vi har set efter, om der er forskel i forhold til ansættelsesform, del-branche og arbejdsområde. Først og fremmest går selvstændige og freelancere (som jo udgør det store flertal) oftere syge på arbejde end de fastansatte (58 % svarer ofte eller altid over for 26 % af de fastansatte). Derudover er der forskel arbejdsområderne imellem: Der er flest, som ofte eller altid går på arbejde, selv om de er syge, inden for arbejdsområderne scenografi m.v./kostumer m.v. (71 %), lyd (67 %), produktionen (63 %) og foto/lys/grip (58 %) og færrest inden for afvikling m.v./tekniske funktioner på tv (31 %), animation m.v. (33 %), produktionsledelse (39 %) og efterarbejde (42 %). Bortset fra produktionsledelsen, tyder dette på, at det er inden for de arbejdsområder, hvor man er meget synlig og hvor mange mennesker er afhængige af en, at man møder op, selv når man er syg (de fleste i produktionsledelse angiver, at de "sommetider" går syge på arbejde (43 %)).

Endelig spurgte vi om antallet af sygedage inden for de sidste 12 måneder på arbejdsdage og fridage tilsammen, og 78 % angiver, at de har haft mellem 0 og 5 sygedage. Noget tyder dog på, at spørgsmålet er besvaret som om, vi spurgte om syge*fravær* på arbejdsdage. Vi finder nemlig den største andel med 0 sygedage inden for de samme fire arbejdsområder, hvor der også var flest, som angav, at de ofte/altid går på arbejde, selvom de er syge. 40 % af film- og tv-arbejderne har ikke haft sygedage det seneste år, mens det inden for scenografi m.v./kostumer m.v. og lyd gælder 55 % hhv. 54 %. Der er ikke forskel i angivelserne i forhold til ansættelsesform og delbranche.

10.4 Opsamling

Generelle helbredsmål

Sammenlignet med AMIs undersøgelse 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-arbejdernes 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).

Vi finder ikke forskelle i helbred blandt film- og tv-arbejderne i forhold til de brancherettede 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 helbredsniveau. Ser vi alene på længden af den ugentlige arbejdstid, finder vi ingen signifikante forskelle i helbredsmålene. Når vi ser på det arbejdstidsmål, 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.

Psykisk eller psykosomatisk sammenbrud

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.

11 Kilder til stress og mental sundhed

I forrige kapitel har vi set, at der var mange stressede film- og tv-arbejdere, da vi gennemførte undersøgelsen i vinteren 2003/2004. Når vi anvender et selvoplevet stressmål, er der mere stress blandt film- og tv-arbejderne end blandt andre grupper, vi kan sammenligne med. Når vi anvender en række spørgsmål om stresssymptomer, er forekomsten af især adfærdsmæssige og kognitive stresssymptomer større blandt film- og tv-arbejderne end blandt lønmodtagerne i AMIs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø. Der er ligeledes dårligere mentalt helbred og lavere energi blandt film- og tv-arbejderne.

I dette kapitel vil vi se på, hvilke faktorer der kan siges at udgøre kilderne til stress og mental sundhed. På baggrund af undersøgelsens mange spørgsmål har det været muligt at opstille en række samlede mål for forskellige faktorer, der kan have indflydelse på stress og mental sundhed. Eksempelvis er der dannet et samlet mål af følgende udsagn, som der skulle tages stilling til: "Der er en god stemning mellem mig og mine kolleger", "der er et godt samarbejde blandt kollegerne", og "jeg føler mig som en del af et fællesskab på min arbejdsplads". Det samlede mål på basis af svarene på disse tre udsagn siger tilsammen noget om oplevelsen af én faktor, som vi kalder *socialt fællesskab*. Der er opstillet mål for følgende faktorer, hvoraf de fleste måler de arbejdsrelaterede psykosociale faktorers indflydelse på stress/-mental sundhed, to måler indflydelse fra kravene på arbejdsmarkedet, et måler indflydelsen fra balancen mellem arbejdsliv og privatliv, mens det sidste måler indflydelsen fra personens egen vurdering af, hvor god man er til at mestre sit arbejde[30]:

- Kvantitative krav (arbejdet)
- Kognitive krav (arbejdet)
- Krav om initiativ/kreativitet (arbejdet)
- Modstridende krav og værdier (arbejdet)
- Positive udfordringer og udviklingsmuligheder (arbejdet)
- Beslutningskontrol (arbejdet)
- Ledelseskvalitet (arbejdet)
- Socialt fællesskab på arbejdspladsen
- Socialt klima på arbejdspladsen
- Strategisk adfærd (arbejdsmarkedet)
- Arbejdsmarkedspres (arbejdsmarkedet)
- Privatliv-arbejdsliv
- Faglig mestring

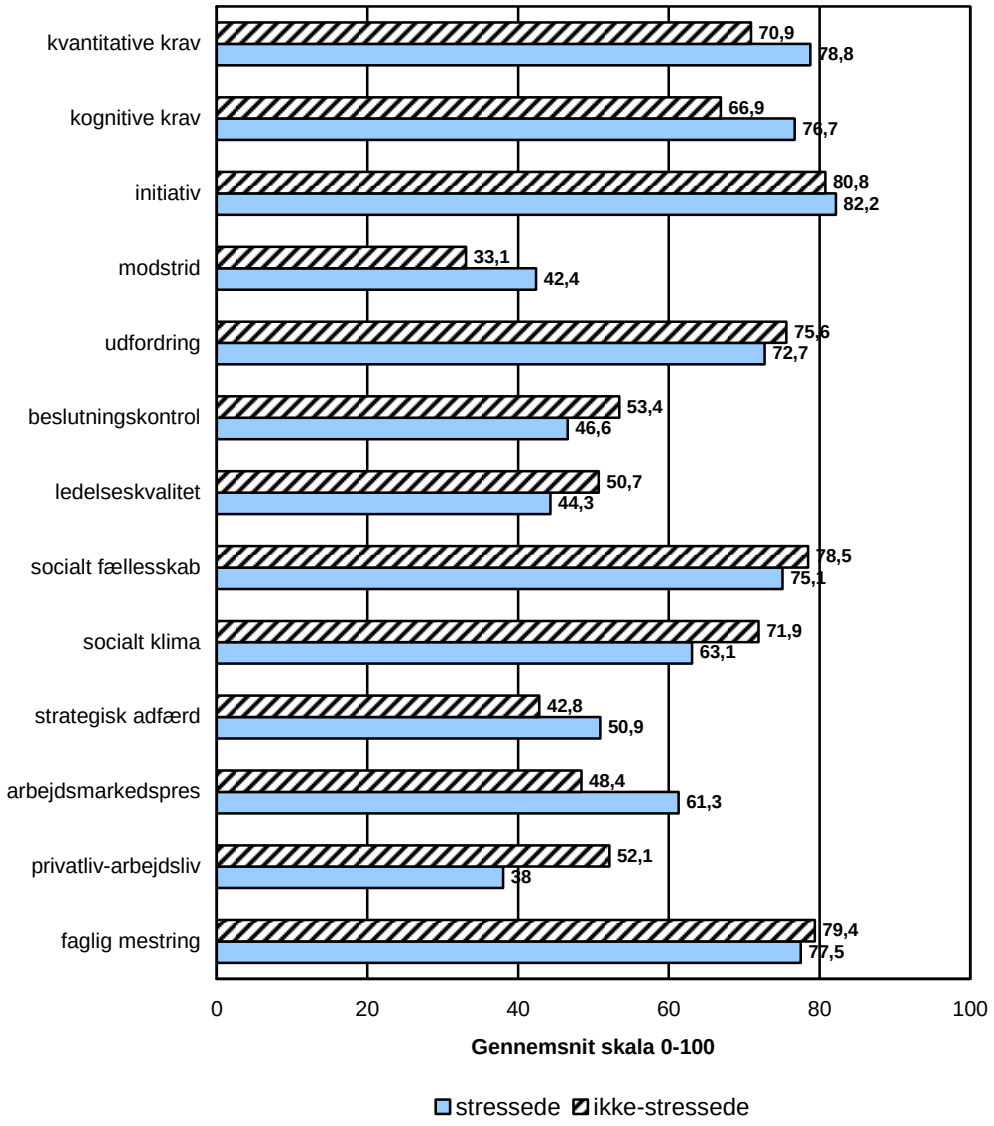
[30] Alle skalaerne er konstrueret som 0-100 skalaer. De fleste skalaer er dannet på basis af spørgsmål med fem svarmuligheder. Her er svarene på de enkelte spørgsmål omkodet fra 1-5 til 0, 25, 50, 75 og 100. Enkelte skalaer er dannet på baggrund af spørgsmål med fire svarmuligheder, hvor svarene er omkodet fra 1-4 til 0, 33, 67 og 100. Derefter er den enkelte svarpersons "score" på skalaen beregnet som et gennemsnit af svarene på spørgsmålene i skalaen.

I bilag 1 kan man se, hvilke spørgsmål som indgår i de enkelte faktorer.

11.1 Hvilke faktorer giver stress?

Først ser vi på, hvordan de stressede og de ikke-stressede film- og tv-arbejdere oplever de enkelte faktorer. På basis af spørgsmålet om selvoplevet stress kan vi opdele film- og tv-arbejderne i en stresset gruppe (oplever noget, ret meget eller virkelig meget stress), og en ikke stresset gruppe (oplever slet ikke eller kun lidt stress). Fordelt på denne måde er 38 % af film- og tv-arbejderne stressede, og 62 % er ikke stressede. Den følgende figur viser, hvordan disse to grupper oplever de nævnte faktorer.

Figur 11.1: Stressede og ikke-stressede film- og tv-arbejderes oplevelse af forskellige faktorer



Der er ikke forskel mellem de stressede og de ikke stressede med hensyn til krav om initiativ og vurderingen af egen mestring af arbejdet. Disse to fak-

torer synes altså ikke at have indflydelse på film- og tv-arbejdernes stressniveau.

Med hensyn til alle de øvrige faktorer er der forskel. De faktorer, hvor der ifølge denne analyse er forskel i oplevelsen mellem stressede og ikke stressede film- og tv-arbejdere, er – nævnt med de vigtigste først:

- Arbejdsmarkedspres: 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.
- Det sociale klima på arbejdspladsen.
- Modstridende krav og værdier i arbejdet.
- Kognitive krav i arbejdet.
- Privatliv-arbejdsliv: Dernæst er denne faktor den, hvor der er størst forskel mellem de stressede og de ikke-stressede. Det betyder, at de stressede i mindre grad oplever, at det er acceptabelt at tilgodese familiens behov i deres erhverv og i mindre grad oplever at have tid nok til hjem og familie, fritidsinteresser, venner og sig selv.
- Kvantitative krav i arbejdet.
- 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, jævnfør skalaens spørgsmål (bilag 1).
- Ledelseskvalitet.
- Beslutningskontrol.
- Socialt fællesskab.
- Positive udfordringer og udviklingsmuligheder i arbejdet viser en lille, men dog signifikant forskel mellem de stressede og de ikke-stressede.

Vi har nu fået et billede af, hvilke faktorer der ser ud til at have den største indflydelse på, om film- og tv-arbejderne er stressede eller ej. I det følgende går vi ind i en nærmere analyse af, hvilke faktorer der har den største relative indflydelse på film- og tv-arbejdernes stress og trivsel.

11.2 De vigtigste stresskilder

I den følgende analyse har vi set på faktorernes relative indflydelse på forekomsten af de tre mål for stress, vi har anvendt, og som også anvendes af AMI. Det drejer sig om de tre typer stresssymptomer – adfærdsmæssige, somatiske og kognitive stresssymptomer.

Analyserne er gennemført som regressionsanalyser, hvor faktorerne samtidig testes i forhold til deres indflydelse på det enkelte stressmål. På denne måde får vi et udtryk for betydningen af den enkelte faktor, når der samtidig er taget højde for faktorernes indbyrdes sammenhænge.

11.2.1 Adfærdsmæssig stress

Adfærdsmæssige stresssymptomer er de symptomer, der handler om at være irritabel, initiativløs m.v. Figur 11.2 viser regressionsmodellen og resultatet for faktorernes indflydelse på forekomsten af adfærdsmæssige stresssymptomer.

Figur 11.2

Faktor	”Betydningskoefficient”	Afhængig variabel
Kvantitative krav i arbejdet	0,06	Adfærdsmæssige Stresssymptomer
Kognitive krav i arbejdet	0,02	
Krav om initiativ/kreativitet i arbejdet	-0,05	
Modstridende krav og værdier i arbejdet	**0,14**	
Positive udfordringer og udviklingsmuligheder	-0,11	
Beslutningskontrol i arbejdet	0,04	
Ledelseskvalitet	-0,02	
Retfærdig ledelse	0,10	
Socialt fællesskab på arbejdspladsen	-0,04	
Socialt klima på arbejdspladsen	-0,03	
Strategisk adfærd	0,07	
Arbejdsmarkedspres	**0,14**	
Privatliv-arbejdsliv	**-0,23**	
Faglig mestring	-0,01	

Note: Forklaringsgraden for modellen er 24, dvs. at den forklarer 24 % af variationen i forekomsten af adfærdsmæssige stresssymptomer.

Betydningskoefficienten angiver graden af sammenhæng mellem den forklarende faktor og adfærdsmæssig stress. Jo nærmere koefficienten er på 1, jo stærkere er sammenhængen. Koefficienter sat i “fed” illustrerer, at der er fundet en signifikant sammenhæng. Er koefficienten positiv betyder det, at jo mere af den forklarende faktor der er til stede, jo flere stresssymptomer forekommer der. Omvendt viser negative koefficienter, at “meget af” den forklarende faktor hæmmer forekomsten af adfærdsmæssig stress.

