

Prosjektrapport: Sommervikarens vaktbikkje

Norsk Journalistlag Student
Sommer 2023



1. INNLEDNING

Prosjektet "Sommervikarens vaktbikkje" ble i sin første form foreslått av en lokal tillitsvalgt i NJ Student, ved klubbleder-samlingen som ble gjennomført i Stavanger 10-12 februar 2023, og ble etter dette videre arbeidet med av sentralstyret ved økonomiansvarlig for perioden Iver Daaland Åse som også fungerte som prosjektleder. Utgangspunktet for prosjektet har gjennom hele veien vært å vise tilstedeværelse for, og arbeide med sommervikarene i norske mediehus.

Prosjektet ble formelt godkjent av landsstyret i NJ 14. april 2023 med en budsjettamme på 150 000kr. Prosjektet ble videre arbeidet med av prosjektleder, sammen med Ingrid Grimstad i NJs sekretariat. Prosjektets praktiske gjennomføringsperiode foregikk fra 15 til 28 juni 2023.

2. BAKGRUNN

Bakgrunnen for prosjektet ligger som beskrevet i prosjektplanen "*Prosjektet har som mål å sikre sommervikarer, som ofte er studenter, trygge og gode arbeidsvilkår. I dette ligger det å oppnå en dypere forståelse for hvilke rettigheter sommervikarer har som arbeidstakere, og hvordan de kan ha et best mulig opphold i sin redaksjon.*"¹

5 representanter fra NJ, samtlige aktive i NJ Student, reiste rundt i Norge og besøkte i en periode på 2 uker 29 mediehus og i overkant av 100 sommervikarer. I dekningsgrad har gruppen besøkt varierte typer mediehus i både liten og stor skala, fra de største nasjonale mediehusene, til de minste lokalavisene. Av praktiske årsaker fikk man ikke dekket fylkene Rogaland, Innlandet og (det kommende fylket) Finnmark. Bakgrunnen for dette vil gjennomgås i rapporten sammen med andre praktiske erfaringer man har gjort seg gjennom prosjektet.

Sett i sin helhet har prosjektet hatt en bred dekningsgrad for NJs medlemsmasser og demonstrert ovenfor en unik gruppe medlemmer at organisasjonen er tilstede for dem.

3. Økonomi

Økonomien i prosjektet har vært under overblikk og planlegging av prosjektleder og sekretariat i samråd. Følgelig vil det også leveres en egen økonomisk rapport ved sekretariatets Ingrid Grimstad som tar for seg, både rammene og resultatet for prosjektets økonomi. Samtidig tilsier de økonomiske resultatene for prosjektet at det er relevant å kommentere de i også denne rapporten, i hovedsak sett i en praktisk kontekst for gjennomføringen av prosjektet.

Prosjektet har fra starten hatt en ramme på 150 000kr, som ble søkt om av NJ Students sentralstyret, behandlet av sekretariatet, og vedtatt av NJs landsstyre. Denne rammen tok utgangspunkt i hoderregning og forenklete estimater gjort opp mot reisekostnader og praktiske reiseruter, uten å kunne vise til dette i sanntid. Det må også påpekes at det er første gang NJ Student har gjennomført et prosjekt i dette omfanget og denne skalaen.

Prosjektet har, som man ser i økonomisk rapport, overgått budsjettet med nesten 50 000kr. Her er det flere faktorer som spiller inn, deriblant en pågående "dyrtid", vansker med å forutse priser på reise og overnatting i en kommende fellesferie, og ikke minst tidspunktene for bestillinger. Her er det verdt å påpeke at kostnadene knyttet til spesifikt overnatting i storbyene har vært langt utenom de proporsjoner organisasjonen har vært vant til tidligere, gjennom sommeren 2023.

¹ Prosjektplan: Prosjekt sommervikar: Sommervikarens vaktbikkje (Vedlegg 2)

4. MÅL OG MÅLGRUPPE

Målet for prosjektet har hele veien vært å være tilstede for medlemmene i organisasjonen som jobber som sommervikarer. Dette innebærer gjerne studentmedlemmer, medlemmer med midlertidig arbeid, og frilansere som tar en fast kontrakt i en periode. Dette er medlemmer som ikke alltid vil være møtt av organisasjonens tradisjonelle tilstedeværelse gjennom klubbledere, og for medlemmer som kan anses som "ferske" i bransjen, gjerne ikke er vant til hvordan det er å være organisert.

