MALMÖ UNIVERSITET

Examensarbete
15 högskolepoäng, grundnivå

Den flexibla mediebranschen

En studie ur frilansares perspektiv

The flexible media industry

A study from the perspective of freelancers

Molly Rosberg & Roberta Karpuskaite

Examen: Kandidatexamen 180 hp
Huvudområde: Medieteknik
Datum för slutseminarium: 2020-04-20

Examinator: Thomas Pederson
Handledare: Sven Packmohr

Sammanfattning

Under de senaste åren har flexibla anställningar kommit att bli allt mer vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden. Undersökningar som gjorts inom området flexibiliseringsorganisering samt arbetstagares hälsa och välbefinnande, verkar vid flertalet tillfällen skilja sig åt. Medan vissa studier indikerar på hur arbetstagare med flexibla villkor framgår känna större lojalitet till arbetsgivaren och uppleva en större tillfredsställelse i arbetet, tyder andra istället på hur villkoren i flexibla anställningar verkar ha en koppling till ohälsa och stress. Studien syftar till att undersöka följderna av flexibla anställningar inom den svenska mediebranschen. Det empiriska materialet har analyserats med utgångspunkt i frågeställningarna: "Vilken inställning har frilansare inom den svenska mediebranschen till projektanställning som anställningsform?" samt "I vilken form tar sig prekaritet i uttryck i frilansarnas privat- och arbetsliv?". I studien medverkade totalt 52 stycken respondenter. För att besvara rapportens frågeställningar har en kvalitativ, (fokusgrupp), samt kvantitativ, (enkätundersökning), metod tillämpats. I de två fokusgrupper som hölls deltog tre personer i vardera grupp. Medan fokusgrupp 1 utgjordes av studenter, som vid sidan av studierna arbetade med frilans inom mediebranschen, bestod fokusgrupp 2 av tre frilansare med långvarig erfarenhet inom området. Samtliga respondenter som medverkat i fokusgrupperna utförde även enkätundersökningen, tillsammans med resterande 46 stycken deltagare. Resultatet visar på att majoriteten av deltagarna i såväl fokusgrupper som enkätstudien har en positiv inställning till projektanställningar som anställningsform. Dock uppgav flertalet frilansare sig uppleva prekära förhållanden i sina privat- och arbetsliv. Dessa framgår ta sig i uttryck i form av stress, ekonomisk otrygghet samt svårigheter med att avgränsa arbetet. Studiens slutsats tyder på att självförverkligande därmed verkar prioriteras framför behovet av trygghet.

Nyckelord

Frilansare, flexibel arbetsmarknad, projektanställning, prekaritet, stress, motivation, självförverkligande.

Abstract

The flexible media industry

In recent years, flexible employment has become increasingly common in the Swedish labor market. Surveys conducted in the area of flexibility organization, as well as the health and well-being of employees, appear to differ on a number of occasions. While some studies indicate how workers with flexible conditions appear to feel greater loyalty to the employer and experience greater job satisfaction, others instead indicate on how the conditions in flexible employment appear to be linked to ill health and stress. The study aims to investigate the consequences of flexible employment in the Swedish media industry. The empirical material has been analyzed on the basis of the questions: "What attitude do freelancers in the Swedish media industry have for project employment as an employment type?" and "In what form does precarity take expression in the private and working life of freelancers?". A total of 52 respondents participated in the study. To answer the report's questions, a qualitative, (focus group), as well as a quantitative, (survey), method has been applied. In the two focus groups that were held, three people participated in each group. While focus group 1 consisted of students, who in addition to their studies worked with freelance within the media industry, focus group 2 consisted of three freelancers with long-term experience in the field. All respondents who participated in the focus groups also conducted the survey, together with the remaining 46 participants. The result shows that the majority of participants in both focus groups and the survey study have a positive attitude towards project employment as a working model. However, most freelancers stated that they experienced precarious conditions in their private and working lives. These appear to be expressed in the form of stress, financial insecurity and difficulties in defining work. The study's conclusion suggests that self-realization thus seems to be given priority over the need for security.

Keywords

Freelancer, flexible labor market, project employment, precarity, stress, motivation, self-realization.

Förord

Denna rapport är en kandidatuppsats i Medieteknik som skrivits under vårterminen 2020 inom programmet *Produktionsledare: Media*, vid fakulteten för teknik och samhälle, Malmö Universitet. Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Sven Packmohr, samt de respondenter som avsatt både intresse, tid och engagemang vid såväl fokusgrupper som enkätundersökning.

Författarna bakom studien är Molly Rosberg och Roberta Karpuskaite. Arbetstiden har till största del spenderats tillsammans, dock inte alltid på plats med anledning av situationen rörande covid-19. När möjligheten inte har funnits för att träffas, har samtal istället skett via tjänsten Zoom. Arbetsbördan har fördelats jämlikt och de flesta avsnitten har skrivits gemensamt. Molly har transkriberat intervjun för fokusgrupp 1, och Roberta för fokusgrupp 2. Resultat- samt diskussionskapitel avseende fokusgrupperna skrevs till en början separat, då Molly skrev resultat samt diskussion för fokusgrupp 1 och Roberta motsvarande avsnitt för fokusgrupp 2. Dessa delar kom sedan att sammansvetsas till en flytande text, i både resultat- samt diskussionskapitel. Resultatet från enkätundersökningen har tolkats gemensamt. Även resultat- respektive diskussionsavsnitt har skrivits tillsammans.

Innehållsförteckning

1 Inledande kapitel 1

1.1 Bakgrund 1

1.2 Problematisering 2

1.3 Syfte och frågeställningar 3

1.4 Avgränsningar 4

1.5 Målgrupp 4

2 Metod 5

2.1 Metodval och tillvägagångssätt 5

2.2 Enkät 6

2.3 Fokusgrupp 7

2.4 Metoddiskussion 8

2.5 Källkritik 10

2.6 Etiska aspekter 11

3 Teorianknytning 13

3.1 Den flexibla arbetsmarknaden 13

3.2 Gig-ekonomi vs frilans 13

3.3 Prekaritet 14

3.3.1 Prekariatets framväxt 14

3.4 Stress 15

3.4.1 Gränslöst arbete 16

3.4.2 Socialt stöd för motverkan av stress 17

3.5 Tidseffektivisering 18

3.6 Motivation 19

3.6.1 Inre och yttre motivation 19

3.6.2 Maslows behovstrappa 21

3.6.3 Motivering av anställda 21

3.7 Kompetensutveckling 22

3.8 Flexibilitet och arbetsgivare inom mediebranschen 22

3.9 Marknadsföring 24

3.10 Kreativitet 24

4 Resultat 26
4.1 Enkätstudie 26
4.2 Fokusgrupper 31
4.2.1 Projektanställning som arbetsform 32
4.2.2 Frilans 33
4.2.3 Prekaritet 34
4.2.4 Stress 34
4.2.5 Relationer 35
4.2.6 Motivation 36
4.2.7 Kompetensutveckling 36
5 Diskussion 38
5.1 Enkätstudie 38
5.2 Fokusgrupper 40
5.2.1 Projektanställning som anställningsform 40
5.2.2 Frilans 41
5.2.3 Prekaritet 42
5.2.4 Stress 42
5.2.5 Relationer 43
5.2.6 Motivation 44
5.2.7 Kompetensutveckling 45
6 Slutsats 47
6.1 Förslag till vidare forskning 48
Litteraturförteckning 49
Bilaga 1 – Distribution of freelancers in the European Union in 2018, by industry sector 54
Bilaga 2 – Number of self-employed people in Sweden in 2019, by age group 55
Bilaga 3 – Enkätundersökning 56
Bilaga 4 – Instuderingsuppgift: Enkätundersökning fokusgrupper 68
Bilaga 5 – Intervjumanual fokusgrupp 70

Begreppslista

Inför redogörelsen av studiens problematiseringsavsnitt, kommer vi inledningsvis klargöra för centrala begrepp. Detta för att minska risken för uppkomsten av eventuella oklarheter en som läsare skulle kunna tänkas stöta på under studiens fortlöpande.

Frilans

En frilansare är mestadels en egenföretagare, som säljer sina tjänster eller produkter till ett företag. Vanliga yrkesgrupper som arbetar inom frilans är bland annat fotografer och journalister. Vissa delar arbetslokal tillsammans med andra personer som frilansar, medan andra föredrar att arbeta hemifrån (Arbetsförmedlingen, 2020).

Projektanställning

Att ha en projektanställning innebär att en är anställd för att utföra ett visst projekt, vilket fortlöper under en förutsatt tid. Vill arbetsgivaren eller du själv bryta kontraktet behöver ni tillsammans enas om detta. Annars brukar i vanliga fall arbetet vara slut när projektet väl är avklarat (Arbetsförmedlingen, 2020).

Prekaritet

Begreppet prekariat kommer ursprungligen från orden proletariat och prekär. Prekariat avser de människor som har det sämre ställt på arbetsmarknaden, och inte omfattas av de trygghetssystem som en fast anställning många gånger bidrar med (NE, 2020). I engelskan har ordet prekär, (precarious), kommit att bli allt mer etablerat. Många gånger diskuteras begreppet i samband med övriga relaterade uttryck, såsom exempelvis precarious politics samt precarious work (ISOF, 2017).

1 Inledande kapitel

I detta kapitel ges en introduktion till det utvalda ämnesområdet, varav bakgrunden presenteras på ett övergripande sätt till följd av problematisering, syfte och frågeställningar. Kapitlet avrundas med en beskrivning av studiens målgrupp samt avgränsningar.

1.1 Bakgrund

På den svenska arbetsmarknaden har det med tiden kommit att bli allt vanligare med flexibla arbetssituationer, i form av bland annat gig-ekonomi och frilans. Enligt Ertel et al. (2007) kan personer inom mediebranschen med tidsbegränsade kontrakt, tillfälliga arbeten samt egenföretagare riskera få ta del av konsekvenserna avseende ökad flexibilitet och decentralisering. Detta då medieindustrin tillhör en av de sektorer som drabbats hårdast av denna utveckling. I en studie utförd av Ertel et al. (2007) testas sambandet mellan negativa psykosociala arbetsförhållanden och hälsa inom en grupp frilansare, i den tyska mediebranschen. Vidare beskrivs hur arbetet inte längre kan anses vara organiserat kring traditionella hierarkier. Istället sker ofta en segmentering mellan en privilegierad kärngrupp och externa frilansare, då frilansare och organisationer tillsammans bildar tillfälliga nätverk av specialiserad arbetskraft för att uppnå gemensamma mål (Ertel et al., 2007). Stegvis frångår vi allt mer de traditionella fasta anställningarna, mot en mer flexibel arbetsmarknad som ännu inte verkar ha hunnit anpassa sig (Berggren, 2016). I en rapport av Nationella hälsokommittén beskrivs några av de förhållanden som håller på att ta form i det svenska arbetslivet. Fjaestad och Wolven (2005) pekar på några förekommande nyckelord i sammanhanget: *flexibilitet*, *deltid/tidsbegränsningar*, *gränslöst arbete* och *egenanställning* (Fjaestad & Wolven, 2005). Enligt Sennett (2006) eftersöks olika sätt att kunna eliminera rutiniseringens nackdelar på genom skapandet av flexiblare institutioner, då ett flexibelt förhållningssätt framgår resultera i individuell frihet (Sennett, 2006).

Till följd av snabba tekniska förändringar bidrar ny kommunikationsteknik till en växande decentralisering av arbetet och organisatorisk flexibilitet (Ertel et al., 2017). I dagens arbetsliv framhålls flexibilitet som central för konkurrenskraft och lönsamhet. Det syns även i ökningen av organiseringsformer som utmanar den etablerade normen om heltidsanställning hos en arbetsgivare, till exempel tidsbegränsade anställningskontrakt, projektanställningar och bemanningsföretag samt inhyrd personal (Arbetsmiljöverket 2018:1). Företag tenderar att ersätta konventionella anställningar genom marknadstransaktioner med frilansarbetare, för att på så vis kunna hantera risker och oförutsägbarhet inom den egna organisationen. Detta resulterar dock i att riskerna istället förskjuts, från organisationen till exempelvis frilansare och projektanställda (Ertel et al., 2007). Ashford, Caza & Reid (2018) påpekar även i sin studie, genomförd i USA, hur många organisationer genomgår vissa omvandlingar, varav korttidsanställningar då utgör den dominerande anställningsformen (Ashford, Caza & Reid, 2018). För

några år sedan ansågs ett "riktigt" arbete motsvaras av en fast månadslön, fasta arbetstimmar, betalda helgdagar, sjuklön, etc. (MacDonald & Giazitzoglu, 2019). Tidigare har organisationer värnat respektive tagit hand om sina anställdas motivation och engagemang, varav de anställda nu istället måste ansvara för att dessa kriterier uppfylls på egen hand. Den flexibla arbetsmarknaden framgår även resultera i en otydlig karriärväg, vilket vidare kan ställas i kontrast till dagens organisationer. Dessa erbjuder i många fall vägledning till olika positioner, som en kan ta sig an i framtiden (Ashford, Caza & Reid, 2018).

I studien *Youth, enterprise and precarity: or, what is, and what is wrong with, the 'gig economy'?* av MacDonald och Giazitzoglu (2019), utförd i Storbrittanien, tillämpas begreppet *företagssamhet* (enterprise). Detta definieras som människors villighet och förmåga att själv bestämma och ta kontrollen över sina egna liv (d.v.s. flexibilitet). Att vara oberoende av en organisation verkar öka motivationen och tillfredsställelsen hos frilansare. Även om friheten är mäktig riskerar den dock att medföra vissa negativa konsekvenser, såsom exempelvis känslor av ångest och osäkerhet. Osäkerheten uttrycks vidare grunda sig i korttidsanställning som anställningsform medför, vilken unga människor många gånger hamnar i. De utsätts då bl.a. för låg lön, alternativt ingen lön alls (MacDonald & Giazitzoglu, 2019). En studie, genomförd i Sverige, av Håkansson och Isidorsson (2015) visar dessutom på hur projektanställda verkar må betydligt bättre om organisationer väljer att investera i deras kompetensutveckling (Håkansson & Isidorsson, 2015).

Strävan efter flexibilitet har givit upphov till nya styrmekanismer och maktstrukturer (Sennett, 2006). Enligt Berggren (2016) framgår dock många av de människor som söker sig mot en tillsvidareanställning inte sällan att ofrivilligt fastna i tidsbegränsade anställningar, vilket kan få negativa följder (Berggren, 2016). Med anledning av att den svenska arbetsmarknaden framgår befinna sig vid startskottet av en övergångsfas till en allt mer flexibel arbetsmarknad, riskerar detta även resultera i en viss problematik (Berggren, 2016). Se bilaga 1 och 2 för statistik kring egenföretagande i Sverige och Europa (Statista, 2019).

1.2 Problematisering

Då den flexibla arbetsmarknaden verkar växa allt mer för varje år som passerar, kan det därmed anses vara av relevans att undersöka hur flexibla anställningsformer upplevs av frilansare i den svenska mediebranschen. Detta för att få klarhet i frilansarnas egna reflektioner rörande den befintliga arbetssituationen, vilket även är kärnan i den fenomenologiska forskningsansatsen som avser att undersöka människors uppfattningar kring ett visst fenomen. Fenomenologi syftar till att undersöka hur någonting framstår, snarare än att beskriva hurudant något faktiskt är (Larsson, 1986).

Genom en stadig tillväxt av icke-standardiserade arbetskontrakt, i kombination med snabba tekniska förändringar, har långtgående negativa effekter på människors välbefinnande och hälsa kunnat påvisas (Ertel et al., 2017). Frilansare kan ingå avtal med företag om en viss tjänst, alternativt för en specifik tidsperiod. De kan också arbeta på uppdrag av olika företag när de går från ett projekt till ett annat. Dessa typer av aktiviteter kan i sin tur ge upphov till känslor av osäkerhet, speciellt inom mediebranschen där arbetskraften tenderar vara mer utbytbar. Dessutom bidrar en osäker inkomst många gånger till att frilansare tvingas skjuta upp semester, arbeta många timmar samt ibland till och med arbeta under sjukdom (Ertel et al., 2007).

Enligt MacDonald & Giazitzoglu (2019) har undersysselsättning kommit att ses som mer av ett normaltillstånd, vilket kan sägas vara kärnan i prekaritet som definieras av osäkra arbetsförhållanden (MacDonald & Giazitzoglu, 2019). Detta styrks vidare av Ashford, Caza & Reid (2018) som menar på att projektanställningar kommer bli allt mer vanligt förekommande, samt kräva mycket av de individer som arbetar inom denna anställningsform (Ashford, Caza & Reid, 2018). Enligt Fjaestad och Wolven (2005) har de som vill försvaga anställningstryggheten mycket att vinna på att ingen, eller åtminstone färre, anser den vara viktig (Fjaestad & Wolven, 2005). Även medier skriver ofta om yrkesgrupper som exempelvis frilansare, för att visa att en klarar sig bra utan fast anställning (Fjaestad & Wolven, 2005). Dock i samband med framväxten av nya organiseringsformer har sjukskrivningarna på den svenska arbetsmarknaden ökat stadigt och markant. Ökningen är störst när det gäller sjukskrivningar till följd av psykisk ohälsa och stressrelaterade symptom. Bara under åren 2012–2014 ökade antalet sjukskrivningar till följd av stress med över 70% (Arbetsmiljöverket, 2018:2). Studier inom området flexibiliseringsorganisering samt arbetstagares upplevda välbefinnande och hälsa, framgår många gånger peka i olika riktningar. Vissa studier tyder på att arbetstagare med flexibla villkor är mer tillfredsställda med den egna arbetssituationen och känner större lojalitet med arbetsgivaren. Andra uppmärksammar istället hur villkoren i det flexibla arbetslivet verkar vara förenade med stress och ohälsa (Arbetsmiljöverket, 2018:2). Flertalet undersökningar som beskriver frilansares upplevelser är gjorda utomlands. Dock ser vi en kunskapslucka avseende denna typ av studier i Sverige. Med stöd i detta argument samt ovannämnd bakgrundsbeskrivning ämnar uppsatsen till att undersöka hur frilansare inom mediebranschen upplever den flexibla svenska arbetsmarknaden.

1.3 Syfte och frågeställningar

Med utgångspunkt i ovannämnd problematisering syftar studien till att undersöka hur följderna av de flexibla arbetsformerna påverkar frilansare inom den svenska mediebranschen. Vidare ämnar den även till att fylla den rådande kunskapsluckan inom ovan beskrivet område. Detta leder avslutningsvis fram till studiens två frågeställningar, vilka lyder;

- Vilken inställning har frilansare inom den svenska mediebranschen till projektanställning som anställningsform?
- I vilken form tar sig prekaritet i uttryck i frilansarnas privat- och arbetsliv?

1.4 Avgränsningar

Studien avgränsas genom att enbart inrikta sig på frilansare inom den svenska mediebranschen som är aktiva inom olika områden, vad det gäller allt från projektledning till ljudproduktion. I uppsatsen kom vidare arbetsgivarperspektivet att väljas bort, främst med anledning av den fenomenologiska ansatsen, vilken syftar till att undersöka hur ett visst fenomen upplevs/tolkas av en särskild grupp människor. I detta fallet utgörs denna grupp av frilansare, inom den svenska mediebranschen. Allt oftare tenderar företag att ersätta konventionella anställningar med exempelvis frilansarbete, för att på så sätt kunna hantera oförutsägbarhet och risker inom den egna organisationen. Med anledning av detta kan riskerna sägas förskjutas, från organisationen till bl.a. frilansare och projektanställda (Ertel et al., 2007). Då frilansarna, till skillnad från arbetsgivarna, är de som befinner sig i den mest sårbara positionen, så är det därför deras erfarenheter och upplevelser som studiens fokus kretsar kring. Däremot är kan det vara viktigt för arbetsgivare att bilda sig en förståelse kring hur denna situation kan komma att påverka frilansares uppfattningar rörande projektanställning som anställningsform, inom den svenska mediebranschen. Detta särskilt då korttidsanställningar framgår vara en allt mer vanligt förekommande anställningsform. I USA dominerar exempelvis numera korttidsanställningar på arbetsmarknaden, till följd av flertalet organisationsomvandlingar (Ashford, Caza & Reid, 2018).

Vid urval av deltagare till de två fokusgrupperna valdes frilansare som är aktiva i Skåne, med anledning av att fokusgrupperna i första hand var tänkta att äga rum på en fysisk mötesplats. På grund av den rådande situationen avseende covid-19 kom dessa dock istället att äga rum per videomöte, via tjänsten Zoom.

1.5 Målgrupp

Studiens primära målgrupp utgörs i första hand av arbetsgivare inom den svenska mediebranschen. Detta med anledning av att de skulle kunna tänkas intressera sig för svaret på frågeställningen: "Vilken inställning har frilansare inom den svenska mediebranschen till projektanställning som anställningsform?". Utöver detta kan även forskare inom områdena socialvetenskap och politik komma att ha ett intresse för frilansares upplevelser avseende prekaritet, i koppling till deras privat- och arbetsliv. Studiens sekundära målgrupp är studenter inom området medieteknik, som intresserar sig för frilans.

2 Metod

I följande avsnitt redovisas de metodval samt tillvägagångssätt som tillämpats vid framtagandet av studiens empiriska underlag. Samtliga rubriker i det aktuella kapitlet har vidare underbyggts med relevant teori. Avsnittet avslutas med en källkritisk utvärdering av de metoder som använts samt etiska aspekter. Totalt deltog 52 stycken respondenter i studien. De två fokusgrupper som hölls innefattade tre personer i vardera grupp, vilket innebär att det totala antalet respondenter var sex stycken. Samtliga respondenter som deltog i fokusgrupperna utförde även enkätundersökningen.

2.1 Metodval och tillvägagångssätt

För att besvara studiens frågeställning började vi inledningsvis med att genomföra en litteraturstudie. Detta för att, med hjälp av relevant litteratur respektive forskningsartiklar, vi lättare skulle kunna kartlägga det ämnesområde som valts ut. Genom tillämpandet av en litteraturstudie, blir det även lättare att finna indikationer rörande lämpliga metoder såväl som teori (Svenning, 2003). Med hjälp av sökningar via olika digitala plattformar, såsom bl.a. MUEP, Google Scholar samt Web of Science, kunde viktiga forskningsartiklar och studier som tidigare gjorts inom området återfinnas. För att optimera sökningarna har olika sökord kommit att tillämpas, vilka utgjort en relevans för det utvalda området. Exempel på sökord som använts är: gig-ekonomi, frilans, projektanställning och medieindustrin. Vissa av sökorden har även kommit att kombineras, för att på så vis ge ett mer relevant resultat vad det gäller forskningsstudier inom det utvalda området. T.ex. *Gig-economy*, and: *Freelance*, and: *Self-employment*.

Efter det att ämnesområdet kartlagts hölls två olika fokusgrupper, med tre deltagare i vardera grupp. Enligt Alvehus (2019) är det gruppdynamiken som är det mest intressanta med fokusgrupper. Det handlar inte enbart om analysen av de attityder och ståndpunkter som uttrycks under diskussionerna, utan även om de förlopp som resulterar i innebörderna (Alvehus, 2019). Innan fokusgrupperna ägde rum hade deltagarna tidigare fått fylla i en mer omfattande enkätundersökning, som avsåg områdena frilans, projektanställningar, psykisk ohälsa och motivation.

För att lättare kunna redogöra för studiens resultat, tillämpades innehållsanalyser på de utförda transkriberingarna från diskussionerna som ägt rum inom de två fokusgrupperna. Genom en innehållsanalys kan materialet delas in i olika kategorier, vilket kan bidra till att ge en ökad tydlighet avseende vad detta handlar om. Det blir även lättare att hitta likheter och skillnader i respondenternas svar (Schreier, 2012). Några av de kategoriseringar som framkom vid innehållsanalyserna var bland annat: motivation, relationer och kompetensutveckling.