Resultatet af analysen er således, at følgende tre faktorer har størst indflydelse på film- og tv-arbejdernes adfærdsmæssige stressniveau, når faktorerne er taget under ét:

- Privatliv-arbejdsliv
- Modstridende krav og værdier i arbejdet
- Arbejdsmarkedspres.

Dvs. at dårlig mulighed for at balancere arbejdsliv med privatliv/familieliv, at blive stillet over for modstridende krav eller udføre opgaver, der er i modstrid med egne kvalitetsnormer eller værdier samt en oplevelse af højt pres fra arbejdsmarkedskravene – disse forhold bidrager primært til film- og tv-arbejdernes adfærdsmæssige stressniveau – er blandt de faktorer, vi har mulighed for at analysere ud fra datamaterialet.

11.2.2 Somatisk stress

Somatiske stresssymptomer er symptomer på stress, som viser sig kropsligt, fx mavesmerter. Den tilsvarende analyse i forhold til somatiske stresssymptomer viser, at følgende to faktorer har størst indflydelse på forekomsten af disse:

- Arbejdsmarkedspres
- Modstridende krav og værdier i arbejdet.

Dog af modellens forklaringsværdi i forhold til somatisk stress ikke god – kun 16 % af variationen i forekomsten forklares af modellen.

11.2.3 Kognitiv stress

De kognitive stresssymptomer handler om at have svært ved at huske og koncentrere sig m.v. Figur 11.3 viser regressionsmodellen og resultatet for faktorernes indflydelse på forekomsten af kognitive stresssymptomer.

Figur 11.3

Faktor	"Betydningskoefficient"	Afhængig variabel
Kvantitative krav i arbejdet	0,02	Kognitive stresssymptomer
Kognitive krav i arbejdet	0,01	
Krav om initiativ/kreativitet i arbejdet	-0,02	
Modstridende krav og værdier i arbejdet	**0,18**	
Positive udfordringer og udviklingsmuligheder	-0,05	
Beslutningskontrol i arbejdet	0,01	
Ledelseskvalitet	0,03	
Socialt fællesskab på arbejdspladsen	**-0,13**	
Socialt klima på arbejdspladsen	-0,05	
Strategisk adfærd	-0,05	
Arbejdsmarkedspres	**0,21**	
Privatliv-arbejdsliv	-0,08	
Faglig mestring	**-0,19**	

Note: Forklaringsgraden for modellen er 24, dvs. at den forklarer 24 % af variationen i forekomsten af kognitive stresssymptomer.

Figuren læses på samme måde som ovenfor. Resultatet af analysen er her, at følgende fire faktorer har størst indflydelse på film- og tv-arbejdernes kognitive stressniveau, når faktorerne er taget under ét:

- Arbejdsmarkedspres
- Faglig mestring
- Modstridende krav og værdier i arbejdet
- Socialt fællesskab på arbejdspladsen.

En af de faktorer, som ikke så ud til at have indflydelse på film- og tv-arbejdernes stressniveau, da vi analyserede det i forhold til selvoplevet stress, viser sig her at være vigtig i forhold til kognitive stresssymptomer: Jo bedre man oplever, at man er i stand til mestre sit arbejde (at man er sikker på sine kvalifikationer, god til at planlægge arbejdet m.v.), jo færre kognitive

stresssymptomer. Niveauet for film- og tv-arbejdernes vurdering af deres egen mestring af arbejdet ligger generelt meget højt, men trods dette ses denne faktor altså at være vigtig for stressniveauet.

11.2.4 Sammenfatning

Sammenfattende ses, at den faktor, vi har kaldt arbejdsmarkedspres, samt faktoren modstridende krav og værdier i arbejdet, er blandt de faktorer, som har størst indflydelse på alle tre typer stresssymptomer hos film- og tv-arbejderne. Derudover har faktoren balance mellem arbejdsliv og privatliv/familieliv størst indflydelse på adfærdsmæssig stress, mens faglig mestring af arbejdet og det sociale fællesskab er blandt de faktorer, der har størst indflydelse på kognitiv stress.

11.3 De vigtigste kilder til mental sundhed

I den følgende analyse har vi set på faktorernes relative indflydelse på film- og tv-arbejdernes mentale helbred og energi. Analyserne er igen gennemført som regressionsanalyser, hvor faktorerne samtidig testes i forhold til deres indflydelse på helbredsmålene – mentalt helbred og energi. På denne måde får vi et udtryk for betydningen af den enkelte faktor, når der samtidig er taget højde for faktorernes indbyrdes sammenhænge.

11.3.1 Mentalt helbred

Figur 11.4 viser regressionsmodellen og resultatet for faktorernes indflydelse på det mentale helbred.

Figur 11.4

Faktor	"Betydningskoefficient"	Afhængig variabel
Kvantitative krav i arbejdet	-0,06	Mentalt helbred
Kognitive krav i arbejdet	-0,09	
Krav om initiativ/kreativitet i arbejdet	0,01	
Modstridende krav og værdier i arbejdet	**-0,11**	
Positive udfordringer og udviklingsmuligheder	0,09	
Beslutningskontrol i arbejdet	-0,02	
Ledelseskvalitet	0,08	
Socialt fællesskab på arbejdspladsen	**0,20**	
Socialt klima på arbejdspladsen	0,05	
Strategisk adfærd	-0,02	
Arbejdsmarkedspres	**-0,24**	
Privatliv-arbejdsliv	0,06	
Faglig mestring	**0,11**	

Note: Forklaringsgraden for modellen er 34, dvs. at den forklarer 34 % af variationen i mentalt helbred.

Betydningskoefficienterne skal her aflæses omvendt, da en høj værdi på skalaen for mentalt helbred er positivt i modsætning til en høj værdi på stressskalaerne. Dvs. at en positiv koefficient betyder, at den forklarende

faktor fremmer godt mentalt helbred – fx. godt socialt fællesskab, mens negative koefficienter betyder, at den forklarende faktor hæmmer et godt mentalt helbred.

Resultatet af analysen er, at følgende fire faktorer har størst indflydelse på det mentale helbred, når faktorerne er taget under ét:

- Arbejdsmarkedspres
- Socialt fællesskab på arbejdspladsen
- Faglig mestring
- Modstridende krav og værdier i arbejdet (er kun netop signifikant i modellen).

11.3.2 Energi

Figur 11.5 viser regressionsmodellen og resultatet for faktorernes indflydelse på film- og tv-arbejdernes energiniveau.

Figur 11.5

Faktor	"Betydningskoefficient"	Afhængig variabel
Kvantitative krav i arbejdet	-0,05	
Kognitive krav i arbejdet	**-0,13**	
Krav om initiativ/kreativitet i arbejdet	-0,01	
Modstridende krav og værdier i arbejdet	-0,10	
Positive udfordringer og udviklingsmuligheder	**0,11**	
Beslutningskontrol i arbejdet	0,07	
Ledelseskvalitet	0,04	Energi
Socialt fællesskab på arbejdspladsen	**0,14**	
Socialt klima på arbejdspladsen	0,03	
Strategisk adfærd	0,03	
Arbejdsmarkedspres	-0,10	
Privatliv-arbejdsliv	**0,28**	
Faglig mestring	0,09	

Note: Forklaringsgraden for modellen er 33, dvs. at den forklarer 33 % af variationen i forekomsten af adfærdsmæssige stresssymptomer.

Resultatet i figuren aflæses på samme måde som ved mentalt helbred. Resultatet af analysen er, at følgende fire faktorer har størst indflydelse på energiniveauet, når faktorerne er taget under ét:

- Privatliv-arbejdsliv
- Socialt fællesskab på arbejdspladsen
- Kognitive krav i arbejdet
- Positive udfordringer og udviklingsmuligheder i arbejdet (er kun netop signifikant i modellen).

11.3.3 Sammenfatning

Sammenfattende ser vi et lidt andet billede end i forhold til stress med hensyn til, hvilke faktorer der har størst indflydelse på et godt mentalt helbred og god energi blandt film- og tv-arbejderne. I forhold til mentalt helbred ser

vi igen, at faktoren arbejdsmarkedspres har stor indflydelse. Dvs. at jo mindre film- og tv-arbejderen oplever et negativt pres fra arbejdsmarkedskravene, jo bedre trives han/hun. Dertil kommer det sociale fællesskab på arbejdspladsen ind som en meget vigtig faktor i forhold til et have godt mentalt helbred. Analysen i forhold til energi viste til gengæld, at balancen mellem arbejdsliv og privatliv/familieliv er den mest indflydelsesrige faktor til forklaring af forskellene i energi.

Litteraturliste

Allvin, Michael, Gunnar Aronsson, Tom Hagström, Gunn Johansson, Ulf Lundberg og Eva Skärstrand (1998): *Gränslöst arbete eller arbetets nye gränser*, Arbejdslivsinstitutet 1998:21, Stockholm.

Allvin, Michael, Per Wiklund, Annika Härenstam og Gunnar Aronsson (1999): *Frikopplad eller frånkopplad – om innebörder och konsekvenser af gränslösa arbeten*, Arbeta och Hälsa – vetenskaplig skriftserie, 1999:2, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Allvin, Michael og Gunnar Aronsson (2000): *Fria lansar – en enkät- och intervjustudie om frilansande journalisters arbetsvillkor. En rapport til Svenska Journalistförbundets kongress hösten 2000*, Arbetslivsinstitutet og Psykologiske Institutionen, Stockholm.

Armstrong, Nicola L.J. de F (1997): *Flexible Work and Disciplined Selves*: Telework, Gender and Discourses of Subjectivity, Massey University.

Aronsson, Gunnar, Klas Gustafssson og Margareta Dallner (2000): *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälse i et centrum-periferiperspektiv*, i Arbete och Hälsa – vetenskaplig skriftserie, 2000:9, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Bjørner, Jakob Bue, Mogens Trab Damsgaard, Torquil Watt, Per Bech, Niels Kristian Rasmussen, Tage Søndergaard Kristensen, Jens Modvig og Kate Thunedborg (1997): *Dansk manual til SF-36 – et spørgeskema om helbredsstatus*, Lægemiddelindustriforeningen, København.

Christiansen, Jørgen Møller (2001): *FTF'ernes arbejde er udfordrende – men det slider på sjælen. En undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø*, FTF, København.

Csonka, Agi (1999): *Det fleksible arbejde*, Socialforskningsinstituttet 99:8, København.

Det europæiske institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (1996): *Utryg beskæftigelse og arbejdsvilkår i EU*, Dublin.

Erhvervsanalyser (2000): *Registeranalyse af atypiske beskæftigelsesrelationer blandt befolkningen i den erhvervsaktive alder*, Teknologisk Institut, Tåstrup.

Gunnartz, Mårten (1987): *Dokumentation av lokale lösninger på arbetsmiljöproblem inom svensk teater. En studie kring ergonomi, lyft och transport*, Svenska Musikerförbundet, Stockholm.

Hanson, Marika (2004): *Det flexibla arbetets villkor – om självförvaltandets kompetens*, Avhandling 127 från Pedagogiske Institutionen, Stockholms Universitet og udgivet i Arbejdslivsinstitutets skriftserie: Arbetsliv i omvandling 2004:8, Stockholm.

Jensen, Torben Elgaard (2001): *The "free agent" in the new economy – on the timing and spacing of contract work*, Paper submitted to International Conference on Spacing and Timing, Palermo, Italy 1-3 November 2001.

Kristensen, Tage Søndergaard og Lars Smith-Hansen (2003): *Det udviklende arbejde. Helbred, stress og kvalifikationer*, Frydenlund, København.

Liljeholm Johansson, Yvonne & Töres Theorell (1999): *Orkestrarnas psykosociala arbetsmiljö*, Stressforskningsrapporten 283, Statens Institut för Psykosocial Miljømedicin, Stockholm.

Lindström, Kari, Anna-Liisa Elo, Anders Skogstad, Margareta Dallner, Francesco Gamberale, Vesa Hottinen, Stein Knardahl, og Elsa Ørhede (2000): *Brugervejledning til QPS-Nordic. Nordisk spørgeskema om psykiske og sociale faktorer i arbejdet*, Arbejdsmiljøinstituttet, København.

Madsen, Morten og Ask Petersen (2000): *Nye ansættelsesformer på det danske arbejdsmarked*, i LO-Dokumentation, 2000:2, 55-96, LO, København.

Metz, David og Ann Westenholz (2001); *Identity Creation in Temporary and Scattered Work Communities in a Relational Perspective*, Papers in Organization 39, IOA, Copenhagen Business School, Frederiksberg.

Nollen, Stanley (1999): Flexible Work Arrangement – an Overview of developments in the United States, i Zeytinoglu, Isik Urla (ed): *Changing Work Relationships in Industrialized Economies*, John Benjamins Publishing Company, Philadelphia.

Oeij, P.R.A. & Wiezer, N.M. (2002): *New work organisation, working conditions and quality of work: towards the flexible firm?* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

PLS-Rambøl Management (2001): *Atypisk beskæftigelse i Danmark – delrapport 2*, København.

Pongratz, Hans J. og G. Günter Voss (2001): *From Employee to Entreployee – on the way to a new form of "entrepreneurial labour power"?* Hentet fra internettet. (Translated and revised edition of "Erwerbstätige als Arbeitskraftunternehmer" in SOWI – Sozialwissenschaftliche Informationen, 2001, p. 42-52).

Ramel, Eva (1991): *Arbetsvillkor och belastningsbesvär hos balettdansare vid tre teatrar i Sverige*, Teaterns Arbetsmiljö, Lund.

Rasmussen, Bente og Johansen, Birgitte: Kunnskapsarbeidere i dot.com-økonomien, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4, 2, 25-43.

