

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Barbara Golub**

**Motivacijski dejavniki za delo dnevnoinformativnih novinarjev  
komercialne televizije**

**Magistrsko delo**

**Ljubljana, 2016**

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Barbara Golub**

**Mentorica:izr. prof. dr. Metka Kuhar**

**Motivacijski dejavniki za delo dnevnoinformativnih novinarjev  
komercialne televizije**

**Magistrsko delo**

**Ljubljana, 2016**

*Hvala izr. prof. dr. Metki Kuhar za strokovne nasvete, poglobljene pogovore in neverjetno odzivnost; mami in atiju, ker sta brezpogojno verjela vame, in Tomažu za vse besede in dejanja, s katerimi je znal doseči, da sem začela tudi sama - verjeti vase.*

## **Motivacijski dejavniki za delo dnevnoinformativnih novinarjev komercialne televizije**

Motivacija je temelj, ki gradi pogoje za zadovoljstvo v delovnem okolju, zadovoljstvo je ključ za dobro opravljeno delo – zato ni nepomembno, kateri dejavniki vplivajo na zaposlene, da svoje delo kar najbolje opravljajo. Novinarski poklic je bil v sodobni, zlasti poosamosvojitveni slovenski zgodovini, podvržen številnim spremembam, ki ga, žal, niso spremenile na bolje. Medijska ekspanzija, privatizacija in komercializacija so pripomogle k vzpostavitvi nove medijske realnosti, kjer tvorci vsebin, ki v obliki informativnih oddaj vsak dan prek televizijskih zaslonov vstopajo v naše domove, niso več cenjeni gospe in gospodje novinarji, pač pa pogosto v nenehnem stresu živeči posamezniki, ki opravljajo enega od zdravju najbolj neprijaznih poklicev – kar kažejo številne raziskave o kratki življenjski dobi in zgodnji umrljivosti novinarjev. Da bi pojasnili, zakaj pristajajo na skrajne pogoje dela, sestavljene iz dolgega in neurejenega urnika, pogodb o zaposlitvi, ki jim ne zagotavljajo socialne varnosti, in nenehnega stresa, smo s pomočjo poglobljenih intervjujev analizirali samodojemanje novinarjev ene vodilnih komercialnih televizij v slovenskem prostoru in izluščili motivacijske dejavnike, ki pretehtajo in zaradi katerih intervjuvanci na koncu dneva še vedno rečejo, da imajo radi novinarstvo in si želijo delati, kar delajo. Motivacijske dejavnike smo analizirali s pomočjo štirih sklopov značilnosti zaposlitve: demografskih značilnosti (spol, izkušnje v medijih, zasebni status), značilnosti, ki izhajajo iz pogojev dela (dolžina delavnika, pomen razumevanja s sodelavci in vodstvom, možnosti napredovanja, dinamika dela, stres, varnost zaposlitve), pragmatičnih značilnosti zaposlitve (zaposlitvene alternative, cenjenost poklica, zadovoljstvo z dohodkom) in dodane vrednosti zaposlitve (»sanjskost« poklica, možnosti za osebno rast in razvoj, vpliv na družbo, možnost vplivanja na izbiro teme, prepoznavnost v javnosti, pripadnost mediju in oddaji). Ugotovili smo, da je zaposlitvena politika slovenskih novinarjev neustrezno urejena, kar v veliki meri moti tudi analizirane novinarje – zlasti problematične se jim zdijo njihove pogodbe o zaposlitvi, ki jim zagotavljajo premajhno socialno varnost. Intervjuvanci so pripovedovali o (pre)slabi komunikaciji med njimi in nadrejenimi, o pomanjkanju pohval ob dobro opravljenem delu in konstruktivne kritike ob slabo opravljenem; večina jih je ocenila, da so pogoji za napredovanje slabi oziroma jih sploh ni; izpostavljali pa, da jim delo omogoča osebno rast, v smislu nabiranja znanj in izkušenj. S pomočjo analize smo ugotovili, da novinarje motivirajo dodatni dejavniki kot zaposlene na večini drugih področij. V resnici je med motivacijskimi dejavniki najti predvsem take, ki izhajajo iz dodane vrednosti zaposlitve (npr. intervjuvance motivira, ker opravljajo poklic, ki ga opisujejo kot sanjskega; ker imajo možnost vplivati na tok dogodkov in izboljšati svet ...), motivira jih tudi dinamičnost poklica, možnosti za osebno rast in razvoj, razumevanje kolektiva. Analizirana oddaja ni izjema v slovenskem medijskem prostoru, prekarnost novinarskega poklica je dejstvo, ki se zajeda v vse pore medijskega ustvarjanja v slovenskem prostoru, zato ocenjujemo, da ima magistrsko delo širši družbeni pomen. Njegov namen ni rešiti situacije, pač pa opozoriti na pomanjkljivosti obstoječega stanja in predramiti odgovorne, ki imajo v rokah škarje in platno ter lahko ukrepajo.

Ključne besede: motivacija za delo, dnevnoinformativni novinarji, prekarnost novinarskega poklica

## **Motivational factors for journalists working in the field of news and current affairs at commercial televisions**

Motivation is the basis that builds the conditions for satisfaction in the working environment, satisfaction is the key to good work - and therefore it is important to establish which factors influence the employees in order to obtain their best performance. The profession of a journalist has been subjected to several changes in the recent past since Slovenia's independence, and unfortunately it did not change for the better. Media expansion, privatisation and commercialisation has contributed to the establishment of new media reality, where the creators of contents in the form of information broadcasts that enter our homes every day via the television screens are no longer respected journalists, but are often individuals living in constant stress and carrying out one of the most unhealthy professions – which is reflected in numerous studies on short life expectancy and early mortality of journalists. In order to clarify why they consent to the extreme conditions of work, consisting of long and unregulated work hours, employment contracts without social security and the constant stress, we used in-depth interviews to analyse the self-perception of journalists employed at one of the leading commercial televisions in the Slovenian space and explored the motivational factors that weigh up and due to which the interviewees still say they like journalism at the end of the day and still want to do what they do. Motivational factors were analysed using four sets of employment characteristics: demographic characteristics (gender, experience in media, private status), the characteristics resulting from work conditions (length of the working day, importance of good relations with colleagues and leadership, promotion possibilities, work dynamics, stress, employment security), pragmatic employment characteristics (employment alternatives, respect for the profession, satisfaction with income) and added value of the employment ("dream job", opportunities for personal growth and development, impact on society, ability to influence the selection of a theme, public visibility, appurtenance to the media and the TV show). We discovered that the employment policy for journalists in Slovenia is inadequately regulated, which also strongly bothered the analysed journalists - they find their employment contracts particularly problematic due to lack of social security. The interviewees reported poor communication between them and their superiors, lack of praise for a job well done and lack of constructive criticism when a job is done poorly; most of them estimated that the possibilities for promotion are poor or non-existent; but they also highlighted that their job enables personal growth in terms of accumulation of knowledge and experience. Using the analysis, we found out that the journalists are motivated by additional factors in comparison to persons employed in most other fields. In fact, the motivational factors are mostly derived from the added value of employment (e.g. the interviewees are motivated because journalism is their dream job; because they have the ability to influence the current events and improve the world ...), they are also motivated by the dynamic aspect of the profession, the possibilities for personal growth and development, understanding of the collective. The analysed TV show is not an exception in the Slovenian media space, the precarious nature of journalistic profession is a fact that is spreading like a disease throughout media creation in Slovenian space, so we estimate that this master thesis is of wider social importance. Its purpose is not to resolve the situation, but to draw attention to the shortcomings of the existing situation and wake up the persons responsible to take appropriate action.

Keywords: motivation for work, news and current affairs journalists, precarious nature of journalism

# KAZALO

1	UVOD .....	9
2	SLOVENSKI MEDIJSKI PROSTOR KOT PODLAGA ZA DELO NOVINARJEV ....	14
2.1	Nastanek in razvoj novinarskega poklica na Slovenskem.....	15
2.2	Poosamosvojitvena medijska politika v Sloveniji .....	16
2.3	Samodojemanje novinarjev .....	17
2.4	Značilnosti televizijskega novinarja .....	19
3	ZAKONSKI OKVIR ZAPOSLOVANJA NOVINARJEV .....	22
3.1	Prekarnost novinarskega poklica .....	23
3.1.1	Definicija pojma prekaren/prekeren .....	23
3.1.2	Slovenski novinar kot prekarni delavec .....	24
4	MOTIVACIJA ZA DELO NOVINARJEV .....	30
4.1	Kaj je motivacija? .....	30
4.2	Motivacijske teorije .....	32
4.2.1	Motivacijske teorije potreb ali vsebinske motivacijske teorije .....	32
4.2.1.1	<i>Teorija Abrahama Maslowa</i> .....	32
4.2.1.2	<i>Herzbergova teorija motivatorjev in higienikov</i> .....	34
4.2.1.3	<i>McGregorjeva teorija X in Y ter Ouchijeva teorija Z</i> .....	35
4.2.1.4	<i>Alderferjeva ERG teorija</i> .....	36
4.2.1.5	<i>Vroomova motivacijska teorija</i> .....	36
4.2.1.6	<i>Leavittova motivacijska teorija</i> .....	37
4.2.1.7	<i>Hackman-Oldhamov model obogatitve dela</i> .....	38
4.2.2	Kognitivno-procesne motivacijske teorije .....	39
4.2.2.1	<i>Teorija pravičnosti</i> .....	39
4.2.2.2	<i>Teorija pričakovanj</i> .....	40
4.2.2.3	<i>Teorija cilja</i> .....	40
5	ANALIZA PRIMERA DNEVNOINFORMATIVNIH NOVINARJEV KOMERCIALNE TELEVIZIJE .....	42
5.1	Izbor in priprava gradiva za analizo .....	44
5.2	Analiza poglobljenih intervjujev .....	45
5.2.1	Demografske značilnosti .....	46
5.2.1.1	<i>Spolna in starostna struktura zaposlenih</i> .....	46

5.2.1.2	<i>Zasebni in poslovni status</i> .....	46
5.2.2	Dojemanje pogojev dela .....	48
5.2.2.1	<i>Dolžina delovnika</i> .....	48
5.2.2.2	<i>Pripadnost kolektivu in pomen komunikacije</i> .....	50
5.2.2.3	<i>Pogoji za napredovanje</i> .....	53
5.2.2.4	<i>Dinamičnost poklica</i> .....	54
5.2.2.5	<i>Pomen stresa</i> .....	56
5.2.2.6	<i>Nizka varnost zaposlitve</i> .....	59
5.2.3	Dojemanje pragmatičnih značilnosti zaposlitve .....	62
5.2.3.1	<i>Alternativne možnosti zaposlovanja</i> .....	62
5.2.3.2	<i>Pomen družbenega statusa</i> .....	62
5.2.3.3	<i>(Ne)zadovoljstvo z dohodkom</i> .....	63
5.2.4	Dojemanje dodane vrednosti zaposlitve .....	63
5.2.4.1	<i>Sanjski poklic ali televizijsko novinarstvo kot način življenja</i> .....	63
5.2.4.2	<i>Pomen priložnosti za osebni razvoj</i> .....	65
5.2.4.3	<i>Pomen vpliva na družbo</i> .....	66
5.2.4.4	<i>Pomen samostojnega vpliva na izbiro teme</i> .....	68
5.2.4.5	<i>Pomen medijske prepoznavnosti</i> .....	69
5.2.4.6	<i>Pripadnost mediju in oddaji</i> .....	70
6	SKLEP .....	72
7	LITERATURA .....	78
8	PRILOGE .....	83
Priloga A:	Analiza novinarjev – določitev kategorij in motivacijskih dejavnikov .....	83
Priloga B:	Analiza novinarjev - citati .....	84

## **KAZALO TABEL**

Tabela 3.1: Delovno aktivne osebe, ki opravljajo poklic novinarja po spolu, delovnem času in zaposlitvenem statusu.....	25
Tabela 3.2: Delovno aktivne osebe, ki opravljajo poklic novinarja po starostnih razredih .....	25

## **KAZALO GRAFOV**

Graf 2.1: Število medijev, vpisanih v razvid medijev .....	14
Graf 3.1: Prikaz gibanja števila vseh zaposlenih po dejavnostih .....	27
Graf 5.1: Starostna struktura in povprečna starost analiziranih novinarjev .....	46
Graf 5.2: Zasebni status analiziranih novinarjev .....	47
Graf 5.3: Delovne izkušnje analiziranih novinarjev.....	47

## **KAZALO SLIK**

Slika 4.1: Motivacijska teorija Abrahama Maslowa .....	33
Slika 4.2: Higieniki in motivatorji kot temelj Herzbergove teorije.....	34
Slika 4.3: Shema delovanja motivov po Leavittu .....	37
Slika 4.4: Hackman-Oldhamov model obogatitve dela .....	38
Slika 6.1: Motivacija dnevnoinformativnih novinarjev komercialne televizije.....	73



# 1 UVOD

Novinarstvo sodi med poklice, ki so v času po osamosvojitvi v Sloveniji doživeli velike spremembe; ne le zaradi samega političnega dejstva osamosvajanja, pač pa zlasti spričo dejavnikov, ki jih je to prineslo s seboj. Kot ugotavljata Bašič Hrvatina in Milosavljevič (2001, 7), je bilo to obdobje, ki je minilo »v znamenju sprememb političnega sistema, sprejemanja nove medijske zakonodaje /.../ privatizacije medijev, liberalizacije časopisnega in površne regulacije radiodifuznega trga, medijske koncentracije in komercializacije«. To je bil čas, ko se je medijska produkcija izrazito povečala, posledično je poklic novinarja postajal vse privlačnejši in tudi vedno bolj dostopen.

Že pred tem obdobjem se je novinarstvo v Sloveniji spopadalo s težavami, ki izvirajo iz pomanjkljivega sistema profesionalizacije novinarskega poklica; po osamosvojitvi, s pojavom novih tehnologij, ki so postale širše družbeno dostopne, in posledično s pravo renesanso novih medijev (razmah tržno usmerjenih (komercialnih) radijskih in televizijskih postaj, pojav internetnih medijev) pa so se težave še poglobile. Za opravljanje novinarskega poklica v praksi ni omejitev: splošno prepričanje, ki ga številni uredniki udejanjajo tudi v praksi, je, da je novinar lahko vsakdo, ne glede na doseženo izobrazbo ali poznavanje zakonskih in etičnih meril, če le ustreza pogosto ohlapnim zahtevam posameznega uredništva. Erjavčeva je že na prelomu tisočletja ugotavljala (1999, 23), da je »p/rizadevanje za profesionalizacijo novinarskega poklica ključna razsežnost, ki bo zagotovila novinarsko kakovost, kajti v kompleksnem družbenem sistemu je kakovost težko doseči s predpisi in strogim nadzorom, mnogo lažje pa s profesionalizacijo novinarstva«. Na nujnost profesionalizacije v težnji po doseganju formaliziranih pravic pa tudi dolžnosti za ta poklic so v sodobni zgodovini opozarjali številni avtorji. McManus denimo med možnimi rešitvami problema tržno usmerjenih množičnih medijev navaja (2000) prav profesionalizacijo novinarstva. Njen pomen izpostavlja tudi Poler Kovačičeva (2005), ki kot najprimernejši uvaja nov pogled na profesionalizacijo, tako da jo obravnava skozi nekatere nove poudarke in izhodišča. »Oblikovanje profesionalne identitete v postmodernem novinarstvu poteka kot neskončen proces, ki temelji na osebni odgovornosti novinarjev kot etičnih subjektov, ki so primarno zavezani obličju drugega človeka. Poslanstvo novinarske profesije, ki ji pripadajo v smislu osebne poklicanosti, je odgovarjanje na klic naslovnikov. Prvi pogoj profesije je etična drža, ki vzpostavlja etično svobodo« (Poler Kovačič 2005, 257). A že hiter pogled v praktično sfero

sodobnega novinarstva pokaže, da se težnja po profesionalizaciji umika hlepenju lastnikov medijev po dobičku.

Študija<sup>1</sup> Društva novinarjev Slovenije iz leta 2014 (Stare 2014) ugotavlja, da postaja novinarstvo eden od poklicev, v katerih je vse več prekarnosti<sup>2</sup> in vse manj zaposlitev. Novinarka Jerneja Grmadnik (2014) je istega leta iz svoje izkušnje problematizirala prekarost novinarskega poklica:

Iz novinarstva sem diplomirala leta 2008, za najrazličnejše medije delam že več kot 10 let, a nisem bila še nikoli zaposlena v svojem poklicu. Če sem pred leti še poslušala lastnike, urednike in starejše kolege, naj malo potrpite, da pridemo do prve redne zaposlitve, danes nihče ne govori več o zaposlovanju in stiskanju zob, pa tudi upokojevanje starejših kolegov ne prinaša avtomatično novih delovnih mest. Tako je v mediju, za katerega delam, in na večini ostalih, kjer delajo moji novinarski kolegi. Ker je vlada pred leti dodatno obdavčila avtorske in podjetne pogodbe, dandanes delodajalci sklenitev pogodbe pogojujejo s pravnim statusom samozaposlene osebe, saj smo tako za podjetje veliko bolj ugodni. Konec koncev se splača se tudi nam, saj bi sicer dodatna obdavčitev prinesla še nižje honorarje, ker bi naročnik stroške dajatev naprtil nam. Januarja letos (2014, *op. avtorice*) sem tako odprla s. p., lahko pa bi zaprosila tudi za status samostojne novinarki.

V magistrskem delu bomo ugotavljali, kaj se dogaja s sodobnim novinarstvom, predvsem pa, kaj z novinarji, da pristajajo na negotove delovne pogoje. Namen dela je proučiti, ali so spremembe medijske sfere v poosamosvojitvenem obdobju in specifičnost novinarskega poklica spremenile percepcijo novinarskega poklica pri samih novinarjih. Novinarji resda uživajo manjšo socialno stabilnost kot pripadniki nekaterih drugih poklicev, a ni nujno, da jih to moti, saj je lestvica motivov, zaradi katerih opravljajo svoje delo, drugačna. Med samimi novinarji bomo tako iskali druge motive, ki jih bomo – sklepamo – prej našli v socialnopsihološki sferi. Številni avtorji razumejo novinarstvo kot ogledalo družbe, četrto

---

<sup>1</sup> Študija je bila objavljena 11. aprila 2014 in jo je Društvo novinarjev Slovenije izvedlo, da bi izmerilo, opredelilo in definiralo pogoje, v katerih delajo novinarji. Dokument vsebuje podatke iz javnih statistik, različnih analiz, ki so jih opravljale novinarske organizacije, anket in vprašalnika, ki so ga rešili novinarji. Izhodiščna teza študije je, da »v slovenskem medijskem prostoru deluje populacija novinarjev, ki delajo v prekarnih razmerah, kar pomeni, da niso redno zaposleni in z mediji sodelujejo kot samozaposleni (samostojni novinarji, samostojni kulturni delavci ali samostojni podjetniki) ali kot fizične osebe brez statusa (na podlagi avtorskih pogodb ali celo brez njih), pri čemer je količina in način dela teh novinarjev zelo težko definirati in izmeriti« (Stare 2014).

<sup>2</sup> Gre za izraz, ki izhaja iz angleške besede *precarious* in »lahko pomeni 'negotov', 'odvisen od okoliščin', 'odvisen od volje drugega', tudi 'nestalen', 'tvegano'. Ima še pravni pomen: 'preklicen, ki se lahko prekliče'« (Lengar Verovnik 2012, 104). To je v slovenskem jeziku relativno nov izraz, zato njegova raba še ni usklajena. Lengar Verovnikova je (prav tam) primerjala razmerje med rabo oblike prekarno in prekerno ter ugotovila, da »/i/zraba /.../ zaenkrat v besedilu soobstajata kot dvojnici«. Podrobneje bomo izraz in njegovo rabo pojasnili v poglavju 3.1.1.

vejo oblasti, agenda setterje; zato bomo ugotavljali, kako novinarji kot izvajalci novinarstva dojemajo to svojo vlogo. Glede na družbeno odmevnost njihovega dela, je možno, da jih vodi državljanski, morda celo narcisoidni motiv. Ko ugotovijo, da je njihovo delo družbeno priznано, da so opozorili na obči problem, ki se je zaradi njihovega poročanja pričel reševati, doživijo večje zadovoljstvo, kot bi jim ga prinesla zgolj spodobna plača in predvidljiv urnik. Novinarstvo je specifičen poklic, ki ga opravljajo specifični ljudje – in prav možno je, da pred socialno varnost in stabilnost svoje zaposlitve postavljajo druge vrednote. Ali jih res in katere, bomo ugotavljali v magistrskem delu. Pojasnjevali bomo, kateri motivi vodijo novinarje pri opravljanju njihovega dela in kako sami percipirajo novinarski poklic.

Vendar pa ne bomo naivno predpostavljali, da je novinarstvo tako specifično, da vse naštetu velja le zanj. Številne vrednote na področju novinarstva so pravzaprav značilne za ves sodobni trg dela, ki – predvsem na mladih – udejanja neoliberalne pritiske. Delo (ki je vrednota, ne nujnost za preživetje) predstavlja izziv, možnost samodokazovanja – stres, ki nastane kot stranski učinek, pa je pogosto zgolj stimulans, ki se po dobro opravljenem delu pretvori v pozitivno izkušnjo, ki daje profesionalno samozavest.

Cilji dela so na primeru dnevnoinformativne oddaje na eni od komercialnih televizij proučiti:

- katera znanja in lastnosti od novinarjev zahtevajo njihovi uredniki,
- kaj od svojega delovnega okolja pričakujejo novinarji sami,
- kako novinarji sami percipirajo svoj poklic: kateri motivi jih vodijo, katere vrednote jim pomenijo največ.

Zaradi varovanja osebnih podatkov in zaščite virov novinarjev, ki jih bomo analizirali, ne bomo razkrili, pač pa bomo o njih pisali zgolj kot o predmetih analize oziroma intervjuvancih. Prav tako ne bomo eksplicitno navedli, katero medijsko hišo in katero oddajo analiziramo – opredelili bomo zgolj način financiranja medijske produkcije (komercialni medij) in tip oddaje (dnevnoinformativna oddaja). Proučevana oddaja namreč ni osamljen primer zaposlitvene prakse novinarjev v slovenskem medijskem prostoru, pač pa taka oblika zaposlovanja postaja splošni trend, zato ocenjujemo, da bo imela analiza omenjenega problema širši družbeni pomen. V luči uredniških zahtev in osebnih pričakovanj bomo proučili, kako honorarni novinarji dojemajo svojo poklicno identiteto in vlogo, ki jo imajo v družbi.

Novinarji, zaposleni pri proučevani oddaji, imajo pretežno ohlapne pogodbe o zaposlitvi. Do nedavnega je šlo v glavnem za honorarne novinarje s statusi samostojnih podjetnikov ali samostojnih novinarjev, v zadnjem času pa je delodajalec zaradi pritiskov inšpektorjev za delo njihove pogodbe vendarle spremenil v klasične pogodbe o zaposlitvi. Vendar pa so te omejene, preko njih novinar prejme le del dohodka, običajno v višini minimalne zakonsko določene plače, preostali dohodek pa je del druge, podjemne pogodbe, zaradi katere novinar običajno obdrži status popoldanskega samostojnega podjetnika.

Pri tem bomo izhajali iz naslednjih hipotez:

- Novinarstvo je poklic, ki je bil po osamosvojitvi Slovenije in posledično spremembi medijskega prostora tudi sam podvržen številnim spremembam – te se kažejo tudi v neurejeni zaposlovalni politiki.
- Uredniki (in njihovi nadrejeni) neurejeno zaposlovalno politiko v želji po čim večji gledanosti in posledično zaslužku pogosto izrabljajo.
- Novinarstvo je specifičen poklic, ki od zaposlenih terja veliko mero dinamičnosti, pri čemer ugodnosti, ki jih prinaša, niso nujno premo sorazmerne z vloženim trudom.
- Tudi novinarji sami so specifična skupina zaposlenih, ki jih motivirajo dodatni dejavniki kot zaposlene na večini drugih področij.

Ključno raziskovalno vprašanje, s katerim se bomo ukvarjali v magistrskem delu, je: **kaj motivira dnevnoinformativne novinarje komercialne televizije, da kljub pogosto neurejenim delovnim pogojem opravljajo novinarski poklic.** V magistrskem delu bomo uporabili kombinacijo različnih raziskovalnih metod, ki jih lahko v grobem razdelimo na teoretični in empirični del.

