

985581
205858
205989

Hva oppleves som stressende i frilansyrket?



BCR3101 Bacheloroppgave Vår 2016 Ved Høyskolen Kristiania

”Denne bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høyskolen Kristiania. Høyskolen er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.”



“...Jeg elsker jobben min, elsker å skrive (...) så det er derfor jeg velger den usikkerheten (...) men samtidig så skaper man jo sitt eget liv”

- Informant 7

Forord

Denne bacheloroppgaven er skrevet som en avslutning for studiet HR og Personalledelse ved Høyskolen Kristiania. Vi vil sammenfatte våre tre år her som utfordrende, lærerike og morsomme.

Vi vil takke våre informanter som tok seg tid til å stille på intervju. Vi vil også takke Trond Idås for gode innspill, tips og upublisert materiale i en kvantitativ undersøkelse. Takk til Gard Michalsen for hjelp med å komme i kontakt med flere av våre informanter. I tillegg vil vi takke Grete Meinich Myre for korrekturlesing av oppgaven og til Ingvild Mathisen for grafisk design av modell.

Ikke minst vil vi rette en stor takk til vår veileder Elin Ørjasæter som har vært både ivrig og engasjert i vår oppgave. Hun har bidratt med nye tankesett og motivasjon som vi har satt utrolig stor pris på.

Vi avslutter nå tre år på Høyskolen Kristiania med en følelse av både spenning, stolthet og glede. Vi gleder oss til å tre ut i arbeidslivet med god kunnskap innen HR og personalledelse. Vi er stolte av det vi nå leverer inn.

God lesning!

Oslo, 25 Mai 2016

Sammendrag

I denne oppgaven ønsker vi å få svar på problemstillingen “*Hva oppleves som stressende i frilansyrket?*”. For å svare på dette, vil vi se på faktorene fleksibel arbeidstid, utrygg lønn, selvstendighet og usikkerhet.

Vi har tatt i bruk Effort-Reward-Imbalance-model av Johannes Siegriest, som har hjulpet oss med å finne ut om det er en balanse mellom innsats og belønning hos frilansere, som igjen har hjulpet oss med å finne ut om det er en ubalanse som kan føre til stress. Vi vil nevne at vi har tilpasset ERI-modellen til vår egen, slik at noen faktorer er byttet ut med faktorer som passer bedre for å undersøke frilansere. Vi har tatt i bruk en kvalitativ metodisk tilnærming i form av semi- strukturerte intervjuer med et utvalg på sammenlagt syv tekstere og journalister. Dette har gitt oss mulighet til å samle inn mye informasjon fra et mindre antall informanter. I tillegg har vi tatt i bruk en kvantitativ undersøkelse i vår teoridel gjennomført av Grimsmo og Heen: Journalistundersøkelsen 2012. Videre ble informantene analysert på individnivå og drøftingen utført på gruppenivå basert på forskningsspørsmålene.

Svarene vi har fått fra våre informanter har vært overraskende og ikke helt som forventet, noe som har gjort oppgaven meget spennende og interessant å jobbe med.

Innholdsfortegnelse

1.0 INNLEDNING	7
1.1 BAKGRUNN FOR OPPGAVEN.....	7
1.2 FORMÅL MED OPPGAVEN.....	8
1.3 AVGRENSNING	8
1.4 PROBLEMSTILLING OG FORSKNINGSSPØRSMÅL	8
1.5 OPPGAVENS STRUKTUR	9
2.0 TEORI	9
2.1 FRILANS OG ANDRE TILKNYTNINGSFORMER.....	10
2.1.1 <i>Rettigheter og plikter i frilansyrket</i>	11
2.1.2 <i>Frilans som yrke – utbredelse</i>	12
2.2 VIDERE KARTLEGGING NØDVENDIG	13
2.2.1 <i>SSB</i>	14
2.3 Bruk av atypiske former for arbeid.....	14
2.3.1 <i>Insider-outsider-teori</i>	15
2.4 JOURNALISTUNDERSØKELSEN 2012 - EN KVANTITATIV UNDERSØKELSE	15
2.5 ERI-MODELLEN.....	20
2.5.1 <i>ERI-modellen tilpasset vår oppgave</i>	21
2.5.2 <i>Stress</i>	23
2.5.3 <i>Stressorer</i>	24
2.5.4 <i>Jobbusikkerhet</i>	25
2.5.5 <i>Indre motivasjon</i>	25
3.0 METODISK TILNÆRMING	26
3.1 FORMÅL OG VALG AV METODE.....	26
3.1.1 <i>Forskningsdesign</i>	27
3.2 Innsamlingsmetode.....	27
3.2.1 <i>Utvalg</i>	28
3.2.2 <i>Dybdeintervju</i>	28
3.2.3 <i>Intervjuguide</i>	28
3.3 GJENNOMFØRING	29
3.4 TROVERDIGHET, BEKREFTBARHET OG PÅLITELIGHET	30
3.5 ETIKK.....	31
4.0 KVALITATIV DATAANALYSE	31
4.1 TRANSKRIBERING	32
4.2 KODING.....	32
5.0 ANALYSE	33
5.1 INFORMANT 1.....	33
5.2 INFORMANT 2.....	34
5.3 INFORMANT 3.....	36
5.4 INFORMANT 4.....	37
5.5 INFORMANT 5.....	38
5.6 INFORMANT 6.....	40
5.7 INFORMANT 7.....	41
6.0 DRØFTING AV FUNN	43
6.1 FORSKNINGSSPØRSMÅL 1: FØLER FRILANSERE SEG SELVSTENDIGE ELLER UTRYGGE?	43
6.2 FORSKNINGSSPØRSMÅL 2: ER INNTEKTSUSIKKERHET NOE SOM FØRER TIL STRESS?	46
6.3 FORSKNINGSSPØRSMÅL 3: HVORDAN PÅVIRKER FLEKSIBEL ARBEIDSTID FRILANSERE?...49	49
6.4 SAMLET RESULTAT.....	52

6.5 ANDRE FUNN.....	52
7.0 KONKLUSJON.....	52
8.0 KRITIKK TIL EGEN OPPGAVE.....	53
9.0 ANBEFALING TIL VIDERE FORSKNING.....	54
10.0 LITTERATURLISTE	55

Vedlegg I - Intervjuguide

Vedlegg II - Transkribering av informant 7

Vedlegg III - Kategorisert koding

Vedlegg IV - Matrise av funn

Vedlegg V - Eurofound

Figur 1: Oversikt av forskningsprosessen

Figur 2: Tabell fra Journalistundersøkelsen

Figur 3: Tabell fra Journalistundersøkelsen

Figur 4: Tabell fra Journalistundersøkelsen

Figur 5: Tabell fra Journalistundersøkelsen

Modell 1: Tillpasset ERI modell

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn for oppgaven

Vi valgte tema frilans på bakgrunn av en artikkel vi leste i Aftenposten høsten 2015 som hadde tittelen «*Blir frilansing den nye normalen?*» (Sjøberg 2015). Her møtte man blant annet en mann som har valgt å jobbe frilans fordi han ikke kunne finne fast arbeid som ga de mulighetene han ønsket. Han mente det kanskje ville være lettere å få en stilling med disse mulighetene for et amerikansk eller britisk selskap hvor frilansyrket er mer utbredt (Sjøberg 2015). Videre ble vi enda mer inspirerte til å skrive om frilansere og deres yrke da vi så NRKs program «*Debatten*» 14. Januar 2016. Her var tema delingsøkonomien og utfordringer man møter rundt jobbfremtiden utenfor det tradisjonelle arbeidslivet (NRK). «*Prekariatet*», en bok skrevet av Guy Standing, er også en av våre inspirasjonskilder tilknyttet dette spennende temaet.

Guy Standing er professor ved University of London, og har skrevet boken om det han kaller Prekariatet. Han mener prekariatet har vokst frem fra en globalisert økonomi og er en ny fremvoksende samfunnsklasse med løsarbeidere uten fast tilknytning til arbeidslivet. Han mener videre dette er den største endringen i arbeidsmarkedet på 100 år (Sjøberg 2015). I en artikkel Elin Ørjasæter skrev i Aftenposten om den samme boken forteller hun om Standing. Han beskriver den nye andelen folk som jobber, men ikke har fast jobb. Ordet prekariat er satt sammen av ”proletariat” og ”prekær” som betyr de som selger sin arbeidskraft, men som aldri er trygge på sin inntekt. I boken beskrives prekariatet som korttidskontrakter eller ringevakter, frilansere og konsulenter. Arbeid uten ansettelse blir kalt et fenomen der fleksibel arbeidskraft gir et konkurransefortrinn, som igjen utkonkurrerer det tradisjonelle ansettelsesforholdet (Ørjasæter 2014). I Norge er ennå prekariatet lite da det innebærer mye usikkerhet i forhold til trygghet gjennom for eksempel sykepenger og trygd. Standing i sin bok argumenterer også for at borgerlønn er den eneste løsningen, og at dette er noe som bør innføres globalt. Ørjasæter kommenterer i slutten av sin artikkel at Guy Standings analyse krever et kraftfullt politisk svar (2014).

Arbeidslivets utvikling etter finanskrisen har kanskje åpnet for flere å ta dette valget om å arbeide innen en annen tilknytningsform, slik som frilansing. Hvorfor velger folk å arbeide frilans, hva får folk til å velge bort de faste rammene et ansettelsesforhold ofte har, og hvordan forholder man seg til denne tilknytningsformen? Fører noe av dette til stress?

1.2 Formål med oppgaven

Vårt formål med denne oppgaven er å se på hva som oppleves som stressende i frilansyrket. Dagens forskning på området er begrenset i Norge og derfor ønsker vi å gå dypere inn i denne tilknytningsform og se på fleksibel arbeidstid, inntektsusikkerhet og selvstendighet. Gjennom å ha lest ulike artikler, tidsskrifter og bøker om tilknytningsformen frilans, så har vi fått bekreftet at dette er en tilknytningsform som har blitt mer og mer vanlig. Det å arbeide frilans gir en større frihet og fleksibilitet i arbeidet (Gimenez-Nadal og Ortega-Lapiedra 2010, 1735). På den andre siden følger det med en usikkerhet i frilansyrket når det gjelder inntjening og oppdrag, samt sykeordninger, pensjonsordninger etc. (Buschoff og Protsch 2008, 52). Det er nettopp denne balansen vi vil se på, hvordan frilansere opplever den og etterlever den. Intensjonen med denne oppgaven er å få mer kjennskap til bransjen og forstå relevant problematikk rundt temaet, samt inspirere andre til å forske videre på området.

1.3 Avgrensning

Som nevnt tidligere er lite forskning gjort på dette området, derfor ønsket vi et mindre utvalg for å kunne gå i dybden og samle empiri. Fokus har vært på å forstå og tolke hva som virker stressende i våre informanternes yrker. Vi har ikke latt våre meninger og synspunkter styre undersøkelsen. Undersøkelsen er avgrenset til å omfatte frilansere innen teksting og journalistikk i Oslo. Alle tekstere i vårt utvalg arbeider i en av Norges fem største mediehus, videre nevnt som bedrift X. Denne bedriften er under en omorganisering, noe vi mener kan ha påvirket informantenes besvarelser. Vi vil legge til at bedriftene ikke har gitt oss noe oppdrag om å gjennomføre denne oppgaven, og at vi kontaktet frilanserne privat.

1.4 Problemstilling og forskningsspørsmål

Med utgangspunkt i oppgavens hensikt presenteres problemstillingen:

“Hva oppleves som stressende i frilansyrket?”

Vår eksplorerende problemstilling vil bety at mange av veivalgene gjøres underveis i undersøkelsen, etter hvert som ny innsikt vinnes. Vi valgte en bred og åpen problemstilling for å heller avgrense oss gjennom forskningsspørsmålene som skal hjelpe oss å besvare problemstillingen. Disse er:

- 1. Føler frilansere seg selvstendige eller utrygge?*
- 2. Er inntektsusikkerhet noe som fører til stress?*
- 3: Hvordan påvirker fleksibel arbeidstid frilansere?*

Dette vil vi finne ut av gjennom å måle innsats og belønning i modellen “Effort Reward Imbalance” videre nevnt som “ERI”.

1.5 Oppgavens struktur

For å gi en god oversikt over vår bacheloroppgave og hvordan forskningsprosessen kommer til å foreløpe, har vi valgt å dele den inn i fire deler. Fase 1 består av *forberedelse* hvor vi har tatt stilling til undersøkelsens formål og hvorfor vi ønsker å gjennomføre dette. Vi har utarbeidet en problemstilling og forsknings spørsmål som er en overordnet del i denne fasen, og fremfor alt samlet inn teori. I fase 2 har vi sett på hvordan vi kan *samle inn data* som gjenspeiler den virkeligheten som skal undersøkes (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 33). Her har vi tatt stilling til utvalgsstørrelse og strategi, i tillegg til utarbeiding av intervjuguide. I *Analysen*, fase 3, har vi samlet inn, analysert og tolket datainnsamlingen. I fase 4, har vi sammenlignet og drøftet funnene for å dra slutninger og komme med en reflektert konklusjon. Avslutningsvis gir vi en anbefaling til videre forskning og kritiserer egen oppgave.

Oversikt av forskningsprosess			
Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4
Valg av tema	Valg av metode	Analyse	Drøfting
Problemstilling	Utvalg	Tolkning	Konkludering
Avgrensning	Utforme intervjuguide		Kritikk til oppgave
Teori	Datainnsamling		Anbefaling til videre forskning
Forskningsdesign			

Figur 1: Oversikt av forskningsprosessen (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 34)

2.0 Teori

Vi ønsker nå å se kort på de ulike typene av tilknytningsformer, gå nærmere inn på hva tilknytningsformen frilans er og senere se gjennom en tidligere utført kvantitativ undersøkelse rundt tema frilans som vi har vært så heldige å få ta i bruk i vår oppgave. Til slutt skal vi se nærmere på en modell vi har valgt oss ut i forhold til vårt tema: *ERI-modellen*. Denne vil hjelpe oss med å se om det er en balanse eller ubalanse mellom innsats og belønning.

2.1 Frilans og andre tilknytningsformer

Det er slik at en virksomhets menneskelige ressurser ikke kun omhandler de ansatte i bedriften, men at det finnes nye måter å betrakte bemanning på. Det ofte tradisjonelle bildet av arbeidslivet og kontraktsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver blir utfordret gjennom utvikling av arbeids- og organisasjonsformer (Nesheim 2015, 285). Nesheim mener: *“Det trenger ikke lenger være samsvar mellom den virksomheten man utfører arbeidet for, og den virksomheten man er ansatt i”* (2015, 286). I Arbeidsmiljøloven er arbeidstaker definert som *“enhver som utfører arbeid i annens tjeneste* og arbeidsgiver er definert som *enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste* (Lovdata). Denne topartsrelasjonen, arbeidstaker og arbeidsgiver, får flere unntak når man ser nærmere på de ulike tilknytningsformene.

Ut i fra norsk lov og regelverk kan en virksomhet velge mellom fem ulike tilknytningsformer. Dette bestemmes ut i fra hvilke oppgaver, oppdrag og prosjekter som skal løses, og arbeidet som skal utføres (Nesheim 2015, 288). Disse er beskrevet i arbeidsmiljøloven: fast ansettelse, midlertidig ansettelse, innleie fra annen virksomhet, kontrakt med uavhengig oppdragstaker (kontrakt mellom virksomheter) og tjenester fra tredjepart (entreprise) (Nesheim 2015, 288). En frilanser kjennetegnes ved at det er en ikke-ansatt lønsmottaker, og defineres i Folketrygdloven § 1-9: *“Med frilanser menes i denne lov enhver som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse, men uten å være selvstendig næringsdrivende”*, se § 1-10 (Lovdata). Som beskrevet på Norsk Journalistlags hjemmesider regnes man ikke som frilanser om man er midlertidig, vikar, tilkallingsvikar, jobber på engasjement eller i en prosjektstilling (Norsk Journalistlag). Her forklarer de også to typer av frilansere i mediebransjen: Ikke-ansatt oppdragstaker og næringsdrivende. I følge skatteetaten er en ikke-ansatt arbeidstaker, også kalt frilansere i noen yrker, en som utfører arbeid uten å være i et ansettelsesforhold. Disse mottar betaling for enkeltstående arbeid uten at arbeidet er ledd i vedkommendes næringsvirksomhet (Skatteetaten). Innenfor skatteretten defineres næringsvirksomhet slik: *“En næringsdrivende er en som driver en vedvarende virksomhet som er egnet til å gi nettoinntekt, og som drives for egen regning og risiko”* (Skatteetaten).

For å få en mer ”dagligtalende” definisjon på frilans har vi valgt å ta med Wikipedias definisjon. På Wikipedia defineres frilanser som *“en person som ikke har fast arbeidsgiver, men som tar oppdrag fra forskjellige oppdragsgivere”*. Videre forklares dette som *“journalister, skuespillere, fotografer, tegnere, musikere, oversettere, konsulenter og andre*

som ikke har fast stilling eller ansettelse i en avis, et forlag, et teater eller hos en annen arbeidsgiver". Disse jobber ofte uavhengige som selvstendig næringsdrivende, ofte i enkeltmannsforetak (Wikipedia). Hos skatteetaten defineres et enkeltpersonsforetak som en organisasjonsform hvor én person har ansvar for næringsvirksomheten. Her driver du for egen regning og risiko, og du er fullt økonomisk ansvarlig for gjeld og forpliktelser (Skatteetaten). Ingen særskilte regler eller lover gjelder for enkeltpersonsforetak, men egne krav gjelder dersom virksomheten har mer enn 30 ansatte. Overskudd er skattepliktig og underskudd fradragsberettiget sammen med eierens andre inntekter, slik som lønn (Skatteetaten). Dette gjelder dermed for de frilansarbeiderne som får oppdrag gjennom eget selskap.

Det går også an å danne et aksjeselskap (AS). Her vil da ingen av eierne (eieren) personlig ha ansvar for selskapets forpliktelser (Altinn). Her må du selv stå for en aksjekapital på minimum 30 000 kroner, det samme gjelder om man er flere aksjonærer. Denne kapitalen kan bestå av kontantinnskudd eller formuesobjekter (Skatteetaten).

2.1.1 Rettigheter og plikter i frilansyrket

På skatteetatens sider kan man lese om de ulike rettighetene og plikter en ikke-ansatt arbeidstaker, eller frilanser, har. Når man er lønnstaker, men ikke ansatt, så har man reduserte rettigheter i forhold til de som jobber i faste stillinger, altså de i topartsforhold. De områdene som vil ha størst betydning for frilansere er i følge skatteetatens hjemmesider:

Sykepenger: Som frilanser har man rett til sykepenger med 100 prosent dekning av inntektsgrunnlaget fra og med 17. sykedag. Det er begrenset oppad 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden. Inntektsgrunnlaget beregnes på grunnlag av pensjonspoengtallene for de siste tre inntektsårene. Folketrygden dekker ikke sykepenger for de første 16 sykedagene, dette må da tegnes i en egen avtale. Frilansere har rett til pleiepenger ved sykdom hos barn og pårørende ved livets slutfase og foreldrepenger bare vilkårene om opptjeningstid er oppfylt (Skatteetaten).

Yrkesskadetrygd: Frilansere har ikke rett på yrkesskadetrygd – dette må frivillig tegnes i egen avtale (Skatteetaten).

Yrkesskadeforsikring: Som frilanser har man ikke krav på at oppdragstakeren tegner en yrkesskadeforsikring. Dette kan tegnes frivillig mellom oppdragsgiver og oppdragstakeren.

Om man skulle bli skadet som følge av uaktsom handling av en kollega, kan en frilanser reise erstatningssak mot den som forårsaket skaden (skatteetaten).

Arbeidsmiljøloven: Frilansere faller utenfor arbeidsmiljøloven, men noen av lovens regler gjelder også for denne gruppen arbeidstakere. Dette dreier seg primært om sikkerhet og helse på arbeidsplassen, og vern mot diskriminering (skatteetaten).

Ikke feriepenger: Frilansere har ikke krav på ferie eller feriepenger fra oppdragsgiver (Skatteetaten).

Ikke lønnsgaranti eller permitteringsvern: De har ingen lønnsgaranti (ved f.eks. konkurs) eller permitteringsvern (Skatteetaten).

Dagpenger: For å få rett til dagpenger ved arbeidsledighet må frilansere fylle kravet til minsteinntekt. Det er NAV som innvilger, beregner og utbetaler disse dagpengene (Skatteetaten).

Skatt: Om man er ansatt eller ikke har ingen skattemessig betydning. Frilansere skal betale skatt av lønnen de tjener og andre godtgjørelser i arbeidsforholdet (Skatteetaten).

2.1.2 Frilans som yrke – utbredelse

Artikkelen i Aftenposten som inspirerte oss til å skrive om frilans, nevner en undersøkelse utført av analyseselskapet Edelman Berland på oppdrag fra blant annet Freelancers Union. Denne rapporten gir en oversikt og tall på hvor mange i USA som jobber frilans, hva som fikk dem til å starte med dette og hvorfor de trives (Sjøberg, 2015). I denne undersøkelsen definerer de frilansere som: *personer som har engasjement i supplerende, midlertidig, prosjekt- eller kontraktsbasert arbeid de siste 12 månedene* (Freelancers Union and Elance-oDesk, 3, egen oversettelse). Denne definisjonen skiller seg fra den norske definisjonen nevnt tidligere, på den måten at frilansordet i Norge er mer knyttet til mediebransjen.

Undersøkelsen fant ut at 53 millioner amerikanere, som tilsvarer 34 prosent av arbeidsstyrken, jobber som frilansere (Freelancers Union and Elance-oDesk, 3). Frilansyrket i USA er svært utbredt, og undersøkelsen mener dette er mye på grunn av teknologi og sosiale medier som har revolusjonert tilgangen på arbeid, men også på grunn av dårlige økonomiske tider i årene

som har vært. Dermed har folk måttet skaffe seg arbeid på andre måter enn det klassiske topartsforholdet (Freelancers Union and Elance-oDesk, 4). Mange av respondentene i denne undersøkelsen oppgir at familieforsørgelse og dårlig inntekt, kombinert med vanskeligheter med å skaffe seg arbeid, er grunner til at de valgt å jobbe frilans. Andre forteller om friheten, egenkontrollen og fleksibiliteten som pådriver i yrket, samt personlig utvikling og kreativitet i arbeidet, som grunner til at de trives og startet som frilansere (Freelancers Union and Elance-oDesk, 8).

Selv om tallene i denne amerikanske undersøkelsen ikke er sammenlignbare med for eksempel norske frilansere, er det interessant å se hvor stor utbredelsen er andre steder i verden. Artikkelen i Aftenposten forteller at her i Norge så er fast ansettelse fortsatt normalen, og at ni av ti har faste stillinger. Frilansing som yrke i Norge er lite utbredt, og det er gjort få undersøkelser på tall rundt denne typen ansatte. Likevel har man sett at frilans er spesielt utbredt i media- og reklamebransjen (Sjøberg 2015).

2.2 Videre kartlegging nødvendig

Det er vanskelig å finne konkrete tall på informasjon om frilansere i Norge. Ettersom frilansere fortsatt er en liten gruppe arbeidstakere i Norge og man vet lite om dem, så finnes det omtrent ingen offentlig statistikk om emnet. Derfor mener man at det er nødvendig med flere undersøkelser (Kritikerlaget). I et referat publisert på Kritikerlagets hjemmesider – *Videre kartlegging nødvendig* – tar man utgangspunkt i et møte frilansjournalistene i Norsk journalistlag hadde om Frilansinitiativets rapport om mediefrilansernes vilkår i 2014. Man har undersøkt vilkårene for frilansere i mediebransjen og foreslått virkemidler for arbeidet med å bedre disse vilkårene. Rapporten var basert på intervjuer og spørreskjema (Kritikerlaget).

I denne rapporten sto det at det trolig er mellom 1200-1800 frilansere i Norge, men at man ikke vet dette helt sikkert. Det kom fram at frilansere satte pris på friheten ved arbeidet, at grunnen til at de startet som frilans var fordi de ikke kunne finne fast arbeid som gav de samme mulighetene, og at mindre administrasjon og mer egenledelse motiverte. Negative sider folk delte ved frilansyrket var at de kunne kjenne et savn av kolleger, at lønn og økonomiske forpliktelser ikke strekker til, og at mange opplever stor grad av stress (Kritikerlaget).