Sanne, Johan M. (2001): Arbete, arbetsorganisation och arbetsmarknad för kultur- och medieverksamma – Översikt över forskning och utredning, i *Arbetsliv i omvandling* 2002:2, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Saundry, Richard (2001): Employee relations in British television – regulation, fragmentation and flexibility, i *Industrial Relations Journal* 32, 1, 22-36.

Soila-Wadman, M. (1998): Some reflections on leadership and teamwork on a film project, The Third International Conference on Organizational Discourse: Pretexts, Subtexts and Contexts, 29th-31st July, Kings College, London.

Stanworth, Celia og John Stanworth (1995): The self-employed without employees – autonomous or atypical? i *Industrial Relations Journal*, 25, 3, 221-229.

Torkelson, Eva (1993): *Artisternas arbetssituation: en deskriptiv analys av en enkätundersökning*, Work Science Bulletin, 1993:12, Avdelningen för arbetspsykologi, Psykologiska Institutionen, Lund Universitet, Lund.

Torkelsen, Eva (1997): *Expert- och deltagerperspektiv på stress hos scenartister*, Doktoravhandling, Psykologiska Institutionen, Lunds Universitet, Lund.

Torkelsen, Eva (1998): Krav, kontroll och socialt stöd, i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 4, 2, 109-119.

Tynell, Jesper (2002): "Det er min egen skyld" – nyliberale styringsrationaler inden for Human Ressource Management, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4, 2, 7-24.

Bilag

Bilag 1 - Metode
Bilag 2 - Spørgeskema
Bilag 3 – Bilagstabeller 1-4

Bilag 1
Metode

1 Metode

1.1 Dataindsamling, svarprocent og repræsentativitet

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført blandt medlemmerne af Film- og TV-arbejderforeningen (FAF), som dermed udgør undersøgelsespopulationen. Spørgeskemaet blev sendt ud til alle medlemmer ifølge medlemsliste leveret af FAF i oktober 2003, bortset fra 7 personer, som befandt sig på udlandsadresser, hvorfra de ikke kunne returnere skemaet i svarkuverten. Skemaet blev sendt til i alt 975 personer.

Skemaet blev udsendt 31. oktober med svarfrist 24. november 2003. Ved svarfristens udløb var modtaget ca. 24 % besvarede skemaer.

Med denne meget lave svarfrekvens ved første udsendelse, blev det vigtigt at få viden om frafaldet, idet erfaringen taler for, at man ikke får lige så mange svar ind ved en første og eventuel anden udsendelse af en erindring. Vi besluttede at udsende en erindring med nyt skema til alle, der ikke havde returneret det. I følgeskrivelsen på forsiden af skemaet understregede vi, at det var vigtigt at deltage i undersøgelsen for at få en tilstrækkelig svarprocent. Desuden bad vi om, at man returnerede skemaet, hvis årsagen til, at man ikke havde svaret, var, at man enten ikke ønskede at besvare det, eller at man ikke arbejdede i film- og tv-branchen – med angivelse af den relevante begrundelse uden på skemaet. Vi angav ikke en ny svarfrist, men appellerede til, at man udfyldte skemaet, når man havde tid. Dette gav en del svar retur. Efter nytår havde vi således en effektiv svarprocent på omkring 41 %; knap 30 returnerede skemaer med angivelse af, at man ikke var i branchen, og en håndfuld med angivelse af, at man ikke ønskede at deltage i undersøgelsen.

1.1.1 Telefonundersøgelse

For at få en tilfredsstillende svarprocent besluttede vi i januar at iværksætte en telefonrunde til de personer, der endnu ikke havde reageret, frem for at udsende en erindring igen. Der blev ikke tale om at besvare skemaet pr. telefon. Det ville dels være for ressourcekrævende, dels er skemaet ikke egnet til telefoninterview. Telefonundersøgelsen skulle derimod tjene et dobbelt formål: For det første skulle den fungere som en personlig erindring, og for det andet skulle den give viden om frafaldet.

Med vores baggrundsviden bl.a. fra de kvalitative interview om, hvordan folk bevæger sig ind og ud af film- og tv-branchen, vurderede vi, at der kunne være en del personer på medlemslisten, som ikke var erhvervsaktive inden for branchen. Vi lod det derfor være en del af telefonundersøgelsen at få afklaret, hvor stor en del af frafaldet, der kan tilskrives dette. Vores vurdering er, at det er metodisk forsvarligt at beregne svarprocenten på baggrund af den del af FAFs medlemmer, som reelt arbejder i film- og tv-

branchen. Derfor vil de personer, hvor det konstateres, at de ikke arbejder i branchen, blive fratrukket undersøgelsespopulationen.

Telefonundersøgelsen blev derfor tilrettelagt, så det i løbet af telefonsamtalen skulle afklares:

1. om svarpersonen ikke arbejder i film- og tv-branchen som hovedbeskæftigelse, og dermed udgår af undersøgelsespopulationen
2. om svarpersonen ikke ønsker at deltage i undersøgelsen, eventuelt begrundet, *og* arbejder i film- og tv-branchen som hovedbeskæftigelse (og dermed ikke falder ind under 1)
3. om svarpersonen ønsker at deltage *og* arbejder i film- og tv-branchen som hovedbeskæftigelse (og dermed ikke falder ind under 1)

De personer, som gerne ville svare, og opfyldte betingelserne herfor, blev opfordret til at svare og fik tilbudt at få et nyt skema fremsendt.

Telefonundersøgelsen forløb fra og med 20.01.04 til og med 03.02.04.

Ved telefonundersøgelsens start var 432 personer på listen registreret med et svar (besvaret, ubesvaret eller "ikke i branchen") eller skemaet var kommet retur "ubekendt efter adressen" (12 stk.). Derudover var der indkommet 6 besvarede skemaer med nummeret afrevet. Eftersom vi ikke kunne vide, hvem der havde returneret disse 6 besvarelser, indgik 975 minus 432 = 543 personer i telefonundersøgelsen.

Resultatet af telefonundersøgelsen blev følgende:

Resultat	Antal	Procent
Telefonnummer kunne ikke findes (69), ikke kontaktet (12)	81	15
Kontakt blev ikke opnået	44	8
Har allerede svaret	16	3
Vil gerne svare*	246	45
Ønsker ikke at deltage**	84	16
Arbejder ikke i branchen***	72	13
I alt	543	100

*inklusive 12 personer, som angav, at de aldrig havde modtaget skemaet
** inklusive 8 ledige, heraf 6 i over 1 år
*** En person oplyser, at "være på vej ud" og fratrækkes derfor ikke svargrundlaget

Medmindre der er noget galt i postgangen, stemmer de 16, der angiver at have svaret, ikke med de 6 modtagne besvarelser uden nummer. Men det vigtigste resultat af indsatsen var, at der begyndte at komme besvarelser igen. Dertil kom, at vi kunne reducere undersøgelsespopulationen med yderligere 71 personer, der ikke arbejdede i branchen, udover de 30, som allerede havde returneret skemaet med angivelse af dette. Der kan naturligvis være flere blandt de personer, hvor vi ikke fik kontakt, som ikke arbejder i branchen. Det kan vi ikke vide, og de må derfor regnes som frafald i under-

søgelsen. Endelig fik vi tilkendegivet fra 84 personer, at de ikke ønskede at deltage i undersøgelsen, hvorfor vi kan tillade os at regne dem med i den "rå" svarprocent som blanke besvarelser. Dertil kommer 17 skemaer returneret blankt.

1.1.2 Svarpopulation og svarprocent

Svarprocenten beregnes på grundlag af den endelige undersøgelsespopulation, som er de 975 oprindeligt udsendte skemaer fratrukket 12 skemaer returneret med ubekendt efter adressen, *inden* telefonundersøgelsen gik i gang samt 101 personer, som udgår af undersøgelsespopulationen, fordi de ikke arbejder i film- og tv-branchen. I alt bliver undersøgelsespopulationen således på 862 personer.

Med de besvarede skemaer, som indkom efter telefonundersøgelsen, endte vi med i alt 476 besvarelser og 101 blanke besvarelser (ønsker ikke at deltage). Dette giver os en rå svarprocent på 66,9 ((476+101)/862) og en effektiv svarprocent på 55,2 (476/862).

Som det fremgår, har det krævet en ekstraordinær indsats at opnå svarprocenten på 55,2. Vi ville gerne have haft en højere svarprocent, men var også klar over, at vi kunne få svært ved at få det netop fordi, vi undersøger en freelancebranche, hvor folk er "solister", og måske derfor ikke føler, at en undersøgelse i branchen vedrører netop dem. Set på baggrund af dette vilkår, finder vi, at vi har opnået et tilfredsstillende resultat. Det samme kan siges, når vi sammenligner med tilsvarende undersøgelser – et par engelske forskere fik f.eks. en svarprocent på 47 blandt freelancere i forlagsbranchen (Stanworth & Stanworth 1995). Dog er et frafald på næsten 45 % meget, så spørgsmålet er, om vores svarpopulation er repræsentativ for undersøgelsespopulationen.

1.1.3 Repræsentativitet

Vi har foretaget en analyse af svarpopulationens repræsentativitet i forhold til hele undersøgelsespopulationen – dvs. om de 55 %, der har svaret, kan siges at repræsentere FAFs brancheaktive medlemmer som sådan. Naturligvis er det individuelt, hvordan man svarer, så én person, der har svaret, kan ikke repræsentere en anden person, som ikke har svaret. Antagelsen er her, at statistisk set vil svarfordelingerne i undersøgelsen svare til de fordelinger, vi ville have fået blandt samtlige brancheaktive medlemmer, hvis vores svarpopulation er repræsentativt fordelt på en række parametre, som vi har mulighed for at teste.

Vi har haft mulighed for at teste kønsfordelingen, aldersfordelingen samt den geografiske fordeling blandt de 476 svarpersoner i forhold til undersøgelsespopulationen. Vi har sammenlignet med hele FAFs medlemsliste såvel som med medlemslisten renset for de personer, hvorom vi havde fået oplyst, at de ikke arbejder i branchen. Analysen viser, at fordelingerne på køn, alder og geografi i svarpopulationen svarer ret præcist til fordelingerne

i undersøgelsespopulationen – uanset om vi renser for de "ikke brancheaktive" eller ej. Se tabellen.

	Svarpopulationen	Brancheaktive FAF-medlemmer	Alle FAF-medlemmer
Kønsfordeling			
Mænd	69,0	69,6	68,6
Kvinder	31,0	30,4	31,4
I alt	100,0	100,0	100,0
Aldersgennemsnit (år)	37,7	37,1	37,4
Aldersfordeling			
op til 29 år	23,1	24,7	24,0
30-39 år	38,8	39,0	39,0
40-49 år	25,0	24,1	23,8
50-59 år	10,5	10,1	10,6
60 år eller ældre	2,6	2,1	2,6
I alt	100,0	100,0	100,0
Geografisk fordeling			
Københavns og Frederiksberg Kommuner	65,4	61,1	61,3
Københavns, Frederiksborg og Bornholms Amter	20,1	21,3	20,9
Øvrige Sjælland	5,2	5,5	5,4
Fyn	1,7	2,1	2,3
Jylland	7,6	10,0	10,1
I alt	100,0	100,0	100,0

Den eneste forskel, der er værd at nævne, er en lille geografisk skævhed i svarpopulationen, hvor de jyske medlemmer er underrepræsenterede og de københavnske lidt overrepræsenterede. Når vi har en tilnærmelsesvis repræsentativ fordeling på de tre parametre køn, alder og geografi, er den underliggende antagelse, at vi dermed har en repræsentativ svarpopulation også, hvad angår andre forhold, hvoraf nogle af de vigtige er den variation i arbejdssteder og arbejdsforhold, som findes blandt FAFs medlemmer. Da vi har den nævnte geografiske skævhed, har vi tjekket lidt nærmere efter på den geografiske fordeling i Jylland, hvor vi har ca. 25 % for få svar. Dette viser, at de store byer Århus og Ålborg er repræsenteret, men med lidt for lidt. Vi har 2,8 % svar fra Århus-området, mens der er 3,2 % blandt de brancheaktive FAF-medlemmer. De tilsvarende procenter for Ålborg-området er 0,4 % henholdsvis 0,9 %.

På denne baggrund konkluderer vi, at vi har et tilnærmelsesvis repræsentativt udsnit af FAFs medlemmer med i undersøgelsen, og at undersøgelsens resultater dermed kan antages at være dækkende for FAFs medlemmer.