Tanken bak dette har vært å skape en trygghet og tillit hos disse medlemsmassene på samme måte som organisasjonens politiske ledelse ellers gjør gjennom året, og at dette ikke endrer seg bare fordi det er ferieperioder. Samtidig viser arbeidet til andre kampanjer som LOs sommerpatrulje (som prosjektet har tatt inspirasjon fra) at sommervikarer som gruppe kan være ekstra utsatt for uheldige arbeidsvilkår.²

Pedagogisk sett har også disse møtene med sommervikarer inneholdt uformelle undersøkelser knyttet spesifikt til mediebransjen med fokus på trygghet i arbeidet, ikke bare praktisk, men også journalistisk. Dette har vært spørsmål knyttet til opplæring, oppfølging, arbeidsmiljø, og sikkerhet. Samtidig har man vært nysgjerrig på hvilken bakgrunn sommervikarene har hatt og man har spurt om hvilke forventninger de har til bransjen. Spørsmålene som ble stilt ligger som vedlegg og svarene er oppsummert i kapittelet om faglig resultat.

6. PROSJEKTORGANISERING, PRAKTISK, OG GJENNOMFØRING

6.1 PROSJEKTORGANISERING

Prosjektet er ledet av prosjektleder sammen med NJs administrasjon på oppdrag fra studentenes sentralstyre. Prosjektleders involvering i prosjektet (sammenlignet med resten av sentralstyret) har vært basert på arbeidskapasitet og eierskap til prosjektet gjennom prosessen fra idé-stadiet til fullføring. NJ Students sentralstyre har løpende blitt orientert underveis i prosessen og hadde som intensjon å selv være deler av gruppene som reiste rundt.

Det ble fra søknadsprosessen startet gjort intenst arbeid i forsøk på å rekruttere deltakere som kunne reise rundt og intensjonen var å ha to grupper på 3 personer som dekket omtrent halvparten av landet hver. Vi så gjennom rekrutteringsprosessen at det var vanskelig å finne folk, ikke på grunn av motivasjon (mange ønsket å delta), men fordi man tok kontakt så sent opp mot sommeren at de aller fleste som var aktuelle allerede hadde sommerjobber eller andre forpliktende planer. Det går sådan mot sin intensjon at folk som skal se hvordan sommervikarene har det, ikke selv også skal få være sommervikarer. Dersom prosjektet skal gjennomføres på nytt i samme eller lignende form må man være tidligere ute med rekruttering og organisering.

Til slutt endte prosjektet med 5 deltakere (inkludert prosjektleder) som ble fordelt på 2 grupper bestående av:

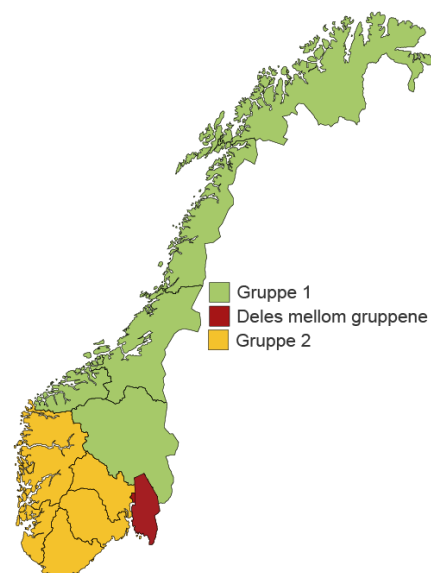
Gruppe Nord-midt: Malin Askevold Helle (UIB), Nora Regine Lund Kristensen (OsloMet), og Iver Daaland Åse (NJ Student sentralt).