Studien har utgått från en fenomenologisk ansats, vars uppfattning grundar sig i att människors sätt att reagera och agera inte kan klarläggas via de stimuli som de reagerar på eller utsätts för. Detta anses istället kunna förklaras genom hur människor känslomässigt reagerar, uppfattar alternativt försöker förstå var och ens specifika livsvärld. Verkligheten sätts då tillfälligt inom parentes, medan det centrala fokuset istället utgörs av att ta reda på hur olika saker tolkas och uppfattas (Psykologiguiden, 2020). Ett fenomenografiskt forskningsobjekt kan sammantaget sägas utmärkas genom målet att beskriva hur ett visst fenomen i vår omvärld tolkas av människor. Istället för att söka efter samband, förklaringar eller frekvenser fokuseras det istället kring innebörden av hur ett visst fenomen framstår för människor och inte på hur något faktiskt är (Larsson, 1986).

2.2 Enkät

Den första och mest omfattande enkäten som skickades ut, innan dess att de två fokusgrupperna ägde rum, skapades via Google Formulär. Den delades på Facebook inom grupper avsedda för frilansare inom media. Den skickades också ut till 23 stycken frilansare per mail, som googlats fram slumpmässigt, i hopp om att få in fler svar. Total var det 52 stycken personer som besvarade enkäten. Genom den webbaserade enkäten kunde undersökningen distribueras till ett större antal respondenter, något som hjälpte oss få en mer omfattande bild av frilansarbranschen. Enkäten underlättade även geografiska avgränsningar, så att frilansare i åldrarna 20–50 år inom hela Sverige kunde nås. För att få ihop tillräckligt med svar inom den avsatta tiden för arbetet med rapporten valdes ett bredare åldersspann, för att underlätta insamlingen av data. Enligt Eliasson (2006) är kvantitativ metod, vilken avser saker som går att beskriva med siffror, ett bra tillvägagångssätt att anamma för att kunna göra generaliseringar utifrån en mindre grupp (Eliasson, 2006). Metoden är till stor hjälp, då en vill finna en struktur i data. Enligt Eggeby och Söderberg (1999) ses kvantitativ metod som hjälpmedel för att utforska data samt ta fram aspekter och mönster som inte var kända på förhand. Kvantitativa undersökningar betecknar olika sätt att samla in kvantitativ data, där enkät anses tillhöra det vanligaste tillvägagångssättet (Eggeby & Söderberg, 1999).

Fördelen med att använda sig av Google Formulär vid enkätundersökning är att de deltagande behåller sin anonymitet, något som både informerats vid enkätutskicket samt i den inledande texten. Att som deltagare kunna bibehålla sin konfidentialitet är av stor vikt, inte minst då vissa av frågorna som ställdes kan uppfattas vara mer känsliga. Anonymiteten blev då ett viktigt verktyg för att på så vis kunna få in så ärliga svar som möjligt, utan att de deltagande skulle känna sig påverkade av forskarnas närvaro. En enkät består av ett frågeformulär, som oftast görs i tryckform och skickas hem via post. Frågeformuläret kan även läggas ut på Internet (Eliasson, 2006), vilket är det distribueringsalternativ som tillämpats i den aktuella studien. Enligt Trost (2012) liknar enkäterna de personliga intervjuerna, med den stora principiella skillnaden att det som kännetecknar enkäter är att den som svarar på frågorna själv noterar

sina svar på ett eller annat sätt, och att något intervjuade inte finns med i bilden. Enkätformulär anses vara mätningsinstrument som innebär instrument med vilket man mäter människors beteende, åsikter och känslor (Trost, 2012). Det viktigaste med metoden är att få så många svar som möjligt och att fånga in alla grupper bland de tillfrågade, då kvantitativa undersökningar oftast vill uttala sig om hur utbredda olika förhållanden och attityder är bland de tillfrågade (Eliasson, 2006). Tack vare Google Formulär kunde de svar som inkommit via enkätundersökningen på ett enkelt sätt analyseras, då funktionen sammanställer data i färdiga diagram och tabeller.

Fördelar med kvantitativa undersökningar är att dessa säger något om stora grupper, är lätt att efterbehandla, samt lämpar sig bäst att täcka in fler olika områden i en undersökning, det vill säga att i frågeformulär går det att ställa frågor om många olika förhållanden som kan vara viktiga i undersökningar. Även vissa typer av "känsliga" frågor, t.ex. beträffande sexualitet, kriminalitet, inkomst, o.s.v. kan besvaras via enkät, då den svarande slipper uttala sig i ord till en främmande person (Ejlertsson, 2014). Kvantitativa undersökningar kräver även mindre tid och resurser än kvalitativa undersökningar (Eliasson, 2006). För att undvika svarsbortfall utformades enkäten med majoriteten strukturerade frågor. Enligt Trost (2012) väljer många människor att inte besvara på alla frågor, såvida de inte har ett stort intresse eller åsikter för ämnet som undersöks. Vissa personer kan även ha svårt att formulera sig skriftligt. Det kan vidare riskera att resultera i problem, vid analys av insamlad data (Trost, 2012).

För att lyckas skapa givande och intressanta diskussioner inom de båda fokusgrupperna, kom ytterligare en koncist formulerat enkätformulär att skickas ut till de sex personer som deltog i de två olika fokusgrupperna. I formuläret ombads de deltagande besvara tre olika frågor, vilka berörde områdena frilans, motivation och projektanställningar. Enkäten kom att fungera som en instuderingsuppgift, då deltagarna fick fylla i det alternativ som de upplevde stämde bäst in på de själva, för att därefter argumentera kring sina val under fokusgrupperna. Deltagarna i fokusgrupperna fick med andra ord fylla i totalt två stycken enkäter vardera.

2.3 Fokusgrupp

Som nämnt i ovanstående metodavsnitt kom två fokusgrupper att hållas, med tre deltagare i respektive grupp. Enligt Forsell & Obert (2000) kan en fokusgrupp definieras som en grupp människor, vars fokus är centrerat kring en och samma fråga. Gruppdeltagarna ger sina värderingar och synpunkter på ett ämne eller en aktuell fråga. Under genomförandet väcker enskilda deltagares uppfattningar reaktioner och associationer hos andra. På detta vis kan flertalet olika synsätt på en och samma fråga synliggöras (Forsell & Obert, 2000).

Från första början var tanken att de båda fokusgrupperna skulle genomföras på plats i Malmö, samt innefattas av cirka 5–7 personer i vardera grupp. Med anledning av covid-19, kom dock planerna att ändras. Fokusgrupperna blev mindre än vad som avsetts från start, då det var svårt att få ihop tillräckligt med deltagare. Istället för att mötena genomfördes på en fysisk plats kom de att ske digitalt via videosamtal, med hjälp av tjänsten Zoom.

Fokusgrupp är en kvalitativ insamlingsmetod för data. Diskussionerna som hålls vid en fokusgrupp, som oftast utgörs av en mindre grupp människor, fortlöper i de flesta fallen under cirka 1–1,5 h. Vanligtvis styr en moderator diskussionen, genom att exempelvis ställa frågor som berör ett visst tema (Fangen & Sellerberg, 2011). De båda fokusgrupperna som hölls kom i snitt att landa på en tidsåtgång mellan cirka 40–45 minuter vardera. Studiens författare växlade under diskussionerna mellan rollen som moderator. Frågorna som ställdes till deltagarna var till största delen strukturerade, för att se till så att diskussionerna höll sig inom det utvalda området. Enligt Fangen & Sellerberg (2011) kan diskussionerna i fokusgruppen vara såväl ostrukturerade, då samtalet i främst organiseras med utgångspunkt i deltagarnas egna tycken kring vad som anses vara relevant i förhållande till det utvalda ämnet, som strukturerade, vilket innebär att moderatorn bestämmer ordningsföljden på de frågor som ställs. När genomförandet av fokusgruppen är klart brukar samtalet, som oftast spelas in, transkriberas och analyseras. Vanligtvis genomförs en följd fokusgruppsdiskussioner inom en viss period, som avser en specifik studie. Att tillämpa fokusgrupp som metod kan ses som lämpligt när en önskar undersöka ämnen som är svåra att förstå sig på, alternativt är nya. Som kvalitativ metod kan fokusgrupper även ses som ett bra verktyg vid undersökning av människors motiv, erfarenheter, värderingar och argument (Fangen & Sellerberg, 2011).

2.4 Metoddiskussion

Studien utgår från två datainsamlingsmetoder. Den första är kvantitativ metod via enkätundersökning, och den andra kvalitativ metod genom fokusgrupper. Enligt Bryman (2011) finns det två forskningsstrategier; *kvantitativ undersökning* med fokus på kvantifiering och *kvalitativ studie*, vilken centreras kring teorigenerering och lägger större vikt på ord (Bryman, 2011). För den aktuella studien valdes enkätundersökning som primära metod, då den på ett snabbt sätt kan generera en större mängd data, samt är lättillgänglig (Trost, 2012). Enligt Ejlertsson (2014) är kvantitativa undersökningar fördelaktiga om en vill nå stora grupper, samtidigt som att en enkätundersökning specifikt lämpar sig bra till att täcka in fler olika områden i en och samma undersökning. I studien rörde flertalet av frågorna ämnen såsom: projektanställningar, prekaritet och den flexibla arbetsmarknaden. För att få ett mer djupgående material kom enkäten att kompletteras med fokusgrupper, vilka genom de diskussioner som ägde rum gav frilansarna möjlighet till att kunna dela med sig av sina erfarenheter och upplevelser i koppling till ämnet (Wibeck, 2000). Fokusgrupp kan därmed sägas vara studiens sekundära

undersökningsmetod. Fördelen med att använda sig av fokusgrupp är att metoden under genomförandet väcker enskilda deltagares uppfattningar reaktioner och associationer hos andra. På detta vis kan flertalet olika synsätt på en och samma fråga synliggöras (Forsell & Obert, 2000). Med anledning av studiens ämnesområde, frågeställningar och syfte kan fokusgrupper ses som en mer fördelaktig metod än exempelvis enskilda intervjuer. Detta då samtliga respondenter är aktiva frilansare vars erfarenheter och upplevelser inom frilans dock framgick skilja sig en aning åt. På så vis skapades intressanta diskussioner och samtal inom de två grupperna som hölls, något som troligtvis inte hade skett vid enskilda intervjuer.

Vid genomförandet av enkätundersökningen tillämpades ett *randomiserat urval*. Det innebär att valet av urval som gjorts skett slumpmässigt. Dock måste en viss målgrupp finnas, då den stora gruppen av populationen ska avgränsas (Denscombe, 2014). I studien motsvaras den avgränsade gruppen av frilansare inom mediebranschen, med anledning av att uppsatsen är skriven av två studenter tillhörandes institutionen för datakunskap och medieteknik på Malmö Universitet. Innan dess att de båda fokusgrupperna ägde rum distribuerades enkäten på sociala medier, inom bl.a. olika Facebook-grupper som avsåg frilansare inom media. Enkätundersökningen kan därmed inte sägas vara geografiskt avgränsad, då medlemmarna i de olika Facebook-grupperna är spridda över hela Sverige. För att kategorisera in svaren i del 2 av enkätundersökningen, då deltagarna fick välja olika en siffra mellan 1–5 (stämmer inte - stämmer bra), har vi använt oss av följande skala: *aldrig* (0–25%), *enstaka gånger* (>25%), *ibland* (25–50% av tiden), *väldigt ofta* (50–75% av tiden) och *nästan alltid* (mer än 75% av tiden). Vid påståendena “jag motiveras av mitt yrke” samt “jag känner mig trygg med min inkomst” uppstod dock ett fel, då skalan istället för att sträcka sig från 1–5 sträckte sig från 1–6. Detta upptäcktes inte upptäcktes förens i efterhand, vilket innebar att vi dessvärre inte hade någon möjlighet att rätta till enkäten då svaren redan inkommit.

Till skillnad från enkätundersökningen har deltagarna i fokusgrupperna valts ut genom ett så kallat *bekvämlighetsurval*, vilket innebär att de personer som kontaktats var bekanta frilansare till studiens författare. Fördelen med bekvämlighetsurval kan ses som ett bra sätt att samla in data för mindre forskningsprojekt, där en har en begränsad budget för både tid och kostnad. Även Bryman (2011) instämmer detta, då han anser att fördelen med ett bekvämlighetsurval är att det oftast underlättar datainsamlingen, då svarsfrekvensen tenderar att bli hög. Däremot påpekar han att det inte går att generalisera resultatet samt avgöra vilken population urvalet representerar (Bryman, 2011).

Respondenterna som valts ut vid fokusgrupperna är samtliga bosatta i Skåne, vilket innebär att deras reflektioner främst avser frilans inom den skånska mediebranschen. Då studiens författare är kvinnor, vars kontaktnät av frilansare till största delen likaså detta utgörs av kvinnor, så bidrog de till att 5 av 6 respondenter vid fokusgrupperna tillhörde det kvinnliga könet. Detta kan kritiseras, då studien eventuellt

kunnat få ett annat utfall om intervjupersonerna till ena hälften utgjorts av män och andra hälften kvinnor. Vidare har situationen rörande covid-19 kommit att innebära vissa typer av begränsningar, främst vad det gäller utförandet av de två fokusgrupperna. Från början var tanken att grupperna skulle innefattas av cirka 5–7 personer, i vardera fokusgrupp. I samband med den tilltagande spridningen av covid-19 under början av våren 2020 blev det dock svårt att få tag på tillräckligt många människor. Med anledning av detta fattades beslut om att 3 stycken personer i varje fokusgrupp var tillräckligt, under de rådande omständigheterna. Likväl har utförandet av intervjuer påverkats då dessa var tänkta att hållas på plats i Malmö, ansikte mot ansikte. Istället genomfördes intervjuerna online via den digitala tjänsten Zoom, som gjorde möten genom en livevideo-funktion möjlig. Avslutningsvis hade studien kunnat få ett annat utfall om den genomförts i en annan större stad, såsom exempelvis Stockholm där branschen är större. Kanske hade detta gett upphov till ett annat resultat än det som framkommit i den aktuella studien. Vi är även väl medvetna om att frilansarna kan komma att vara mer positivt inställda till projektanställningar. Detta med anledning av att dessa oftast arbetar inom denna anställningsform, och därmed eventuellt skulle kunna välja frihet och självständighet framför en fast anställning inom en organisation. Att slippa vara beroende av en organisation och istället vara sin egen chef kan många gånger vara en betydande faktor, som motiverar allt fler människor till att börja med frilans och/eller hoppa på projektanställningar. Trots ökad flexibilitet riskerar dock känslor av ångest och osäkerhet att uppstå till följd av dessa korttidsanställningar, då de bland annat kan bidra till ekonomisk otrygghet (MacDonald & Giazitzoglu, 2019). Genom att primärt rikta studien till arbetsgivare inom den svenska mediebranschen hoppas vi kunna ge dessa en inblick i de utvalda respondenternas tankar och resonemang kring arbetet som frilansare. Enligt Håkansson och Isidorsson (2015) upplever projektanställda som arbetar inom organisationer som investerar i dem, (genom exempelvis kompetensutveckling), i regel ett bättre mående (Håkansson & Isidorsson, 2015). Med en ökad trivsel följer inte sällan även en förhöjd motivation, något som vidare skulle kunna vara gynnsamt för såväl arbetsgivare som arbetstagare (projektanställda/frilansare).

2.5 Källkritik

Studien utgörs i första hand av primärkällor, (fokusgrupper och enkätstudie), samt i andra hand av sekundärkällor (litteratur i form av vetenskapliga artiklar och böcker). De sekundära källor som baseras på vetenskapliga artiklar har samlats in från databaserna Web of Science och Google Scholar. Samtliga artiklar som tillämpats i rapporten är peer reviewed, vilket innebär att de blivit vetenskapligt granskade innan de gjorts tillgängliga för allmänheten. För att uppfylla en hög trovärdighet har de fyra källkritiska principerna tagits i beaktning under skrivandets gång. De fyra källkritiska principerna beskrivs av Thurén (2013) vara: *oberoende*, *tendensfrihet*, *tidssamband* och *äkthet*. Med oberoende menas att källan kan stå för sig själv, utan att varken referera till eller bygga på en annan källa. Tendensfrihet innebär att källan inte ska återge en felaktig bild av verkligheten, och därmed vara skriven ur ett objektivt perspektiv.

Tidssamband syftar till att källan bör vara så tidsaktuell och relevant som möjligt. Det sista kriteriet rörande äkthet understryker vikten av att källan är vad den påstår sig vara (Thurén, 2013). Enligt Ejvegård (2003) är utvärdering av källors riktighet och objektivitet ett centralt moment, vid bedömning av tillförlitligheten hos källor. Likt Thurén (2013) understryker han vikten av tidsenlig forskning och litteratur, då det annars finns en risk att nyare forskning inom det aktuella området kan ha uppkommit som kan påvisa ett annat resultat (Ejvegård, 2003). Litteraturen som tillämpats i studien har till övervägande del tagits fram med hjälp av sökningar som gjorts på rapportens nyckelord. Även om en viss del av litteraturen som valts ut kan anses vara delvis åldrad, är de teorier och modeller som benämns i många fall grundläggande. Med anledning av detta utgör dessa källor fortfarande en relevans för den aktuella studien. Exempel på teori i rapporten som kan ses som grundläggande, trots att den har några år på nacken, är Maslows behovstrappa som beskrivs av Kaufmann (2007). Likväl kan Egggeby och Söderberg (1999) kategoriseras vara en äldre källa, vilken tillämpas i metodavsnittet rörande enkät. Trots det utgör den teori som författarna ger uttryck för avseende kvantitativa undersökningar än idag hög relevans inom det område som beskrivs.

2.6 Etiska aspekter

Forskning är nödvändigt och viktigt för såväl samhällets som individernas fortsatta utveckling. Tillsammans med samhället har samhällets medlemmar därför ett befogat krav, avseende att forskning bedrivs, håller hög kvalitet och riktar in sig på essentiella frågor. Kravet, som även är känt under begreppet *forskningskravet*, går ut på att metoder förbättras samt att de kunskaper som finns tillgängliga fördjupas och blir allt mer omfattande. Ett annat krav som istället berör samhällets medlemmar går under namnet *individskyddskravet*. Syftet med individskyddskravet är att förhindra individer från att utsättas för kränkning, psykisk eller fysisk skada eller förödmjukelse. Kravet ses som en självfallen utgångspunkt, när det handlar om forskningsetiska överväganden. Vare sig individskydds- eller forskningskravet ska ses som självklara, då dessa båda alltid bör vägas mot varandra (Vetenskapsrådet, 2002).

Individskyddskravet kan i sin tur delas upp i fyra olika klasser; *informationskravet*, *nyttjandekravet*, *samtyckeskravet* och *konfidentialitetskravet*. Dessa kan vidare specificeras ytterligare genom ett visst antal regler, rekommendationer och råd (Vetenskapsrådet, 2002). Informationskravet berör forskarens skyldighet att informera deltagarna i undersökningen om syftet med den aktuella forskningsuppgiften. Det tar även upp vikten av att de villkor som krävs för möjligheten att delta i studien ska framgå på ett tydligt sätt. Nyttjandekravet riktar in sig på insamlade uppgifter av enskilda personer, samt hur dessa enbart får brukas i forskningssyfte. Samtyckeskravet avser hur deltagare i en studie personligen besitter rätten till att fatta besluta rörande den egna medverkan. Konfidentialitetskravet inriktar sig avslutningsvis på hur uppgifter som avser de personer som deltagit i en undersökning ska hanteras med

högsta konfidentialitet. Konfidentialitetskravet är nära besläktat till frågan rörande sekretess och offentlighet. Det innebär att det därmed är av stor vikt att deltagarnas personuppgifter bevaras på en trygg och säker plats, dit obehöriga ej har tillträde (Vetenskapsrådet, 2002).

För att studiens deltagare skulle kunna känna sig trygga i att uttrycka sig fritt i sina tankar och åsikter, kom dessa därför att garanteras fullständig konfidentialitet. Detta informerades både i den inledande texten inför enkätundersökningen, samt innan diskussionerna i de två olika fokusgrupperna ägde rum. Intervjupersonerna i studien benämns utefter den deltagarsiffra de blivit tilldelade innan dess att fokusgrupperna ägt rum, ex. deltagare 5, deltagare 6, etc.

3 Teorianknytning

I detta avsnitt redovisas relevant forskning samt teori, som tillsammans med den framtagna empirin bildar en stabil grund inför det kommande diskussionsavsnittet. Kapitlet syftar till att ge läsaren möjlighet att skapa sig en övergripande bild av det valda ämnesområdet, då innebörden av centrala faktorer såsom bland annat den flexibla arbetsmarknaden och prekariatet kommer att presenteras på detaljnivå.

3.1 Den flexibla arbetsmarknaden

I boken *Arbetsliv och samhällsförändringar* skriver Fjaestad och Wolven (2005) att begreppet flexibilitet är betydligt komplexare än vad det oftast framgår i arbetsmarknadsdebatten. Flexibiliteten uppfattas många gånger som något positivt, vilket gör att eventuella nackdelar samt konflikter riskerar att hamna i skymundan. Under det senaste decenniet har frågan om flexibiliteten på den svenska arbetsmarknaden diskuterats mycket. I och med globaliseringen samt den växande konkurrensen på marknaden, har omvandlingstrycket i ekonomin ökat och kraven på olika typer av flexibilitet fått större genomslagskraft. Kraven på flexibiliteten medför att tidsbegränsade anställningar har kommit att bli allt vanligare. Enligt Fjaestad och Wolven (2005) uttrycks de fasta anställningarnas tid till och med vara förbi. Föreställningar om att människor i dagens samhälle inte skulle bry sig särskilt mycket om anställningstrygghet, har vidare kommit att dementeras av vissa undersökningar. Dessa pekar på hur svaren från de deltagande respondenterna istället tyder på det motsatta; att anställningstrygghet framgår ses som en essentiell faktor. Avslutningsvis ställer Fjaestad och Wolven (2005) sig frågande till hur påståendet rörande att anställningstrygghet inte skulle vara viktigt för människor kommit att få fäste. De menar på att detta troligtvis skett som ett resultat av arbetsmarknadens intressekonflikter (Fjaestad & Wolven, 2005).

3.2 Gig-ekonomi vs frilans

Gig-ekonomi beskrivs vara ett relativt nytt begrepp som innebär att en person, istället för att arbeta inom en fast anställning, väljer att ta sig an en tillfällig anställningsform. Denna korttidsanställning kan ta sig uttryck i form av exempelvis egenföretagare eller frilansare, inom flertalet olika branscher (McGovern, 2017). Enligt Dugan (2016) kan gig-ekonomi definieras som en samling av olika marknader. Dessa matchar i sin tur gig-arbetare med konsumenter via olika plattformar, med hjälp av on-demand handel. Detta innebär vidare att ”giggare” ingår formella avtal med on-demand företag. Genom internetbaserade plattformar, alternativt applikationer, ges företagens kunder möjligheten att efterfråga olika tjänster. På så vis tilldelas gig-arbetare olika uppdrag, samtidigt som kundernas behov tillfredsställs (Dugan, 2016).

Ibland händer det att gig-ekonomi blandas ihop med traditionellt frilansarbete, vilket i synnerhet kan tolkas bero på att begreppen är snarlika varandra. Medan frilans avser en form av egenföretagande som genererar ett visst antal olika arbeten och projekt, oftast inom en och samma bransch, är gig-arbete istället mer gränsöverskridande och kan i många fall istället rikta in sig på flertalet olika områden (Dugan, 2016) Frilansaren ses därmed inte som en ”vanlig” anställd, utan snarare som en oberoende entreprenör. De mest populära områdena inom frilansyrket är: IT, rekrytering, HR, grafisk design, projektledning, mjukvaruutveckling, konsult, etc. (Weiler Reynolds, 2019).

3.3 Prekaritet

Enligt Southwood (2011) kan prekariteten till stor del ses som ett resultat av stora organisationers fingrar med i spelet. Dessa menar han vidare på blundar för de negativa konsekvenserna avregleringar inom arbetsmarknaden medför för de som jobbar inom flexibla anställningar. Att porträttera en fasad av arbetet som ett ställe där personer uppnår självförverkligande, stabilitet och kontinuitet ställer sig Southwood (2011) kritisk till. Detta då han hävdar att det riskerar bidra till att uppmärksamheten avleds från de ickearbetare/arbetare, vilka får ta konsekvenserna av det flexibla arbetets osäkerhet respektive platslöshet. Förträngningen av denna problematiks existens tyder på en omedveten, alternativt utbredd, rädsla att en bekännelse om situationens sanna tillstånd skulle krossa illusionen och få kulisserna att falla (Southwood, 2011).