1.2 Skalaer

I rapportens analyse af hvilke faktorer, der har sammenhæng med helbredsmålene, er anvendt en række skalaer. Det kunne lade sig gøre at etablere

følgende skalaer på basis af datamaterialet, som fungerer som mål for indflydelsen fra arbejdsmarkedskrav/-vilkår, psykisk arbejdsmiljø og privatliv. Ved hver skala er angivet de spørgsmål, som indgår i skalaen:

Skala		Gennemsnit
Strategisk adfærd (arbejdsmarkedet)		**45,8**
87	Når jeg har arbejde, er jeg nødt til at vise andre, at jeg både er dygtig og kreativ for at få spændende arbejdsopgaver eller projekter senere	63,7
88	Når jeg er i professionelle sociale sammenhænge, er jeg bevidst om at skabe kontakter i forhold til at få nye job	54,7
89	Når jeg er i private sociale sammenhænge, er jeg bevidst om at skabe kontakter i forhold til at få nye job	34,0
90	Jeg kan godt holde mine meninger om konkrete forhold tilbage, hvis der er en potentiel arbejdsgiver til stede	49,5
92	Jeg kommer ikke med kritik af arbejdsforholdene og arbejdsmiljøet, fordi det kan gå ud over mine fremtidige jobmuligheder	31,2
93	Jeg tænker ofte over, hvordan jeg henvender mig til nye mennesker, da de kunne være potentielle samarbejdspartnere/arbejdsgivere	41,2
Arbejdsmarkedspres (arbejdsmarkedet)		**53,5**
95	Jeg er ofte bekymret for, om jeg får opgaver/job nok i fremtiden	62,6
97	Jeg er meget alene om de overvejelser, jeg har om at være og praktisere det at arbejde som freelancer	51,2
102	Hvis jeg har svært ved at få job, fortæller jeg det ikke, når jeg taler med andre i branchen, medmindre det er en, jeg har 100 % tillid til	35,2
103	I denne branche bliver man nemt isoleret, når det begynder at gå dårligt, fordi man ikke taler med andre om det	49,5
104	Hvis man ikke kan lide at sælge sig selv, kan man ikke klare sig som freelancer i branchen	65,4
Kvantitative krav (arbejdet)		**74,2**
28	Er det nødvendigt for dig at arbejde i et højt tempo?	74,2
29	Arbejder du under tidspres (f.eks. snævre deadlines)?	74,3
Kognitive krav (arbejdet)		**70,9**
30	Skal du overskue mange ting på én gang i dit arbejde?	80,3
31	Kræver dit arbejde, at du træffer svære beslutninger?	61,6
Krav om initiativ/kreativitet (arbejdet)		**81,5**
32	Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?	83,6
37	Kræver dit arbejde, at du er god til at få idéer?	79,3
Modstridende krav og værdier i arbejdet (arbejdet)		**36,7**
40	Må du gå på kompromis med dine egne krav til kvalitet i dit arbejde?	57,7
42	Stilles der uforenelige krav til dig fra en eller flere personer?	36,3
43	Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier?	22,7
44	Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine faglige værdier?	30,0
Positive udfordringer og udviklingsmuligheder i arbejdet (arbejdet)		**74,6**
33	Er dit arbejde varieret?	75,6
45	Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	65,9
46	Bruger du din viden og færdigheder i dit arbejde?	86,3
47	Er dit arbejde udfordrende på en positiv måde?	73,1
48	Synes du, at dit arbejde er meningsfuldt?	71,9

Skala		Gennemsnit
Beslutningskontrol (arbejdet)		**51,0**
49	Hvis der er flere måder at udføre dit arbejde på, kan du så selv bestemme, hvordan du vil gøre det?	74,3
50	Har du indflydelse på, hvor stor din arbejdsmængde er?	47,6
51	Kan du selv bestemme dit arbejdstempo?	45,1
52	Kan du selv bestemme, hvornår du vil holde pause?	55,8
53	Kan du selv bestemme, hvornår du lægger din arbejdstid?	36,6
54	Har du indflydelse på, hvem du skal arbejde sammen med?	45,2
Ledelseskvalitet (arbejdet)		**48,2**
67b	I hvor høj grad kan man sige, at den daglige ledelse på din arbejdsplads/af produktionen sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?	44,0
67c	I hvor høj grad kan man sige, at den daglige ledelse på din arbejdsplads/af produktionen prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt?	52,3
67e	I hvor høj grad kan man sige, at den daglige ledelse på din arbejdsplads/af produktionen er god til at planlægge arbejdet?	48,7
67j	I hvor høj grad kan man sige, at den daglige ledelse på din arbejdsplads/af produktionen er god til at løse konflikter?	48,2
Socialt fællesskab (arbejdet)		**77,2**
68a	Der er en god stemning mellem mig og mine kolleger	81,1
68b	Der er et godt samarbejde blandt kollegerne	76,8
68d	Jeg føler mig som en del af et fællesskab på min arbejdsplads	73,8
Socialt klima ("Hvordan er klimaet på din arbejdsplads?") (arbejdet)		**68,6**
70a	Konkurrencepræget? ("vendt om" i skalaen)	34,9
70b	Opmuntrende og støttende?	60,0
70c	Mistroisk og mistænksomt? ("vendt om" i skalaen)	15,7
70d	Afslappet og behageligt?	61,5
70e	Konfliktpræget? ("vendt om" i skalaen)	28,1
Privatliv-arbejdsliv (balance mellem arbejdsliv og privatliv/familieliv)		**46,6**
109	Hvor tilfreds er du alt i alt med mulighederne for at tilgodese familiens behov i dit erhverv?	49,8
110a	Jeg har tilstrækkelig tid til hjem og familie	49,1
110c	Jeg har tilstrækkelig tid til mine fritidsinteresser	41,0
110d	Jeg har tilstrækkelig tid til mine venner	45,8
110e	Jeg har tilstrækkelig tid til mig selv	47,6
Faglig mestring (arbejdet)		**78,7**
55	Det arbejde, jeg præsterer, er af god kvalitet	77,9
56	Jeg tror på, at det, jeg kan, er det, der er brug for til at løse arbejdsopgaven	81,6
57	Jeg er god til at opfatte opgaven og leve mig ind i den	83,3
58	Jeg er god til at planlægge min del af arbejdet	77,3
59	Jeg er god til at håndtere mange forskellige krav samtidig	73,8

Bilag 2
Spørgeskema

Undersøgelse

Psykisk arbejdsmiljø og levevilkår i film- og tv-branchen

Dette spørgeskema indgår i et forskningsprojekt, som er bevilget af Arbejdsmiljørådets Servicecenter. Formålet med undersøgelsen er at få viden om arbejdsvilkår og levevilkår for freelancere. Undersøgelsen gennemføres blandt alle medlemmer af FAF (Film- og TV-arbejderforeningen). Resultaterne skal være med til at øge vores viden om forholdene for freelance-ansatte og vil samtidig give et billede af forholdene i film- og tv-branchen, som kan bruges af branchens parter.

Undersøgelsen gennemføres af CASA (Center for Alternativ Samfundsanalyse). CASA er et uafhængigt analyseinstitut, som arbejder inden for områderne arbejdsmarked, arbejdsmiljø, sociale forhold og miljø.

Det er naturligvis helt **frivilligt**, om du vil deltage i undersøgelsen. Vi håber, du vil bruge den tid, det tager at udfylde skemaet – ca. 1 time. Jo flere, der deltager, jo bedre bliver kvaliteten af resultaterne. Vi vil derfor bede dig om at udfylde spørgeskemaet omhyggeligt og returnere det til CASA i den vedlagte svarkuvert **senest mandag d. 24. november 2003**. Portoen er betalt.

Undersøgelsen følges af en følgegruppe med en repræsentant fra FAF og Producentforeningen, men det skal understreges, at CASA alene er ansvarlig for undersøgelsen, og alene står for dataindsamlingen. FAF har leveret medlemsliste med navne og adresser til CASA, men har derudover **intet** at gøre med dataindsamlingen.

Undersøgelsen er anmeldt til Datatilsynet. Besvarelserne behandles fortroligt af CASA. Efter undersøgelsens afslutning bliver spørgeskemaerne destrueret.

Nummeret, der er stemplet på skemaet, bliver **kun** brugt til at registrere, om dit skema er blevet returneret til CASA. Dette er vigtigt af hensyn til udsendelse af en eventuel "rykker". Vi har kun mulighed for at rykke, hvis vi ved, hvem der allerede har svaret. Undersøgelsens troværdighed afhænger nemlig af, at de samme personer ikke svarer to gange.

Hvis du har spørgsmål til undersøgelsen, er du velkommen til at kontakte en af os.

På forhånd tak for din medvirken.

Hans Hvenegaard
CASA
Tlf.: 33 89 01 63
e-mail: hhv@casa-analyse.dk

Karin Mathiesen
CASA
Tlf.: 33 89 01 54
e-mail: kam@casa-analyse.dk

Vejledning i udfyldelse af spørgeskemaet

En del spørgsmål besvares ved, at du sætter ring om tallet til højre for den svarmulighed, du vælger på spørgsmålet.

Her er et eksempel:

Er du …	*Kun én ring*
kvinde?	1
mand?	2

Normalt skal du kun sætte én ring, men i nogle spørgsmål må du gerne sætte ring om flere svar.

Her er et eksempel:

Hvordan får du *oftest* dine nye job?	*Gerne flere ringe*
a. Ved henvendelse til producenterne	1
b. Som svar på en jobannonce	1
c. Bliver spurgt af producenten	1
d. Bliver kontaktet af kollega / samarbejdspartner	1
e. Bliver anbefalet af andre i branchen	1
f. Andet, skriv venligst: _____	1

Endelig er der en del spørgsmål, der består af underspørgsmål med flere svarmuligheder. Her skal du sætte ring om én svarmulighed i hver linie.

Her er et eksempel:

Hvordan synes du, forholdet er mellem faggrupperne på arbejdspladsen?

	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad
	Sæt én ring i hver linie				
a. Faggrupperne har respekt for hinandens arbejde	1	2	3	4	5
b. De andre faggrupper tager hensyn til min faggruppes arbejde	1	2	3	4	5
c. Det er naturligt for os, at vi samarbejder om at få tingene til at fungere	1	2	3	4	5
d. Hver faggruppe plejer sine egne interesser	1	2	3	4	5

Nogle spørgsmål skal besvares med et **tal** – f.eks. hvor mange år du har arbejdet i film- og TV-branchen.

Du bedes besvare **alle** spørgsmålene, medmindre andet er angivet.

Spørgsmål om din beskæftigelse

1.	**I hvilken del af film- og TV-branchen har du *overvejende* været beskæftiget inden for de seneste 6 måneder?**	*Kun én ring* *n 465*
	Overvejende film-produktion (inklusive TV-fiktion/TV-drama og reklame)	47%
	Overvejende studie- og OB-produktion (og "tv-arbejde").....	16%
	Overvejende TV-reportage, kort- og dokumentarfilm.....	28%
	Multimedie, visuelt design/web-design o.l / Animation.	5%
	Andet, skriv venligst: _____	4%

2.	**Hvor mange år af dit liv har du alt i alt beskæftiget dig med film- eller TV-arbejde – medregnet perioder mellem jobbene?** *(skriv 0, hvis det er under 1 år)*:	*n 460* *Gnsnit* 12,6 år

3.	**Hvordan vil du placere dig selv?**	*Kun én ring* *n 465*
	Som filmarbejder	41%
	Som TV-arbejder	29%
	Begge dele	26%
	Andet, skriv venligst: _____	4%

4.	**Hvad er din faglige baggrund/erhvervsuddannelse?**	*Kun én ring* *n 465*
	Under uddannelse/elev	5%
	Ufaglært/selvlært/autodidakt	44%
	Faglig uddannelse til branchen	42%
	Anden faglig baggrund, skriv venligst: _____	9%

5. Hvad er din arbejdsfunktion *hovedsageligt* indenfor film- og TV-arbejde?
*(Kig venligst listen igennem, inden du svarer, da nogen titler ligner hinanden. Sæt ring om det, du **primært** arbejder som – eller skriv under "andet") (n 472)*

A-fotograf	6.6%	Location scout	0
Afviklingsproducer	0.2%	Mikro/sng-link	0
3D-animator	0	Multimediedesigner	0
B-fotograf	0.6	Producerassistent	0.8
B-tonemester	0.4	Producerassistent (afvikling/OB)	0
Belyser	2.1	Producer/teknisk instruktør	1.5
Belysningsmester	1.5	Produktionsassistent	2.1
Båndafvikler	0.2	Produktionskoordinator	1.7
Caster	0.2	Produktionsleder (økonomiansvarlig)	6.4
CCU-tekniker	0.2	Rekvisitør	2.3
Clapper/loader	0	Runner	0
Fieldproducer	0	Scenograf	2.8
Fotografassistent	0.2	Scripter	1.3
Grafiker	0.2	Sminkør	1.7
Grip	0.8	Stylist	0
Indspilningsleder	0.6	Teko	0.2
Klipper/editor/redigeringstekniker	14.8	Tilrettelægger	1.9
Kopieringstekniker	0.6	Tonemester	7.0
Kostumier	1.1	TV-fotograf	8.3
Location manager	0		

Andet, skriv venligst: _____ 31.6% inklusive kombinationer af ovenstående

6. Har du ofte eller altid formelt ledelsesansvar overfor andre?

	Gerne flere ringe
	n 468
Nej, ingen ledelsesmæssige funktioner	26%
Ja, chef eller mester	30%
Ja, personaleledelse	17%
Ja, kunstnerisk ledelse	31%
Ja, projektledelse	30%
Ja, andre ledelsesmæssige funktioner	15%

Du bedes besvare de følgende to spørgsmål ud fra din nuværende status eller ud fra dine seneste job/ansættelsesforhold inden for film- eller TV

7.	**Hvordan tjener du din hovedindkomst?**	*Kun én ring*
		n 473
	Som lønmodtager	77%
	Som selvstændig (du har selvstændig virksomhed som hoved-beskæftigelse) *(gå til spørgsmål 9)*	23%

8.	**Hvordan er du ansat?**	*Kun én ring*
		n 367
	Fastansat uden tidsbegrænsning	20%
	Freelancer på længerevarende tidsbegrænset kontrakt (f.eks. spillefilm, projektansat)	44%
	Freelancer (ansat "fra dag til dag") for skiftende arbejdsgivere	19%
	"Fast" freelancer for en/nogle få arbejdsgivere	10%
	Andet, skriv venligst: _____	7%

9.	**Har du haft bibeskæftigelse/biindkomst det seneste år?**	*Kun én ring*
		n 468
	Ja, bijobs ved siden af min virksomhed/mit hovedjob	24%
	Ja, jeg har selvstændig virksomhed som bierhverv	17%
	Nej *(gå til spørgsmål 11)*	59%

10.	**Er din bibeskæftigelse også indenfor film- og TV-branchen?**	*Kun én ring*
		n 192
	Ja	64%
	Nej	36%
	Hvis nej, skriv venligst, hvad du beskæftiger dig med ved siden af:	
	_____	

11.	**Hvordan er dine jobudsigter i branchen i den nærmeste fremtid?**	*Kun én ring*
		n 473
	Gode; jeg er i job et godt stykke tid fremover og/eller har en eller flere sikre aftaler om job	37%
	Lidt usikre; jeg har i øjeblikket ingen sikre aftaler, men har udsigt til at få job	27%
	Usikre; jeg har ikke umiddelbart nogen job i udsigt, men regner med, at det kommer	19%
	Dårlige; jeg har ikke udsigt til job	3%
	Jeg er fastansat	14%

12. Inden for det sidste år, hvor meget af tiden vil du da anslå, at du *alt i alt* har været i arbejde – når du lægger dine arbejdsdage sammen?

a.	I film- og TV-branchen (n 466)	Ca. antal hele måneder: *Gnsnit* 8.2 mdr.
b.	Uden for film- og TV-branchen (n 476)	Ca. antal hele måneder: *Gnsnit* 0.6 mdr.