V teoretičnem delu bomo najprej analizirali temeljne pojme in koncepte, povezane z motivacijo za delo novinarjev. V drugem poglavju bomo s pomočjo obstoječe strokovne literature opredelili spremembe, ki so se po osamosvojitvi zgodile v slovenskem medijskem prostoru, ter določili njihov vpliv na percepcijo novinarskega poklica. Opredelili bomo lastnosti, ki jih pričakujemo od kakovostnega televizijskega novinarja. V tretjem poglavju bomo opisali zakonski okvir zaposlovanja novinarjev v komercialnih medijih ter ugotavljali, ali in zakaj je honorarna zaposlitev prevladujoč vzorec zaposlitvene realnosti v medijih. V četrtem poglavju bomo definirali pojem motivacije ter s pomočjo motivacijskih teorij utemeljili, katere motivacijske dejavnike pričakujemo od analiziranih novinarjev. Izhajali

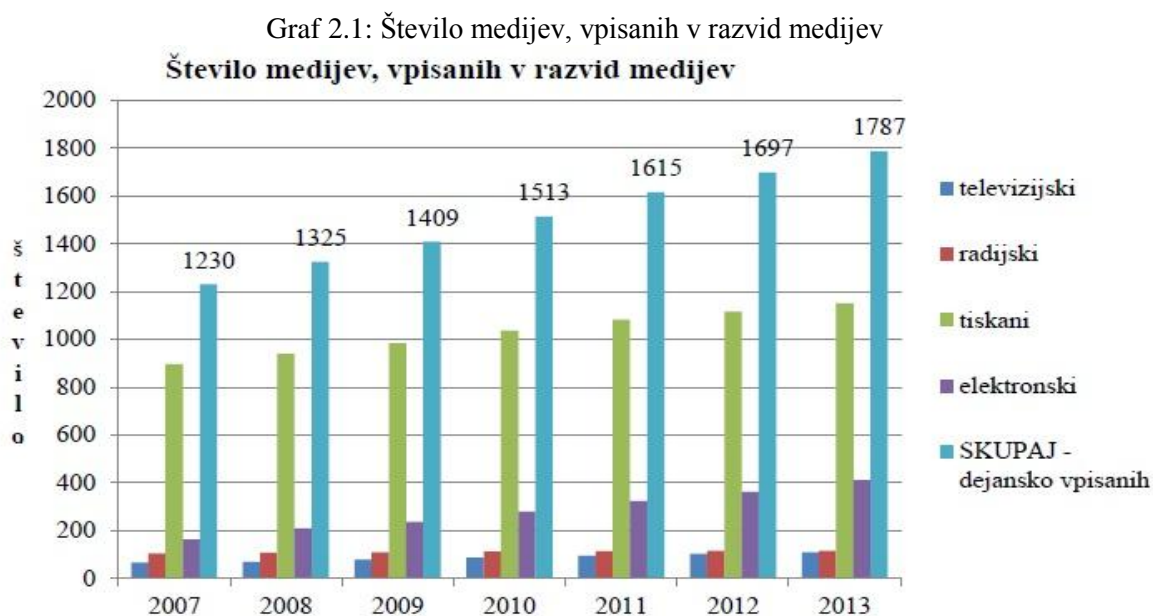
bomo iz klasičnih motivacijskih teorij, ki jih bomo glede na vzroke za motivacijo razdelili v dva sklopa. Prvi sklop predpostavlja, da se motivacija rodi iz posameznikove želje po zadostitvi določenih potreb (motivacijske teorije potreb); drugi pa se osredotoča na dinamiko procesa motivacije in išče odgovor na vprašanje, kaj posameznike motivira (kognitivno-procesne motivacijske teorije). Izbrali bomo tiste teorije, ki so za analizo novinarskega poklica najprimernejše.

V empiričnem delu bomo za iskanje odgovorov na raziskovalno vprašanje uporabili kvalitativno raziskovalno metodo, in sicer bomo na vzorcu devetih novinarjev, ki soustvarjajo analizirano oddajo, opravili poglobljene intervjuje. To raziskovalno metodo bomo izbrali, ker je dovolj odprta, da intervjuvancu omogoča razmišljanje in osebno izražanje mnenj, kar je za iskanje motivatorjev, zaradi katerih pristaja na opisane pogoje dela, ključnega pomena. Poglobljeni intervju bo potekal v obliki pogovora o vnaprej določeni temi – torej o tem, kako intervjuvanec dojema svojo zaposlitev oziroma novinarski položaj v mediju. Skušali bomo ugotoviti vzroke, zaradi katerih novinarji pristajajo na prekarno delo, in identificirati specifična čustva, ki se jim ob tem delu porajajo. Intervjuje bomo natančno prepisali, nato pa s pomočjo programskega orodja Atlas.ti izluščili motivacijske dejavnike. Za izhodišče nam bodo služili posamezni sklopi dojetanja njihove zaposlitve, s pomočjo katerih bomo motivacijske dejavnike analizirali, ovrednotili, primerjali in povezali med seboj, jih skratka povezali v smiselno celoto (sestavili seznam motivatorjev), ki bo dala odgovor na raziskovalno vprašanje.

»Television is seen as a glamorous occupation, with the dual prospect of fame and salaries in telephone numbers for an increasingly youthful band of personalities«<sup>3</sup> (Yorke 1997, 9).

## 2 SLOVENSKI MEDIJSKI PROSTOR KOT PODLAGA ZA DELO NOVINARJEV

V razvid medijev, ki ga vodi Ministrstvo za kulturo, je bilo aprila 2016 vpisanih 2021 medijev. Število je ogromno, a poudariti je treba, da so v razvidu zabeležene prav vse edicije množičnih občil – poleg radijskih, televizijskih in časopisnih hiš še spletni mediji, lokalni mediji, razna glasila podjetij, četrtnih skupnosti, priloge časopisov ... Število medijev, vpisanih v razvid, raste (glej Graf 2.1). V letih od 2007 do 2013 se je število vpisanih medijev povišalo za 557 novih, od katerih je skoraj polovica (247) elektronskih publikacij. Opazna je različna dinamika vpisa med zvrstmi, to je med radijskimi programi, kjer se število v zadnjih petih letih skoraj ni spremenilo, in tiskanimi mediji ter elektronskimi publikacijami, kjer se število vpisanih medijev konstantno povečuje.



Vir: Ministrstvo za kulturo, Direktorat za medije (2014, 10).

<sup>3</sup> »Televizija velja za glamurozen poklic, kjer vedno mlajše zvezdnike malih ekranov čakata slava in plača v šestmestnih številkah« (Yorke 1997, 9).

## 2.1 Nastanek in razvoj novinarskega poklica na Slovenskem

Množični mediji v slovenskem prostoru seveda niso nov pojav. Amonova (2004, 53–68) razvoj slovenskega novinarstva deli na štiri obdobja:

- **obdobje prehodništva** (od 7. stoletja do konca 18. stoletja) je obdobje, v katerem prevladujejo časopisi v nemškem jeziku, razvoj na naših tleh močno zamuja v primerjavi z razvitimi evropskimi novinarstvi, bralstvo ob prebiranju nemških časopisov, najbolj *Wiener Zeitung* in *Laibacher Zeitung*, spoznava nove evropske ideje razsvetljenstva;
- **obdobje obrtniške stopnje razvoja** (od konca 18. stoletja do sredine 19. stoletja) je čas narodnega prebujenja, prevlade razsvetljenskih idej in začetka slovenskega novinarstva v današnjem pomenu besede. To je čas *Lublanskih novic*, *Kranjske čbelice* ter *Velike* in *Male pratike*, avtorji tega obdobja so predvsem literati, ki za naslovnika (preprostega, neukega človeka) pišejo o vprašanju naroda ter podajajo vsakodnevne nasvete o modi, kulinariki, načinu življenja, času setve itd.;
- **obdobje industrijskega razvoja** (od sredine 19. stoletja do konca 2. svetovne vojne) je najpomembnejše obdobje razvoja slovenskega novinarstva – je čas njegovega oblikovanja po vzoru sosednjih (zlasti nemško govorečih) držav. Za začetnika obdobja velja Janez Bleiweis s *Kmetijskimi in rokodelskimi novicami*, ki med marčno revolucijo 1848 dosežejo politično razsežnost. To je zelo dolgo obdobje, ki se razteza iz časa Avstro-Ogrske, prek prve svetovne vojne, do Kraljevine Jugoslavije in druge svetovne vojne, vendar za celotno obdobje velja, da se v njem konstituira pojem medijske (časopisne) hiše in novinarja, pri čemer je prevladujoča poteza njegova nenehna podvrženost aktualni politični oblasti;
- **obdobje informacijske družbe** (od sredine 20. stoletja) je obdobje, v katerem se poleg časopisa pojavijo še drugi množični mediji. Začne se z marksističnim samoupravnim pojmovanjem novinarstva ter preko osamosvojitve Slovenije privede do tržnega gospodarjenja na medijskem trgu. Amonova še ugotavlja (2004, 58), da »nacionalna gorečnost, ki je zaznamovala predhodna obdobja, usiha, nadomeščajo jo prizadevanja za tržno uspešnost, vključitev v svetovna gibanja in sisteme«, ob tem (2004, 66) »novinarstvo ni več le v službi politike, temveč v službi kapitala«. Televizijsko novinarstvo, ki je predmet magistrskega dela, se je pojavilo šele v tem razvojnem obdobju.

Četrto obdobje razvoja novinarstva na Slovenskem je tudi obdobje formalizacije in institucionalizacije novinarskega poklica. V začetku 60. let 20. stoletja je France Vreg na Inštitutu za sociologijo in filozofijo Univerze v Ljubljani ustanovil Oddelek za novinarstvo. Na podlagi proučevanja množičnih medijev in študija novinarstva na 12 univerzah v Združenih državah Amerike je po vrnitvi domov zasnoval program novinarskega študija, ki je, kot piše (2004, 12), »poleg sociologije, politologije, teorije medijev in javnega mnenja vseboval tudi praktične novinarske predmete«. Tudi po štiridesetih letih<sup>4</sup> se mu je zdel ključen pogoj za kakovosten novinarski študij ustrezno ravnovesje med teorijo in prakso, ki je bilo skozi celotni razvoj novinarskega poklica težko dosegljivo. Po njegovi oceni so pri današnjih novinarjih pomanjkljivosti na področju kredibilnosti, nadarjenosti pri upovedovanju novinarskih besedil, kritičnosti ter strokovni kompleksnosti pri ocenjevanju in analizi dogodkov in dogajanj.

## **2.2 Poosamosvojitvena medijska politika v Sloveniji**

Spremembe se v slovenskem medijskem prostoru niso zgodile čez noč, a taisti prostor je bil nanje slabo pripravljen. V 90. letih 20. stoletja so zaradi globalizacije nove tehnologije postajale dostopne široki množici prebivalcev, družbena realnost se je razširila na internet – tam je nastajala nova, še neuporabljena in neizrabljena sfera medijskega ustvarjanja, ki je v desetletju ekspandirala do neslutnih razsežnosti. Nastajanje spletnih medijev v kombinaciji z nastankom in širitvijo komercialnih radijev in televizij je na zaposlitvenem trgu ustvarilo veliko večje povpraševanje po novinarskem kadru kot dotlej.

»Medijska devetdeseta so v Sloveniji minila v znamenju sprememb političnega sistema, sprejemanja nove medijske zakonodaje /.../ privatizacije medijev, liberalizacije časopisnega in površne regulacije radiodifuznega trga, medijske koncentracije in komercializacije« (Bašič Hrvatin in Milosavljevič 2001, 7). Položaj medijev v Sloveniji, kot ugotavlja Milosavljevič (2004, 141), je sicer v marsi čem bistveno boljši kot v drugih postsocialističnih državah, s katerimi nas veže podobna zgodovina v drugi polovici 20. stoletja. »Toda to še ne pomeni, da moramo biti s stanjem medijev v Sloveniji zadovoljni. Položaj množičnih občil je lahko v marsi katerem pogledu boljši od tistih na vzhodu in jugovzhodu, vendar je daleč od optimalnega« (Milosavljevič 2004, 141).

---

<sup>4</sup> Ob 40-letnici študija novinarstva v Sloveniji je dr. Marko Milosavljevič z zasl. red. prof. dr. Francetom Vregom opravil intervju o nastanku, razvoju in aktualnem stanju novinarskega poklica (2004, 279–284).



Milosavljevič še ugotavlja, da so za številne pomanjkljivosti krivi vlada in pristojna ministrstva, ki so imela v letih po osamosvojitvi do medijev ignorantski odnos in dodaja, da »/d/o medijev ni bila oblikovana niti ustrezna politika niti ustrezna regulacija. Korist od tega so imeli posamezniki, predvsem v ekonomskem pogledu, ki so se okoristili z regulacijo, ki je bila polna lukenj in brez pravih sankcij« (Milosavljevič 2004, 141). Takšen mačehovski odnos na področju medijev, ki se odraža v pomanjkanju norm in pravil, ima lahko širšedružbene negativne posledice.

Lutharjeva ugotavlja (1992, 100), da je prav v 90. letih televizija postala dominantna kulturna praksa, saj je »podarila preživljanju prostega časa v lastnem stanovanju novo vsebino in novo privlačnost. Zato menimo, da nam taki, pravzaprav trivialni podatki<sup>5</sup>, govorijo o spremenjenem odnosu med privatnostjo in javnostjo, ki ga oblikuje televizija«. Avtorica še piše (1992, 101), da »/t/elevizija konstituira nacionalno kulturo, ki si jo delijo milijoni, ter prek svoje serialnosti definira standardni nacionalni koledar«.

Generalna direktorica Direktorata za medije na Ministrstvu za kulturo Ženja Leiler Kos v uvodni besedi k Pregledu medijske krajine v Sloveniji<sup>6</sup> ugotavlja (2014, 5), »da je bila prva polovica devetdesetih let ključna za nadaljnji razvoj in zato tudi za današnjo podobo slovenskih medijev, ki se niso znašli samo v ekonomski – in zaradi hitrega tehnološkega razvoja tudi strukturni – krizi, ampak predvsem v krizi konceptov medijskega razvoja. Sem sodijo še pomanjkanje znanja in kadrov, radikalno krčenje strateških stroškov ter precejšnje pomanjkanje medijskega samorazumevanja in samorefleksije«.

### 2.3 Samodojemanje novinarjev

Za razumevanje motivacijskih dejavnikov, ki vplivajo na delo novinarjev, je ključno razumevanje tega, kako novinarji dojemajo sebe in svoje poslanstvo. Novinar Kevin Anderson, ki je v svoji karieri delal v medijih, kot sta *BBC* in *The Guardian*, je nazorno opisal osrednji cilj, ki ga vodi pri opravljanju poklica. »Seveda, vsi si želimo biti brani ali gledani.

---

<sup>5</sup> Lutharjeva (prav tam) navaja podatke iz poročila *European Television Task Force*, iz leta 1988, ki pravi, da so Nemci tedaj v povprečju gledali televizijo tri ure na dan, Francozi, Španci in Italijani tri in pol, Britanci pa štiri ure na dan; v tem kontekstu avtorica ugotavlja, da »/g/lede na to, da preostane človeku po opravljenem delu štiri do pet ur prostega časa, to pomeni, da večina državljanov zahodnoevropskih držav več kot polovico časa preživi pred televizijskim ekranom«. Sklepa, da podoben trend v tistem času velja tudi za Slovenijo, pri čemer navaja javnomnenjsko anketo iz leta 1989, po kateri je 65,5 % Slovencev gledalo televizijo vsak dan.

<sup>6</sup> Gre za dokument, ki so ga na Direktoratu za medije napisali aprila 2014, da bi z njegovo pomočjo tlakovali pot novi medijski zakonodaji.

Toda ne vstanem zaradi tega zjutraj. Moj cilj je oskrbeti ljudi z informacijami, da bodo lahko v demokratični družbi sami sprejemali odločitve. Zaupanje in kredibilnost sta temelja tega, kar delam« (2010).

Zgornja trditev iz sfere prakse, torej novinarskega poklica, je zrcalni odsev Gansove novinarske teorije demokracije (2003, 56), ki je nastala s pomočjo semantične analize novinarskih prispevkov o poslanstvu novinarjev in vključuje naslednje štiri trditve, ki si sledijo po logičnem zaporedju:

1. Vloga novinarjev je, da obveščajo državljane.
2. Državljeni so obveščeni, če jih novinarji redno oskrbujejo z lokalnimi, nacionalnimi in mednarodnimi novicami.
3. Bolj ko so državljani obveščeni, večja je verjetnost, da se bodo politično udeleževali, zlasti v demokratični razpravi, ki je za novinarje ključna za participacijo in demokracijo.
4. Bolj ko se državljani udeležujejo, bolj demokratična je država.

Erjavčeva Gansovo teorijo problematizira in nadgrajuje, saj, kot piše (2004, 121), »/p/rvi del teorije demokracije napačno predvideva, da je za politično komuniciranje pomembna le obveščevalna naloga, in zanemari druge naloge novinarjev«, poleg tega pa predpostavlja (prav tam), da novinarji nimajo lastnih stališč in vrednot, ki bi jih usmerjale pri iskanju in izbiri dejstev – ter da torej posredujejo le objektivne informacije. Ugotavlja (2004, 133), da ima »novinarska teorija demokracije prav, ko trdi, da je osnovna moč novinarstva v obveščanju državljanov, toda moti se, ko trdi, da je to ključni pogoj za delovanje demokracije. Novinarji s ponudbo informacij ne morejo samodejno ustvariti obveščenih državljanov«.

Značilnosti novinarskega poklica opredeljujejo (2016) tudi na spletni strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, kjer je moč najti naslednji opis novinarskega dela, ki velja za ta poklic:

Novinarsko delo je med najbolj razgibanimi in raznolikimi, saj ne obsega samo različnih delovnih nalog in predmetov dela, ampak ga je mogoče opravljati tudi z različnimi sredstvi in načini sporočanja. Najbolj zgoščena označba bi bila: zbiranje, obdelava in objava sporočil v javnih medijih. Novinar zbira sporočila na dveh ravneh:

1. stalno s spremljanjem drugih medijev in v neposrednih stikih, ko kopiči v spominu in osebni dokumentaciji splošne ali posebne informacije, za širjenje in utrjevanje svoje splošne razgledanosti in

jezikovne kulture ter za temeljitejše poznavanje ožjega tematskega področja, za katerega je specializiran;

2. občasno in usmerjeno ob dogovorjenih priložnostih na pogovorih in tiskovnih konferencah, z neposrednim spremljanjem dogodka (seje, zborovanja, državnega obiska, otvoritve, predstave ali tekme), prek gradiv za seje, pisem bralcev, sporočil za javnost in podobnih pisnih virov, ali s poizvedovanjem na prizoriščih ali pri pričevalcih.

## **2.4 Značilnosti televizijskega novinarja**

S pojavom televizije se je ob pišočem časopisnem novinarju in govorečem radijskem novinarju vzpostavil prostor za nov profil novinarja, ki mora poleg visoke jezikovne in govorne kultiviranosti obvladati še kopico drugih znanj, ki jih zahteva nov, televizijski medij. Številni avtorji definirajo različne lastnosti, ki jih mora imeti dober televizijski terenski novinar oziroma televizijski poročevalec.

Yorke piše (1997, 10–11) da se morajo tisti, ki so se »odločeni prebiti v težak, prekaren, notorično nedružaben (in ne vedno dobro plačan) poklic, zavedati lastnosti, ki jih morajo imeti, če želijo imeti kakršno koli možnost, da uspejo«. Te lastnosti so:

- izobrazba;
- nenasitna radovednost;
- očitna predanost novinarstvu;
- prava osebnost, pri čemer izpostavlja, zmožnost delovanja v skupini;
- televizičnost;
- druge veščine, kamor sodi zlasti obvladovanje tehničnih naprav, ki so povezane z delom televizijskega novinarja;
- znanje pisanja novinarskih besedil, ki zahteva razvit besedni zaklad in pravopisno znanje.

Mencher ugotavlja (2000, 2), da poročevalec »navkljub časovnim pritiskom dela hitro in učinkovito, strastno si prizadeva biti natančen in je osredotočen odkriti občinstvu vse vidike zgodbe«, zato mora biti:

- delaven,
- zabaven,
- radoveden,
- zanesljiv, kljub pritiskom,

- vedoželjen,
- strasten,
- pogumen.

Boyd, Stewart in Alexander izpostavljajo (2008, 4), da je ključna »očitna predanost novinarstvu /.../ prednost pa so tudi predhodne izkušnje v medijih«, in dodajajo (prav tam) celo paleto veščin in znanj:

- strastno in neskončno zanimanje za novice in dogodke o vsem – ne glede na to, ali se dogajajo v lokalni skupnosti ali v svetu;
- dvom v to, da je vse, kar je objavljeno na spletu, res – skepticizem in preverjanje resničnosti informacij;
- razumevanje, da Google in Wikipedia nista primarna vira za raziskavo, pač pa lahko predstavljata zgolj izhodišče;
- sposobnost ustvariti in razviti idejo in jo znati podkrepiti z dejstvi;
- sposobnost delovati v skupini, se sporazumevati hitro in jasno;
- razumevanje zakonodaje, zlasti v luči objav s spleta – nenehno zavedanje, da vse, kar je na spletu, ni brezplačno in obče dostopno za objavo.

Ob naštetem pa izpostavljajo še naslednje osebne lastnosti:

- sposobnost dajanja pobude, predanost, motiviranost in energičnost;
- zmožnost delovanja pod pritiskom;
- fleksibilnost in prilagodljivost za soočanje z nenehno spreminjajočimi se nalogami;
- vsestranskost.

Perovič in Šipkova pišeta (1998, 167), da je vsakodnevni delovni ritem televizijskega poročevalca tak, da dnevno »poroča o najrazličnejših temah in vsebinah, srečuje in ima opraviti z različnimi ljudmi«, zato določata (1998, 168–173) znanja in veščine, ki jih mora obvladati:

- vsak dan mora v uredništvo prinašati nove originalne ideje za dnevne zgodbe;
- biti mora dober opazovalec dogajanja v svoji okolici in znati presoditi, kaj je zanimivo in kaj ni. Ali, kot pišeta avtorja, »če želi poročevalec /.../ v svojem poklicu uspeti, mora biti poročevalec 24 ur na dan. /.../ Ena izmed osnovnih vrlin poročevalca je, da se pogovarja in da posluša«;
- poznati mora delo konkurence;

- ves čas mora biti pripravljen na delo v ekipi, saj je dobro poročilo »vedno rezultat dobrega dela snemalca, montažerja, grafika in ljudi v režiji. /.../ Zvezde, ljudje, ki so neprenehoma v konfliktu s svojim okoljem, ljudje, ki svoje slabe volje pri delu ne znajo skriti, bodo v dnevnoinformativnem pogonu zdržali le kratek čas«;
- pozoren mora biti na svoj videz, pri čemer avtorja izpostavljata, da mora biti urejen, znati mora nadzirati svojo govorico telesa in pogled, biti mora kameri prijazno oblečen, kar pomeni, da se mora »izogibati kričečim barvam«, prav tako je »prepovedano nositi obleke s karirastimi, tankočrtastimi vzorci in s svetlikajočimi se dodatki«.

Lutharjeva je že pred dvema desetletjema in pol ugotavljala (1992, 100), da je »televizija /.../ na novo oblikovala odnose med domačo in javno sfero. Ne ulica, športno igrišče, trg, gostilna, parlament, kinodvorana, gledališče, temveč televizija je tista, ki oblikuje javne dogodke v privatnosti dnevne sobe. Zgodovina televizije je pravzaprav zgodovina spreminjanja odnosov med privatno in javno sfero«. Novinarji so – tudi če delajo v zasebnih medijih – javne osebnosti: delo, ki ga opravljajo, opravljajo v javnosti in za javnost. In med vsemi mediji je prav televizija tista, ki novinarje postavlja najbližje javnosti – saj njihova prezenca ni le v obliki besed (zapisanih ali izgovorjenih), pač pa v obliki celostne vizualne in zvočne podobe. Novinarji so najbolj prepoznaven element televizijske oddaje, so njena podoba pred javnostjo. Ali kot piše Lutharjeva (1998, 234), »/n/iso le ljudje stroji, ki novice posredujejo, temveč so osebnosti, ki so odgovorne za izjavljanje, ki sprašujejo in raziskujejo za nas in so za gledalce pripravljene zastaviti svoje dobro ime. Dajati morajo vtis, da resnico govorijo s popolno notranjo prepričanostjo, da so globoko zavzeti za zadeve, o katerih poročajo«.

Ni nepomembno, kdo so ljudje, ki v naše domove s pomočjo televizije vsak dan prinašajo novice. Kajti, kot piše (2003, 186) Koširjeva, se »/m/nožična občila, še posebej televizija, /.../ razglašajo za družbeno ogledalo. /.../ Številne ankete kažejo, da večina uporabnikov naseda občilom in sprejema njihove podobe kot ogledala, v katerih se zrcali svet. Naslovniki verjamejo, kot bi rekli semantiki, da je zemljevid ozemlje samo. Ne ločijo realnosti od govora o njej«. In kadar o tej realnosti poročajo od urednikov naključno izbrani posamezniki, ki niso nujno ustrezno izobraženi in usposobljeni, je občinstvo ne le prikrajšano, pač pa tudi ogroženo, ne da bi se tega sploh zavedalo.

### **3 ZAKONSKI OKVIR ZAPOSLOVANJA NOVINARJEV**

Zaposlovanje in delovanje na področju množičnih medijev ureja kopica zakonov in drugih dokumentov, ki so jih na Ministrstvu za kulturo (2014, 94) zbrali v Pregledu medijske krajine v Sloveniji:

1. Zakon o medijih,
2. Zakon o avdiovizualnih medijskih storitvah,
3. Zakon o Radioteleviziji Slovenija,
4. Zakon o Slovenski tiskovni agenciji,
5. Pravilnik o načinu vodenja in postopku za vpis ter o posredovanju podatkov iz razvida medijev,
6. Odlok o ustanovitvi Sveta za radiodifuzijo,
7. Uredba o načinu in kriterijih za oblikovanje seznama najpomembnejših dogodkov,
8. Uredba o merilih oziroma pogojih za določitev slovenskih avdiovizualnih del,
9. Uredba o postopku in podrobnejših merilih za pridobitev statusa samostojnega novinarja in za vodenje razvida kot javne knjige,
10. Pravilnik o merilih za opredelitev vsebin lastne produkcije,
11. Pravilnik o programih posebnega pomena,
12. Sklep o določitvi seznama najpomembnejših dogodkov,
13. Uredba o izvedbi rednega letnega javnega razpisa za sofinanciranje projektov iz proračunske postavke za avdiovizualne medije,
14. Uredba o izvedbi rednega letnega javnega razpisa za sofinanciranje ustvarjanja programskih vsebin medijev,
15. Splošni akt o dovoljenju za izvajanje radijske ali televizijske dejavnosti,
16. Statut javnega zavoda Radiotelevizije Slovenija,
17. Splošni akt o načinu ugotavljanja pokritosti prebivalstva na območju Republike Slovenije z analognimi prizemnimi radijskimi ali televizijskimi programi, ki se razširjajo po radijskih frekvencah za analogno radiodifuzijo,
18. Pravilnik o določitvi vizualnega in akustičnega opozorila za programske vsebine, ki niso primerne za otroke in mladoletnike,
19. Metodologija nadzorstva avdiovizualnih medijskih storitev in radijskih programov,
20. Splošni akt o prigrasitvi avdiovizualnih medijskih storitev na zahtevo,
21. Splošni akt o promocijskem umeščanju izdelkov in sponzoriranju.