2.2.1 SSB

Det er som sagt vanskelig å finne tall som direkte ser på frilans som arbeidsgruppe i Norge. Frilansere er ikke et klart definert begrep og brukes på mange ulike måter i ulike databaser. Vi tok kontakt med SSB via telefon for hjelp til å finne frem til informasjon, og det nærmeste vi kom frem til var aksjeselskap (AS) og enkeltpersonforetak. Totalt ble det registrert 5547 nye aksjeselskap og 8204 nye enkeltpersonforetak i 4. kvartal 2015 (SSB). Når vi sammenligner disse tallene med tallene fra Kritikerlagets rapport, ser vi at det er betydelig flere enkeltpersonforetak og aksjeselskap enn frilansere. Dermed antar vi at det er fler frilansere enn tallene Kritikerlagets rapport viser. Vi vil videre nevne at tallene fra SSB tar for seg mye mer enn det vi ønsker å se på med tanke på problemstillingen vår. Dermed har vi valgt å se bort fra tallene vi fant på SSB.

2.3 Bruk av atypiske former for arbeid

I kapittelet skrevet av Torstein Nesheim i boken *Strategisk HRM 1* av Mikkelsen og Laudal beskrives de ulike tilknytningsformene og bruken av atypiske former for arbeid. Det å ta i bruk ekstern arbeidskraft til hjelp i f.eks. prosjekter, kan sammen med en bedrifts egen kompetanse skape et grunnlag for konkurransefortrinn (Nesheim 2015, 296). Videre fortelles det om at fast og langsiktig tilknytning til en virksomhet ikke nødvendigvis er det en arbeidstaker er ute etter. Om man sitter inne med en spesialkompetanse kan det være mer givende å jobbe mer fleksibelt enn å måtte være bundet av et langsiktig ansettelsesforhold. På denne måten mener Nesheim at man kan delta i mer spennende oppdrag og prosjekter, og samtidig komme bedre ut økonomisk om man sammenligner en langvarig ansettelse (2015, 297).

Nesheim går også nærmere inn på hvilke utfordringer man vil møte når fast ansatte jobber sammen med personer med en annen tilknytning til virksomheten (2015, 298). Som sagt består det tradisjonelle arbeidsforholdet av en arbeidsgiver og en arbeidstaker. Dette topartsforholdet faller bort dersom du arbeider frilans. Det finnes flere undersøkelser og forskning rundt alternativer til fast ansettelse. Det som særlig går igjen er begrepet ”non-standard employment” eller ”non-standard work contract” som skal beskrive den ”utradisjonelle” arbeidsformen som virker å bli mer og mer vanlig i usikre tider på arbeidsmarkedet (Ertel m.fl. 2005, 293). Dette er bredere enn vårt frilansbegrep, men er likevel relevant for oss. Videre kommer det frem i denne undersøkelsen at bedrifter i dag har en tendens til å erstatte tradisjonell arbeidskraft med for eksempel frilansarbeidere for å

håndtere uforutsigbarhet og minimere risiko (2005, 294). Når man har undersøkt handlinger og holdninger hos medarbeidere i alternative tilknytningsformer for arbeid har man sett på blant annet jobbtilfredshet, forpliktelse til jobben, rollekonflikter, tillit o.l. (Nesheim 2015, 298-299).

Mange organisasjoner er opptatt av godt samhold og kultur i sin bedrift. Når denne kulturen med fast ansatte i bedriften skal tilføres andre utenfra med ulike arbeidsgivere, f.eks. innleide eller frilansere, kan tilhørighet og lojalitet bli en utfordring. Det samme gjelder lønn og kompetanse. Med flere arbeidsgivere vil lønnsfastsettelsen bli mer utfordrende og kompleks. Dette kan føre til dårligere arbeidsvilkår for noen, selv om den innleide eller frilansarbeideren utfører eksakt samme arbeidsoppgave med lik kunnskap som den fast ansatte (2015, 300). Dette vil også kunne føre til reduserte utviklings- og karrieremuligheter for fast ansatte i bedriften, da ekstern arbeidskraft (f.eks. frilansere) vil dekke den manglende kompetansen på et område (2015, 302). Dermed vil det tradisjonelle arbeidsforholdet etter hvert kunne bli utkonkurrert jo flere frilansere en bedrift velger å ta inn på områder med manglende kompetanse.

2.3.1 Insider-outsider-teori

I følge insider-outsider-teorien, kalles mennesker med trygge jobber for *insidere*, mens mennesker med utrygge jobber kalles for *outsidere*. For å skille mellom insidere og outsiders, har ansettelsestrygghet blitt brukt som et analytisk utgangspunkt. Det å ha en utrygg ansettelse er ufrivillig og velges ikke aktivt, men på den andre siden er det subjektivt erfart. Noen kan oppfatte en ansettelse som trygg, mens andre kan oppfatte samme ansettelse som utrygg. I tillegg vil dette oppleves følelsesmessig forskjellig fra person til person (Svalund 2013, 298). Svalund antar at ansettelsestrygghet henger sammen med sysselsettingstrygghet, altså hvilke muligheter den enkelte har for å få en tilsvarende jobb, og inntektstrygghet, som handler om i hvilken grad tap av jobb vil skape problemer for den enkeltes økonomi (2013, 298-299).

2.4 Journalistundersøkelsen 2012 - en kvantitativ undersøkelse

I forbindelse med denne oppgaven kom vi i kontakt med Trond Idås i Norsk Journalistlag (NJ). I samarbeid med NJ og Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har han med flere andre (bl.a. Grimsmo og Heen) gjennomført en kvantitativ undersøkelse. Vi ser det interessant å kunne trekke noen paralleller mellom denne kvantitative undersøkelsen med vår kvalitative undersøkelse, som vi kommer tilbake til senere. Undersøkelsen ble gjennomført i 2012 og har

kartlagt journalistenes arbeidssituasjon. Denne nevner at teknologi og dens utvikling frem til i dag har gjort journalisters arbeid lettere fordi man har full tilgang til informasjon, det er lettere å holde seg oppdatert, holde kontakt med lesere og få tilbakemeldinger. Man blir mer uavhengig, særlig når det gjelder arbeidstid og -sted. På den andre siden nevnes det at ”nettet hviler aldri”, og dermed følger det alltid med jobben en kontinuerlig deadline – det forventes mye av en journalist (Grimsmo og Heen 2012, 5). Samtidig har utviklingen i arbeidslivet gjort det vanskeligere å skaffe relevant arbeid, særlig når arbeidet har blitt profesjonalisert gjennom høyskoleutdanning for de som ønsker å bli journalister. I tillegg mener vi at faktorer slik som omorganisering og nedbemanning i mediebransjen også kan ha en påvirkning. Det er særlig dette området vi interesserer oss for i denne oppgaven, nemlig hva alternativene har blitt – blant annet frilansing.

I et møte med Trond Idås 29. januar 2016 fikk vi utskrifter av upublisert materiale fra Journalistundersøkelsen 2012 av Grimsmo og Heen. Vi vil nå se nærmere på noen av tallene undersøkelsen kom frem til. Vi ser på disse som mest relevante for vår egen oppgave. Vi har lest av tabellene der det står ”frequency” og ”percent”. I undersøkelsen var det totalt 3726 respondenter, og blant disse var 349 frilansarbeidere og 2910 fast ansatte. Resterende har andre typer stillinger slik som vikar, tilkallingsvakt etc. Blant disse 349 frilansarbeiderne ser vi at flertallet (36,1 %) har arbeidet som frilans i 10 år eller mer. Dette kan tyde på at utvalget over lengre tid har trivdes med sitt yrke, eller så kan det bety at frilans var eneste tilknytningsform som var mulig å ha innen deres felt.

I hvor mange år har du totalt arbeidet som frilans?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Under et år	32	9.2	9.3	9.3
	1-2 år	53	15.2	15.4	24.6
	3-4 år	62	17.8	18.0	42.6
	5-9 år	72	20.6	20.9	63.5
	10 år eller mer	126	36.1	36.5	100.0
	Total	345	98.9	100.0	
Missing	System	4	1.1		
Total		349	100.0		

Figur 2: Tabell fra Journalistundersøkelsen (Grimsmo og Heen 2012, upublisert materiale)

På spørsmålet ”hvis du kunne velge, ville du helst vært fast ansatt” så var det 35 % som svarte ja og 41 % som svarte nei (resterende var usikre). Ut fra dette kan man antyde at de som svarer ja føler seg usikre i sitt arbeid og at de som har svart nei føler seg selvstendige og trygge i sitt arbeid. Vi mener altså at de som sier at de ville valgt fast ansettelse fremfor en frilanstilknytning sannsynligvis føler seg usikre av frilanstilværelsen og heller vil ha det trygge ved en fast ansettelse (f.eks. pensjonsordninger og rettigheter som garantert lønn). De som svarer nei og som vil fortsette som frilans, føler seg sannsynligvis selvstendige og trygge på frilanstilværelsen. Eventuelt at noen fortsatt føler seg utrygge, men overser dette på grunn av de goder som følger med frilanstilværelsen (f.eks. fleksibel arbeidstid, høyere lønn).

Hvis du kunne velge, ville du helst vært fast ansatt?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	122	35.0	35.1	35.1
	Nei	143	41.0	41.1	76.1
	Usikker	83	23.8	23.9	100.0
	Total	348	99.7	100.0	
Missing	System	1	.3		
Total		349	100.0		

Angi kjønn:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kvinne	175	50.1	50.7	50.7
	Mann	170	48.7	49.3	100.0
	Total	345	98.9	100.0	
Missing	System	4	1.1		
Total		349	100.0		

Figur 3: Tabell fra Journalistundersøkelsen (Grimsmo og Heen 2012, upublisert materiale)

Når det kommer til påstanden “ jeg føler meg oppbrukt når arbeidsdagen er over”, så er det få som føler seg ”oppbrukt” når dagen er over (33,2 %), og det er kun noen få som svarer ”stemmer godt” (1,7 %). Dette kan tyde på at frilansere med fleksibel arbeidstid lettere kan bestemme når de ønsker å jobbe eller ikke. Denne tabellen har også sammenlignet frilansere med fast ansatte. Her svarer 7 % av de fast ansatte at denne påstanden ”stemmer godt”, noe som kan tyde på hektiske arbeidsdager, der man må komme forberedt på en arbeidsplass hvor man skal prestere resten av dagen, uten samme mulighet til å styre sin arbeidsdag.

Jeg føler meg oppbrukt når arbeidsdagen er over

Hvordan er arbeidsforholdet ditt i hovedsak regulert?			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
.	Missing	System	471	100.0		
Fast ansatt	Valid	Stemmer ikke	450	15.3	15.5	15.5
		Stemmer ganske dårlig	870	29.6	29.9	45.4
		Stemmer delvis	924	31.5	31.8	77.1
		Stemmer ganske godt	461	15.7	15.8	93.0
		Stemmer godt	205	7.0	7.0	100.0
		Total	2910	99.1	100.0	
	Missing	System	27	.9		
	Total	2937	100.0			
Frilans	Valid	Stemmer ikke	116	33.2	33.9	33.9
		Stemmer ganske dårlig	101	28.9	29.5	63.5
		Stemmer delvis	89	25.5	26.0	89.5
		Stemmer ganske godt	30	8.6	8.8	98.2
		Stemmer godt	6	1.7	1.8	100.0
		Total	342	98.0	100.0	
	Missing	System	7	2.0		
	Total	349	100.0			

Figur 4: Tabell fra Journalistundersøkelsen (Grimsmo og Heen 2012, upublisert materiale)

Når respondentene blir spurt om de ”kunne tenke seg noe annet yrke” så svarer de fast ansatte ganske jevnt fordelt på alle svaralternativene. Det er vanskelig å antyde hva som kan være årsakene til at fast ansatte delvis ønsker seg et annet yrke eller at det stemmer at de ønsker seg et annet yrke. Flertallet av frilans svarer at de ikke kunne tenke seg noe annet yrke enn sitt eget. Dette indikerer at frilanserne er godt fornøyd og engasjerte i sitt arbeid. I den andre enden av skalaen er det fortsatt noen få som svarer at de ønsker et annet yrke enn sitt eget, og man kan dermed antyde at denne andelen kanskje ønsket at de hadde en fast stilling:

Jeg kan ikke tenke meg noe annet yrke enn mitt eget						
Hvordan er arbeidsforholdet ditt i hovedsak regulert?			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
.	Missing	System	471	100.0		
Fast ansatt	Valid	Stemmer ikke	331	11.3	11.4	11.4
		Stemmer ganske dårlig	453	15.4	15.6	26.9
		Stemmer delvis	728	24.8	25.0	51.9
		Stemmer ganske godt	742	25.3	25.5	77.4
		Stemmer godt	658	22.4	22.6	100.0
		Total	2912	99.1	100.0	
	Missing	System	25	.9		
	Total	2937	100.0			
Frilans	Valid	Stemmer ikke	36	10.3	10.5	10.5
		Stemmer ganske dårlig	34	9.7	9.9	20.4
		Stemmer delvis	81	23.2	23.6	44.0
		Stemmer ganske godt	88	25.2	25.7	69.7
		Stemmer godt	104	29.8	30.3	100.0
		Total	343	98.3	100.0	
	Missing	System	6	1.7		
	Total	349	100.0			

Figur 5: Tabell fra Journalistundersøkelsen (Grimsmo og Heen 2012, upublisert materiale)

De delene av undersøkelsen vi velger å se nærmere på er arbeidstid og selvstendighet rundt arbeidet. Arbeidstid i undersøkelsen legger vekt på belastningene rundt journalistenes arbeidshelse, deres arbeid og familiebalanse. Å jobbe mye utenom normalarbeidstiden gjør det vanskelig å få til en god balanse mellom arbeid og familie- eller privatliv (Grimsmo og Heen 2012, 24). Av utvalget i denne undersøkelsen, uavhengig frilans eller ikke, så svarer de fleste at det er vanskelig å skille mellom hva som er jobb og hva som er fritid (2012, 25). Dette kan tyde på at det er et visst "arbeidsregime" i mediebransjen som gjør det vanskelig for journalister å skille mellom dette. Flere respondenter i undersøkelsen svarer de føler det er utfordrende med turnusjobbing (arbeid på ulike tider av døgnet) kombinert med barn i skolealder som trenger oppfølging (lekser, aktiviteter osv.), at man aldri vet om man må jobbe overtid eller ikke og at dette dermed kan gå utover privatlivet (2012, 25).

Undersøkelsen hevder at journalistene, uavhengig av fast ansettelse eller frilans, jobber mye overtid, altså over en "normal" arbeidstid fra for eksempel 8-16, og at det virker som de først og fremst gjør dette fordi de er hekta på jobben. Motivasjonen i jobben er utfordrende og interessante arbeidsoppgaver. Undersøkelsen sier også at journalistene slipper helsemessig billigere unna arbeidstidsbelastningene (Grimsmo og Heen 2012, 30).

Når det kommer til arbeidsmiljøbelastninger og helse og sykefravær så sier undersøkelsen at om kravene dine ligger for høyt, vil kravene i jobben bli stressfaktorer, og stress er forbundet med depresjon, angst eller utbrenthet (2012, 32). Det nevnes også at rollekonflikter kan være årsaker til stress på en arbeidsplass, men dette velger vi å se bort i fra da frilansere vanligvis ikke har noe stort arbeidsmiljø rundt seg. Flertallet av utvalget forteller at de har en god helse og at den er uforandret fra tidligere år (Grimsmo og Heen 2012, 36).

Når man ser på sykefravær er helsetilstanden blant journalistene stort sett god. De som har dårligere helsetilstand har et forhøyet sykefravær, og lengre sykefravær er stort sett relatert til arbeidet, mer enn de kortere sykefraværene (Grimsmo og Heen 2012, 42). Med tanke på sykefravær og frilansere, så var det kun 0,6 % (Grimsmo og Heen 2012, upublisert materiale) som svarte at de hadde eller hadde hatt et arbeidsrelatert sykefravær. Dermed virker det som frilanserne stort sett er friske. På den andre siden så er det kanskje lettere for frilansere enn fast ansatte, med mulighet til å jobbe hjemmefra og med fleksibel arbeidstid, å kunne tilpasse jobben mer til helsa. Det kan være at frilansere er like syke som fast ansatte, men at det er lettere å tilpasse helsa til arbeidssituasjonen ved f.eks. å hvile hele dagen og jobbe om kveldene.

Når man ser på utviklingen i samfunnet innen mediene, så mener nesten 80 % av de 3726 respondentene at utviklingen i bransjen går i retning av trangere kår for den tradisjonelle mediebedriften (Grimsmo og Heen 2012, 63). Tre av fem journalister mener sosiale medier har ført til økt konkurranse, og at karrieren ligger mye i å markedsføre seg selv på nettopp denne plattformen. Når undersøkelsen har sett på hvordan journalistene ser på egen fremtid i bransjen så har 63% svart at de ser seg selv som journalist om fem år og to av tre ville valgt samme yrke om igjen om de skulle ha valgt igjen (2012, 64).

2.5 ERI-modellen

I vår oppgave tar vi utgangspunkt i Effort-Reward Imbalance- modellen av Johannes Siegrist. Det er en modell som er spesielt egnet til å undersøke stress i moderne ansettelse (Kinman og Jones 2007, 237). Tanken bak modellen er at det må finnes en *gjensidighet* i en arbeidssituasjon: Innsats må belønnes både materielt, sosialt og individpsykologisk (Stressforskningsinstituttet 2015). Innsats kan deles inn i to deler; *intrinsic*, som beskriver motivasjonen til den enkelte arbeidstaker i en krevende situasjon, og *extrinsic*, som handler om kravene som følger med jobben (Siegrist 1996, 30). Belønningskomponentene kan deles

inn i tre delkomponenter som representerer ulike grader av individuelle og omgivelsesmessige aspekter: materiell (lønn), sosial (mulighet til forfremmelse) og psykologisk belønning (feedback). For mye av den ene vil resultere i for lite av den andre – dette vil føre til en ubalanse (Stressforskningsinstituttet 2015).

ERI-modellen handler altså om gjensidighet i en arbeidskontrakt. Dette er noe som er kritisk for frilansere, da denne tilknytningsformen har dårlige spesifikasjoner, spesielt når det gjelder arbeidsmengde, arbeidsutsikter og jobbsikkerhet. En ubalanse mellom innsats og belønning på jobb vil i lengden ha skadelige effekter på helse og trivsel, fordi det vil få frem negative følelser og en tilbakevendende aktivering av det autonome nervesystemet (Ertel m.fl. 2005, 294). Siegrist mener at ubalansen mellom høy innsats og lav belønning på jobb er antatt å være stressende, da denne ubalansen bryter kjerneforventningene om *gjensidighet* (1996, 27-28).

En ubalanse mellom (høy) innsats og (lav) belønning opprettholdes under tre omstendigheter. Den første er når arbeidskontrakten er uklar, eller når ansatte ikke har flere alternative arbeidsplasser å velge mellom, for eksempel på grunn av mangel på ferdigheter eller mangel på mobilitet. Den andre handler om at ansatte kan akseptere ubalansen av strategiske grunner, dette handler ofte om strategier som hovedsakelig er valgt for å forbedre fremtidige arbeidsutsikter, eller for å beregne investeringsverdien. Den tredje og siste omstendigheten er at opplevelsen av høy innsats og lav belønning på jobb er hyppig hos ansatte som viser et bestemt kognitivt og motiverende mønster for å takle kravene som kommer av et overdrevent arbeidsrelatert engasjement, såkalt overforpliktelse. Overengasjerte ansatte får upassende persepsjoner om kravene som blir stilt til dem og deres egen mestringstro. Dette er noe de opplever oftere sammenliknet med kollegene som er mindre involvert (UKD). En ubalanse mellom høy belønning og lav innsats vil indikere at vedkommende ikke føler seg stresset.

2.5.1 ERI-modellen tilpasset vår oppgave

Vi tilpasset ERI-modellen etter vår undersøkelse slik at vi har mulighet til å oppdage en eventuell ubalanse mellom innsats og belønning, for så å kunne besvare forskningsspørsmålene. Faktorene til hva som påvirker innsats og belønning har vi tilpasset til frilansere. Når det kommer til innsats, har vi lagt inn ulike faktorer i de to delene intrinsic og extrinsic. Intrinsic blir i vårt tilfelle den *indre motivasjonen* til den enkelte frilanser i en krevende situasjon, mens extrinsic handler om anstrengelse etter ytre krav fra omgivelsene,

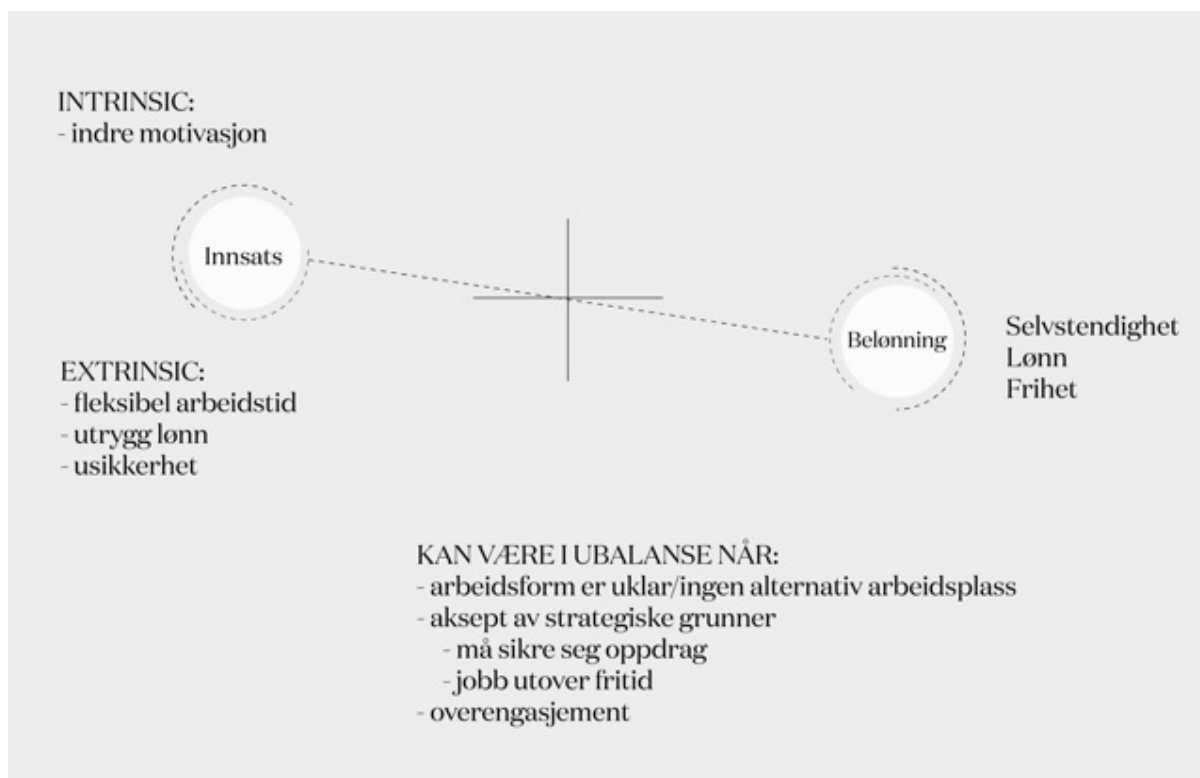
noe vi tolker som de tre faktorene: *fleksibel arbeidstid*, *utrygg lønn* og *usikkerhet*. De tre sistnevnte faktorene er noe vi mener forekommer i frilansyrket, fordi de ikke har den samme tryggheten som fast ansatte. Her er spesielt uregelmessige inntekter noe som fører til at frilansere må jobbe lange dager og mange timer overtidsarbeid. Dette kan videre føre til at frilansere utsetter ferier, eller enda verre, ignorerer episoder med sykdom dersom krav om tidspress eksisterer (Ertel m.fl. 2005, 294).

Når det kommer til belønning, har vi valgt å beholde faktoren lønn, men å bytte ut forfremmelse med selvstendighet, og feedback med frihet. Vi har byttet ut de to sistnevnte fordi disse faktorene ikke er reelle i frilansyrket. En frilanser kan ikke bli forfremmet eller få feedback på samme måte som en fast ansatt i et topartsforhold. Vi ser dermed på selvstendighet og frihet som to mer legitime faktorer for frilansere. Lønn i seg selv er noe frilansere får av oppdragsgiver og som da selvfølgelig fungerer som en belønning.