13. Længden af dine job/ansættelser: Hvor mange har du haft af følgende job det seneste år? *(skriv antallet i hver linie. Hvis du ikke har haft nogen job af den nævnte varighed – skriv 0)*

	Antal i gnsnit:
Job af længere varighed (8 uger eller mere) *(n 404)*	3.4
Job af mellemlang varighed (fra et par uger op til 8 uger) *(n 367)*.....	2.2
Korte job (fra et par dage til et par uger) *(n 368)*.....	14.1
Meget korte job (fra nogle timer til et par dage) *(n 334)*.....	41.4
Jeg er fastansat *(n 471)*	19%

Når du besvarer det følgende spørgsmål, bedes du medregne alle job, også selvom de kun har været af en dags varighed

14. Er du i arbejde i øjeblikket? *Kun én ring*

	n 476
Ja	74%
Nej, men jeg har haft job indenfor de sidste 4 uger.....	16%
Nej, og jeg har ikke haft job indenfor de sidste 4 uger, men indenfor de sidste 3 måneder	5%
Nej, og jeg har ikke haft job indenfor de sidste 3 måneder, men indenfor det sidste år	4%
Nej, og mit seneste job blev afsluttet for mere end et år siden *(gå til spørgsmål 88)*	1%

Arbejdet

Nu kommer der en række spørgsmål om dit arbejde. Du bedes besvare spørgsmålene ud fra dit ***nuværende eller seneste job med 2 ugers arbejde eller mere (eller flere job for samme arbejdsgiver i minimum 2 uger i alt)***. Hvis du ikke har haft et job med 2 ugers arbejde eller mere ***inden for det seneste år***, så bedes du besvare spørgsmålene ***ud fra dit nuværende eller seneste job uanset varighed***.

Hvis du ikke har haft nogen job overhovedet inden for det seneste år, bedes du gå til spørgsmål 88.

15.	**Jeg besvarer de følgende spørgsmål ud fra:**	*Kun én ring*
		n 459
	Sidste gang jeg var ansat til 2 ugers arbejde eller mere	59%
	Sidste gang jeg havde flere job for samme arbejdsgiver i mindst 2 uger i alt	10%
	Min seneste ansættelse, som omfattede mindre end 2 ugers arbejde	9%
	Jeg er fastansat	22%

Arbejdstid og arbejdssted

16.	**Er du ansat med en fast ugentlig arbejdstid?**	*Kun én ring*
		n 469
	Nej	55%
	Ja	45%
	Hvis ja, skriv venligst hvor mange timer, du er ansat pr. uge:	*gnsnit* 37.3 timer

17.	**Hvor mange timer plejer du at arbejde alt i alt om ugen (dvs. inklusive overarbejde)?**	*n 456*
		Gnsnit
	Skriv antal hele timer:	44.8 timer

18.	**Hvor ofte har du *normalt* overarbejde (arbejder udover den aftalte arbejdstid)?**	*Kun én ring*
		n 464
	Jeg har ingen aftalt arbejdstid	24%
	Dagligt	14%
	Flere gange om ugen	35%
	En gang om ugen	9%
	Et par gange om måneden	10%
	Sjældnere	8%

19.	**Hvornår bliver overarbejde *som regel* varslet på dit arbejdssted?**	*Kun én ring* *n 460*
	Det varsles som regel ikke, da jeg/vi arbejder til arbejdet/opgaven er færdig *(gå til spørgsmål 21)*	49%
	Mindre end et par timer før	8%
	Et par timer før	11%
	Ved arbejdsdagens begyndelse	2%
	Dagen før	6%
	Et par dage før	4%
	En uge før eller tidligere	1%
	Overarbejdet er en fast del af min ansættelse *(gå til spørgsmål 21)*	19%

20.	**Synes du, der er passende varsler for overarbejde på dit arbejdssted?**	*Kun én ring* *n 154*
	Ja, som regel	49%
	Nej, det varsles som regel for sent	41%
	Ved ikke	10%

21.	**Synes du, at omfanget af dit overarbejde generelt er …**	*Kun én ring* *n 453*
	alt for stort?	7%
	for stort?	35%
	passende?	58%

22.	**Hvor på døgnet er din arbejdstid *normalt* placeret?**	*Kun én ring* *n 466*
	Primært om dagen (ca. mellem kl. 6 og 18)	58%
	Primært om aftenen (ca. kl. 18 til 24)	5%
	Primært om natten (ca. kl. 24 til 6)	0%
	Primært dag og aften	21%
	Primært aften og nat	1%
	Skiftende over hele døgnet	14%
	Andet, skriv venligst _____	1%

23.	**Hvor på ugen er din arbejdstid *normalt* placeret?**	*Kun én ring* *n 467*
	På hverdagene mandag til fredag	52%
	Oftest på hverdage, men af og til i weekenden	27%
	På alle ugens dage (hverdage og weekender)	21%
	Andet, skriv venligst _____	0%

24.	**Hvor lang er din arbejdsdag *normalt*?**	*Kun én ring*
		n 463
	Op til 6 timer	2%
	6-8 timer	24%
	8-10 timer	48%
	10-12 timer	21%
	12 timer eller mere	5%

25.	**Hvordan er dit arbejdssted placeret i forhold til din bopæl?**	*Kun én ring*
		n 466
	Så tæt ved, at jeg kommer hjem hver dag/næsten hver dag	87%
	Så langt væk, at jeg kun kommer hjem i weekenderne (eller tilsvarende)	1%
	Så langt væk, at jeg kun sjældent kommer hjem	1%
	Mest skiftende arbejdssteder, så det er forskelligt, om jeg kan komme hjem eller ej	10%
	Andet, skriv venligst _____	1%

26.	**Hvor mange ugers ferie tog du sidste år?**	*Gnsnit*
	(Skriv 0, hvis det var under 1 uge) (n 460)	Antal uger: 2.4

27.	**Hvor lang var din længste ferieperiode sidste år?**	*Gnsnit*
	(Skriv 0, hvis den længste ferie var under 1 uge) (n 459)	Antal uger: 1.6

Selve arbejdet

Når du besvarer de følgende spørgsmål, bedes du stadig tænke på det job, som du angav i spørgsmål 15.

		Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
		Sæt én ring i hver linie (%)				
28.	Er det nødvendigt for dig at arbejde i et højt tempo? *(n 464)*	0	2	27	44	27
29.	Arbejder du under tidspres (f.eks. snævre deadlines)? *(n 464)*	0	5	24	39	32
30.	Skal du overskue mange ting på én gang i dit arbejde? *(n 464)*	0	4	15	38	43
31.	Kræver dit arbejde, at du træffer svære beslutninger? *(n 463)*	0	14	39	32	15
32.	Kræver dit arbejde, at du er initiativrig? *(n 464)*	0	2	9	42	47
33.	Er dit arbejde varieret? *(n 461)*	0	4	18	48	30
34.	Udfører du arbejdsopgaver, som du egentlig har behov for mere uddannelse eller oplæring for at udføre? *(n 464)*	18	30	36	14	2
35.	Arbejder du isoleret fra dine kolleger? *(n 464)*	28	29	23	15	5
36.	Kræver dit arbejde meget samarbejde med mange mennesker? *(n 465)*	2	6	13	34	45
37.	Kræver dit arbejde, at du er god til at få idéer? *(n 466)*	0	4	18	35	43
38.	Hvis du laver fejl i dit arbejde, er der så risiko for økonomiske tab for arbejdsgiveren? *(n 464)*	11	17	21	27	24
39.	Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? *(n 464)*	1	3	12	45	39
40.	Må du gå på kompromis med dine egne krav til kvalitet i dit arbejde? *(n 465)*	4	11	45	31	9
41.	Er der overensstemmelse mellem de arbejdsopgaver, du skal udføre, og de ressourcer, der er tilstede? *(n 463)*	3	18	36	35	8
42.	Stilles der uforenelige krav til dig fra en eller flere personer? *(n 463)*	15	40	33	11	1
43.	Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier? *(n 465)*	38	37	22	2	1
44.	Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine faglige værdier? *(n 461)*	27	35	31	6	1
45.	Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde? *(n 463)*	1	8	33	42	16
46.	Bruger du din viden og færdigheder i dit arbejde? *(n 466)*	0	1	6	39	54
47.	Er dit arbejde udfordrende på en positiv måde? *(n 464)*	1	3	23	50	23
48.	Synes du, at dit arbejde er meningsfuldt? *(n 464)*	0	4	28	46	22

Indflydelse på arbejdet

Når du besvarer de følgende spørgsmål, bedes du stadig tænke på det job, som du angav i spørgsmål 15.

		Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
		Sæt én ring i hver linie (%)				
49.	Hvis der er flere måder at udføre dit arbejde på, kan du så selv bestemme, hvordan du vil gøre det? *(n 465)*	0	4	20	51	25
50.	Har du indflydelse på, hvor stor din arbejdsmængde er? *(n 465)*	9	26	38	20	7
51.	Kan du selv bestemme dit arbejdstempo? *(n 463)*	10	27	39	20	4
52.	Kan du selv bestemme, hvornår du vil holde pause? *(n 464)*	16	16	17	31	20
53.	Kan du selv bestemme, hvornår du lægger din arbejdstid? *(n 464)*	31	23	21	19	6
54.	Har du indflydelse på, hvem du skal arbejde sammen med? *(n 465)*	20	19	28	24	9

Håndtering af krav i arbejdet

Når du besvarer de følgende spørgsmål, bedes du stadig tænke på det job, som du angav i spørgsmål 15.

		I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad
		Sæt én ring i hver linie (%)				
55.	Det arbejde, jeg præsterer, er af god kvalitet *(n 465)*	0	0	14	59	27
56.	Jeg tror på, at det, jeg kan, er det, der er brug for til at løse arbejdsopgaven *(n 466)*	0	0	10	53	37
57.	Jeg er god til at opfatte opgaven og leve mig ind i den *(n 463)*	0	0	5	56	39
58.	Jeg er god til at planlægge min del af arbejdet *(n 466)*	0	2	16	54	28
59.	Jeg er god til at håndtere mange forskellige krav samtidig *(n 464)*	0	2	21	57	20
60.	Jeg er tillidsskabende *(n 467)*	0	0	12	57	31
61.	Jeg er god til at samarbejde med mine kolleger *(n 466)*	0	0	10	58	32
62.	Hvis der er konflikter, går jeg ind og er med til at løse dem *(467)*	0	4	33	47	16
63.	Jeg er god til at slappe af, når der er pauser i arbejdet *(n 466)*	5	19	45	21	10
64.	Jeg er god til at bevare overblikket ved stort arbejdspres *(n 466)*	0	1	29	49	21
65.	Jeg lader mig gå på af uregelmæssigheder i arbejdsprocessen *(n 467)*	6	31	46	13	4
66.	Jeg er god til at sige nej til overarbejde *(n 459)*	32	33	30	4	1

Ledelse

Når du besvarer de følgende spørgsmål, bedes du stadig tænke på det job, som du angav i spørgsmål 15. Hvis du i dette job har/havde lederansvar for andre, bedes du svare ud fra din opfattelse af din leder. Hvis du selv er øverste leder, bedes du springe spørgsmålet over. ***17 svarpersoner af 476 har sprunget over af denne grund***

67. I hvor høj grad kan man sige, at den daglige ledelse på din arbejdsplads/af produktionen …

		Aldrig/ næsten aldrig	Sjældent	Somme-tider	Ofte	Altid
		Sæt én ring i hver linie (%)				
a.	værdsætter dit arbejde? *(n 446)*	2	7	25	52	14
b.	sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? *(n 441)*	7	30	44	18	1
c.	prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt? *(n 443)*	5	20	41	29	5
d.	viser sociale hensyn? *(n 443)*	5	17	41	31	6
e.	er god til at planlægge arbejdet? *(n 444)*	5	22	47	24	2
f.	informerer om planerne og ændringer i planerne i god tid? *(n 442)*	10	34	35	19	2
g.	inddrager dig/din faggruppe i beslutninger, der vedrører udførelsen af arbejdet? *(n 441)*	7	19	30	36	8
h.	giver tid nok til forberedelse af opgaverne? *(n444)*	8	29	42	19	2
i.	giver dig hjælp og støtte i arbejdet, hvis du har behov for det? *(n 443)*	5	20	33	33	9
j.	er god til at løse konflikter? *(n 442)*	8	21	44	23	4
k.	behandler de ansatte retfærdigt og lige? *(n 443)*	6	15	32	38	9
l.	behandler faggrupperne retfærdigt og lige? *(n 440)*	6	15	33	37	9
m.	behandler mænd og kvinder retfærdigt og lige? *(n 441)*	2	3	16	42	37

Forholdet mellem kollegerne

Når du besvarer de følgende spørgsmål, bedes du stadig tænke på det job, som du angav i spørgsmål 15.