Z naštetim želimo opozoriti na kompleksnost delovanja medijskega področja, pri čemer je treba poudariti, da vsi naštetih dokumenti ne urejajo področja zaposlovanja novinarjev. Najbolj jasno o zaposlitveni praksi govori Zakon o medijih (Uradni list Republike Slovenije 2006), ki v 21. in 22. členu opredeljuje poklic novinarja. Po zakonu je tako novinar »oseba, ki se ukvarja z zbiranjem, obdelavo, oblikovanjem ali razvrščanjem informacij za objavo prek medijev in je zaposlena pri izdajatelju, ali pa samostojno kot poklic opravlja novinarsko dejavnost (samostojni novinar)«. Zakon torej govori zgolj o dveh oblikah zaposlovanja novinarjev – v obliki pogodb o rednem delovnem razmerju ali v obliki statusa samostojnega novinarja, pri čemer se status (22. člen): »pridobi z vpisom v razvid samostojnih novinarjev pri pristojnem ministrstvu, po predhodnem mnenju registrirane strokovne organizacije novinarjev. O vpisu v razvid odloči pristojni minister«. Za vpis v razvid mora novinar izpolnjevati naslednje pogoje:

- izkaz o aktivnem znanju slovenskega jezika, če ni državljan Republike Slovenije;
- opravljanje novinarske dejavnosti kot edinega ali glavnega poklica;
- dokazila o objavah v medijih, ki so vpisani v razvid;
- ne sme mu biti s pravnomočno sodno odločbo prepovedano opravljanje te dejavnosti.

### **3.1 Prekarnost novinarskega poklica**

#### **3.1.1 Definicija pojma prekaren/prekeren**

Prekarnost je v slovenskem jeziku relativno nov izraz, ki se uporablja predvsem v publicistični sferi, medtem ko strokovna besedila uporablja daljše, nazornejše prevode izvirne besede (*angl. precarious*), kar je med prvimi slovenskimi jezikoslovci ugotavljala Lengar Verovnikova (2012, 104–105). Izraz je torej izpeljan iz angleškega pridevnika *precarious*, ki »lahko pomeni 'negotov', 'odvisen od okoliščin', 'odvisen od volje drugega', tudi 'nestalen', 'tvegan'. Ima še pravni pomen: 'preklicen, ki se lahko prekliče'« (prav tam). V slovenskem jeziku za zdaj obstaja v dveh oblikah – *prekeren* in *prekaren*, pri čemer avtorica (prav tam) ugotavlja, da besedi v besedilih »soobstajata kot dvojnici«. Slovar slovenskega knjižnega jezika (Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša 2014) vsebuje razlago pojma *prekaren* s pomenom »težaven, mučen«, pri čemer za zgled navaja stavek »spravil ga je v prekaren položaj«. Pojma *prekeren* ne vsebuje. Drugače je s Slovarjem tujk Franceta Verbinca – ta vsebuje pomen *prekeren*, ki ga opredeljuje (1997, 567) kot »odvisen od tuje volje ali okoliščin; začasen; negotov; tvegan; kočljiv«. Lengar Verovnikova še ugotavlja (2012, 104), da se izraz v slovenskih besedilih »ne

navezuje le na delo, zaposlitev, ampak tudi na širše okoliščine, v katerih se (lahko) znajde posameznik«. V strokovnih besedilih se pogosteje od izraza prek(e/a)ren uporabljajo prevodi besede. Lengar Verovnikova je preverjala rabo v večjezični terminološki zbirki Evroterm in ugotovila (prav tam), da se izraz *precarious* »v pravnih aktih Evropske unije prevaja različno: »precarious employment« je *priložnostna zaposlitev*; precarious employment contracts so *negotove delovne pogodbe*; precarious housing conditions so *neustrezne stanovanjske razmere*; precarious life conditions pa *negotove življenjske razmere*«.

Jezikoslovke Logarjeva, Dobrovoljčeva in Arhat Holdtova ugotavljajo (2015, 471), da se je »pridevnik prekaren/prekeren v rabi razširil v času zadnje gospodarske krize (*ki se je začela leta 2008, op. avtorice*)«. Nadalje ugotavljajo (prav tam), da imata obe inačici pridevnika »enak pomen ter enako besedilno okolje (delavec, zaposlitev, delo ipd.)«, prav tako je zastopanost obeh oblik v različnih besedilih sorazmerno podobna. Zaključijo z ugotovitvijo (2015, 472), »da tudi poglobljena analiza potrjuje izhodiščno stanje: uporabnik se lahko o varianti obravnavanega pridevnika odloči sam – oz. se mora odločiti sam«.

Kljub temu, da sta oba zapisa pridevnika po mnenju stroke v tem trenutku pravilna in ustrezna, smo se zaradi koherentnosti besedila odločili, da bomo v magistrskem delu dosledno uporabljali enoten zapis – izbrali smo inačico prekaren.

### **3.1.2 Slovenski novinar kot prekarni delavec**

Novinarstvo je v Sloveniji med manj formaliziranimi in institucionaliziranimi poklici, čeprav bi zaradi svoje družbene odgovornosti do občinstva moralo postavljati vzor. Škrinjarjeva opaža (2005):

Novinarji so delovna sila, za katero je opazen izrazit trend vse manjšega rednega zaposlovanja. Vedno več novinarjev je tako zaposlenih za določen čas, še več jih dela z avtorskimi pogodbami oziroma s statusom svobodnih ali samostojnih novinarjev, z definiranimi dolžnostmi, ne pa tudi s pravicami novinarjev. Pogodbe podaljšujejo iz leta v leto, čeprav bi iz njih sledilo, da opravljajo delo na enak način, kot da bi bili v (rednem) delovnem razmerju. Novinarji uživajo nizko socialno varnost, v drugih medijih pa si težko zaslužijo dodatne prihodke zaradi konkurenčnih prepovedi ali zaradi norm, ki jih morajo izpolniti.



Od različnih institucij (Statistični urad Republike Slovenije, Finančna uprava Republike Slovenije, Ministrstvo za kulturo, Društvo novinarjev Slovenije) smo pridobili podatke o položaju novinarjev na slovenskem zaposlitvenem trgu in ugotovili, da enotne evidence praktično ni, koliko novinarjev je v prekarnem delovnem razmerju, je možno zgolj približno oceniti.

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (2016), je konec leta 2015 poklic novinarja profesionalno opravljalo 2.277 oseb, od tega 1.349 (60 %) žensk in 928 (40 %) moških (glej Tabelo 3.1). Več kot polovica (1.293) vseh novinarjev je bilo starih od 30 do 49 let, po 50. letu je začelo število zaposlenih novinarjev počasi upadati (glej Tabelo 3.2). Iz Tabele 3.1 je še razvidno, da je 68 % zaposlenih novinarjev v rednem delovnem razmerju, 32 % jih je samozaposlenih. A vendar je treba poudariti, kot ugotavlja Grmadnik (2014, 39), da »ljudi, ki nimajo pravne oblike, ampak delajo zgolj preko avtorskih pogodb, sploh ni mogoče evidentirati«.

Tabela 3.1: Delovno aktivne osebe, ki opravljajo poklic novinarja po spolu, delovnem času in zaposlitvenem statusu

	Stanje	Status zaposlitve			Delovni čas		
		Delovno aktivni - skupaj	Zaposleni	Samozaposleni	Skupaj	polni DČ	krajši DČ
<b>2642 novinar/novinarica Skupaj</b>	31.12.2015	<b>2.277</b>	<b>1.540</b>	<b>737</b>	<b>2.277</b>	<b>2.152</b>	<b>125</b>
moški		928	607	321	928	896	32
ženske		1.349	933	416	1.349	1.256	93
<b>2642 novinar/novinarica Skupaj</b>	31.12.2014	<b>2.280</b>	<b>1.581</b>	<b>699</b>	<b>2.280</b>	<b>2.176</b>	<b>104</b>
moški		940	636	304	940	915	25
ženske		1.340	945	395	1.340	1.261	79

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2016).

Tabela 3.2: Delovno aktivne osebe, ki opravljajo poklic novinarja po starostnih razredih

	Stanje	Skupaj	Starostni razredi									
			20-24 let	25-29 let	30-34 let	35-39 let	40-44 let	45-49 let	50-54 let	55-59 let	60-64 let	65 let in več
<b>2642 novinar/novinarica Skupaj</b>	31.12.2015	<b>2.277</b>	13	178	421	446	426	265	225	181	103	19
moški		928	5	69	122	175	177	114	100	82	72	12
ženske		1.349	8	109	299	271	249	151	125	99	31	7
<b>2642 novinar/novinarica Skupaj</b>	31.12.2014	<b>2.280</b>	11	218	408	443	405	274	227	168	109	17
moški		940	3	68	139	182	162	116	100	78	80	12
ženske		1340	8	150	269	261	243	158	127	90	29	5

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2016).

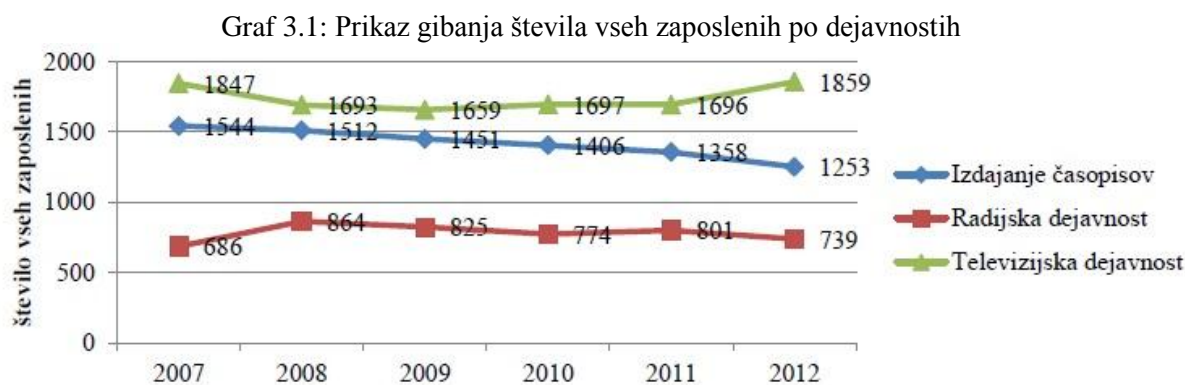
Finančna uprava Republike Slovenije podatka o tem, koliko ljudi v Sloveniji dela v novinarstvu, nima. Pri rednih zaposlitvah namreč nimajo podatka o poklicu zaposlitve; osebe,

ki imajo status samostojnega podjetnika, pa večinoma opravljajo več dejavnosti, ne samo novinarstva, in zaradi tega je identifikacija težka (registrirani so denimo z dejavnostmi Umetniško ustvarjanje, Umetniško uprizorjanje ... pri čemer ni nujno, da je Novinarstvo sploh navedeno med dejavnostmi). Razpolagajo zgolj s podatkom, koliko davčnih zavezancev je registriranih kot samostojni novinarji – 18. aprila 2016 je bilo takih zavezancev 225.

Je pa Staretova (2014) za Društvo novinarjev Slovenije pridobila podatek, od takrat še Davčne uprave Republike Slovenije, o povprečnem bruto letnem dohodku samostojnega novinarja leta 2012 – ki je znašal 12.800 evrov. Po oceni Sindikata novinarjev (prav tam) so takrat osnovne bruto plače novinarjev v povprečju znašale 2.500 evrov mesečno – stanje naj bi bilo podobno tudi danes. Je pa, kot opozarjajo, podatke o dohodkih novinarjev, ki delajo v prekarjih delovnih razmerjih, praktično nemogoče dobiti iz javno dostopnih evidenc, saj medijske hiše te podatke varujejo kot svojo poslovno skrivnost.

Na Ministrstvu za kulturo (2016) razpolagajo zgolj s podatki o samostojnih novinarjih, ki so vpisani v razvid samostojnih novinarjev, ne pa tudi s podatki o novinarjih, ki imajo statuse samostojnih podjetnikov ali so zaposleni pri medijskih hišah. Razvid novinarjev je bil zadnjič osvežen januarja 2016, vanj je bilo tedaj vpisanih 216 novinarjev, po podatkih Društva novinarjev Slovenije (število prošelj za status) je ta številka danes večja za približno 30.

Aprila 2014 so na ministrstvu pripravili Pregled medijske krajine v Slovenije, v katerem so sestavili podroben zbir podatkov o stanju na področju množičnih medijev pri nas. Kot so ugotovili (2014, 11) »/p/odatki o zaposlenosti na področju medijev za obdobje 2007–2012 prikazujejo precejšnje zmanjšanje zaposlenosti na področju dejavnosti izdajanja časopisov /.../, in sicer približno tri odstotke na leto /.../ Indeks zaposlenosti na področju televizijske dejavnosti je pozitiven, vendar zgolj za eno odstotno točko«. Poudariti je treba, da število ne predstavlja zgolj števila novinarjev, pač pa vseh zaposlenih na področju posamezne dejavnosti.



Vir: Ministrstvo za kulturo (2014, 12).

Staretova ugotavlja (2014), da število vpisanih v razvid pada (največji upad se je zgodil po letu 2012), vse več je izbrisa – največ samostojnih novinarjev se iz razvida izbriše po enem letu, kot najpogostejši vzrok za izbris pa navajajo redno zaposlitev. Na drugi strani pa ugotavlja (prav tam), da se vse več novinarjev namesto za vpis v razvid odloča za status samostojnega podjetnika; za kar je po oceni novinarskih organizacij več razlogov:

- status samostojnega podjetnika omogoča registracijo več dejavnosti, ob vpisu v razvid samostojnih novinarjev pa mora novinar podpisati izjavo, da je to njegov edini oziroma glavni poklic (zaradi negotovosti na trgu dela si novinarji puščajo odprte možnosti na več področjih, kar jim status samostojnega podjetnika omogoča);
- novinarji sledijo zgledu kolegov (tam, kjer ima večina enega od statusov, se tudi novi samozaposleni odločajo za status po vzoru kolegov iz uredništva);
- naročniki dela zahtevajo registracijo enega ali drugega statusa, pri čemer novinarske organizacije v zadnjem času opažajo, da je pri delodajalcih bolj priljubljena registracija statusa samostojnega podjetnika, saj domnevajo, da so tako varnejši pred tožbami za odvisno razmerje in tudi zato, ker so v zakonu o medijih (uredniška avtonomija) kot novinarji opredeljeni le samostojni novinarji, ne pa samostojni podjetniki, ki opravljajo novinarski poklic.

Lubej zaposlitveni položaj v slovenskem novinarstvu opisuje (2002):

Njihov položaj (*položaj samostojnih novinarjev, op. avtorice*) je v primerjavi z redno zaposlenimi težaven, saj so njihovi honorarji prenizki in zamujajo, težko plačujejo prispevke za obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje, nimajo pa tudi možnosti za izobraževanje, pridobitev bančnih kreditov in podobno. Vse to velja tudi za še bolj ranljivo skupino novinarjev, ki so v marsikateri medijski hiši večina sodelavcev - honorarce oziroma svobodne novinarje. Ti v mnogih primerih delajo brez pogodb o delu ali pa so te le gola formalnost, so nezavarovani, honorarji pa so

nizki oziroma zamujajo. Obstaja še skupina novinarjev, ki si svojo »socialno varnost« zagotavljajo s statusom samostojnega podjetnika, občana, brezposelne osebe ali pa zavarovanca družinskega člana.

Svobodni novinarji postanejo novinarji (v skladu z zakonsko definicijo) šele, ko plačujejo prispevke za socialno varnost, Lubej opozarja (prav tam), da so, dokler tega ne počnejo (številni, ker si ne morejo privoščiti), »izključeni iz varstva, ki ga novinarjem (zaposlenim in samostojnim) daje tretji odstavek 21. člena Zakona o medijih z določbo, da se novinarju ne sme odpovedati delovnega razmerja ali prekiniti sklenjene pogodbe z njim, zmanjšati plače, spremeniti statusa v uredništvu ali kako drugače poslabšati njegovega položaja zaradi izražanja mnenj in stališč, ki so v skladu s programsko zasnovo ter s profesionalnimi pravili, merili in standardi«.

Težavo so zaznali tudi na Ministrstvu za kulturo, kjer glede socialnega položaja ugotavljajo (2014, 70):

Samostojni novinarji so v večini primerov v nezavidljivem delovnopravnem in socialnem položaju. Večina jih ima nizke honorarje in težko plačujejo prispevke za socialna zavarovanja. Čeprav v razmerah popolne ekonomske odvisnosti opravljajo isto delo, pogosto celo v večjem obsegu kot zaposleni novinarji, so tudi brez osnovnih delavskih pravic, zato lahko njihov delovnopравни položaj označimo za prekarni. V še slabšem položaju so t.i. honorarni sodelavci, ki v marsikaterem mediju predstavljajo večino sodelavcev, saj v mnogih primerih delajo celo brez pogodb o delu ali pa so te le gola formalnost, so nezavarovani, honorarji pa so prav tako nizki oziroma zamujajo.

V Nacionalnem programu za kulturo 2014–2017 se je Ministrstvo za kulturo zato zavezalo (2014, 89) k uresničitvi naslednjih ukrepov za izboljšanje socialnega položaja in statusa samostojnih novinarjev:

- plačilo prispevkov iz državnega proračuna za mlade samostojne novinarje do 30. leta, ki izkazujejo perspektivne rezultate (izenačitev s statusom samozaposlenih na področju kulture);
- plačilo prispevkov iz državnega proračuna za samostojne novinarje, ki izkazujejo vrhunske rezultate in katerih letni prihodek ne presega zakonsko določenega cenzusa (izenačitev s statusom samozaposlenih na področju kulture);
- določitev pogojev in meril v javnih razpisih za sofinanciranje programskih vsebin medijev, ki bodo spodbudili zaposlovanje mladih, visoko izobraženih novinarjev do tridesetega leta starosti;

- določitev pogojev in meril v javnih razpisih, glede na katera bodo imeli pri državni pomoči prednost tisti izdajatelji medijev, ki bodo ohranjali novinarska delovna mesta za nedoločen čas in/ali sklepali takšne pogodbe za novinarska delovna mesta, ki bodo zagotavljala visoko pravno zaščito in socialno trajnejšo varnost pogodbeno zaposlenega novinarja;
- ciljna finančna spodbuda medijem za prve zaposlitve visoko izobraženih posameznikov za novinarska delovna mesta do dopoljenega tridesetega leta starosti iz naslova sredstev EU (sofinanciranje stroškov dela);
- opredelitev mladih novinarjev kot ranljive skupine, kakor jo opredeljuje zakon o socialnem podjetništvu.

A vse naštetu so zgolj smernice, ki jih delodajalec lahko upošteva ali pa tudi ne. V veliki meri so novinarji sami odgovorni za svoj prekarni položaj. Ali kot pravi Lubej (2002), »za svoj slab položaj (so) krivi predvsem samostojni in svobodni novinarji sami in brez samoorganiziranja ne morejo pričakovati izboljšanja svojega položaja«. In nakaže smernice za izboljšanje položaja:

Potrebno je ugotoviti število »pravih« samostojnih novinarjev (v razvidu je mnogo novinarjev, ki so medtem dobili redno zaposlitev, in tistih, ki so zapustili novinarske vrste) in število svobodnih novinarjev. Ti dve skupini novinarjev je potrebno povezati. V Sindikatu novinarjev Slovenije že obstaja sekcija samostojnih novinarjev, ki pa je nedejavna, zato bi bilo potrebno razmisliti, kako je mogoče zainteresirane honorarce vključiti v reševanje njihovih problemov (razmisliti je potrebno o njihovem statusu v sindikatu). Nujno potrebno je tudi skupno delovanje Sindikata novinarjev Slovenije in Društva novinarjev Slovenije na tem področju.

## 4 MOTIVACIJA ZA DELO NOVINARJEV

### 4.1 Kaj je motivacija?

Beseda motivacija etimološko izhaja iz latinske besede *movere* in pomeni premikati se gibati se. Že glede na izvor torej lahko sklepamo, da gre za dinamičen proces, ki usmerja človekova dejanja v določeno smer. Ali kot ugotavlja (2000, 11) Uhan:

Motivacija je usmerjanje človekove aktivnosti k želenim ciljem s pomočjo njegovih motivov; to je splošna opredelitev. Bolj določno je motivacija zbujanje hotenj, motivov, nastalih v človekovi notranjosti ali v njegovem okolju na podlagi njegovih potreb, ki usmerjajo njegovo delovanje k cilju s spreminjanjem možnosti v resničnost. Potreba je razlika med želenim in dejanskim stanjem.

Gre torej za proces, ki ga sproži posameznikova potreba v trenutku, ko se potrebe zaveda (lahko zavestno ali pa nezavedno) v tej meri, da začne delovati v smeri njenega doseganja. S tem v zvezi Kobal in Musek (2009, 16–17) motivacijo razumeta kot »psihološki proces, ki se nanaša na vedenje in z njim povezana čustva, stališča, prepričanja in misli. Zanimajo nas predvsem vzroki in nameni našega vedenja. Tako je motivacija psihološki proces, ki spodbuja in usmerja naše vedenje«.

Keenanova ugotavlja (1996, 5), da motivacijo pogosto razumemo kot »skrivnost – kot nekaj koristnega, podobnega čarovnemu prahu, ki ga potresemo po ljudeh, da nenadoma pridobijo moč in postanejo pripravljeni za ustvarjalno delo. V resnici pa je motivacija nenavadno preprost pojem, saj zadeva vprašanje, kako ravnati z ljudmi in kako doseči, da bi bili sami zadovoljni s svojim delom«.

Osnovna enota oziroma izhodišče motivacije je, kot izhaja že iz njenega imena, motiv. Po Uhanu (2000, 11) je motiv »razlog ali hotenje, da človek deluje«. Avtor (prav tam) loči štiri vrste motivov:

- primarni, prvobitni motivi, ki so biološki in socialni;
- sekundarni, izvedeni motivi, kot so interesi, stališča, navade;
- podedovani in pridobljeni motivi;
- univerzalni ali splošni, regionalni in individualni (posamični) motivi.

Lipičnik in Možina sta, zelo podobno kot Uhan, motive klasificirala (1993, 37–40) v tri skupine, in sicer:

- glede na pomen, ki ga imajo: primarni in sekundarni motivi (zadovoljitev primarnih motivov posamezniku omogoča preživetje, zadovoljitev sekundarnih mu omogoča zadovoljstvo),
- glede na nastanek: podedovani in pridobljeni motivi (s podedovanimi motivi se posameznik rodi, pridobljenih se nauči).
- glede na razširjenost med ljudmi: univerzalni, regionalni, individualni motivi (univerzalni motivi so enaki pri vseh posameznikih, regionalne ima določena, omejena skupina ljudi, individualni se razlikujejo od posameznika do posameznika).

Lipičnik dalje glede na vlogo, nastanek in razširjenost motivov oblikuje (1998, 156–159) tri motivacijske skupine:

- primarni biološki motivi (npr. potreba po hrani, vodi, spanju, dihanju ...) vodijo posameznika k dejanjem, ki mu omogočajo preživetje. So podedovani, saj na njihov nastanek posameznik nima vpliva, in univerzalni, kar pomeni, da so skupni vsem posameznikom;
- primarni socialni motivi (npr. potreba po druženju, družbenem sprejemanju ...) so večinoma pridobljeni, če jih posameznik ne bi zadovoljeval, bi to lahko pripeljalo do motenj v njegovem družbenem življenju (osamljenost, manjvrednost ...). Ti motivi so regionalni, kar pomeni, da so vezani na družbeno okolje, katerega del je posameznik.
- sekundarni motivi (npr. interesi, prepričanja, navade ...) so pridobljeni in individualni motivi, če jih posameznik ne zadovolji, to ne ogroža njegovega obstoja ne biološko ne družbeno, vendar mu zadovoljitev povzroča ugodje.

Uletova in Kline ugotavljata (1996, 160), da je »motivacija sila, ki je skrita za posledičnim vedenjem, saj je za točno določeno vedenje več možnih motivov /.../ Motiv izhaja iz stanja neravnovesja in je tako povod za akcijo«.

Motivacija torej izhaja iz težnje po zadovoljitvi motivov, ki izhajajo iz posameznikovih potreb. Trevnova opisuje (1998, 75–76) temeljni motivacijski proces:

- nezadovoljena potreba v posamezniku povzroči stanje napetosti (tenzijo),
- napetost je za posameznika signal, da je treba potrebo zadovoljiti (motiv)
- zavedanje potrebe po zadovoljitvi usmerja posameznika k določenemu vedenju, ki privede do dejanske zadovoljitve potrebe,
- zadovoljitev potrebe zmanjša napetost.

## **4.2 Motivacijske teorije**

Zadovoljevanje potreb kot osnovno gibalno motivacije že desetletja proučujejo številni avtorji, ki so razvili kopico motivacijskih teorij. Izluščili smo tiste, ki so ključne za razumevanje analizirane tematike in ki jih lahko apliciramo na predmet analize – dnevnoinformativne novinarje komercialne televizije – in njihovo motivacijo za delo. Trevnova ugotavlja (1998, 113), da si »vsaka motivacijska teorija prizadeva razložiti vzroke za vedenje ljudi in procese, ki to vedenje povzročijo«, pri čemer teorije v grobem razdeli v dve skupini:

- vsebinske teorije motivacije proučujejo, kaj motivira vedenje posameznikov,
- procesne teorije motivacije proučujejo, kako motivirati vedenje posameznikov.

### **4.2.1 Motivacijske teorije potreb ali vsebinske motivacijske teorije**

Gre za teorije, ki se ukvarjajo s proučevanjem dejavnikov, ki dejansko motivirajo posameznike. Ali kot ugotavlja Mullins (2007, 256), so to »teorije, ki so usmerjene v proučevanje človekovih potreb, ki povzročijo določeno obliko vedenja. Poudarjajo naravo potreb in tako iščejo odgovor na vprašanje, kaj motivira«.