Når det kommer til de tre omstendighetene som opprettholder en ubalanse med høy innsats og lav belønning, har vi valgt å se på de tre omstendighetene:

1. Uklar arbeidsform/ingen alternativ arbeidsplass
2. Aksept av ubalanse av strategiske grunner
3. Overengasjement

Her har vi byttet ut den første omstendigheten “uklar arbeidskontrakt” med “uklar arbeidsform”, fordi frilansere ikke har en arbeidskontrakt. De har derimot en uklar arbeidsform på den måten at det er opp til dem selv å skaffe oppdrag og fremtidig arbeid. Med “ingen alternativ arbeidsplass”, mener vi at frilansere kanskje ikke har mulighet til å få en fast stilling, at de med sine kunnskaper og ferdigheter kanskje må være frilansere. Videre vil vi spesifisere de to andre omstendighetene. “Aksept av strategiske grunner” vil for frilansere handle om å gjøre en stor innsats for å sikre seg oppdrag i fremtiden, altså at de aksepterer denne ubalansen fordi de må sikre seg oppdrag. “Overengasjement” vil dermed handle om overengasjerte frilanserne som opplever en overforpliktelse overfor sine oppdrag. Dermed vil de få persepsjoner som ikke stemmer overens med kravene til seg selv og sin egen mestringstro.



Modell 1: Tilpasset ERI modell (UKD), forklart av Siegrist (1996)

En ubalanse av lav innsats og høy belønning er noe vi i vårt tilfelle mener vil bety at frilansere ikke er stresset. Videre i vår forskning vil vi finne ut av hva som påvirker en slik ubalanse. Modellen er hensiktsmessig for oss fordi ERI sammenlignet med andre modeller om stress gir en dypere forklaring av enkeltpersoners opplevelser. Den er også mer kompleks siden den tar for seg faktoren “belønning”. Modellen viser også at jobbkravene kan bli sett på som resultatet av ubalansen mellom innsats og belønning (Bakker og Demerouti 2006, 311). Vi mener at modellens styrke er enkelheten ved den, da den er tydelig og enkel å forstå. Dette kan likevel ses på som en svakhet, fordi den komplekse virkeligheten reduseres til kun to faktorer (innsats og belønning). Vi er klare over at modellen ikke gir en fullstendig beskrivelse av virkeligheten.

2.5.2 Stress

Stress kan defineres som ”manglende overensstemmelse mellom individets mestringsevne og de utfordringene individet står overfor” (Kaufmann & Kaufmann 2009, 218). Med andre ord er stress en opplevelse av at man ikke mestrer de utfordringene man møter. Stressforskerne McGrath og Lazarus skiller mellom *positivt* og *negativt* stress, og mener dermed at stress kan oppleves både som en mulighet og en trussel. I positiv forstand kan det skjerpe oppmerksomhet, motivasjon og ytelse, mens stress i negativ forstand oppleves som

anstrengelser og belastninger som overstiger en viss terskel, og videre fører til en svekket mestringsevne. (Kaufmann & Kaufmann 2009, 219).

McGrath har en transaksjonsmodell som forklarer stress som samhandlinger mellom individ og miljø. Stress blir her sett på som et gjensidig samarbeid mellom ulike kritiske faktorer, der individets subjektive tolkning av egen livssituasjon er en sentral faktor. McGrath påstår at stress utvikler seg som en opplevd dynamisk prosess gjennom fire stadier: *krav, tolkning, responser og konsekvenser*. Med krav menes her de fysiske og sosiale aspektene ved miljøet som stiller objektive krav til mennesket. Tolkning handler om hvordan personen selv forstår disse objektive kravene, mens responser er personens reaksjon på stressorene. Konsekvenser er de følgene stress får for individet og organisasjonen. Alle disse stadiene oppleves forskjellig fra person til person, da tidligere erfaring, kompetanse og reaksjoner tas i betraktning (Kaufmann & Kaufmann 2009, 220).

Tidsstress (stress rundt tid) er noe som påvirker trivselen til de ansatte. Selvstendig næringsvirksomhet blir dermed sett på som en løsning, da det tillater større autonomi og en mer fleksibel arbeidstid, noe som kan redusere tidsstresset (Gimenez-Nadal og Ortega-Lapiedra 2010, 1735). På den andre siden har det blitt gjort en undersøkelse der resultatet viser at menn som er selvstendig næringsdrivende opplever mer tidspress enn ansatte menn. Hyytinen og Ruuskanen (2007) mener at selvstendig næringsdrivende har dårligere kvalitet på sin fritid enn de som er fast ansatte (Gimenez-Nadal og Ortega-Lapiedra 2010, 1737).

2.5.3 Stressorer

Stressorer er en bestemt type stimuli, enten fysisk eller psykisk, som setter krav til oss og truer vår trivsel. Jo mer kravene i en situasjon oppveier de ressursene vi har til å håndtere dem, desto mer sannsynlig er det at situasjonen oppleves som stressende. Dette gjør at vi må kunne tilpasse oss stressorene (Passer og Smith 2011, 520). Stressorene skiller seg fra hverandre ut i fra alvorlighetsgraden. Stressorene vi vil se nærmere på er *microstressorer*, som kan være alt fra dagligdagse problemer til mer alvorlige stressfaktorer. Vi mener likevel at flere stressorer sammen kan utløse en alvorlig reaksjon, som videre kan gjøre at alvorlighetsgraden øker til *store, negative hendelser*. Dette kan for eksempel være at man mislykkes i sin karriere, noe som det kreves stor innsats for å takle. Jo mer intense og vedvarende stressorene er, desto større sannsynlighet er det for at mottakeligheten for sykdom

øker, fordi immunforsvarets funksjon blir delvis undertrykt av stresshormoner (Passer og Smith 2011, 522). I ERI-modellen tilpasset vår oppgave er faktorene fleksibel arbeidstid, utrygg lønn og usikkerhet potensielle stressorer.

2.5.4 Jobbusikkerhet

Jobbusikkerhet handler om ansattes frykt for å miste jobben i fremtiden, og er en av de dominerende jobbstressorene som ansatte må håndtere. Det har blitt dokumentert negative effekter som følge av jobbusikkerheten. For bedriften er en konsekvens høyere turnover, mens ansatte for eksempel får dårligere helse (Richter m.fl. 2013, 485). Jobbusikkerhet er også referert til som maktesløshet når det gjelder å beholde stillingen, i tillegg til at jobbusikkerheten ikke er frivillig (De Witte og Näswall 2003, 156). Videre kan jobbusikkerhet deles inn i objektiv og subjektiv jobbusikkerhet, der den objektive tilnærmingen handler om effektene av midlertidige ansettelser, mens den subjektive tilnærmingen handler om persepsjonen av jobbusikkerheten (De Witte og Näswall 2003, 150). Vi mener den objektive tilnærmingen også handler om en reell usikkerhet om nedbemanning. Videre i oppgaven vil vi hovedsakelig fokusere på den subjektive tilnærmingen, som altså handler om at en gitt objektiv situasjon kan tolkes ulikt. Noen føler seg usikre ubegrunnet fra et objektivt synspunkt, mens andre føler seg sikre på sin jobb, selv om de kan sies opp i nærmeste fremtid (De Witte og Näswall 2003, 156).

Den subjektive jobbusikkerheten handler altså om følelsen av *usikkerhet* om ansattes *fremtid*. Ansatte vet dermed ikke om de vil beholde eller miste jobben fordi fremtiden er usikker og uviss. Ansatte som derimot er sikre på at de kommer til å miste jobben i fremtiden, kan utføre en konkret handling for å løse problemet, som for eksempel å søke nye jobber. Det er dette som er problemet for ansatte som opplever usikkerhet: Fordi fremtiden er usikker, vet de ikke hvordan de skal respondere (De Witte og Näswall 2003, 156).

2.5.5 Indre motivasjon

Indre motivasjon er den motivasjonsverdien som ligger innebygd i selve arbeidsutførelsen (Kaufmann 2013, 103). Den har som rot i egenskaper ved selve aktiviteten, fordi den appellerer til nysgjerrighet, utfordrer eller skaper glede. Økt indre motivasjon fører blant annet til mer selvinitiert handling og større tankemessig fleksibilitet, noe som igjen fører til økt skapereevne, innovasjon og kreativitet mener Deci (1996) sitert i en rapport av Gausdal (2000, 3). For mye indre motivasjon mener vi kan lede til et overengasjement, fordi frilansere

som er dyktige i sin jobb kanskje vil engasjere seg så mye i sitt arbeid at de legger mer tid i det enn det de får betalt for.

Sammenlignet med ytre motivasjon, som gir individet motivasjon i forhåpninger om belønninger eller forfremmelser i arbeidslivet, har motivasjonen primært en rot i forhold som ligger utenfor selve aktiviteten. I et eksperiment observerte Lepper, Greene og Nisbett (1973) førskolebarn som tegnet. Resultatet var at den gruppen som var lovet en belønning hvis de tegnet ett bilde brukte klart mindre tid på å tegne enn før de var med i undersøkelsen, mens de barna som ikke var lovet noen belønning på forhånd fortsatte å tegne like mye som før (Wormnes og Manger 2012, 26). Barn som for eksempel er altopplukende opptatt med å tegne trenger ingen ytre belønning for å fortsette med aktiviteten. Det samme gjelder voksne som gjennom arbeid eller fritid er intenst opptatt med noe de stortrives med (Wormnes og Manger 2012, 27).

Man kan da tenke seg at frilansere som selv har valgt tilknytningsformen opplever en sterkere indre motivasjon enn fast ansatte. Sistnevnte kan tenkes å ha en mindre indre motivasjon fordi de er garantert den lønnen og de gode jobbene medbringer. Dermed kan det hende de tar denne belønningen for gitt, noe som kan føre til at de presterer dårligere.

3.0 Metodisk tilnærming

Samfunnsvitenskapelig metode dreier seg om hvordan vi skal gå fram for å få informasjon om den sosiale virkeligheten (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 29). Ved valg av metode har vi sett på problemstillingen og forskningsspørsmålene, og hva som egner seg til å belyse disse. Kvalitativ metode er best egnet fordi vår problemstilling er uklar og vi vet lite om temaet vi skal undersøke (Jacobsen 2015, 133). Videre i metoddelen redegjør vi for hvordan vi har gått frem når vi har samlet inn vår primærdata.

3.1 Formål og valg av metode

Gjennom vår eksplorative problemstilling vil vi undersøke om det er en sammenheng mellom frilanstilværelsen og opplevd stress målt i innsats og belønning. En kvalitativ forskningsmetode faller oss derfor naturlig fordi vi vil spesifisere oss i valgt tema og vite “mye om litt”. Denne metoden er særlig hensiktsmessig, da vi skal undersøke et område det er lite forsket på i Norge og som vi ønsker få en grundigere forståelse av. Det sies at kvalitativ

metode er en måte å tilnærme seg virkeligheten på, gjennom å undersøke og beskrive menneskers erfaringer og opplevelser, og å observere atferd. Med denne metoden har vi muligheten å få fylldige beskrivelser, men ikke foreta statistiske generaliseringer (Johannessen, Tuft og Christoffersen 2011, 106). Kvalitativ metode krever en induktiv tilnærming der vi vil gå ”fra empiri til teori” (Jacobsen 2015, 29).

3.1.1 Forskningsdesign

Problemstillingen som skal besvares er: *Hva oppleves som stressende i frilansyrket?*

Det eksplorative forskningsdesignet vi har valgt for å besvare dette er fenomenologisk tilnærming. Her vil vi utforske informantene og deres forståelse og erfaringer av et fenomen (Johannessen, Kristoffersen og Tuft 2011, 82). Vi ønsker å forstå hva som er stressende, sett og opplevd gjennom informantene. Fenomenologien bygger altså på en underliggende antagelse om at virkeligheten er slik folk oppfatter den (Askheim og Grenness 2008, 69). For oss som forskere, er det viktig å tenke på at våre forståelser, holdninger og erfaringer ikke skal farge denne fasen. Vi må være bevisste på våre egne holdninger og forventninger slikt at vi ikke overser funn under intervjuene (Askheim og Grenness 2008, 70).

Som tidligere nevnt, skal oppgaven besvares gjennom en kvalitativ metode, i form av dybdeintervjuer. Gjennom disse vil vi samle inn informasjon hvor respondenten blir sett på som en informant, som sitter inne med kunnskap og livserfaringer som vi ønsker innsikt i. Dette vil kunne gi oss et helhetlig bilde av opplevd stress og motivasjon i frilansyrket (Ringdal 2014, 242). Vi forstår at det også er visse ulemper med denne metoden. Det er spesielt tidskrevende å gjennomføre dybdeintervjuer, og det kan være vanskelig for oss å få en konklusjon med høy validitet. Grunnen til dette er at en kvalitativ studie ikke gjør det mulig å generalisere funnene i enn populasjon, fordi det vil kreve et større utvalg (Ringdal 2014, 248).

3.2 Insamlingsmetode

I denne delen beskriver vi gjennomførelsen av intervjuene og hvordan de har blitt dokumentert. Det var viktig for oss at informantene følte seg trygge i intervjuet, da temaet kunne oppleves som sensitivt. Vi valgte derfor å være fleksible på dag og sted for gjennomførelse av intervjuet. Målet var å få så mye informasjon som mulig i løpet av intervjuet.

3.2.1 Utvalg

I kvalitative undersøkelser er det vanlig med en utvalgsstrategi. Derfor må forsker identifisere informanter med god kunnskap, som kan gi informasjon om fenomenet som skal studeres. (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2011, 129). Vi har derfor benyttet oss av et kriteriebasert utvalg, noe som vil si at informantene måtte oppfylle visse kriterier for å delta i undersøkelsen. I begynnelsen var kriteriene at de skulle jobbe som frilansere i bedrift X. Etter hvert innså vi at vi trengte et litt bredere utvalg, da flere av informantene ikke hadde mulighet til å jobbe hjemmefra. Dette finner vi interessant, når vi forsker på fleksibel arbeidstid. Vi kom i kontakt med frilansjournalister som oppfylte dette kriteriet, noe som ga oss to typer frilansere: journalister og tekstere.

Valget vårt om å gjennomføre kvalitative intervjuer medførte visse begrensninger på grunn av tidsbegrensningen i denne bacheloroppgaven. Dermed baseres utvalget vårt på syv informanter. Disse kontaktet vi på mail med informasjon om undersøkelsen og invitasjon til å delta. Vi mener også at det var viktig at de jobbet aktivt som frilansere, for å på denne måten få så oppdatert informasjon som mulig.

3.2.2 Dybdeintervju

Vi valgte å utføre semistrukturerte dybdeintervjuer, med andre ord delvis strukturerte intervjuer. Denne metoden har en overordnet intervjuguide som utgangspunkt for intervjuet, mens spørsmål, temaer og rekkefølge kan variere (Johannessen, Kristoffersen og Tuft 2011, 139). I dette tilfellet falt det oss naturlig, da vi skulle avdekke motiver og holdninger knyttet til arbeidsforhold og stress.

Relasjonen mellom intervjuer og informant er av stor betydning, fordi dette kan påvirke intervjuets gang. Det var viktig for oss å finne intervjuteknikker som passet hver enkelt informant, da motivasjonen til å svare på spørsmålene varierte blant dem. For eksempel ville noen ha fortgang i intervjuene, mens andre ville ta seg god tid til å svare. Fordelen med denne metoden er at den kan oppleves som avslappet og komfortabel for både forsker og informantene.

3.2.3 Intervjuguide

I utformingen av intervjuguide, tok vi utgangspunkt i forskningsspørsmålene. Intervjuguiden skal fungere som et verktøy som bidrar til å strukturere intervjuet på en oversiktlig måte

(Askheim og Grenness 2008, 88). Vi har formulert spørsmålene slik at de er så lite ledende som mulig, da dette kan påvirke informantenes svar (Ringdal 2014, 204).

Askheim og Grenness mener at en god intervjuguide beveger seg “fra det generelle til det spesielle” (2008, 123). Derfor har vi valgt å bygge opp intervjuguiden i faser, innledning, hoveddel og avslutning, der spørsmålene i hoveddelen går mer spesifikt inn på det oppgaven direkte handler om. Alle informantene ble stilt de samme spørsmålene, med unntak av noen få tilfeller der vi stilte oppfølgingsspørsmål tilpasset informantenes svar og der noen få spørsmål ble omformulert og utarbeidet rett etter de første intervjuene.

Vi valgte å utføre et pilotintervju for å teste ut intervjuguiden. På denne måten kunne vi forsikre oss om at spørsmålene var forståelige, godt formulert og at rekkefølgen fremmet vår hensikt. Pilotintervjuene resulterte i noen justeringer som gjorde at spørsmålene ble korrekt formulert.

Se vedlegg I for intervjuguide.

3.3 Gjennomføring

Før gjennomføring av intervjuene ble vi enige om noen ansvarsområder. Én hadde ansvar for å stille spørsmål og styre intervjuet, den andre skulle stille oppfølgingsspørsmål og den tredje hadde ansvar for dokumentering og observasjon. Beslutningen om disse faste rollene baseres på at intervjuene skulle foregå så likt som mulig. Likevel utførte vi to av intervjuene med kun to gruppe-medlemmer. Vi mener dette ikke hadde noen betydning for gangen i intervjuene, da samme person styrte intervjuene hver gang.

Intervjuene foregikk i grupperom vi hadde booket på Høyskolen Kristiania, med unntak av to intervjuer som ble utført på informantenes arbeidsplass. Dette var fordi visse informanter hadde lite tid til å utføre intervjuer, og dette var en tidsbesparende løsning for dem.

Intervjuene var beregnet til å vare i ca. 30-40 minutter. Dette varierte på grunn av oppfølgingsspørsmålene og hvor reflekterte svar vi fikk. For å dokumentere intervjuet valgte vi å notere og bruke lydopptak. Opptakene gav oss muligheten til å gå tilbake og gjengi nøyaktig hva som ble sagt, noe som forenklet transkriberingen.

Innledningsvis i intervjuene presenterte vi oss, gikk gjennom forløpet og formålet av

intervjuene, anonymitet og retten til å avbryte eller ikke svare. Hensikten med dette var å ta vare på de forskningsetiske sidene, samtidig som det kan virke betryggende og tillitsvekkende på informantene (Ringdal 2014, 243). Deretter gikk vi inn på nøkkelspørsmål som omhandler stress, fleksibel arbeidstid, lønn og selvstendighet.

Avslutningsvis spurte vi informantene om de ville legge til noe mer rundt gjennomgående tema og om vi kunne ta kontakt ved en senere anledning dersom vi skulle mangle informasjon. Etter intervjuene oppdaget vi at observasjonen ikke ga oss noe relevant for videre analyse eller drøfting. Derfor valgte vi å ikke ta det med videre i oppgaven.

3.4 Troverdighet, bekreftbarhet og pålitelighet

Ifølge Guba og Lincoln' Naturalistic inquiry (1985) sitert i (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 229) skal kvalitativ metode vurderes på annen måte enn kvantitative undersøkelser. Derfor opererer vi med begrepene pålitelighet og troverdighet kontra de vanlig forekommende termene validitet og reliabilitet. Vi har også lagt til bekreftbarhet, som skal sikre at funnene er et resultat av forskningen og ikke et resultat av forskerens subjektive holdninger. Dette har vi sikret ved å grundig beskrive alle beslutninger vi har tatt i vår undersøkelse, samt tatt i betraktning forskningsspørsmål og problemstilling for hver beslutning (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 232).

Troverdighet dreier seg om i hvilken grad forskerens fremgangsmåter og funn på en riktig måte reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 230). Dermed spør vi oss selv om våre data faktisk gjenspeiler de fenomener eller variabler vi er interessert i. For å innhente troverdige resultater har vi satt oss godt inn i teorien som er grunnlaget for vår undersøkelse, slik at vi har kunnet skille mellom relevant og irrelevant informasjon. I tillegg spurte vi informantene ved uklarheter, som for eksempel: "var det dette du sa og mente?" (Askheim & Grenness 2008, 23). På denne måten vil funnene kunne representere den virkeligheten vi vil fange opp og at vi fokuserer på å måle det vi skal måle.

Det er vanskelig for oss å måle pålitelighet, da undersøkelsen må være konsekvent gjennomført og kan reproduseres på andre tidspunkter av andre forskere. Det vil være avansert for en annen forsker å kopiere en annen kvalitativ forskning, da vi bruker oss selv som instrument for innsamling og tolkning av data (Johannessen, Tufte og Christoffersen

2011, 229). For å styrke påliteligheten har vi laget en detaljert fremstilling av fremgangsmåten for hele forskningsprosessen, samt brukt en kvantitativ undersøkelse som har samlet inn en større mengde data sammenlignet med vår undersøkelse.

3.5 Etikk

Etikk dreier seg om forholdet mellom mennesker, det vil si spørsmålet om hva vi kan og ikke kan gjøre mot hverandre (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 229). Vi har tatt hensyn til eventuelle etiske problemer og dilemmaer i vår undersøkelse. Informantene har krav på å beholde sin integritet og sitt privatliv. Derfor har vi kun intervjuet personer som har gitt sitt medhold til å delta i undersøkelsen og informert respondenten om anonymitet og hva som vil skje med materialet. Det var viktig for oss å skape gjensidig ærlighet mellom oss og informantene. Derfor valgte vi å være åpne om hvilke temaer vi ville gå gjennom og stole på at informantene ville gi oss oppriktige svar. Ved å gi informantene informasjon om undersøkelsen på forhånd, er det en risiko for at de vil fremstå på en annen måte.

Faren for å identifisere enkeltpersoner ut fra data er større jo mindre utvalg vi opererer med (Jacobsen 2015, 49). Vi har derfor lagt fokus på å anonymisere transkriberingen og ha en lav detaljeringsgrad av dataene som kan identifisere informanten.

4.0 Kvalitativ dataanalyse

Dataanalyse kan beskrives som en systematisering av data slik at eventuelle mønstre og strukturer trer frem (Askheim og Grenness 2008, 142). Dette vil gi oss muligheten til å samle, sortere og konsentrere den datamengden vi samlet inn, for så å kunne tolke den. Vi har fokusert på å behandle dataene nøytralt og være åpne til alle slags meninger og årsakssammenhenger (Askheim og Grenness 2008, 143).

Analyse og fortolkning av kvalitative data er krevende. Det vil alltid være en risiko for å overse data eller trekke feilaktige konklusjoner i slikt arbeid (Askheim og Grenness 2008, 143). Derfor var det viktig for oss at samtlige gruppemedlemmer deltok i denne delen, slik at risikoen minskes. Det øker også troverdigheten og påliteligheten.

For å analysere har vi brukt en fenomenologisk fremgangsmåte. Det vil si at man først ser på hovedinnholdet i det man har, og deretter kategoriserer dette ut fra hovedtemaene man finner i

materialet. Man leser datamaterialet fortolkende og ønsker å få en dypere forståelse for informantens tanker. Etter dette skjer en *meningsfortetting* ved at forsker forkorter informantens uttalelser og komprimerer lange setninger til kortere setninger (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 173-174)

4.1 Transkribering

Å transkribere betyr at man tar lydopptak og skriver det ut som tekst (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 33). Vi valgte å benytte oss av lydopptak og notater underveis i dybdeintervjuet. Vi valgte å transkribere ordrett, som betyr at vi skriver ned alle uttalelser ord for ord, med unntak av den informasjon vi valgte å anonymisere (Kvale og Brinkmann 2010, 190). Her brukte vi programmet *Express Scribe Transcription Software* som gav oss mulighet til å lytte på lydfilene i slowmotion, slik at vi kunne skrive notater samtidig. Hensikten med å transkribere lydopptak er at det videre gir oss en oversikt av innsamlet data og intervjusamtalen blir strukturert slik at de er bedre egnet for analyse (Kvale og Brinkmann 2010, 188).

Se vedlegg II for transkribering av informant 7.

4.2 Koding

Innsamlingen ga oss mye ustrukturert data, men ved hjelp av koding etterstrukturerte vi datamaterialet. Vi brukte koding i form av farger som vi videre organiserte i forskjellige kategorier, slik at vi fikk mulighet til å systematisere svarene i henhold til forskningsspørsmålene. Denne fase i arbeidet kalles “åpen” eller “beskrivende” koding hvor vi under gjennomlesning av den transkriberte teksten noterer sentrale meningsbærende setninger som trekkes ut av teksten for å korte den ned. Her brukte vi “klipp og lim” teknikken hvor vi plukker utsagn som knytter seg til et bestemt fenomen og limer det sammen med utsagn om det samme fenomenet fra alle informantene (Askheim og Grenness 2008, 149). Kategorisering av funnene gjorde det mulig for oss å samle kategoriene med underkategoriene i en tabell som gir en oversikt over svarene.

Se vedlegg III for kategorisering av koding og vedlegg IV for matrise av funn.

5.0 Analyse

I denne fase har vi ved hjelp av kategoriene i kodingen analysert informantene på individnivå. Videre vil vi presentere hovedfunnene av intervjuene gjennom noen direkte sitater for å gi et tydelig innblikk av funnene.