68. Hvordan synes du, forholdet er mellem kollegerne på arbejdspladsen?

	Aldrig/ næsten aldrig	Sjældent	Somme-tider	Ofte	Altid
	Sæt én ring i hver linie (%)				
a. Der er en god stemning mellem mig og mine kolleger *(n 463)*	0	1	4	64	31
b. Der er et godt samarbejde blandt kollegerne *(n 465)*	0	1	11	68	20
c. Vi tager ansvar for helheden *(n 458)*	1	4	19	51	25
d. Jeg føler mig som en del af et fællesskab på min arbejdsplads *(n 464)*	1	6	17	48	28
e. Vi hjælper og støtter hinanden i arbejdet *(n 463)*	0	3	23	50	24
f. Vi håndterer de konflikter, der opstår, på en god måde *(n 463)*	0	6	39	44	11
g. Vi har respekt for hinandens forskelligheder *(n 463)*	0	3	21	55	21
h. Vi lader som om, vi fagligt er bedre, end vi er *(n 463)*	18	47	22	11	2

Forholdet mellem faggrupperne

Når du besvarer de følgende spørgsmål, bedes du stadig tænke på det job, som du angav i spørgsmål 15.

69. Hvordan synes du, forholdet er mellem faggrupperne på arbejdspladsen?

	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad
	Sæt én ring i hver linie (%)				
a. Faggrupperne har respekt for hinandens arbejde *(n 461)*	1	3	34	48	14
b. De andre faggrupper tager hensyn til min faggruppes arbejde *(n 461)*	0	8	36	44	12
c. Det er naturligt for os, at vi samarbejder om at få tingene til at fungere *(n 461)*	0	2	21	52	25
d. Hver faggruppe plejer sine egne interesser *(n 457)*	11	28	41	17	3

Konflikter/arbejdspladskultur

Husk, at du stadig skal svare ud fra det job, som du angav i spørgsmål 15.

70. Hvordan er klimaet på din arbejdsplads? *Sæt én ring i hver linie (%)*

	Meget lidt eller slet ikke	Lidt	Noget	Meget	Virkelig meget
a. Konkurrencepræget? *(n 466)*	22	32	33	11	2
b. Opmuntrende og støttende? *(n 466)*	2	8	43	42	5
c. Mistroisk og mistænksomt? *(n 465)*	57	28	10	4	1
d. Afslappet og behageligt? *(n 465)*	3	11	34	43	9
e. Konfliktpræget? *(n 464)*	27	42	24	6	1

71. Har der været samarbejdsproblemer eller konflikter på din arbejdsplads?

Sæt én ring i hver linie (%)

	Nej	Ja, i lettere grad	Ja, i udtalt grad
a. De ansatte imellem *(n 457)*	50	44	6
b. Mellem de ansatte og ledelsen *(n 463)*	29	49	22

Hvis du har svaret nej til *begge spørgsmål*, bedes du gå til spørgsmål 73

72. Såfremt der har været konflikter på arbejdspladsen: Hvad mener du, det er begrundet i?

Sæt højst 5 ringe
n 367

a.	Turbulens på området (forandringer/omstillinger i branchen, virksomhedsfusioner/-lukninger, lovgivning/politiske forhandlinger på området o.lign.)	26%
b.	Nye produktionsformer (f.eks. ny teknologi, nye koncepter)	17%
c.	Dårlig økonomi i virksomheden/på produktionen	51%
d.	Ledelsesforhold (stil, fravær af ledelse, manglende åbenhed o.lign.)	51%
e.	Forskelsbehandlinger/favoriseringer (vedr. f.eks. løn, opgaver, arbejdstilrettelæggelse)	14%
f.	For stort arbejdspres/tidspres	56%
g.	Faggrænsestridigheder	7%
h.	Forskelle i arbejdsindsats/arbejdsstil kollegerne imellem	18%
i.	Uklarhed om fordeling af ansvar og beslutningskompetence	32%
j.	Måden opgaverne fordeles, planlægges og organiseres på	34%
k.	“Personkemi”/dele af personalet passer dårligt sammen	29%
l.	Konkurrence mellem medarbejderne om at være den bedste	4%
m.	Usikkerhed om fremtidige jobmuligheder/utryghed i ansættelsen	28%

Mobning

Mobning (chikane, ubehagelige drillerier og fornærmelser, forfølgelse, udelukkelse fra fællesskabet) er et problem på nogle arbejdspladser og for nogle ansatte. For at kunne kalde noget for mobning, må det gentage sig over en længere periode, og personen, der mobbes, må have vanskeligheder med at forsvare sig selv. Det er **ikke** mobning, hvis to personer, der er lige "stærke", har en konflikt, **eller** hvis hændelsen kun sker én gang.

73.	**Har du selv været udsat for mobning på dit arbejde indenfor det sidste år?**	*Kun én ring*
		n 464
	Ja	3%
	Nej	97%

Motivationen

74.	**Hvad er dine *vigtigste* grunde til at arbejde i film- og TV-branchen?** *(og husk, at alle grunde ikke er lige vigtige!)*	*Sæt højst 5 ringe*
		n 473
a.	Lønnen	24%
b.	Jeg har mulighed for at udfolde mig kunstnerisk	56%
i.	Jeg kan bruge mine kvalifikationer/mit fag på en god og alsidig måde	58%
c.	Det er selvstændigt arbejde med store frihedsgrader	49%
d.	Et godt socialt arbejdsklima	26%
e.	Stoltheden over at lave noget, der er synligt for mange mennesker	37%
f.	Afvekslingen mellem perioder med arbejde og frie perioder indimellem	34%
g.	Det er det, jeg har allermest lyst til	47%
h.	Mit arbejde giver mig energi, overskud og glæde	17%
i.	Jeg kan selv bestemme, hvilke job jeg siger "ja" eller "nej" til	14%
j.	Jeg kan selv tilrettelægge min hverdag	7%
k.	Friheden i tilværelsen som freelancer	22%
l.	Jeg kan tjene mindst lige så meget her som andre steder	6%
m.	Jeg kan ikke se nogen realistiske alternativer	20%

Arbejdsmarkedet

I det følgende handler det om din generelle situation.

Krav fra arbejdsmarkedet

Tag stilling til i hvilken grad følgende udsagn passer på branchen ud fra *din personlige erfaring*:	Passer ikke eller kun i ringe grad	Passer i mindre grad	Passer i nogen grad	Passer i høj grad
	Sæt én ring i hver linie (%)			
Vedligeholdelse og udvikling af kvalifikationer				
75. Man skal selv sørge for at uddanne og kvalificere sig for at sikre sin værdi over for arbejdsgiverne *(n 468)*	3	8	28	61
76. Det er vigtigt at følge med i den nyeste udvikling indenfor faget, hvis man vil blive ved at få job/opgaver *(n 470)*	2	10	42	46
77. Det er et stort problem for freelancere at få udviklet deres kvalifikationer *(n 455)*	11	26	40	23
Job- og karrieremuligheder				
78. Man skal være kendt i de sammenhænge, hvor jobbene/opgaverne udbydes, for at blive ved at få job *(n 469)*	1	2	24	73
79. Det er vigtigt at skabe kontakter, lige meget hvilken sammenhæng, man er i, for at sikre jobmulighederne *(n 465)*	1	9	36	54
80. Det er på kvaliteten af de foregående job/opgaver, jeg har haft, at jeg får nye job *(n 467)*	2	11	46	41
81. Det er på de sociale kontakter i de foregående job/opgaver, jeg har haft, at jeg får nye job *(n 463)*	5	17	47	31
82. Hvis man bliver nødt til at tage hensyn til privatlivet, er man ringere stillet i forhold til at få næste job *(n 465)*	4	22	51	23
83. Hvis man insisterer på sikkerhed i arbejdet, er man ringere stillet i forhold til at få næste job *(n 446)*	23	31	33	13

Håndtering af krav fra arbejdsmarkedet

Tag stilling til i hvilken grad følgende udsagn passer på din situation:	Passer ikke eller kun i ringe grad	Passer i mindre grad	Passer i nogen grad	Passer i høj grad
	Sæt én ring i hver linie (%)			
Vedligeholdelse og udvikling af kvalifikationer				
84. Jeg sørger for hele tiden at opdatere mine kvalifikationer *(n 468)*	3	21	58	18
85. Jeg opbygger og vedligeholder faglige netværk for at sikre vedligeholdelse og udvikling af mine kvalifikationer *(n 470)*	4	29	47	20
Søge nye job				
86. Jeg bruger meget af min fritid på at opsøge nye job *(n 468)*	43	34	17	6
87. Når jeg har arbejde, er jeg nødt til at vise andre, at jeg både er dygtig og kreativ for at få spændende arbejdsopgaver eller projekter senere *(n 467)*	8	21	42	29
88. Når jeg er i professionelle sociale sammenhænge, er jeg bevidst om at skabe kontakter i forhold til at få nye job *(n 465)*	12	30	40	18
89. Når jeg er i private sociale sammenhænge, er jeg bevidst om at skabe kontakter i forhold til at få nye job *(n 468)*	34	36	23	7
90. Jeg kan godt holde mine meninger om konkrete forhold tilbage, hvis der er en potentiel arbejdsgiver til stede *(n 465)*	15	34	37	14
91. Jeg påtager mig af og til mindre gratisopgaver for at komme i kontakt med nye personer og miljøer i branchen *(n 467)*	39	23	23	15
92. Jeg kommer ikke med kritik af arbejdsforholdene og arbejdsmiljøet, fordi det kan gå ud over mine fremtidige jobmuligheder *(n 466)*	37	38	19	6
93. Jeg tænker ofte over, hvordan jeg henvender mig til nye mennesker, da de kunne være potentielle samarbejdspartnere/arbejdsgivere *(n 463)*	27	33	31	9
94. Jeg opbygger og vedligeholder netværk med henblik på at få job i fremtiden *(n 463)*	11	30	41	18

Håndtering af krav fra arbejdsmarkedet fortsat …

Tag stilling til i hvilken grad følgende udsagn passer på din situation:	Passer ikke eller kun i ringe grad	Passer i mindre grad	Passer i nogen grad	Passer i høj grad
	Sæt én ring i hver linie (%)			
Organisere sit eget arbejdsmarked				
95. Jeg er ofte bekymret for, om jeg får opgaver/job nok i fremtiden *(n 470)*	13	21	32	34
96. Jeg strukturerer, planlægger og disciplinerer mig meget for at arbejdet ikke skal fylde hele mit liv *(n 468)*	16	42	34	8
97. Jeg er meget alene om de overvejelser, jeg har om at være og praktisere det at arbejde som freelancer *(n 444)*	20	27	32	21
98. Jeg har nogle faste folk i branchen, som jeg ofte arbejder sammen med *(n 459)*	5	13	49	33
99. Jeg er meget bevidst om, at jeg selv har et stort ansvar for at sikre min fremtidige karriere - og handler derefter *(n 463)*	2	8	38	52
100. Jeg har en strategi for at sikre nye job i fremtiden *(n 465)*	27	41	27	5
101. Jeg ville ikke kunne få det til at løbe rundt økonomisk uden at få supplerende dagpenge i nogle perioder *(n 452)*	39	11	14	36
102. Hvis jeg har svært ved at få job, fortæller jeg det ikke, når jeg taler med andre i branchen, medmindre det er en, jeg har 100% tillid til *(n 454)*	37	31	20	12
103. I denne branche bliver man nemt isoleret, når det begynder at gå dårligt, fordi man ikke taler med andre om det *(n 447)*	19	28	38	15
104. Hvis man ikke kan lide at sælge sig selv, kan man ikke klare sig som freelancer i branchen *(n 451)*	7	21	42	30

Kontakter og netværk

105. Hvordan får du *oftest* dine nye job?	*Gerne flere ringe* *n 466*
a. Ved henvendelse til producenterne	29%
b. Som svar på en jobannonce	2%
c. Bliver spurgt af producenten	69%
d. Bliver kontaktet af kollega/samarbejdspartner	71%
e. Bliver anbefalet af andre i branchen	79%
f. Andet, skriv venligst: _____	8%

106. Hvilke typer af netværk deltager du i, som har betydning for din faglige udvikling og mulighed for at få nye jobs?

(Det er ligegyldigt om netværket kommunikerer ved at mødes, elektronisk eller på anden måde. For at der er tale om netværk, skal der være tale om en gruppe mennesker, som mødes/kommunikerer over en længere periode)

		Gerne flere ringe
		n 463
a.	Netværk inden for mit eget fagområde	39%
b.	Netværk inden for branchen	35%
c.	Bredt netværk med deltagere fra flere brancher og/eller fagområder	15%
d.	Løst sammensatte grupper, der støtter hinanden	19%
e.	Netværk, som fagforeningen organiserer	11%
f.	Netværk organiseret af faglige fora/faglige foreninger	7%
g.	Netværk organiseret af producenterne	2%
h.	Jeg deltager ikke i nogen netværk	34%

Efter-/videreuddannelse

107. Har du modtaget nogen form for efter- eller videreuddannelse inden for det seneste år?	*Gerne flere ringe*
	n 472
Nej	55%
Ja, jeg har deltaget i efteruddannelse i arbejdstiden betalt af min arbejdsgiver	9%
Ja, jeg har deltaget i efteruddannelse i min fritid, som fagforeningen har betalt	7%
Ja, jeg har deltaget i efter-/videreuddannelse som ledig	6%
Ja, jeg har deltaget i efteruddannelse i min fritid, som jeg selv har betalt (f.eks. kursus, konference)	22%
Ja, jeg har deltaget i uformel efteruddannelse, vi selv arrangerer i min faggruppe (f.eks. foredrag, demonstration af udstyr)	11%
Ja, jeg har fået efteruddannelse som oplæring på jobbet (f.eks. afprøvning af nyt udstyr)	7%
Ja, anden form for efteruddannelse. Skriv venligst: _____	7%