#### **4.2.1.1 Teorija Abrahama Maslowa**

Teorija Abrahama Maslowa iz leta 1954 je motivacijska teorija, ki lestvico motivatorjev pojasnjuje s pomočjo petih človekovih potreb, ki jih hierarhično razvršča po pomembnosti. Ali kot ugotavlja Lipičnik (1998, 164):

Maslow je bil mnenja, da je posameznikova dejavnost vedno usmerjena navzgor, k bolj privlačnim ciljem. Kot prvo naj bi človek zadovoljil primarne potrebe, ker mu te omogočajo preživetje. Ko zadovolji te potrebe, nastanejo višje potrebe, ki si sledijo v določenem zaporedju. Potrebe, ki sledijo primarnim potrebam, so potreba po varnosti, potem je potreba po pripadnosti in ljubezni, nato je potreba po ugledu in spoštovanju in kot zadnja potreba po samopotrjevanju.

Uhan pojasnjuje (2000, 23), da ta motivacijska teorija »temelji na hierarhiji in pomembnosti človeških potreb«, ki jih je moč razvrstiti v obliki piramide (glej Sliko 4.1), pri čemer teorija predpostavlja, »da človekove potrebe nastajajo v naštetem zaporedju. Potreba, ki je



zadovoljena, ne motivira več, pač pa se ob tem pojavi naslednja potreba, ki deluje kot motivacijski dejavnik«.

Slika 4.1: Motivacijska teorija Abrahama Maslowa



Vir: Treven (1998, 114).

Kot piše Trevnova (1998, 114–115) si potrebe sledijo po naslednjem zaporedju:

- **Fiziološke potrebe** so potrebe, ki so posamezniku prirojene, denimo potreba po hrani, spanju, dihanju. Ko so zadovoljene, posameznika usmerijo na drugo stopničko na piramidi.
- **Potreba po varnosti** je manifestacija posameznikove želje, da se zaščiti pred izgubami, denimo izguba prebivališča, dela.
- **Socialne potrebe** so povezane z interakcijami s sočlovekom, z željo po ljubezni in pripadnosti.
- **Potrebe po spoštovanju** sodijo med višje potrebe posameznikov, denimo potreba po moči, statusu, ugledu, uveljavljanju. Te potrebe zadovoljijo željo posameznika po tem, da ga drugi spoštujejo in da lahko spoštuje samega sebe.
- **Potrebe po samouresničevanju** so kulminacija vseh socialnih in višjih potreb; odsevajo posameznikovo željo, da počne to, za kar je sposoben. Tako lahko tisti posamezniki, ki dosežejo zeleno raven samospoštovanja, uporabijo vse svoje sposobnosti.

Uhan ugotavlja (2000, 23), da je imela Maslowova teorija velik vpliv na delovanje motivacijskih dejavnikov povsod po svetu, vendar sviri pred njenim poenostavljanjem:

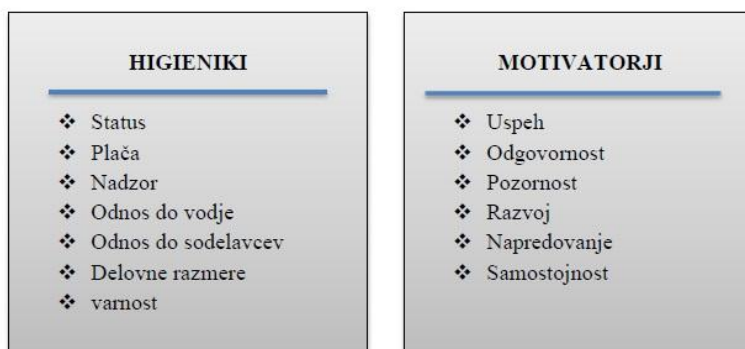
Grupiranje potreb v pet skupin s togimi mejami očitno pomeni prehudo poenostavljanje problema. Če je človek zadovoljil svoje fiziološke potrebe, ga z več hrane ne moremo motivirati, lahko pa ga motiviramo z boljšo kakovostjo hrane. Zadovoljitev določene potrebe človeka ima nedvomno razmeroma širok razpon možnosti, ta razpon pa je časovno in regionalno opredeljen. Potrebi po komunikacijah je v nedavni preteklosti lahko zadostilo kolo, a sedaj komaj še avtomobil.

Uhan še opisuje (prav tam), da je na prvem mestu potreb po Maslowu »tisti motivacijski dejavnik, ki je aktiviran in najmanj zadovoljen. Motivacijski dejavnik, ki je na zadnjem mestu, je mogoče interpretirati na dva načina: da je potreba že zadovoljena ali da še ni bila aktivirana«. Prehajanje po Maslowovi lestvici potreb opiše Uhan (prav tam) z naslednjo prisposobo: »V primeru pesnika Prešerna bi lahko ugotovili, da ni bila zadovoljena njegova socialna potreba (na tretji stopnji potreb), ljubezen do Julije, pa vendar je ustvaril čudovit sonetni venec (imel je potrebo na peti stopnji).«

#### **4.2.1.2 Herzbergova teorija motivatorjev in higienikov**

Izhodiščna hipoteza ameriškega psihologa Fredericka Herzberga je, kot opisuje (2000, 24) Uhan, ugotovitev, »da določene delovne okoliščine povzročajo nezadovoljstvo, če so odsotne, a njihova prisotnost ne povzroča zadovoljstva«. Ali povedano drugače (prav tam): »Herzberg je menil, da ima delavec dve med seboj neodvisni vrsti potreb, ki vplivata na obnašanje in aktivnosti v povsem različnih smereh. Ena vrsta so potrebe, ki izvirajo iz delovnega okolja, druga vrsta pa so potrebe, ki izvirajo neposredno iz dela.« Trevnova piše (1998, 117), da je obe različni vrsti potreb Herzberg poimenoval higieniki in motivatorji, pri čemer »higieniki sami ne spodbujajo posameznikov k dejavnosti, temveč odpravljajo neprijetnosti ali kako drugače ustvarjajo okoliščine za motiviranje, motivatorji pa neposredno spodbujajo ljudi k delu« (glej Sliko 4.2).

Slika 4.2: Higieniki in motivatorji kot temelj Herzbergove teorije



Vir: Treven (1998, 117).

Uhan opozarja (2000, 25), da je pozitiven rezultat uporabe Herzbergove motivacijske teorije »stremljenje k tehnološki preosnovi dela, tako da postane vedno bolj zanimivo, ker spodbuja delavce za višje delovne rezultate in večjo delovno učinkovitost«, pri čemer je teorija ustrezna zgolj, ko imajo delavci zadovoljene osnovne potrebe:

Na podlagi teh ugotovitev bi lahko postavili trditev, da zaslužek deluje hkrati kot vzdrževalni dejavnik (pri zelo zadovoljenih osnovnih potrebah) in kot motivacijski dejavnik (pri malo zadovoljenih osnovnih potrebah). Za vse tiste, ki menijo, da so njihovi zaslužki prenizki, model Herzbergove motivacijske teorije ne ustreza.

#### **4.2.1.3 McGregorjeva teorija X in Y ter Ouchijeva teorija Z**

Teorijo X in Y je osnoval ameriški profesor menedžmenta Douglas McGregor in jo leta 1960, štiri leta pred svojo smrtjo, opisal v knjigi *The Human Side of Enterprise*. Teorija izhaja iz predpostavke, da so vsi posamezniki po naravi bodisi leni bodisi delavni in jih, kot ugotavljajo Rozman, Kovač in Koletnik (1993, 241), razdelil v dva osnovna tipa:

- **zaposleni tipa X** ne delajo radi in jih je treba k delu siliti, jim določiti naloge, odgovornosti in jih nenehno nadzirati. Zaposleni v tej skupini zadovoljujejo predvsem potrebe, ki so po Maslowu nižje na hierarhični lestvici in težijo k ustreznemu zaslužku;
- **zaposleni tipa Y** v svojem delu uživajo, ne potrebujejo nadzora in priganjanja, saj z delom zadovoljujejo višje potrebe in si postavljajo cilje, ki jih motivirajo. Organizacija po teoriji Y je sestavljena iz izvedbenih delovnih skupin, ki prevzemajo odgovornost za opravljeno delo, menedžerji nudijo le tehnično pomoč in poučujejo ter rešujejo spore. Zaposlene motivira že delo samo.

Nadgradnja McGregorjeve X in Y teorije je teorija Z, ki jo je na podlagi primerjave japonskih in ameriških podjetij ter stilov vodenja utemeljil ameriški profesor William Ouchi. Njegova teorija nasprotuje McGregorjevi tezi o a priori delavnosti/nedelavnosti posameznikov in, kot ugotavlja Možina (1994, 27) zagovarja dejstvo, »da so prav vsi ljudje delavni, če opravljajo delo, za katerega so usposobljeni in jih veseli«. Dodaja (prav tam), da se v podjetjih, ki udeležujejo teorijo Z, razvijejo organizacijske značilnosti, med katere sodijo sporazumno odločanje, kolektivna odgovornost, postopen razvoj in napredovanje, kontinuirano izobraževanje, zvestoba ter zaupanje v zaposlene. Za takó vodeno organizacijo je značilna minimalna hierarhična kontrola.

#### 4.2.1.4 Alderferjeva ERG teorija

Ameriški psiholog Clayton Alderfer je razvil nadgradnjo osnovne Maslowove motivacijske teorije in jo poimenoval ERG (*existence, relatedness, growth*) teorija. Kot pojasnjuje Trevnova (1998, 118), je Alderfer zasnoval 3-stopenjsko lestvico potreb, s pomočjo katere pojasnjuje motivacijo:

- **potrebe po obstoju** (*existence*) se nanašajo na izpolnjevanje eksistenčnih potreb. To skupino sestavljajo potrebe, ki jih je Maslow opredelil kot fiziološke in potrebe po varnosti;
- **potrebe po povezovanju z drugimi** (*relatedness*) vključujejo potrebe, povezane z željo po medsebojnih odnosih in komunikaciji. Maslow to skupino potreb opredeljuje kot socialne potrebe in potrebe po spoštovanju;
- **potrebe po razvoju** (*growth*) so potrebe, ki izražajo potrebe po osebni rasti. Pri Maslowovi hierarhiji so to potrebe po spoštovanju in samouresničevanju.

Razvrstitev potreb, kot ugotavlja Trevnova (prav tam) na Alderferjevi lestvici za razliko od Maslowove ni absolutna; posameznik se pomika po lestvici navzgor in navzdol, odvisno od tega, kako uspešen je pri zadovoljevanju potreb.

#### 4.2.1.5 Vroomova motivacijska teorija

Teorija ameriškega profesorja menedžmenta Victorja Vrooma iz leta 1964 govori o motivaciji kot o procesu izbiranja med različnimi možnostmi, ki jih v celoti nadzira posameznik. Lipičnik bistvo Vroomove teorije opisuje (1998, 167):

Prizadevanja in dosežki delavca pri delu se razumejo kot posledica izbire tistega vedenja, ki je po delavčevem mnenju zanj najugodnejše in najkoristnejše. Posameznik izbira, se odloča za vedenje na podlagi interakcije med privlačnostjo ciljev in svojo subjektivno oceno verjetnosti, da bo izbrano vedenje pripeljalo do določenega cilja.

Lipičnik še ugotavlja (prav tam), da je Vroom oblikoval tri modele, s katerimi je pojasnjeval delavčevo zadovoljstvo z delom v odnosu do motivacije, pri čemer je opredelil tri temeljne pojme:

- **valenca** je usmerjenost posameznika k cilju, lahko je pozitivna (za posameznika ima pozitivno vrednost, zato ga cilj privlači), ničelna (posameznik je do cilja ravnodušen) ali negativna (cilj ima za posameznika negativno vrednost, zato se mu skuša izogniti),

- **instrumentalnost** je povezava med dvema ciljema, nastane, kadar mora posameznik doseči en cilj, da bi lahko nato dosegel drugega, ki je zanj še pomembnejši.

- **pričakovanje** je poglobitni pojem: posameznik verjame, da ga bo specifično vedenje privedlo do zastavljenega cilja – pričakovanje je tako po Vroomu subjektivno doživljanje cilja.

Uhan ugotavlja (1989, 194), da je Vroomova teorija uporabna »le v razmerah dobre organiziranosti delovnega procesa. Če delavci lahko dosegajo svoje cilje in interese po lažji poti, kot z doseganjem ciljev in interesov organizacije, bodo cilje in interese organizacije zagotovo obšli«.

#### 4.2.1.6 Leavittova motivacijska teorija

Teorija ameriškega psihologa Harolda Leavitta iz leta 1992 pojasnjuje motivacijo s pomočjo sheme delovanja motivov (glej Sliko 4.3), ki jo, kot opisuje Lipičnik (1998, 167) sestavlja šest dejavnikov: dražljaj, potreba, napetost, aktivnost, olajšanje in cilj.

Slika 4.3: Shema delovanja motivov po Leavittu



Vir: Lipičnik (1998, 166).

Kot pojasnjuje Lipičnik (prav tam) je po Leavittu sprožilec motivacijskega procesa potreba. Ker jo sproži pomanjkanje, ki ga čuti posameznik, sledi stanje napetosti – pri čemer gre za zavestno in subjektivno zaznavanje potreb, vsaka potreba je usmerjena k cilju. Cilj je pojav, ki zadovolji potrebo in s tem zmanjša napetost. Zadnja stopnja v Leavittovem modelu je olajšanje, ki ga povzroči dosega cilja.

#### 4.2.1.7 Hackman-Oldhamov model obogatitve dela

Richard Hackman in Greg Oldham sta sredi 70. let 20. stoletja na podlagi dela nekaterih predhodnikov osnovala teorijo, ki »temelji na Herzbergovih ugotovitvah in si postavlja osnovno vprašanje, kako lahko manager spremeni lastnosti dela, da bo motiviral zaposlene in dosegel njihovo zadovoljstvo« (Lipičnik 1998, 169).

Kot pojasnjuje Lipičnik (prav tam), Hackman-Oldhamov model prikazuje tri kritične psihološke okoliščine, ki vplivajo na motivacijo; če je katera od teh okoliščin na nizki ravni, je tudi motivacija posledično nizka (glej Sliko 4.4). Doživljanje odgovornosti denimo povzroči, da zaposleni dobi občutek osebne odgovornosti pri delu, poznavanje rezultatov pa pripomore, da zazna raven svoje uspešnosti. Zaznavanje, da se delo izplača, občutek osebne odgovornosti in poznavanje ravni uspešnosti pa so elementi, ki skupaj vplivajo na motiviranost za delo.

Slika 4.4: Hackman-Oldhamov model obogatitve dela



Vir: Lipičnik (1998, 169),

## 4.2.2 Kognitivno-procesne motivacijske teorije

Procesne motivacijske teorije so nadgradnja vsebinskih motivacijskih teorij, kot ugotavljajo Gibson in drugi (1994, 171), so to teorije, ki so »usmerjene k reševanju vprašanj, kaj posameznike motivira. Iščejo odgovor na vprašanje, kako se lahko vedenje posameznikov spremeni, usmerja in vzdržuje«.

### 4.2.2.1 Teorija pravičnosti

Teorijo pravičnosti je leta 1969 utemeljil psiholog Stacy Adams in pri motivaciji za delo poudarja posameznikovo pravičnost. Wilsonova izpostavlja (2010, 151) dve ključni vprašanji teorije pravičnosti:

- Kaj se posamezniku zdi pošteno, ko se primerja z drugimi?
- Kako se lahko posameznik odzove, ko občuti, da prejema preveč ali premalo za svoje delo?

Iz tega izhaja, da je po teoriji pravičnosti ključno posameznikovo zaznavanje svojih vložkov in prejemkov v kombinaciji z vložki in prejemki sodelavcev. Trevnova določa (1998, 125) naslednje elemente teorije pravičnosti:

- **vložki** so vse, kar posameznik vlaga v opravljanje svojega dela (npr. izkušnje, izobrazba, socialni status, starost, veščine in spretnosti);
- **prejemki** so vse, kar posameznik pričakuje kot rezultat za opravljeno delo – lahko so pozitivni ali negativni (npr. pozitivni prejemki so plača, priznanja, izobraževanja; med negativne pa sodijo slabe delovne razmere, pritiski vodstva);
- **osebe za primerjanje** so sodelavci, za katere posameznik meni, da so na enakem položaju ali oddelku.

Teorija pravičnosti pravi, da se vsak posameznik zaveda, da je njegov vložek v organizacijo premo sorazmeren s prejemkom. Ali kot pojasnjuje Trevnova (prav tam), »če posameznik opazi, da prejema enako, kot prejema drug posameznik, ga prevzame občutek zadovoljstva, saj meni, da je tako pravično. Če pa razmerja niso enaka, pa se mu to zdi nepravično, saj meni, da je za svoje delo ali preveč ali premalo nagrajen«.

#### 4.2.2.2 Teorija pričakovanj

Teorija pričakovanj je nadgradnja Vroomove vsebinske motivacijske teorije (glej poglavje 4.2.1.5) in predpostavlja, da so posamezniki sposobni sami odločati, kaj želijo, in so sposobni v skladu s tem spreminjati svoje vedenje. Ali kot pravi Lipičnik (1998, 198), »posameznik se odloča za določeno vedenje na podlagi interakcije med privlačnostjo cilja in svoje subjektivne ocene verjetnosti, da bo s tem vedenjem cilj dosežen«.

Povod za motivacijo je po tej teoriji pričakovanje. Trevnova teorijo pojasnjuje (1998, 123) s pomočjo treh spremenljivk:

- **privlačnost** je tisto, kar posameznik pripisuje posledici ali nagradi za opravljeno delo;
- **povezava vedenje/posledica** je stopnja, ko posameznik pričakuje, da ga bo določeno vedenje pripeljalo do cilja;
- **povezava napor/vedenje** je verjetnost, da bo določen napor posameznika pripeljal do določenega vedenja.

Lipičnik pravi (1998, 171–172), da je posameznikovo zadovoljstvo premo sorazmerno s pomembnostjo, ki jo pripisuje izpolnitvi motiva. »Pri tem vedno lahko pride do posledic in razočaranj. Posledica velike motivacije so lahko pri posamezniku velika pričakovanja, velika razočaranja pa so posledica premajhnih pridobitev« (Lipičnik, prav tam).

#### 4.2.2.3 Teorija cilja

Teorija cilja izhaja iz predpostavke Edwina Lockeja (Davis in Newstrom 1989, 119), da so posamezniki, ki so seznanjeni s cilji, bolj storilni in učinkoviti, kot tisti, ki vnaprej določenih ciljev nimajo. Po tej teoriji vrednote in cilji določajo delovanje posameznika.

Izhodišče teorije je teorija pričakovanj, pri čemer je avtor sklepal, da so posamezniku cilji nenehno pomembni – tako pred zelenim vedenjem kot po njem. Hodgetts in Kuratko ugotavljata (1991, 143), da teorijo ciljev opišejo naslednje trditve:

- Večji vpliv na uspešnost in storilnost posameznika ima točno določen, specifičen cilj.
- Lažje dosegljivi cilji vodijo do manjše storilnosti kot težje uresničljivi, a realno zastavljeni cilji.
- Povratne informacije o delu povečajo posameznikov trud pri opravljanju dela.



- Pri posebnih, edinstvenih ciljnih posameznik vnaprej ne ve, kako uresničiti cilj, zato mora med samim procesom povečati vloženi napor. Pri tem lahko pride do padca pozornosti in pojava frustracij – tako ima lahko motivacija obratni učinek in zmanjša storilnost.
- Za povečanje storilnosti je treba posameznike vključiti v procese izbire in zastavljanja ciljev.

Lipičnik ugotavlja (1998, 198), da sta »po teoriji ciljev /.../ človekova motivacija in vedenje povezana tako, da naj bi človek lažje in bolje dosegal cilje, ki si jih zastavi sam, medtem ko se ciljem, ki so zanj pretežki, izogiba. Pri postavljanju ciljev je pomembna udeležba čim več delavcev. Končna posledica tega procesa je, da bodo hoteli delavci cilje hitreje doseči in da si jih bodo v prihodnje postavljali vse višje«.

## **5 ANALIZA PRIMERA DNEVNOINFORMATIVNIH NOVINARJEV KOMERCIALNE TELEVIZIJE**

Ključno raziskovalno vprašanje magistrskega dela je: **kaj motivira dnevnoinformativne novinarje komercialne televizije, da kljub pogosto neurejenim delovnim pogojem opravljajo novinarski poklic.**

Na vzorcu novinarjev ene od najbolj gledanih dnevnoinformativnih oddaj v Sloveniji smo izvedli poglobljene intervjuje in iskali motivacijske dejavnike s pomočjo naslednjih štirih sklopov značilnosti njihove zaposlitve:

### **Demografske značilnosti novinarja/-ke:**

- spol,
- starost,
- zasebni status (partner/-ka, otroci),
- poslovni status (dojemanje, koliko ga/jo cenijo nadrejeni, sodelavci),
- izkušnje («kilometrina» na področju novinarstva, druga znanja, veščine, izobrazba).

V tem sklopu bomo proučevali odvisnost motivacijskih dejavnikov od posameznikove starosti in spola. Analizirali bomo, kako na motivacijo vpliva zasebni status zaposlenega (samski, v zvezi, ima otroke, koliko stare ...) in kako status, ki ga ima znotraj novinarskega kolektiva (o katerem področju pretežno poroča, kako ocenjuje, da ga cenijo nadrejeni, kako novinarski kolegi).

### **Dojemanje značilnosti, povezanih s pogoji dela:**

- dolg delovnik brez ustaljenega urnika,
- stres,
- multiopravnost (sposobnost delanja več stvari hkrati, sposobnost koordinacije med različnimi profili sodelavcev ...),
- dinamičnost,
- prekarnost zaposlitve (pogodbe za določen čas, s.p.-ji, odpuščanja).

Osrednje dnevnoinformativne oddaje so na slovenskih televizijah praviloma na sporedu zvečer (proučevana okoli 19. ure), kar pomeni, da delo pri takšni oddaji ne prenese običajnega delovnega časa, pač pa je delovnik razpotegnjen preko celega dne in pogosto bistveno daljši od zakonsko določenih osmih ur. Teme so iz dneva v dan različne, prav tako je različen tudi način dela (vselej se začne s snemanjem na terenu, kjer so pogosto vremensko neprijetni

delovni pogoji), novinar je nenehno pod pritiskom skrajnega roka za oddajo prispevka, kar ga spravlja v stres. Nima zgolj enega nadrejenega, pač pa mora med delovnim dnevom koordinirati delo z različnimi profili svojih sodelavcev (organizatorjem snemanja, snemalcem, producentom oddaje, videoproducentom, redaktorjem, dnevnim urednikom, odgovorno urednico ...). Medtem ko pripravlja dnevni prispevek, mora pogosto razmišljati vnaprej – o svojem delu v prihodnjih dneh, se dogovarjati s potencialnimi sogovorniki, rezervirati ekipo, arhivirati že posneto gradivo. Če mu to ne uspe pred zaključkom dnevne redakcije, je to delo, ki ga opravi zvečer, po službi, pogosto že doma – zato v žargonu novinarji o svoji službi pogosto govorijo kot o načinu življenja. Poleg vsega naštetega so novinarji, ki bodo predmet naše analize, obremenjeni še s prekarnostjo svojega poklica: pogodbe o zaposlitvi so običajno sklenjene za določen čas, večina jih vsaj del dohodka prejme prek statusa popoldanskega samostojnega podjetnika, vsakoletni vali odpuščanja (običajno decembra, pred iztekom poslovnega leta), so zadnje čase pravilo. Vendar pa je kljub vsemu naštetemu delo dinamično, prostora za rutino in dolgočasje ni.

#### **Dojemanje pragmatičnih značilnosti zaposlitve:**

- alternativne možnosti,
- status,
- okvirni dohodek

Analizirali bomo, ali na motivacijske dejavnike vpliva tudi vdanost, ali torej analizirani novinarji svoj poslovni položaj sprejmejo, ker alternative, da bi kot novinarji delali drugače, v slovenskem prostoru ni. Proučevana oddaje je ena vodilnih slovenskih dnevnoinformativnih oddaj in je v tem televizijskem žanru večkrat nagrajena in cenjena – ugotavljali bomo tudi, ali to dejstvo vpliva na novinarje, da se identificirajo z njo in so ji zvesti. Osebni mesečni dohodek je v proučevani medijski hiši poslovna skrivnost, vendar bomo preko poglobljenih intervjujev lahko ugotovili, kako na njegovo višino gleda analizirani novinar (je z njim zadovoljen ali ne) ter prek dobljenih rezultatov dohodek uvrstili med ali ga ovrgli iz motivacijskih dejavnikov.

#### **Dojemanje dodane vrednosti zaposlitve:**

- možnost kreiranja dogodkov in vplivanja nanje,
- »narcisoidnost« (pojavljanje na televiziji),
- status v družbi (biti cenjen v širši okolici kot televizijski novinar),
- možnosti za osebno rast (dinamika, ustvarjalnost, razgibanost dela).

Novinarstvo ima nekatere specifične značilnosti, ki jih drugi poklici nimajo, in ugotavljali bomo, v kolikšni meri te vplivajo na motivacijo posameznikov. Predpostavljamo, da novinarji

visoko vrednotijo svoje delo in da jih zanj motivirajo državljanska etika (možnost kreiranja dogodkov in vplivanja na njihov potek), »narcisoidnost« (slišnost, vidnost, prepoznavnost) in pragmatični element (status v družbi). Ugotavljali bomo tudi, v kolikšni meri dolžino delovnika iz drugega sklopa značilnosti novinarske zaposlitve analizirani novinarji doživljajo kot negativni motivator (dolžina delovnika vodi v stres in izgorelost), v kolikšni meri pa kot pozitivnega (skozi dolžino delovnika se ustvarijo pogoji za ustvarjalno in razgibano delo, kakršnega si zaposleni želi).

Značilnosti novinarskega dela smo razdelili v štiri sklope zaradi večje preglednosti in bolj optimalne priprave delno strukturiranih vprašanj v poglobljenem intervjuju. Pričakujemo, da se bodo opisani sklopi pri proučevani dnevnoinformativni oddaji ponekod medsebojno prekrivali, kar pa ne bo vplivalo na identifikacijo in analizo motivacijskih dejavnikov.