5.1 Informant 1

Informant 1 er programtekster, og har jobbet som frilanser i 21 år. Han har ofte lange arbeidsdager hvor han sitter i bedrift X og tekster. På spørsmålet om hvordan en vanlig arbeidsdag ser ut, svarer han: *”man kan prøve som frilanser å tvinge arbeidsdagen til å bli så normal som mulig, men man klarer det aldri. Fordi når du er frilanser, så må du innrette deg etter arbeidsoppgavene. Arbeidsoppgavene kan ikke innrettes etter deg”*, og mener dermed at det ikke finnes noen vanlig arbeidsdag som frilanser. Dette indikerer at han har varierende arbeidsoppgaver, og at ingen dager er like. Han sier at frilansyrket var som han forventet at det skulle være, men at entusiasmen har dabbet av med årene. Det som motiverer vedkommende er gode kolleger og et godt arbeidsmiljø, mens han opplever dårlige programmer og det at man ikke blir satt pris på av oppdragsgiver som demotiverende. Han blir ikke motivert av oppdragsgiver, men får motivasjon av å gjøre en jobb han selv kan være tilfreds med. Han mener at frilansyrket definitivt er mer stressende enn andre arbeidsformer, og trekker frem usikkerheten om hvor lenge man har jobb og lengden på hvert oppdrag som to klare stressfaktorer. Han sier at stresset har en positiv effekt på han i det korte løp, men i lengden har det en dårlig effekt. Likevel mener han selv at han takler stress bra, og har lært seg å leve med det.

Da vi spurte om hvorfor han jobber som frilanser, svarte han: *”(...) fordi det var den eneste muligheten da jeg begynte i dette yrket. Da måtte du være frilanser”*. Dermed er det ikke noe han valgte frivillig, men noe han valgte fordi han ikke hadde mulighet til å jobbe fast som tekster. Informanten mener at frilansere har en stor frihet når det gjelder ferie og fritid, og man kan bestemme mye av sin egen arbeidsdag. Likevel mener han at frilansernes frihet ikke er reell, da man risikerer å bli en oppdragsgiver ikke ringer til dersom man bruker friheten fullt ut. På grunn av dette mener han at man ikke kan være særlig kritisk til oppdrag. Han sier at oppdragsgiver har mye makt, noe som kan føre til utnyttelse. Selv føler han seg trygg i jobben sin, fordi han har en spesiell kompetanse som ikke alle andre har. Likevel føler han seg ikke selvstendig, fordi han føler at han har grodd fast i bedrift X. Han sier han i dagens

situasjon hadde valgt fast ansettelse fremfor frilans. Noe som gjør at informanten føler seg utrygg er at bedrift X skal omorganiseres, og at han ikke vet hva de har tenkt til å gjøre med sin avdeling.

Når det kommer til lønn, sier informanten at det er stor variasjon i lønnen fra måned til måned. Utrygg lønn er i følge han en åpenbar stressfaktor, men fører ikke til noen problemer når det gjelder å etablere seg. Grunnen til at det er variasjon i lønnen er både fordi han ikke får lønn dersom han ikke har noen oppdrag, og fordi det er stor variasjon i lønnen på hvert enkelt oppdrag. Han fortalte at han får tillegg for rush, ubekvem arbeidstid og liknende. Da vi spurte om han jobber tross sykdom, svarte han at det kommer an på sykdommen. Selv jobber han selv om han har influensa eller forkjølelse. Han sier at sykefraværet er arbeidsrelatert, da han har muskelskader som helt klart kan påvises jobbsituasjonen. Sykepengene han får er basert på inntekten i løpet av det siste året. Vedkommende mener det ligger lengre inne for frilansere å bli syke, fordi de ikke kan bli syke på samme måte som fast ansatte. Han sa: *”Eller vi kan jo være det, men (...) vi kan ikke ringe til noen og si at ”nå blir jeg borte i tre dager, fordi jeg har fått influensa”, og sånt. Da tjener du ingen penger”*. Her får han igjen frem den såkalte ikke-reelle friheten til frilansere.

5.2 Informant 2

Denne informanten gav ingen utfyllende svar på spørsmålene og det virket som han synes det var litt vanskelig å gi et godt nok svar. Likevel ser vi noen interessante vinklinger og meninger som skiller seg noe fra de andre informantene. På spørsmålet om hvor lenge han hadde jobbet som frilans svarte han at han hadde jobbet delvis frilans i 15 år og kun frilans i 5 år. Litt senere i intervjuet nevnte han at han tidligere har hatt fast jobb, men at frilansing er det han trives best med: *“Jeg har jo prøvd ut litt ulike arbeidsformer, fast ansatt, sittet på kontor og tvinnnet tommer å funnet ut at dette ikke er noe vits (...) Mens nå så er det veldig greit å ikke ha noe som helst ansvar, ikke trenger å ta masse telefoner på fritiden og i helgene. Ikke så mye uforutsett. Derfor passer dette veldig mye bedre for meg”*. Det at han har vært frilanser så lenge, viser at han trives godt med det. Når det kommer til spørsmålene om motivasjon på jobb, nevner han ting som fleksibel arbeidstid og interessant yrke som motivasjon. Når vi spør om det er noe som demotiverer han, svarer han nei og legger til at han ikke klarer å se noe negativt ved jobben. Dette er igjen med på å styrke motivasjon og driv innen sitt yrke.

På spørsmålet om han mener frilansyrket kan være mer stressende enn andre arbeidsformer svarer han nei, men legger til: *“Det eneste er at man føler man må kunne jobbe litt ekstra når man har mulighet til det, og at man ikke helt vet om det blir like mye jobb framover...det kan være litt stressende”*. Ut i fra dette tolker vi at han mener selve jobben og arbeidet ikke nødvendigvis trenger å være mer stressende, men at usikkerheten rundt hvor mange oppdrag og hvor mye jobb man har framover kan være stressende. På spørsmålet om han presterer bedre under stress så svarer han: *“Nei, ikke noe dårligere, kanskje heller bedre”*. På andre spørsmål rundt stress svarer han som regel at han aldri føler dette med stress som noe problem. Dette kan tyde på at han er en lite stresset person.

På spørsmålet om hvorfor han arbeider som frilans svarte han: *“Det er fordi det er godt betalt, og at jeg får tilpasse arbeidstiden min mer eller mindre, sånn som det passer meg”*. På spørsmålet om han føler seg selvstendig eller utrygg svarte han: *“...jobben har vært ganske trygg hele tiden selv om det er frilans (...) Nei, jeg føler ikke veldig på det”*. Vi tolker dette som at han har tatt et valg om å jobbe frilans fordi det er bedre betalt og fleksibelt, han er godt kjent med denne tilværelsen og føler lite på noen utrygghet. Når vi spør han om han heller hadde hatt en fast stilling om han kunne velge så svarer han: *“Altså, hvis jeg hadde hatt de samme betingelser lønnsmessig så ville jeg absolutt det...og kunne tilpasse hverdagen litt selv (...) Sånn litt fleksibelt, men fast høres veldig bra ut”*. Det interessante her er at ting som lønn og fleksibel arbeidstid er faktorer som går igjen. Altså at han ikke trives med faste rammer og arbeidstider, og at høy lønn er en stor driver for han som frilans. Når vi spør om han føler det er en balanse mellom innsats og belønning i sitt arbeid, legger han igjen vekt på at det kun er lønn og veldig lite annet som gir noe. Mye av det som driver han i sitt arbeid kan dermed være belønning.

Han forteller oss videre at han er flink til å skille mellom jobb og fritid: *“Jeg er kun på jobb når jeg er fysisk på jobb...det er fint når man har familie. Det er litt derfor jeg har valgt det”*. Han har ikke mulighet til å jobbe hjemmefra, og dermed blir det kanskje vanskelig å ta med seg noe av jobben hjem. Han legger vekt på at frilansyrket er et fint yrke å ha når man har stiftet familie: *“det hadde ikke gått om vi begge skulle hatt fast jobb...jeg får både levert og hentet i barnehagen stort sett hver dag”*. I perioden han etablerte seg med egen familie og kjøp av bolig hadde han en fast jobb, og dermed har ikke dette vært noe problem for han. Han får kun sykepenger fra og med den 17 dagen, han har jobbet tross sykdom, men han legger til at han aldri har vært noe særlig syk: *“...så lenge man ikke er for dårlig til å jobbe, så jobber*

man. *For jobber man ikke så får man ikke lønn*". Når det kommer til sin egen fremtid som frilans ser han ikke for seg en veldig låst jobb, men han er åpen for fast jobb etter at barna har blitt litt større: *"...viktig for meg å følge opp ungene"*. Han tror det vil bli mer og mer av frilansing i fremtiden.

5.3 Informant 3

Informant 3s arbeidssituasjon skiller seg fra de andre informantene fordi han jobber 50% fast og 50% som frilanser i bedrift X. Han klarer å skille mellom jobb og fritid, men mener at frilansyrket går ut over fritiden siden han ofte jobber når andre har fri. Videre føler han at han må planlegge for å være sosial: *"(...) fordi at de gangene jeg først har fri, når andre har fri, så må jeg jo finne på noe"*. Dette tyder på at arbeidssituasjonen krever at han må planlegge sin fritid og ikke har mulighet til å være spontan. Han føler at han "må finne på noe" når andre har fri, noe som langsiktig kan virke stressende for vedkommende. Han prøver å utnytte sin fleksible arbeidstid og se det som noe positivt, men det er samtidig noe som er stressende da det er: *"(...) endringer i arbeidstiden ofte, så jeg må følge med"*.

Lønnen er en stor del av hans motivasjon for å jobbe som frilanser. På nåværende tidspunkt har han ikke lyst til å gå over til en 100% fast stilling, fordi gjennom frilansjobben sier han at: *"da kan jeg jobbe så mye jeg vil (...) i en fast stilling nå så ville jeg gått ned i lønn, så nei"*. Samtidig mener han at det er deilig å ha noe fast: *"(...) da har du noen av de rettighetene (ferie, feriepenger, pensjon og forsikring) (...) det er ikke alltid du kan vite det som frilanser"*. Dette indikerer at han synes det er viktig å ha noe fast, men at han er mer opptatt av å tjene penger.

Informanten jobber intensivt i visse perioder som kan bli stressende, men mener at han er i en livssituasjon der han bare trenger å tenke på seg selv: *"(...) jeg kan jobbe så mye jeg vil og så mye jeg kan"*. På spørsmålet om han skulle jobbe tross sykdom er svaret: *"ja, det er for å tjene penger, for som frilanser må du jobbe for å tjene penger"*. Han legger til at det er uaktuelt å sykemelde seg i mer enn 16 dager for å få sykepenger. Å sykemelde seg kan være problematisk i frilansyrket om man ikke har tegnet noen egen forsikring ved siden av, noe som i hans tilfelle ikke har blitt gjort.

Når vi spør om det var sånn han forventet at det skulle være å jobbe frilans, svarer han: *"ja, (...) man bestemmer selv. Det er jo en fordel"*. Dette nevner han også når vi spør om

arbeidsformen får han til å føle seg selvstendig eller utrygg. Han svarer: *"(...) føler meg selvstendig fordi jeg bestemmer selv hverdagen min"*. Samtidig mener han det er en utrygg arbeidsform fordi: *"(...) man vet ikke helt hvordan det blir fremover"*. Likevel føler han seg fortsatt trygg, da han er veldig god på det han gjør.

Informanten ga oss interessante svar på spørsmålet om frilansyrket kan være mer stressende enn andre arbeidsformer. Han svarer *"ja"*, og fortsetter: *"(...) det er ikke stress på jobb, men det er stressende å forholde seg til usikre og varierende arbeidstider"*. Med dette oppfatter vi at han til tider opplever følelsen at han aldri har fri, da han sier at det ikke er selve jobben som er stressende. Stress har både en positiv og negativ effekt på han: *"(...) jeg blir en mer driftig person og mer organisert mentalt (...) men så kan jeg sitte på den ene jobben å tenke på den andre jobben"*.

5.4 Informant 4

Informanten har jobbet delvis frilans siden 2009, men begynte først å leve av det på fulltid i 2012 etter endt master i journalistikk. Nå er han frilansjournalist. Det som motiverer han på jobb er å lage saker som interesserer folk og som han sier *"forhåpentligvis"* er viktige. Han forteller videre at: *"som journalist er jeg ikke sånn kjendis-, sladder- eller nettavisjournalist, jeg er veldig glad i å skrive lengre saker"*. I tillegg sier han at det er motiverende å tenke på at jo mer han jobber, jo mer tjener han. Andre motivasjonsfaktorer han nevner er å være så god som mulig i sitt arbeid, få dybde i sakene sine, og å se sakene gå fra å være idé til resultat. Når vi spør om det er noe som demotiverer han, svarer han at det er mye som demotiverer, men kanskje mest å måtte skrive saker for folk han selv ikke synes er så spennende å jobbe for og hvor han jobber kun fordi han trengte ekstra penger i en periode.

Når det kommer til stress, mener informanten at frilansyrket er mer stressende enn andre arbeidsformer. Grunnene til dette mener han er at frilansere får uregelmessige betalinger, noen saker tar lang tid, man må fakturere og *"noen må for eksempel ringe en redaktør og mase litt for å få en faktura sendt, for da å betale en pris"*. Selv blir han stresset av at det er mye å gjøre på en gang, av deadline og av uregelmessig inntekt. Når vi spør om han presterer bedre under stress, presiserer han svaret sitt ved å skille mellom positivt og negativt stress. Han sier at positivt stress handler om deadline, og at han presterer bedre når det kommer til dette: *"(...) med deadline, drikke litt ekstra kaffe og sitte litt lengre oppe, det er positivt, noe"*

jeg jobber bedre under”. Når han snakker om negativt stress, nevner han penger: ” *Mens negativt stress, som nå har ikke jeg fått penger, nå må noe skje, det er absolutt ikke positivt*”. Han sier derimot at det er lenge siden han opplevde dette negative stresset angående penger. Fleksibel arbeidstid stresser ham ikke. Det han gjør for å motvirke stress, er at han sørger for å ha arbeid hele tiden.

Informanten forteller at lønnen varierer mye fra måned til måned, og at han savner stabiliteten ved en fast lønningsdag. Plutselig er noen trege med å betale en faktura, og på grunn av dette hender det at en faktura sklir over i neste måned. Dette opplever han som frustrerende. Han sier at det som har hjulpet han er å gå over til timebetaling kontra betaling per sak: ” *(...) for da har jeg som mål å jobbe 5 timer hver dag minimum og tar høyde for den timelønna. Det vil si at forhåpentligvis får man regelmessig lønning*”. Han har altså gjort tiltak for å motvirke den usikre lønnen. Han forteller videre at han synes det hadde vært gøy å jobbe for en bedrift med noe man liker og få fast lønn her. Da han og kona skulle kjøpe leilighet sammen, ville ikke banken gi ut så mye lån, fordi han er frilans. Det er mye takket være kona at de fikk nok lån til å kunne kjøpe leilighet.

Når vi stiller spørsmål angående sykdom, kan informanten fortelle at han tror frilansere har en høyere terskel enn fast ansatte til å jobbe tross sykdom. Selv sier han at han ville jobbet tross sykdom, men til en viss grad. Han sier at han er sikret økonomisk dersom han skulle bli syk over en lengre periode, da han har forsikring. På kort sikt ville han nok fått en liten ”dump” økonomisk. Informanten føler ikke frilansyrket går utover fritiden, og mener han klarer å skille mellom jobb og fritid. I og med at han jobber i et kontorfellesskap sammen med andre frilansere, sier han at dette skillet er enda klarere nå enn før. Videre forteller han at han synes frilanstilværelsen er holdbar, og at han liker å være herre over sin egen dag. Han ser i tillegg lyst på sin fremtid som frilanser: ” *Så lenge man får, har en trygghet i bønn, får greit betalt og synes fortsatt det er gøy det man gjør*”. Han sier at arbeidsformen får han til å føle seg både selvstendig og litt utrygg.

5.5 Informant 5

Informant 5 har jobbet som frilanser i tjue år og har hjemmekontor mesteparten av arbeidsuken. Resten av tiden tilbringes i bedrift X. Dette passer henne veldig godt: ” *(...) pleier å jobbe en stund, så pleier jeg å trene eller gjøre husarbeid en stund. Og så går jeg tilbake og jobber igjen (...) synes det er veldig belastende og sitte statisk å jobbe hele tida*”.

Dette tyder på at hun liker å strukturere arbeidsdagen selv og at faste rammer som en 8-16 jobb ikke vil passe henne. Samtidig mener hun at arbeidssituasjonen er en god kombinasjon av oppdrag for henne. Hun sier: *"(...) det er alltid en lettelse å kunne gå ett sted, gjøre en jobb og være ferdig når du går hjem"*. Dette indikerer at hun til tider liker faste rammer sånn at man ikke tar med seg jobben hjem.

Når vi spør om hun mener at frilansyrket kan være mer stressende enn andre arbeidsformer svarer hun: *"Ja det vil jeg tro, fordi at du må alltid selge deg selv litt inn på en måte for å være attraktiv"*, men mener samtidig at hun har vært tilknyttet bransjen såpass lenge og sier: *"(...) jeg føler jeg har stort sett tilgang på oppdrag. Så jeg slipper å stresse med det"*. Dette indikerer at erfaringen hennes tar vekk det stresset som kan oppstå for frilansere og at hun har nok oppdrag. Hun sier videre at det hadde vært deilig å ikke ha noen leveringsfrist å forholde seg til, men tenker samtidig: *"(...) jeg må ha jobb liksom. Sånn at det er litt tosidig da"*.

Når vi spør om "hvorfør arbeider du som frilanser" mener hun at alle i bedrift X er frilansere sånn at hun ikke har noe valg. Videre spør vi om hun heller ville hatt en fast stilling hvis hun kunne velge. Hun svarer: *"jeg er litt splitta akkurat nå. Jeg trives kjempegodt som frilanser men som sagt.. kanskje ville hatt en fast jobb i dag (...) frilanser har mange fordeler med friheten og sånne ting, å kunne gjøre litt som man vil"*. Hun legger til at det er på grunn av alder at det er vanskelig å få byttet jobb. Hun mener at hun ville valgt fast stilling fordi: *"jeg kunne godt tenkt meg å hatt litt mer forutsigbarhet (...) man vet at man har en fast jobb rett og slett. Bare å føle den tryggheten litte grann. Og så jobber jeg ganske mye kvelder og helger og sånne ting sånn at det blir jeg også litt sliten av"*.

Hun kan skille mellom jobb og fritid, og avslutter arbeidsdagen på en forholdsvis fornuftig tid. Men på spørsmålet om hun føler at frilansyrket går ut over over fritiden, svarte hun: *"ja det gjør jeg (...) jeg jobber mye kvelder og helger som sagt, sånn at de sosiale livet lider en del"*. Hun har store variasjoner i lønn fra måned til måned, og må spare opp på forhånd for å kunne ta sommerferie. Hun legger til at: *"jeg er heldig som har grei økonomi sånn at jeg har en buffer (...) så det stresser meg ikke i det hele tatt"*. Utrygghet rundt lønn stresser henne altså ikke, tross at hun ikke er garantert noen lønn. Hun føler at det er en god balanse mellom innsatsen hun legger i arbeidet og belønning. Da vi spurte om hun ville jobbet tross sykdom svarte hun: *"jeg har gjort det, men er heldigvis veldig lite syk"*.

Likevel mener hun at det har vært noen stressende perioder når datteren har vært syk, da hun har måttet jobbe dag og natt for å få levert sine oppdrag.

5.6 Informant 6

Informant 6 er frilansjournalist og har 20 års erfaring i dette yrket. Frilansyrket var som vedkommende hadde forventet, hun var klar over arbeidsflyten og det å jobbe selvstendig. Hun sier at hun må være selvmotiverende for å få ting gjort. Da vi spurte hvordan en vanlig arbeidsdag er for henne, svarte hun: *"(...)det er mye skriving og mye tenking. Ingen dag er lik"*. Dette viser at frilansere har en variert arbeidshverdag. Informanten er organisert i fagforening, og hun sier at hovedgrunnen er for å kunne få juridisk hjelp dersom noe skulle skjære seg. Da vi spurte om arbeidsformen får henne til å føle seg selvstendig eller utrygg, svarte informanten begge deler. Hun føler seg selvstendig fordi hun må styre sin egen arbeidshverdag. I tillegg har hun skattekort på alt for å føle seg trygg. Utryggheten oppstår når det kommer til rammebetingelsene rundt frilansyrket: *"(...) det vet jeg skjer en del nå med andre også, at man har hatt et langvarig kundeforhold til noen (...) også sier plutselig kunden (...)nå må vi kutte, bye bye". (...) Da har man på en måte ingen (...) rettigheter (...) det er ikke noe du kan slå i bordet med"*. Dette får altså frem den utryggheten som følger med frilansyrket.

Da informanten føler det blir ensidig å jobbe alene, hadde hun heller hatt en fast stilling fremfor frilans hvis hun hadde hatt muligheten. Dette indikerer at hun savner et arbeidsmiljø med faste arbeidskolleger. Hun er frilanser for diverse oppdragsgivere og jobber for mange forskjellige kunder hele tiden. Hun jobber stort sett hjemmefra, men kan også sitte på et kontor hun leier. Grunnen til at hun ikke er mye på kontoret er fordi hun ikke har noen interesse av å sitte med vilt fremmede mennesker. I tillegg er det en fordel å jobbe hjemmefra, for da kan hun jobbe tross sykdom. Ulempen med å jobbe hjemmefra er derimot at skillet mellom jobb og fritid blir mindre. Dersom hun skulle bli syk, har hun en trygghet økonomisk fordi hun har skattekort. Hun har likevel aldri sykemeldt seg, da hun sier at dette må bli en vurdering på grunn av sikkerheten. Hun sier at det er fort gjort å miste kunder dersom man sier nei til saker, og tror dermed at terskelen for å sykemelde seg som frilanser er høyere enn hos fast ansatte.

Når det kommer til stress, er det som tidligere nevnt rammebetingelsene som er en klar stressfaktor. I tillegg blir hun stresset av usikkerheten rundt det økonomiske, og av å være

alene dersom noe skulle gå galt. Hun mener at frilansyrket er mer stressende enn andre arbeidsformer, fordi alt er opp til en selv. Selv blir hun motivert av deadline-stress, og sier hun presterer bedre under stress hvis hun har kontroll over situasjonen. For å motvirke stress, tar hun pauser. Fleksibel arbeidstid er noe hun synes er positivt, og blir ikke stresset av det. Informanten har store variasjoner i sin lønn fra måned til måned, og har hatt en anstrengt økonomi over tid. Hun har ikke klart å bygge opp en buffer, noe som har gjort at det tar lang tid å stabilisere kostnader. Hun føler seg på etterskudd hele tiden.

5.7 Informant 7

Informanten har jobbet som frilans i ca. 10 år, har en utdanning som lærer og har fast kontrakt i bedrift X hvor hun arbeider frilans som tekster. Ved siden av dette inntektsgivende arbeidet skriver hun på en bok. Hun hadde aldri planlagt å jobbe frilans, det ble tilfeldigvis sånn. Hun velger selv hvor mye hun vil jobbe for bedrift X, men har valgt å jobbe mindre i det siste for å fokusere mer på boken sin: *“Jeg har valgt å jobbe og tjene mindre for å skrive mer jevnt...men jeg er veldig heldig, jeg vet jeg kan gå tilbake til videregående skole og undervise når som helst”*. Hun mener altså at om jobben som frilans ikke lenger skulle kunne gi henne den inntekten hun trenger for å ”overleve”, så har hun alltid mulighet til å gå tilbake til en fast jobb. Hun legger vekt på at dette kanskje ikke er en mulighet alle som arbeider frilans har. Det som motiverer henne på jobb er gode serier, dokumentarer og filmer som skal tekstes, samt å kunne jobbe med språk og oversettelse: *“...jeg elsker jobben min, elsker å skrive (...) Så det er derfor jeg gjør det og velger den usikkerheten”*. Det som demotiverer henne på jobb er usikkerheten rundt inntekt og et stadig press med å tjene penger. På den andre siden så sier hun: *“...men samtidig så skaper man jo sitt eget liv”*. Som hun sier selv så har hun selv valgt å jobbe frilans, og det følger med yrket en usikkerhet rundt fremtidig jobb og inntekt. Tanken på å kanskje en dag måtte ta seg en fast jobb er også noe som demotiverer: *“jeg hadde ikke klart det tror jeg, jeg blir veldig stressa...og måtte skynde seg av sted om morgenen for å være på plass klokken åtte, være kledd osv. - det slipper jeg”*. Hun arbeider kun hjemmefra og jobber svært lite fysisk på bedrift X. Hjemme har hun ingen egen plass å arbeide på, slik som et kontor eller lignende, hun sitter midt i leiligheten der alle andre i familien også oppholder seg: *“Det er ingen grenser mellom arbeidsplass og hjem”*. De ulempene dette medfører er forstyrrende naboer, barna som kommer tidlig hjem fra skolen eller besøk de har.