Gruppe Sør-vest: Sona Emilie Kibsgård Sillah (Høgskulen i Volda og NJ Student sentralt), Stine Marie Haugsmoen Grøtting (Høgskolen Kristiania)

6.2 GJENNOMFØRINGEN

De to gruppene startet reise-ukene med to dagers opplæring hos sekretariatet, med fokus på verving, NJs tilbud (advokatene), og erfaringer fra tilsvarende prosjekter. I tillegg fungerte disse dagene godt som motivator og teambuilding for gruppene før avreise slik at man fikk sammenspleisede lag som jobbet godt sammen.

Gruppene som reiste rundt dekket henholdsvis sør-vest og midt-nord samtidig som man delte sentrale deler av østlandet mellom seg. Kjernebyene Oslo, Bergen, Trondheim, Bodø, Tromsø og Kristiansand ble dekket, i tillegg til omkringliggende områder knyttet til disse kjernepunktene. Redaksjonene som ble besøkt dekket bredden av medielandskapet i både form og størrelse, fra de minste lokalavisene til store nasjonale mediehus. (Se tabell under)



²<https://www.dagsavisen.no/nyheter/2023/07/07/los-sommerpatrulje-mange-kan-vaere-ekstra-utsatt-for-brudd/>

Svakhetene knyttet til dekningsgraden har i hovedsak ligget i manglende dekning av Rogaland, Finnmark og Innlandet, hvor det av forskjellige årsaker ikke er gjennomført besøk. Kontakt med redaksjonene er i hovedsak gjort av prosjektleder i forkant av prosjektet før det er overlevert til gruppene, og det er kontaktet flere mediehus i både Innlandet og Rogaland, hvorpå hovedutfordringen har vært tidspunktet for turneen.

Turneen ble tidlig flyttet en uke tilbake fordi man innså at veldig mange mediehus først fikk inn sommervikarer mot slutten av den planlagte første uken. Det var fortsatt en utfordring i de mediehusene som ble besøkt at ikke alle sommervikarene hadde begynt enda og at man derfor ikke fikk utnyttet det fulle potensialet. Når det gjelder Finnmark så har hovedutfordringen vært kost-nytte-verdi fordi det å reise til disse stedene ville gitt en veldig begrenset dekningsgrad hvor man helst sett skal få så mye ut av en reisedag som mulig. Med så spredte mediehus der oppe ville også flykostnaden blitt veldig høy og det ville medført en betydelig høyere stressfaktor på de reisende å skulle løpe fra fly til fly.

Reisene som har vært gjennomført har medført mye reising med fly, noe som fra et miljøperspektiv ikke kan anses som heldig, men som med stengte jernbaner og begrenset med tid måtte anses som nødvendig for å kunne dekke den andelen redaksjoner som man ønsket.

Ser man på innholdet i besøkene så har disse vært sentrert rundt det planlagte pedagogiske opplegget, med en undersøkelse som vil bli gjennomgått dypere lenger nede. I besøkene ble det også lagt fokus på verving og generell synliggjøring av organisasjonen, samtidig som man benyttet muligheten til å skape tettere bånd mellom den lokale klubben og sommervikarene. Der vikarene har hatt praktiske spørsmål knyttet til arbeidsliv så har gruppene henvist til NJs advokater som holdt telefonene oppe i perioden.

Det ble også delt ut merch og lagt fokus på å ha det sosialt sammen som sommervikarer og det ble oppfordret om å engasjere seg i klubben. Totalt har man i prosjektet møtt 120 sommervikarer.

7. PROSJEKTETS UNDERSØKELSE

Undersøkelsens spørsmål, totale oppsummerte svar, og konkrete ordrette tilbakemeldinger ligger i vedlegg 1.A-C

7.1 UNDERSØKELSENS STYRKER OG SVAKHETER

Tanken bak undersøkelses-delen av prosjektet har hele veien vært å gjøre en lettere kartlegging av "ståa" hos sommervikarene i norske mediehus. Som beskrevet i prosjektbeskrivelsen "*Spørsmål om egne opplevelser knyttet til vikariat, hvordan de opplever organiseringen i NJ, og ikke minst om de er medlemmer i første omgang, kan bidra til å kartlegge hvordan sommervikarer opplever jobben sin i praksis.*"

Spørsmålene har tatt utgangspunkt i en naturlig flytende samtale med intervjuobjektene, med spørsmål som legger grunnlag for åpne svar uten å låse den som besvarer spørsmålene til lukkede svar (Ja/Nei svar). Undersøkelsen har i den forstand vært av den kvalitative sorten hvor den som har stilt spørsmålene har fått muligheten til å omformulere hvordan spørsmålet stilles alt etter hvordan samtalen går og hva som er naturlig i det aktuelle mediehus og redaksjoner.