Samspil mellem arbejdsliv og privatliv/familieliv

108.	**Er det generelt acceptabelt i dit/dine job, at man tilpasser arbejdet efter familiens behov?**	*Kun én ring*
		n 469
	I høj grad	6%
	I nogen grad	30%
	I mindre grad	42%
	Slet ikke	18%
	Ved ikke	4%

109.	**Hvor tilfreds er du alt i alt med mulighederne for at tilgodese familiens behov i dit erhverv?**	*Kun én ring*
		n 468
	Meget tilfreds	4%
	Tilfreds	24%
	Hverken tilfreds eller utilfreds	43%
	Utilfreds	25%
	Meget utilfreds	4%

110. I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende udsagn om din private situation?

	Jeg har tilstrækkelig tid til ..	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Uenig	Ikke aktuelt
	n 471	*Sæt én ring i hver linie (%)*					
a.	hjem og familie	11	29	16	21	17	6
b.	mit barn/mine børn	6	14	10	13	13	44
c.	mine fritidsinteresser	9	20	17	24	24	6
d.	mine venner	9	25	24	24	17	1
e.	mig selv	11	28	20	21	19	1

111. I hvilken grad passer følgende udsagn på din situation?

For at få mit arbejde og mit privatliv/familieliv til at hænge sammen …

		Passer helt	Passer ganske godt	Passer i perioder	Passer lidt	Passer ikke	Ikke aktuelt /ubesvaret
	n 472	*Sæt én ring i hver linie (%)*					
a.	laver jeg ikke faste aftaler med familie og venner, når jeg har job	17	22	34	11	14	2
b.	lægger jeg på forhånd overtid til arbejdstiden, når jeg skal sige, hvornår jeg kommer hjem	16	27	24	14	14	5
c.	holder jeg hele eller halve dage fri for arbejde i kalenderen	5	12	19	15	34	15
d.	har jeg sagt nej til job for at kunne være hjemme	8	9	14	17	42	10
e.	har jeg sagt nej til job for at kunne holde ferie	14	12	18	14	33	9
f.	er min ægtefælle/samlever på nedsat arbejdstid	6	3	5	2	39	45
g.	har min ægtefælle/samlever sagt nej til job for at kunne være hjemme	4	2	6	6	41	41
h.	er jeg afhængig af min ægtefælles/ samlevers fleksibilitet (f.eks. som studerende, freelancer)	13	11	13	8	18	37
i.	er jeg afhængig af min ægtefælles/ samlevers faste arbejdstider	6	6	9	6	27	46
j.	betaler jeg/vi os fra det praktiske husarbejde	5	9	8	7	53	18
k.	bruger jeg/vi mindre tid på madlavning	11	15	25	15	29	5
l.	bruger jeg/vi mindre tid på socialt samvær med venner og familie	7	18	41	19	13	2
m.	bruger jeg mindre tid på fritidsaktivi-teter (sport, friluftsliv, hobbies)	15	30	30	15	7	3
n.	bruger jeg mindre tid på politisk eller fagligt engagement	22	22	12	8	9	27
o.	bruger jeg mindre tid til mig selv (slappe af, læse m.v.)	16	26	33	13	9	3
p.	prioriterer jeg at være ekstra meget hjemme i perioder, hvor jeg ikke har arbejde	22	27	22	10	8	11

Restitution

112.	**Synes du selv, du får nok søvn til at føle dig udhvilet i dine arbejdsperioder?**	*Kun én ring*
		n 475
	Ja, som regel	47%
	Ja, men ikke tit nok	41%
	Nej, aldrig (næsten aldrig)	12%

113.	**Føler du, at du får slappet af efter fyraften i dine arbejdsperioder?**	*Kun én ring*
		n 473
	Ja, i høj grad	10%
	Ja, i nogen grad	56%
	Kun i mindre grad	31%
	Slet ikke	3%

114.	**Hvor mange timer sover du i gennemsnit pr. døgn i dine arbejdsperioder**	*Gnsnit*
	N 469 Antal timer i gennemsnit:	6.7

115. I dine arbejdsperioder: Anvender du følgende for at slappe af efter fyraften?

		Ofte	Af og til	Sjældent	Aldrig (næsten aldrig)
		Sæt én ring i hver linie (%)			
a.	Alkohol? *(n 468)*	7	28	22	43
b.	Andre nydelsesmidler? *(n 444)*	3	6	10	81
c.	Sovemedicin/beroligende medicin?*(n 440)*	0	1	3	96

116.	**Når du har været på en større, længerevarende opgave, hvor lang tid går der så efterfølgende, før du føler dig udhvilet og klar til en ny arbejdsopgave?**	*Kun én ring*
		n 462
	1 dag	15%
	2-3 dage	36%
	4-5 dage	16%
	6-7 dage	16%
	Længere	17%

Tilfredshed

117. Hvor tilfreds er du alt i alt med …

		Meget utilfreds	Noget utilfreds	Hverken tilfreds eller utilfreds	Noget tilfreds	Meget tilfreds
		Sæt én ring i hver linie (%)				
a.	Selve arbejdet?*(n 468)*.....	0	5	9	44	42
b.	Dine arbejdsbetingelser? *(n 465)*.....	4	20	22	41	13
c.	Dine fremtidsudsigter i jobbet? *(n 463)*.	10	24	27	27	12
d.	Dit privatliv/familieliv? *(n 466)*	3	18	19	38	22
e.	Din økonomiske situation? *(n 466)*	9	24	21	34	12
f.	Dit nuværende liv i det hele taget? *(n 463)*..	2	11	14	47	26

Helbred og trivsel

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du har det for tiden.

118. Hvordan synes du dit helbred er alt i alt? *Kun én ring*

	n 469
Fremragende	9%
Vældig godt.....	41%
Godt	41%
Mindre godt	8%
Dårligt.....	1%

119. Hvor rigtige eller forkerte er de følgende udsagn for dit vedkommende?

		Helt rigtigt	Overvejende rigtigt	Ved ikke	Overvejende forkert	Helt forkert
		Sæt én ring i hver linie (%)				
a.	Jeg bliver nok lidt lettere syg end andre *(n 464)*	1	4	10	26	59
b.	Jeg er lige så rask, som enhver anden, jeg kender *(n 465)*.....	49	28	15	6	2
c.	Jeg forventer, at mit helbred bliver dårligere *(n 463)*.....	3	15	29	22	31
d.	Mit helbred er fremragende *(n 467)*.	22	50	16	9	3

120. Disse spørgsmål handler om, hvordan du har haft det i *de sidste 4 uger.*

Hvor stor en del af tiden i de sidste 4 uger …

		Hele tiden	Det meste af tiden	En hel del af tiden	Noget af tiden	Lidt af tiden	På intet tids-punkt
		Sæt én ring i hver linie (%)					
a.	har du følt dig veloplagt og fuld af liv? *(n 467)*	3	24	28	26	17	2
b.	har du været meget nervøs?*(n 466)*.....	0	2	9	17	37	35
c.	har du været så langt nede, at intet kunne opmuntre dig? *(n 468)*	0	1	3	7	24	66
d.	har du følt dig rolig og afslappet?*(n 467)*.....	2	23	28	28	17	2
e.	har du været fuld af energi? *(n 466)*.....	2	14	28	31	20	5
f.	har du følt dig trist til mode? *(n 467)*.....	0	3	9	16	49	23
g.	har du følt dig udslidt? *(n 469)*.....	0	6	10	20	38	26
h.	har du været glad og tilfreds?*(n 468)*	5	30	25	26	12	2
i.	har du følt dig træt? *(n 466)*.....	2	12	21	32	30	3

121. Med stress menes en situation, hvor man føler sig anspændt, rastløs, nervøs eller urolig eller ikke kan sove om natten, fordi man tænker på problemer hele tiden.

Føler du denne form for stress for tiden? *Kun én ring*

	n 469
Slet ikke	23%
Kun lidt.....	39%
Noget	25%
Ret meget	10%
Virkelig meget.....	3%

122. Tag stilling til hvert enkelt udsagn og sæt ring ud for det svar, der har passet bedst på dig de sidste 4 uger:

(adfærdsmæssige stress-symptomer)		Passer præcist	Passer ganske godt	Passer nogenlunde	Passer lidt	Passer ikke
		Sæt én ring i hver linie (%)				
a.	Jeg har ikke orket at beskæftige mig med andre *(n 467)*	4	13	11	34	38
b.	Jeg har ikke haft tid til afslapning eller fornøjelser *(n 467)*	3	15	15	31	36
c.	Jeg har været lettere irritabel *(n 467)* .	2	12	17	45	24
d.	Jeg har været initiativløs *(n 468)*	2	8	12	36	42

123. Hvor ofte har du i de sidste 4 uger …

(a - d: somatiske stress-symptomer; f - h: kognitive stress-symptomer)	Altid	Ofte	Somme-tider	Sjældent	Aldrig/ næsten aldrig
	Sæt én ring i hver linie (%)				
a. haft ondt i maven eller problemer med maven? *(n 471)*	1	7	18	24	50
b. haft trykken for brystet eller brystsmerter? *(n 471)*	0	1	11	17	71
c. været svimmel? *(n 471)*	0	2	10	23	65
d. haft spændinger i forskellige muskler? *(n 471)*	6	21	37	17	19
e. haft koncentrationsbesvær? *(n 471)*	0	8	28	37	27
f. haft svært ved at tage beslutninger? *(n 471)*	0	5	23	43	29
g. haft svært ved at huske? *(n 471)*	2	8	26	38	26
h. haft svært ved at tænke klart? *(n 469)*	0	5	22	40	33

124. Hvor mange sygedage har du haft inden for de sidste 12 måneder?

(på arbejdsdage og fridage tilsammen; skriv 0, hvis du ikke har været syg)

Skriv venligst cirka antal sygedage: *Gnsnit* 4.4

125. Går du normalt på arbejde, selv om du er syg?	*Kun én ring n 475*
Aldrig eller næsten aldrig	7%
Sjældent	15%
Sommetider	26%
Ofte	26%
Altid eller næsten altid	26%

126. Er du blevet syg i umiddelbar forlængelse af en arbejdsperiode indenfor det seneste år?	*Kun én ring n 473*
Ja, flere gange	13%
Ja, en gang	22%
Nej	43%
Ved ikke	11%
Ikke aktuelt (har været ansat i én sammenhængende periode)	11%

127. Har du inden for de seneste 2 år oplevet et psykisk eller psyko-somatisk sammenbrud på grund af dit arbejde, så du var uar-bejdsdygtig i en kortere eller længere periode?	*Kun én ring n 472*
Ja	10%
Nej	90%

Fremtiden. Dine tanker om din fremtid på arbejdsmarkedet

128. Bekymrer du dig for, at der kan ske noget af følgende

		Ja	Ja, lidt	Nej
	- i den nærmeste fremtid:	*Én ring i hver linie (%)*		
a.	At du bliver arbejdsløs? *(n 468)*	31	39	30
b.	At du får svært ved at finde arbejde i branchen på grund af arbejdsmangel? *(n 473)*	36	40	24
c.	At du får svært ved at finde arbejde i branchen med de kvalifikationer, du har? *(n 472)*	16	27	57
d.	At du får svært ved at finde arbejde i branchen på grund af din alder? *(n 471)*	14	25	61
e.	At du får svært ved at opretholde en tilstrækkelig indkomst? *(n 470)*	34	43	23
f.	At arbejdsbetingelserne i branchen bliver forringet? *(n 468)*	45	38	17
	- og på længere sigt:			
g.	At du får det økonomisk svært i din alderdom? *(n 469)*	39	38	23

129. Har du *alvorlige* overvejelser om *helt* at forlade film- og TV-branchen? *Kun én ring n 473*

Ja, ofte	14%
Ja, af og til	46%
Nej *(gå til spørgsmål 131)*	40%

130. Hvad er dine bevæggrunde for *alvorligt at overveje* at forlade film- og TV-branchen? *Gerne flere ringe (n 279)*

a.	Jeg skal snart på pension/efterløn	2%
b.	At det er svært at tilpasse arbejdsliv og privatliv/familieliv til hinanden	38%
c.	At jeg har fået børn/gerne vil have børn	24%
d.	Det sociale arbejdsklima i branchen	14%
e.	Arbejdsforholdene i branchen	52%
f.	At jeg oplever, at kvaliteten i branchen bliver forringet	47%
g.	Min indsats, viden og erfaring bliver anerkendt for lidt i forhold til de arbejdsvilkår, jeg arbejder under	31%
h.	Der bliver for få job til at jeg kan opretholde en rimelig eksistens	46%
i.	Jeg kan få mere spændende arbejde andre steder	9%
j.	Jeg kan få en bedre løn andre steder	11%
k.	Mit helbred	22%
l.	Man kan ikke holde til at arbejde i branchen et helt arbejdsliv	40%
m.	Andet, skriv venligst: _____	17%

Dig selv og din sociale situation

131.	**Hvornår er du født?**	*Alder i gennemsnit*: 37.7 år

132.	**Er du …**	*Kun én ring*
		n 468
	kvinde?	31%
	mand?	69%

133.	**Er du …**	*Kun én ring*
		n 471
	gift eller samboende?	61%
	i fast parforhold uden at bo sammen?	8%
	enlig (ugift)? *(gå til spg. 148)*	23%
	enlig (fraskilt eller enke/enkemand)? *(gå til spg. 148)*	8%

Du bedes besvare det følgende spørgsmål ud fra, hvor din ægtefælle/samlever/partner henter sin hovedindtægt

134.	**Har din ægtefælle/samlever/partner erhvervsarbejde?**	*Kun én ring*
		n 323
	Nej	15%
	Ja, lønmodtager på fast fuldtid	38%
	Ja, lønmodtager på fast deltid	13%
	Ja, freelancer	21%
	Ja, har selvstændig virksomhed	13%
	Ja, er medhjælpende ægtefælle	0%

I det følgende spørgsmål er vi interesserede i, om der er børn i hjemmet, som du har dagligt ansvar for. Du bedes svare "ja" til, at du har hjemmeboende børn, hvis jeres/dine og/eller din partners børn bor hos dig/jer i halvdelen af tiden eller mere:

135.	**Har du hjemmeboende børn?**	*n 462*
	Ja	44%
	Nej	56%
a.	**Hvis ja, hvor mange?** *(n 200)*	Antal: *gnsnit* 1.7
b.	**Hvor mange af disse er under 7 år?** *(n 200)*	Antal: *gnsnit* 0.9

136.	**Hvor stor var *din egen* bruttoindkomst i 2002, altså før skat og andre fradrag er trukket fra?**	*Kun én ring*
		n 459
	Op til 100.000	5%
	100.000 – 199.999	16%
	200.000 – 299.999	28%
	300.000 – 399.999	27%
	400.000 – 499.999	15%
	500.000 eller mere	9%

I det følgende spørgsmål bedes du medregne din eventuelle ægtefælles/samlevers/partners års-indkomst, hvis I bor sammen eller har fælles økonomi. Hvis du bor i kollektiv, bofælles-skab eller lignende, skriver du kun din egen årsindkomst.