Hun føler absolutt at frilansyrket går ut over fritiden sin: *“jeg føler jeg må jobbe i helgene og på kveldene hvis jeg kan, så jeg har aldri helt fri...men det er jo et valg jeg har gjort da”*.

Dette er vel noe de fleste kan føle på, uavhengig frilans eller fast jobb, at man tar med seg jobben hjem og at det går utover fritiden. På den andre siden så tolker vi det hun sier som at det er vanskelig å legge fra seg jobben, for om man ikke jobber så tjener man heller ingenting som frilans. Når vi spør om hun kan skille mellom jobb og fritid så svarer hun: *“Ja, når jeg har ferie så har jeg ferie”*. Slik vi har fått inntrykk av vedkommende, så er det nok mer et konkret skille mellom *fritid og ferie* enn *fritid og jobb*, men dette fikk vi dessverre ikke spurt noe videre om.

Arbeidsformen får henne til å føle seg mer selvstendig enn utrygg, men det er mye på grunn av at hun når som helst kan gå tilbake i fast jobb som lærer. Hun bekymrer seg lite for hvordan fremtiden vil se ut eller kjenner på noen utrygghet: *“Jeg har det bra så langt (...) Jeg har bare ett liv, så vi får se hva som skjer”*. Hvis hun kunne velge så ville hun valgt en fast jobb om hun fikk jobbe med det samme som hun gjør nå i bedrift X. Vi tolker det som at frilanstilværelsen er noe hun trives godt i, men at det er vanskelig å få en fast stilling i den type stilling hun har i bedrift X, og at det er grunnen til at hun velger å jobbe frilans – for å beholde typen arbeid hun driver med. Fleksibel arbeidstid er ikke noe som stresser henne noe særlig: *“...jeg tror det stresser meg mer å ha fast arbeidstid...i en annen jobb. Hadde jeg vært lærer hadde jeg nok vært mye mer stressa”*.

Når det kommer til lønn så er det store variasjoner fra måned til måned. Hun er heldig i bedrift X hvor hun har fast kontrakt og fast timebetaling, men det blir opp til henne selv om hun vil tjene lite eller mye. Det kommer helt an på hvor mye arbeid hun ønsker å ta på seg. Hun har jobbet tross sykdom, men har ingen egen forsikring: *“det er jo velferdsstaten som er tryggheten, så det er de første 16 dagene, så ville jeg jo ikke fått noe...jeg har jo aldri vært sykemeldt så har ikke kjent på det (...) Den tid, den sorg”*. De gangene hun har vært gravid har hun jobbet til hun har født, hatt 6 uker permisjon og gått fullt ut i arbeid igjen. Vi tolker henne som en hardtarbeidende kvinne, som brenner for det hun driver med. Sitat: *“En kollega av meg sa her nylig: vi er aldri syke! Og det er sant altså, du skal være skikkelig syk hvis du ikke skal klare å jobbe når du jobber frilans, tror jeg...”*

Spørsmålet om det har noen “negative effekter i forhold til å etablere seg”, så svarer hun at dette har vært vanskelig. Ingen i husholdningen har 100% faste stillinger. Derfor har det vært vanskelig å få tatt opp lån når de har kjøpt seg leilighet: *“...men vi har klart det, vi er inne på eiendomsmarkedet”*. Dette indikerer at det kan være vanskelig som frilans å få etablert seg, da

bankene velger å satse på de med faste og stabile inntekter. Når vi spør om hvordan hun ser på egen fremtid som frilans, så håper hun at hun kan fortsette med det hun driver med lenge og at hun slipper å skifte yrke. Likevel kunne hun godt tenke seg en fast stilling i bedrift X på sikt. Dette trenger ikke nødvendigvis tyde på at vedkommende svært gjerne ønsker seg en fast stilling og vil velge bort frilansyrket, men kun at det i hennes tilfelle betyr mye for henne å kunne fortsette med det hun elsker mest: *“jeg håper jeg kan fortsette sånn til jeg dør”*. Hun tror det vil bli flere frilansere i fremtiden. Om frilanseres fremtid generelt så tror hun det vil bli mer av det.

6.0 Drøfting av funn

I denne delen av oppgaven vil vi drøfte og belyse det vi mener er sentrale funn opp mot teorien og ERI-modellen. Funnene skal drøftes opp mot forskningsspørsmålene for deretter å kunne besvare den overordnede problemstillingen. Dette vil bli analysert og drøftet på et gruppenivå. Vi vil også se på andre funn som ikke berører problemstillingen direkte, men som vi finner relevant for oppgaven.

6.1 Forskningsspørsmål 1: Føler frilansere seg selvstendige eller utrygge?

Da vi spurte våre informanter om de følte seg selvstendige i sitt arbeid, svarte seks av syv at de følte seg selvstendige, da de selv styrer sin egen arbeidsdag. Det var kun informant 1 som fortalte at han ikke følte seg selvstendig, og at grunnen til dette var fordi han føler seg ”grodd fast” i bedrift X. Fire av syv informanter svarte at de følte seg relativt utrygge, dette av ulike grunner. Informant 1 og informant 5, som jobber i samme bedrift, følte seg utrygge fordi det skal skje en omorganisering i bedrift X. Dette indikerer at de opplever en jobbusikkerhet, fordi de ikke er sikre på om de har jobb i fremtiden. Informant 4 nevnte at utryggheten han følte på avtar etter hvert som han blir mer komfortabel i jobben. Informant 6 nevnte rammebetingelsene rundt det å være frilans som grunnen til følelsen av usikkerhet – at man ikke har noen rettigheter som frilans, man har ingenting å ”slå i bordet med”. Her ser vi altså at tre av de utrygge informantene ikke opplever utryggheten på grunn av tilknytningsformen, men på grunn av andre omstendigheter som ikke er direkte knyttet til frilanstilværelsen.

Informant 2, 3 og 7 er altså de som fortalte at de følte seg trygge. Informant 2 fortalte at han ikke følte på noen spesiell utrygghet. Informant 3 nevnte at grunnen til at han føler seg trygg er fordi han er så god i det han driver med at han vet han uansett vil få en jobb på grunn av sin

spesialkompetanse. Informant 7 har en utdanning som lærer, så hun vet at hun kan få jobb som lærer dersom hun ikke skulle få noen frilansoppdrag. Dermed virker det som informant 2, 3 og 7 ikke føler på noen jobbusikkerhet, da de er sikre på at de vil få seg en jobb. Dermed mener vi at informant 1, 4, 5 og 6 kan defineres som outsiders, altså at de opplever jobben sin som utrygg, mens informant 2, 3 og 7 kan defineres som insiders, fordi de opplever jobben sin som trygg.

Det er flere faktorer som kan spille inn når det kommer til frilansernes følelse av selvstendighet og utrygghet. At alle våre informanter oppga at de er medlem av fagforening, er noe som indikerer at de føler seg selvstendige og trygge. Det er også fem av informantene som har mulighet til å jobbe på et kontor, noe som også kan være med på å fremme følelsen av trygghet – det å ha et fellesskap å gå til. Det at fire av våre informanter sa at de ønsket seg bedre rammebetingelser, er derimot noe som antyder at de føler seg utrygge.

Det var fem av informantene som fortalte at de heller ville hatt en fast stilling dersom de hadde muligheten til det. Her vil vi poengtere at det kun var tre informanter som sa at de helt klart ville det, mens to av informantene hadde delte meninger. Dette tyder på at de føler seg usikre i frilansstilværelsen, og at de kanskje savner det trygge ved en fast ansettelse. Samtidig viser journalistundersøkelsen at flertallet av frilanserne *ikke* ville hatt en fast ansettelse fremfor å jobbe som frilans. Dette motsier våre funn, men kan ha noe å gjøre med at disse frilanserne er journalister, mens frilanserne vi intervjuet både er journalister og tekstere.

Når det kommer til indre motivasjon, har vi tolket våre resultater som at alle informantene var indre motivert i sin jobb, bortsett fra to stykker som viste tendenser til å være ytre motiverte. Dette var informant 2 og 3, her mener vi at informant 2 var klart ytre motivert, mens informant 3 var delvis ytre motivert. Grunnen til at vi mener dette er at informant 2 mente at spesielt lønn, men ikke så mye annet i jobben var det som motiverte han. Informant 3 nevnte også lønn som en klar motivasjonsfaktor, noe som altså indikerer at han er ytre motivert, men at han også blir motivert av mestringsfølelse og å ha det gøy på jobb. De andre informantene nevner faktorer som ”å gjøre en jobb jeg selv er tilfreds med”, ”å bestemme over min egen arbeidshverdag”, ”å være så god som mulig i mitt arbeid” og ”brenner for/elsker jobben” som motivasjonsfaktorer, noe vi mener insinuerer at disse informantene er indre motiverte. Her kan vi sammenlikne med eksempelet om barn som er indre motiverte til å tegne, som er opptatte i det de gjør og dermed ikke trenger noen ytre belønning med å fortsette å tegne.

Frilanserne som brenner for og/eller elsker jobben sin, mener vi at er opptatt av jobben og ikke trenger noen ytre belønning for å utføre den, på samme måte. Alle informantene har altså oppgitt at de på en eller annen måte er motiverte i sin jobb, noe som viser at de har en følelse av selvstendighet.

Da vi stilte spørsmålet om det var noe som var demotiverende på jobb, var det fem av syv som oppga at de opplevde noe som demotiverende. Informant 1 fortalte at han ble demotivert av dårlige programmer og følelsen av å ikke bli satt pris på av arbeidsgiver. Informant 3 fortalte at dårlig arbeidsmiljø var demotiverende. Informant 4 fortalte at han synes det var demotiverende med oppdrag som ikke faller inn under det han driver med. Informant 5 ble demotivert av omorganiseringen i bedrift X, mens informant 6 ble demotivert av å ha gode idéer som redaktører ikke ville ta. Altså opplevde informant 2 og 7 jobben sin kun som motiverende, de kunne ikke nevne noe som demotiverte dem. Selv om fem av syv opplevde noe demotiverende på jobb, vil vi nevne at alle informantene kunne fortelle hva de synes var motiverende på jobb, og minne om at alle bortsett fra én var indre motiverte. Dermed mener vi at det er flere frilansere i vårt utvalg som er motiverte enn demotiverte, altså mer selvstendige enn usikre.

Noe som forsterker påstanden om at frilansere føler seg mer selvstendige enn usikre, er at alle våre informanter, bortsett fra én, har valgt tilknytningsformen frilans av egen fri vilje. Den ene informanten som ikke har valgt det selv, har måttet gå fra fast ansettelse til frilansing på grunn av nedbemanning. Likevel har resten av våre informanter fortalt at de har valgt tilknytningsformen selv, noe som indikerer at de har en sterk indre motivasjon til å være frilansere.

Ut i fra det våre informanter fortalte, vil vi påstå at innsats og belønning i ERI-modellen veier ulikt. Seks av syv informanter fortalte at de følte seg selvstendige og alle følte seg motiverte, mens fire av syv følte seg utrygge, og fem av syv følte seg demotiverte. Dette tolker vi som at alt i alt er det flere informanter som føler seg motiverte og selvstendige, mens et fåtall føler seg demotiverte og utrygge. Selv om vi definerte fire av informantene som outsiders og kun tre informanter som insiders, mener vi likevel at flere av informantene var indre motiverte og selvstendige, noe som veier opp for dette. I tillegg er flertallet av outsiders usikre på grunn av omstendigheter som ikke er knyttet direkte til sin tilknytningsform. Det at flere av våre informanter nevnte at de “brenner for” og “elsker jobben sin” er noe vi mener er sterke tegn

på at de føler seg selvstendige og trygge i sin jobb. Dermed oppstår det en ubalanse i modellen, der belønning er høyere enn innsats. Dette indikerer altså at vårt utvalg av frilansere ikke er stressa.

6.2 Forsknings spørsmål 2: Er inntektsusikkerhet noe som fører til stress?

Det er som nevnt tidligere i teorikapitlet vårt både fordeler og ulemper ved frilanstilværelsen.

Guy Standing forteller om det han kaller prekariatet, som betyr *”de som selger sin arbeidskraft, men som aldri er trygge for sin inntekt”*. Under dette forsknings spørsmålet er det nettopp dette med inntekt og usikkerheten rundt denne som står sentralt. Undersøkelsen utført av analyseselskapet Edelman Berland fortalte at mange av respondentene i denne undersøkelsen la vekt på forsørgelse av familie, dårlig inntekt og vanskelighet med å skaffe arbeid som grunner til at de valgte å jobbe frilans. Da vi spurte våre respondenter om hva som var grunnen til at de jobbet frilans så svarte informant 1, 4 og 5 at det var den eneste muligheten på tidspunktet da de startet, og at det var vanskelig å få fast jobb på deres felt. Informant 3 og 7 svarte at valget kom ubevisst og ved tilfeldigheter. Informant 6 valgte å starte som frilans etter å ha blitt nedbemannet i sin faste jobb. Hun kalte seg selv *”ufrivillig frilanser”* og fortalte at hun *”måtte”* starte som frilanser på sitt felt da det var vanskelig å finne ny fast jobb. Informant 2 var den eneste av informantene som svarte at grunnen til at han startet var godt betalt. Om vi sammenligner våre svar med svarene fra undersøkelsen nevnt overfor, ser vi at den eneste sammenlignbare faktoren er *”vanskelighet med å skaffe arbeid”*. Ingen av våre informantene legger vekt på dårlig inntekt som grunner for at de startet som frilans, og vi antar dermed at vårt utvalg har en god inntekt i sitt yrke.

Videre i teorikapitlet nevnte vi Kritikerlagets rapport der det ble nevnt noen positive og negative sider ved frilansyrket. Ved de negative sidene ble det bl.a. nevnt at frilansere kunne kjenne et savn av kolleger og at man kunne føle at lønnen ikke strakk til for å overholde sine økonomiske forpliktelser. Når det kommer til savn av kolleger i forhold til hva våre informanter gav oss av informasjon, var det ingen av dem som nevnte noe om et savn av kolleger, så dermed har ikke vi noe konkret svar på dette i vårt utvalg. Når det kommer til følelsen av at lønnen ikke strekker til for å overholde de økonomiske forpliktelsene, så var det kun informant 6 som la sterkt vekt på at frilansyrket tynget når det kom til det økonomiske. Hun søkte faste stillinger på sitt felt, men trivdes samtidig med frilansyrkets positive sider slik som for eksempel fleksibel arbeidstid. Likevel sier hun at hun kunne ønske hun fikk det økonomiske på plass, da hun mener det er et problem å måtte ha en anstrengt økonomi over

lengre tid. Hun poengterer at man skal ha en ganske høy og stabil lønn for å kunne klare å spare opp en "buffer" og ha det greit over tid. Det kan virke som hun er stresset i forhold til inntekt, men dette med stress er ikke noe hun påpeker selv. På den andre siden forteller de resterende informantene at de har en jevn inntekt hver måned, og informant 3, 4, 5 og 7 nevner at de har spart opp en såkalt "buffer". Dette indikerer et avslappet forhold til dette med inntekt.

Under punktet *jobbusikkerhet* i teorikapitlet vårt nevner vi inntektsusikkerhet som en faktor for tilknytningsformen frilans. Her forteller vi at uregelmessige inntekter er noe som fører til at frilansere må jobbe lange dager og timer med overtidarbeid. Videre sier vi at dette kan føre til at frilansere utsetter ferier, eller kan ignorere episoder med sykdom dersom krav om tidspress eksisterer. Ut i fra egne funn er det ingen av våre informanter som sier noe konkret om at de *må* jobbe mye overtid og lange dager for å i det hele tatt klare seg økonomisk. På den andre siden nevner de aller fleste av våre informanter at om de ikke jobber, så tjener de heller ingen penger, og dermed kan det virke uaktuelt for våre informanter å måtte sykemelde seg. Det er kun informant 4 som har tegnet en egen forsikring som gjelder sykdom over lengre tid. Dette mener han vil gi en langsiktig trygghet som gjør at han ikke vil gå konkurs selv om han er syk. Alle informantene følger Folketrygden, som dekker sykepenger først etter den 17. sykedagen, men ingen har ennå måttet benytte seg av den.

Likevel er lønn en åpenbar stressfaktor for informant 1, 4 og 6, og delvis stressfaktor for informant 3 og 7. Informant 3 har en 50% fast stilling ved siden av frilansarbeidet, som gjør at han får en balanse når det kommer til inntekt. Han mener det er en lettelse at noe hvert fall er fast ved siden av frilansyrket. Informant 7 har en utdanning som lærer, og kan når som helst søke seg fast stilling som dette om frilanstilværelsen ikke lenger skulle være aktuelt, noe som gir en økonomisk trygghet. Mange av informantene våre nevner at de selvfølgelig av og til arbeider utover kveldene og i helgene, men at dette ikke nødvendigvis trenger å være mer eller mindre normalt enn for de som jobber i faste stillinger. Når det kommer til utsettelse av ferier, får vi ingen svar som bekrefter at dette er vanlig hos frilansere i vårt utvalg.

Nesheim nevner at når en bedrift tilføres andre utenfra, slik som frilansere, kan tilhørighet og lojalitet bli en utfordring. Det samme nevner han gjelder for lønn og kompetanse. Når det kommer til de frilanserne vi har intervjuet som jobber i bedrift X, så nevner informant 3 at om han skulle tatt en fast jobb nå, så ville han gått ned i lønn. Dermed virker det som at frilansere

i bedrift X tjener mer enn det fast ansatte i samme bedrift gjør. I vår oppgave har vi valgt å ikke skulle sammenligne frilansere med fast ansatte, og vårt utvalg i bedrift X nevner ingenting om at det er problematisk å arbeide sammen med de som er fast ansatt. Dermed finner vi ingenting som kan støtte opp dette utsagnet.

ERI- modellen tilpasset vår oppgave forklarer én av belønningskomponentene som materiell belønning, eller lønn. Når det kommer til lønn er denne i seg selv noe frilansere får av oppdragsgiver, og som selvfølgelig fungerer som en belønning. Da vi spør våre informanter om de føler det er en god balanse mellom den innsatsen de legger i sitt arbeid og den belønningen de får, så svarer alle informantene med unntak av informant 6, ja på dette. Dette indikerer at disse er godt fornøyde med lønnen de får med tanke på den tiden de legger i sitt arbeid. Informant 6 svarer hun ikke føler det er en balanse mellom innsats og belønning. Hun mener lønningene er for lave i forhold til det arbeidet hun legger i en sak. Regnestykkene ser ofte bedre ut på papiret enn det de er i virkeligheten, da hun ofte må dele inntekten sin med fotografer hun har hyret inn. Etter skatt har hun dermed en lav inntekt hver måned.

Ut i fra den informasjonen vi har samlet og det våre informanter svarte, viser innsats og belønning i ERI-modellen en balanse – altså de veier likt. Inntektsusikkerhet er noe som kan tyngre i perioder med mindre lønn, men seks av syv informanter svarer at dette ikke direkte stresser dem, men at det hele handler om planlegging og oppsparing av penger eller ”buffer”. Dermed er det flere informanter som føler at de har en god og stabil lønn, mens færre føler at de har en utrygg lønn. Balansen gir et resultat som viser at utrygg lønn veier likt i forhold til den belønningen frilansere får i form av lønn. Dette tyder på at frilansere i vårt utvalg ikke er stresset i forhold til inntekt.

6.3 Forskningsspørsmål 3: Hvordan påvirker fleksibel arbeidstid frilansere?

Som nevnt tidligere fra boken ”Prekariatet” kaller man bl.a. frilans - *arbeid uten ansettelse*, der fleksibel arbeidskraft gir et konkurransefortrinn, som igjen utkonkurrerer det tradisjonelle ansettelsesforholdet. Frilans som arbeidsform kan dermed oppleves som en frihet andre arbeidsformer ikke har gjennom blant annet fleksibel arbeidstid. Samtidig kan det oppleves som en stressor ved at man føler man aldri har fri. Da vi spurte våre informanter om de følte frilansyrket kunne være mer stressende enn andre arbeidsformer, fikk vi mange forskjellige svar. Seks av syv svarte ”ja” på spørsmålet, der informant 7 svarte ”nei”. Begrunnelsene var svært individuelle. Noen svarte at det var mer stressende fordi man har en uavklart

arbeidssituasjon (vet ikke om man har arbeid fremover), noen svarte uforutsigbarhet og ubeleilige arbeidstider, noen svarte uregelmessige betalinger (fakturering), noen andre svarte at man må selge seg selv inn for å være en attraktiv oppdragstaker, andre svarte at man står alene og det er opp til en selv å få oppdrag. Informant 7 svarte at hun ikke følte det var mer stressende enn andre arbeidsformer fordi man ikke har et arbeidsmiljø eller ledere som presser en, og at det å kunne få arbeide alene, hvor hun vil og når hun vil var med på å gjøre arbeidsdagen mindre stressende. Dette så vi på som veldig interessant, da hun tidligere har hatt fast jobb, og på denne måten kunne sammenligne arbeidsdagen. Dermed er det veldig vanskelig å kunne gi et konkret svar på om vårt utvalg av frilansere føler deres arbeidsform er mer stressende enn andres, da dette er noe som oppleves individuelt.

En annen faktor vi tidligere i vårt teorikapittel har vært innom, er tidsstress. Her sies det at frilansing er en arbeidsform som tillater større autonomi og en mer fleksibel arbeidstid, noe som menes å kunne redusere tidsstresset. På den andre siden kunne man få en dårligere kvalitet på opplevd fritid enn de som jobber i andre, mer faste arbeidsformer. Da vi spurte om våre informanter kunne skille mellom jobb og fritid, svarte alle, med unntak av informant 7, at de kunne dette. Informant 7 svarer ikke helt på spørsmålet, men svarer: ”har jeg ferie, så har jeg ferie”. Dermed forteller hun at hun kan skille mellom jobb og ferie, altså at hun legger arbeidet bak seg i ferier. Vi stilte ingen oppfølgingsspørsmål om dette med skille mellom jobb og fritid, og kan dermed ikke si noe om hun kan skille mellom jobb og fritid. Likevel ser vi det interessant at hun kun arbeider hjemmefra, og ikke har et separat kontor eller arbeidssted å dra til, da dette kan være en faktor som er med på å gjøre det vanskelig å skille mellom jobb og fritid. Hun forteller oss at hun arbeider mye, også når hun har besøk eller når familien er hjemme, og vi ser for oss et litt hektisk ”arbeidsmiljø” hjemme. På den andre siden virker hun som en strukturert og arbeidsom person, slik at man kan tolke det som at hun har kontroll og orden på sin arbeidshverdag. Dermed velger vi å anta at alle informantene, i en viss grad, kan skille mellom jobb og fritid.

Når det kommer til om frilansyrket går utover fritiden, svarer alle informantene med unntak av informant 4 at det gjør det. Informant 4 svarer at yrket ikke går utover fritiden på nåværende tidspunkt fordi han tjener bedre. Tidligere har det gått utover fritiden, da han tjente mindre og dermed måtte bruke mer tid på arbeid. Han legger også til at han iblant må utføre jobb når han egentlig ”skal ha” fritid. Dette har ikke noe med at han er frilanser, men at journalistyrket er slik - ”noen ting er umulig å ikke gjøre på fritiden”.

De resterende informantene svarer at grunner til at frilansyrket går utover deres fritid bl.a. er fordi når andre har fri, så må de jobbe, og at de jobber mye i helger og at det sosiale livet dermed "lider". På den andre siden så svarer informant 7 at det er et valg de selv har gjort, og at hun tror det er slik for de fleste frilansere: "...vi er sånn". Dermed så indikerer dette at det er vanskelig for frilanserne i vårt utvalg å ikke la yrket gå utover deres fritid, men at de likevel, i en viss grad, klarer å skille mellom jobb og fritid.

Som tidligere nevnt forteller Nesheim om at en fast tilknytningsform ikke nødvendigvis er det en arbeidstaker er ute etter. Om man sitter inne med en spesialkompetanse så kan det lede til at man får mer varierte oppgaver enn å måtte være bundet av et langsiktig ansettelsesforhold. Når vi spør våre informanter om de føler fleksibel arbeidstid er noe som stresser dem, så svarer fem av syv informanter at den fleksible arbeidstiden ikke stresser, men at de heller ser på dette som et gode. Informant 7 mener at det å bestemme sin arbeidsdag er en fordel og at hun hadde vært mer stresset om hun hadde hatt fast arbeidstid, fordi man da må prestere på en helt annen måte. Informant 3 og 5 opplever fleksibel arbeidstid som stressende på grunn av uforutsigbarhet og ubeleilige arbeidstider. Resterende informanter mener at fleksibel arbeidstid ikke stresser dem. Dette indikerer at majoriteten av vårt utvalg ikke er direkte stresset av fleksibel arbeidstid, men at de heller ser på det som et gode og en fordel i sitt yrke.