Spørsmålene har lagt fokus på hovedområdene; møte med redaksjonen og de faste ansatte, vikarenes bakgrunn og daglige virke, sikkerhet i arbeidet, både fysisk og psykososialt (typ ved rykking og andre potensielt krevende saker), vikarenes generelle oppfølging ved kritikkverdige hendelser, og ikke minst hvordan de stiller seg til det å være midlertidig/vikar.

Navn	Type	Antall vikarer
Adresseavisen	Regionavis	4
Aftenposten	Nasjonalt mediehus	8
Avisa Hordaland	Lokal/regionavis	2
Avisa Nordland	Regionavis	2
Bergens Tidende	Regionavis	6
Bergensavisen	Lokalavis	2
Bodø NU	Lokalavis	0
Dagbladet	Nasjonalt mediehus	5
DN	Nasjonalt mediehus	6
Fedrelandsvennen	Regionavis	7
Firda	Lokalavis	2
Innhered	Lokalavis	1
Itromsø	Lokalavis	2
Klassekampen	Nasjonalt mediehus	6
Nordlys	Lokalavis	1
NRK Bergen	Nasjonalt/regionalt	5
NRK Bodø	Nasjonalt/regionalt	2
NRK Førde	Nasjonalt/regionalt	0
NRK Marienlyst	Nasjonalt mediehus	7
NRK Troms	Nasjonalt/regionalt	3
NRK Tyholt	Nasjonalt/regionalt	5
Sandefjords Blad	Lokalavis	1
Sunnmørsposten	Regionavis	5
Trønderavisa	Lokal/regionavis	2
TV2 Bergen	Nasjonalt mediehus	4
TV2 Oslo	Nasjonalt mediehus	9
Tønsberg Blad	Lokalavis	5
VG	Nasjonalt mediehus	18
		120

Undersøkelsen ble avsluttet med fire helt konkrete spørsmål, med ønske om å danne en liste over svarene så ordrett som mulig.

1. Hva er det beste med å være sommervikar i mediehuset?
2. Hva er noe som kanskje ikke er så kjekt med å være sommervikar?
3. Om du tenker på framtiden, tror du at du har en reell sjanse på å få jobb med det du jobber med?
4. Om du skulle kommet med et tips til andre sommervikarer, hva er det?

Før de reisende dro ut ble det gjort en gjennomgang av undersøkelsen og gitt lett opplæring i hvordan de skulle innhente svarene. Likevel må det påpekes at det med to grupper, og flere som har gjennomført undersøkelsene, har vært varierende kvalitet i det innsamlede materialet. Det vil derfor være gunstig å, ved en senere gjennomføring, gjøre et mer konkret arbeid med kvalitetssikring av innhentingens slik at materialet i mest mulig grad er mulig å bearbeide likt i ettertid uten problemer knyttet til tolkning, formatering og tilsvarende fallgruver.

7.2 FAGLIGE RESULTATER

Vikarenes bakgrunn og tidligere erfaringer:

Vikarene i de forskjellige mediehusene besto i stort flertall av nåværende eller nylig ferdige studenter på bachelor- og masternivå. Programmene studentene hadde bakgrunn fra ligger i flertall i Journalistikk Studier på bachelornivå fra alle de norske studiestedene, og enkelte med pågående eller nylig fullførte mastergrader i henholdsvis undersøkende journalistikk (SUJO) og journalistikk. Av andre studieprogrammer ligger de aller fleste i kategorien samfunnsfag og humaniora (som statsvitenskap, historie, språk, mediefag o.l.), med noen få studenter innen realfag, kunsthøgskole og andre retninger.