Enligt Standing (2011) kom de olika klasserna som samhället delats in i inte att försvinna i samband med den allt mer öppna och flexibla arbetsmarknaden, samt de tilltagande ojämlikheterna. Tvärtom uppstod istället en mer global och splittrad klasstruktur. I sin bok definierar Standing (2011) olika grupper inom den så kallade klasstrukturen. Dessa är: *eliten*, *salariatet*, *proficaner*, *den gamla arbetarklassen* och *prekariatet*. Klasserna är strukturerade från den högsta till den lägst klassade gruppen. Prekariatet, som utgör bottenskiktet av klassindelningen, kan i sin tur delas in ytterligare i två underkategorier av människor; de arbetslösa och de socialt missanpassade (Standing, 2011).

3.3.1 Prekariatets framväxt

I boken *Prekariatet: Den nya farliga klassen* beskriver Standing (2011) allt från prekariatets uppkomst till vilka som riskerar att hamna i det. Enligt Standing (2011) sammanströmlade det under 1970-talet en grupp motiverade ekonomer, vars målsättning var att dra till sig politikernas intresse. Gruppens ståndpunkt fokuserade kring en nyliberal modell, inom vilken utveckling och tillväxt framhölls som beroende av marknadens konkurrenskraft. Marknadens grundsats skulle prägla varje synvinkel av tillvaron, varav uppmärksamheten därmed riktades mot en maximering av konkurrenskraft och konkurrens. En grundtanke som fick genomslag var hur länder borde koncentrera sin uppmärksamhet

mot en ökning av flexibilitet inom den egna arbetsmarknaden. Resultatet av detta kom sedan inom praktiken bli en agenda avseende omplacering av osäkerhet och risker, något som kom att drabba arbetarna själva men även deras familjer. Framväxten av ett globalt prekariat har blivit ett faktum, då miljontals människor världen över saknar en solid och trygg anknytningspunkt (Standing, 2011).

Enligt Standing (2011) riskerar prekariatet som ständigt växande grupp att utvecklas till en ny farlig klass. Människorna som tillhör denna gruppering löper en större risk att fastna i ett bestående politiskt utanförskap, samt bli ett lättbesegrat byte för olika typer av populism. Detta då frustrerade och otrygga människor inte sällan vill ha såväl enkla som snabba svar på invecklade frågor (Standing, 2011).

3.4 Stress

I vardagligt tal förklaras stress som en känsla av slitage och press, för mycket att göra samt en känsla av att inte helt kunna hänga med (Agervold, 2001). Oftast handlar det om problem som inte kan lösas, konflikter mellan människor samt upplevelser av sorg och förlust. Samtliga av ovannämnda förhållanden karaktäriseras genom stora psykiska belastningar, som emellertid inte enbart kan lösas med fysisk aktivitet. Det är även sällan som de löses snabbt (Agervold, 2001). Enligt Lennerlöf (1991) kan det som utlöser stress variera från art och intensitet, till en individ från en annan. Även tidpunkten då stress utlöses kan variera mellan olika människor. Trots detta visar forskning på att det framgår finnas förhållanden av generell art, som tenderar att utlösa stress hos stora grupper i flertalet sammanhang. Dessa förhållanden är nära kopplade till utformning av tekniska och organisatoriska system, samt till arbetsutformning och arbetsinnehåll (Lennerlöf, 1991).

Kaufmann's (2007) beskriver hur potentiella belastningar i arbetsmiljön kan utlösa olika stressreaktioner hos en individ. Som utgångspunkt använder de sig av Coopers modell för yrkesbaserad stress. Cooper betonar fem faktorer i arbetslivet som är betydelsefulla när det gäller stress. Dessa är: arbetsfaktorer, roll i organisationen, karriärutveckling, sociala relationer och organisationsstruktur (Kaufmann, 2007).

- *Arbetsfaktorer:* kan gälla förhållanden som ansvar, status, arbetstid och organisering av arbetsutförandet. Ny teknik, över- samt underbelastning är också viktiga faktorer.
- *Roll i organisationen:* en rollkonflikt kan utlösa vissa stressreaktioner. En avdelningschef kan exempelvis lätt hamna i rollkonflikt vid nedskärning av personalstyrkan, då denne bör visa lojalitet mot de anställda. Samtidigt förväntas hen även ta hänsyn till ledningen och företagets vinstmöjligheter.

- *Karriärutveckling:* exempel på detta kan vara orealistiska ambitioner rörande karriärutveckling, som överskrider egna förmågor och färdigheter.
- *Sociala relationer:* … och socialt stöd är för de flesta en positiv resurs i en arbetsmiljö. Är den sociala kontakten, alternativt stödet, litet kan detta utlösa stressreaktioner.
- *Organisationsstruktur:* kopplas oftast till engagemang i arbetet samt deltagande i beslutsfattning. Brister i dessa förhållanden kan utlösa stress hos de flesta människor.

  (Kaufmann, 2007).

Enligt Hein (2018) står stress i arbetslivet i fokus nu som aldrig förr, och hänger ofta samman med icke-motivation. Vidare argumenterar hon för att ju svårare det är att få arbetslivet och privatlivet att gå samman, desto mer ökar stressen vilket även riskerar gå ut över motivationen (Hein, 2018).

3.4.1 Gränslöst arbete

Enligt Arbetsmiljöverkets (2018) rapport beskrivs gränslöst arbete vara något som kan utföras på en i stort sett valfri plats, (ex. hemmet, arbetsplatsen), under vilka tider som helst. Arbetet behöver inte utföras under traditionell dagtid mellan måndag till fredag. Istället kan arbetstiderna variera från dag till dag, eller vecka för vecka (Arbetsmiljöverket, 2018:1). Enligt rapporten framgår arbetstider och arbetsbelastning ha en stor betydelse för arbetstagares återhämtning. För att kunna hantera stress samt annan typ av belastning är det viktigt att en som arbetare får tid till att återhämta sig. Återhämtning handlar i stora drag om att varva ned, samt stänga av den fysiologiska aktivering som stress och hög arbetsbelastning kan bidra till. Hög arbetsbelastning, som delvis innebär att en person hela tiden går i tankar kopplade till arbete, kan förhindra återhämtning och leda till förhöjda stressnivåer. Det kan i sin tur resultera i exempelvis sömnproblem. En långvarig obalans mellan hög arbetsbelastning och återhämtning kan leda till kronisk stress, något som i sin tur riskerar bidra till ohälsa (Arbetsmiljöverket, 2018:1). Argumenten kring varför stress uppstår är många. I dagsläget är det vanligaste påståendet att stress till stor del grundar sig i människors ständiga uppkoppling dygnet runt. Mobiltelefoner och datorer följer med människor överallt, och gör det därmed omöjligt för dem att kunna dra en tydlig skiljelinje mellan arbets- och privatliv (Hein, 2018). Att vara aktiv på sociala medier spelar för många frilansare dock en viktig roll, vad det gäller att knyta kontakter samt marknadsföra sig själv (Bergling & Nejman, 2018).

Även Kruse (2017) beskriver i sin bok *Att sätta gränser för sig själv och andra* problematiken kring vår allt mer gränslösa tillvaro. Privatliv och arbetsliv tenderar allt oftare att sammanflätas med varandra. Vi kommunicerar ut vårt privatliv via olika sociala medier och är ständigt kontaktbara. Följderna av detta

framgår vara i större utsträckning negativa än positiva, då vi allt mer frekvent låter oss definieras av andra och ständigt söker efter bekräftelse istället för att själva avgöra vad vi hinner, orkar och vill (Kruse, 2017).

Att uppleva svårigheter med att sätta ut gränser för sig själv innebär många gånger att en varken kan sätta rimliga krav på sig själv eller den egna ambitionsnivån. Det ökar i sin tur sårbarheten för stress. Ofta upplevs en osäkerhet kring om en verkligen kommer lyckas uppnå de krav och normer som satts upp av en själv, vanligtvis i tron om att det är allmänna normer och krav som andra personer också förväntar sig att en ska uppnå. Detta riskerar resultera i känslor av stress, vilka uppkommer när de resurser en har inte helt räcker till för att uppfylla de krav som ställs. Vissa gånger handlar det om ens egna upplevda krav och resurser, andra gånger ställs de utifrån. Vare sig det handlar om att begränsa andras krav eller sänka sina egna, be om mer stöd/tid/hjälp/etc. eller skaffa sig ytterligare resurser, så menar Kruse (2017) på att känslan av stress då sannolikt skulle kunna minska eller kanske till och med helt och hållet försvinna. Svårigheter med att sätta gränser kan ha en negativ inverkan på bl.a. självkänsla, relationer och rollen som förälder (Kruse, 2017).

3.4.2 Socialt stöd för motverkan av stress

Det sociala stödet kan fylla olika funktioner, i förhållande till en stressprocess. Genom handgripligt stöd i form av ömsesidig hjälp, kan stressprocessen påverkas direkt genom minskad belastning (Lennerlöf, 1991). Även Kaufmann's (2007) pekar på att socialt stöd kan bidra till god hälsa. Hälsostatusen kan förbättras genom att tillfredsställa grundläggande behov, såsom: trygghet, omsorg och uppskattning. Många människor utsätts, oberoende av arbetsposition, för stress. Konsekvenser av detta kan resultera i bl.a. fysiska sjukdomar, men även ångest, depression och utbrändhet (Kaufmann, 2007).

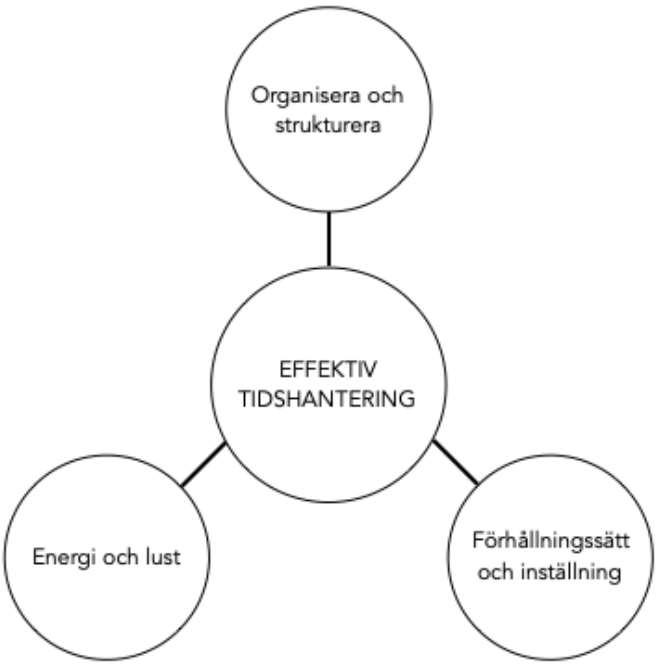
I sin bok definierar Astrid och Geir Kaufmann (2007) fyra typer av stöd, som anses dämpa stressreaktioner. Dessa är:

- *Känslomässigt stöd:* syftar till visat intresse och uppmärksamhet.
- *Uppgiftsstöd:* kartläggning genom systematisering av problem.
- *Informationsstöd:* innebär att ledningen är noggranna med att informera om vad som pågår i en krissituation, såsom exempelvis vid större omställningar, alternativt nedskärningar.
- *Praktiskt stöd:* sker i vardagen i form av tid, pengar, råd och annan hjälp (Kaufmann, 2007).

I Arbetsmiljöverkets (2001:2) rapport *Negativ stress och ohälsa* beskrivs att socialt stöd i arbetet är mycket viktigt för att man skall kunna göra ett bra arbete och trivas. Med socialt stöd syftas det på praktisk hjälp, det vill säga gemenskap, stöd och uppmuntran när arbetet känns besvärlig (Arbetsmiljöverket, 2001:2). Även värderande stöd i form av feedback rörande det egna beteendet och presentationen kan likaså detta bidra till kompetensutveckling (Lennerlöf, 1991).

3.5 Tidseffektivisering

En av de stora utmaningar som många människor upplever idag, i såväl privat- som arbetsliv, är hanteringen av tidsbrist. Enligt Angelöw (2014) är det främst tre centrala huvudpunkter som ligger till grund för konstruktiv tidshantering. Dessa presenteras i nedanstående modell.



Figur 1. Modell för konstruktiv tidshantering (Angelöw, 2014, s. 11).

En viktig förutsättning för att kunna hantera tid på ett effektivt sätt handlar till stor del om en människas energinivå och motivation. Även strukturering, planering, inställning och förhållningssätt framgår spela en väsentlig roll, när det handlar om att hantera tiden på ett konstruktivt sätt. Enligt Monica Hamrin, leg. psykoterapeut och beteendevetare på Previa i Kalmar, är det viktigt att försöka sätta rimliga krav och ha en mer avspänd inställning till tiden.

> *”Största risken är att tänka ”tidsbrist”, det ger en känsla av stress. Jag försöker tänka att jag har tid. Det gör mig mindre stressad och gör att jag har lättare att vara*

> *närvarande, eller, ”härvarande”. Brist är ett ord som vi bör ta bort ur vårt vokabulär, det ger en känsla av att det alltid fattas något. Att tänka att man har tid ger en annan ro och minskar stress och ger en känsla av kontroll”* (Angelöw, 2014, s. 13).

Kruse (2017) uttrycker att det framgår vara ett allt mer förekommande problem för många människor att sätta gränser. Detta gör i sin tur att tillvaron lätt kan fyllas med olika krav, upplevda plikter och ansvar. Enligt Kruse (2017) har vi människor ofta svårt att hålla balansen mellan vad vi själva och andra vill och behöver, samt vart gränsen får eller borde gå (Kruse, 2017).

Enligt Näslund (2014) kan ett effektivt verktyg för att undvika prokrastinering och istället effektivisera upp sin tid, vara att göra en personlig kartläggning. På så vis blir det lättare att spåra oönskade tidstjuvar till aktiviteter när de uppstår, hur ofta och i vilka sammanhang. I kartläggningen kan olika faktorer tas hänsyn till, såsom exempelvis det allmänna välmåendet, (sömn, kost och träning), vid vilken/vilka tidpunkter på dygnet en arbetar som bäst samt hur länge en klarar av att hålla sig koncentrerad. Att föra noteringar kring samtliga aktiviteter som utförs under dagen och hur lång tid dessa tagit, kan likaså detta vara ett handfast tips. Det blir då lättare att utläsa vad som faktiskt åstadkommits, samt hur mycket effektiv/ineffektiv tid som gått åt till olika moment (Näslund, 2014).

3.6 Motivation

Motivation innefattas av de faktorer hos en individ som väcker, kanaliserar och bevarar ett visst beteende gentemot givet mål (Hein, 2018). Kaufmann’s (2007) förklarar motivation som de *biologiska*, *psykologiska* och *sociala* faktorer som aktiverar, ger riktning till samt upprätthåller beteenden i olika intensitetsgrader, i förhållande till måluppfyllelse. I modern organisationspsykologi är det vanligt att skilja mellan *behovsteorier*, *kognitiva teorier*, *sociala teorier* samt den *arbetskaraktäristiska modellen* (Kaufmann, 2007).

Enligt Appelgren (2018) är motivation ett begrepp som många gånger används i flertalet olika sammanhang. Synen på vad motivation egentligen är framgår variera, och beror främst på kontext samt vilken syn en som individ har på motivation (Appelgren, 2018).

3.6.1 Inre och yttre motivation

Med hjälp av olika skattningar och skalor kan forskare särskilja en människas motivation, för att på så vis klarlägga i hur stor grad denne drivs av en specifik typ av motivation. I stora drag brukar motivation

oftast delas upp i två kategorier; *inre* och *yttre* motivation. Drivs du av din egna vilja att utföra en aktivitet som känns lustfylld och meningsfull, så kategoriseras detta som inre motivation. Motiveras du istället av att göra något för att få komplimanger, likes eller belöningar, så klassas det som yttre motivation (Appelgren, 2018).

För att motivera en person till att genomföra en specifik uppgift har människor sedan långt tillbaka i tiden använt sig av belöningar. Yttre belöningar ingår i vår vardag, som exempelvis när vi får lön för vårt arbete. Belöningar kan även delas ut när den uppgift som ska utföras inte anses vara tillräckligt rolig. Den kan även vara överflödig, som exempelvis när uppgiften fortfarande hade varit rolig att utföra, utan tillägg i form av den yttre belöningen. Personen som utför uppgiften kan då välja att göra detta, med anledning av den belöning som erbjuds. Exempel på olika former av yttre belöningar är: mutor, social påverkan, betyg samt makt, status och pengar (Appelgren, 2018).

Vid samtal om inre motivationsfaktorer är det svårt att diskutera dessa utan att benämna psykologiprofessorerna Richard Ryan och Edward Deci. De har genomfört flertalet studier för att skildra motivation utifrån vad de titulerar som självbestämmandeteorin, eller *Self-Determination Theory* (SDT) (Deci & Ryan, 2000, refererade i Appelgren, 2018). Teorin fokuserar på vad som, sett utifrån en människas behov, gynnar inre motivation. Enligt SDT ökar chansen för att en person ska uppleva inre motivation om tre huvudsakliga behov uppfylls;

- *Behovet av autonomi - självbestämmande.* Avser individens känsla av att kunna påverka sin situation, på eget bevåg. Detta kan ge upphov till känslor av att en specifik uppgift upplevs vara rolig, meningsfull och givande.

- *Behovet av att bemästra något - kompetens.* Kan tillgodoses med hjälp av feedback, samt att den avsedda uppgiften skräddarsys utefter erfarenheter och förmåga. Enligt teorin resulterar upplevelser av att kunna bemästra något och briljera inom ett visst område till känslor av meningsfull- samt lustfylldhet.

- *Behovet av gemenskap - samhörighet.* Handlar om att som människa känna gemenskap, samt behovet av att ingå i ett sammanhang. Detta sägs enligt teorin kunna ge upphov till en känsla av meningsfullhet.

  (Appelgren, 2018, s. 23–24).

3.6.2 Maslows behovstrappa

Den mest kända motivationsteorin är behovshierarki modellen av psykologen Abraham H. Maslow. Maslow identifierar i sin modell fem olika behov; *fysiologiska behov*, *trygghetsbehov*, *behov av gemenskap*, *behov av uppskattning* samt *behov av självförverkligande.* Dessa är ordnade hierarkiskt (Hein, 2018). En grundtanke i Maslows teori är att de lägsta behoven måste tillfredsställas, innan de högre ordnade behoven kan uppnås (Kaufmann, 2007). Det innebär att när en människa har tillfredsställt sina fysiologiska behov, (t.ex. mat, sömn, etc.), så strävar den därefter för att tillfredsställa exempelvis uppskattningsbehovet, vilket innefattas av en önskan om att få beröm eller uppskattning av andra människor (Kaufmann, 2007).

I Arbetsmiljöverkets rapport uttrycks att synen på arbete förändrats, från att handla om försörjning till att istället prioritera självförverkligande. Arbetet ska inte endast ge lön, utan också vara roligt, utvecklande och meningsfullt (Arbetsmiljöverket, 2018:1). Detta beskriver även Kaufmann's (2007) i deras bok, och menar då på att många människor är ofta engagerade i att tillfredsställa behov som är högre rankade på lägre behovs bekostnad (Kaufmann, 2007). Som exempel beskriver Kaufmann's (2007) anorektiker, som oftast är så pass upptagna av sitt utseende samt av att få social uppvaktning att han eller hon i vissa fall svälter till döds (Kaufmann, 2007). Även i Arbetsmiljöverkets rapport från 2018 beskrivs det hur många människor i dagens samhälle framgår välja självförverkligande framför behovet av trygghet (Arbetsmiljöverket, 2018:1).

3.6.3 Motivering av anställda

Det finns många böcker och studier som beskriver hur en organisation och ledning ska motivera sina medarbetare. Flertalet organisationer väljer att motivera sina medarbetare med yttre belöningar i form av lön, bonus, extraförmåner o.s.v., medan andra försöker främja kompetens och självreglering hos sina medarbetare (Kaufmann, 2007). I boken *Motivation: motivationsteorier & praktisk tillämpning* beskriver Hein (2018) hur motivation inte längre ses som ledningens ansvar. Detta läggs istället på medarbetaren, och blir därmed individens egna skyldighet. Hon beskriver vidare den så kallade *Fish-filosofin*, vilken innebär att en tveklöst kan arbeta med "tråkiga arbetsuppgifter" men däremot själv ansvarar för vilken attityd en går till arbetet med. Samma sak gäller för motivation, som Fish-filosofin likaså denna understryker är människans egna ansvar. Ansvaret för den egna motivationen ska en inte heller endast ta på sig för sin egen skull, utan också för sina kollegors, kunders samt företagets skull. Människan ska gå till arbetet med positiv inställning och på det sättet skapa sin arbetsmotivation (Hein, 2018).

3.7 Kompetensutveckling

Ett företags medarbetare är de som sätter, alternativt tänjer, gränser för vilka möjligheter företaget i slutändan har. Genom sin kompetens bidrar de till utveckling av kundrelationer, marknader, produkter, lednings- och organisationsformer samt andra saker som är nödvändiga för att som företag kunna fortsätta vara konkurrenskraftigt och utvecklas. Enligt forskningsrapporter rörande satsningar på kompetensutveckling och medarbetares engagemang visar dessa på bl.a. större vinst genom högre kvalitet och produktivitet, större marknadsandelar och bättre kundvärde. Genom strategi som skapar både tillfälle och vilja till kompetensutveckling, kan en kompetensidé förverkligas. Med hjälp av planering och åtgärder, framgår fastställda kompetensgap kunna fyllas. Kompetenser kan även kartläggas mot relativt stabila mål (Hansson, 2015).

Att arbeta med frilans inom områden såsom exempelvis fotografi eller journalistik kan förvisso vara både spännande och roligt, men kräver även hårt arbete, kunskap och planering. Att ta hjälp av av branschorganisationer för att hitta en mentor kan vara ett bra verktyg för att kunna komma igång med själva arbetet lite lättare. När en sedan börjar arbeta för en kund är det viktigt att inte enbart bli beroende av denne, utan fortsätta arbeta med att få in fler. Att arbeta med olika kunder är många gånger mer utvecklande samt roligare, än att endast jobba med några enstaka. Det ger även möjligheter till ökad kompetens samt större variation inom arbetet (Bergling & Nejman, 2018).

3.8 Flexibilitet och arbetsgivare inom mediebranschen

Enligt Forbes (Burke, 2011) visar de flesta frilansare sällan något större intresse för permanenta anställningar. Istället föredrar de att ta de risker som arbetet kan komma att innebära, med anledning av de möjligheter samt större belöningar som kan uppnås genom att en ”följer arbetet”. Även om ett permanent anställningsavtal kan innebära en viss trygghet, så förblir utdelningen för den produktiva tiden sällan lika stor som vid ett frilansarbete. Detta menar Forbes delvis beror på att arbetsgivarna behöver ta med den anställdes lediga tid, (så som exempelvis helger), i beräkningen samt att den fasta lönen oftast är förknippad med en genomsnittlig produktivitet. Som arbetare med hög produktivitet uttrycker Forbes att det därmed kan vara fördelaktigt att inrikta sig på frilans, då den utbetalning som sker i största mån är kopplad till den individuella produktiviteten för det avsedda arbetet. Frilansandet kan av denna anledning därför påstås vara något som tenderar att locka till sig produktiva personer, som inte är rädda för att ta risker (Burke, 2011).

Lindelöw (2008) understryker vikten av rekrytering, och menar på att det är något som spelar en central roll för de allra flesta organisationer. Detta med anledning av att den anställde kan ses som en viktig

konkurrensfördel, då denne utgör en del av organisationens samlade kompetens (Lindelöw, 2008). Flexibel arbetskraft, i form av ex. projektanställningar och frilans, går under benämningen *distansering*. Distansering innebär i detta fall att ett visst företag fördelar olika arbetsuppgifter till extern arbetskraft, däribland egenföretagare eller övriga företag. Den perifera arbetskraften, (d.v.s. de tillfälligt anställda), saknar i de flesta fall den trygghet samt samma goda arbetsvillkor som kärnpersonalen oftast har möjlighet att ta del av (Håkansson & Isidorsson, 2009).