## **5.1 Izbor in priprava gradiva za analizo**

Za iskanje odgovorov na raziskovalno vprašanje smo uporabili kvalitativno raziskovalno metodo, in sicer smo na vzorcu devetih novinarjev, ki soustvarjajo analizirano oddajo, opravili poglobljene intervjuje. To raziskovalno metodo smo izbrali, ker je dovolj odprta, da intervjuvancu omogoča razmišljanje in osebno izražanje mnenj, kar je za iskanje motivatorjev, zaradi katerih pristaja na opisane pogoje dela, ključnega pomena. Poglobljeni intervju je potekal v obliki pogovora o vnaprej določeni temi – torej o tem, kako intervjuvanec dojema svojo zaposlitev oziroma novinarski položaj v mediju. Skušali smo ugotoviti vzroke, zaradi katerih novinarji pristajajo na prekarno delo, in identificirati specifična čustva, ki se jim ob tem delu porajajo.

Vzorec devetih novinarjev smo izbrali, ker lahko tako – glede na absolutno število novinarjev, ki redno ustvarjajo oddajo – pričakujemo dovolj reprezentativen rezultat. Oddajo namreč vsakodnevno ustvarja 17 oseb, med njimi 11 novinark in 6 novinarjev; ženski spol je torej zastopan 64,7 %, moški 35,3 %. V vzorec smo vključili 6 žensk in 3 moške, kar odseva dejansko razmerje med zastopanostjo obeh spolov (približno dve tretjini žensk in tretjina moških). V vzorec smo vključili statusno čim bolj različne posameznike (starejši/mlajši, bolj/manj izkušeni, z/brez družine in otrok, bolj/manj cenjeni v kolektivu ...).

Najprej smo opravili strukturirani intervju in tako ugotovili splošne lastnosti zaposlenega (spol, starost, opravljena izobrazba, predhodne izkušnje v medijih, čas dela v medijih ...). Zatem smo intervjuvanca vodili skozi delno strukturirani intervju in iskali motive za opravljanje novinarskega poklica. Ukvarjali smo se z vprašanji, povezanimi s korelacijo nestabilnosti zaposlitve in želje po prepoznavnosti oziroma priložnosti spreminjati svet. Pri tem smo analizirali, kaj honorarni novinarji dojemajo kot osnovno poslanstvo svojega poklica. V luči njihove ocene, da pomembno prispevajo k družbi, ter »narcisoidnosti« (biti viden, medijsko prepoznaven obraz, opazovati družbeno pomembno dogajanje iz prvih vrst) smo skušali ugotoviti, v kolikšni meri zaposlene ob tej predpostavki sploh skrbi (ne)stalnost zaposlitve in (ne)urejenost delovnih razmer. Sestavili smo vrednostni sistem značilnosti po njihovem mnenju idealnega poklica in ugotovili, kako vidijo svojo nadaljnjo poklicno pot. Analizirali smo tudi pomen učenja in mreženja s sodelavci: kje se konča kolegialnost in začne konkurenca, koliko avtonomije imajo v kolektivu. Ukvarjali pa smo se tudi z vprašanjem, v kolikšni meri si želijo pri opravljanju svojega poklica osebno rasti ter ali jim delovno okolje to omogoča.

## **5.2 Analiza poglobljenih intervjujev**

Analiza poglobljenih intervjujev je potekala v treh fazah:

1. Najprej smo uredili zapise (transkripte) intervjujev in jih vnesli v računalniški program.
2. Sledila je razčlenitev besedila s pomočjo programskega orodja za kvalitativno obdelavo družboslovnih podatkov Atlas.ti. Iskali smo za raziskovalni problem bistvene dele besedila (ključne, ponavljajoče se in tudi izstopajoče in nepričakovane besede, besedne zveze in stavke), ki smo jim določili kode.
3. Končno smo kode, ki so bile sorodnega pomena ter so nakazovale enaka dejstva, združili v kategorije in te nato prek povezav in odnosov med njimi razvrstili v tri teme (oziroma koncepte).

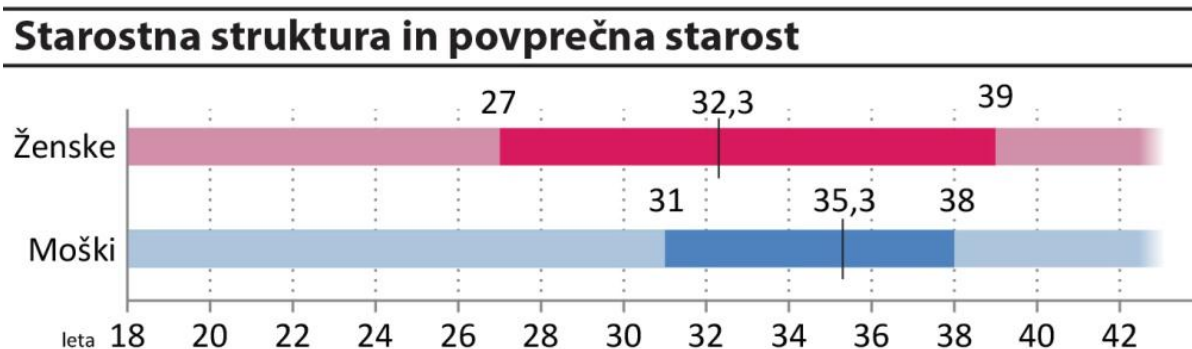
## 5.2.1 Demografske značilnosti

### 5.2.1.1 Spolna in starostna struktura zaposlenih

Spolna struktura analiziranega vzorca odseva dejansko spolno strukturo novinarskega kolektiva obravnavane dnevnoinformativne oddaje, kjer torej kader sestavljajo dve tretjini žensk in tretjina moških. Poglobljene intervjuje smo tako opravili s šestimi ženskami in tremi moškimi.

Najnižja starost analizirane ženske je 27 let, najvišja 39 let. Povprečna starost ženske novinarke v kolektivu je 32,3 leta. Najmlajši analizirani moški je star 31 let, najstarejši 38 let. Povprečna starost je 35,3 leta (glej Graf 5.1).

Graf 5.1: Starostna struktura in povprečna starost analiziranih novinarjev



### 5.2.1.2 Zasebni in poslovni status

Otroka ima ena od treh analiziranih oseb, pri čemer ni pomembno, ali je ženskega ali moškega spola. Od šestih analiziranih žensk imata tako enega ali več otrok dve novinarki; od treh analiziranih moških pa en novinar.

Zasebno je v partnerskem razmerju (glej Graf 5.2) 50 % analiziranih novinark in 100 % analiziranih novinarjev. Da imajo partnerja, izrekajo tri novinarki, od tega sta dve poročeni; tri analizirane novinarki pa so samske. Pri moških so v razmerju vsi analizirani novinarji, eden je poročen.

Graf 5.2: Zasebni status analiziranih novinarjev

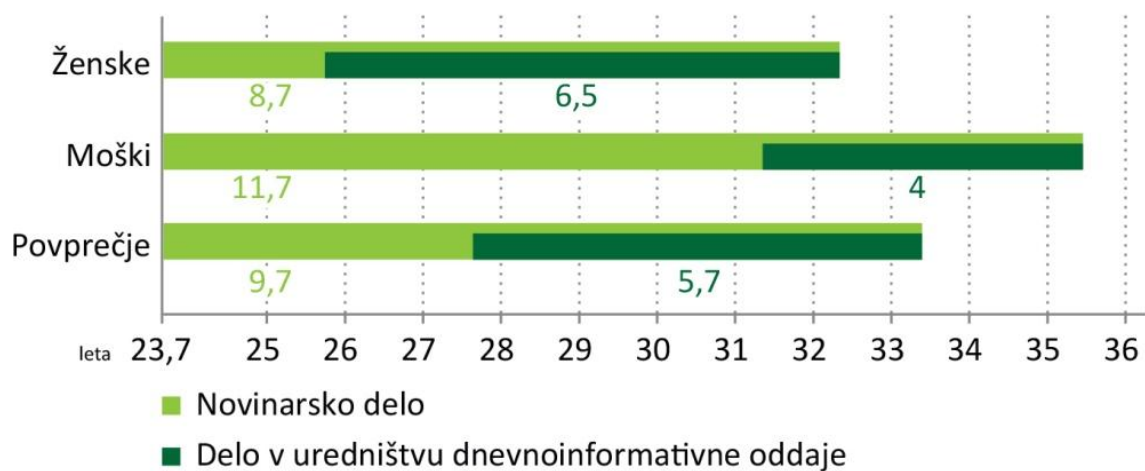
## Zasebni status



V povprečju imajo analizirane osebe (glej Graf 5.3) 9,7 leta novinarskih delovnih izkušenj, od tega v povprečju 5,7 leta delajo v uredništvu dnevnoinformativne oddaje. Moški so v povprečju prej začeli delati v novinarstvu, a se kasneje pridružili uredništvu dnevnoinformativne oddaje. V povprečju tako moški delajo v novinarstvu 11,7 leta, v uredništvu dnevnoinformativne oddaje pa 4 leta. Ženske v povprečju delajo v novinarstvu 8,7 leta, od tega v uredništvu dnevnoinformativne oddaje 6,5 leta. V povprečju so analizirane osebe začele delati v medijih pri starosti 23,7 leta, v uredništvu dnevnoinformativne oddaje pa pri starosti 27,7 leta. V povprečju so bili tako ženske kot moški, ko so začeli delati kot novinarji, stari 23,7 leta, pri čemer so ženske v povprečju v dnevnoinformativno uredništvo prišle pri starosti 25,8 leta, moški pa pri starosti 31,3 leta.

Graf 5.3: Delovne izkušnje analiziranih novinarjev

## Delovne izkušnje



## 5.2.2 Dojemanje pogojev dela

### 5.2.2.1 Dolžina delovnika

Intervjuvanci dojemajo pogoje dela kot naporne, a nujne za opravljanje poklica. Izpostavljajo dolg delovnik, ki ga ne dojemajo nujno kot zaviralni faktor, pač pa ga prepoznavajo kot občo danost poklica, ki ga opravljajo. Več jih tudi omenja, da je novinarstvo nikoli končan poklic. Intervjuvanec številka 1 (v nadaljevanju I1) tako pravi: »Novinarstvo je 24 urni poklic, vedno bereš, spremljaš, razmišljaš, tudi za en teden vnaprej.« Intervjuvanec številka 2 (v nadaljevanju I2) podobno trdi: »Je res, da ko si enkrat novinar, si novinar 24 ur na dan.« Sorodni sta tudi mnenji Intervjuvanca številka 5 (v nadaljevanju I5): »Novinar si 24 ur na dan. Ne zaključiš, ko greš iz medijske hiše. Ampak še naprej razmišljaš, kaj si naredil, kako si naredil, bi lahko še bolje naredil. Že za en dan naprej razmišljaš, kaj boš delal, je tema, ni teme, kaj bi lahko delal. Delovnika ni. Ves čas si novinar,« in Intervjuvanca številka 7 (v nadaljevanju I7): »Novinarsko delo je tako ali tako 24/7. Saj če nisi tukaj, si pa doma pa na telefonu. Tudi ko si frej, nisi frej, ker spremljaš tisto svoje področje – to je del poklica.«

Skupna točka vsem intervjuvancem je, da delovnik opisujejo kot bistveno daljši od zakonsko določenih osmih ur. Izpostavljajo poseben mesečni raspored, ki je posebnost medija, na katerem delajo, in ki določa, da je vsak novinar po treh delovnih tednih vsak četrti teden prost. Tako praviloma vsak posameznik mesečno zadosti zakonskim predpisom glede dolžine delovnika, vsak četrti teden pa na specifičen način porabi nadure, ki jih je pridela v predhodnih treh tednih. Analizirani novinarji tak način dela dojemajo kot prednost. Intervjuvanec številka 6 (v nadaljevanju I6) tako pravi:

*Začne se bolj zgodaj zjutraj in konča bolj pozno zvečer (v primerjavi z delom časopisnega novinarja, kar je delal v preteklosti, op. avtorice). Zelo naporen tempo je, ampak se mi zdi, da nam ga dobro uravnavajo s prostimi tedni /.../ Mi pa služba jemlje čas za vse druge stvari v življenju. V prostem tednu skušam prinesiti noter kar se da. Je služba, zaradi katere trpi včasih socialno-družbeno življenje. Kar me moti, moja punco še bolj. Te znajo kdaj kaki prijatelji, družina opomnit: ti, kaj pa če bi kdaj še kaj na obisk prišel. Za zdaj še ni krize, opažajo ljudje, da imam manj časa, to opažam tudi jaz. Za zdaj me to še ne moti. Če pa bi to pripeljalo do tega, da postaneš izgorel – kar se je tu že dogajalo – potem pa ja, seveda, mi ne bo težko poiskati novega izziva.*

Intervjuvanec številka 9 (v nadaljevanju I9) povsem podobno meni: »Moj urnik je običajno od pol desete do sedme zvečer, včasih do desete zvečer, se pravi je naporen. In če ne bi imeli



te možnosti, da smo vsak četrti teden prosti, bi jaz absolutno bil na tem, da si iščem službo v drugi branži.«

Intervjuvanci se v odgovorih na vprašanje o dojemanju dolžine delovnika izrazito ločijo glede na to, ali imajo otroke ali ne. Intervjuvanci z družinami (predvsem mame z majhnimi otroki) izpostavljajo, da se je glede dolžine delovnika z delodajalci možno pogovarjati. Delo sicer mora biti opravljeno, a običajno so razvrščene na terene, ki se začnejo (in končajo) prej, prej gredo lahko v montažo, praviloma ne delajo vklopov in wallov v živo. Intervjuvanec številka 3 (v nadaljevanju I3) pravi:

Znam biti hitra, ker se mi mudi, in sem do petih, pol šestih ven iz montaže; včasih celo prej, redko kasneje. To je zelo težko, Predvsem psihično, pogosto zahteva delo brez kakršne koli hrane /... / Odtehta mi je to, ker sem doma prej. Določeni sodelavci so tu, hodijo na vklope, na walle in so tu do osmih ali več. In cenim to, da se znam organizirat in priti domov prej. Poleg tega imam srede proste in te srede mi zelo odtehtajo. Na račun teh sred tudi kdaj podaljšam in rečem: v redu je, v sredo bom doma in bom nadoknadila.

Podobno meni tudi Intervjuvanec številka 4 (v nadaljevanju I4):

Čim prej pridem v službo, če se le da delam sodišča ali kaj takega, kar je zgodaj zjutraj. Potem pa skušam biti okoli treh, štirih v montaži, eno uro montiram in sem konec. /.../ To so mi pa šli na roko. Ne delam vklopov. Vsi vedo, da bi rada do petih končala. In imam to ves čas v glavi. Prinašam svoje teme. Se skušam organizirati tako, da se že prejšnji dan dogovorim s sogovorniki, rezerviram ekipo in grem čim prej na teren /.../ S tem da so mi prišli toliko nasproti, da razumejo, da imam otroke bolne, da ne bom delala večernih poročil, vklopov.

Tudi Intervjuvanec številka 8 (v nadaljevanju I8) izpostavlja: »Dolžina delovnika je težavna, ker imam premalo časa za preživljanje časa z otrokom. Pravzaprav ob normalnih delovnih dnevih tega časa sploh nimam, ker, ko se vrnem domov, običajno že spi.«

Čeprav intervjuvanci z družinami delajo po prilagojenem urniku, so njihovi delovniki kljub temu pogosto daljši od osmih ur, predvsem pa se končajo kasneje (a res je tudi, da se kasneje tudi začnejo, običajen dan novinarja pri analizirani oddaji se začne ob 9.30 z jutranjim sestankom, op. avtorice).

I3 o razliki med teorijo in prakso glede dogovora z delodajalcem in realnega stanja na delovnem mestu pravi:

Če mi je bilo zagotovljeno po drugi porodniški, da bom lahko dva dni na teden hodila domov ob štirih, lahko rečem, da je to delovalo mogoče dva do tri mesece. Meni je bilo takoj jasno, da tako ne bo šlo. Kljub temu, da sem jih opozarjala, da ne gre, se ni spremenilo nič. Nato sem se sprijaznila, da

je to pač taka služba, in je bolje, da najamem varuško /.../ Ko je ura čez pet, pa nenadoma postanem zelo živčna. Res zelo. Porajajo se mi vprašanja: a je meni tega treba, zakaj plačujem nekoga, da je z mojimi otroki, zakaj ne delam nečesa, kar bi končala do štirih, saj bi lahko. In imam občutek, da nisem več pri stvari in res res hitim. Zdi se mi da novinarstvo kot takšno, ki sem ga opravljala 5 let nazaj in ga opravlja večina mojih kolegov – ne bi ga mogla več opravljati, ni šans. Tako da mi gre vodstvo vsaj toliko na roko, da me ne pošilja več na vklope – razen zelo redko, enkrat na dva meseca.

Intervjuvanci brez otrok zelo pogosto izpostavljajo, da jim prav dejstvo, da (še) nimajo otrok dopušča delati tako dolgo. I1 tako pravi:

Moti me, ker vem, da s takim načinom dela, ko bom imela družino, ne bom mogla delati. Me pa to ne moti toliko ta trenutek, zdaj. Iskreno, če ne bi imela fanta, bi bila v službi še več, kot sem. Ker že zdaj vidim, da ko je kdaj na službenem potovanju, sem jaz tu, kar visim in visim, ni mi težko biti v službi. Fino bi bilo, če bi to kdo opazil /.../ Po moje je novinarstvo način življenja. Jaz mislim, da je način življenja. Zato dosti novinarjev nima družin ... se mi zdi, da si cel v tem. Jaz tud kar odlašam s tem. Ker vem, ko bom imela enkrat otroke, ne bom več mogla na ta način delati.

Podobno meni tudi I2:

Zaenkrat, glede na to, da sem stara 30 let in še nimam svoje družine, parterja, sem se navadila na to, da je to moj način življenja /.../ Ampak če zdaj razmišljam o tem ... ne bi mogla biti celo življenje v tej službi. Če bi imela družino, otroke ... po moje bi si iskala kaj drugega, pač drugo službo. Sicer je vse odvisno, kako bo takrat, ampak se mi zdi, da bi v tem primeru zasebno življenje pretehtalo.

Tudi I7 razmišlja podobno:

Glede na to, da sem samska, da nimam nikogar, ki bi me čakal doma, mi ni panike delati tako /.../ Le glede tempa ne vem ... ker ne znam oceniti, kako bo, ko bom enkrat imela družino. To se mi zdi največja težava. Verjetno imaš takrat neke druge prioritete, ne znam si predstavljati, kako bi delala 12 ur na polno, če bi imela družino.

### **5.2.2.2 Pripadnost kolektivu in pomen komunikacije**

Večina intervjuvancev izpostavlja dobre odnose s sodelavci v kolektivu (faktor motiviranja) in pomanjkljivosti v komunikaciji, predvsem v smeri od vodstva k novinarjem (zaviralni faktor).

Več intervjuvancev eksplicitno izpostavlja pomen dobrih medsebojnih odnosov s sodelavci. I3 tako pripoveduje: »Pa dobra družba. Vsaj tisti sodelavci, s katerimi se družim, so takšni, ki mi dajo en izpušni ventil /.../ Sodelavci ... tisti, s katerimi se družimo, kofetkamo, si vedno povemo: ti, včerajšnji prispevek je bil super ali pa: manjkalo ti je to in to, lahko bi začela

drugače, se pohvalimo, skratka komuniciramo.« Tudi I5 podobno pove: »Tu sem našla prijatelje. Večino časa se dobro počutim v kolektivu. Tudi zato mi zjutraj ni težko vstati, iti v službo.« I1 prav tako izpostavlja pomen komunikacije in medsebojne pomoči med sodelavci: »Ok, sodelavci cenijo delavnost, to da spremljam svojo temo, ko pokrivajo mojo temo, me pogosto tudi vprašajo za nasvet. Neposredno ti večkrat v obraz povejo pohvalo, kot pa grajo. So tudi graje, kar je prav – konstruktivna kritika mora biti. Vsakič ko se trudiš za nekaj bi rad vedel, a si dobro naredi.« I9 je bolj realističen in pravi: »Tako da lahko rečem, da je delovno okolje tu povprečno – so ljudje, s katerimi se dobro razumem, so pa ljudje, s katerimi se ne, ampak hvala bogu jih lahko preštejem na prste ene roke.«

Na drugi strani nekateri intervjuvanci govorijo pomanjkljivem komuniciranju med vodstvom in njimi, izpostavljajo premajhno število povratnih informacij, predvsem premalo pohvale. I5 pripoveduje: »Po mojih občutkih me cenijo, nadrejeni tudi, ko niso zadovoljni, povejo. Edino komunikacija včasih šepa. Sploh če se meni zdi nekaj dobrega pa pričakujem neko pohvalo in je ni. Za negativne stvari pa so lahko čisto majhne se pa takoj sliši negativna kritika.«

Intervjuvanec številka 8 (v nadaljevanju I8) govori:

Me pa moti pomanjkljiva komunikacija, predvsem z nadrejenimi. Ni dovolj povratnih informacij, pogosta so nerazumljiva, preslaba navodila, premalokrat se poglobljeno pogovarjamo, to pripelje do šumov v komunikaciji, slabih medsebojnih odnosov. Prav tako so prioritete šefov, urednikov različne. Zdi se mi, da celotna ekipa ne diha kot eno, temveč ima vsak svojo predstavo o njegovi vlogi pri nastajanju oddaje. Na koncu eni vložijo v oddajo več truda, kot drugi.

I9 je še bolj konkreten, ko opisuje:

S komunikacijo z dnevnimi uredniki sem kar zadovoljen, s komunikacijo z njim nadrejenimi pa pogosto ne. Zdi se mi, da je v novinarstvu pogosto problem, da se sklepa, brez da se pokaže drugo stran – to se kaže tako pri pokrivanju zgodb kot tudi pri tem, kako te nekdo, ki je nad tvojim dnevnim urednikom, ocenjuje – tebe, tvojo zgodbo, brez da bi te vprašal ... ne vem, vidi neko zgodbo v nekem drugem mediju pa reče, zakaj nisi pa ti tako poročal, kot je tisti medij poročal. Dejansko si pa ti preveril zadeve in si ugotovil, da tisto, kar je tisti medij poročal, je bilo precej enostransko. In potem iz tega pogosto izhaja, da ti pri šefih nisi dovolj prodoren kot novinar, v resnici pa gre le za to, da ti včasih preveriš obe plati zgodbe in ugotoviš, da niso takšne kot so se sprva lansirale.

I3 razmišlja podobno: »Eni uredniki ja, eni ne. Nekateri ti pošljejo sms, če si kaj naredil dobro, drugi spet ne. Pa vidiš že po samih temah, ki ti jih ponujajo, ali so take, ki bi jih lahko delal kdo, ki je manj časa v medijih, pa recimo ti pred petimi leti. In ti dajo vedet, da nisi tak, kot si mislil, da si.«

Tudi I4 govori o pomanjkljivi komunikaciji med vodstvom in novinarji:

Tisti, ki so malo posredno in ne sledijo vsak dan, koliko si ti na terenu, pa ti hitro kaj navržejo. Ampak

ne vem, ali je to samo dnevni preblisk, ali je to generalno, da si mislijo kaj svojega /.../ Na splošno pa mislim, da če pridno delaš in se ne razburjaš, nadrejeni znajo to ceniti. Recimo, če veš, da je štala na meji, se ne boš razburjal, da se tja ne boš vozil. Pač veš, da mi dopisnika v Krškem nimamo, se usedeš v avto in greš.

Nekaterim intervjuvancem se zdi problematično tudi umetno ustvarjanje zvezd – imajo občutek, da nadrejeni favorizirajo določena novinarska imena ter jim, ne nujno na podlagi izkušenj in kakovosti, dajo več možnosti za delo in dokazovanje. I2 tako razmišlja:

Včasih na uredniških sestankih se izpostavi kakšnega novinarja, se reče, da je nekaj dobro naredil. Ampak se mi zdi, da je to premalo. Bi morali večkrat. In ne samo dotične, za katere oni mislijo, da so pač perspektivni pa v redu, ampak bi morali tudi druge, ki ne pokrivajo tako pomembnih področij, kot sta politika, gospodarstvo, so pač reportažni novinarji – bi morali tudi njim kdaj pa kdaj dati vedeti, da ja, tudi zaradi njih je vsakodnevni news, da so pomembni.

I3 še ostreje ugotavlja:

Priljubljenost je odvisna od tega, koliko se fino znaš družiti z ljudmi, ki so vplivni, in ne od tega, koliko si sposoben. To me zelo moti. Na to se ne da vplivati. So določeni ljudje, ki znajo kofetkati, hoditi na čike z nadrejenimi, se znajo pohecati, bolj zažurati, se dobiti v prostem času, počvekatati ... in na ta račun imajo določen status. Včasih me je to zelo obremenjevalo /.../ Ampak se izbira tudi na podlagi priljubljenosti: določeni ljudje delajo manj in ni nujno, da zelo dobro, pa bodo vedno ostali, ker imajo udobje, priznanje od šefov. Določeni so pa vedno na tapeti. Ob koncu leta se vsi sprašujemo, kdo je naslednji, vsi smo živčni, vlada psihoza, že od oktobra dalje.

Tudi I4 opaža neupravičeno kovanje v zvezde: »Mislim, da so zvezde in so neupravičeno zvezde, ker se jim dela usluga ... da so lahko zvezde. Eni si znajo to izboriti. Čeprav je spet odvisno, kaj hočeš,« podobno opažata tudi I5: »So nenapisani višji/nizji rangi. Nekaterim uredniki sami dodelijo temo, ti pa se trudiš in jo iščeš, greš šele delat, ko so drugi že na terenu,« in I6: »Definitivno se vidi, da šefi rangirajo različno določene ljudi.«

Nagrajevanja intervjuvanci ne opažajo, količina pohval se jim zdi nezadostna. I1 pravi:

Če so, so verbalne nagrade. Ne prav pogosto. Se mi zdi da bi vsi radi vedeli, kam spadamo, kaj delamo dobro, kaj slabo, da bi vedeli, ker pogosto ne dobimo feedbacka /.../ Ampak pogosto žal feedback ni odvisen od tega, kako kdo nekaj naredi, ampak kdo to naredi. Ker so ljudje, ki dobivajo pohvale, in ljudje, ki so dostikrat spregledani, čeprav bi morali biti pohvaljeni.