Videre svarte flere av informantene under intervjuet at det er viktig for dem å beholde godene som fleksibel arbeidstid medfører hvis de ble tilbudt en fast stilling. Kun informant 2 og 5 mener at dette er den største motivasjonen til å jobbe frilans. Dette betyr ikke at resterende informanter ikke er motivert av fleksibel arbeidstid, men at de ikke nevnte det som grunnen til å jobbe frilans. Alle informantene tar ut ferie, men i varierte mengder. Det virket som et gode å kunne ta ut ferie når og hvor lenge de ville, men at de måtte ta hensyn til om det var tider med lite oppdrag, om de hadde spart opp tilstrekkelig med penger til å kunne ta ut ferie osv. Alle disse faktorene indikerer at vårt utvalg av frilansere trives med den fleksible arbeidstiden i sitt yrke.

I Journalistundersøkelsen (2012) kommer det frem at det kanskje er lettere for frilansere med fleksibel arbeidstid å bestemme når de ønsker å jobbe eller ikke, og at det dermed kan virke som at frilansere stort sett er friske. Det nevnes likevel at det kanskje er lettere for frilansere enn fast ansatte, med mulighet til å jobbe hjemmefra og fleksibel arbeidstid, å kunne tilpasse

jobben mer til helsa. Dette fikk vi bekreftet i vårt utvalg av frilansere, da ingen av informantene har ”benyttet” seg av å ta ut sykedager fordi de velger å jobbe selv om de kanskje er forkjølet i en periode. Som sagt tjener de ingen ting om de ikke jobber, og dermed er det kanskje lettere å tilpasse helsa til arbeidssituasjonen slik som ved å for eksempel hvile hele dagen og jobbe om kveldene.

Når det kommer til *overengasjement*, om frilansere opplever en overforpliktelse overfor sine oppdrag og at for mye indre motivasjon kan lede til et overengasjement (legger mer tid i jobben enn de får betalt), så har vi ikke fått noe konkret svar på dette i vårt utvalg av frilansere. Kun informant 6 sier hun legger mye tid i sitt arbeid og at hun til tider kan oppleve at oppdragstaker ikke er villig til å betale det hun ønsker. Det at majoriteten av vårt utvalg er indre motiverte, og forteller at de er opptatt av et godt språk og god kvalitet på sine tekster, kan være en årsak til at de jobber ut over sin fritid og ubeleilige tider. På den andre siden er dette noe de velger selv, og dermed er ikke dette noe som stresser dem. Alt i alt kan ikke vi uttale oss direkte om vårt utvalg opplever et overengasjement i sitt arbeid.

Ut i fra det våre informanter forteller oss om sine opplevelser av fleksibel arbeidstid og hvordan dette påvirker dem, vil vi påstå at innsats og belønning i ERI-modellen gir en balanse mellom fleksibel arbeidstid og frihet. Seks av syv informanter føler de kan skille mellom jobb og fritid, det samme med om jobben går utover fritiden. Fem av syv svarer at fleksibel arbeidstid ikke stresser dem. Flexibel arbeidstid bringer med seg en del ulemper, som at jobben går ut over fritiden gjennom kvelds og helgearbeid, men samtidig fører det med seg friheten til å kunne planlegge sin arbeidsdag, noe vi oppfatter som viktig for informantene. Balansen i ERI-modellen indikerer at det er flere i vårt utvalg av frilansere som føler fleksibel arbeidstid som et gode, enn en stressfaktor.

6.4 Samlet resultat

Ut i fra våre funn ser vi at det enten er en balanse i ERI-modellen, eller en ubalanse der belønning er høyere enn innsats. Dermed ser vi at frilanserne i vårt utvalg ikke er stresset. Selv om vi har funnet ut at de er under noen av de omstendighetene som gjør at en ubalanse mellom høy innsats og lav belønning kan opprettholdes, opplever de ikke sin arbeidsform som stressende. Disse omstendighetene er i vårt tilfelle uklare arbeidsform/ingen alternativ arbeidsplass og aksept av strategiske grunner, der de må sikre seg oppdrag og jobbe utover

fritiden. Vi kan ikke uttale oss om overengasjement, da vi ikke fikk bekreftet dette.

6.5 Andre funn

Vi vil nå se på andre funn i dataene vi finner interessante, men som ikke retter seg direkte mot oppgaven. Da vi startet vår oppgave antok vi at frilansere selv valgte denne tilknytningsformen. Da vi spurte våre informanter om hvorfor de valgte å jobbe frilans, fikk vi, som tidligere nevnt, ulike svar som motsa dette. Dette har resultert i at vi har fått et nytt syn på tilknytningsformen, fordi det er selvvalgt eller rene tilfeldigheter, og på mange måter markedet som tilsier at man må være frilanser for å få seg jobb innen visse felt.

Den delte kunnskapen om frilansere og mangelen på tall gjør det vanskelig å kartlegge antall frilansere i Norge. Dette mener vi er en ulempe for frilansere. Slik som informant 4 sier: *”det er mange som ikke oppfatter det å være frilanser som en jobb, tror jeg, men mer som et sånt mellomstadium mens du prøver å få jobb, og det kan være litt frustrerende”*. Frilans som arbeidsform er dermed ikke en ”godkjent” arbeidsform, men ses på som noe midlertidig selv om antall frilansere øker.

Da vi spurte våre informanter om hva de trodde om fremtiden for frilansere generelt, sier alle at de tror det vil bli flere frilansere. Flere arbeidsgivere vil fraskrive seg ansvar gjennom å enten si opp eller å ha flere midlertidige stillinger. Dette kan føre til at både lønnen og kvaliteten på arbeidet blir dårligere. Dette resulterer i at flere føler at fremtiden som frilansere er uvis og utrygg. Fem av syv søker jobb eller ønsker fast stilling en gang i fremtiden, for å få mer trygghet i forhold til økonomi, pensjon og lignende.

7.0 Konklusjon

Denne oppgaven hadde som formål å utrede hva som oppleves som stressende i frilansyrket. Vi ønsket å se på om det var noen sammenheng mellom faktorene inntektsusikkerhet, fleksibel arbeidstid, om frilansere føler seg selvstendige eller utrygge, og stress.

Vi fant ut at faktorene i ERI-modellen ikke er spesifikke faktorer for stress i vårt utvalg av frilansere. Med andre ord opplever frilanserne en viss grad av stress i sin arbeidshverdag, men ikke nødvendigvis på grunn av faktorene vi har sett på.

Noen i vårt utvalg sier de motiveres av lønn, andre av å skrive og oversette, og av gode og morsomme oppdrag. Noen sier de faktisk ville valgt fast stilling fremfor frilans, dersom lønnsbetingelsene og rammebetingelsene var de samme. Andre kunne ikke se for seg å jobbe som noe annet enn frilans, og noen jobber frilans fordi det ikke finnes andre muligheter for dem på arbeidsmarkedet. Mange av dem ser lyst på sin egen fremtid som frilans, og noen håper til å med de kan holde på med det de gjør livet ut. Slik som en av våre informanter sa: *”Fremtiden ser ganske lys ut, egentlig. Jeg kan godt se for meg at jeg gjør dette lenge framover. Så lenge man har en trygghet i bunn, får greit betalt og fortsatt synes det er gøy det man gjør”*.

Ut i fra dette konkluderer vi med at frilansere i all hovedsak ikke opplever stress i sitt yrke og at faktorene vi har sett på er mer positive enn negative for dem.

8.0 Kritikk til egen oppgave

Gjennom å velge kvalitativ metode har det gitt oss mulighet å se bredden av de holdninger og følelser som knyttes til et objekt (Askheim og Grenness 2008, 143). Vi har hatt muligheten å gå i dybden på valgt tema. Samtidig betyr dette at vi ikke har mulighet til å generalisere våre resultater, noe som gjør at påliteligheten svekkes. Likevel har vi klart å forsterke den gjennom å ta i bruk en kvantitativ undersøkelse som vi har sammenlignet våre data med.

Vi har tidligere nevnt at vi vil ha en gjensidig ærlighet mellom oss og informantene. For å skape dette har vi gitt dem informasjon om undersøkelsen og fulgt avtalt konfidensialitet for å få ærlige svar. Likevel kan vi ikke være helt sikre på om informantene faktisk forteller oss alt eller om de gir oss feil informasjon ved å pynte på sannheten. Vi er bevisste på at det kan ha vært andre ting som kan føre til stress enn de faktorene vi valgte ut, spesielt for tekstene i bedrift X som er under en omorganisering.

På grunn av tidsbegrensninger i vår undersøkelse har vi måttet avgrense oss til syv informanter. Det ville ha økt troverdigheten hvis vi hadde tatt i bruk flere frilansere eller avgrenset oss til én type frilansere, for eksempel tekstere eller journalister. Dette svekker også overførbarheten i undersøkelsen, noe som reduserer mulighetene andre forskere har til å etterprøve resultatene av undersøkelsen (Askheim og Grenness 2008, 147). Eventuelt ser vi nå

at vi hadde kunnet avgrenset oss mer, for eksempel kun fleksibel arbeidstid, da vi har tatt for oss et stort temaområde i forhold til tiden vi har hatt til disposisjon.

På grunn av lite intervjuerfaring mener vi at noen av våre resultater kanskje ikke ble tydelige nok. Dette kunne vi gjort noe med dersom vi hadde stilt flere oppfølgings spørsmål. Underveis i intervjuprosessen la vi til noen spørsmål i intervjuguiden, noe som resulterte i at ikke alle fikk helt like spørsmål. Likevel var ikke dette avgjørende for oppgavens konklusjon.

9.0 Anbefaling til videre forskning

Vi finner frilans som tilknytningsform og problematikken rundt dette veldig interessant og vil anbefale andre å forske videre på dette. Vi har tidligere gjort rede for den manglende begrepsoppryddingen og statistikken rundt frilansere. På europeisk basis er denne oppryddingen gjort i Eurofound, Den Europeiske Stiftelse for Bedring av Leve- og Arbeidsvilkårene, som opererer med ni kategorier i forbindelse med veksten av nye former for ansettelse i Europa. Dette kan være noe å gå videre med på norsk basis. Se vedlegg V der vi har oversatt de ni kategoriene og gått dypere inn i tre av de.

En videre anbefaling er å heller avgrense seg til én type frilansere, eller å se på én spesifikk bedrift for å sammenligne fast ansatte og frilansere. Dette kan videre gjøres i en kvantitativ undersøkelse som samler inn store tall, og videre kan gi mulighet til å generalisere.

Vi vil også rette oppmerksomheten mot hva som er en avhengig eller uavhengig stilling, og om frilansernes frihet er reell eller ikke. I vår oppgave har vi sett på hvordan dette oppleves, men det bør også forskes på hvordan det faktisk formuleres: Hva regnes som en “særlig uavhengig stilling”? Dette er formulert i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) som: *“må innebære en tydelig og åpenbar “selvstendighet” eller “uavhengighet” i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres”*. Vi mener at dette kan være vanskelig å konkludere for frilansere på grunn av den “ikke reelle” friheten. Selv om de har frihet til å planlegge sin egen arbeidstid, er de styrt av oppdragsgivere. Dersom noen skulle velge å gå videre inn på dette, anbefaler vi vedkommende å se nærmere på dommen fra Oslo Tingrett: TOSLO-2014-135604.

10.0 Litteraturliste

Altinn. *Aksjeselskap (AS)*. Lesedato: 5. april 2016:

<https://www.altinn.no/no/Starte-og-drive-bedrift/Forberede/Velge-organisasjonsform/Aksjeselskap-AS/>

Askheim, Ola Gaute Aas og Tor Grenness. 2008. *Kvalitative metoder for markedsføring og organisasjonsfag*. 1. utg. Oslo: Universitetsforlaget.

Bakker, Arnold B og Evangelia Demerouti. 2006. "The Job Demands-Resources model: state of the art", *Journal of Managerial Psychology*. 22(3) :309-328. Lesedato 18.april 2016: Doi: 10.1108/0268394071073311.

Buschoff, Karin Schulze og Paula Protsch. 2008. "(A-)typical and (in-)secure? Social protection and "non-standard" forms of employment in Europe." *International Social Security Review*, 61(4): 51-73. Business Source Complete (34479546).

De Witte, Hans og Katharina Näswall. 2003. "'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries." *Economic and Industrial Democracy*, 24(2): 149-188. Lesedato 17. februar 2016: Doi:10.1177/0143831X03024002002.

Ertel, Michael., Eberhard, Pech., Peter Ullsperger., Olaf, Von Dem Knesebeck og Johannes Siegrist. 2005. "Adverse psychosocial working conditions and subjective health in freelance media workers". *Work & Stress*, 19(3): 293-299. Business Source Complete (18909024).

Eurofound. 2015. *New forms of employment*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Lesedato: 20. Januar 2016. Doi: 10.2806/12910.

Freelancers Union and Elance-oDesk. [2015]. *Freelancing in America: A national survey of the new workforce*. Conducted by the firm Edelman Berland. Lesedato: 15. mars 2016: http://fu-web-storage-prod.s3.amazonaws.com/content/filer_public/c2/06/c2065a8a-7f00-46db-915a-2122965df7d9/fu_freelancinginamericareport_v3-rgb.pdf

Gausdal, Anne. 2000. *Litteraturstudie om indre motivasjon i arbeidslivet: empowerment, indremotivasjon, ytelse, kreativitet, læring*. Tønsberg: Høgskolen i Vestfold. Rapport 1/2000. Lesedato 5. Mai 2016: http://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2009081101018

- Gimenez-Nadal, José Ignacio og Raquel, Ortega-Lapiedra. 2010. "Self-employment and time stress: the effect of leisure quality". *Applied Economics Letters*, 17(17): 1735-1738. Business Source Complete (54862883).
- Grimsmo, Asbjørn og Hanne Heen. 2012. *Journalistundersøkelsen 2012*. Arbeidsforskningsinstituttet 2013 og Norsk Journalistlag. Lesedato: 15. Mars 2016: <https://www.nj.no/filestore/Arbeidsmiljrapporten.pdf>
- Gripsrud, Geir, Ulf Henning Olsson og Ragnhild Silkoset. 2011. *Metode og dataanalyse - Beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP*. 2.utg. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.
- Jacobsen, Dag Ingvar. 2015. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 3.utg. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2011. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag
- Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. 2011. *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 4. utg. Bergen: Vigmostad & Bjørke AS
- Kinman, Gail og Fiona Jones. 2007. "Effort-reward imbalance, over-commitment and work life conflict: testing an expanded model." *Journal of Managerial Psychology*, 23(3): 236-251. Business Source Complete (32599599).
- Kritikerlaget. *Årsmøte i Norsk kritikerlag og Stiftelsen Kunstkritikk – Videre kartlegging nødvendig*. Lesedato: 14. mars 2016.
<http://kritikerlaget.no/saker/%C3%A5pent-m%C3%B8te-om-frilansinitiativets-rapport>
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann. 2010. *Det kvalitative forskningsintervju*. 2.utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS 2009
- Lovdata. *Lov om folketrygd (folketrygdloven) - § 1-9. Frilanser*. Lesedato: 15.03.16.
https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19/KAPITTEL_2-1#KAPITTEL_2-1
- . *Lov om arbeidsmiljøarbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) - § 1-8. Arbeidstaker og arbeidsgiver*. Lesedato: 5. april 2016.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

- Mikkelsen, Aslaug. Laudal, Thomas. 2015. *Strategisk HRM 1 – Ledelse, organisasjon, strategi og regulering*. 1, utg, opplag 2. Oslo: Cappelen Damm
- Nesheim, Torstein. 2015. *Tilknytningsformer for arbeid og organisatoriske grenser – En utfordring til konvensjonell visdom om HRM*. I Mikkelsen og Laudal (red.). *Strategisk HRM 1 – Ledelse, organisasjon, strategi og regulering*, 285-307. Oslo: Cappelen Damm.
- Norsk Journalistlag (NJ). *Hva er en frilanser?* Lesedato: 11. mars 2016.
<https://www.nj.no/frilansdef/>
- NRK. Debatten - *Delingsøkonomien*. 14. januar 2016:
<https://tv.nrk.no/serie/debatten/NNFA51011416/14-01-2016>
- Ot.prp. nr. 49. 2004-2005. *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*. Det Kongelige arbeids- og sosialdepartement.
- Passer, Michael W og Ronald E, Smith. 2011. *Psychology The Science of Mind and Behaviour*. 5. utgave. New York. McGraw-Hill.
- Richter, Anne, Katharina Näswall, Nele De Cuyper, Magnus Sverke, Hans De Witte og Johnny Hellgren. 2013. "Coping with job insecurity: exploring effects on perceived health and organizational attitudes.". *Career Development International*, 18(5): 484-502. Business Source Complete (90610845).
- Ringdal, Kristen. 2014. *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. 3 utg. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Siegrist, Johannes. 1996. "Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions". *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1): 27-41. Lesedato: 22. April 2016:
<http://web.comhem.se/u68426711/24/Siegrist1996AdverseHealthEffectsHighEffortLowRewardConditions.pdf>
- Sjøberg, Jeanette. 2015. "Blir frilansing den nye normalen?" *Aftenposten*. 20 september. Lesedato 15. november 2015: <http://www.aftenposten.no/okonomi/Blir-frilansing-den-nye-normalen-8170354.html>

Skatteetaten. *Arbeidstaker, ikke-ansatt arbeidstaker eller næringsdrivende?* Lesedato: 14. mars 2016. <http://www.skatteetaten.no/no/Bedrift-og-organisasjon/Starte-bedrift/Jeg-vil-i-gang/Starte-egen-bedrift1/Arbeidstaker-eller-naringsdrivende/?chapter=3510#kapitteltekst>

---. *Rettigheter og plikter som ikke-ansatt arbeidstaker.* Lesedato: 14. januar 2016. <http://www.skatteetaten.no/no/Bedrift-og-organisasjon/Starte-bedrift/Jeg-vil-i-gang/Starte-egen-bedrift1/Arbeidstaker-eller-naringsdrivende/?chapter=3514#kapitteltekst>

---. *Enkeltpersonforetak.* Lesedato: 5. april 2016. <http://www.skatteetaten.no/no/Bedrift-og-organisasjon/Starte-bedrift/Valg-av-organisasjonsform/Enkeltpersonsforetak/>

---. *Aksjeselskap.* Lesedato: 5. april 2016. <http://www.skatteetaten.no/no/Bedrift-og-organisasjon/Starte-bedrift/Valg-av-organisasjonsform/Aksjeselskap/>

Statistisk sentralbyrå (SSB). *Virksomheter, foretak og regnskap: Føretak, 4. kvartal 2015.* Lesedato: 5. april 2016. <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/statistikker/foretak>

Stressforskningsinstituttet. 2015. Forskning. Lesedato 2. mars 2016: http://www.su.se/polopoly_fs/1.51208.1321608199!/temablad_arbetsmiljomodeller.pdf

Svalund, Jørgen. 2013. "Holdninger til arbeidslivsregulering: Hva betyr jobbtrygghet og arbeidsmarkedposisjon?". *Søkelys på arbeidslivet*. 30(4): 295-312.

UKD, Universitätsklinikum Düsseldorf. Lesedato 12. april 2016: <http://www.uniklinik-duesseldorf.de/en/unternehmen/institute/institute-of-medical-sociology/forschung/the-eri-model-stress-and-health/theoretical-background-of-the-effort-reward-imbalance-model/>

Wikipedia. *Frilanser*. Lesedato 5 april 2016: <https://no.wikipedia.org/wiki/Frilanser>

Wormnes, Bjørn og Terje Manger. 2012. *Motivasjon og Mestring - Veier til effektiv bruk av egne ressurser*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS

Ørjasæter, Elin. 2014. De nye løsarbeiderne.” *Aftenposten*. 17 november. Lesedato 21. mars 2016: <http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/De-nye-losarbeiderne-7766470.html>

Vedlegg I - Intervjuguide

- Introduksjon

Alle informanter har fått det samme introduksjonen der vi informerer om:

- Presentasjon av oss (hva vi heter, hvilken skole vi går på og hva vi studerer)
- Formål og tema av oppgaven (hva vi vil finne ut av og tema = stress, fleksibel arbeidstid, lønn og selvstendighet)
- Hvor lang intervjuet vil vare, spør om lydopptak, informere om anonymitet og hva som vil skje med materialet
- Rett til å avbryte intervjuet eller ikke svare

Informant

Dato:

Plass:

Lengde:

Tilstede:

Introduksjonsspørsmål

- Hvor lenge har du jobbet som frilanser?
- Hva slags bakgrunn/utdannelse har du?
- Hva jobber du med nå?
- Hvordan ser en "vanlig" arbeidsdag ut for deg?
- Er du organisert? Klarer du å organisere din arbeidshverdag?
- Var det sånn du forventet deg at det skulle være?
- Hva synes du om jobben din?
- Hva motiverer deg på jobb?
- Hva motiverer deg ikke?
- Er du organisert i noen fagforening e.l.? (tygghet å "falle" tilbake til på, hjelp osv.)

Nøkkelspørsmål - som retter seg mer direkte mot vår oppgave

Stress

- Mener du at frilansyrket kan være mer stressende enn andre arbeidsformer? Hvorfor?
- Hva opplever du som stressende på jobb?
- Føler du at stresset har en positiv eller negativ effekt på deg når du jobber?
- Føler du at du presterer bedre under stress?
- Hva gjør du for å motvirke stress?

Usikkerhet/selvstendighet

- Hvorfor arbeider du som frilanser?
- Føler du deg selvstendig i ditt arbeid? (om du selv styrer det du gjør)
- Vil du si at denne arbeidsformen får deg til å føle deg selvstendig eller utrygg?
- Hva er det som får deg å føle deg selvstendig eller utrygg?
- Hadde du heller hatt en fast stilling hvis du kunne velge?

Fleksibilitet

- Cirka hvor mange timer jobber du i uken?
- Føler du at frilansyrket går ut over din fritid?
- Føler du at du kan skille mellom jobb og fritid? Hvorfor / hvorfor ikke?
- Hvor mange uker tar du ut ferie i året? Tar du ut sommerferie? – Ca. hvor mange uker?
- Har du mulighet til å jobbe hjemmefra? Hvor mange timer i uken jobber du hjemmefra?
- Fører dette med seg noen ulemper for deg?
- Er det situasjoner du føler du kan bruke fleksibiliteten?
- Når var det du sist følte: “nå var det deilig å være frilanser”, eller omvendt?
- Er fleksibel arbeidstid noe som stresser deg?

Lønn

- Er det store variasjoner i din lønn fra måned til måned?
- Har du garantert en lønn hver måned?
- Føler du at du får belønning, i form av f.eks. lønn, motivasjon, forfremmelse e.l., for den innsatsen du legger i ditt arbeid?
- Skulle du jobbe tross sykdom?
- Er sykefraværet ditt arbeidsrelatert? Hvis ja, på hvilken måte?
- Hvis du må sykemelde deg, har du noen trygghet økonomisk?
- Er dette noe som stresser deg? Hvorfor / Hvorfor ikke?
- Har dette noen negative effekter for deg i forhold til å etablere deg? (ta opp lån) Vil du utdype eller gi et eksempel?

Avslutningsspørsmål

- Hvilke relasjoner utvikles når fast ansatte og frilansere jobber sammen? (arbeidsmiljø, oppgaver e.l.) Opplevd noen konflikter?
- Hvordan tenker du at din framtid som frilans ser ut?
- Hvordan ser du på frilanseres framtid generelt?
- Er det noe du vil legge til?
- Kan vi kontakte deg ved en senere anledning dersom vi skulle ha noen flere spørsmål?
- Takk for deltakelsen

Vedlegg II – Transkribering av informant 7

Koder til transkribering	
Blå tekst	Intervjuer
Sort tekst	Informant
(??)	Uklart
---	Anonymisert informasjon
...	Kort pause
(Pause)	Lang pause

➤ Introduksjon

Alle informanter har fått det samme introduksjonen der vi informerer om:

- > Presentation av oss (hva vi heter, hvilken skole vi går på og hva vi studerer)
- > Formål og tema av oppgaven (Hva vi vil finne ut av og tema = stress, fleksibel arbeidstid, lønn og selvstendighet)
- > Hvor lang intervjuet vill vare, spør om lydopptak, informerer om anonymitet og hva som vil skje med materialet
- > Rett til å avbryte intervjuet eller ikke svare

Informant 7

Dato: 8 April 2016

Plass: Grupperom, Høyskolen Kristiania

Lengde: 40 Minutter

Tilstede: Student 9855581 og 205989

➤ Introduksjon

Hvor lenge har du jobbet som frilanser?

Cirka 10 år. Hmm.