Enligt Furåker (2009) har företagens behov av flexibilitet sannolikt ökat till följd av marknadens stigande konkurrens samt globalisering. Huruvida flexibilitet alltid kan ses som någonting positivt ställer han sig vidare frågande till, åtminstone om det ska ses ur en arbetstagares perspektiv. Då stabilitet skulle kunna ses som ett motsatsord till flexibilitet (Furåker, 2009) innebär det därmed även att instabilitet blir synonymt med flexibilitet. Relationen mellan de involverade parterna kan således upplevas på olika vis, med utgångspunkt i huruvida den ses som eftersträvansvärd eller inte (Håkansson & Isidorsson, 2009).

En studie utförd av Diogo (2019) syftar till att undersöka fyra olika reklambyråers tillämpning av sociala medier vid rekryteringsprocessen av frilansare, respektive tillsvidareanställda. I rapporten intervjuas fyra olika personer med rekryteringsansvar med en representant från vardera företag, vilka samtliga är baserade i Malmö. Respondenterna benämns från respondent A, (från byrå A), till respondent D (från byrå D). Enligt respondent D arbetar hen gärna med samma frilansare under flera uppdrag. Hen föredrar samarbeten som fortlöper under längre perioder, för att på så vis få en chans till att bättre lära känna frilansaren. Detta resulterar i sin tur många gånger i ett tydliggörande av de förväntningar som finns på vardera part, vilket enligt respondent D gör det lättare att få ut mer av samarbetet. Byrå C för ett kontinuerligt arbete med ett visst antal frilansare. Enligt respondent C tycker företaget dock att det även är roligt att ta in nya talanger, särskilt vid de tillfällen då företaget tilldelats nya kunder och uppdrag (Diogo, 2019).

Hos byrå A berättar respondent A hur företaget sedan ett antal år tillbaka lyckats bygga upp ett gediget nätverk av kontakter. Detta gör att de att de i sin tur vet exakt vilka frilansare som ska kontaktas, när ett särskilt uppdrag dyker upp. Även byrå B sköter likt byrå A rekryteringen via det egna nätverket, då det kan underlätta att ha kännedom om den person som anlitas för uppdraget samt veta hur denne arbetar. Det blir då enklare att, som respondent A uttrycker det, anställa en person som ”redan är inne i rätt sväng” (Diogo, 2019, s. 21). Även respondent D menar på att det helt klart underlättar att redan ha koll på ”vad en får”, vid rekrytering inom det egna nätverket. Det som dock i slutändan avgör för byrån (D) huruvida

rekryteringen sker inom eller utanför nätverket beror främst på andelen tid som finns samt hur det aktuella behovet ser ut (Diogo, 2019).

Vid rekrytering av frilansare handlar det oftast om att en specifik uppgift behöver lösas. Det viktiga blir då att finna rätt person, som kommer med en lämplig lösning. I slutändan är det kundens prioriteringar i de olika projekten som väger tyngst vid byrå B's val av frilansare. Vissa gånger ligger fokus på en begränsad budget, vilket gör att frilansarnas arvode spelar en avgörande roll. Andra gånger prioriteras god kvalitet i första hand (Diogo, 2019).

3.9 Marknadsföring

Som frilansare har en i regel sällan någon större marknadsföringsbudget. Med anledning av detta blir det därför viktigt att göra saker så billiga, effektiva och enkla som möjligt. Medan ett välutformat visitkort och en egen logga kan ses som ett steg framåt för den egna marknadsföringen, kan en välstrukturerad hemsida innebära ett annat. Som frilansare är det viktigt att vara öppen för nya möten och kontakter. Att nätverka är viktigt och det pågår i stort sett alltid kurser, konferenser och träffar som kan utgöra ett intresse (Bergling & Nejman, 2018). Enligt Wredh (2017) kan även sociala medier ses som ett essentiellt redskap, för att som frilansare lyckas nå ut med sitt personliga varumärke. På så vis kan en göra sig mer synlig, för såväl potentiella uppdragsgivare som övriga kontakter. Genom marknadsföring på sociala medier kan en som frilansare inom mediebranschen lättare kommunicera ut det personliga varumärket, något som kan vara en betydelsefull faktor för att uppnå professionell framgång (Wredh, 2017).

3.10 Kreativitet

Enligt Jacquemot (2013) är alla människor skapta för kreativitet. Utan den hade i slutändan mänskligheten varken kunnat fortsätta utvecklas eller överlevt. Kreativiteten gör sig på daglig basis närvarande i våra liv. Knappt behöver vi ens lyfta blicken för att hitta spår av människans kreativitet, som sträcker sig allt från långt tillbaka i tiden och framåt. För att kicka igång kreativiteten är det viktigt att inte hålla sig själv tillbaka, våga ge sig in på områden som tidigare varit okända samt börja tänka i nya banor. Genom ett förändrat tankesätt och träning kan en öka sin egen kreativitet, och på så vis även producera fler lösningar och idéer än vad som kanske gjorts tidigare (Jacquemot, 2013). Kreativitet handlar främst om två saker; dels om *resultatet* av processen, de nya lösningarna, handlingssätten och idéerna, samt dels om *görandet*, vilket innefattar den kreativa processen. Vanligtvis sker kreativiteten i det lilla. Kreativiteten kopplas på hos oss människor när vi ställs inför utmaningar som kräver en lösning. Hos vissa personer framgår kreativiteten vara ständigt närvarande, då de ofta gör oväntade associationer

och sprudlar av idéer. Många av dessa söker sig till uttalat kreativa fritidsintressen eller yrken, för att på så vis få ett utlopp för den egna kreativiteten. De gör allt ifrån att komponera musik, designar, tecknar, uppfinner, skriver och arbetar med hantverk. Dock är det viktigt att skilja mellan att vara kreativ samt att ha ett typiskt kreativt arbete. Vare sig utbildning, sysselsättning eller arbete, så besitter vi alla människor en kreativ potential som vi har möjlighet att nyttja. Det finns användning för kreativitet i alla möjliga kontexter (Jacquemot, 2013).

4 Resultat

I detta kapitel presenteras resultatet från den enkätundersökning respektive de två fokusgrupper som ägt rum, vilka ligger till grund för det empiriska materialet. De frågor i enkätstudien som ansetts utgöra störst relevans, redovisas nedan i diagramform. För att underlätta läsningen ytterligare, har svaren på vissa av de frågor som ställts under de båda fokusgrupperna samt enkätundersökningen kommit att skrivas ihop. Avslutningsvis har resultatet från fokusgrupperna delats in i olika teman, med hjälp av underrubriker. Samma teman återkommer även under studiens diskussionskapitel, och syftar till att förenkla läsningen genom skapandet av en röd tråd.

4.1 Enkätstudie

Den första enkätstudien som delades på sociala medier, bland annat via Facebook, genererade totalt 52 stycken svar. 55,8% av de svarande var kvinnor, och resterande 44,2% män. Åldersgruppen som undersöktes var personer mellan 20–50 år, med anledningen av önskan om att lyckas nå ut till så många frilansare som möjligt. Majoriteten av de som besvarat enkäten befann sig i åldersgruppen 36–40 år, (28,8%), samt 26–30 år, (23,1%). Mer än hälften, det vill säga 53, 8%, av de som svarat har frilans som huvudsaklig sysselsättning. Flertalet av de deltagande, totalt 36,5%, studerade vid sidan av sitt frilansande.

De deltagande i enkätundersökningen arbetade inom flertalet olika områden i mediebranschen. Den största andelen utgjordes av fotografer, (30,8%). Därefter följde ytterligare inriktningar, såsom bland annat grafisk formgivare, (15,4%), och art director, (9,6%). Bland respondenterna hade 67,3% utbildning inom sitt frilansområde.

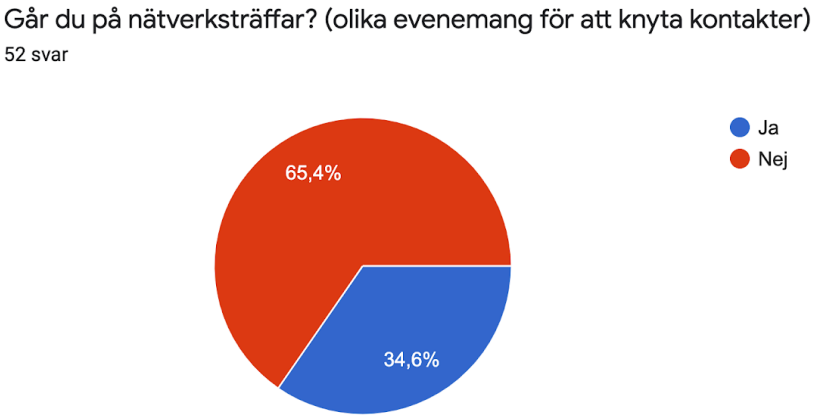
Hade du velat arbeta mer inom frilans, än vad du gör idag? Motivera ditt svar.

52 svar

Ja! För få uppdrag nu under krisen
Ja, jag vill arbeta mer med något jag tycker om.
Jag hade absolut kunnat tänka mig att arbeta mer, men det känns som en bransch med mycket konkurrens. Det gäller att hitta en balans som fungerar med resten av livet.. Tiden finns där men inte uppdragen. Jag har en deltidsanställning som fotolärare på gymnasienivå, vilket är en stor trygghet. Speciellt i tider som dessa, med Corona och dess följder.
Har ett stort uppdrag, det är tryggt men hade varit roligt med fler mindre men mer varierade uppdrag.
Ja, det hade jag, för att öka min inkomst. Tiderna är osäkra just nu.
Ja - det är trots allt jobbet som får pengar på kontot.
Jag arbetar helt inom frilans idag och trivs bra med det, hade inte velat gå tillbaka till att vara anställd.
Både och, försöker hinna med familjepusslet också. Svår balansgång.
Ja, gärna i fler projekt

Figur 2. Motivering arbete inom frilans bland respondenter.

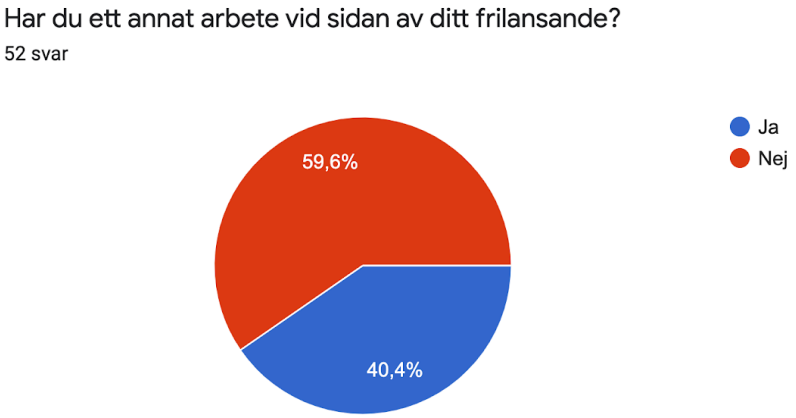
Majoriteten av respondenterna uppgav sig önska arbeta mer inom frilans. Anledningarna till detta varierade i respondenternas svar. De främsta skälen framgick dock beröra ekonomisk trygghet samt personligt intresse för det specifika området.



Figur 3. Andel nätverksaktiva respondenter.

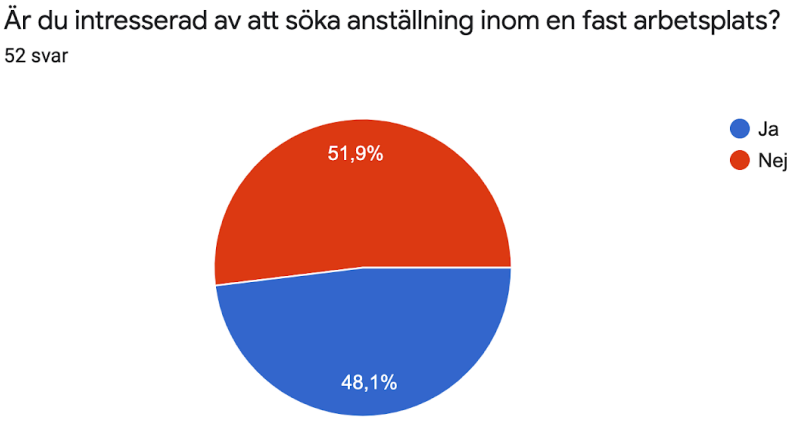
Den övervägande delen respondenter framgår av enkätsvaren inte vara delaktiga inom olika nätverkssammanhang. Dessa aktiviteter syftar främst till att utveckla det egna nätverket, genom att en

på så vis ges möjligheten till att knyta kontakter med andra branschaktiva personer, marknadsföra sig själv samt öppnar upp för eventuell kompetensutveckling.



Figur 4. Antal respondenter som har ett annat arbete vid sidan av sitt frilansande.

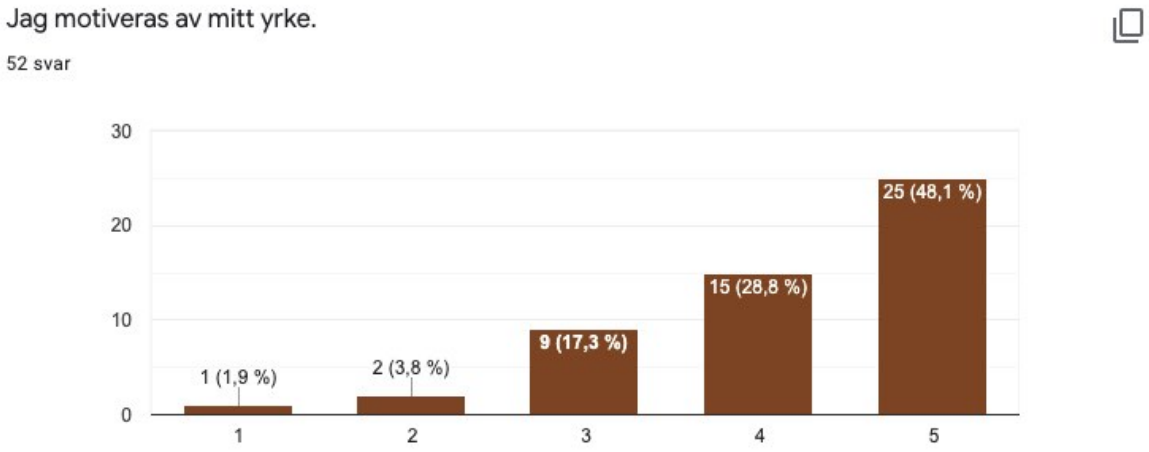
Antalet respondenter som hade ett annat arbete vid sidan av sitt frilansande utgjordes av 40,4%. 80% av denna grupp uttryckte vidare att det yrke som de parallellt arbetar med inte kan kategoriseras tillhöra mediebranschen. Arbetsformerna för det andra yrket framgick variera, och avsåg allt från deltidsanställning, (17,3%), heltidsanställning, (15,4%), till timanställning, (13,5%). 69% av deltagarna uppgav att de har, alternativt har haft, ett eget företag. 75% av denna grupp påstod sig även besitta kunskaper inom egenföretagande.



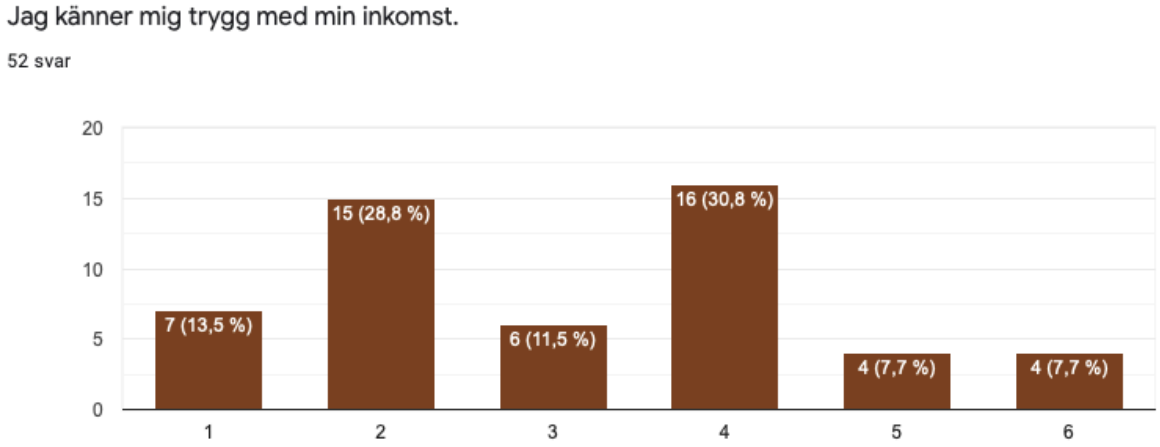
Figur 5. Intresse avseende ansökan fast anställning bland respondenter.

51,9% av respondenterna svarade i undersökningen att de inte hade intresse av att söka fast anställning, varav 48,1% yrkade på det motsatta.

Den andra delen av enkätundersökningen syftade till att undersöka respondenternas upplevelser i koppling till prekaritet. Påståendena som ställts har av denna anledning därför kopplats till centrala faktorer, såsom bl.a. ensamhet, trygghet, stress, m.fl.



Figur 6. Motivation i koppling till yrke.



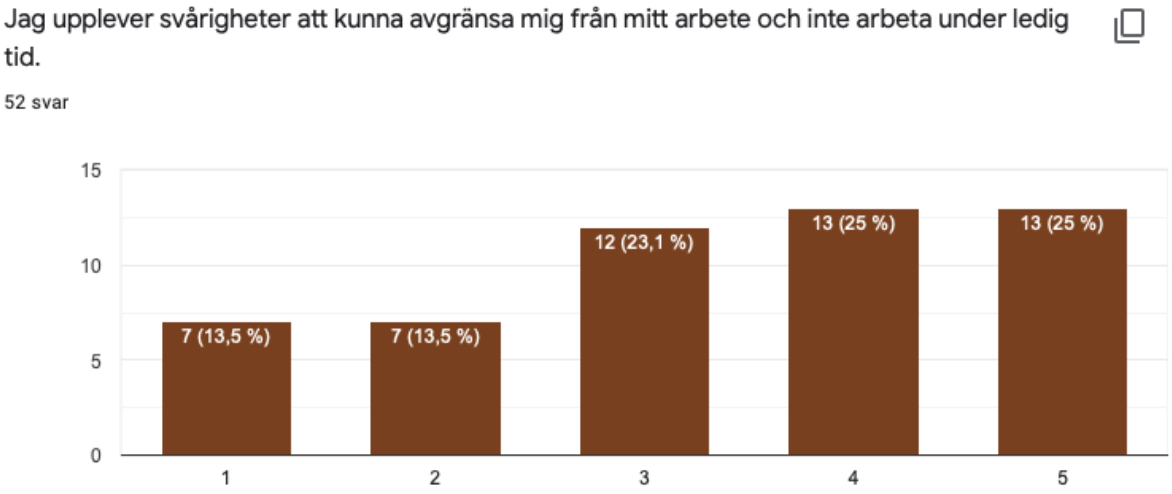
Figur 7. Trygghet i koppling till inkomst.

48,1% av deltagarna instämmer i påståendet att de väldigt ofta motiveras av sitt yrke. Dock menar totalt 42,3% att antingen aldrig, (13,5%), eller endast enstaka gånger, (28,8%), känner sig trygga med sin inkomst. Detta skulle kunna tolkas bero på att inkomsten som frilansare kan variera mycket från månad till månad, samt se olika ut beroende på vilket uppdrag en blivit tilldelad.

Majoriteten av frilansarna uppger sig relativt sällan känna känslor av ångest, i koppling till arbetet. 26,9% påstår sig uppleva dessa känslor ibland. 28,8% anser sig ha goda möjligheter till kompetensutveckling. Motsvarande procentsats anser sig ibland få feedback och stöd från kollegor samt chef, medan 21,2% istället säger sig få detta väldigt ofta. Den övervägande delen svarande motiveras av att arbeta i team,

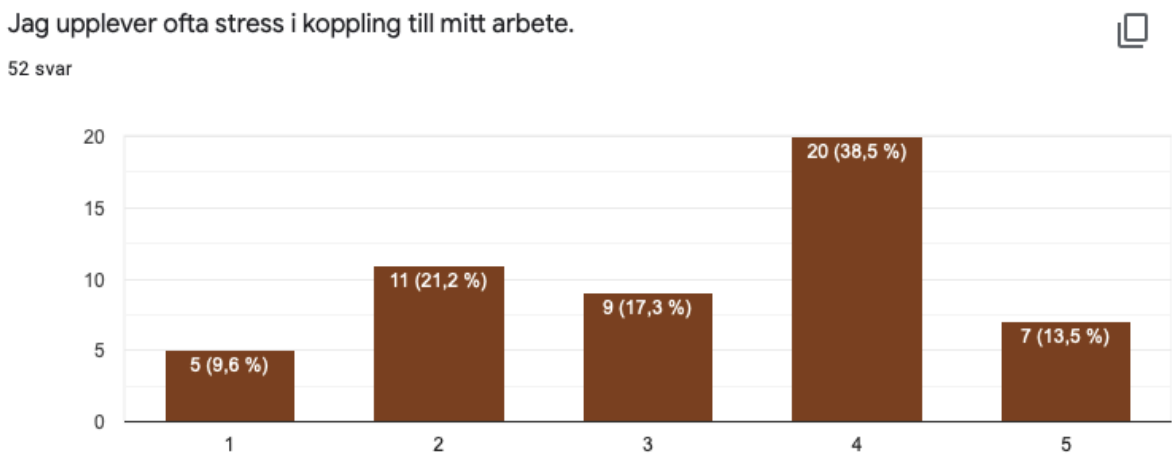
då 34,6% menar på att påståendet nästan alltid stämmer in på dem och 36,5% att det gör det väldigt ofta.

65,4% av respondenterna angav att påståendet rörande huruvida en föredrar att själv få bestämma över sitt arbete i stort sätt alltid stämde in på dem. 36,5% av de deltagande upplevde vid enstaka tillfällen känslor av ensamhet i koppling till arbetet. Det kan i sin tur ställas i kontrast till de 19,2% som svarade att de aldrig känner sig ensamma, och därmed inte framgår ha några större problem att arbeta på egen hand.



Figur 8. Upplevda svårigheter vid avgränsning av arbete.

Flertalet respondenter angav sig uppleva svårigheter vid avgränsandet av sitt arbete, samt åtskiljandet av privat- och arbetsliv. Enligt 25% stämmer påståendet ovan i figur 9 nästan alltid, varav motsvarande procenttal anser att detta stämmer väldigt ofta. Då totalt 50% av deltagarna i enkätundersökningen klickat i det näst högsta samt högsta alternativet som gick att välja, kan detta tolkas ge upphov till en viss problematik. Trots detta uppgav majoriteten respondenter, (42,3%), sig endast vid enstaka gånger ha svårigheter med disponering respektive planering av arbetstid.



Figur 9. Upplevelser av stress i koppling till arbete.

Enligt 38,5% av de deltagarna ansåg de sig uppleva stress väldigt ofta. 40,4% av de svarande uppgav vidare sig nästan alltid arbeta under obekväma arbetstider. 53,8% av respondenterna ansåg att påståendet rörande huruvida de gillar att arbeta inom olika projekt stämde väldigt bra in på dem. Projektanställning som arbetsform kan därmed tolkas vara uppskattat bland deltagarna. 26,9% av respondenterna uppgav sig nästan alltid uppleva svårigheter vad det gäller beslutsfattandet kring arbetstider och semester. Avslutningsvis angav 30,8% av deltagarna sig inte ha en tydlig målbild i koppling till den egna karriären. 73,1% av de svarande påstod sig inte heller vara bekanta med begreppet prekaritet.

4.2 Fokusgrupper

I fokusgrupp 1 var samtliga av deltagarna studenter, som frilansar vid sidan av sina studier inom mediebranschen. Fokusgruppen bestod av två kvinnor och en man. Deltagare 1 är en kvinna som, vid sidan av studierna och deltidsarbete, arbetar som fotograf, främst med inriktning på bröllop. Deltagare 2 är en kvinna som under 5 år varit aktiv inom reklambranschen, både som både grafisk designer och projektledare. Sedan lite mer än ett halvår tillbaka driver hon sitt eget företag, vid sidan av studierna som hon nyligen påbörjat. Deltagare 3 är en man som är relativt ny inom frilansaryrket. Hans huvudsakliga inriktning utgörs av webbutveckling. Ibland händer det även att han hjälper företag med deras rebranding samt hantering av sociala medier.