I2 razlog o pogosti spregledanosti s strani nadrejenih vidi v svoji novinarski neizkušenosti:

Včasih se mi zdi, da nisem preveč cenjena, pomembna, včasih pač nimaš občutka, da si en pomemben del. Saj včasih ga imaš. Sicer je to sigurno povezano s tem, da še nisem dolgo časa v tem delu. Mislim saj včasih – da ne bom delala kakšne krivice – te pohvalijo, povejo, da si nekaj dobro naredil. Takrat vidim, koliko to pomeni, da te pohvali tvoj šef. Da ti energijo, zalet. Včasih na uredniških sestankih se

izpostavi kakšnega novinarja, se reče, da je nekaj dobro naredil. Ampak se mi zdi, da je to premalo. Bi morali večkrat.

### 5.2.2.3 *Pogoji za napredovanje*

Realnih možnosti za napredovanje analizirani novinarji ne vidijo in večino to moti, vendar ne ponudijo alternative glede svoje poklicne prihodnosti. I1 tako pripoveduje:

Vem, da ni dosti opcij za napredovanje. In vsi, ki delamo v dnevnem programu, ne bomo mogli nekoč biti uredniki ali kaj podobnega. Za določen procent zaposlenih tu ni možnosti napredovanja. Seveda me to moti. Moti me, ker niso racionalne možnosti za napredovanje, ker včasih ni logično, kam kdo napreduje. Je pa tako, da mesta so omejena.

Podobno, celo še bolj ostro, izpostavlja I3:

Mislim, da ne (*ni možnosti napredovanja, op. B. G.*). In to me demotivira. Ker kljub temu, da bi ti rad počel kaj drugega, ti dajo vedeti, da ti ... saj pravim, za določene ljudi se zmeraj najde prostor, za večino pa ne. Tudi recimo prehajanje med oddajami – hočejo imeti določeno število ljudi tukaj in niso za to, da zamenjaš, čeprav ti zase veš, da bi to osebno in profesionalno zate bilo dobro /.../ In dejansko ostaneš tukaj, capljaš tukaj, nimaš pa možnosti, da bi se preizkusil v čem drugem. Imamo kup enih redaktorskih, producentskih mest, ki so, imam občutek, rezervirana za določene ljudi, ki se nekako »ugurajo«, večina pa ostaja tam, kjer je.

Tudi I8 možnosti za napredovanje praktično ne vidi: »Napredovanj skorajda ni oziroma se razdeljujejo po čudnih ključih, prav tako mislim, da nadrejeni ne znajo izkoristiti mojega potenciala. Moje možnosti so omejene, včasih se mi zdi, da kot novinar ne morem doseči ničesar več.«

A če (ne)možnost napredovanja nekatere intervjuvance moti, jo drugi sicer prepoznavajo, a ne identificirajo kot zaviralni faktor, pač pa se z njo ne obremenjujejo, saj jim aktualno delo nudi zadovoljstvo. I9 prizna: »Ne vidim nekega direktnega napredovanja, tudi kot sem se pogovarjal z nadrejeno. Ampak za enkrat sem zadovoljen s tem in ne čutim potrebe.« I3 pa pripoveduje:

Zdaj pa: enostavno izbereš, na kakšen način boš to vzel in kako boš delal. Včasih sem se zelo sekirala zaradi tega, zdaj se pač manj. Če bi si želela biti urednica, redaktorica, bi najbrž lahko bila – če bi bila drugačna osebnost. Ampak jaz pač nisem. Morala bi biti večji samopromotor, kupovati točke pri urednikih. Jaz pa sem po moje po 12 letih ubrala pot: naredim, kar od mene hočete, naredim korektno, naredim dobro, potrudim se pri tem, ampak ne lobiram zase.

Intervjuvanci torej izpostavljajo, da je verjetnost, da bi napredovali na mesto redaktorja, dnevnega, celo odgovornega urednika praktično nična, redki, ki so delo redaktorja preizkusili,

pa opisujejo, da so se na tem mestu začeli dolgočasiti. I5 tako govori: »Redaktor sem vmes že bila. Za eno leto. Ampak mi je po določenem času postalo dolgčas.« Hkrati pa izpostavlja, da priložnosti za profesionalno rast, čeprav ne v luči klasičnega napredovanja, vendarle so: »Pred kratkim sta bili uvedeni dve tedenski rubriki, daljša prispevka, bolj poglobljena. Več časa si lahko vzameš zanje, lahko razvijaš neko globino. In so me vključili v take projekte.«

Od vseh intervjuvancev zgolj I7 doživlja svoje delovno mesto kot tako, ki daje možnost za napredovanje: »Mislím, da mi moje delovno mesto daje možnosti za razvoj mene kot novinarke. Za enkrat je to vse, kar si želim – trenutno nimam ambicij, da bi bila redaktor, urednik.«

#### **5.2.2.4 Dinamičnost poklica**

Praktično vsi intervjuvanci izpostavljajo, da jim je všeč, ker je poklic, ki ga opravljajo dinamičen. Pripovedujejo o tem, kako ne bi zdržali pri suhoparnem delu v pisarni, kako ne bi mogli osem ur na dan sedeti za računalnikom in se ukvarjati s podatki. Izpostavljajo pomen terenskega dela, interakcije z ljudmi, inovativnosti pri iskanju tem, sogovornikov, pisanju zgodb.

I1 tako pravi: »Ta del mi je všeč. To da mi ni treba bit notri, za mizo, s papirji, osem ur na dan, ampak da je dinamično, da spoznaš milijon enih različnih ljudi, različne zgodbe, vsebine.« Podobno ugotavlja tudi I3:

To je razgibano delo, imaš občutek satisfakcije, če narediš nekaj dobrega. Če premakneš neko stvar, ti je wau /.../ Saj pravim to je služba, ki je res drugačna od vsake druge. Mogoče je to tisto, kar me res drži tukaj. Zavedam se, da verjetno v drugi službi ne bi bilo tako dinamično. Tudi če ne bi le nekje sedela, bi pa sestankovala, a to ni isto. To, da ti dejansko izbiraš sogovornike, odločaš, kdaj boš šel na teren, tam počvekaš, spoznaš ljudi, posnameš nekaj in si rečeš: wau, to je bilo pa res dobro. In narediš eno zgodbo iz tega. To je drugače od drugih služb. In je fajn. Mogoče je to tisto, kar te drži, tudi ko te druge stvari spravijo v minus.

Tudi I4 pripoveduje:

Mene motivira to, da je toliko adrenalina, da ni dolgočasno. In opažam pri sebi, koliko me to izpolni. Jaz imam recimo kolege, ki delajo v pisarni in se jim trga, ko pride vikend, varajo svoje partnerje, ker jim je dolgčas. Meni se zdi, da čez teden toliko ene energije, adrenalina porabim, da sem čez vikend z veseljem z družino in se imamo lepo. Mene to izpolnjuje /.../ Lahko kar konkretno povem. Zdaj sem bila zelo daleč v pogovorih za eno službo /.../ Sem prišla že visoko gor pa sem se odločila da ne. Ker

ne vem, kako bi prenesla, da bi bila vsak dan sama v neki pisarni, od devetih do treh, z nekim fikusom, kjer bi imela dela mogoče eno tretjino toliko kot tukaj. In potem me je strah, da se začneš ukvarjati s tem, kaj te boli, postaneš depresiven.

Podobno, le da bolj zgoščeno, pove tudi I7: »Všeč mi je, ker je delo dinamično. Jaz res ne bi mogla sedeti v pisarni, čeprav le pet ur na dan – ne. Tako ali tako, če me kaj utruji – mene ne utruji 12-urni delovnik, tudi če vsak dan.« Podobno dinamiko poklica opisuje tudi I5:

Novinarstvo je tako, kot sem si predstavljala – no, mogoče je malo bolj naporno, kot sem si predstavljala ././ Že za en dan naprej razmišljaš, kaj boš delal, je tema, ni teme, kaj bi lahko delal. Delovnika ni. Ves čas si novinar ././ Kmalu bi začela pogrešati ta teren. Sem terenski človek. Čeprav nekoč verjetno bi se hotela umiriti. Verjetno v kasnejših letih mi bo povsem odgovarjala služba v pisarni, za pisalno mizo, ampak zdaj, dokler imam še energijo, pa vsekakor ne.

Številni intervjuvanci pripovedujejo tudi o pomenu spoznavanju novih ljudi in krajev. I2 opisuje:

Vsak dan si drugje, imaš priliko spoznavati nove ljudi, biti v krajih, ki jih v drugi službi definitivno ne bi imela možnosti videti ././ Skozi to, ko spoznaš nove stvari, nove ljudi, tudi osebnostno rasteš ././ Zaradi tega, ker zaenkrat to rada delam in zaradi ljudi, ki jih spoznam. Ko greš ven iz Ljubljane, v majhne kraje, delat reportažo, ti odtehta že en stisk roke, nasmeh, lepa beseda. Majhne zgodbe so tiste, zaradi katerih rečeš: grem, saj je vredno, bom zdržala, saj drugi se pa na drugačen način matrajo.

Podobno meni tudi I3:

Spoznaš ogromno ljudi, delo ni sedenje v pisarni ././ Ker mi novinarstvo daje ogromno – spoznavanje ljudi, razgibano delo, vsak dan nekaj novega, terensko delo ... torej vse, kar je nasprotno od monotonega sedenja v pisarni ././ To, da ti dejansko izbiraš sogovornike, odločaš, kdaj boš šel na teren, tam počvekaš, spoznaš ljudi, posnameš nekaj in si rečeš: wau, to je bilo pa res dobro. In narediš eno zgodbo iz tega.

Prednosti terenskega dela zunaj pisarne opisuje tudi I5: »Terensko delo, delo z ljudmi. Mi je všeč ././ Pa tudi ... veliko sem videla, vmes sem službeno tudi precej potovala, videla kraje, ki jih morda ne bi, če ne bi bilo službeno. Imam ogromno nekih kontaktov, poznanstev.« I6 pa na podlagi preteklih izkušenj primerja sedanjo zaposlitev s predhodno: »Vmes, ko sem pisal za spletni portal, sem imel obdobje, ko je bilo delo zelo neterensko. Kot novinar na internetu si pač obsojen na copy-paste agencij. To mi res ni bilo všeč.«

Intervjuvanci sebe opisujejo kot radovedne, aktivne posameznike, ki jih sedenje utesnjuje in dinamika oživlja, zato kot izjemno močan motivacijski dejavnik doživljajo to, da njihov poklic ni rutiniziran. I2 glede tega pravi: »Če postaviš na tehtnico, to dejansko prevlada. Da ni rutinsko delo.« I4 še bolj nazorno pove: »Mene to izpolnjuje. Saj je grozno to. To smo se zdaj zadnje čase veliko pogovarjali. Ker bom stara 40 let.« Tudi I8 ustreza dinamika dela, a

opozarja na past: »Delo je zelo dinamično, kar mi je všeč, ker dinamika preprečuje monotonost. Čeprav, če bolje pomislim, po drugi strani povzroča preobremenjenost in stres.«

#### 5.2.2.5 Pomen stresa

Prav vsi intervjuvanci dojemajo svoje delo kot stresno – edina razlika med njimi je, da stres nekateri jemljejo kot izrazito zaviralni motivacijski faktor, drugi pa so se z njim sprijaznili in se z njim soočajo oziroma ga uravnavajo skozi zasebno življenje (npr. šport, rekreacijo, pogovore s prijatelji ...).

Ko opisujejo stresne značilnosti svojega dela, si praviloma vzamejo precej časa, nazorno govorijo o stresnih situacijah, o tem, kako jih doživljajo. I2 pripoveduje:

Pridejo dnevi, ko pokrivaš težke teme, in takrat je res težko. Takrat pa včasih tudi ne spim, razmišljam /.../ V glavnem dobiš temo šele zjutraj, to pa je stresno. In potem, če ti temo zamenjajo, ne vem, štiri krat in dobiš končno temo ob štirih popoldne, je do sedmih v bistvu tri ure in ti v tem času, če je zahtevna tema, ne moreš dobro narediti. To me spravi v stres.

Podobno doživlja tudi I8:

Neustaljenost urnika me je začela malo motiti. Le redko izveš temo dan prej, običajno delaš vsak dan sproti, pogosto se ti teme menjajo tudi čez dan. To je pogosto precej stresno, sploh če si se že posvetil svoji prvotni temi, pripravil osnutek, posnel izjave – nato pa se zgodi nekaj nepričakovanega in je treba pokrivati to.

I1 izpostavlja konkretno stresno situacijo:

Spomnim se recimo verižnega trčenja na primorski avtocesti ... ponoči nisem mogla zaspati, se mi je kazala tista truga na cesti, ki je bila prej tako sekundni ... v sekundi sem jo pogledala, sem pogledala stran in potem nisem več razmišljala o tem. Sredi noči sem se pa spomnila, nisem mogla več odmisli. Ampak tam ne razmišljaš o tem, tam razmišljaš, da boš ljudem doma razložil, kaj se tam dogaja. Ker to je tvoja naloga.

Intervjuvanci v večini dojemajo stres kot specifiko novinarskega poklica. I9 opisuje zgodbo prijatelja, ki je delal kot novinar, nato pa zapustil medijsko področje in se zaposlil v javni upravi:

In mi je razlagal, kako je smešno, kakšen je stres tam, ko se sodelavke sekirajo zaradi tega, ali bo nek papir, ki ga dajo naprej za podpisati – ali ga bodo dobile nazaj podpisanega ali ne. Je rekel: meni je ta stres smešen, ker pač sem delal v medijih in vem, kako je pri nas, kjer je od sekund odvisno, ali bo nek prispevek narejen za objavo ali ne bo ... ko se ves dan trudiš, da nekaj narediš, in potem to pade v vodo.



I9 dodaja: »Se mi zdi, da ljudje po 40-em v Sloveniji pogosto sami zapustijo novinarske vrste in si, če ne postanejo recimo uredniki, iščejo druge službe. Kar kaže na to, da se ljudi preveč izžema.«

Nekatere intervjuvance v stres spravlja način novinarskega dela. I7 tako pripoveduje:

Veliko je usklajevanja, pogovarjanja, učim se obvladovati stres. Ker svoje delo doživljam kot zelo stresno. Delno ali pa predvsem sem za to kriva sama. Ker sem perfekcionista in mi nikoli ni v redu, kar naredim. Tako da v glavnem sama sebi ustvarjam ta stres. Je pa res, da je v redakciji ogromno enega kričanja /.../ Ali pa če dobim občutek, da mi kdo ne zaupa, da bom pravočasno naredila, to me najbolj ubija. Mi pa za zdaj to še ne predstavlja kake hude težave, ne bojim se, recimo, da bi izgorela. Je pa res, da sem tu šele eno leto, ne predstavljam si pa, da bi tak stres doživljala dolgoročno.

I3 podobno opisuje: »Seveda je to odvisno od teme, ki jo pokrivaš. Včasih, če greš na teren ob štirih, petih, ti ni pomoči. Boš tam do zadnjega, boš lovil deadline, bil borbo s stresom, časom – pač, če fašes tak teren in tako temo, ti nič ne pomaga«. I2 pa pravi: »Enkrat v teh dveh letih sem dobila priložnost narediti poglobljen, daljši, zelo vsebinski prispevek. In takrat vem, da sem čutila grozen stres, to sem jemala kot potrditev sama sebi: ja, sem sposobna narediti 10-minutni prispevek.«

Redke, a nekatere vendarle, v stres spravlja posamezni sodelavci. I7 denimo pripoveduje: »Imaš določene ljudi, ki o vsem vedo vse, v narekovajih, in to me spravlja v stres.«

Številni pa so v stresu zaradi prepoznavanja vpliva, ki ga ima njihovo delo na posameznike, o katerih poročajo, in na širšo družbo. I1 tako opisuje: »Ko veš, da – ne glede na to, kaj je nekdo naredil – ti boš vplival na njegovo življenje, na življenje njegovih bližnjih. Tudi če gre za negativno osebo, še vedno je človek in ima ljudi, ki ga imajo radi. Stvari pridejo za tabo.« Stres zaradi dometa, ki ga ima analizirani medij, izpostavlja tudi I6: »Temu primerno je večji tudi stres. Tudi zaradi same velikosti medija – večji doseg, večji vpliv – logično prineseta tudi večje pritiske. Bom ponazoril: če si se zmotil na časopisu pa kaj narobe napisal, te je v najslabšem primeru kdo poklical, rekel, to pa ni bilo v redu, drugič pazi. Tu pa če se zmotiš – to sliši cela Slovenija. Pritisk je torej temu primerno večji.« Podobno to obliko stresa prepozna tudi I9, le da se uči s tem stresom soočati in ga odpravljati: »Ko objaviš nek prispevek, za katerega veš, da odzivi ne bodo dobri, da bodo akterji užaljeni, imaš na začetku s tem težave. Potem se pa navadiš, dobiš debelo kožo pa pač začneš na to gledati, da pač delaš v nekem poklicu, kjer razkrivaš resnico – kakorkoli se pač da. Pač s tem se soočiš.«

A vendarle se v njihovem delovniku ločijo stresni in nestresni deli. I1 ugotavlja: »Ni vsak dan stresen, to sploh ne. Veliko dni je, ko se imamo čisto fajn, tereni so sproščeni zabavni«. Podobno tudi I5: »So dnevi, ki sploh niso stresni, nato pa pridejo dnevi, ki so noro stresni. Takrat ti je malo težje, ampak dobro, tudi tak dan mora priti, drug dan bo drugačen ... niso vsi enaki.«

Precej specifično stres doživljata analizirani mami: »Jaz sem, ko sem prišla z druge porodniške, tu ubrala eno tako pot, da tudi če delam mogoče malo manj pomembne teme, kot sem jih včasih, imam notranji mir in to mi je v zadoščenje, to mi odtehta /.../ Odkar imam otroke, sem se naučila drugače razporediti svoj čas, in stresa je manj.« I4 pravi celo: »Tako da stres, ki ga čutim, je stres, ki si ga želim. To je pozitiven stres, ki me motivira.«

Precej časa in energije intervjuvanci porabijo za soočanje s stresom in njegovo blaženje. I2 konkretno pripoveduje: »S tem imam zadnje čase največ težav. Kako se ugasniti, spet napolniti. Poskušam se s športom ukvarjati, družiti s prijatelji, nekako se odklopiti. Tudi ko v službi začutim, da je panika, sem preobremenjena, živčna, poskušam vstati, iti na zrak, predihati. In potem je bolje.«

I4 izpostavlja pomen fizične kondicije: »Tukaj, v moji službi nimaš časa, da bi postal depresiven. Ne smeš se zapustiti, moraš biti fit, urejen, moraš telovaditi. Ugotovila sem, da je bolje, da se ne smilim sama sebi, ampak skušam iti v korak s temi, ki so deset let mlajši.« Podobno ugotavlja tudi I8: »Skušam se ne preveč obremenjevati, blažiti stres na različne načine. Predvsem se v prostem času, kar ga imam, veliko ukvarjam s športom, rekreacijo vseh oblik, tek, moštveni športi.« Sorodno rdečo nit izpostavi tudi I9:

Potem se pa navadiš, dobiš debelo kožo pa pač začneš na to gledati, da pač delaš v nekem poklicu, kjer razkrivaš resnico – kakorkoli se pač da. Pač s tem se soočiš. Je pa res, da – tudi v drugim medijih poznam zgodbe, kjer je populacija starejša od nas, vidim, da je ogromno bolni. Jaz pač mislim, da je na vsakem novinarju, posamezniku, da ima nek zdrav življenjski stil, da zna iti ven, da se zna gibati, teči, da ne kadi in pije preveč, kar je kar pogosto v novinarstvu, in da imaš neko zdravo življenje, vzdržuješ neko mentalno-fizično kondicijo, ki ti pomaga zdržati.

Več intervjuvancev pa se je naučilo stres spremeniti v priložnost, ker je novinarstvo pač poklic, ki ga radi opravljajo – in lahko ga opravljajo le, če na stresne pogoje dela pristanejo. I5 tako pripoveduje:

Je pa res, da tega verjetno, prav zaradi narave dela, ne bom mogla početi vse življenje. Ampak, kaj

bom pa potem delala, pa ne vem. Nimam alternativnega plana. Trenutno ne vidim poklica, ki bi me poleg novinarstva še veselil. Tudi glede drugega medija ... mislim, da sem tu dosegla največ, kar lahko. Glede pogojev dela, ocenjujem, da je na drugih televizijah podobno, radio me ne vleče, časopis še manj. Pogoji dela so pa, kot se pogovarjam s kolegi, tako ali tako povsod bolj ali manj podobni.

Podobno tudi I8: »Ja, je stresno. Pa ne gre drugače. V stres me spravlja sam ritem dela, veliko je priprav na prispevek, veliko klicanja, veliko branja, pogovorov, da zberem potrebne informacije in sogovornike.«

Edini, ki stresa ne doživlja kot težavo, pač pa se z njim, kot pravi, z lahkoto sooča je I6: »Za enkrat znam nositi te pritiske. Na področju, ki ga pokrivam, jih je veliko /.../ Za zdaj me to še ne moti. Če pa bi to pripeljalo do tega, da postaneš izgorel – kar se je tu že dogajalo – potem pa ja, seveda, mi ne bo težko poiskati novega izziva.«

#### **5.2.2.6 Nizka varnost zaposlitve**

Vsi intervjuvanci ocenjujejo, da njihova zaposlitev, kar se tiče možnosti odpuščanja, ni varna. I1 denimo pravi: »Ne, ni varna. To je slabši del tega poklica. Ni prav nobene varnosti.« In izpostavlja, da ob tem čuti »nemoč – včasih se mi zdi – toliko poročamo o nekih nepravilnostih, pa se nam v bistvu dogajajo na lastnem pragu. O sebi ne poročamo nikoli.« Podobno meni tudi I2: »Ne glede na to, da imam zaposlitev za nedoločen čas, ni to zdaj neko merilo, neka varovalka.« I3 pa opisuje: »Ni varna. Kar se tiče pogodbe o zaposlitvi: jaz imam popoldanski s.p. in minimalno plačo. Tukaj ljudi odpuščajo na letni ravni. Nikoli ne vemo, kdo je naslednji. Ni ključa, v smislu, da če zelo dobro delaš, boš ostal.«

Nekateri se s tem obremenjujejo, večina pa jih ugotavlja, da ne gre za posebnost dela v njihovem mediju, pač pa za obče stanje na medijskem trgu, zato nestabilnost zaposlitve z vidika varnosti sprejemajo. I1 tako opisuje:

Jaz osebno, če bi se odločala za menjavo službe, bi morala vedeti, da je veliko veliko boljša, kot je zdaj. Nestabilnost zaposlitve me v primerjavi z nekaterimi ugodnostmi ne moti toliko, da bi iskala drugo službo. Ker se mi zdi, da sem po naravi tak človek, da karkoli bo, se bom že znašla /... / Pač, delodajalec išče možnost, ki je najbolj ugodna zanj. Celoten privatni sektor je zdaj nezanesljiv, kar se tiče varnosti, novinarstvo pa sploh. Tudi, kar se tiče časopisnih novinarjev – ne vem, koliko odstotkov ljudi so odpustili, ne vem, na RTV-ju ... ni varnosti sploh v tem poklicu.

Podobno pripoveduje tudi I2:

Ni tako, kot je včasih veljalo, če imaš službo za nedoločen čas, te pa težko dajo stran. Se mi zdi da ni

več tako. Tudi ko poslušam druge kolege, v novinarstvu ni več tega, da bi te za redno jemali. Vsi delajo ali preko s.p.-jev ali drugih statusov, kot samostojni novinarji. Ni ta panoga usmerjena v to, da bi zaposlovala. Ni varnosti v novinarstvu.

Podobno razmišljata tudi I3: »Vem, da delam po svojih najboljših zmožnostih in da če me bodo odpustili, me ne bodo zato, ker sem delo jemala z levo roko. Mislim, da je podobno v vseh medijih,« in I5: »V medijih ocenjujem, da je danes pač tako. Tudi kolegi ... povsod je bolj ali manj enako, vsi so pod nekimi pritiski, kaj bo s službo, delo je stresno.«

I6 pa izpostavlja, da je v analizirani medijski hiši, v primerjavi s siceršnjim stanjem na slovenskem medijskem trgu, za varnost zaposlitve dobro poskrbljeno:

Mi nismo najslabši primer medijskega trga – v naši medijski hiši je tudi za prekarce urejeno veliko bolje, kot za prekarce v drugih medijskih hišah. Veliko sem se s tem ukvarjal sploh v prejšnji službi, veliko sem pisal o tem. Tukaj tudi, če si na pogodbi, imaš božičnico, imaš bolniško, regres, eventualno porodniško – vse imaš. V moji prejšnji službi tega ni bilo. Recimo jaz nisem imel določenega zneska v pogodbi. Lahko bi mi dali manjšo plačo, pa ne bi mogel ničesar. V splošnem se mi zdi to velik problem novinarstva. Verjetno celo največji problem slovenskega novinarstva. In vse slabše je.

Zelo podobno pripoveduje tudi I9:

Je pa res, da je na tem mediju prekarnost veliko boljša, kot na drugih medijih – ker sem bil že tudi tam. Pri nas se ne dela razlik med prekarci in redno zaposlenimi. V večini drugih medijev, če ne v vseh, pa je razlika med prekarci in redno zaposlenimi precej velika. Moja prva služba v medijih je bila taka, da si bil na istem delovnem mestu lahko plačan 50 ali še več odstotkov manj, če si bil prekar, kot pa če si bil redno zaposlen.