Mange av vikarene drev, parallelt med studier, eller utelukkende med andre former for vikariater (tilkalling, deltid, og engasjement) eller frilansvirksomhet når de ikke var sommervikarer i det konkrete mediehuset. Noen var i andre mediehus, andre var i samme mediehus (også i andre redaksjoner i større mediehus). Enkelte av studentene jobbet til vanlig også i andre bransjer, som butikkansatte.

Et flertall av vikarene har tidligere vært sommervikarer i redaksjoner, enkelte i mange år i samme mediehus, mens andre hadde vært inntatt flere mediehus. Flere av vikarene hadde også bakgrunn fra studentmedier, praktikantopphold (i samme eller andre redaksjoner).

Oppstart i engasjementet og forventninger til arbeidsgiver

Et flertall av vikarene hadde opplevd oppstarten i sine redaksjoner som positive, med positive innstillinger fra faste ansatte ovenfor vikarene. Mange opplevde å bli godt sosialt integrert i redaksjonen gjennom sosiale tiltak og aktive oppfordringer om å spise lunsj sammen, en vikar sier "Folk hilser og jeg føler meg veldig inkludert og etablert". Samtidig opplever en del det tidvis som vanskelig å ha mange å forholde seg til, med mye muntlige beskjeder innad og forskjellige systemer for informasjonsflyt.

"Jeg merker at ting forsvinner litt i mengden når det kommer til informasjon."

Forventningene vikarene har til arbeidsgiver er mye knyttet til administrative ting som lønn, kontrakt, systemer, og at ting skal være "ryddige". Mange forventer oppfølging fra arbeidsgiversiden med fokus på kompetanseheving, konstruktive tilbakemeldinger og at den enkelte bedrift skal ha fokus på ivaretagelse av vikarene. Basert på det totale inntrykket fra vikarene er det i de fleste mediehusene slik forventningene er, men enkelte eksempler som forekommer, knyttet til forskjellige ting i forskjellige redaksjoner, må anses som uheldige i beste fall. En vikar i et nasjonalt mediehus i Oslo sier:

*"En av sommervikarene har lavere lønn per time enn de andre vi snakker med hos *MEDIEHUS*. Hen jobbet også i fjor som sommervikar og arbeidsgiver beholdt kontrakten hen hadde da. De nye sommervikarene i år har høyere lønn. Selv om hen har lengre ansiennitet. "De andre har 280 kr per time, mens hen med lavere lønn har 230 kr per time."*

En annen fra Oslo sier:

"Forutsigbarheten rundt arbeidstider og arbeidsmengde kunne vært bedre. Jeg har ikke fått tildelt vaktplan og vet ikke når jeg jobber. Jeg pleier å ringe uken før jeg skal jobbe, så får jeg vaktene."

En sommervikar i et annet nasjonalt mediehus i en annen by sier at hen ikke har fått kontrakt for sommervikariatet, men hadde kontrakt på tilkalling. Samtidig merkes det et tydelig ønske om ikke å være til bry, og flere nevner at de ikke vil framstå som kravstore eller "dyre i drift", en vikar fra en regionavis sier;

*"Problemet er om folk tør å skrive overtid de har krav på. I *MEDIEHUS* hvor jeg tidligere jobbet, skrev ingen overtid."*

Bakgrunnen noen gir for denne redselen stammer fra redsler knyttet til fremtidige jobbmuligheter og framtid i mediehuset.

På opplæringsfronten er det tydelig at mange mediehus har etablert forskjellige rutiner for opplæring og flere beskriver opplærings-uke/-kurs/-dager, med forskjellig innhold. Noen redaksjoner legger fokus på system- og rutiner-opplæring, mens andre har et mer sosialt fokus. Enkelte redaksjoner har hatt såkalt "rykkeskole" eller breaking kurs, men dette er ikke flertallet og det er et tema som kommer igjen senere i rapporten. Noen mediehus har mentor-ordninger eller følgevakter for vikarene, men dette var også noe mange savnet og ga uttrykk for at de ønsket.

Alt i alt opplever vikarene (uten at dette nødvendigvis er i negativ kontekst) svært ofte at det er mye "learning by doing", og at man blir litt kastet i det, for så å lære underveis. Samtidig opplever de tålmodighet, konstruktive tilbakemeldinger, hjelp når de ber om det, og frie tøyler med rom til å ta steg.