I fokusgrupp 2 intervjuades tre kvinnliga frilansare, som under en längre tid arbetat inom frilans och därmed besitter stor erfarenhet inom branschen. Skillnaden mellan deltagarna i denna fokusgrupp var att de alla arbetar inom olika områden av frilans.

Deltagare 4 driver sitt eget företag och är i grund en ekonom. Nu har hon dock börjat frilansa inom mediaproduktion, då hennes arbetsuppgifter innebär att hon assisterar videos, gör promotion videos samt producerar content. Deltagare 5 har frilansat inom skönhet och är hår och makeupartist samt fotograf, vid sidan om driver hon även en liten salong, då hon anser att bara frilansa kan bli tufft. Deltagare 6 är en frilansande sångerska och musikpedagog.

4.2.1 Projektanställning som arbetsform

I fokusgrupp 1 anser samtliga deltagarna att de tycker om projektanställningar som arbetsform. Deltagare 2 påpekar dock att det även till stor del kan bero på hur resten av livet ser ut. Har en tid för det så är det absolut en stor fördel, samtidigt som det också kan göra en mer låst. Då är det viktigt att arbeta med något som en själv tycker är kul. Att ha en fast anställning på en reklambyrå kan ge en viss trygghetskänsla, samt ger det även möjligheter till att lära sig saker inom andra områden utöver sitt eget, via sina kollegor. Men projektanställd kan du även själv styra vilket tempo som ska hållas i arbetet, något som kan innebära ekonomiska fördelar om en exempelvis föredrar att arbeta snabbt och effektivt. Deltagare 2 säger att en kan styra själv sina arbetstider och kan arbeta vid den tid på dygnet då en presterar som bäst. Enligt deltagarna är det mycket lättare att individanpassa arbetet till sig själv när en har eget. Även deltagare 1 instämmer med deltagare 2, men känner att hon själv inledningsvis vill skaffa sig en fast anställning när hon är färdig med sin utbildning. Kanske kommer hon att fortsätta med sitt frilansande längre fram i tiden, efter det att hon fått prova på att ha ett heltidsarbete. Enligt hennes så finns det alltid fördelar och nackdelar med båda alternativen, vilket även deltagare 2 instämmer med.

> *”Jag tänker ändå att vi som ändå startar upp egna företaget, att man är en viss typ av personlighet. Att man lite strävar efter att ha friheten. Att det inte bara är negativt att frilansa, utan att det ger en viss typ av frihet. Och att det är liksom, det är ju både positivt och negativt. Och att bli projektanställd behöver ju i sådana fall inte vara negativt. Oftast har du ju ett start- och slutdatum, och att det kan vara den stora tryggheten i sitt frilansande”*, säger deltagare 2.

I fokusgrupp 2 har deltagarna också varit positiv inställda till projektanställningar som arbetsform. Till skillnad från fokusgrupp 1 kunde de finna en del svårigheter som gjorde de osäkra. Deltagare 5 har erkänt att om det hade funnits erbjudande av en fast anställning så hade hon varit öppen för det. Under diskussioner har deltagarna kommit fram att kreativitet och öppenhet är nyckel till flera uppdrag och olika möjligheter.

4.2.2 Frilans

Vad det gäller frilans som yrke uttrycker deltagare 3 att det som skrämmer honom som mest är att hamna vid ett vägskäl, där ingen vill ha honom som anställd. Detta instämmer även deltagare 1 i, då hon säger att det känns som att en fast anställning kan bidra till mer trygghet. Enligt deltagare 2 är det läskigaste med att ha eget företag att en aldrig riktigt vet hur mycket arbete en kommer att ha längre fram i tiden. Även om en har ett fullspäckat schema i nuläget så kommer det alltid att behövas säljas in nya projekt, åtminstone om det är ens enda inkomstkälla. Vidare berättar hon att hennes mamma en gång i tiden drivit en reklambyrå, samt att hennes moster även gör det sedan flera år tillbaka.

> *”Och hon säger ju alltid det att även fast hon har dödsmycket att göra just nu, så måste hon ju bara fortsätta att sälja in. Vilket gör att man ofta kan hamna i en ganska dålig spiral av att man har på tok för mycket att göra, och man liksom bara hetsar sig fram för att ”amen tänk om en månad, då kanske jag inte har ett enda jobb. Då kanske det är bäst att jag jobbar ihjäl mig nu, så att jag har inkomst till den månaden”. Eller att man inte får någonting alls, det blir ju också jättejobbigt. Så det är svårt att hitta en lagom arbetsbelastning, för att man är väl alltid orolig för hur framtiden kommer att se ut”*, berättar deltagare 2.

Vid samtal om hur frilans som yrke kommer att se ut i framtiden är deltagarna i fokusgrupp 1 eniga om att frilans och projektanställningar sannolikt kommer att växa sig allt vanligare. Även om den rådande situationen avseende covid-19 kan komma att ha en stor påverkan på mediebranschen, som överlag är en väldigt konjunkturkänslig bransch. Deltagarna säger att många människor i dagens samhälle vill ha allt mer frihet i sina liv och att projektanställningar verkar ha blivit en allt mer trendande arbetsform. Deltagare 2 uttrycker även att vissa företag ibland kanske inte heller alltid har råd att anställa en person på heltid. Att då ta in en människa, som kommer in och stärker kapaciteten i företaget under en viss utsatt tid, kan då vara fördelaktigt. Med anledning av detta tror hon att efterfrågan vad det gäller projektanställningar kommer att fortsätta stiga hos många företag.

Ostabil ekonomi oroar även deltagarna i fokusgrupp 2. Deltagare 6 oroar sig för situationen avseende covid-19, då hon berättar att utan hennes andra arbete eller CSN hade hon inte kunnat överleva på enbart frilans. Detta instämmer även deltagare 5, då hon anser att hon inte kan känna ekonomiskt stabilitet i frilans som yrke. *”Jobbar man som frilans så är man inte ekonomiskt stabil, såsom man är när man är anställd”*, säger deltagare 5.

Att arbeta som frilansare är ett val som varje människa gör. Deltagarna anser att det beror mycket på människans personlighet och prioriteringar i livet. De påpekar även den nya generationen som prioriterar flexibilitet, frihet och lyxen att bestämma själv, kan vara anledning till varför marknaden förändras.

4.2.3 Prekaritet

Vid samtal om prekaritet uttrycker sig ingen av de tre deltagarna vara bekanta med begreppet. Enligt deltagare 3 upplever han att det som frilansare ibland kan vara lite stressigt att behöva tänka på nätverksskapande, samt hur en ska gå tillväga för att hitta potentiella kunder. *”Och det är ju lite nervöst att behöva tänka på, ”ja men fan, hur hittar man ett nätverk av potentiella kunder?” Det fungerar kanske inte riktigt att gå runt och knacka dörr”*, säger deltagare 3.

Att vara framgångsrik kommer då att definieras av ens egen förmåga att sälja in olika projekt menar han, något som han uttrycker både kan vara oroväckande men samtidigt kul, beroende på hur duktig en är, avslutar deltagare 3.

I fokusgrupp 2 uttryckte sig ingen av deltagarna vara bekanta med begreppet prekaritet. Efter det att begreppets innebörd förklarats på ett mer detaljerat sätt av studiens författare, öppnade dock respondenterna upp sig för att diskutera olika synpunkter och svårigheter kopplade till frilansyrket. Några av de nyckelord som kom på tal under diskussionens gång var: ensamhet, svårigheter med tidsdisponering och planering samt motivation. Deltagare 6 uttrycker även hur hon själv saknat att ha kollegor som hon kan bolla olika idéer med. *”Man måste lösa allt själv och man själv står för allting”*, säger deltagare 6.

Enligt deltagare 5 kan det ibland vara svårt att planera sin tid, beroende på vilken säsong det är. Ibland arbetar en väldigt mycket, andra gånger knappt någonting alls. Vissa gånger kan det vara svårt att tacka nej till bokningar, då det kan innebära en negativ påverkan av den personliga ekonomin. Även deltagare 4 instämmer i resonemanget, och uttrycker att hon i stort sett känner sig tvungen att ta alla uppdrag hon erbjuds för att på så vis hålla sig aktuell i branschen. Deltagare 6 menar på att som frilansare måste hon ständigt vara aktiv i sitt jobbsökande, vilket kräver sin beskärda del av motivation. Många gånger är det svårt att skilja på ledig tid och arbetstid, uttrycker hon. I fokusgrupp 2 framgår det finnas en generell oro över situationen avseende covid-19, då majoriteten av deltagarna menar på att detta har en stor inverkan rörande såväl planering som ekonomi.

4.2.4 Stress

Vid diskussion rörande huruvida projektanställningar bidrar till mer stress uttrycker deltagare 2 att det sannolikt beror på vilket syfte en har med sitt företag. Kommer inte den huvudsakliga inkomsten från det egna företaget, utan från exempelvis CSN, etc. så kanske den ekonomiska tryggheten upplevs vara större. Annars upplevs stressen troligtvis som större, säger hon. Samtidigt tror deltagare 2 att det då kanske finns ett större lugn i att mer tid finns för att kunna sätta sig in i försäljning, med mera. Detta

instämmer även deltagare 1 i, som själv har ett deltidsarbete vid sidan av sitt frilansande. Hade hon enbart satsat på frilans tror hon sig ha upplevt en större stress, framförallt när det handlar om att bygga upp det egna varumärket samt hitta nya potentiella kunder.

I fokusgrupp 2 berättar deltagare 6 att hon ofta upplever stress, då det just i hennes bransch finns många dolda timmars arbete som krävs inför förberedandet av ett lyckat framträdande. *”Bokaren oftast inte förstår att det finns många dolda timmars arbete, därför det blir svårt att förhandla en rimligt pris, det skapar också stress”*, uttrycker deltagare 6.

4.2.5 Relationer

I fokusgrupp 1 uttrycker deltagare 1 att hon inte upplevt att frilansandet påverkat hennes relationer. Med anledning av den rådande situationen avseende covid-19 så har många personer valt att ställa in sina fotograferingar, på grund av bland annat framflyttade bröllop. Deltagare 3 uttrycker sig vara en ”allt-eller-inget-person”, vilket han menar på ibland kan påverka relationerna med närstående negativt. Arbetar han med ett visst projekt föredrar han att få allt gjort på en och samma gång, och kan då bli sittandes under en längre tidsperiod.

> *”Jag har väl påverkats lite grann, då har jag sådana här ”kodmaraton”. Då jag sitter och håller på i kanske två tre dygn. (…) Men då jag är unapproachable liksom, under de här 2–3 dygnen, där jag spenderar all min fritid för att få det gjort. Och det kan definitivt sätta lite press på mitt privatliv, speciellt på min flickvän”*, säger deltagare 3.

Hinns arbetet sedan inte med som planerat menar deltagare 3 att han ibland även kan behöva arbeta på sin fritid. Han uttrycker vidare att det är lätt att tappa fokus om en vid något tillfälle bryter mitt i arbetet för att göra någonting annat, för att sedan ska återgå. Även deltagare 2 uttrycker att det finns en viss problematik, vad det gäller avsaknaden av ramar kring när en ska arbeta.

> *”Som heltidsanställd då kan man liksom säga till sin sambo att ”amen du, jag kommer hem vid fem”. Som egenföretagare så finns det ju inte de där fasta ramarna, så att det beror ju så himla mycket på hur man själv lägger upp tiden. Och jag kan också snöa in och köra lite mer än heltid, när jag väl får projekt. Så det är klart att det påverkar sambolivet”*, säger deltagare 2.

Enligt deltagare 2 finns det kanske inte alltid möjlighet till att kunna välja exakt de projekt som en vill arbeta med, utan ibland får en helt enkelt ta det som erbjuds. Vid sådana tillfällen kan det hända att arbetet krockar med andra saker runt omkring en, säger hon.

I fokusgrupp 2 berättar deltagare 6 att hennes yrke som frilansare innebär många sena nätter och helger på jobbet. Som fördel har hon dock en partner som arbetar med samma typ av frilans, vilket gör att de har förståelse för varandra. *”Jag önskar jag sagt att: ”jag har telefontider mellan dessa timmar”, men samtidigt är jag också rädd för att inte få kunder”*, uttrycker deltagare 6. Deltagare 5 säger att hon redan har bestämda telefontider, och att det är både för sin egen samt familjens skull.

4.2.6 Motivation

Vid samtal om motivation säger deltagare 2 att hon oftast försöker hitta nya källor till inspiration när hon känner sig omotiverad i sitt arbete. Även att fokusera på inkomsten kan likaså detta hjälpa i vissa fall. Som egenföretagare är det viktigt att göra det som en ska samt hålla sina deadlines, vare sig själva projektet är roligt eller inte, säger hon. *”Det är ändå det som gör en till en bra företagare, att man håller det man lovar”*, uttrycker deltagare 2.

Deltagare 3 brukar vid brist på motivation söka sig in på olika diskussionsforum, inriktade på programmering. Där hittar han oftast flertalet projekt som människor postar, samt information om hur de gått tillväga. Enligt deltagare 2, friheten är det som motiverar henne att frilansa. Hon tycker även att det är ett roligt sätt att arbeta på. Deltagare 1 menar på att hon, vid sidan av deltidsarbetet och studerande, upplever att det är skönt att kunna återgå till fotograferandet och då få vara mer kreativ.

I fokusgrupp 2 väljer deltagarna att fokusera på hälsa och träning för att kunna hålla sig motiverade. De tränar, mediterar och försöker koppla bort med hjälp av Netflix, olika poddar och annat som låter dem tänka på något annat än frilans. Flexibilitet och frihet är de två saker som motiverar deltagarna att fortsätta frilansa. Deltagare 4 säger att flexibilitet och frihet är när man arbetar och tjänar sina egna pengar, har sina egna mål och inte tvingas att göra något man inte vill. *”Man motiveras av att vara sin egen chef och göra vad man vill”,* säger deltagare 5.

4.2.7 Kompetensutveckling

I fokusgrupp 1 diskuterade deltagarna olika tillvägagångssätt som de själva anammat för att utveckla sin kompetens. Deltagare 1 uttryckte att hon själv följer en fotograf som hon anser är väldigt duktig via sociala medier. Fotografen erbjuder utöver detta även föreläsningar online för en viss summa, något som deltagare 1 tycker är väldigt bra. Utöver att vara medlem i olika Facebook-grupper där andra fotografer också är gruppmedlemmar, menar deltagare 1 på att hon till största delen är självlärd. Är det något hon undrar över eller vill ta reda på så brukar hon oftast använda sig av Google, för att finna svar på sina funderingar.

Deltagare 3, vars främsta fokus är inriktat på webbutveckling, uttrycker att han brukar testa och se på hur många olika sätt som han kan lösa ett visst problem.

> *”Efter att man löst ett visst problem med en viss funktion, så försöker jag bara lösa det på ett annat sätt eller bryta funktionen helt så att det inte fungerar och sedan se varför det inte fungerar. Det kanske inte är det mest effektiva sättet att lära sig på och utveckla sin kompetens som programmerare, men det är kul för mig att göra det. Och det driver mig till att hålla på med det, mer och mer”*, säger deltagare 3.

Även deltagare 2, som likaså hon har fått lära sig kodning från grunden, menar på att hon lärt sig mycket om programmering med hjälp av olika hemsidor. Hon instämmer vidare med deltagare 3, och uttrycker att programmering är något som en lär sig med tiden, utefter de olika problem som en stöter på i arbetet.

I fokusgrupp 2 säger sig ingen av respondenterna gå på nätverksträffar. Anledningar till detta uttrycks främst vara stress och tidsbrist. Istället används andra medel för marknadsföring samt hitta kontakter. Vad det gäller utveckling av kompetens så använder sig deltagarna av webbsidor såsom bland annat Pinterest, YouTube, m.fl., där de kan lära sig nya saker samt finna inspiration.

5 Diskussion

Kapitlet syftar till att sammansvetsa uppsatsens teoretiska referensram med det empiriska material som redovisats ovan, i studiens resultatavsnitt. I detta kapitel utvärderas huruvida utvald teori överensstämmer med det resultat som framkommit vid de båda fokusgrupperna samt enkätundersökningen. På samma sätt som resultatet från de båda fokusgrupperna delats in i olika teman, så återkommer denna kategorisering även i diskussionsavsnittet.

5.1 Enkätstudie

I enkätstudien uppgav majoriteten av respondenterna sig vilja arbeta mer inom frilans. Skälen till detta var i vissa fall positiva, (exempelvis personligt intresse inom frilansområdet), och andra negativa (ekonomisk otrygghet, osäkra tider till följd av covid-19, etc.). I Maslows behovshierarkiska modell beskrivs fem grundläggande behov: fysiologiska behov, trygghetsbehov, behov av gemenskap, behov av uppskattning samt behov av självförverkligande. Enligt teorin bör behoven tillfredsställas i en hierarkisk ordning från de lägst till de högst rankade behoven (Kaufmann, 2007), vilket även är den ordningsföljd som återgivits ovan. Med utgångspunkt i det empiriska material som framkommit via enkätundersökningen framgår ett visst antal av respondenter sakna den trygghet som en stabil ekonomi kan ge upphov till. Detta skulle i sin tur kunna resultera i svårigheter att uppnå högre rankade behov, såsom exempelvis självkänsla, (uppskattning), och självförverkligande. I en rapport skriven av Arbetsmiljöverket (2018:1) uttrycks att synen på arbete verkar förändras, från att handla om försörjning till att fokus istället läggs på självförverkligande. Arbetet ska inte endast resultera i en inkomst, utan även vara roligt, utvecklande och meningsfullt. Många människor framgår även välja självförverkligande framför trygghet (2018:1). Till viss del framgår med andra ord det resultat som framkommit vid enkätundersökningen stödja några av de ståndpunkter, rörande bl.a. trygghet, som lyfts fram i Arbetsmiljöverkets (2018:1) rapport. Med anledning av detta kan en ställa sig frågande till vilka följder som riskerar uppstå när de lägst rankade behoven hamnar i skymundan för de som klassats högre. Kan känslor av självförverkligande verkligen uppnås utan underbyggnad centrala faktorer såsom ex. trygghet, gemenskap och självkänsla? Och om ja; hur bra mår då en människa som befinner sig på behovshierarki modellens översta steg, när de lägst rankade behoven inte givits tillräckligt med tid och uppmärksamhet för att kunna bli fullständigt uppfyllda?

Ett annat resultat som kunde påvisas genom enkäten var att majoriteten, (65,4%), av frilansarna påstod sig inte vara delaktiga inom olika nätverkssammanhang. Aktiviteterna som hålls vid dessa tillfällen syftar till allt ifrån att utveckla det egna nätverket, till den personliga kompetensen. Trots detta ansåg sig majoriteten av de svarande ha goda möjligheter till kompetensutveckling. Enligt Bergling & Nejman

(2018) är nätverkande viktigt både vad det gäller marknadsföring, men även för att lyckas locka till sig potentiella kunder (Bergling & Nejman, 2018). Att utveckla den egna kompetensen skulle kunna ses som ett viktigt steg för att uppnå självförverkligande, då det delvis kan ge upphov till känslor av trygghet att kunna förlita sig på sin egen kunskap, samt även upplevelser av gemenskap, (genom exempelvis deltagande i nätverksträffar), och en starkare självkänsla.

Flexibel arbetskraft, såsom exempelvis projektanställningar och frilans, kategoriseras under benämningen distansering. Distanseringen innebär i sin tur att ett företag fördelar ut vissa arbetsuppgifter till extern arbetskraft, däribland många gånger tillfälligt anställd personal. Dessa saknar i de flesta fall den trygghet samt de goda arbetsvillkor som kärnpersonalen oftast har tillgång till (Håkansson & Isidorsson, 2009). Detta skulle i sin tur kunna utlösa negativa känslor såsom exempelvis ångest (21,2%) och stress (38,5%), vilka respondenterna gett sig uttryck för att uppleva väldigt ofta enligt resultatet från denna studies enkätundersökning. Med utgångspunkt i ovanstående kan det därför som frilansare vara viktigt att, redan vid starten av arbetet, klargöra med arbetsgivaren vilka arbetsvillkor som gäller. Det kan även i ett tidigt stadie vara bra att tydliggöra vilka förväntningar som samtliga involverade parter har på varandra, då det kan bidra till att ytterligare stärka samt förbättra samarbetet. Fungerar allt sedan som det ska med arbetet ökar sannolikt chanserna för ytterligare jobberbjudanden i framtiden för frilansaren/den projektanställde, vilket ger både arbetsgivare samt arbetstagare möjligheten till att lära känna varandra ännu bättre. Även flertalet av de respondenter som deltagit i Diogo's (2019) studie gav uttryck för att byråerna som de representerade i de allra flesta fall föredrar långsiktiga arbeten med samma frilansare, alternativt helst rekryterar personer inom det egna nätverket (Diogo, 2019).

I enkätundersökningen uttryckte majoriteten av respondenterna sig föredra att arbeta inom olika projekt. Som nämnt ovan framgår flertalet deltagare vara intresserade av att arbeta mer inom frilans än vad de gör i dagsläget. Till skillnad från de negativa anledningar som exemplifierats tidigare i rapporten, fanns det även vissa som hade en mer positiv betoning. Dessa avsåg bland annat ett personligt intresse för frilans, samt en glädje i att kunna arbeta med något som en älskar. Fler än hälften av respondenterna framgick inte vara intresserade av att söka fast anställning. Detta skulle kunna tolkas som att majoriteten av deltagarna i enkätstudien har en positiv inställning till projektanställning som arbetsform - oavsett eventuella följder. Påståendet skulle vidare kunna styrkas av Forbes (Burke, 2011) teorier, rörande att frilansare många gånger sällan visar något större intresse för permanenta anställningar. De är inte rädda för att ta risker och motiveras av de belöningar som ett väl utfört arbete kan komma att innebära (Burke, 2011). Trots lockelser om ett flexiblare liv med frihet i en högre utsträckning, är det dock ingen garanti att varken frilans eller projektanställning skulle kunna ses som motsvarigheten till en ”one-size-fits-all

lösning". Tvärtom påpekar Forbes (Burke, 2011) att det, för att det ska vara lönsamt att arbeta inom en flexibel anställningsform som ex. frilans, krävs en hög produktivitet (Burke, 2011). Att arbeta med hög effektivitet kräver i sin tur driv, stort fokus samt målmedvetenhet. Hos vissa människor tenderar tankarna till att lättare vandra iväg än vad de gör hos andra, vilket därmed kan göra det svårt att hålla koncentrationen skärpt under längre perioder. För dessa personer kanske ett arbete inom frilans innebär vissa svårigheter, likväl som det skulle kunna passa hur bra som helst. I slutändan handlar det hela till stor del om vilka förutsättningar som vardera individ har att utgå ifrån, något som skulle kunna anses vara en avgörande faktor.

Flertalet respondenter framgår vara motiverade av sitt yrke samt anställningsform. Appelgren (2018) delar upp motivationen i två kategorier; inre och yttre motivation (Appelgren, 2018). Huruvida respondenterna kan sägas motiveras av inre eller yttre faktorer är dock svårt att avgöra. Sannolikt verkar det i detta fall handla om en kombination av båda delar. 28,8% av respondenterna uppgav sig endast vid enstaka fall känna sig trygga med sin inkomst. Detta skulle vidare kunna tolkas som att människor tillhörande denna grupp främst drivs av yttre motivation, i form av bl.a. lön (belöning). Många av respondenterna skulle även kunna tolkas drivas av inre motivation, med anledning av att de fortsätter frilansa för att uppnå självförverkligande. I SDT framgår en central faktor vara behovet av autonomi (Appelgren, 2018). Att själv ha möjligheten till att kunna bestämma över det egna arbetet uppger 65,4% av de svarande nästan alltid stämma väldigt bra in på dem själva. Enligt enkätundersökningen uppgav ett stort antal deltagare sig motiveras av att arbeta i team, samt att stöd från kollegor och chef anses vara av stor vikt. Appelgren (2018) beskriver hur behovet av samhörighet gynnar en människas inre motivation (Appelgren, 2018).