In tudi tu, podobno kot pri opisovanju stresa na delovnem mestu, večinoma odgovarjajo, da je možnost, da si odpuščen pač cena, ki jo moraš plačati, če želiš opravljati delo, ki ga imaš rad in ga opravljaš z veseljem. I5 denimo pravi: »Pri meni, pri mojem počutju, pač pomaga to, da kar delam, rada delam.« I7 pa izpostavlja: »Če dobro delaš, boš nekje službo dobil. Je pa res, da je v novinarstvu vseeno težko.«

Večina intervjuvancev ima delovno razmerje urejeno tako, da del dohodka prejemajo prek pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, del pa prek avtorske pogodbe ali statusa samostojnega podjetnika. Intervjuvanci izpostavljajo, da pri oblikovanju svoje pogodbe o zaposlitvi niso imeli praktično nobene besede, pač pa so jih z njo soočili po načelu »vzemi ali pusti«. I8 tako izpostavlja: »Je pa pogodba o zaposlitvi, ki jo imam, milo rečeno neprimerna. Nikakor ne upraviči mojega vložka oziroma izpolni mojih pričakovanj. Spremenil bi jo tako, da bi črtal pogodbeni del v obliki popoldanskega s.p.-ja in vse prenesel na redno delovno razmerje, kar

pa je v sedanji situaciji utopična želja.«

Večinoma pa intervjuvanci razmišljajo, da način, kako jim izplačujejo plačo, nima neposrednega vpliva na varnost zaposlitve. I7 dela prek statusa samostojnega podjetnika in pripoveduje:

Jaz mislim, da če dobro delaš, si varen. Tudi če me jutri tu odpustijo, pa lahko dobim službo kje drugje. Mene ne skrbi, da ne bi dobila službe. Pokojnine tako ali tako ne bomo dočakali, kar se tiče zdravstvenega zavarovanja pa imam to tudi kot s. p. dobro urejeno, tako da ne vidim težav /.../ Meni sama varnost zaposlitve ni prioriteta, se mi zdijo druge stvari pomembnejše.

I9 razmišlja:

Glede odpuščanja pa ... se mi zdi, da odpuščanje ima nek razlog, čeprav vedno ne. Tako da 100-odstotno prepričan, da me ne bodo nikoli odpustili, nisem. Ampak to ne bi bil niti, če bi bil ves čas redno zaposlen. Se mi zdi, da na varnost to nima posebnega vpliva. Bojim se pretirano ne. Če se pač zgodi, se pač zgodi – ne bo konec življenja. Sem že izgubil službo, pa sem šel vedno na boljše.

I1 pravi: »Večina dela na s.p., zdaj sicer so tudi zaposlitve za nedoločen čas, ampak to v resnici ničesar ne spremeni. Zaradi tega, ker smo še vedno v privatnem sektorju in tu ni nobene varnosti, danes si, jutri te ni.« Podobno razmišlja tudi I4: »Oni so privat firma. Ali pristaneš na njihove pogoje ali pa greš v javni zavod.«

Na eni strani intervjuvanci primerjajo varnost zaposlitve z ostalimi mediji in torej večinoma ocenjujejo, da je na mediju, za katerega delajo, v primerjavi s splošno medijsko zaposlitveno politiko varnost relativno boljša. Na drugi strani pa svojo službo primerjajo z zaposlitveno politiko v državi na sploh – od tod izhajajo opisi, da je varnost zaposlitve splošen problem v Sloveniji in da nekje pač morajo delati. I4 tako opisuje:

Ni tako zelo varna. Ampak kaj češ danes v Sloveniji, saj noben poklic ni varen. Zaposlitev za nedoločen čas danes ni več, kar je bila. Imam dve pogodbi – eno za nedoločen čas pa honorar na s.p. Vsak december je stresen. Letos me je bilo bolj strah kot lani, ker sem ravno sodelovala pri oddaji, za katero se ni vedelo, ali jo bodo ukinili – tako da nisem vedela, kaj bo z mano.

Tudi I6 izpostavlja: »Varna je toliko kot so delovna razmerja danes varna. Varnih razmerij iz 80-ih ni več – nikjer, po mojem. Jaz se nikoli ne bojim, ali bom obdržal službo ali ne – ker se mi zdi, da če nekaj delaš dobro, boš pač nekje naprej to delal. Saj ni nujno, da je to moja zadnja služba. Tako da jaz se tega ne bojim, ni pa prijetno.« I7 pa nazorno pove: »Pokojnine tako ali tako ne bomo dočakali, kar se tiče zdravstvenega zavarovanja pa imam to tudi kot s. p. dobro urejeno, tako da ne vidim težav.«

## 5.2.3 Dojemanje pragmatičnih značilnosti zaposlitve

### 5.2.3.1 Alternativne možnosti zaposlovanja

Iz odgovorov na témo varnosti zaposlitve (glej poglavje 5.4.3) izhaja, da analizirani novinarji pretežno ugotavljajo, da varnega področja praktično ni. Alternative svojemu poklicu v tem trenutku ne vidijo, zato o menjavi službe – razen izjem – ne razmišljajo. I5 pripoveduje:

Čeprav danes je povsod tako, da si ali nisi. Zelo hitro lahko ostaneš brez službe. Ampak za enkrat mislim, da je varna. Imam pogodbo o redni zaposlitvi za nedoločen čas plus popoldanski s. p. za določen čas enega leta. Ampak pogodba za nedoločen čas ne pomeni nič. Danes tudi, če si redno zaposlen, ti to ne daje nikakršne garancije. V medijih ocenjujem, da je danes pač tako. Tudi kolegi ... povsod je bolj ali manj enako, vsi so pod nekimi pritiski, kaj bo s službo, delo je stresno. Mislim, da je na splošno taka situacija zdaj pri nas, da karkoli delaš, tudi če si v trgovini prodajalka, ne veš, ali boš jutri še imel službo. Pri meni, pri mojem počutju, pač pomaga to, da kar delam, rada delam.

I8 nekoliko zagrenjeno razmišlja: »Podobna situacija je tako ali tako v vseh medijih, tako da se mi zdi, da ne moreš ravno izbirati. Tudi zato je služba, ki jo opravljam zdaj, moja zadnja postojanka v medijski branži. Zato tudi pristajam na pogoje dela, ki jih določa delodajalec oziroma naročnik. In čakam, da se pojavi priložnost, da odidem.«

Na alternative glede možnosti zaposlovanja se navezujejo tudi odgovori na temo sanjskosti novinarskega poklica (glej poglavje 5.6.1), kjer analizirani novinarji v velikem deležu opisujejo, da imajo radi svoj poklic in si ne bi želeli opravljati česar koli drugega.

### 5.2.3.2 Pomen družbenega statusa

Intervjuvanci različno dojemajo cenjenost svojega poklica in dela v družbi. Nekaterim se zdi, da je delo, ki ga opravljajo, v družbi premalo cenjeno, kar dojemajo kot zaviralni motivacijski faktor. I1 tako pripoveduje: »Se mi zdi, da je premalo cenjen poklic, v primerjavi s tem, koliko dela mi vložimo v to. Marsikdo si ne predstavlja, kaj mi naredimo za tisto eno minuto, ki se odvrti po TV-ju. Mi smo cele dneve tukaj, pa marsi kaj researchaš, pokličeš, pa ljudje ne vidijo. Oni vidijo tisto lepo, ko si ti na televiziji.«

Tudi I4 razmišlja podobno:

Naš medij je v bistvu še edini suveren, močen medij. Nimaš več nikamor za iti. Revij pri nas praktično

ni več. Premalo je cenjen ta poklic. Vsi ga »šimfajo«. Jaz sem zgrožena, ko moji prijatelji, zdravniki, rečejo, mi smo televizijo vrgli stran pa nobene revije več ne kupimo /.../ Jaz mislim, da se bo ta poklic na državni ravni moral bolj ceniti. Njim je v interesu, da se mediji pokopljejo. Ko sem pred dvajsetimi leti začela, je bilo drugače. Si prispel na teren si bil gospod novinar. Danes pa – tako kot se hoče razvrednotiti poklic policajja, medicinske sestre, se hoče tudi novinarja. Na državni ravni. Ampak v krogih, kjer se pa jaz gibljam, je pa to kar cenjen poklic /.../ Všeč je ljudem ta poklic. In tudi, ko imajo kakšne težave, sem jih tudi že spravila na televizijo. Mislim, da cenijo naš poklic. Čeprav vsi pravijo, da smo novinarji za vse krivi, po drugi strani čutijo, da lahko prav novinarji na plano spravijo ogromno stvari.

### **5.2.3.3 (Ne)zadovoljstvo z dohodkom**

Analiza je pokazala, da so intervjuvanci večinoma zadovoljni z višino svojega dohodka. Nezadovoljstvo je eksplicitno navedel zgolj I2, zgolj delno zadovoljstvo pa opisujeta I1: »S samim dohodkom, njegovo višino sem zadovoljna, a če primerjam z drugimi, ki opravljajo isto delo, pa dobijo več, mi pa to ni všeč. Glede na to, da je bila večina s.p.-jev – Ajpes ima javne evidence, tako da drug za drugega približno vemo, koliko zaslužimo,« in I3: »Zadovoljna s plačo, nezadovoljna z načinom izplačevanja te plače; rada bi bila zaposlena, ne delno na s. p.-ju.«

Ostali intervjuvanci dohodek dojemajo kot motivacijski dejavnik. I4 pravi: »Ja, sem zadovoljna,« podobno I5 in I8, ki oba pravita: »Sem.« I6 pravi: »Ja, absolutno, mislim, da je dober.« I7 je bil v preteklosti nezadovoljen, zdaj pa pravi: »Ja, zdaj sem.« Tudi I9 izraža zadovoljstvo in utemelji: »Ja, zadovoljen, glede na razmere v branži in na povprečne plače v Sloveniji.«

## **5.2.4 Dojemanje dodane vrednosti zaposlitve**

### **5.2.4.1 Sanjski poklic ali televizijsko novinarstvo kot način življenja**

Številni intervjuvanci pripovedujejo o novinarstvu kot o sanjskem poklicu, ki so si ga neskončno želeli opravljati, zato so zdaj, ko ga končno lahko, pripravljani marsi kaj potrpeti.

I1 denimo pravi: »Meni se zdi še zmeraj, da je to moj sanjski poklic, zato ga nočem tako hitro spustiti iz rok /.../ Od vedno sem želela biti novinarka.« Podobno je tudi mnenje I4:

Mene to izpolnjuje /.../ In vidim svoje nekdanje sodelavke, iz druge medijske hiše, tudi vidim, da se niso nikamor umaknile. Vidim, da si ti lahko tudi star, recimo 56 let, in si novinar. Samo ne vem, kaj pa gledalci. Če bodo prenesli to. Če ne, se bom pa pač umaknila. Ne vem, meni je očitno fajn. Saj se jezim, če recimo zunaj dežuje, pa mi ne povedo, da grem nekam, jaz pa pridem v lepih čevljih – ampak v splošnem mi je fino /.../ Vedno sem si želela delati na televiziji. Želim si še nekaj časa delati tu. Čeprav vem, da v nedogled ne bo šlo. Ampak ko se bo enkrat nehalo, bom ostala v novinarstvu. Želela bi si delati pri reviji formata Jana.

O novinarstvu kot o sanjskem poklicu pripoveduje tudi I5: »Moje delo mi še vedno daje zadovoljstvo, če mi ga ne bi dajalo, bi že obupala. Rada delam to, rada sem novinarka, o tem sem sanjala že v osnovni šoli, sem ena redkih po moje, ki sem vedela pri devetih letih, kaj bi rada bila. To delo mi je všeč.«

Številni intervjuvanci si ne predstavljajo, da bi v življenju počeli karkoli drugega, kot bili novinarji. I6 tako pripoveduje: »Jaz se vidim dolgoročno izključno kot novinar. Ne vidim se v kakem PR-ju – to se mi zdi izdaja mojega poklica.« Podobno meni tudi I7: »Jaz na ta poklic gledam kot na poslanstvo. Čeprav bi se to komu zdel premočen izraz. Ampak jaz ga res vidim kot poslanstvo, da sem jaz tista, ki bo razložila ljudem, kaj se dogaja, zakaj se dogaja, kako se dogaja /.../ Zdaj pa si ne predstavljam, da bi bila karkoli drugega, kot novinarka. Rada delam, kar delam.«

A vendarle prav I7 svojo poklicno prihodnost pušča odprto: »Mi pa to ustreza, rada veliko delam, ne maram dolgočasje. Tudi dolgoročno se vidim v novinarstvu. Le glede tempa ne vem ... ker ne znam oceniti, kako bo, ko bom enkrat imela družino.« I2 o sanjskosti novinarstva v povezavi s prihodnostjo pove: »Ja in ne. Jaz sem se pač v tem poklicu znašla po naključju. Moja smer študija ni bila novinarstvo, ampak je bila politologija. Vedno sem si želela delati v javni upravi ali protokolu, tja so bile usmerjene moje sanje.« Tudi I9 na novinarstvo ne gleda kot na edini poklic, ki bi ga želel v življenju opravljati: »Če bodo razmere v redu, lahko to delam do konca življenja. Če se bo vmes pokazalo kaj drugega, pa tudi ne bom rekel ne. Delovnik, okolje, plača – to so pač trije faktorji, ki bi mene motivirali, da bi se odločil za drugo službo /.../ Ni pa zdaj novinarstvo absolutno edini poklic, ki bi ga kdajkoli počel.«

Kot smo že ugotovili (glej poglavje 5.4), intervjuvanci svoj poklic vsak dan opravljajo



bistveno dlje od zakonsko določenih osmih ur in tudi, ko so prosti, sami sebe dojemajo kot novinarje – nenehno na preži za novimi informacijami. I9 opisuje takšen način življenja in hkrati opozarja na nujnost ločevanja poklicnega in zasebnega življenja:

Novinarstvo je zame tako način življenja kot poklic, ki ga opravljam. S tem, da jaz znam ločiti zasebno od poklicnega življenja /.../ Je pa vsekakor novinarstvo način življenja v smislu, da si pozoren na stvari, na akterje mogoče včasih ne bi bil. Je pa absolutno treba znati ločevati. Poznam recimo primer spet kolegice s faksa, ki ne gre nikoli več kot za en teden na dopust, ker se boji, da bo izgubila stik z dogajanjem. In kamorkoli gre na dopust, je prva stvar, ki jo preveri, kakšen wi-fi imajo, da bo lahko, ko bo na dopustu, nenehno preverjala novice, dve ali tri ure delala ... to zame ni življenje.

I1 pravi: »Po moje je novinarstvo način življenja. Jaz mislim, da je način življenja.« Podobno meni tudi I2:

Zaenkrat, glede na to, da sem stara 30 let in še nimam svoje družine, parterja, sem se navadila na to, da je to moj način življenja /.../ Ampak se to nadaljuje v nedogled, si ne znaš napolniti baterij. In gledam tako ... če bi to trajalo še zelo dolgo, zna biti problem, se iztrošiš. Način življenja je to /.../ In potem, če primerjaš eno službo, kjer si v pisarni od osmih do štirih in ne greš ven, z našo službo, dejansko ti odtehta. Tudi če si cel dan. Ta raznolikost, pisanost, je tisto, kar mi da novinarski zagon in trenutno odtehta.

I4 še bolj nazorno pove: »Jaz sem se očitno rodila kot en tak kreten – novinar. Ni vsak za to /.../ Jaz bom po mojem to delala, dokler me ne bodo odnesli.« O novinarstvu kot načinu življenja pripoveduje tudi I6:

Absolutno je način življenja. Se mi zdi, da že na splošno je poklicev, ki bi trajali od osmih do štirih in se nato končali, vse manj. Sploh pa ni tako novinarstvo in sploh ne, če v novinarstvu pokrivaš politiko. Recimo, jaz sem imel zdaj prost teden, v torek me je nekdo poklical, rekel, poslušaj, kaj pa če bi mi naredili intervju ... pač razmišljaš o tem, obračaš telefone, si na zvezi z uredništvom. Tako da vsekakor ta poklic postane način življenja.

#### **5.2.4.2 Pomen priložnosti za osebni razvoj**

Analizirani novinarji svojo službo v večini dojemajo kot poligon, ki jim nudi ogromno priložnosti za osebni razvoj in opisujejo paleto neformalnih znanj oziroma veščin, ki so se jih priučili sproti, zgolj zaradi narave svojega dela, in za katere prepoznavajo, da jim oziroma jim bodo koristile tudi v zasebni sferi življenja. I1 tako opisuje:

Se mi zdi, da sem se že veliko stvari naučila, drugače gledam na stvari, vidim širšo sliko. Gledam ozadje, ki ga, ko sem na začetku prišla, nisem znala videti. Včasih ljudje gledajo politiko, se pritožujejo, jamrajo. Tukaj mi vidimo, kaj se dogaja, kaj se lahko spremeni, kaj ne. Gledamo dogodke iz prvih vrst, to je prednost tega poklica. Postaneš bolj razmišljujoč. Ne jemljem vsega na prvo žogo.

Podobno svojo izkušnjo opisuje tudi I2:

Ta raznolikost, pisanost, je tisto, kar mi da novinarski zagon in trenutno odtehta. Pogosto se spomnim teh stvari, dajejo širino, z vsakim dnem se kaj novega naučiš /.../ Ko sem začela, sem bila zelo zaprta, nekomunikativna, sramežljiva. In se mi zdi, da odkar sem del te ekipe, mi je to dal, mi je ta poklic to dal. Ker če ti hočeš priti do konca neke zgodbe, te ne sme biti strah nikakršnih vprašanj. Ker nobeno vprašanje ni neumno, neumni so samo odgovori nazaj. In ja, rasteš, se učiš. Skozi to, ko spoznavaš nove stvari, nove ljudi, tudi osebnostno rasteš.

I5 še bolj pragmatično ugotavlja: »Imam ogromno nekih kontaktov, poznanstev. Neke bogate izkušnje.« Tudi I9 osebnostno rast povezuje s konkretnimi znanji in veščinami: »Dobro mi je recimo, da mi služba omogoča jezikovne tečaje, če si jih s sodelavci želimo, da se tehnologija spreminja, da se moramo učiti novih stvari – recimo uporaba družbenih omrežij, izobraževanja, kjer kaj novega izvem. Tako da to absolutno so plusi.«

I6 pa osebnostne rasti ne povezuje s službo, pač pa meni, da je ta stvar zasebne sfere: »Služba mi absolutno omogoča profesionalno rast. Osebnostna rast pa ... jaz je ne povezujem s samo službo. Se mi zdi bolj tvoja intimna stvar; stvar družine, okolice, prijateljev, kolegov. Del tega je tudi služba, ampak ta ni odločujoč dejavnik, ki bi mi dajal osebnostno rast. Da bi zdaj jaz zaradi službe bil tak človek, kot sem.«

### **5.2.4.3 Pomen vpliva na družbo**

Večina intervjuvancev svojemu delu pripisuje pozitiven vpliv na širšo družbo. Pripovedujejo o tem, kako z razkrivanjem zgodb in poročanjem o nekaterih dogodkih, pogosto spreminjajo družbeno ozračje in omogočajo ali vsaj pomagajo pri premikih na bolje. Il tako pravi:

Včasih lahko marsi kaj narediš, pomagaš ljudem, mogoče manjše zgodbe. Te se pa dajo. Pomembno mi je, ko mi rečejo – strokovna javnost, recimo – da je bilo nekaj dobro narejeno, ker se trudim da je nekaj čim bolj strokovno, objektivno /.../ Pomembno mi je, ko starši posameznika, ne vem, enega otroka, ki smo mu pomagali, rečejo: ja, smo pomagali, lahko bo šel na operacijo. Vidim, recimo, dva dvojčka – sem naredila že štiri prispevke z njima – za katera je bila minimalna možnost, da bosta kdaj hodila, kolesarila ... zdaj že kolesarita. Te stvari mi pomenijo /.../ Všeč mi je, ko delam pozitivne stvari, dosežke, napredek, to je tisto, zaradi česar z veseljem to delam. Določenih stvari, kot sem rekla, ne moreš spremeniti, ampak določene zgodbe pa lahko, poneseš jih v svet /.../ In ko se nekaj velikega zgodi, hočeš narediti čim boljše, da ljudem predstaviš, pokažeš. Mogoče bo pa potem vsaj deset ljudi bolj pozornih, ko bodo spet take razmere. Ne vem, upam. Rada bi, da bi imelo moje delo preventiven učinek. Včasih delam prispevek in si slikam pred sabo človeka, ki ga to zbudi, pa gre drugi dan na

Šmarno ali pa gre ven hodit deset kilometrov, naredi nekaj zase. Upam, da ga.

**Tudi I2 zelo konkretno opisuje:**

Pridejo dnevi, ko si imel tak teren, da si užival, da si nekemu polepšal dan /.../ Spomnim se, da sem enkrat delala eno zgodbo, ko se je zgodila krivica delavcu iz bivše Juge, pa se je ta zgodba potem razrešila. Sem čutila tudi sama to satisfakcijo, da enemu majhnemu človeku, ki je zadnji v kolesju te družbe ... da mu ti s tem, ko narediš prispevek, povrneš upanje v pravičnost. In v tistem trenutku se počutiš dobro. Ne gledaš na to, kot da si ti kot del neke korporacije to naredil, ampak da si kot oseba z dve minutnim prispevkom pomagal, premaknil. To so pol te kamenčki, ki ti polepšajo sivino, ko ti je včasih hudo in bi vse nekam poslal.

**I5 prav tako opaža, da novinarsko poročanje pomaga razreševati težave:** »Zaradi pritiska novinarjev, javnosti se morda, če je kakšna stvar krivična, hitreje zganejo pristojni organi, premaknejo stvari na bolje. To mi daje zadovoljstvo. Pogosto dobim tudi feedback od svojih sogovornikov, me pokličejo, mi povejo: veš, da so že popravili to in to; so že prišli pogledat, bodo sanirali hitreje, kot bi sicer.«

**Podobno opisuje tudi I6:**

Privilegij je svet opazovati iz prvih vrst, ker dobiš vse informacije iz prve roke in jih potem ti posreduješ širši javnosti. Ali vplivaš ali ne ... vedno nekako vplivaš /.../ Da bi kreiral dogodke ... to se mi zdi premočen izraz. Tudi sokreiram jih ne. Poročam o njih. Sem nek megafon. To je narava tega poklica – vedno je bila, vedno bo – samo medij kot tak se spreminja. Meni je to osnova. Moraš se pa zavedati, da imaš pri vsem tem kot novinar neko širšo družbeno vlogo, nagovarjaš širšo množico. Intimno mi to daje neko zadoščenje. Da ti občutek relevantnosti.

**Tudi I7 možnost vplivanja na ustroj sveta s pomočjo svojega dela vidi kot močan motivacijski dejavnik:**

Ja, to mi daje zadoščenje. Veliko zadoščenje. To se mi zdi tudi point vsega, kar delam tukaj. Mislim, da se da precej vplivati na stvari. Odvisno je seveda tudi od medija, za katerega delaš /.../ To narediš objektivno, poveš obe strani, ampak saj izpostaviš določene stvari malo bolj, tako vplivaš na dogodke. Včasih lahko kaj spremeniš, vplivaš.

**Altruizem je močan profesionalni motivator tudi za I8:**

Novinarji smo v prvi vrsti zato, da pomagamo. Ali pomagamo posameznikom, širši družbi, ali skupinam, kot so denimo podjetja, nevladne organizacije. Izhodiščno vprašanje, ki si ga vsak dan zastavim, je: kako ali na kakšen način bo moje poročanje pomagalo družbi v širšem kontekstu. Z odgovorom na to vprašanje pred očmi delam. Se trudim.

**I9 zelo nazorno opisuje:**

Jaz si želim, da bi lahko rekel, da je svet zaradi novinarjev boljši. S tem da, nekateri novinarji, ki poročajo zelo senzacionalistično, enostransko, to mojo željo rušijo. Po drugi strani pa mislim, da glede na to, kaj se dogaja v Sloveniji in po svetu – jaz mislim, da bi bil svet brez novinarjev slabši, kot je zdaj. Zdaj se vsaj kdo mogoče boji in se ustraši početi kakšne packarije, da ne bi to prišlo v javnost. Če ne bi bilo novinarjev, tega strahu ne bi bilo in bi nekateri še bolj hodili po robu zakonitega,

legalnega. Zaradi tega jaz mislim, da novinarstvo ima neko poslanstvo, je četrta veja oblasti, je pozitivna stvar /.../ Jaz sam kot novinar lahko vplivam na zelo malo stvari, vsi novinarji, kar nas je, pa, če smo odgovorni, lahko pripomoremo k temu, da stvari v državi tečejo bolje, kot bi tekle brez novinarstva. Tako da jaz mislim, da novinarstvo pripomore k boljšim razmeram v družbi /.../ Tudi če se kdaj stvari ne spremenijo, vzamem svoje delo kot opozorilo, v smislu, da bo tisti akter, o katerem smo poročali, odslej previdnejši pri svojem delu, početju. Mi daje zadovoljstvo, kadar razkrijem kakšno stvar – pozitivno ali pa negativno. Ker so pogosto zelo dobri odzivi na kakšne pozitivne zgodbe, ki ljudem dajo veselje, optimizem /.../ Ker smo še vedno četrta veja oblasti, moramo pazit, kaj se v družbi dogaja in v prvi vrsti opozarjati na težave.