137.	**Hvor stor var *husstandens samlede* bruttoindkomst i 2002 (før skat og fradrag)?**	*Kun én ring*
		n 449
	Op til 100.000	3%
	100.000 – 199.999	10%
	200.000 – 299.999	14%
	300.000 – 399.999	16%
	400.000 – 499.999	15%
	500.000 – 599.999	14%
	600.000 – 699.999	10%
	700.000 eller mere	18%

138.	**Er du medlem af en arbejdsløshedskasse, f.eks. FTF-A?**	*Kun én ring*
		n 472
	Ja	82%
	Nej	18%

139.	**Har du modtaget dagpenge eller supplerende dagpenge inden for det sidste år?**	*Kun én ring*
		n 472
	Ja	48%
	Nej	52%

140.	**Har du været i aktivering inden for det sidste år?**	*Kun én ring*
		n 472
	Ja	8%
	Nej	92%

141.	**Har du en pensionsordning?**	*Gerne flere ringe*
		n 471
	Nej	31%
	Ja, jeg har en pensionsordning i tilknytning til min løn (f.eks. i PFA)	45%
	Ja, privat pensionsopsparing	46%

142.	**Har du selv tegnet forsikringer med tilknytning til dit arbejde/erhverv?**	*Gerne flere ringe*
		n 461
	Nej	57%
	Ja, sygeforsikring	17%
	Ja, erhvervsforsikring/erhvervsløsøreforsikring	11%
	Ja, erhvervsansvarsforsikring	17%
	Ja, teknisk udstyrsforsikring	8%
	Ja, arbejdsskadeforsikring (kun hvis ansatte)	7%
	Ja, anden forsikring	15%

143. Hvis du har kommentarer til spørgsmålene eller undersøgelsen, kan du skrive dem her: 25%

Tak for hjælpen!

Bilag 3
Bilagstabeller 1-4

Bilagstabel 1: Baggrundsdata for film- og tv-arbejderne fordelt på 8 arbejdsområder ("n" er sat i parentes, fordi der ikke indgår helt samme antal svar i alle fordelingerne)

		Produktionsledelse (n 61)	Produktion (n 57)	Foto, lys, grip (n 112)	Lyd (n 39)	Scenografi m.v. / kostumer m.v. (n 51)	Afvikling m.v. og tekniske funkt. (tv) (n 48)	Efterarbejde (n 82)	Animation mv. (n 22)	**Alle (n 476)**
Aldersgennemsnit (år)		37,4	33,4	37,8	38,0	44,1	39,2	36,7	37,6	**37,9**
Køn (%)	Mænd	42	43	96	95	54	85	64	55	**69**
	Kvinder	58	57	4	5	46	15	36	45	**31**
Anciennitet i branchen i gennemsnit (år)		11,2	9,4	13,2	12,1	16,3	12,8	13,4	11,4	**12,6**
Faglig uddannelse (%)										
Under uddannelse		2	5	3	0	0	15	9	0	**5**
Faglig uddannelse i branchen		18	27	52	56	20	37	59	73	**42**
Ufaglært/selvlært/autodidakt		70	55	41	41	41	42	31	18	**44**
Anden faglig baggrund		10	13	4	3	39	6	1	9	**9**
Ansættelsesform (%)										
Selvstændig		15	9	36	28	23	13	25	23	**23**
Fastansat uden tidsbegrænsning		26	14	6	10	4	33	16	32	**16**
Freelancer på længerevarende tidsbegrænset kontrakt		43	45	26	33	53	13	33	32	**34**
Freelanceansat fra dag til dag for skiftende arbejdsgivere		6	16	25	21	14	4	10	4	**14**
Fast freelancer for én/nogle få arbejdsgivere		8	7	2	8	4	27	9	4	**8**
Elev/andet lønansat		2	9	5	0	2	10	7	4	**5**
Civilstatus (%)	Fast parforhold	67	57	70	87	78	63	70	57	**69**
	Single	33	43	30	13	22	37	30	43	**31**

Bilagstabel 2: Psykosociale faktorer i forhold til arbejdsområde

Omfanget af den enkelte faktor er angivet som gennemsnittet på en skala 1-5 svarende til spørgsmålenes fem svarmuligheder

	Arbejdsområde								Samlet gennem-snit
Psykosocial faktor	Produk-tions-ledelse	Produktion	Foto/lys/ grip	Lyd	Scenografi m.v./kostumer m.v.	Afvikling m.v./tekniske funktioner (tv)	Efterarbej-de	Animation m.v.	
Tidspres og arbejdstempo									
Er det nødvendigt for dig at arbejde i et højt tempo?									3.97
Arbejder du under tidspres (f.eks. snævre deadlines)?	4.03	4.00	4.05	4.13	4.24	3.91	3.73	3.63	3.97
Beslutningskrav									
Skal du overskue mange ting på én gang i dit arbejde?	4.75	4.52	4.13	4.05	4.43	3.98	3.89	3.85	4.21
Kræver dit arbejde, at du træffer svære beslutninger?	4.07	3.44	3.41	3.54	3.43	3.04	3.41	3.10	3.46
Sociale krav									
Kræver dit arbejde meget samarbejde med mange mennesker?	4.52	4.43	4.37	4.08	4.27	3.98	3.49	3.75	4.14
Arbejder du isoleret fra dine kolleger?	2.20	2.08	1.98	2.54	2.80	2.28	2.98	2.75	2.40
Ansvar i arbejdet									
Hvis du laver fejl i dit arbejde, er der så risiko for økonomiske tab for arbejdsgiveren?	4.02	3.38	3.40	3.56	3.42	2.45	3.43	2.89	3.37
Rolleforventninger									
Stilles der uforenelige krav til dig fra en eller flere personer?	2.80	2.45	2.36	2.38	2.94	2.20	2.20	2.47	2.45
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	4.15	3.89	4.27	4.31	4.14	4.15	4.35	3.75	4.18
Modstridende værdier i arbejdet									
Må du gå på kompromis med dine egne krav til kvalitet i dit arbejde?	3.05	3.09	3.59	3.38	3.27	3.49	3.14	3.40	3.31
Er der overensstemmelse mellem de arbejdsopgaver, du skal udføre, og de ressourcer, der er til stede?	3.33	3.35	3.11	3.21	2.88	3.43	3.41	3.47	3.26
Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier?									1.91
Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine faglige værdier?									2.20

Bilagstabel 2 fortsat…

Psykosocial faktor	Produk-tions-ledelse	Produktion	Foto/lys/grip	Lyd	Scenografi m.v./kostumer m.v.	Afvikling m.v./tekniske funktioner (tv)	Efterarbej-de	Animation m.v.	Samlet gennem-snit
	Arbejdsområde								
Balance mellem krav og kvalifikationer									
Udfører du arbejdsopgaver, som du egentlig har behov for mere uddannelse eller oplæring for at udføre?	2.80	2.89	2.33	2.18	2.63	2.60	2.36	2.55	2.52
Udviklingsmuligheder og positive udfordringer									
Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?	4.38	4.17	4.44	4.13	4.61	4.07	4.46	4.00	4.34
Er dit arbejde varieret?	4.22	4.06	4.13	3.87	4.35	3.78	3.75	3.80	4.02
Kræver dit arbejde, at du er god til at få idéer?	4.07	3.72	4.27	4.15	4.65	3.83	4.35	4.05	4.17
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	3.89	3.85	3.59	3.44	3.80	3.19	3.63	3.84	3.64
Bruger du din viden og færdigheder i dit arbejde?									4.45
Er dit arbejde udfordrende på en positiv måde?	3.98	3.85	3.86	3.92	4.32	3.70	3.90	3.94	3.92
Synes du, at dit arbejde er meningsfuldt?									3.88
Beslutningskontrol/indflydelse									
Hvis der er flere måder at udføre dit arbejde på, kan du så selv bestemme, hvordan du vil gøre det?	4.21	3.76	3.80	4.21	3.98	3.96	4.02	4.05	3.97
Har du indflydelse på, hvor stor din arbejdsmængde er?	3.31	2.69	2.58	2.77	3.04	2.81	3.09	3.21	2.91
Har du indflydelse på, hvem du skal arbejde sammen med?	3.67	2.42	2.63	2.67	3.43	2.00	2.73	2.84	2.81
Kan du selv bestemme, hvornår du lægger din arbejdstid?	3.25	2.45	1.51	2.62	2.45	2.00	3.09	3.37	2.46
Kan du selv bestemme dit arbejdstempo?	3.18	2.81	2.37	2.56	2.80	2.76	3.10	3.26	2.81
Kan du selv bestemme, hvornår du vil holde pause?	4.11	3.25	2.08	3.08	3.24	3.11	3.94	4.25	3.23

Bilagstabel 3: Psykosociale faktorer i forhold til del-branche

Omfanget af den enkelte faktor er angivet som gennemsnittet på en skala 1-5 svarende til spørgsmålenes fem svarmuligheder

Psykosocial faktor	Del-branche: Film-produktion	Del-branche: Studie-/OB-produktion	Del-branche: Tv-rep./ kort- og dok.film	Samlet gennem-snit
Tidspres og arbejdstempo				
Er det nødvendigt for dig at arbejde i et højt tempo?	4.08	3.77	3.88	3.97
Arbejder du under tidspres (f.eks. snævre deadlines)?	4.09	3.92	3.84	3.97
Beslutningskrav				
Skal du overskue mange ting på én gang i dit arbejde?	4.31	4.08	4.12	4.21
Kræver dit arbejde, at du træffer svære beslutninger?	3.61	3.14	3.39	3.46
Ansvar i arbejdet				
Hvis du laver fejl i dit arbejde, er der så risiko for økonomiske tab for arbejdsgiveren?	3.78	2.56	3.20	3.37
Rolleforventninger				
Stilles der uforenelige krav til dig fra en eller flere personer?	2.57	2.24	2.34	2.45
Modstridende værdier i arbejdet				
Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine faglige værdier?	2.13	2.08	2.36	2.20
Udviklingsmuligheder og positive udfordringer				
Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?	4.46	4.18	4.32	4.34
Kræver dit arbejde, at du er god til at få idéer?	4.21	3.85	4.26	4.17
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	3.82	3.41	3.47	3.64
Bruger du din viden og færdigheder i dit arbejde?	4.50	4.23	4.46	4.45
Er dit arbejde udfordrende på en positiv måde?	4.05	3.75	3.81	3.92
Synes du, at dit arbejde er meningsfuldt?	3.92	3.67	3.92	3.88
Indflydelse				
Har du indflydelse på, hvem du skal arbejde sammen med?	3.10	2.24	2.50	2.81

Bilagstabel 4: Psykosociale faktorer i forhold til ugentlig arbejdstid

Omfanget af den enkelte faktor er angivet som gennemsnittet på en skala 1-5 svarende til spørgsmålenes fem svarmuligheder

Psykosocial faktor	Ugentlig arbejdstid			Samlet gennem-snit
	< 40 timer	40-49 timer	<= 50 timer	
Tidspres og arbejdstempo				
Er det nødvendigt for dig at arbejde i et højt tempo?	3.63	3.95	4.16	3.97
Arbejder du under tidspres (f.eks. snævre deadlines)?	3.76	3.91	4.16	3.97
Beslutningskrav				
Skal du overskue mange ting på én gang i dit arbejde?	4.01	4.15	4.41	4.21
Kræver dit arbejde, at du træffer svære beslutninger?	3.13	3.42	3.71	3.46
Sociale krav				
Kræver dit arbejde meget samarbejde med mange mennesker?	3.74	4.14	4.37	4.14
Ansvar i arbejdet				
Hvis du laver fejl i dit arbejde, er der så risiko for økonomiske tab for arbejdsgiveren?	2.93	3.29	3.73	3.37
Rolleforventninger				
Stilles der uforenelige krav til dig fra en eller flere personer?	2.14	2.50	2.62	2.45
Udviklingsmuligheder og positive udfordringer				
Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?	4.08	4.41	4.44	4.34
Er dit arbejde varieret?	3.75	4.03	4.18	4.02
Kræver dit arbejde, at du er god til at få idéer?	3.87	4.18	4.36	4.17
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	3.30	3.63	3.87	3.64
Er dit arbejde udfordrende på en positiv måde?	3.68	3.92	4.11	3.92
Indflydelse				
Har du indflydelse på, hvem du skal arbejde sammen med?	2.33	2.64	3.31	2.81