5.2 Fokusgrupper

5.2.1 Projektanställning som anställningsform

Samtliga deltagare har till största del haft en positiv inställning till projektanställningar, samt den flexibla arbetsmarknaden. Enligt Fjaestad och Wolven (2005) ses oftast flexibilitet som något positivt, en uppfattning som även riskerar dölja vissa nackdelar (Fjaestad och Wolven, 2015). Frågan resoneras även kring av Furåker (2009) som menar på att flexibilitet inte alltid behöver innebära någonting positivt, åtminstone om det hela ska ses ur en arbetstagares perspektiv (Furåker, 2009). I studien har majoriteten av deltagarna i de båda fokusgrupperna uttryckt någon form av oro, i koppling till den egna inkomsten. Två av deltagarna i båda fokusgrupperna har även beskrivit hur de, trots de fördelar som finns med frilans, helst hade velat ha en fast anställning. Enligt Fjaestad och Wolven (2005) är dock de fasta anställningarnas tid förbi. Vidare beskriver författarna hur omvandlingstrycket i ekonomin framgår ha

ökat, vilket även gjort att kraven på olika typer av flexibilitet därmed har fått större kraft (Fjaestad & Wolven, 2005). Enligt Furåker (2009) är företagens ökande behov av flexibilitet högst troligt ett resultat av marknadens stigande konkurrens samt globalisering (Furåker, 2009). Flera av deltagarna i de båda fokusgrupperna ser flexibiliteten som frilansandet medför som något väldigt fördelaktigt, då de anser det vara viktigt att arbeta med något som en tycker om samtidigt som en själv ges möjligheten att kunna styra över de egna arbetstiderna. En av deltagarna, (deltagare 2), uttrycker avslutningsvis hur det som frilansare är lättare att individanpassa arbetet utefter egna preferenser och behov. Ju mer effektivt en arbetar, desto större utbetalning kan det ge. Det har en inte lika stor möjlighet att styra över som fast anställd, säger hon. Respondentens påstående styrks vidare av Forbes (Burke, 2011), som menar på att även om ett permanent anställningsavtal kan innebära en viss trygghet, så förblir utdelningen för den produktiva tiden sällan lika stor som vid ett frilansarbete. Vid frilans är oftast lönen för det utförda arbetet i hög grad förknippad med den individuella produktiviteten för det avsedda arbetet. Med anledning av detta kan frilansandet därför vara gynnsamt för den produktiva arbetstagaren, som inte är rädd för att ta risker (Burke, 2011).

5.2.2 Frilans

Många av deltagarna uttrycker sig tro att frilans kommer fortsätta bli allt vanligare, både inom den svenska mediebranschen, men även inom andra områden. En arbetsmarknad som går mot ökad flexibilisering samt den nya generationen som bl.a. prioriterar frihet samt möjligheten till att på egen hand kunna bestämma över det egna arbetet, kan tolkas vara två anledningar till frilansandets växande popularitet. Enligt deltagare 2 söker allt fler människor efter en större frihet i sina liv, i takt med att efterfrågan av projektanställningar fortsätter stiga hos många företag. Enligt Kaufmann's (2007) samt Arbetsmiljöverkets (2018:1) rapport framgår många människor i dagens samhälle prioritera självförverkligande framför trygghet. I boken *Psykologi i organisation och ledning* utgår Kaufmann's (2007) från Maslows behovstrappa. Grundtanken i behovstrappan är att de lägsta behoven måste tillfredsställas, innan dess att de högre rankade behoven kan uppnås. Vidare beskriver författarna hur många människor allt oftare verkar rikta in sig på de högre rankade behoven i första hand, och därmed glömmer bort att tillfredsställa de behov som anses vara lägre rankade (Kaufmann, 2007). I den tid vi lever i idag ska arbetet inte endast ge lön; det ska samtidigt vara roligt, utvecklande och meningsfullt (Arbetsmiljöverket, 2018:1). Dock motsätter sig Fjaestad och Wolven (2005) föreställningen att människor idag inte skulle bry sig om anställningstrygghet. Enligt en undersökning som utförts av de båda författarna, så framgår anställningstrygghet ses som en grundläggande faktor (Fjaestad & Wolven, 2005).

5.2.3 Prekaritet

Ingen av deltagarna uttrycker sig vara bekanta med begreppet prekaritet. Något som dock blir tydligt vid diskussionerna i de två fokusgrupperna är hur samtliga respondenter på något sätt framgår ha upplevt konsekvenserna av den otrygghet som både projektanställningar såväl som frilansyrket kan ge upphov till. Enligt Håkansson och Isidorsson (2009) saknar många gånger den perifera arbetskraften, (d.v.s. de tillfälligt anställda), samma trygghet och arbetsvillkor som kärnpersonalen har möjlighet att tillgå (Håkansson & Isidorsson, 2009). Även Standing (2011) resonerar kring den ökande flexibiliseringen inom arbetsmarknaden, vilken han menar på ger upphov till konsekvenser i form av omplacering av osäkerhet och risker, som förutom att drabba arbetarna själva även går ut över deras familjer. Vidare beskriver Standing (2011) att det finns en problematik i det faktum att prekariatet är en ständigt växande grupp, vars utveckling progressivt tar sig framåt. Detta med anledning av att människor inom denna grupp löper en större risk att bl.a. fastna i ett politiskt utanförskap samt falla offer för olika typer av populism (Standing, 2011). På grund av ovanstående kan det därför som frilansare/projektanställd anses vara viktigt att ha någon form av ”stödsystem”, oavsett om det handlar om att ta hjälp av andra frilansare, branschorganisationer eller liknande. Genom att kunna bolla olika frågor med andra personer som arbetar inom samma område skulle sannolikt osäkerheten som de svarande framgår uppleva eventuellt minska, något som vidare skulle kunna ha en god effekt på frilansares/projektanställdas välmående.

5.2.4 Stress

I fokusgrupp 1 uttrycker två av deltagarna, (deltagare 1 och 2), att de sannolikt hade upplevt en större stress inom sitt frilansande om det inte varit för att deras huvudinkomst kom från ett annat håll (CSN). Troligtvis hade det gett upphov till mer stress, när det handlar om att hitta potentiella kunder samt att en ska bygga upp det egna varumärket, säger deltagare 1. Dock menar respondent 2 på att det samtidigt kan innebära en viss fördel att arbeta med projektanställningar, då det kan skapa en känsla av lugn. Många gånger finns det även mer tid över för att sätta sig in i bland annat införsäljning. Enligt Kaufmann (2007) finns det olika belastningar i arbetsmiljön som eventuellt kan bidra till utlösandet av stress. För att beskriva dessa stressfaktorer utgår han från Coopers modell för yrkesbaserad stress, i vilken fem centrala huvudpunkter uttrycks; arbetsfaktorer, roll i organisationen, karriärutveckling, sociala relationer och organisationsstruktur (Kaufmann, 2007).

I fokusgrupp 2 berättar deltagare 6 att hon ofta upplever stress i samband med hennes arbete, då det finns många dolda arbetstimmar. Ibland kan det vara svårt att förhandla fram ett rimligt pris för vad som ska tas betalt för ett specifikt arbete, vilket i sin tur kan resultera i stress. Deltagare 6 uttrycker att hon vissa gånger kan uppleva känslor av ensamhet, då hon saknar att ha kollegor som hon kan bolla idéer med. Enligt Hein (2018) framgår det bli allt svårare att få arbets- och privatliv att gå samman.

Ökad stress är även något som riskerar gå ut över motivationen, menar hon (Hein, 2018). I Arbetsmiljöverkets (2001:1) rapport *Negativ stress och ohälsa* beskrivs vikten av socialt stöd i arbetet som en essentiell faktor för trivsel samt möjligheten till att kunna göra ett bra arbete. Med socialt stöd syftas det i rapporten huvudsakligen på praktisk hjälp, det vill säga gemenskap genom stöd och uppmuntran vid de tillfällen då arbetet känns tungt och besvärligt (Arbetsmiljöverket, 2001:2).

5.2.5 Relationer

I fokusgrupp 1 uttrycker deltagare 2 och 3 att de upplever frilansandet påverka deras relationer med närstående. Deltagare 1 säger sig inte kunna relatera till detta, bl.a. med anledning av den rådande situationen avseende covid-19, vilken resulterat i att många av hennes inbokade fotograferingar blivit inställda. Enligt deltagare 3 har det hänt att han ibland fått arbeta på sin fritid med ett visst projekt, och att han då kan bli sittandes under längre perioder, bara för att hinna bli klar. Deltagare 2 uttrycker att även hon kan känna igen sig i detta, och menar på att avsaknaden av tydliga tidsramar kring när en ska arbeta kan ge upphov till en viss problematik. Mycket handlar om hur en väljer att disponera sin tid, säger hon. Vissa projekt kanske utgör ett större personligt intresse så att en gärna arbetar lite mer än vad som kanske behövs, vilket exempelvis kan påverka ett samboliv. I Arbetsmiljöverkets (2018:1) rapport uttrycks att gränslöst arbete inte nödvändigtvis behöver äga rum på en arbetsplats, utan även kan ske i exempelvis hemmet. Arbetet behöver inte utföras under traditionell dagtid, måndag till fredag, och arbetstiderna kan variera från vecka för vecka eller dag till dag. Såväl arbetstider som arbetsbelastning framgår spela en avgörande roll för den individuella återhämtningen. Detta blir särskilt viktigt, vad det gäller förmågan till stresshantering. Långvarig obalans mellan centrala faktorer, såsom exempelvis återhämtning och hög arbetsbelastning, riskerar i det långa loppet leda till förhöjda stressnivåer som i värsta fall kan ge upphov till allmän ohälsa (Arbetsmiljöverket, 2018:1).

I fokusgrupp 2 framgår samtliga deltagare vara överens om att arbetet som frilansare har en viss inverkan på deras relationer. För deltagare 6 innebär den typ av frilans som hon sysslar med i många fall sena nätter samt helger på arbetet. Då hon har en partner som även han arbetar inom samma typ av frilansområde, gör detta dock att de har en större förståelse respektive respekt för varandras arbete. Deltagare 5 påpekar vikten av att sätta gränser och uppger att hon själv numera har bestämda telefontider då hennes kunder kan nå henne. Denna gränsdragning gör hon både för sin egen samt även familjens skull. Hein (2018) menar på att det i dagsläget finns olika argument kring varför stress uppstår, men att ett av de vanligare grundar sig i människors ständiga uppkoppling dygnet runt. Den konstanta uppkopplingen och att alltid vara tillgänglig gör det svårt för många personer att kunna dra en skiljelinje mellan arbetsliv och privatliv (Hein, 2018). Detta argument instämmer även Kruse (2007) med, som likaså hon menar på att vår gränslösa tillvaro medför en viss problematik. Följderna av detta framgår

vara övervägande negativa snarare än positiva, då vi låter tenderar att låta andra människor definiera och bekräfta oss istället för att själva avgöra vad vi hinner, orkar och vill göra. Svårigheter med att sätta gränser för sig själv ökar sårbarheten för stress. Det riskerar även ha en negativ inverkan på såväl den egna självkänslan som personliga relationer (Kruse, 2017).

5.2.6 Motivation

Enligt Hein (2018) kan motivation beskrivas vara något som väcker, kanaliserar samt bevarar ett visst beteende gentemot givet mål (Hein, 2018). För att fortsätta hålla sig motiverade väljer vissa av deltagarna att lägga fokus på hälsa, träning och meditation. Andra väljer istället att sysselsätta sig med något annat, som får dem att slappna av och tänka på andra saker än arbetet. Att titta på Netflix, lyssna på poddar, läsa böcker samt söka efter inspiration på olika digitala plattformar framgår även detta vara vanligt bland respondenterna, för att på så vis kunna upprätthålla motivationen. Många av deltagarna i de båda fokusgrupperna framgår vara motiverade till att fortsätta frilansa. Anledningen till detta verkar grunda sig i såväl inre- som yttre motivationsfaktorer, såsom bl.a. lön samt viljan till att utföra en aktivitet som känns både lustfylld och meningsfull (Appelgren, 2018). I fokusgrupp 1 uttrycker deltagare 2 att friheten i kombination med roliga arbetsuppgifter och spännande projekt motiverar henne till att fortsätta frilansa. Enligt deltagare 1 är det skönt att få återgå till fotograferandet och arbeta med någonting kreativt.

Flexibilitet och frihet är två nyckelord som kontinuerligt återkommer i fokusgrupp 2. Deltagare 5 uttrycker sig motiveras av att vara sin egen chef. Detta beskrivs även av Appelgren (2018), som menar på att det främst finns tre grundläggande behov, vilka gynnar inre motivation. Ett av dessa är behovet av autonomi, det vill säga självbestämmande. Att vara sin egen chef, ha möjligheten till att påverka sin situation samt ha roliga och givande arbetsuppgifter anses vara viktiga faktorer för motivationen hos en individ (Appelgren, 2018). I fokusgrupp 1 uttrycker deltagare 2 att fokus på inkomst kan hjälpa till att hålla motivationen uppe. Lön kategoriseras som yttre motivation, och används oftast som en typ av belöning (Appelgren, 2018). Forbes (Burke, 2011) beskriver att många frilansare drivs just av de möjligheter och större ”belöningar”, (ex. inkomst), som ett väl utfört arbete kan komma att resultera i (Burke, 2011). Enligt Furåker behöver dock flexibilitet inte alltid ha en positiv innebörd, åtminstone sett ur arbetstagarens (frilansarens) perspektiv. Vidare uttrycker han att stabilitet skulle kunna ses som ett motsatsord till flexibilitet (Furåker, 2009), vilket därmed gör instabilitet synonymt med flexibilitet (Håkansson & Isidorsson, 2009). Med anledning av detta kan det därför anses vara viktigt att se till så att det finns en god kommunikation samt tillit mellan involverade parter, (arbetsgivare samt arbetstagare), för att optimera chanserna till att kunna uppnå ett tryggt, stabilt och välfungerande samarbete.

5.2.7 Kompetensutveckling

I fokusgrupp 1 uttrycker deltagare 1 att hon följer en fotograf som hon anser är väldigt duktig via sociala medier. Fotografen erbjuder utöver detta även föreläsningar online för en viss summa, något som deltagare 1 tycker är väldigt bra. Utöver detta säger sig deltagare 1 till största delen vara självlärd. Stöter hon på något problem under arbetets gång brukar hon googla sig fram, tills dess att hon finner en lösning. Genom att vara medlem i olika Facebook-grupper för fotografer har deltagare 1 på så vis möjlighet att ta del av olika frågor och problem, som diskuteras av medlemmarna i olika trådar. Deltagare 2 och 3, som både arbetat samt arbetar med webbutveckling, uttrycker att problemlösning vid olika case-scenarion många gånger resulterar i en utveckling av den egna kompetensen. Mycket hjälp går även att finna via olika hemsidor och trådar på nätet, menar respondent 2 och 3. Enligt Hansson (2015) är satsningar på kompetensutveckling och engagemang centrala, då det enligt forskningsrapporter kan kopplas till bl.a. ökad vinst genom högre kvalitet och produktivitet samt bättre kundvärde. Med hjälp av en strategi, som bidrar till att både skapa tillfälle och vilja till kompetensutveckling, så kan en kompetensidé förverkligas. Planering och åtgärder är två centrala verktyg, när det handlar om fylla igen fastställda kompetensgap. Att kartlägga kompetenser mot en viss målbild kan därmed vara lämpligt (Hansson, 2015). Även Bergling och Nejman (2018) understryker vikten av planering och god kompetens. Finns möjligheten kan det vara en god idé att ta hjälp av branschorganisationer, för att på så vis få hjälp med eventuellt mentorskap. Att arbeta med fler än en enstaka kund lyfts även fram som förslag, för att ges större möjligheter till ökad kompetens samt variation inom arbetet (Bergling & Nejman, 2018).

Ingen av deltagarna i fokusgrupp 2 säger sig gå på nätverksträffar. Detta med anledning av att de upplever att det både kan ge upphov till känslor av stress samt tidsbrist. Istället används andra metoder och medel för marknadsföring och hitta kontakter. Gemensamt med fokusgrupp 1 är att deltagarna i fokusgrupp 2 även använder sig av webbsidor såsom bland annat Pinterest, YouTube, m.fl. för att finna inspiration och lära sig nya saker. Enligt Bergling och Nejman (2018) har en som frilansare sällan tillgång till någon större marknadsföringsbudget. Med anledning av detta blir det därför viktigt att försöka göra saker så billiga, effektiva och enkla som möjligt. Som frilansare är det viktigt att vara öppen för nya möten och kontakter. Att nätverka kan därmed ses som ett viktigt verktyg. Många gånger pågår det olika typer av kurser, konferenser och träffar som kan vara bra att delta i (Bergling & Nejman, 2018). Vidare pekar Wredh (2017) på betydelsen av sociala medier som redskap för att lättare kommunicera ut det egna varumärket, vilket kan innebära en betydelsefull faktor för att kunna uppnå professionell framgång (Wredh, 2017). I studien gjord av Diogo (2019) framgår majoriteten av byråerna främst föredra att anlita frilansare inom det egna nätverket, som de redan tidigare arbetat med. Detta bland annat med anledning av att det då är lättare att ha koll på ”vad en får”, i och med att det redan finns en kännedom om personens, (frilansarens), sätt att arbeta (Diogo, 2019). Att delta i nätverksevent skulle

därmed sannolikt kunna ha en ytterst gynnsam innebörd för respondenterna i fokusgrupp 2, som då ges bättre möjligheter att sammanlänkas med viktiga representanter från olika företag. Enligt respondent D, (från byrå D), föredrar hen samarbeten som fortlöper under längre perioder, då det ger företaget en bättre chans till att lära känna frilansaren. På så vis kan även förväntningarna på samtliga parter tydliggöras, något som enligt respondent D gör det lättare att få ut mer av samarbetet (Diogo, 2019). Med utgångspunkt i det resultat som framkommit under fokusgrupperna, framgår det periodvis som frilansare ibland vara svårt att hitta nya kunder. Att då delta i nätverksevent och få kontakt med arbetsgivare som är intresserade av mer långvariga samarbeten skulle därmed kunna sägas vara väldigt fördelaktigt, då det i sin tur kan komma att innebära nya jobbmöjligheter i framtiden.

6 Slutsats

Bland deltagare i både fokusgrupper samt utförd enkätundersökning framgår olika prekära följder av det flexibla arbetslivet göra sig påminda i frilansarnas privat- och arbetsliv. I fokusgrupperna uttrycks frilansandet exempelvis ha en viss inverkan på deltagarnas relationer, med enstaka undantag. Detta uttrycks främst bero på bland annat den ständiga uppkopplingen, svårigheter med tidsdisponering samt avsaknaden av tydliga tidsramar för när arbetet ska ske. Det riskerar i sin tur ge upphov till känslor av stress, vilket kan få en negativ påverkan på såväl individuell återhämtning som stresshantering. Gränslöst arbete framgår vara vanligt förekommande bland de deltagande i studien. Denna typ av arbete kan ske vart som helst, när som helst. Som frilansare behöver en nödvändigtvis inte arbeta hemifrån. Dock verkar detta vara fallet för många av respondenterna i studien. Även om frilansandet innebär en viss frihet följer även somliga negativa effekter, genom vilka prekariteten kan ta sig i uttryck. I studien kan exempelvis arbetsrelaterad stress utläsas vara något som upplevts väldigt ofta av flertalet respondenter (38,5%). Enligt den hypotes som fanns vid starten av arbetet förväntades denna siffra korrelera med upplevda känslor av ångest och ensamhet i koppling till arbetet. Så blev dock inte fallet, då statistiken för dessa faktorer visade sig vara lägre än väntat.

Flera av deltagarna i enkätstudien uppgav sig vara intresserade av att arbeta mer inom frilans. Bland de motiveringar som frambringades antydde vissa på att deras intresse för att arbeta mer främst grundade sig i anledningar såsom bl.a. ekonomisk otrygghet, samt den rådande situationen avseende covid-19. Vare sig om en arbetar mer eller mindre än önskat kan båda alternativen ge upphov till såväl fysiologiska- som psykologiska effekter. Enligt Arbetsmiljöverket (2018) kan exempelvis en hög arbetsbelastning, som gör att en person hela tiden tänker på arbetet, bidra till att förhindra återhämtningsprocessen. Resultatet av detta blir många gånger förhöjda stressnivåer, något som bl.a. kan yttra sig genom sömnproblem. Tillfredsställs inte behovet av återhämtning finns möjligheten att stressen blir kronisk och överlag bidrar till en allmän ohälsa hos den enskilda individen.

Studiens resultat visar att majoriteten av respondenterna är har en positiv inställning till projektanställningar samt den flexibla arbetsmarknaden. Detta framgår bl.a. i enkätresultatet, vilket indikerar på att flertalet av de deltagande i studien arbetar inom flexibla anställningsformer, såsom deltids-, tim- samt projektanställningar. Många är även egenföretagare. Bland de svarande i enkätundersökningen visar resultatet på att majoriteten av deltagarna inte har intresse för att skaffa sig en fast anställning. Tvärtom visar undersökningen på att flertalet av de deltagande hellre föredrar fatta egna beslut rörande det egna arbetet. Enligt respondenterna i de båda fokusgrupperna uttrycks det vara lättare att kunna individanpassa arbetet utefter egna preferenser, när en driver eget. Enligt den tolkning av det empiriska material som framkommit under studiens fortlöpande, kan frilans för vissa människor anses vara synonymt med frihet. Detta gäller dock inte för alla. För många kan frilans ses som en

motiverande faktor, för att uppnå ökad frihet i arbetslivet. Med ökad frihet följer emellertid ett större ansvar, en viktig premiss som i vissa fall tenderar att hamna i glömska.

Att tolka av studiens resultat, så verkar det som att den flexibla arbetsmarknaden inom den svenska mediebranschen kommer fortsätta växa under kommande år. Detta bl.a. med anledning av att den nya generationen framgår prioritera saker såsom flexibilitet, frihet samt självbestämmande över det egna arbetet. Behovet av självförverkligande verkar därmed ses som viktigare, än att tillgodose behovet av trygghet i dagens samhälle.

6.1 Förslag till vidare forskning

Den aktuella studien syftar till att undersöka hur följderna av de flexibla arbetsformerna påverkar frilansare inom den svenska mediebranschen. Då arbetet med rapporten genomförts under våren 2020, när covid-19 pandemin ägde rum, hade det därför varit intressant att göra en liknande studie en tid senare, när spridningen hunnit lugna ned sig. Det hade då varit intressant att undersöka frilansares inställningar innan, under och efter corona-krisen till exempelvis projektanställningar, för att se hur dessa påverkats. Samt om frilansare fortsätter att prioritera självförverkligande framför trygghet i samma utsträckning, när krisen är över. Förslagsvis hade vidare en likvärdig studie kunnat genomföras i en annan stad, samt alternativt inom en annan bransch. Det hade även varit intressant att undersöka vilken syn olika organisationer har på den flexibla marknaden och hur de tänker gällande exempelvis rekrytering, kompetensutveckling, etc.

Litteraturförteckning

Agervold, M. (2001). *Arbete och stress: En introduktion till arbetsmiljöpsykologi.* Lund: Studentlitteratur.

Alvehus, J. (2019). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok.* Stockholm: Liber.

Angelöw, B. (2014). *Effektiv tidshantering: få mer gjort på kortare tid*. Stockholm: Natur & Kultur.

Appelgren, A. (2018). *Motiverad: feedback, mindset och viljan att utvecklas*. Stockholm: Natur & Kultur.

Arbetsmiljöverket. (2001). *Negativ stress och ohälsa: Inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet*. Örebro: Arbetsmiljöverket.

Arbetsförmedlingen. (2020). *Olika anställningsformer och egenföretagande*. Hämtad 2020-04-13 från: https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/arbeta-i-sverige/anstallningsformer

Arbetsmiljöverket. (2018). *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv.* Hämtad 2020-04-01 från: https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/granslost-arbete-en-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv_rap2018_1.pdf.

Arbetsmiljöverket. (2018). *Nya sätt att organisera arbete – betydelsen för arbetsmiljö och hälsa.* Hämtad 2020-04-01 från: https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/nya-satt-att-organisera-arbete-betydelsen-for-arbetsmiljo-och-halsa_2018_2.pdf

Ashford, J, S., Caza, B, B., Reid, M, E. (2018). *From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work.* Research in Organizational Behavior. DOI: 10.1016/j.riob.2018.11.001

Bergling, M. & Nejman, F. (2018). *Frilanshandboken: Allt du behöver veta för att frilansa som reporter, fotograf, formgivare, illustratör, översättare, webbredaktör och författare*. Stockholm: Desken AB.