Sikkerhet i arbeidet og arbeidsmiljøspørsmål.

Som beskrevet over mottar mange vikarer opplæringsopplegg i forbindelse med oppstarten, og noen får opplæring om kritiske hendelser. Spørsmålet som er stilt om denne opplæringen har gjerne vært formulert rundt hva de ville gjort dersom en større hendelse skjedde i nærmiljøet (eksempelvis bilulykke eller brann) Et overveldende flertall av vikarene har ikke fått spesifikk opplæring knyttet til slike kritiske hendelser, og mange beskriver at de savner "rykketrening".

Flere klubbledere gruppene har snakket med beskriver at de savner, eller at redaksjonen jobber med beredskapsplaner og slik trening. For redaksjonene i Oslo beskriver mange at de ble oppfordret til, eller deltok på, NJ Oslos blålyskurs, og noen få vikarer andre steder nevner at de savner dette i sitt område. Noen forespør også om det hadde vært mulig å strøomme kurset.

De fleste har tillit til sin redaksjonsledelse når det kommer til oppfølging etter slike hendelser, men de fleste vet ikke hvordan en eventuell slik oppfølging ville vært. Noen av vikarene beskriver tidligere erfaringer med slike hendelser, og hvordan deres redaksjoner har fulgt dem opp.

- Flere som dekket angrepet på London Pub i Oslo i juni 2022 beskriver at de "opplevde adrenalin, at de sto litt alene i starten, lite snakking etterpå". De sier det har gått fint med dem, men de savner noe oppfølging.
- En vikar i en lokalavis som har dekket flere hendelser i sitt område sier hen ikke har fått oppfølging men at hen hadde fått det "på sekundet om jeg ba om det".
- Noen beskriver at de har blitt fulgt opp av redaktører, uten at de går inn på detaljer.
- En vikar i Nord-Norge sier; «jeg sto der alene med en liten yaris og en iPhone 8» og at hen savner mer opplæring i forkant, men at hen fikk oppfølging, skryt og anerkjennelse i etterkant. Redaksjonen skal også i etterkant av flere slike hendelser ha sett på rutinene knyttet til dette.

En del av vikarene som ble spurt snakket uoppfordret om at de ønsket å ta del i denne nyhetsdekningen og at de opplevde det som en spennende, men litt skummel del av arbeidet. En sier "Jeg bruker alltid å melde meg etter arbeidstiden hvis det smeller noe sted, fordi det er så lærerikt."

På spørsmål om hvem de ville gått til om de opplevde noe kjipt på arbeidsplassen som mobbing, seksuell trakassering eller lignende er det litt splittet på hva som forekommer oftest. De fleste nevner enten klubbleder eller (nærmeste) leder (i litt forskjellige former) og føler seg trygge på at dette er personer de kunne kommet til med dette. Flere nevner også HR eller verneombud, eller at det ville variert avhengig av situasjonen. Enkelte trekker fram at det ville vært mest naturlig for dem å gå til en kvinne, og mange nevner at de føler seg generelt trygge på redaksjonen rundt seg. En sier hen "kunne sikkert gått til de fleste".

I møte med utfordrende kilder og kjipe ting utenfor redaksjonen (som ikke nødvendigvis er omfattet av sikkerhetsspørsmålet) opplever enkelte vikarer at de har fått god oppfølging fra redaksjonene sine og en vikar i et regionalt mediehus beskriver:

"Tidligere har jeg erfaring med en kilde som var veldig ubehagelig. Da sa jeg ifra til redaksjonen. Jeg følte at jeg hadde hele redaksjonen i ryggen. De passet på meg og vi hadde en debrief som det som hadde skjedd. Det var veldig fint."

Medlemskap i NJ og kontrollspørsmål.

De aller fleste av vikarene som ble møtt på reisene var medlem av NJ, med et fåtall (under 15 av 120) som ikke var det. Noen av de som ikke var det beskrev at de skulle bli det, noen var usikker på om de hadde betalt. Av de som ikke var medlem og ga grunngeving så var en av grunnene usikkerhet på om de skulle bli i bransjen, og at de derfor ikke så det som relevant enda. Enkelte påpekte at de ikke ønsket det fordi de savnet noen av fordelene som LO ga (uten å gå mer i detalj), og en enkelt person visste ikke hva NJ var.