Hva slags utdanning har du?

Jeg er ---, med hovedfag i engelsk og språkfag. Har praktisk pedagogisk utdanning, så jeg er --- egentlig. hmm ja.

Hva jobber du med nå?

Jeg jobber som tekster i --- hovedsaklig, men jeg skriver bøker og oversetter, teater og bøker og ja, litt sånt og da, skriver noveller, artikler av og til litt sånt, eh ja.

Hvordan ser en vanlig arbeidsdag ut for deg?

Ehh, sitter fremfor skjermen halv ni til fire, det er det ideelle, ehh ja, men så blir jeg brutt opp av mye sånt møter, kanskje eh ja det å gå hit og dit og, ja det idelle er å jobbe 8 til 16 for meg, men ofte er det kanskje sånn at jeg jobber 9 til 15 i praksis, så jobber jeg én time eller to om kvelden.

Er du flink til å organisere arbeidshverdagen føler du?

Eh ja. Jeg er supereffektiv. ja. Vi har fire unger såå.. du må være effektiv. Eh ja.

Hva gjør du for å organsiere det?

Arbeidstider osv. ehh nei, jeg må bare jobbe så mye som jeg kan, også det atte jeg gjør en del arbeid som jeg ikke tjener penger på, det vil si skrive, nå sitter jeg å skriver en roman ved siden av det inntektsgivende arbeidet, og da er det sånn at jeg må jobbe så effektivt så mulig la oss i i for eksempel to dager, også jobber jeg i to tre dager med romanen min så effektivt som mulig, og da tjener jeg ikke penger, så det veit jeg så at nå tærer jeg på det jeg har spart opp fra i fjor på en måte, sånn at jeg kan skrive denne romanen ferdig da. mhm. også håper jeg at jeg får gitt den ut sant og at det blir penger ut av det på sikt, men ja, det er sånn sikkert sånn for mange som skriver. mhm. atte også er det kjempe kjekt om man får tilbud om å oversette noe slik at jeg vet at jeg får den faste potten der, sånn jaaaa! Da veit jeg at får kjøpt tid. mhm. det det er fint det altså, men nå tjener jeg ehh, det går ikke rundt.

Var det slik du forventet deg at det skulle være, det å jobbe frilans?

Jeg hadde på en måte aldri planlagt å jobbe frilans, eh nei, det bare eeh, blei tilfeldigvis sånn, det er fordi at jeg kom gjennom nåløyet i --- da, sååå det er vel egentlig det har blitt en fast jobb, jeg jobber 100 % for --- hvis dem vil, så velger jeg selv, men nå har jeg valgt å ehh ja jobbe mindre og tjene mindre for å skrive mer jevt sant, så det går litt opp og ned men jeg er veldig heldig, eh, jeg vet jeg kan gå tilbake til videregående skole og undervise når som helst, såå jeg håper jeg slipper det, og det har jo gått i 10 år, så jeg skal ikke klage.

Hva syns du om jobben din?

Helt topp, elsker jobben min, mhm.

Er det noe som motiverer deg på jobb, hva er det som motiverer deg?

Eh, ja jeg sitter og ser på TV hele dagen jeg, når jeg jobber for --- så sitter jeg å ser på TV, filmer, jeg har serier jeg sitter og tekster veldig gode serier, gode dokumentarer, koser meg skikkelig, stort sett, av og til har jeg kjedelige barne TV serier sånn at ehhdet er, og en dårlig film, men herregud det er helt topp altså, så jeg elsker jobben min, elsker å skrive, elsker å jobbe med språk og oversette og eh ja. Så det er derfor jeg gjør det og velger den usikkerheten da. eh ja.

Er det noe som demotiverer deg på jobb?

Nei. hmm. Nei kanskje bare det med at det er litt det kan tyngde litt innimellom det der med inntekt, presset med å tjene penger, men samtidig sant så skaper man jo seg sitt eget liv, altså vi bor veldig trangt fordi vi ikke vil ha så mye gjeld, fordi vi skal slippe å ha 100 % fast stilling, mhm, og det å ha unger og ha 100 % fast stilling det er veldig vanskelig for to, altså vi kunne ikke hatt det begge to, det hadde vært alt for slitsomt, hvis man ikke hadde hatt en veldig fleksibel jobb da, der man kunne ha jobbet på kveldstid og sånt, og det, jeg kan bli stressa av og til, jeg vet jeg hadde ikke takla dårlig å ha en vanlig jobb nå, det hadde jeg, jeg hadde ikke klart det tror jeg for jeg blir veldig stressa og hm ja, det å slippe å måtte skynte seg om morgningen, og bare kunne sette seg ned hjemme og jobbe, i steden for å måtte skynte seg av gårde for å være på plass et sted klokka åtte og være forberedt, kledd sant, sånn derre, se representabel ut, det slipper jeg. mhm.

Er du organisert i en fagforening eller lignende?

Ja, eh ---, og ---, mhm, og kunne godt vært organisert i mange jeg, men eh, det holder kanskje med de to, så det er mange fagforeninger. Og --- det er enda en ja, eh ja.

Mener du frilansyrket kan være mer stressende enn andre arbeidsformer?

Personlig nei.

Hvorfor ikke?

Fordi at jeg ikke har ledere som presser meg, på en sånn måte, jeg har ikke et arbeidsmiljø som presser meg, jeg er alene, jeg gjør som jeg vil, jeg jobber når jeg vil, på hvilken måte jeg vil og hvor jeg vil, så eh jeg har hatt faste jobber før, fleire i forskjellige.. i forskning, i videregående skole, ehmm og diverse annet i posten, hotell, ooog jeg foretrekker absolutt å jobbe alene, men man blir helt sikkert litt sær av det og litt sånn, men jeg foretrekker det.

Hva opplever du som stressende på jobb?

Jeg har et tidspress, men det har vi jo alle. Jeg tror ikke det...tidspress det er sjelden jeg egentlig har mye tidspress, det er sjelden, men ehh nei jeg vil ikke si det...det er veldig lite i forhold til når jeg hadde fast jobb tror jeg. Den økonomiske situasjonen er kanskje ulempen her..at jeg ikke har fast lønn. ja.

Føler du at stresset har en positiv eller negativ effekt på deg?

Veldig negativ..hehe eller jeg blir jo effektiv da, men jeg har det jo ikke så bra når jeg er stressa, kanskje jeg bare er først til å stress litt, at jeg er sånn av natur men jeg er stressa ofte, ofte når jeg springer rundt og sånt, alle ser det og alle veit det at jeg blir stressa, hehe, så jeg veit ikke helt, det er sikkert sånn jeg er, jeg er nok litt stressa av meg, derfor passer det nok ikke å ha en fast jobb for meg, for da blir jeg enda mer stressa tror jeg, hvis jeg skal ha noen som presser meg, for jeg tenker jo at i en fast jobb så har men et press i større grad, på også samarbeid godt med andre, oppfylle krav ikke sant, men nå har jeg bare mine egne...også skal man jo levere ting sant...

Føler du at stress kan gjøre at du presterer bedre eller?

Ehh, ...Presterer du bedre under stress? Nei jeg tror ikke det, nei, jeg tror en presterer bedre når man er rolig og avbalansert ja..har tid.

Hva gjør du for å motvirke stress?

Ehmm, jeg drikker jo da...hahahahaha! Nei jeg tar meg, det er veldig viktig å ta seg en joggetur av og til hahaha eller noe sånt. Også gjøre noe helt annet enn å jobbe det er veldig viktig å komme seg opp og ut, ooog jaa, bare avreagere, f.eks med å gå en tur eller jogge eller sykle, hva som helst bare være i aktivitet, og kanskje møte noen andre og tenke på helt andre ting enn jobb da får jeg den pausen ikke sant, men om man har dårlig tid så kan man jo ikke det sant, da må man bli ferdig sant, da varer det stresset bare.. da må man bare kjøre på sant. ja...

Hvorfor arbeider du som frilanser?

Som sagt så tilfeldigheter egentlig.. jeg ville nok helst hatt en fast jobb, ehh men jobber med det jeg jobber med, f.eks i --- da, jeg vil gjerne ha en fast jobb i ---, og gjort den jobben jeg gjør, det vil jeg gjerne. Og om det så hadde medført at jeg skulle sitte på --- og ikke hjemme alltid, så tror jeg at jeg ville valgt det. Hvis jeg hadde vært like fleksibel da, altså det vil si

gjort den samme arbeidsmengden, og jobbet på samme måte, eeh hvis jeg kunne velge da, så hadde jeg valgt fast ansettelse. mhm.

Føler du deg selvstendig i ditt arbeid? Styrer det selv?

Ja, eh ja.

Vil du si at arbeidsformen får deg til å føle deg selvstendig eller utrygg?

(Pause) Jeg tror jeg vil si selvstendig. mhm. Mer enn utrygg, men det er litt fordi jeg kan alltid ta en fast jobb hvis jeg vil, det er ikke alle som kan det, det er ikke alle som kan... spesielt skribenter, de kan ikke bare plukke jobber, men jeg er lektor så jeg kan det faktisk så da..er jeg tryggere enn mange andre tror jeg, så jeg går ikke rundt å kjenner på det, jeg får ikke sånn angst liksom, jeg kan bli litt frustrert og gå og lure på om jeg skal ta en fast jobb sant, men ehh neida. Jeg har det bra så langt. Jeg tenker ikke så mye på pensjon og sånt.. nei, går ikke rundt og bekymrer meg for det. Jeg har bare ett liv så vi får se hva som skjer ikke sant...

Du har kanskje svart på det litt, men hadde du heller hatt en fast stilling hvis du kunne velge?

Ja. Hvis jeg fikk jobbe med det samme. mhm.

Cirka hvor mange timer jobber du i uken?

Jeg vil si jeg jobber det som er i en vanlig arbeidsuke jeg, la oss si 40 timer da, det var vanskelig å si altså, jeg jobber veldig effektivt og mange som har fast jobb jobber ikke såå effektivt, for det går med mer tid til prat eller sånt, jeg tror jeg er mer effektiv fordi jeg ikke har lunsjpause eller sånn, sant. Ehh, så si 40.

Føler du frilansyrket går utover din fritid?

Ja, absolutt.

På hvilken måte da?

Fordi jeg føler at jeg må jobbe i helgene og på kveldene hvis jeg kan, så jeg har aldri helt fri fordi at jeg skriver, så det ...men det er jo et valg en har gjort da, det er sånn for de fleste av oss, vi er sånn.

Føler du at du kan skille mellom jobb og fritid?

Ehh.. ja, når jeg har ferie så har jeg ferie.

Hvor mange uker tar du ut ferie i året?

Ehh nei, det er ikke sånn..det er kanskje 5 det..som vanlig, eh ja. mhm. Kanskje 6 faktisk, hehehe ja, si det du. det blir mer enn jeg kanskje tror.

Dette blir kanskje et litt dumt spørsmål, men har du mulighet til å jobbe hjemmefra?

Ja.

Hvor mange timer jobber du hjemmefra?

Ehh det er jo alt det. Nesten...eller jeg sitter veldig mye på et kontor på Litteraturhuset f.eks. er det hjemmefra? Det, nei, det er ikke det. Nei, det er jo ikke en arbeidsplass, det er, men det er jo utenfor hjemmet såå... men da tror jeg vi skal dele det i to da, halvparten hjemme og halvparten ute. eh ja.

Føler du at du jobber ulikt effektivt beroande på hvor du sitter eller, føler du at det er noen forskjell?

Nei, mange som jobber frilans sier de ikke kan jobbe hjemmefra fordi da blir de gående hjemme og rydde og sånt, sant..det gjør forsåvidt jeg også, jeg vasker klær og sånt på en måte i arbeidstiden, men det har noe med at ...da gjør jeg det jævlig fort hahaha, sant, for jeg vil jo helst jobbe, så da må jeg bare skyndte meg tilbake til skjermen, jeg er ikke sånn som går rundt og surrer rundt og diller med ting..

Men har du et eget kontor hjemme?

Nei, jeg sitter midt i havet...vi har så liten leilighet, så sitter midt i det ene rommet vi har, så det er ingen nei... det er helt. ehh Ingen grenser mellom arbeidsplass og hjem..

Følger det med noen ulemper for deg å jobbe hjemme?

Ehh, ja, det er jo, ulempen er jo atte ehh naboer veit at jeg er der, ungene mine kommer hjem fra skolen tidlig, da må jeg da blir jeg forstyrret, det er ingen tvil om det, så jeg kan egentlig ikke sitte der, etter klokka to så bør jeg egentlig, det er derfor jeg sitter en del på Litteraturhuset eller på --- eller sånn..jeg må ut. Også nå har jeg besøk av foreldrene mine og de er jo der, men da sitter jeg og jobber selv om de sitter der og holder på med sitt, holdt på å si løser kryssord, ehh og det går greit, men det er klart at jeg... ehh nå satt jeg nettopp i sted og jobbet i to timer og "jobber", men det var en halvtime effektiv jobbing, ikke mer..det ble veldig mye prat og telefoner og prat med dei, det er ulempen med å jobbe hjemme. Naboene

kommer bare rett inn, ja, hehe, “jaaa skal vi ta en kopp te eller?” Så hyggelig nabomiljø da... hahahahaha! Det er veldig vanskelig å si nei, av og til så sier jeg: nei vet du hva nå må jeg bare.. sant ja, så ok. Høres ut som et drømme nabomiljø, ja det er vel det, sånn som er på film.. ja. hehehe.

Når var det du sist følte at nå var det deilig å være frilanser eller omvendt?

Åhh nei men tror jeg faktisk at jeg...jeg er glad for det hver dag, mhm, ja. Det tror jeg det tror jeg kan si at var i dag det. hehehe. Men det er den andre siden også det, samtidig som sagt, nå har jeg jobbet så lite denne uken, og i forrige uke også, at jeg kjenner at jeg er urolig, at jeg kjenner på det nesten konstant, at herregud jeg tjener ikke penger, jeg har ikke tjent penger denne måneden, sånn føles det, det er klart da blir jeg stressa, men så tenker jeg det gjør ingenting, jeg har spart liksom, det er det som er viktig når du jobber frilans at..jeg tenker nå skal vi selge leiligheten da tjener vi penger på det liksom...det er jo... men, livet består jo ikke bare av å jobbe sant, det er jo viktig å klare seg med litt mindre og sant, mhm, såå..jeg og mannen min er jo litt der da, at han er jo billedkunstner, så det er jo helt håpløst, ehh hahaha, at vi skal prøve å ikke være så opptatt av å tjene penger sant men det er vanskelig i Oslo og syns jeg spesielt, ehh, ja. Det var en fin tanke da, ja.

Er fleksibel arbeidstid noe som stresser deg?

Jeg har vel egentlig svart på det, det er veldig både og altså. Men nei jeg tror ikke det stresser meg, jeg tror det stresser meg mer å ha fast arbeidstid..i en annen jobb da, jeg syns som sagt jeg trives med jobben min, men hvis jeg hadde vært lærer, så tror jeg at jeg nok hadde vært mye mer stressa, eller journalist, f.eks. da hadde jeg vært stressa, da må man prestere på en annen måte enn jeg må...ehh jeg skal som sagt bare levere, og ha gode..hvis jeg har gode tidsfrister og sånt da er det ikke noe problem, så nei.

Er det store variasjoner i din lønn fra måned til måned?

Ja. Ja. Voldsomt. mhm ja.

Er du garantert lønn hver måned?

Nei..eh nei. Det er litt opp til meg da. mhm.

Føler du at det er en god balanse mellom den innsatsen du legger i ditt arbeid og den belønningen du får?

Ja, takket være oppdragsgiveren min, altså ---, jeg vet jo at det..hadde jeg ikke jobbet for --- så hadde jeg nok måttet ..ehh ja slitt mer, eller syns det hadde vært mer slitsomt, økonomisk og sånn pressmessig, men --- betaler tross alt normal lønn da, andre tekstere/oversettere har mye mer usikkerhet enn vi som jobber i --- det er ingen tvil om det, vi har fast lønn, fast timebetaling, det er liksom ikke noe å stusse på, ehh det er helt faste kontrakter, ehh trygghet i det. mhm.

Skulle du jobbet tross sykdom?

Ja, det gjør jeg jo...jeg har jo vært gravid mange ganger, født og sånt, og det er jo bare det er 6 uker fødselspermisjon altså, så er det fullt ...eller du jobber jo til den dagen du føder, og er du syk så jobber du litt hvis du klarer det, altså hvis...en kollega av meg sa her nylig at: vi er aldri syke! og det er sant altså, du skal være skikkelig syk hvis du ikke skal klare å jobbe når du jobber frilans tror jeg...det verste som skulle skjedd meg, det må være om det skulle skje noe med øynene mine eller hendene, sant, brekker hendene eller, hehe...reduert syn.

For neste spørsmål er: Har sykefraværet ditt vært arbeidsrelatert?

Ja, nei, jeg har aldri vært syk. nei. Altså sånn utenom..jeg har hatt influensa en gang eller to i løpet av de siste 10 åra, sånn det har vært to dager det..det har ikke gått utover jobben nei.

Det er litt utenfor spørsmålene, men tror du at frilansere har høyere arbeidsmoral enn de som er fast ansatte?

Med tanke på at de kan jo bare ta seg en "tredagers"... ehh da tror jeg faktisk vi jobber mer ja..hvis vi regner på det i et livsløp så tror jeg vi jobber mer. ja. Men det er jo også fordi vi er kanskje...vi er mer glad i jobben vår enn de som har fast jobb da, sånn generelt, det kan ha noe med det å gjøre, som sagt jeg elsker jo å sitte med jobb, det er det eneste jeg vil, det er litt sånn med ungene: Ja, kom dere ut! så hahaha jeg kan jobbe...det er ikke alle som har det sånn. Mange som syns...slik som sykepleiere ikke sant, det er godt å få litt fri, godt å komme hjem, ikke sånn med oss, ahh jeg elsker mandagen!

Hvis du må sykemelde deg har du noen trygghet økonomisk?

Ehhh, ja, jeg har jo,.. det er jo velferdsstaten som er tryggheten ikke sant, men har ikke noe egen forsikring, så det er denne 17 dagers greie at de første 17 dagene så ville jeg jo ikke fått noe, det har jo..jeg har jo aldri vært sykemeldt så jeg har ikke kjent på det der så... nei. så. ehh, men det er jo klart at det, en hadde fått ganske redusert inntekt men...den tid den sorg.

Har det noen negative effekter for deg i forhold til å etablere seg?

Ja, ta opp lån og sånt. Ja, absolutt, vi har slitt med å få lån, jeg og...ingen av oss har 100% fast stilling, derfor så sliter vi med å få lån...vi har fått det, vi har klart det, vi er inne i eiendomsmarkedet, men nå som vi selger leiligheten vår så er det for å være helt sikre på hva vi har slik at vi kan kjøpe der etter, det er veldig få som gjør det i dag, mhm, det er skummelt fordi det er så veldig dyrt å kjøpe sant, så folk syns jo at vi er sprø som tørr, ehh men for oss så er det egentlig den eneste muligheten til å komme seg videre, at vi får den egenkapitalen sånn at vi kan få ehh vi må vite akkurat hva vi kan by, og det må banken på en måte bestemme da ut i fra...eh ja det er en usikkerhet, hadde jeg hatt en fast jobb så hadde det vært tryggere for oss å ha litt gjeld og kunne kjøpe bolig men det kan vi ikke, vi kan ikke kjøpe en bolig som er stor nok da, vi må velge, vi har valgt å bo trangt, og eller flytte ut av byen...(??).

Hvilke relasjoner utvikles når fast ansatte og frilansere jobber sammen? Nå jobber du kanskje ikke så mye på --- eller?

Fysisk på ---? neei, altså jeg har..jobber jo sammen med en korrekturleser som jobber fast og sant, de jobber jo fast er det det du tenker på..? Jeg tenker på hvordan arbeidsmiljøet på en måte er når frilansere kommer inn og ja..men det er kanskje ikke så...nei, hele --- er jo basert på frilansarbeid., eller halve ---..så der er det er alle, alle er vant med det, noen kommer og går og, nye mennesker kommer inn og forsvinner igjen, jeg har jobbet mye i teatermiljø og sett hvordan det..folk bare, glir gjennom, inn og ut hele tiden..ehh jaa...For det jeg tenkte mest på var om hvordan man, frilansere på en måte tar over en kompetanse eller man bare tar inn en frilanser f.eks. også svekker jo det på en måte de fast ansatte fordi mulighetene for karriereutvikling forsvinner jo da, fordi man bare erstatter det med en som allerede sitter på kompetansen...mhm, jeg vet ikke, jeg skjønner hva du mener, men det er ikke så, det er ikke relevant for den situasjonen altså...nei. mhm.

Hvordan tenker du at din fremtid som frilans ser ut?

Ehmm, jeg håper jeg får fortsette sånn til jeg dør. hehehehe..også eh ja jeg håper jeg slipper å skifte yrke, men jeg håper, jeg kunne godt tenke meg å få fast jobb i --- på sikt, altså det vil si jeg vil veldig gjerne fortsette å jobbe for --- enten som frilans eller som fast, men jeg håper at hvis det blir vanskeligere å jobbe frilans i ---, for det ser det ut som at det kan bli, sånn er det jo i arbeidsmarkedet generelt og.. altså vi går på en måte,...det som skjer er at det blir mer og mer frilansarbeid generelt har jeg inntrykk av i mange bedrifter, at folk hopper mer rundt og

gjør oppgaver... men og atte det blir mer utrygt. Hvertfall kanskje mer og mer utrygt for de som er eldre, altså jeg blir jo middelaldrene da. hehe, det vil jo være skummelt når de ungeliksom kommer inn og er kjempegira det...det er utrygt, men...jeg bare håper jeg kan jobbe i til jeg dør, enten som frilanser eller som fast ansatt hvis det blir nødvendig eller det blir mulig, så gjør jeg det. Ehh, jeg bare håper jeg får fortsette omtrent slik som jeg gjør nå ja.

Hvordan ser du på frilanseres fremtid generelt? Du nevnte det kanskje litt...

Nei jeg tror det blir flere, og jeg tror det blir utryggere. mhm. Og jeg tror at det...ehh..ehhm..jeg tror mange flere vil føle utrygghet, eller må vende seg til at arbeidsmarkedet blir mer fleksibelt og utrygt, det er dere som skal ut videre, dere er kanskje, dere blir kanskje vandt med det kanskje...

Er det noe du vil legge til?

Hm. Nei.

Kan vi kontankte deg hvis vi lurer på noe mer?

Ja, absolutt.

Takk skal du ha!