Berggren, C. (2016). *Högsta vinsten - ett fast jobb.* Hämtad 2020-02-02 från: https://handels.se/globalassets/centralt/media/pressrum/rapporter/2016/hogsta-vinsten---ett-fast-jobb.pdf

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Burke, A. (2011). *The Entrepreneurship Enabling Role of Freelancers: Theory with Evidence from the Construction Industry*. Hämtad 2020-07-20 från: https://www.senatehall.com/uploads/fck/Burke9_3.pdf

Diogo, J. (2019). *Användandet av sociala medier vid rekrytering i mediebranschen*. Hämtad 2020-07-20 från: https://muep.mau.se/bitstream/handle/2043/27966/Julia%20Diogo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dugan, P. (2016). *The Sharing (AKA Gig) Economy : Overview, Issues and Perspectives*. Nova Science Publishers.

Eggeby, E & Söderberg, J. (1999). *Kvantitativa metoder.* Lund: Studentlitteratur

Ejlertsson, G. (2014). *Enkäten i praktiken: En handbok i enkätmetodik.* Lund: Studentlitteratur

Ejvegård, R. (2003). *Vetenskaplig metod.* Lund: Studentlitteratur

Eliasson, A. (2006). *Kvantitativ metod från början.* Lund: Studentlitteratur.

Fangen, K. & Sellerberg, A. (2011). *Många möjliga metoder.* Lund: Studentlitteratur.

Fjaestad, B. & Wolvén, L-E. (2005). *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Lund: Studentlitteratur.

Forsell, M. & Obert, C. (2000). *Fokusgrupp: ett enkelt sätt att mäta kvalitet*. Höganäs: Kommunlitteratur.

Furåker, B. (2009). Arbetsmarknaden. I Berglund, T. & Schedin, S. (red.), *Arbetslivet*. (2 uppl., s. 79–85). Lund: Studentlitteratur.

Hansson, J. (2015). 5:e upplagan. *Kompetens som konkurrensfördel: matcha affärsidé med kompetensidé*. Lund: Studentlitteratur.

Hein, H, H. (2018). *Motivation: motivationsteorier och praktisk tillämpning.* Köpenhamn: Hans Reitzels förlag.

Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2009). Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor. I Berglund, T. & Schedin, S. (red.), *Arbetslivet*. (2 uppl., s. 317–320). Lund: Studentlitteratur.

Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2015). *Temporary Agency Workers—Precarious Workers?: Perceived Job Security and Employability for Temporary Agency Workers and Client Organization Employees at a Swedish Manufacturing Plant.* Nordic Journal of Working Life Studies. DOI: 10.19154/njwls.v5i4.4841

ISOF (Institutet för språk och folkminnen). (2017). *Prekär och prekariat*. Hämtad 2020-04-13 från: https://www.isof.se/sprak/sprakradgivning/aktuellt-ord/aktuellt-ord/2015-07-07-prekar-och-prekariat.html

Jacquemot, N. (2013) *Kreativitetskoden: från idé till succé*. Stockholm: Natur & Kultur.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2007). *Psykologi i organisation och ledning.* Lund: Studentlitteratur

Kruse, Å. (2017). *Att sätta gränser för sig själv och andra*. Stockholm: Natur & Kultur.

Larsson, S. (1986). *Kvalitativ analys: Exemplet fenomenografi*. Lund: Studentlitteratur.

Lennerlöf, L. (1991). *Människan i arbetslivet: beteendevetenskaplig arbetsmiljöforskning*. Stockholm: Allmänna förlaget.

Lindelöw, M. (2008). *Kompetensbaserad personalstrategi*. Stockholm: Natur och Kultur.

MacDonald, R. & Giazitzoglu, A. (2019). *Youth, enterprise and precarity: or, what is, and what is wrong with, the 'gig economy'?*. Journal of Sociology. DOI: 10.1177/1440783319837604

McGovern, M. (2017). *Thriving in the gig economy: How to capitalize and compete in the new world of work*. Career Press.

NE (Nationalencyklopedin). (2020). *Prekariat.* Hämtad 2020-04-13 från: https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/prekariat

Näslund, G.K. (2014). *Kom till skott! Hur du slutar prokrastinera, får allting gjort, blir älskad av alla och har tid att gå på bio*. Sigtuna: Kärnhuset.

Psykologiguiden. (2020) *Psykologilexikon: Tolkande fenomenologisk analys*. Hämtad 2020-02-18 från: https://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon/?Lookup=Interpretative%20Phenomenological%20Analysis

Sennett, R. (2006). *När karaktären krackelerar: Personliga konsekvenser av arbete i den nya kapitalismen*. Stockholm: Atlas.

Schreier, M. (2012). *Qualitative content analysis in practice*. Los Angeles, [Calif.]: SAGE.

Standing, G. (2011). *Prekariatet: Den nya farliga klassen*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos.

Statista. (2019). Hämtad 2020-02-21 från: https://www.statista.com

Southwood, I. (2011). *Prekaritet 2.0*. Hägersten: Tankekraft förlag.

Svenning, C. (2003). *Metodboken*. (5. uppl.). Eslöv: Prinfo/ Team Offset & Media.

Thurén, T. (2013). *Vetenskapsteori för nybörjare.* Stockholm: Liber.

Trost, J. (2012). *Enkätboken.* Lund: Studentlitteratur.

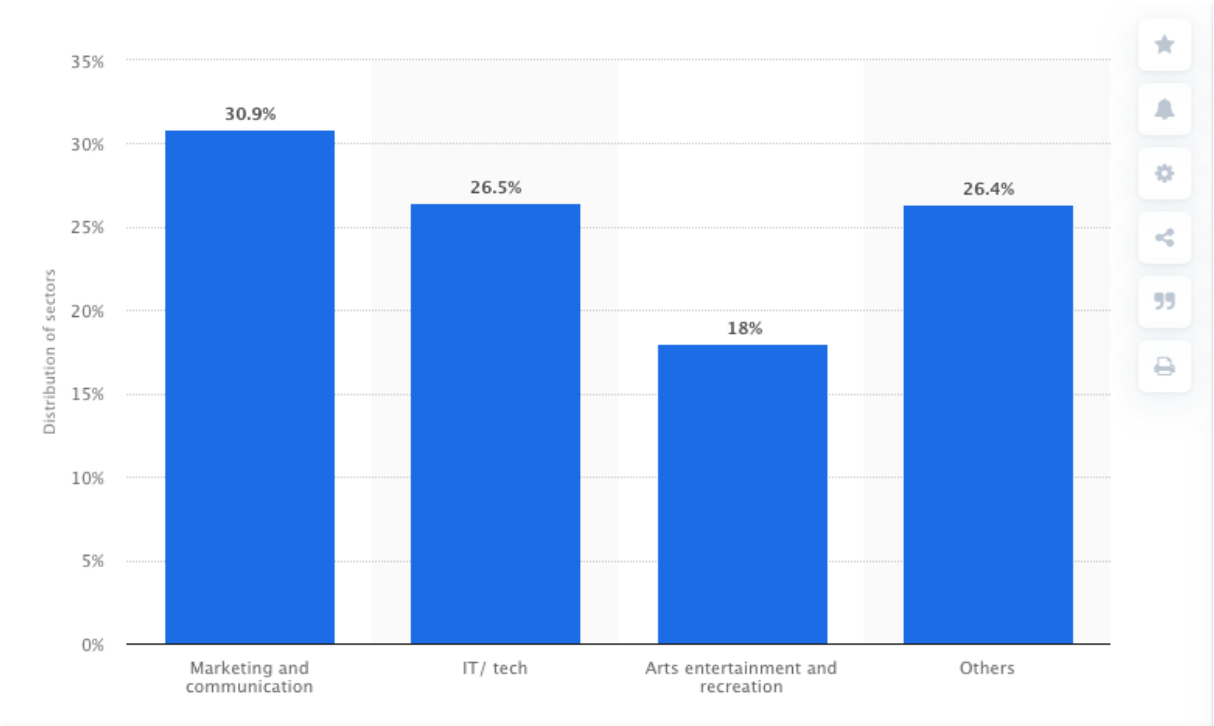
Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtat 2020-04-03 från Vetenskapsrådet: https://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf

Weiler Reynolds, B. (2019). *What are Freelance Jobs? A Guide to Freelancing.* Hämtad 2020-02-19 från: https://www.flexjobs.com/blog/post/what-are-freelance-jobs/

Wibeck, V. (2000). *Fokusgrupper: om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod.* Lund: Studentlitteratur.

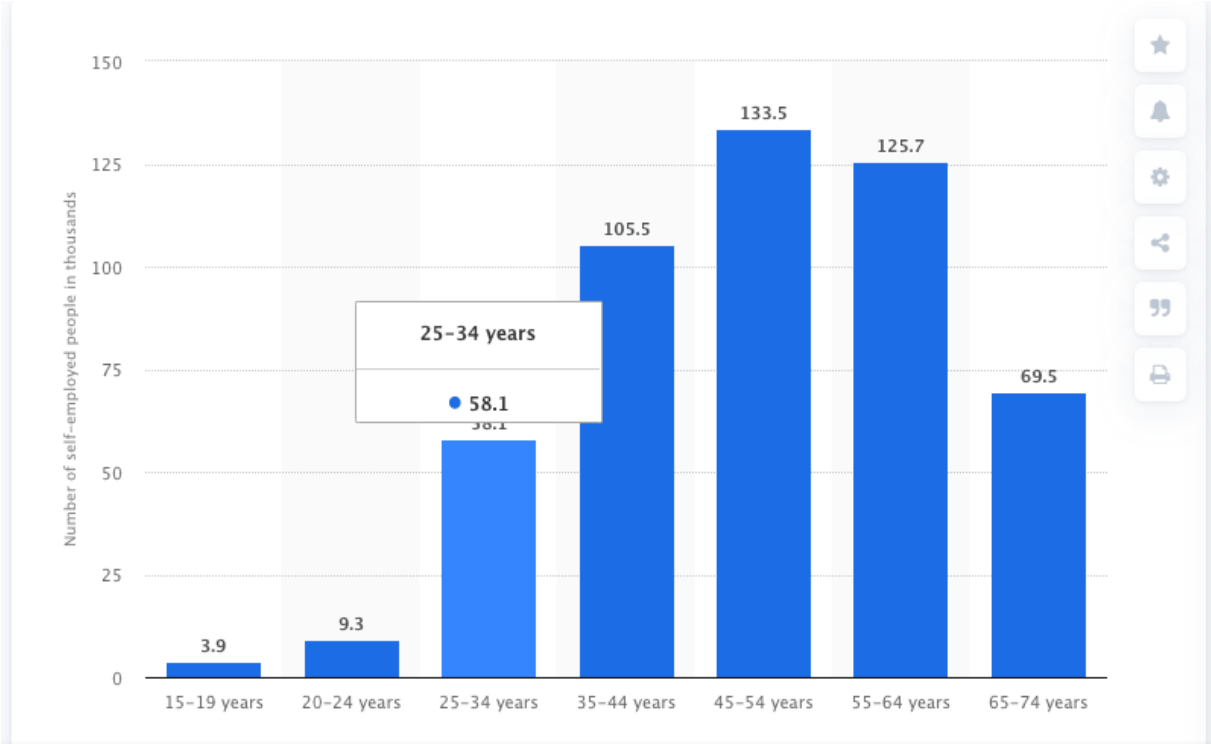
Wredh, O. (2017). *Hur frilansare inom mediebranschen använder sociala medier som marknadsföringsverktyg*. Hämtad 2020-04-23 från: https://muep.mau.se/bitstream/handle/2043/22994/Examensarbete_OliviaW_PM14.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Bilaga 1 – Distribution of freelancers in the European Union in 2018, by industry sector



(Statista, 2019).

Bilaga 2 – Number of self-employed people in Sweden in 2019, by age group

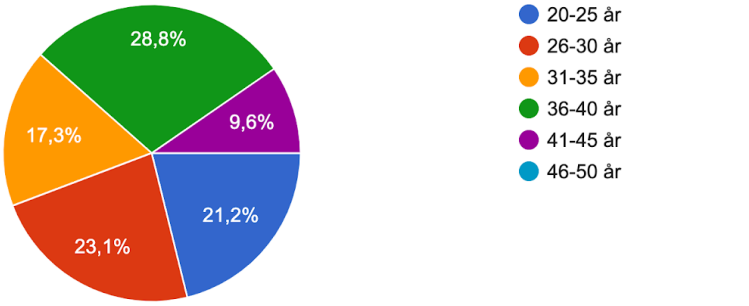


(Statista, 2019)

Bilaga 3 – Enkätundersökning

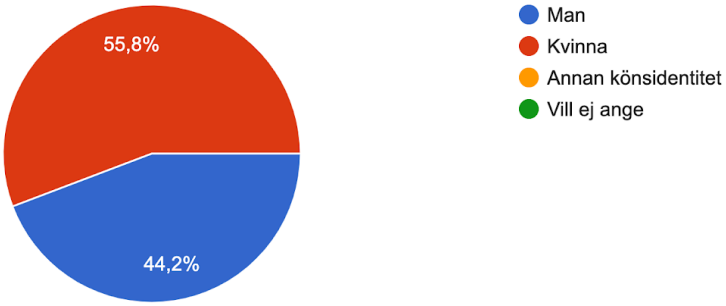
Hur gammal är du?

52 svar



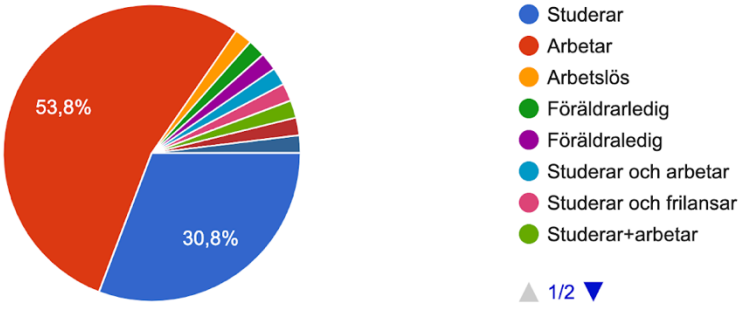
Vilket kön tillhör du?

52 svar



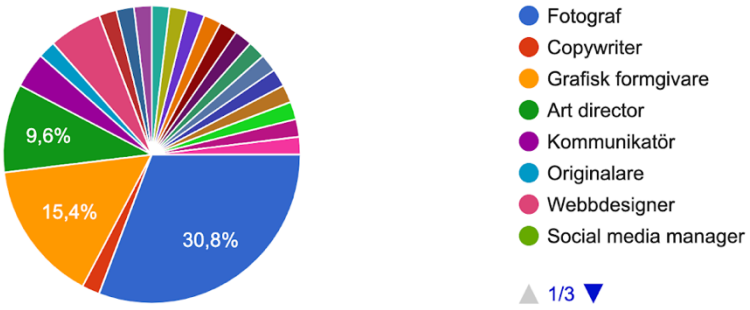
Vilken är din sysselsättning?

52 svar



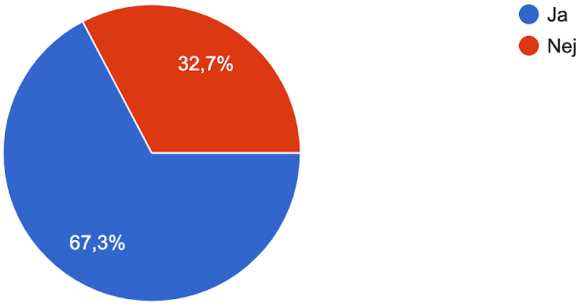
Vilken typ av frilans inom mediebranschen arbetar du med?

52 svar



Har du utbildning inom det område du frilansar?

52 svar



Hade du velat arbeta mer inom frilans, än vad du gör idag? Motivera ditt svar.

52 svar

Nej

Ja, jag motiveras av flexibla arbetstider

Ja, efter det att jag är färdig med studierna.

Nej, håller på att plugga till annat nu

Nej jag har lagom mycket att göra

Ja, om det var möjligt rent ekonomiskt att förutse mängden arbete och utbetald lön med större säkerhet.

Ja och nej

Ja men endast på grund av ekonomiska själ

Nej arbetar 100% just nu

Nej, det är fullt tillräckligt som jag har det nu (när jag inte är föräldrarledig). Jag har ett större kontrakt med en kund som ger mig trygghet, sedan kan jag ta in mindre uppdrag som jag tycker är roliga eller ger mig något. Det passar mig utmärkt.

Ja, men helst med anställda eller kollegor, det blir mycket jobb att göra ensam.

Nej, jag tycker att jag arbetar lagom mycket.

Ja, jag behöver högre grad av täckning

Nä, jobbar i nuläget den mängd jag vill. Ungefär 80%

Ja! För få uppdrag nu under krisen

Ja, jag vill arbeta mer med något jag tycker om.

Vet inte, gillar att ha rutiner också

Jag hade önskat arbeta heltid med webbdesign
nej, jag har tillräckligt med jobb
Ja så jag slipper jobba deltid på ett annat skitjobb
Ja, för att jag tycker det är roligt.
Arbetar fortfarande som frilands men har även en fast sysselsättning som frisör, eget företag.
Ju fastare anställning, desto bättre
Är enbart frilans
Absolut
Jobbar redan 100 procent.
Jag hade gärna jobbat hel/halvtid som frilans
Ja det hade jag velat för då kan jag jobba med det jag verkligen brinner för.
Yes. However the competition is fierce.
Vet ej vad som menas med "mer"
Det är lagom som det är.
Ja, frilansa på heltid
Nej inte just nu, då jag nyligen blivit pappa.
Med tanke på hur marknaden svänger så skulle jag vilja ha mer balans i arbetet, dvs har mer att göra under hela året och inte under vissa perioder. Å andra sidan så är många av oss frilansare luttrade med att vissa perioder är sämre än andra.

Jag hade absolut kunnat tänka mig att arbeta mer, men det känns som en bransch med mycket konkurrens. Det gäller att hitta en balans som fungerar med resten av livet.. Tiden finns där men inte uppdragen. Jag har en deltidsanställning som fotolärare på gymnasienivå, vilket är en stor trygghet. Speciellt i tider som dessa, med Corona och dess följder.

Har ett stort uppdrag, det är tryggt men hade varit roligt med fler mindre men mer varierade uppdrag.

Ja, det hade jag, för att öka min inkomst. Tiderna är osäkra just nu.

Ja - det är trots allt jobbet som får pengar på kontot.

Jag arbetar helt inom frilans idag och trivs bra med det, hade inte velat gå tillbaka till att vara anställd.

Både och, försöker hinna med familjepusslet också. Svår balansgång.

Ja, gärna i fler projekt

Ja

jag har plats fler uppdrag

Gärna mer jobb

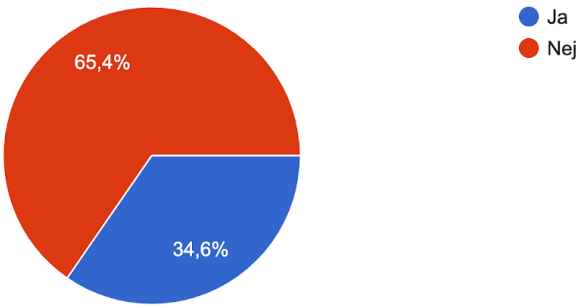
Jag arbetar redan med det på heltid

Väldigt gärna, men har inte lättast för att fixa nya uppdrag på egen hand.

Nej, jobbar mer än 100% (innan föräldrarledigheteb)

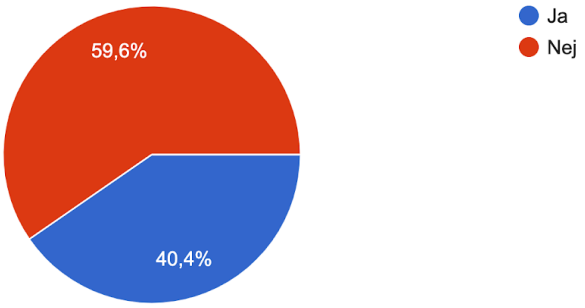
Går du på nätverksträffar? (olika evenemang för att knyta kontakter)

52 svar



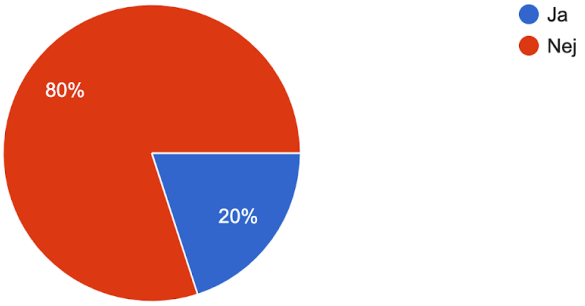
Har du ett annat arbete vid sidan av ditt frilansande?

52 svar



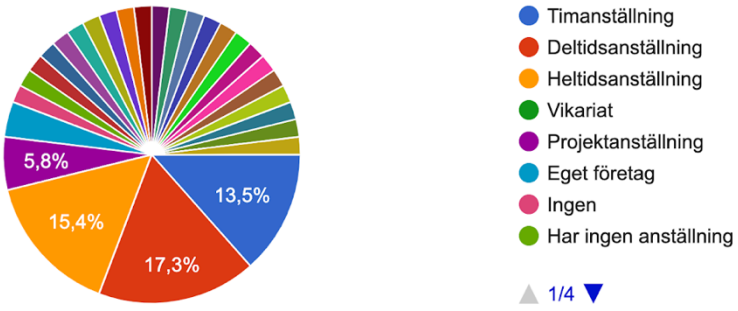
Om du svarade "ja" på föregående fråga, är detta ett yrke inom mediebranschen?

30 svar



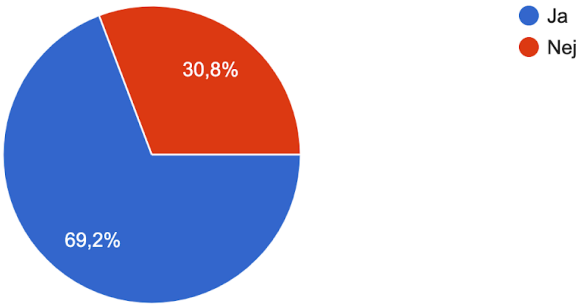
Vilken av följande anställningsformer har du?

52 svar



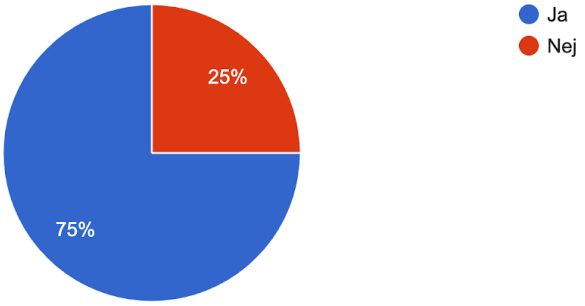
Har du eller har du haft ett eget företag?

52 svar



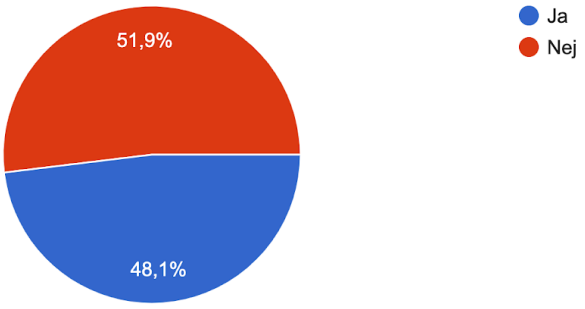
Om du svarade "ja" på ovanstående fråga, har du kunskaper inom egenföretagande?

44 svar



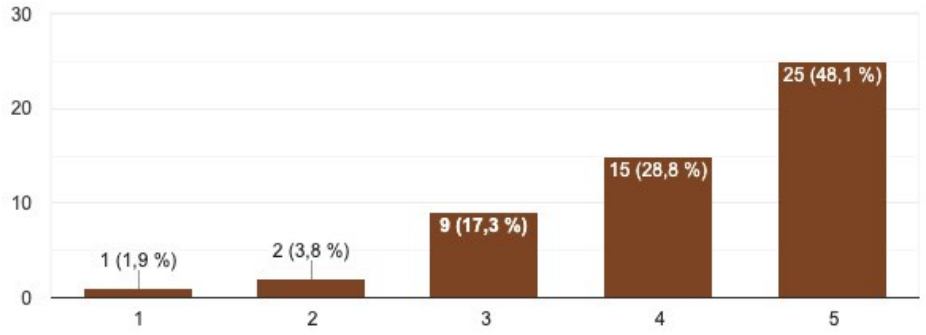
Är du intresserad av att söka anställning inom en fast arbetsplats?