Basert på at enkelte kommer uten mye erfaring inn i vikariatene, ble det relevant å stille et kontrollspørsmål, og dette ble hvorvidt de visste hva Vær varsom-plakaten var. Samtlige med unntak av to viste dette.

4 konkrete spørsmål.

Under følger et kort utvalg av svar på de konkrete spørsmålene som ble stilt, svarene i sin helhet kan leses i vedlegg 1.C

Hva er det beste med å være sommervikar i mediehuset?

- *“Man lærer masse, erfaring og innblikk i bransjen”*
- *“Det beste er at det er rom til å prøve og feile litt. Sommervikarene gjør den jobben de andre skulle gjort når de er borte. Det er en fin læringsarena utenom studiene. Jeg kan ha fullt fokus på å utvikle meg selv. Det er deilig å ha noe å gjøre om sommeren og ikke bare sitte hjemme.”*
- *“Er jo her for å lage journalistikk, og vi får jo lov til det. De kunne jo funnet en drittjobb til oss hvis de ville. Det virker som at de vil at vi skal lage ting. De har jo lyst til å ha oss her og at vi skal lage bra ting”*

Hva er noe som kanskje ikke er så kjekt med å være sommervikar?

- *“Føler det ofte handler litt om å være irriterende på deltid, at jeg bryr andre litt”*
- *«Litt sånn tørketid på saker»*
- *«Mangelen på ferie, fra full studie til full sommer»*
- *«At det er en slutt på kontrakten»*

Om du tenker på framtiden, tror du at du har en reell sjanse på å få jobb med det du jobber med?

- *“Ja jeg føler jo egentlig det» «Føler det er mange om beinet, men tenker at jeg får den om 10 15 år liksom”*
- *“Ser ikke for meg noe fast, forventer nok mer ett vikariat, og det finnes alltid en lokalavis”*
- *“Finnes noen ledere om sier at lufting ikke finnes. Provoserende når man kjenner folk som ikke får utvidet kontrakten. Kjipt at man aksepterer at *MEDIEHUS* gjør dette. Får kanskje 2 til 3 måneder til. Får ikke vikariat mer enn 2 år. Lite faste stillinger som gir ut.”*

Om du skulle kommet med et tips til andre sommervikarer, hva er det?

- *“Si ja, ta mulighetene du får”*
- *“Spør om du lurer på noe, mye bedre å ta det med en gang”*
- *“Vær grei mot folk og så ser du brått noen igjen som kan gi deg noe tilbake om noen år”*
- *“Kom alltid på jobb med en ide. Kom gjerne med innspill til andres ideer.”*

8. OVERFØRINGSVERDI

I tanken om muligheter for å gjennomføre et tilsvarende prosjekt igjen så er det mye positivt å hente ut fra denne gjennomføringen, og det at dette har vært et slags pilotprosjekt gir en god mulighet til å utvikle, og styrke en senere gjennomføring. Prosjektet har i hovedsak, slik prosjektgruppen opplever det, hatt flere positive effekter. Sommervikarene som er møtt har tatt imot gruppene med entusiasme, glede, og genuin interesse for det man hadde å snakke om. Flere av vikarene har trukket fram det positive aspektet ved å kunne få lov til å drøfte tankene sine om vikariatet, ikke bare med prosjektgruppen, men også innad blant egne medvikarer i ordnede former.

Klubblederne man har vært i dialog med har nesten uten unntak stilt seg positive til møtene og bidratt godt til å sikre trygge og hyggelige møter med vikarene, samtidig som de nevner at det er kjekt at NJ viser en tilstedeværelse overfor gruppen. Det daglige fagforeningsarbeidet som gjennomføres i NJ treffer sjeldent sommervikarene i noen direkte forstand, selv om det bidrar til deres praktiske rettigheter og vilkår.

Det oppleves derfor som en god ting å kunne være til stede når de faktisk er der i vikariatene sine. Det å føle at man har organisasjonen i ryggen er en trygghet de faste ansatte ofte kjenner, som sommervikarene her kan få en ekstra opplevelse av med et eget lys på deres konkrete situasjon.