Vedlegg III - Kategorisert koding							
Bakgrunn	Informant	Kategori: Stress	Informant	Kategori: Flaksbel arbeidsid	Informant	Kategori: Andre interessante funn	Informant
		Mener at frilansryket er definitivt mer stressende enn andre arbeidsformer. Stressfaktor nummer én er at man er usikker på hvor mye man får i lønn. Stressfaktor nummer to er at man har jobb. Stressfaktor nummer tre er usikkerheten om hvor lang tid hvert enkelt oppdrag tar. Stress har en positiv effekt på vedkommende i det korte løp, men i det lange løp har det en negativ effekt. Presterer ikke bedre under stress. Uttrykk lønn er en sjanter, klar stressfaktor.	Lønn Mener det er stor variasjon i sin lønn fra måned til måned, fordi vedkommende ikke får lønn dersom han/hun ikke jobber. For mye forskjellige oppdrag, og det blir derfor store variasjoner. Er ikke garantert lønn hver måned. Følelsen er at lønnen for jobben han/hun utfører. A jobbe når man er syk, korrigerer en på hva slags sykdom. Jobber selv dersom vedkommende har infarkt/forlelse. Sykefraværet er arbeidsrelatert, har muskelskader som helt klart kan påvises ved jobbstasjonering. For sykepenger basert på inntekt i løpet av siste året. Mener at det legger lengre tids for frilansere å få lønn, fordi de ikke kan være borte på samme måte som fast ansatte. Påstår at han har en uttrykk lønn, men det er ikke riktig. Han runder det opp til det kommer til etablering. Før tillegg for ubekvent arbeidsid, rush osv.		Har ofte veldig lange arbeidsdager, da vedkommende ikke alltid får programmene som skal testes i tide. Sier at man som frilanser må innrette deg etter arbeidsoppavne - arbeidsoppavne kan ikke innrette etter deg. Mener at frilansers har en stor frihet når det gjelder ferie og fritid, og man kan bestemme mye av sin egen arbeidsverdag. Jobber 20-20 uker ferie og føler at frilansryket går utover fritiden. Jobber mye de ukene vedkommende jobber på, så det er mye å gjøre. Mener ikke det er konflikter mellom fast ansatte og frilansere. Har runder det opp til det kommer til etablering. Før tillegg for ubekvent arbeidsid, rush osv.		Ingen høyere utdanning, har noen moduler/kurs. Jobbet dekket frilans i 15 år, jobbet kun frilans i 5 år, noe som viser engasjement og motivasjon for å jobbe frilans. Tar ut 4-5 ferier/år i ret, men sjeldent mer enn uke i strekk. Kan ha noe si for usikkerhet rundt løn, ikke mulighet til å jobbe hjemmefra. Mener det ikke har noen betydning for relasjonen mellom fast ansatte og frilansere i samme arbeid og arbeidsfelt. Troer det vil bli mer av frilansing i fremtiden.
		Han mener ikke frilansryket er mer stressende enn andre yrker. Trives av det skjer litt, men med familie er det ikke noe klager. Har en stor familie og et stort familieliv. Dette kan være stressende. Han mener dette stresset ikke er positivt, men på den andre siden i fer han ikke at han presterer noe tidligere under stress, men kanskje heller bedre. For motvirkende stress er han flink til noe med ut det trenes, har det aldri for lang. Frilansryket kan gå utover fritiden, men mest når han jobber krevdelt. Han har et klart ønske med om jobb og fritid. Jeg er kun på jobb ut jeg er fysisk på jobb.	Lønn Har sagt med til fast lønn gå ganger for heller jobbe frilans. Dette er fordi det er mye bedre betalt og at man får jobbe fleksibelt. Han jobber litt ekstra ut når han har mulighet til å jobbe med ikke en del av tiden arbeid fremover. Kan være stressende. Det er vanligvis stor variasjon i løn fra måned til måned, men i det siste har det vært ganske jevnt. Han er ikke garantert lønn hver måned, men det har ikke skjedd at han har sett uten løn en måned, som. Der det er en balanse mellom lønnsatt og belønning, men belønning veier nok mest, alle fører av løn. Sitat: Jobber man ikke, fr man ikke løn.		Nei det kommer til fleksibilitet og arbeidsverdagen, er ingen arbeidsid, helt vanlig. Sitat: Alt fra 4 til 10 timer, dag eller kveld. Arbeidsdømmene varierer veldig og han jobber ikke til faste tider. Siter: Det er det trives kan være. Han prøvd jobbe 16-16, og det passer han ikke. Liker styre arbeidsdagen selv, mer eller mindre, derfor han trives veldig enn som det er. Kanne godt tatt en fast jobb, men det mitte har vært fleksibelt, samtidig med fast tar det kommer til løn. Sitat: Fleksibelt, men fast løn bra ut.		
		Mener at frilansryket kan vara mer stressende enn andre arbeidsformer på grunn av utfordringsbarhet, ubehagelige arbeidsid og ikke de samme rettighetene. Selv om jobben er stressende i seg men mener at arbeidsmessig sett ikke mer stressende enn andre jobb. Stressen er både positiv (kontroll) og negativ (langskift). Positivt blir han en driflig person og organisert mental. Opplever det ibland som stressende når man bestemmer selv hvor mye man vil jobbe, men stresset det. Tenker et ibland på den ene jobben når han er på den andre.	Lønn Lønn er en stor del av motivasjonen til å jobbe som frilans. Dette er grunnen til at vedkommende ikke kunne tenke seg å få en fast stilling siden det ville gi resultat på et ned i lønn. Tar cirka 5 uker ferie i året og jobber cirka 30 timer i uken. Det skjer at han jobber tross sykdom for å tjene penger. Mener at det skulle vara helt uaktuelt å sykemelde seg i 17 dager for å få sykepenger. Vid sykemelding har han en trygghet i den faste stillingen på 50% Det er store variasjoner i lønnen fra måned til måned men det minste han tjener er oftest nok.		Kan ikke beskrive noen "vanlig" arbeidsdag. Har mulighet å si ifra om hvilke dager vedkommende kan jobbe. Mener at denne arbeidsformen er mer stressende enn andre siden det er mye vakter som skal sys sammen i biden - det blir rotere og ikke så fast. Markerer at det er ikke på jobben det er stressig tross tanker på jobben eller å sitte på den ene jobben å tenke på den andre. Kan godt skulle på fritid og jobbe når mener at yrket går ut over fritiden og han jobber når det kommer til ferie. Har mulighet å jobbe hjemfra men det er en veldig liten del av jobben. Prøver å si fleksibelt arbeidsid som noe positivt i stedet det stresser mye på grunn av stadige endringer arbeidsiden.		Informanten mener at utfordringsbar ting som skjer er stressende og at ikke jobben stresser uten tanken på jobben. Dette betyr at jobben stresser han i hans private tid. Måtte jobbe hardt for å skille på privatliv og fritid og få plass til fritid, skriver ned på kalenderen når han skal møte venner. Han må planlegge for å vara sosial og de gangene andre har fri "så må jeg jo finne på noe". I spørsmål hvorfor han arbeider som frilans avslutter han "men jeg har ikke sluttet med å jobbe" så da trives jeg vel med det". Sammenligner fast ansatte og frilansere i samband med sykdom og mener at fast ansatte kanskje har en lavere lønnsnivå enn frilansere, siden de har betalt. Og at lønnen motiverer frilansere til å ikke sykemelde og dette kan bli sett som høyere arbeidsmoral.
		Mener at frilansryket er mer stressende enn andre arbeidsformer på grunn av utfordringsbarhet, ubehagelige arbeidsid og ikke de samme rettighetene. Selv om jobben er stressende i seg men mener at arbeidsmessig sett ikke mer stressende enn andre jobb. Stressen er både positiv (kontroll) og negativ (langskift). Positivt blir han en driflig person og organisert mental. Opplever det ibland som stressende når man bestemmer selv hvor mye man vil jobbe, men stresset det. Tenker et ibland på den ene jobben når han er på den andre.	Lønn Store variasjoner i lønn fra måned til måned. Publiserer skilte faktura over i neste måned, da kan det bli dobbelt så mye som forrige måned. Ikke garantert lønn hver måned - hvis han ikke gjør noen ting, så får han ingen lønn. Mener at det er en høyere terskel for å jobbe enn man er syk. Sier han ville jobbet til tross for sykdom til en viss grad. Troer det er driflig og ordning for frilansere i hans bransje for sykepenger. Han tror frilansere kan få kortvarige små lønnsøkninger til dette. Sies det er muligheter for å man tjener mer desto mer man jobber.		Jobber fra til fire fem hver dag ca. Er i et kontor/leilighet med en god frilanser. Er enten ute og gjør intervjuer og oppfølging på kontor/ og gjør research. Er også innom bedrift og jobber med salg. Jobber selv på egen hånd og har heller ikke frilansryket går utover fritiden sin. Mener han klarer å skille mellom jobb og fritid, og føler han har mulighet til å jobbe når han har kontor. Tar ut 4-5 uker ferie i året. Liker å være herre over sin egen dag, men for eksempel bestemme seg for å sove lenge en dag og starte senere med oppdrag.		Informanten mener at utfordringsbar ting som skjer er stressende og at ikke jobben stresser uten tanken på jobben. Dette betyr at jobben stresser han i hans private tid. Måtte jobbe hardt for å skille på privatliv og fritid og få plass til fritid, skriver ned på kalenderen når han skal møte venner. Han må planlegge for å vara sosial og de gangene andre har fri "så må jeg jo finne på noe". I spørsmål hvorfor han arbeider som frilans avslutter han "men jeg har ikke sluttet med å jobbe" så da trives jeg vel med det". Sammenligner fast ansatte og frilansere i samband med sykdom og mener at fast ansatte kanskje har en lavere lønnsnivå enn frilansere, siden de har betalt. Og at lønnen motiverer frilansere til å ikke sykemelde og dette kan bli sett som høyere arbeidsmoral.
		Mener at frilansryket er mer stressende enn andre arbeidsformer på grunn av utfordringsbarhet, ubehagelige arbeidsid og ikke de samme rettighetene. Selv om jobben er stressende i seg men mener at arbeidsmessig sett ikke mer stressende enn andre jobb. Stressen er både positiv (kontroll) og negativ (langskift). Positivt blir han en driflig person og organisert mental. Opplever det ibland som stressende når man bestemmer selv hvor mye man vil jobbe, men stresset det. Tenker et ibland på den ene jobben når han er på den andre.	Lønn Informanten er ikke garantert noe lønn og tar ut 6 ukers sommerferie i året. Er ikke stresset over situasjonen over å få en god inntekt tross at inntekten varierer fra måned til måned eller opplevd noen problemer i samband med etablering eller løn. Dette beror på en buffer og at partnern har en god inntekt. I forhold til å jobbe tross sykdom skjer dette siden man må leve av egne gjelder og ikke har noen til å hjelpe. Fremtiden tror informanten at lønninga kommer å gå ned.		Vedkommende har mulighet til å organisere arbeidsdagen selv gjennom hjemmekontor og cirka 1/3 av tiden spenderes på kontor. Er litt avhengig av tidfrister for å kunne vara effektiv. Kan bli sliten av å jobbe i helger og kvelder samt det intense av uregelmessige arbeidsdager. Det sosiale livet lider men informanten kan godt skulle på jobb og fritid. Kan ibland tenke "må burde jeg jobbe", når vedkommende har fri.		Mener frilansryket kan virke mer stressende fordi man må selge i seg selv, derfor ser han seg selv i en bra posisjon siden han har en oppdragsveier. Ser positivt at hun sitter på mye erfaring og mener at hun inne har utrolig å ikke få nok oppdrag. Samtidig føler han at hun vil ha fast stilling på grunn av sin alder og vanskeligheter i å få seg ny jobber.
		Mener at frilansryket er mer stressende enn andre arbeidsformer på grunn av utfordringsbarhet, ubehagelige arbeidsid og ikke de samme rettighetene. Selv om jobben er stressende i seg men mener at arbeidsmessig sett ikke mer stressende enn andre jobb. Stressen er både positiv (kontroll) og negativ (langskift). Positivt blir han en driflig person og organisert mental. Opplever det ibland som stressende når man bestemmer selv hvor mye man vil jobbe, men stresset det. Tenker et ibland på den ene jobben når han er på den andre.	Lønn Har store variasjoner i sin lønn fra måned til måned. Har slutt med dette, da det ikke er fast. Anstrengt økonomi over tid, greier ikke bygge opp en buffer, tar dermed leng tid for man får stabilisert kostnader. Er på etterskudd hele tiden. Bruker skattekort. Når ingen 20-30 000 på skatte og nye skatte. Prøver å ordne så hun får løn hver måned, tenker fremover, men er ikke i tillegg garantert lønn. Hun samarbeider med en fotograf i sakene sine, deler av lønnen 50/50 - er hun må skatte. Har jobbet tross sykdom, dette er fordi hun må jobbe hjemmefra, da kan hun hvile seg og jobbe. Fort gjort å miste kundene hvis man sier nei til saker. Har gjort svært skjemtet og løst, så bil vurdering på grunn av sikkerheten. Troer terskelen for å sykemelde seg som frilanser er høyere enn fast ansatte.		Vedkommende er frilanser for diverse oppdragsveiere, jobber for mange forskjellige kunder hele tiden. Mye skrivning og tenkning, ingen dag er lik. Jobber 30-35 i uken. Kan jobbe når som helst, i helgene og om kvelden, men jobber oftest hverdager fra 9 til fem. Trenger ikke være så tidlig på jobb fordi oppdraget er tulle. Prøver å jobbe med møter og lignende i 10-tiden. Hun føler seg mye mer stresset og mer "tid er penger". Prøver å være bevisst på å kunne skille mellom jobb og fritid. Tar ut ferie når alle andre tar ferie, for da skjer det lite. Blevvisst på ikke ta mye ferie utenom det, fordi hun da kan ikke bli potensiell omsluttning. Å jobbe hjemmefra, noe hun gjerne gjør, gjør at fritid og fritid blir mindre. Kan bli sliten inne i flere dager i strekk. Sies fleksibel arbeidsid er en bra ting, og blir ikke stresset av det.		
		Mener at frilansryket er mer stressende enn andre arbeidsformer på grunn av utfordringsbarhet, ubehagelige arbeidsid og ikke de samme rettighetene. Selv om jobben er stressende i seg men mener at arbeidsmessig sett ikke mer stressende enn andre jobb. Stressen er både positiv (kontroll) og negativ (langskift). Positivt blir han en driflig person og organisert mental. Opplever det ibland som stressende når man bestemmer selv hvor mye man vil jobbe, men stresset det. Tenker et ibland på den ene jobben når han er på den andre.	Lønn Mener inntekt og press med å tjene penger tross informasjon. Hun jobber gjerne på helgene og nesten konstant uto. Sitat: "Herregud, jeg tjener ikke penger, jeg har ikke tjent penger denne måneden" - da det startet jeg ble stresset. På den andre siden så er hun flink til å spare, og dette er noe hun mener er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun har egen "buffer" på konto. Det er store variasjoner når det kommer til lønn hver måned. Men er ikke garantert lønn, men hun sier likevel at dette er jo opp til henne også - ingen jobb gjort, ingen inntekt blir det. Hun har et ønske om å timelønning og det er en fast kontrakt, så dette gir henne en trygghet økonomisk.		Jobber "vanlig" arbeidsdag fra 8-16, men også effektiv fra 9-15. De jobber nesten en til to timer om kvelden. Sies det er deilig å slippe å måtte skynde seg om morgningen, og bare kunne sette seg ned hjemme og jobbe. Trives veldig med å gjøre en måtte være i et sted kl. 8 forberedt, kledd, osv. Mener at dette er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken måte hun vil og hvor hun vil. Når det kommer til ferie og fritid, så er det som hun svarer hun: "Ja, når jeg har ferie så jeg ferie". Mener at det er viktig i livet. Mener at det er frilans. Hun er alone, gjør som hun vil, jobber når hun vil på hvilken		

	<p>A jobbe som frilans var som informanten hadde forventet. Har 20 års erfaring som journalist, og var klar over arbeidslysten og det å jobbe selvstendig. Er organisert i fagforening, hovedgruppen er for å kunne få juridisk hjelp dersom noe skulle skje seg. Føler seg selvstendig i sitt arbeid og har skattekort på alt for å føle seg trygg. Mener arbeidsformen får henne til å føle seg både selvstendig og utrygg. Må være selvmotiverende for å få ting gjort. Hadde heller hatt en fast stilling hvis hun kunne, føler det blir ensidig å jobbe alene. Jobber stort sett hjemmefra, men leier seg også inn på kontorplass der hun kan sitte dersom hun trenger kontorplass. Ikke imponert for henne å sitte med vill fremmede mennesker. Har trygghet økonomisk dersom hun skulle syknedde seg, fordi hun har skattekort. Får rettigheter av å ha det.</p> <p>Vedkommende søker jobber, men er også åpen for faste oppdrag.</p>		<p>Sier at ingen dag er lik som frilanser, og at man aldri har noen økonomisk sikkerhet. Skulle gjerne hatt bedre rammebetingelser. Startet som fast journalist, ble medlemsmannet og frilansryket kom derfor overraskende på vedkommende. Det økonomiske er problematisk. Føler aldri hun har en trygghet, har ingen rettigheter eller noe å stå i borte med som frilanser. Liker friheten med frilanslivet. Føler ikke hun får belønning for arbeidet hun gjør fordi lønningene er for lave. Mange frilansere å konkurrere med. Informanten har mye kunder, men de betaler ikke så godt nok. Hun tror det blir flere frilansere i fremtiden, det kommer til å bli en transformasjon. Problemet er at det ikke er en beskyttet tittel.</p>		<p>Vedkommende sier at hun brenner for jobben sin. Det er journalistikk hun vil jobbe med, og det er en stor del av henne. Blir demotivert når hun kommer med spennende idéer til redaktører, men de ikke vil betale for det, eller ikke har rammer til det. Blir motivert av deadline-stress. Finner ikke noe alternativt jobb som er bedre enn den hun har nå.</p>					
6	<p>Av utdanning er hun lærer, noe som er en trygghet dersom frilansryket ikke lenger skulle fungere. Kom gjennom nålayet i bedrift X, men som sagt heldig som kan gå tilbake til videregående skole og undervise når som helst. Mener ikke frilansryket er mer stressende enn andre yrker. Har hatt faste jobber før, og foretrekker å jobbe alene, liker selvstendigheten ved jobben. Ville valgt fast jobb dersom arbeidsmengden var den samme, og om hun fikk jobbe på samme måten, altså fleksibelt. Føler seg mer selvstendig enn utrygg, mye også, utdannelsen som lærer: det er ikke alle frilans som kan det, få fast jobb. Jobber mye hjemmefra, og det fungerer fint. Går ikke rundt og bekymrer seg for fremtiden. Håper hun slipper å skifte yrke.</p>		<p>Hun må jobbe så mye hun kan. Samtidig skriver hun på en roman ved siden av det innlekkingsvende arbeidet, og da er hun nødt til å jobbe effektivt de dagene hun jobber og tjener penger, slik at hun kan skrive på boken andre dager (tjener ikke penger). Hun er flink til å spare, men når hun må ta i bruk de pengene de dagene hun ikke tjener penger på å skrive roman, så tenker hun mye på dette. Men som hun sier selv, hun har valgt å jobbe mindre og tjene mindre, for å skrive mer. En utrygghet er dermed den økonomiske situasjonen man er i som frilans. Stat: "Du skal være skikkelig syk hvis du ikke skal klars å jobbe når du jobber frilans". En annen utrygghet er helsen, men vet aldri om man skader en hånd eller får redusert syn: "det må være det verste som kunne skjedd meg". Hun har ingen egen forsikring, så ved sykdom så gjelder sykepenger eller 17 dager. Hun har ikke vært sykemeldt erna, så ikke kjent noe på det. Har vært vanskelig å få tatt opp lån i banken ved kjøp av leilighet, men tatt det til. Tror frilansryket er mer usikkert i fremtiden, og er åpen for fast stilling om det blir nødvendig.</p>		<p>6</p>	<p>7</p>	<p>7</p>	<p>7</p>	<p>7</p>	<p>7</p>

Vedlegg V- Den Europeiske Stiftelse for Bedring av Leve- og Arbeidsvilkårene

Eurofound

Eurofound, Den europeiske stiftelse for bedring av leve- og arbeidsvilkårene, har kartlagt ni ansettelseskategorier i forbindelse med veksten av nye former for ansettelser i Europa, som er ukonvensjonelle når det kommer til arbeidsmønstre og arbeidsplasser. Disse har blitt dannet på grunnlag av den økonomiske og samfunnsmessige utviklingen, i tillegg til at fleksibilitet mellom arbeidsgiver- og taker har blitt nødvendig (Eurofound 2015, 1). De ni kategoriene Eurofound har tatt for seg er ”employee sharing”, ”job sharing”, ”interim management”, ”casual work”, ”ICT-based mobile work”, ”voucher-based work”, ”portofolio work”, ”crowd employment” og ”collaborative employment”. Vi velger å oversette disse til deling av ansatte, arbeidsdeling, midlertidig ledergruppe, tilfeldig arbeid, IKT-basert (mobil) ansettelse, sjekk-basert ansettelse, porteføljearbeid, gruppeansettelse og samarbeidsansettelse. I vår oppgave vil vi gå nærmere inn på de tre følgende kategoriene: tilfeldig arbeid, IKT-baserte (mobile) ansettelser og porteføljearbeid, fordi vi ser på disse som mest relevante i forhold til vår oppgave.

Tilfeldig arbeid

Tilfeldig arbeid blir definert som ”arbeid som er uregelmessig eller periodisk uten forventning om fortsatt ansettelse” (Eurofound 2015, 46). I et tilfeldig ansettelsesforhold er ansettelsen verken stabil eller kontinuerlig. Arbeidsgiveren er ikke pliktet til å tildele arbeidstakeren arbeid, men kan innkalle vedkommende ved behov. Sannsynligheten for at en arbeidstaker blir tildelt denne tilknytningsformen kommer an på arbeidsgivers arbeidsmengde (Eurofound 2015, 46).

En form for tilfeldig arbeid er såkalt *intermitterende arbeid*. Dette innebærer at arbeidsgiver tilkaller arbeidstakere på regelmessig eller uregelmessig basis for å gjennomføre en bestemt oppgave, ofte knyttet til et bestemt prosjekt eller sesongarbeid. Med denne tilknytningsformen er arbeidstakerne preget av en åremålsperiode, som enten innebærer å gjennomføre en oppgave, eller fullføre et bestemt antall dagers arbeid. (Eurofound 2015, 46).

Tilfeldig arbeid er en fleksibel ansettelsesform der arbeidsgiver gir arbeidstaker kort varsel før et oppdrag. Dermed bruker arbeidsgiver ofte en ”pool”, altså en gruppe, av tilfeldige arbeidere som enten er selvstendig næringsdrivende eller gjennom mellomledd, som byråer for

tilfeldige arbeidere og gruppeansettelser (Eurofound 2015, 47). Rekrutteringen av disse blir gjort som all annen rekruttering. Linjeledere med større behov for HR, ansetter enten direkte eller gjennom HR-enheten. Deretter blir ”poolen” av tilfeldige arbeidere valgt ut på grunnlag av ferdighetene og kompetansen som kreves (Eurofound 2015, 48).

Tilfeldig arbeid kan føre til fleksibilitet for arbeidstaker og resultere i økte muligheter for å kombinere jobb med andre ting, som for eksempel utdanning. Likevel kan usikkerheten angående neste oppdrag føre til mentalt stress. Uforutsigbarheten kan i mange tilfeller føre til problemer når den ansatte skal kombinere jobb og privatliv (Eurofound 2015, 66). Generelt sett fører tilfeldig arbeid til en høy grad av fleksibilitet for arbeidsgiverne og lav grad av sikkerhet for de ansatte. Dermed blir arbeidet tildelt de ansatte delvis og innen en begrenset tidsperiode, noe som fører til jobbusikkerhet, ingen faste arbeidstider, lave lønninger, ingen eller få fordeler og lav jobbtilfredshet (ILO 2004).

IKT-baserte (mobile) ansettelser

I IKT-baserte ansettelser, blir arbeidet utført helt eller delvis utenfor hovedkontoret, enten i et av bedriftens lokaler, eller på et tilpasset hjemmekontor via bedriftens datasystemer. Arbeidet blir utført ut i fra når og hvor det passer best i forhold til arbeidsoppgavene, bedriftsplanen og livsstilen til arbeidstakeren. Dermed må arbeidstakere med denne tilknytningsformen arbeide i stadig skiftende situasjoner og samarbeide med andre arbeidere eller klienter, der det kreves at delte ressurser fører til oppnåelse av et felles mål (Eurofound 2015, 72). I denne type ansettelser kreves det en høy grad av tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiver må kunne delegere arbeidsoppgaver og ansvarsområder, og akseptere tapet av kontroll, mens arbeidstakere må ha både evnen og villigheten til å organisere og styre arbeidet de selv utfører (Eurofound 2015, 74).

Porteføljearbeid

Porteføljearbeid er når frilansere, selvstendig næringsdrivende eller mikrobedrifter utfører mindre oppdrag for et stort antall kunder (Eurofound 2015, 103). Det er selvstyrt, uavhengig og inntektsgivende, og arbeidstakere med denne tilknytningsformen markedsfører seg selv. I tillegg jobber de for å bygge og opprettholde en god kunderelasjon og for å tilpasse seg ulike arbeidssituasjoner og krav fra kunder. Porteføljearbeid kjennetegnes også av at det er helt uavhengig av bedrifter (Clinton m.fl. 2006, 179).

I Norge er porteføljearbeid vanligst i tradisjonelle industrier, som bygg og anlegg, transport, jordbruk, skogbruk og fiske (Eurofound 2015, 104-105). Å ha et mangfold av klienter er positivt for frilansere, selvstendig næringsdrivende og små bedrifter, men er ikke hovedgrunnen til at de velger en slik strategi. Det blir derimot sett på som en spesifikk arbeidsstil, der personlig utvikling og mestring av utfordringer er sentralt (Eurofound 2015, 105). På den andre siden er det ikke alle som passer til porteføljearbeid, da man må ha evnen til å markedsføre seg selv, håndtere kunder og administrere mange små oppdrag for flere kunder på samme tid for å lykkes (Eurofound 2015, 105).

Litteraturliste

- Clinton, Michael., Totterdell, Peter og Stephen Wood. 2006. "A Grounded Theory of Portfolio Working: Experiencing the Smallest of Small Businesses". *International Small Business Journal*, 24(2): 179-203. Lesedato 13. mars 2016: Doi: 10.1177/0266242606061843
- Eurofound. 2015. *New forms of employment*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Lesedato: 20. Januar 2016. Doi: 10.2806/12910.
- ILO (International Labour Organization) 2004. *On-call work and 'zero hours' contracts*, Information sheet No. WT-15. Geneva: ILO.