52 svar



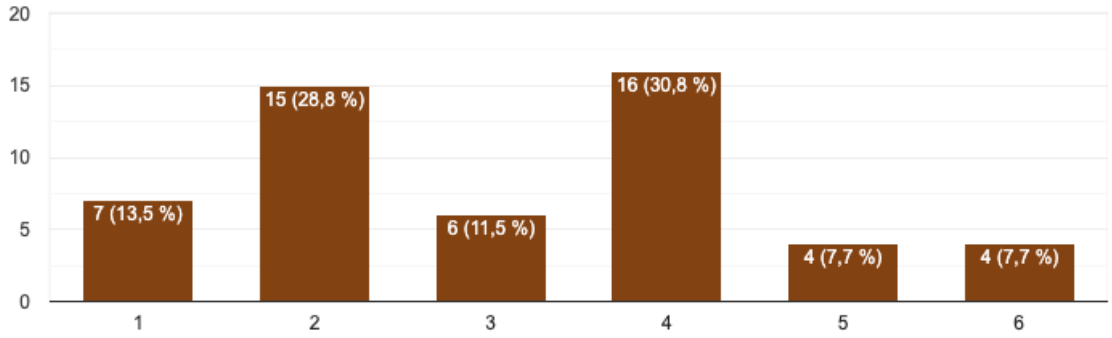
Jag motiveras av mitt yrke.

52 svar



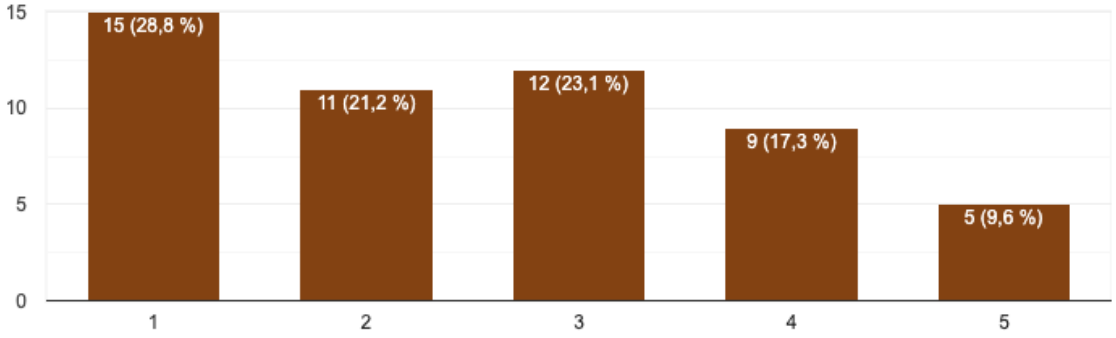
Jag känner mig trygg med min inkomst.

52 svar



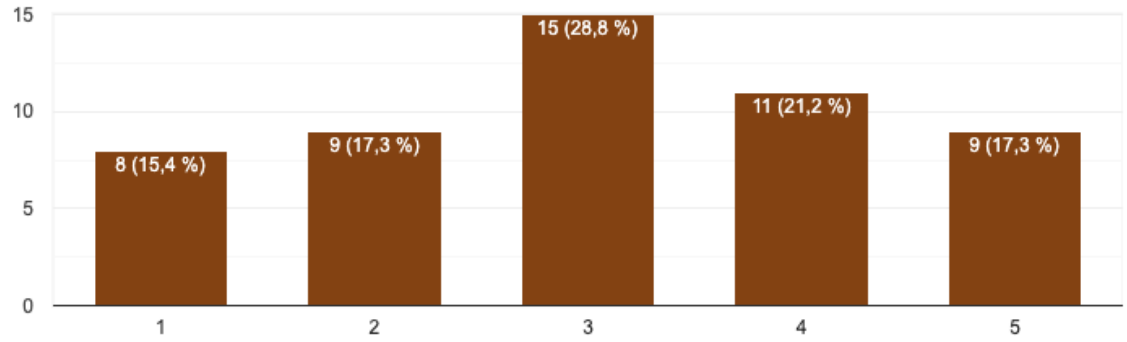
Jag saknar möjligheter till kompetensutveckling.

52 svar



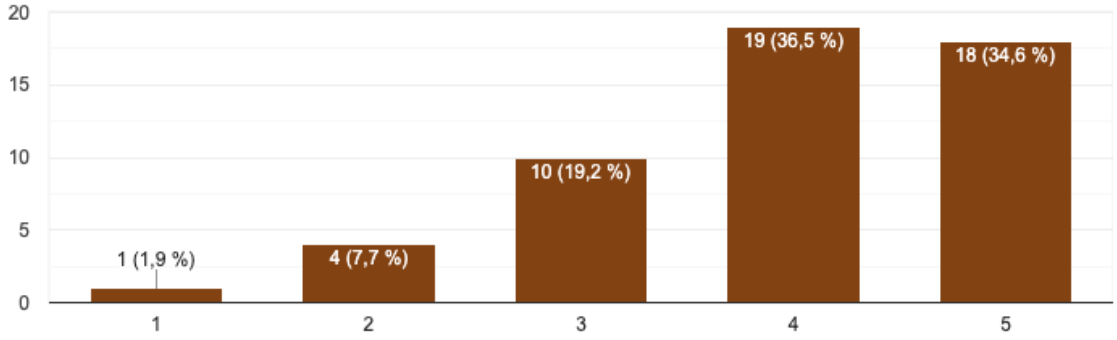
Jag får feedback och stöd från kollegor och chef.

52 svar



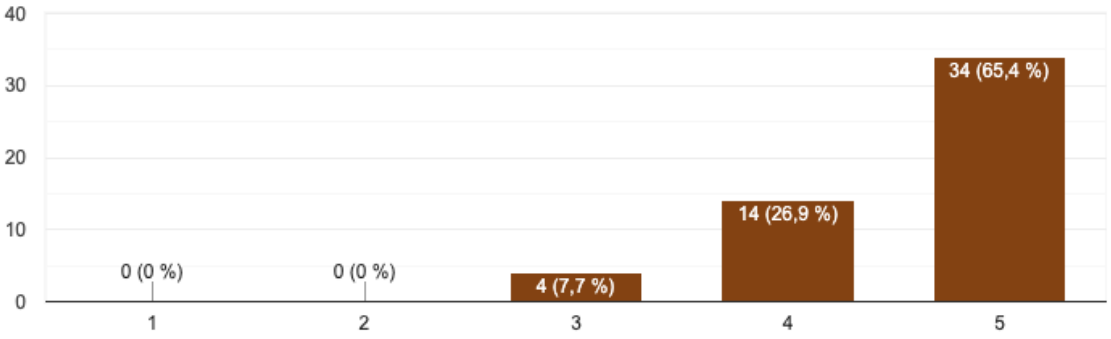
Jag motiveras av att arbeta i team.

52 svar



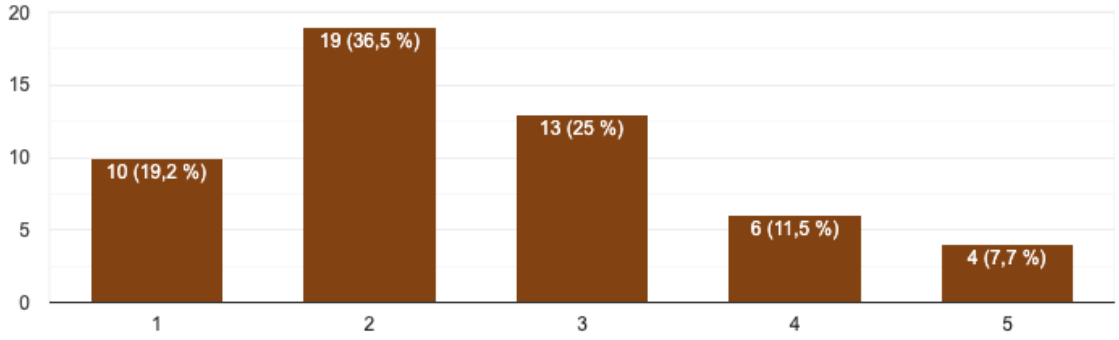
Jag tycker om att själv bestämma över mitt arbete.

52 svar



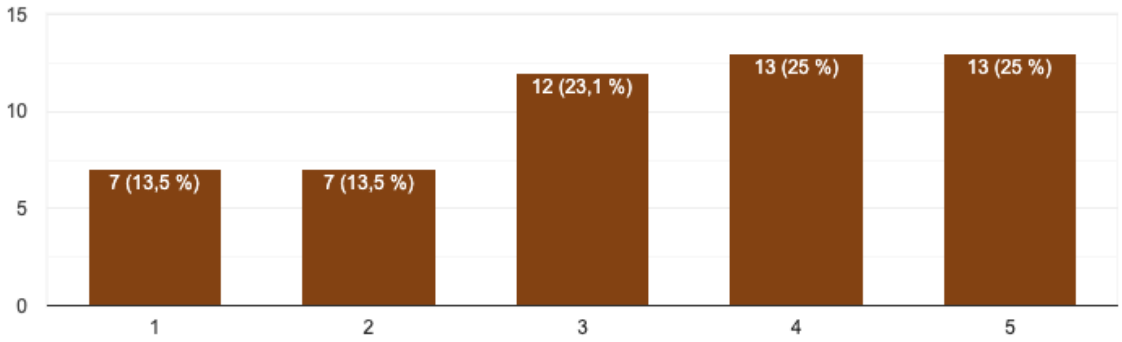
Jag upplever ofta känslor av ensamhet, i koppling till mitt arbete.

52 svar



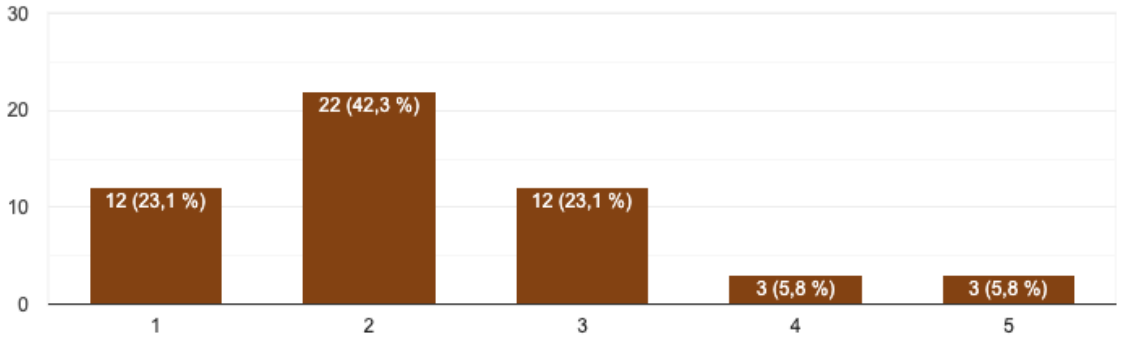
Jag upplever svårigheter att kunna avgränsa mig från mitt arbete och inte arbeta under ledig tid.

52 svar



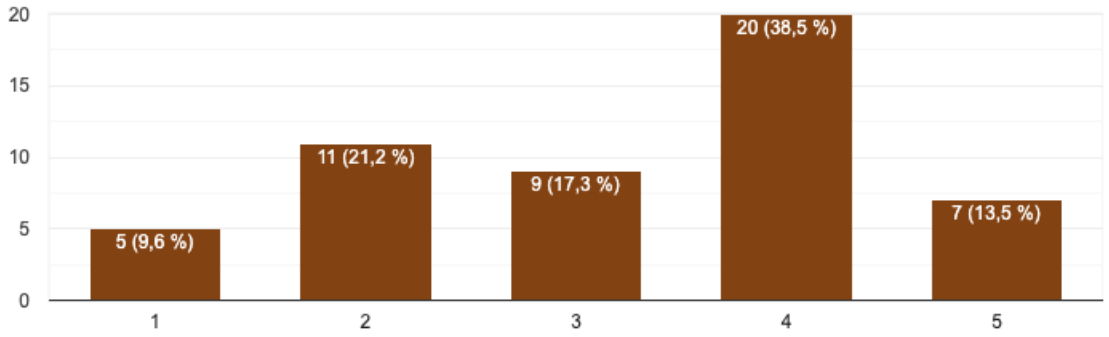
Jag har svårt att organisera/planera mitt arbete.

52 svar



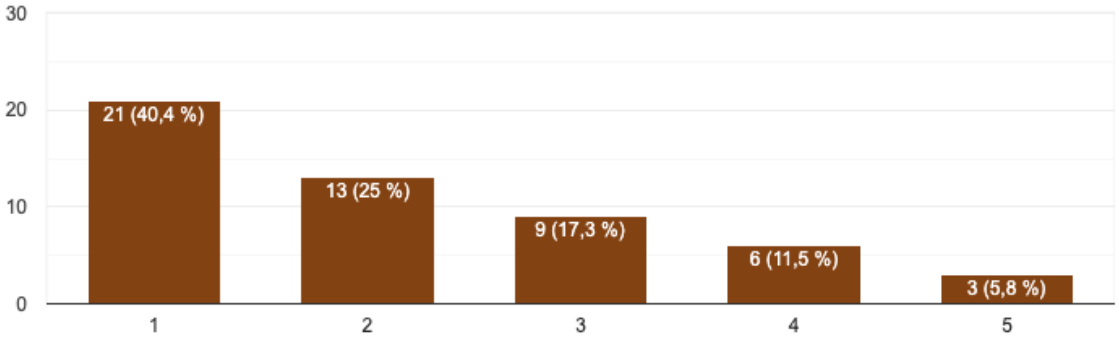
Jag upplever ofta stress i koppling till mitt arbete.

52 svar



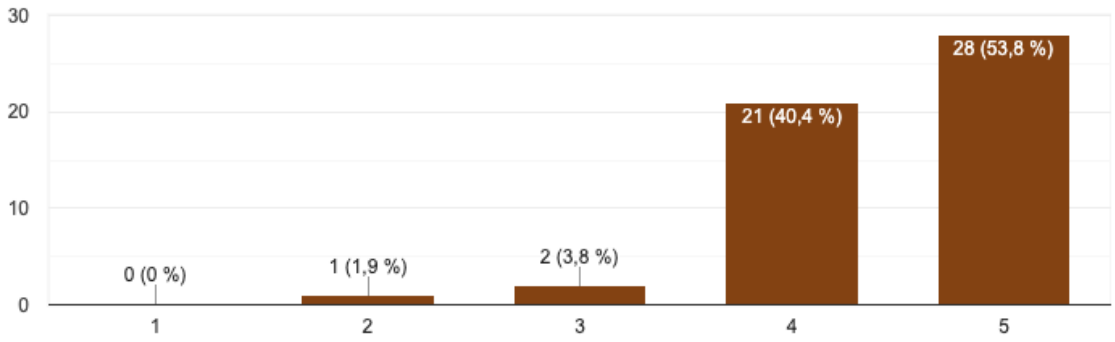
Jag arbetar aldrig under obekväma tider.

52 svar



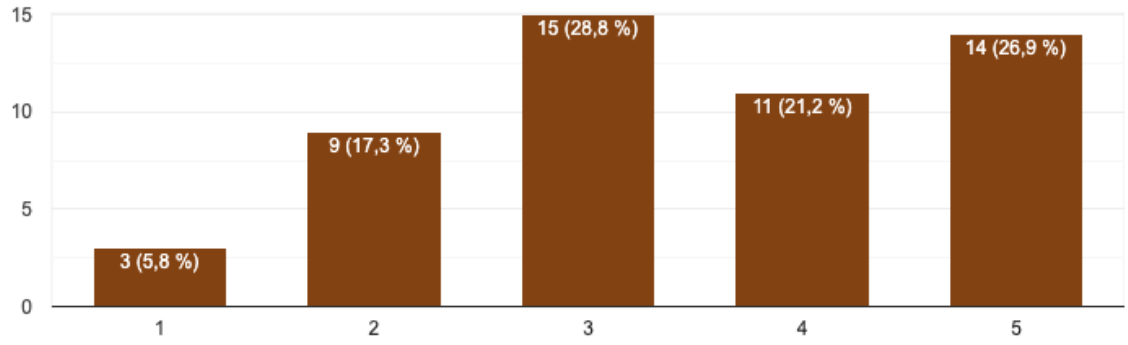
Jag tycker om att arbeta inom olika projekt.

52 svar



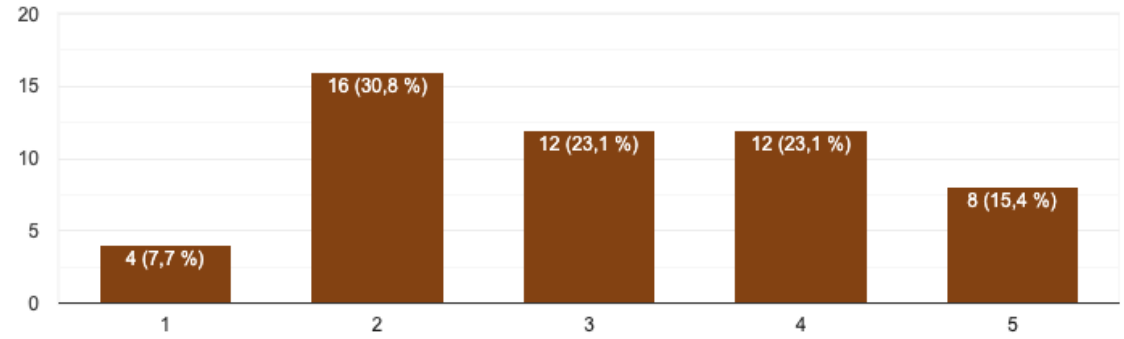
Jag har lätt att fatta beslut gällande min arbetstid och semester.

52 svar



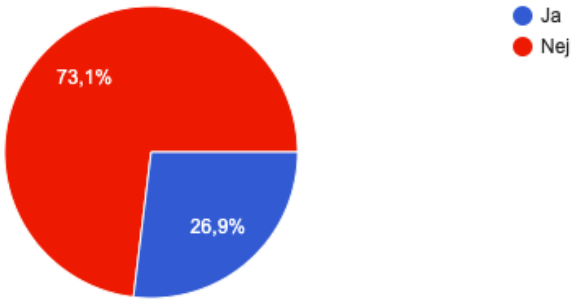
Jag har en tydlig målbild gällande min karriärväg.

52 svar



Är du bekant med begreppet prekaritet?

52 svar



Bilaga 4 – Instuderingsuppgift: Enkätundersökning fokusgrupper

Deltagarnummer

6 svar

6

2

3

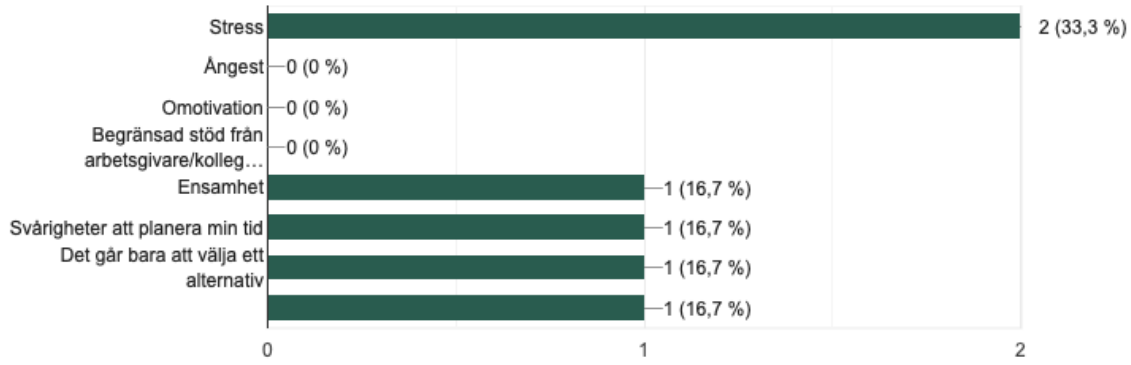
1

4

5

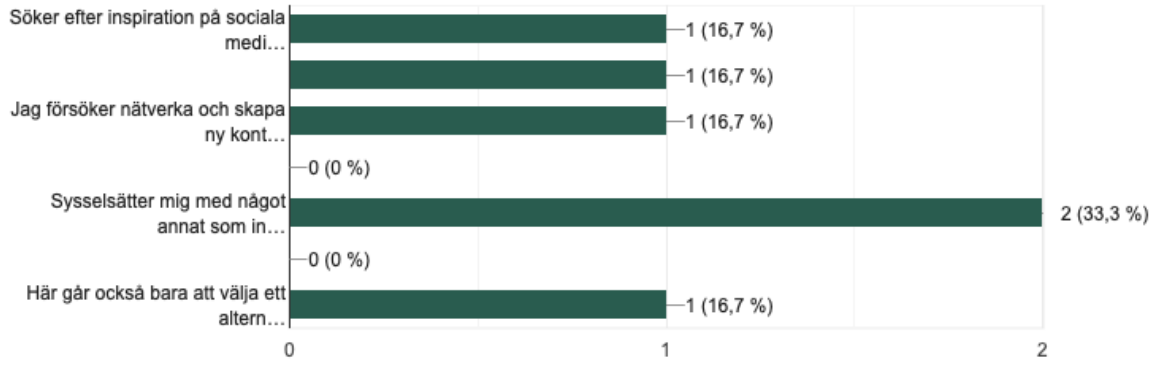
Vilket av nedanstående alternativ har du främst upplevt under din tid som frilansare?

6 svar



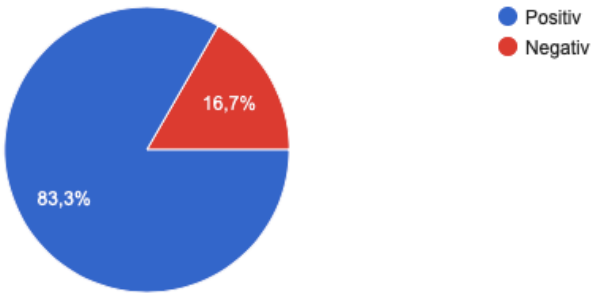
Vad gör du om du vid något tillfälle inte känner dig motiverad i ditt arbete?

6 svar



Vilken inställning har du till att ha projektanställning som arbetsform?

6 svar



Bilaga 5 – Intervjumanual fokusgrupp

Presentation av oss själva, vad arbetet handlar om, dess syfte samt etiska aspekter.

- Intervjupersonerna presenterar sig själva;
    - frilansområde
    - fritidsintresse
    - sysselsättning (arbetar, studerar, etc.)

TEMA: PREKARITET

- Är ni bekanta med begreppet prekaritet?
    - Om nej; förklara begreppet samt dess innebörd.
    - Diskutera svaren på instuderingsfrågan: ”vilket av nedanstående alternativ har du främst upplevt under din tid som frilansare?”
    - Följdfrågor kopplade till ovanstående fråga. Exempelvis:
        - Vilka situationer upplever ni kan framkalla stress frilansandet?
        - Upplever ni att frilansandet antingen påverkar eller har påverkat relationerna ni har med era närstående? På vilket sätt?

TEMA: FRILANS

- Diskutera svaren på instuderingsfrågan: ”vad gör du om du vid något tillfälle inte känner dig motiverad i ditt arbete?”
- Vad motiverar er till att fortsätta frilansa?
- Finns det något som oroar er med att ha frilans som yrke?
- Hur ser ni på frilans som yrke i framtiden?
- Hur gör ni för att utveckla er kompetens? (Ex. utbildningar, nätverksträffar, seminarier, etc.)
- Vidare följdfrågor kopplade till frilans

TEMA: PROJEKTANSTÄLLNING

- Diskutera svaren på instuderingsfrågan: ”vilken inställning har ni till att ha projektanställning som arbetsform?”
    - Vidare följdfrågor kopplade till ovanstående fråga. Exempelvis:
        - Vilka begränsningar/svårigheter upplever ni med att ha projektanställning som arbetsform?

Avslutande diskussion för att summera upp fokusgruppen.