Fra et praktisk organisasjonsperspektiv er også ordningen en måte å nå gruppen som er i overgangsfasen mellom studier og jobb, hvor man historisk sett har opplevd at enkelte faller av. Det er også en mulighet til å (allerede fra start) nå de andre redaksjonelle gruppene som ikke har en tradisjon for organisering i NJ, og sikre en bredere inkludering av disse gruppene i organisasjonen.

Undersøkelsen slik den står i dag kan ha noe nytteverdi, men dersom man skal gjennomføre noe tilsvarende, kan det være aktuelt å kvalitetssikre denne i noe større grad enn årets undersøkelse. Her kan man hente læring fra hvordan akademiske undersøkelser gjennomføres. For å gi undersøkelsen legitimitet er man avhengig av høy datakvalitet, og selv om svarene som kommer fram i år er mulige å jobbe med er det ikke utelukket at de kunne vært bedre og at man kan lære til senere.

Et kost-nytteperspektiv er nyttig å ta med seg fra årets gjennomføring, og fra prosjektgruppens side er det vanskelig å ta standpunkt på hvorvidt nytten veier opp for kostnaden. Det er en kjensgjerning at reiser og overnatting i fellesferien er kostbare og at det sammenlignet med tilsvarende reiser i "ordinær arbeidstid" vil være billigere. Gruppen mener uansett at et tiltak som når sommervikarene og i forlengelse studentene på denne måten vil være nyttig og positivt for organisasjonen ettersom det skaper trygghet og viser tilstedeværelse overfor gruppene.

9. OPPSUMMERING OG EVENTUELL VIDEREFØRING

Prosjektet sett i sin helhet ses på som en positiv opplevelse fra prosjektgruppen, og inntrykket man har fått fra sommervikarer og klubbledere er at disse deler denne opplevelsen. Flere i prosjektgruppen fortsetter sitt engasjement for organisasjonen og har stilt seg positive til å jobbe videre med eventuelle tilsvarende prosjekter. Det finnes mange måter å utvikle et slikt prosjekt og en enkelt gjennomføring er et læringspunkt å ta med seg til videre læring. Til sist er det fastsatt enkelte konkrete anbefalinger å ta med seg videre som kan forbedre et senere prosjekt.

- Dersom man skal gjennomføre prosjektet igjen ved en senere anledning er det viktig å:
 - Starte prosessen tidlig, slik at man kan rekruttere før sommerjobber forplikter eventuelle deltakere, og slik at de vet allerede da når de evt trenger fri. Årets rekruttering har vært utfordrende og tatt tid, i hovedsak på grunn av dette.
 - Legge reiseperioden på et senere tidspunkt i fellesferien slik at man unngår å tape sommervikarene som ikke enda har startet tidlig i sommeren.
 - Undersøke muligheten for å fordele mer av det administrative og ideelt sett ha to prosjektledere, evt bruke gruppeledere med et mer overordnet ansvar for den enkelte gruppe.
- Prosjektets gjennomføring har i hovedsak tatt utgangspunkt i avtaler med klubbledere, disse er nyttige å ha en dialog med, og selv om årets erfaring har vært god kan denne dialogen alltid forbedres.
- Bruk av delte dokumenter og systemer (google docs, sheets etc) gjør prosessen betydelig mer effektiv.
- Reiser i perioder med begrenset kollektiv-mulighet kan medføre komplikasjoner og om man ønsker et mer klima-orientert prosjekt må man undersøke andre måter å reise rundt på.
- Bruken av personbil var et effektivt verktøy i østlandsområdet og kan med nøyere planlegging i forkant bidra til å gi en økt dekning av redaksjonen i landsdelen. Under årets prosjekt brukte kun en gruppe bil, 2 ganger, som på grunn av komplikasjoner og manglende planlegging kunne vært gjort mer effektivt.
- Det er et behov for at materialet i mest mulig grad er mulig å bearbeide likt i ettertid uten problemer knyttet til tolkning, formatering og tilsvarende fallgruver. En styrket og mer gjennomarbeidet undersøkelse vil være lurt.