Pri tem I9 izpostavlja (ne)uravnoteženost dobrih in slabih zgodb, ki širšo družbo spravlja v depresijo: »Se zdi, da ima javnost ves čas občutek, kako v državi nič ni v redu, kako nič ne štima. Jaz mislim, da to ni res, da v državi veliko stvari štima, samo novinarji razkrivamo preveč slabih zgodb. Niso samo slabe.«

Medtem ko večina analiziranih novinarjev razmišlja, da s svojim poročanjem spreminjajo svet na bolje, zgolj I3 meni: »Zdaj gledam na to tako, da s kolegi opazujemo svet iz prve vrste, ampak ga ne spreminjamo.« Tudi I1 meni, da lahko novinarji v praksi pomagajo spremeniti oziroma razrešiti mikrozgodbe, velike težave pa so večne:

Zdaj pa vedno bolj mislim, da, kar se tiče politike pa neurejenih področij, recimo v zdravstvu, da se veliko stvari ne da spremeniti, predvsem zato, ker ni ljudem v interesu. Odločevalci, tisti, ki bi lahko kaj spremenili, jim ni v interesu, ker je vse politična igra. In včasih se mi zdi, da ... saj poročáš, ampak čez dva tedna ni nikomur več nič mar. Stvari se ne dajo spremeniti.

#### **5.2.4.4 Pomen samostojnega vpliva na izbiro teme**

Intervjuvanci v glavnem opažajo, da temo, o kateri bodo poročali, sicer lahko predlagajo, a je dnevni uredniki (pre)pogosto ne sprejmejo. I2 tako pravi: »Večinoma je tako, da si uredniki sami zamislijo, kaj bi oni imeli in te na uredniškem sestanku določijo. Poudarjajo sicer, da je fajn, če imaš svoje teme, ampak se mi včasih zdi, da prineseš temo, pa jo ne zagrabijo in potem ne delaš tega. In imaš občutek, da nisi izbral dobre teme, čeprav je v končni fazi to stvar urednika.«

Samostojno izbiranje tém je v precejšnji meri odvisno od področja, ki ga analizirani novinar pokriva. I7 tako opisuje: »Nekih svojih idej za dnevni news ne morem imeti, ker pokrivam tiste sprotne, dnevne dogodke. Je pa okvir, v katerem veš, da boš deloval. Načeloma mi je všeč, da je področje, ki ga pokrivam, relativno ozko.«

I8 težav s samostojno izbiro tém nima:

Všeč mi je, ker mi nadrejeni puščajo precej odprte roke pri izbiri teh tem in jih, ko jim jih predstavim, običajno z veseljem objavijo. Eno glavnih vodil pri mojem delu je, da skušam vsak dan storiti vse, kar je v moji moči, da je končni izdelek kakovosten. Če nadrejeni s tem niso zadovoljni, si potem vsaj sam sebi nimam kaj očitati, ker vem, da sem se potrudil po najboljših močeh.

#### **5.2.4.5 Pomen medijske prepoznavnosti**

Intervjuvanci v glavnem izražajo, da je medijska prepoznavnost del poklica in je ne doživljajo nit izrazito pozitivno niti izrazito negativno. Negativno o njej govorijo trije intervjuvanci. I7 pravi:

Tega me je bilo najbolj strah. Jaz nočem, da mene ljudje poznajo kot neko lepo punco, simpatično, ki je samo lepa in simpatična in tam stoji. Jaz tega res nočem. In se tudi izogibam temu, da bi bila na televiziji videti zelo drugačna kot v zasebnem življenju.« I8 ima podobno mnenje: »Se mi je pa že zgodilo, da me je v javnosti kdo prepoznal. Težko opišem občutek, ki sem ga pri tem doživel – ne morem reči, da mi je bilo prijetno, prej lahko rečem, da sem občutil nelagodje.

Tudi I4 podobno:

Me pa nervira prepoznavnost. Zato nikoli nisem marala vklopov in raportov. Ko sem šla roditi, mi je porodničar vzhičeno rekel: a vi pa Uroša Slaka poznate? Mir mi dajte, pomagajte mi roditi. Ali pa na smučišču nadiraš otroka, ker noče čelade gor dat, ker je obvezna in ti imaš enega trmastega levčka po horoskopu, ki pač ne bi ... in potem te gledajo tako: vi ste pa s televizije pa se derete na svojega otroka.

Več intervjuvancev pove, da sebe ne dojemajo kot prepoznavne, saj nimajo občutka, da bi se na ulici kdo obračal za njimi, zato jih prepoznavnost kot taka ne moti. I1 tako pripoveduje: »Zdaj tisto, smo te videli na televiziji, tisto mi ni. Ne vem, res iskreno ne razmišljam o sebi, da me kdo pozna. Nikoli še nisem opazila, da bi me kdo prepoznal. Mogoče zato, ker ne razmišljam o tem. Če mi pa sosedge rečejo, te vidimo po televiziji – bolj mi je nadležno, kot pa kaj drugega.«

I2 meni:

Ljudje mislijo, da ko ti enkrat delaš na televiziji, poznaš cel kup enih ljudi, tebi se bodo pa povsod vrata odpirala. In ko jim potem razložiš, da to ni ravno tako, ti vseeno ne verjamejo. Pravi prijatelji vidijo, da se nisi spremenil, da si še vedno isti človek, kot prej. Je pa seveda tudi od tebe odvisno, koliko znaš to mejo postaviti – da ne zrasteš zaradi tega, se ne spremeniš /.../ Jaz s to prepoznavnostjo nimam problemov. Ker imam še vedno občutek, po teh dveh letih, da me ljudje ne prepoznajo.

Več intervjuvance, kot rečeno, prepoznavnost dojema nevtrarno, kot del poklica, ki ga opravljajo. I3 tako pravi:

V začetku, ko so izvedeli, da delam na televiziji, so rekli: wau, super. Danes so navajeni. Saj vprašajo, v smislu, kako je bilo tam, videli smo te, kakšni so begunci, kaj pa delajo. Zanimajo jih stvari, ki so jih videli na televiziji, še iz prve roke. Ampak da bi jih to kakorkoli fasciniralo, pa ne. Tudi jaz nisem fascinirana nad svojo morebitno prepoznavnostjo. Jaz to dojemam kot službo in nič več kot to.

Podobno meni tudi I5:

Prepoznavnost je, po vseh teh letih seveda je. To mi ne daje ne vem kakšnega zadovoljstva. Čutim pa, da ljudje vedo, kdo sem. Tudi ko sem začela delati na televiziji, se svojci in prijatelji niso obnašali nič kaj drugače do mene. Jih je zanimalo, kaj delam, kako delam, do kdaj delam, kako se spomnim temo – bolj jih je skratka zanimal način dela, princip, kako se to spravi v eter. Ne pa, da bi name gledali kot na eno zvezdo.

I6 je nekoliko bolj šaljiv, ko pripoveduje: »Vpliva toliko, da me moj zelenjavar zdaj pozna. In mi da eno mandarino več, vedno zraven. Prepoznavnost je. Zaenkrat me ne moti. Bi preživel brez nje. Če bi se dalo, bi se malo manj kazal. Bi imel kakšen vklop manj. Ampak me pa ne moti. To je TV. To pride s tem medijem.«

I2, ki sebe sicer ne dojema, kot prepoznavnega, daje zadovoljstvo prepoznavnost, ki jo opazi, kadar pride v manjše kraje: »Ampak ko pa prideš v manjše kraje, se te pa ljudje spomnijo pa te prepoznajo pa ti povejo, da so zadovoljni s tvojim poročanjem. Pa ti da to spet tako voljo, mogoče pa delam dobro in je prav, da to delam.«

Zgolj en intervjuvanec – I8 – meni, da bi mu večja prepoznavnost koristila pri opravljanju njegovega dela: »Sam zase ne mislim, da sem znan, vendar pa bi bila večja medijska prepoznavnost zelo koristna. Novinar je lahko namreč tudi brand oziroma blagovna znamka medijske hiše. Pri delu to gotovo koristi, večja kot je anonimnost, manjši je učinek novinarja na terenu.«

#### ***5.2.4.6 Pripadnost mediju in oddaji***

Intervjuvanci večinoma čutijo navezanost, pripadnost mediju in predvsem oddaji, ki jo soustvarjajo – tudi v luči tega so ji lojalni. Močno povezanost izraža denimo I1:

Mogoče se celo bolj identificiram z njo, ker sem tu od vsega začetka, ker sem se tu naučila vse, kar znam. Pogosto razmišljam, da če bi se odločila, da bi v življenju počela kaj drugega, verjetno ne bi šla v drugo medijsko hišo. Bi šla potem ven iz novinarstva. Mogoče, je to zdaj trenutno tako, ampak

odkar sem tu, ne vidim da bi kje drugje delala v novinarstvu. Recimo časopisno novinarstvo me ne zanima. Televizija ima svoj čar. Lahko več pokažeš s sliko, vse je bolj živo, delaš na terenu – ne vem, pri časopisu zavrtiš telefon, dobiš izjavo, tu jo moraš iti iskat, srečaš človeka iz oči v oči, vidiš, ali ti nekdo laže, ima nekaj za hrbtom, lažje poveš zgodbo.

Podobno pripoveduje tudi I4: »Ja, jaz se čutim pripadno. Včasih si rečem, halo, kaj mi je. Vidim, da mi je kul. Ko sem delala za druge medije, nisem čutila tega. Pa ne vem, zakaj. Našla sem se tu notri. Po moje bom zelo žalostna, ko bo vsega tega konec. Vedno sem si želela delati na televiziji.« I5 pripadnost oddaji povezuje s časom, ko je tu zaposlen: »Ja, čutim pripadnost. Že na moj staž, deset let, čutim to pripadnost, neke vrste ponos.« I8 pripoveduje: »Čutim se del oddaje. Identificiram se delom in vložkom, ki ga namenim vsaki oddaji, v kateri je moj prispevek. Sem zelo samoiniciativen, prizadevam si, da določene teme, za katere ocenjujem, da imajo novičarsko vrednost, da si zaslužijo, da jih občinstvo vidi, pridejo v eter.« Pozitiven odnos do oddaje, ki jo soustvarja, ima tudi I9: »Čutim, da delam v nekem dobrem kolektivu, kjer se večina kolegov potrudi. Trudimo se delati dobro oddajo, prikazati nek realen presek dneva. To so stvari, zaradi katerih rad delam in se mi zdi, da ima oddaja tudi širše dober ugled. Zelo redko slišim negativne kritike.«

Delno pripadnost mediju in oddaji opisujeta dva intervjuvanca. I3 (za razliko od I5) pravi, da sicer čuti pripadnost, a se je ta z leti zmanjšala, ne zvečala: »Niti ne več. Ja, rada sem del te zgodbe. Ampak še vedno včasih, ko gledam, si rečem: zakaj to tako delamo, zakaj delamo na ta način. Včasih mi kaj ni všeč in takrat ne morem reči, da sem prav ponosna. Sem pa včasih tudi zelo ponosna.« I6 pa, bolj kot z medijsko hišo, čuti povezanost z oddajo, ki jo soustvarja:

Medtem, ko se sam ne identificiram preveč s to medijsko hišo. Zato ker ta medijska hiša poleg te ene ure novic, ki jo delamo mi, dela še en kup drugih vsebin, ki so meni zelo brezvezne. Tako da s hišo se ne identificiram kaj preveč. Morda se bolj z oddajo. Ne le, da se čutim del oddaje, ampak se jo celo trudim narediti boljše kdaj, tudi če mojega prispevka sploh ni v njej.

Dva intervjuvanca čutita zgolj šibko pripadnost oddaji. I2 pravi: »Ne bom rekla, da mi to nič ne pomeni, jaz se zavedam tega, da je tudi to en del tega. Ampak ne počutim se pa toliko ... mogoče sama še nisem toliko sigurna vase, da znam dobro delati ... zato se včasih ne čutim toliko pripadna temu.« I7 pa pripoveduje: »Jaz sebe vidim kot novinarko, ne kot novinarko te oddaje. Jaz mislim, da bi enako, kot povem, povedala na katerem koli drugem mediju. Nisem skomercializirana. Sem novinarka. Mogoče je to povezano s tem, da sem tu relativno malo časa.«

## 6 SKLEP

Čeprav kritičnega občinstva ne vzgajajo zgolj mediji, pač pa zapleten konglomerat ožje družine, izobraževalnega sistema in širšega družbenega konteksta, so mediji nepogrešljiv element sodobnega človeškega vsakdana. »Nikamor nam ni treba iti, ni se nam treba premikati, kar sedimo lahko v fotelju pred ekranom, pa kljub temu vsak dan kot da obhodimo zemeljsko oblo. /.../ Vesolje se krči v prostor, ki ga obvladamo« (Košir 2003, 187). V sodobnem vsakdanu mediji igrajo eno ključnih vlog, ljudje, ki zanje delajo, pa v naše domove vsak dan vnašajo medijsko realnost. V magistrskem delu smo proučevali prav njih, in sicer tako, da smo analizirali značilnosti novinarjev kot individuumov ter njihovo vpetost v širši kontekst – medijsko hišo. Na primeru ene od slovenskih komercialnih televizijskih postaj smo ponazorili, da poklic novinarja v glavnem opravljajo mladi, ne nujno visoko izobraženi posamezniki, ki so podvrženi zahtevnemu in stresnemu delovnemu ritmu; ki vsakodnevno delajo precej dlje od zakonsko določenih osmih ur; nad katerimi nenehno visijo roki in pritiski; njihova pogodba o zaposlitvi pa je običajno ohlapna in sklenjena za določen čas. Ugotavljali smo, v kolikšni meri jih te značilnosti njihovega poklica motijo in v kolikšni meri jih sprejemajo kot občo danost v procesu ustvarjanja svoje kariere.

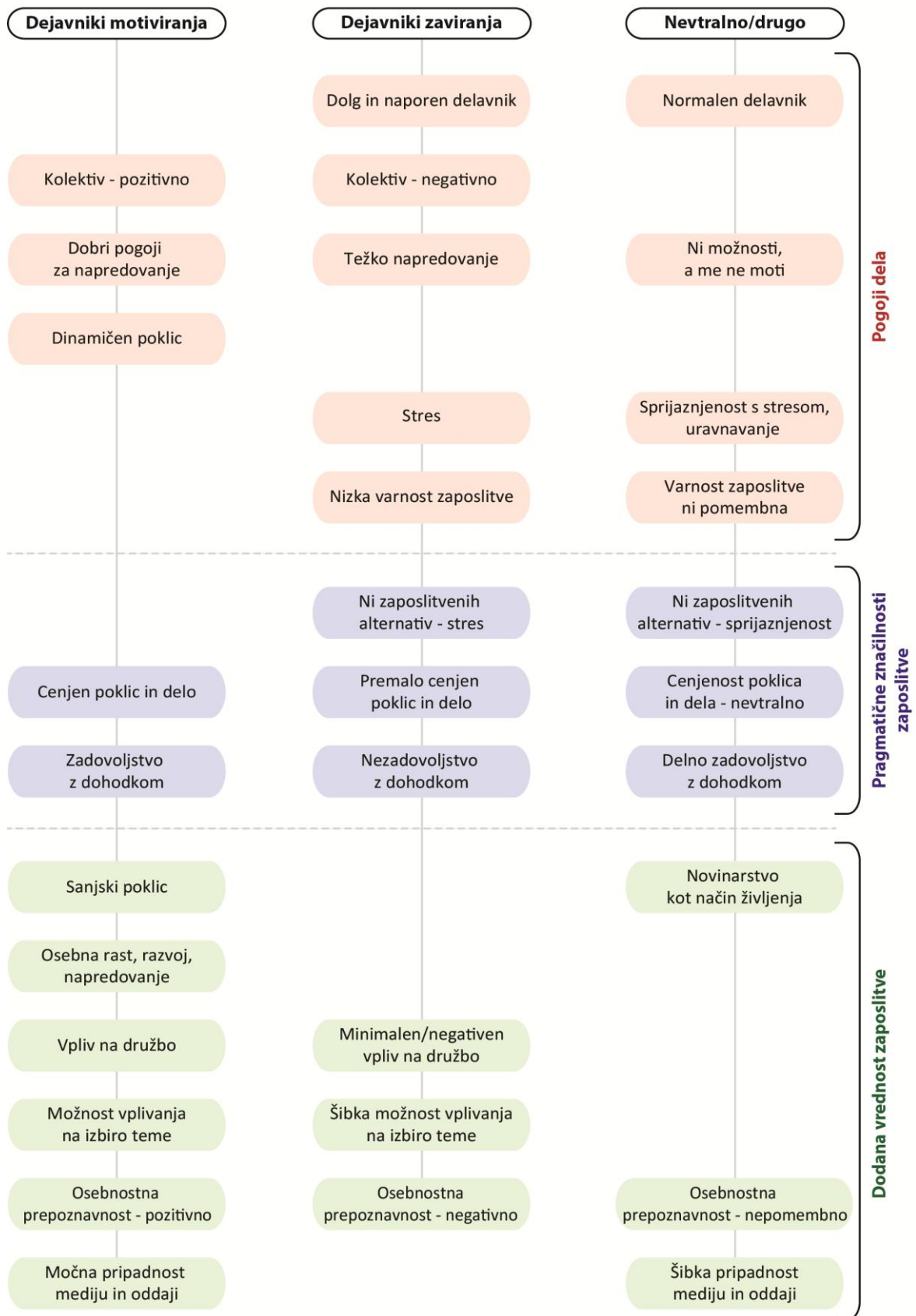
Motivacijske dejavnike za delo dnevnoinformativnih novinarjev komercialne televizije smo na podlagi rezultatov, ki smo jih dobili z analizo poglobljenih intervjujev, razvrstili v tri skupine: dejavnike motiviranja, zaviralne dejavnike (ki delujejo nemotivacijsko) in nevtralne dejavnike (ki niti ne motivirajo niti ne demotivirajo, pač pa jih intervjuvanci dojemajo kot občo danost). Motivacijo smo proučevali skozi značilnosti njihovega dela, ki smo jih razdelili v naslednje sklope (glej Sliko 6.1):

1. demografske značilnosti: spol, zasebni status, izkušnje v medijih;
2. značilnosti, ki izhajajo iz pogojev dela: dolžina delovnika, pomen razumevanja s sodelavci in vodstvom, možnosti napredovanja, dinamika dela, stres, varnost zaposlitve;
3. pragmatične značilnosti zaposlitve: zaposlitvene alternative, cenjenost poklica, zadovoljstvo z dohodkom;
4. dodana vrednost zaposlitve: sanjski poklic, možnosti za osebno rast in razvoj, vpliv na družbo, možnost vplivanja na izbiro teme, prepoznavnost v javnosti, pripadnost mediju in oddaji.



Slika 6.1: Motivacija dnevnoinformativnih novinarjev komercialne televizije

**Motivacija dnevnoinformativnih novinarjev komercialne televizije**



Med demografskimi značilnostmi v analiziranem vzorcu spol nima bistvenega vpliva na motivacijske dejavnike, zaposleni z manj izkušnjami v medijih pa praviloma lažje prenašajo dolg delovnik in negotove pogoje dela. V tem sklopu na motivacijo najbolj vpliva zasebni status intervjuvancev, predvsem dejstvo, ali imajo otroke ali ne. Izhajajoč in dolgega in napornega delavnika, intervjuvanci z otroki govorijo o nujnosti prilagajanja, o težavnem usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja; intervjuvanci brez otrok pa večkrat poudarijo, da lahko tako dolgo ostajajo v službi, ker so brez otrok, pri čemer ne vedo, kako bodo delali, ko bodo otroke imeli. Analizirani novinarji, ki imajo otroke, delijo svoje življenje na čas, preden so se odločili za naraščaj, in čas po tem, ki se jim zdi bistveno zahtevnejši z vidika usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, kar enako doživljajo tako ženske kot moški z otroki.

Med značilnostmi, ki izhajajo iz pogojev dela, intervjuvance motivirajo predvsem razumevanje v delovnem kolektivu (zlasti s sodelavci na isti ravni) in dinamičnost poklica. Praktično brez izjeme govorijo o tem, kako jih terensko delo in delo z ljudmi izpolnjujeta, kako ne bi prenesli rutinskega dela za štirimi stenami, v pisarni in kako pomembno jim je, ker dan ni enak dnevu. Med motivacijskimi dejavniki nekateri posamezniki omenjajo tudi dobre pogoje za napredovanje, pri čemer ne gre za splošni trend – saj medtem ko eni govorijo o napredovanju kot o dejavniku motiviranja, drugi izrazito poudarjajo, da so pogoji za napredovanje slabi. Negativno med značilnostmi, ki izhajajo iz pogojev dela, intervjuvanci dojemajo dolg delovnik, stres in nizko varnost zaposlitve, pri čemer nekateri večkrat poudarijo, da je taka pač narava novinarskega dela in nanjo pristajajo, ker si ne predstavljajo in ne želijo, da bi delali kar koli drugega. Izjemno močan motivacijski dejavnik pri dolžini delovnika je specifičen raspored ur, ki je značilen za proučevani medij: novinarji delajo po sistemu 5-5-7-0, kar pomeni, da se v enem mesecu zvrsti dvakrat po pet delovnih dni s prostim vikendom, nato sedem delovnih dni (skupaj z vikendom) in sedem dela prostih dni. Intervjuvanci ocenjujejo, da je prost vsak četrti teden nagrada za pridno delo v predhodnih treh tednih (ko so vsakodnevno ustvarjali nadure) in sredstvo za polnjenje baterij za prihodnje tri tedne; na ta način, so prepričani, je delovno ozračje prijetnejše, možnost za izgorelost pa manjša.

V sklopu dojemanja pragmatičnih značilnosti zaposlitve intervjuvance motivirata zadovoljstvo z višino dohodka ter širšedružbena cenjenost njihovega poklica in dela. V večini opisujejo novinarstvo kot cenjen poklic, ki s poročanjem o dogodkih ter opozarjanjem na

težave pomaga spreminjati svet na bolje; o svojem poklicu govorijo kot o poslanstvu, obvezi do javnosti. Velika večina intervjuvancev je z višino plače zadovoljna, motita jih le način izplačevanja in strah za ohranitev službe (prekarnost novinarskega poklica). Intervjuvanci pripovedujejo, da je v drugih medijih še slabše, da alternative, da bi kot novinarji delali v boljših delovnopравnih pogojih, nimajo. Večine to ne moti, nekaj pa jih izpostavlja, da tako dolgo ne bo več šlo in da si iščejo drugo zaposlitev – ki ne bo več v medijski branži.

Na področju značilnosti, ki smo jih združili v sklop dodana vrednost zaposlitve, smo zaznali največ motivacijskih dejavnikov. Intervjuvanci o novinarstvu govorijo kot o sanjskem poklicu, načinu življenja, ki jim pomeni veliko. Prepoznavajo, da jim delovno okolje nudi možnosti za osebno rast, razvoj in napredovanje, ne le v obliki formalnih znanj (jezikovni tečaji, predavanja strokovnjakov z različnih področij, strokovni seminarji, službena potovanja), pač pa tudi neformalnih veščin (navzovanje stikov, iskanje virov, komunikacija z različnimi profili sogovornikov). Več jih izpostavlja pozitiven vpliv na družbo; pripovedujejo o tem, kako z razkrivanjem zgodb spreminjajo družbeno ozračje in omogočajo ali vsaj pomagajo pri premikih na bolje. Številnim daje osebno zadoščenje, ko vidijo, da so pomagali posamezniku; veliko jim pomeni, ko se jim ta zahvali, prepozna njihov doprinos k rešitvi težave. Pripadnost mediju in oddaji kot motivacijski dejavnik prepoznavajo le nekateri, vendar pa večina intervjuvancev čuti pripadnost novinarstvu kot poklicu, načinu življenja. Številne intervjuvance moti, ker opažajo, da v uredništvu nimajo dovolj vpliva na samostojno izbiro teme, ki jo želijo pokrivati; prav tako večinoma prepoznavnost v javnosti dojemajo kot negativni motivacijski dejavnik (nekateri celo eksplicitno poudarjajo, da jih to, da jih ljudje na ulici prepoznavajo, izrazito moti).

Pojasnili smo, da je družbena koristnost visoko na lestvici dejavnikov, zaradi katerih so honorarno zaposleni izbrali svoj poklic. Sennett ugotavlja (2008, 129), da se koristne počutimo, »če prispevamo nekaj, kar je koristno za druge,« in nadalje analizira, da občutek koristnosti posameznike razvršča v skupine in jim dodeljuje status. Prav ta je, kot smo analizirali v magistrskem delu, pomemben aspekt, ki ga honorarno zaposlenim novinarjem daje njihovo delo. »Status je najbrž najbolj neoprijemljiva beseda v sociološkem slovarju. Velikokrat ga sicer uporabljajo kot sinonim za snobizem, a globlji pomen te besede je povezan z legitimnostjo. Status dobite, če vam institucije priznavajo legitimnost. Sem sodi tudi biti koristen: to ni zgolj opravljanje dobrih del v zasebnem življenju, pač pa način, kako dobiti javno priznanje« (Sennett 2008, 130).

Z analizo poglobljenih intervjujev smo preverili in dokazali hipoteze, ki smo si jih zastavili v uvodu. Opisali smo, da je bilo novinarstvo po osamosvojitvi Slovenije in posledično spremembi medijskega prostora tudi samo podvrženo številnim spremembam, ki se kažejo tudi v neurejeni zaposlovalni politiki. Poudarili smo, kar je ugotavljal (2004, 141) že Milosavljevič, da so za številne pomanjkljivosti krivi vlada in pristojna ministrstva, ki so imela v letih po osamosvojitvi do medijev ignorantski odnos, in da »/d/o medijev ni bila oblikovana niti ustrezna politika niti ustrezna regulacija«. Takšen mačehovski odnos na področju medijev, ki se odraža v pomanjkanju norm in pravil, ima lahko širšedružbene negativne posledice, med drugim uredniki (in njihovi nadrejeni) neurejeno zaposlovalno politiko v želji po čim večji gledanosti in posledično zaslužku pogosto izrabljajo – kar so izpostavili tudi intervjuvanci. Zlasti problematične se jim zdijo njihove pogodbe o zaposlitvi, ki so po obisku inšpekcije za delo sicer resda večinoma spremenjene v klasične pogodbe o zaposlitvi, vendar preko njih novinar prejme le del dohodka, preostali dohodek pa je del druge, podjemne pogodbe, zaradi katere novinar običajno obdrži status popoldanskega samostojnega podjetnika. Analiza intervjujev je pomagala potrditi tudi tretjo hipotezo – intervjuvanci novinarstvo dojemajo kot specifičen poklic, ki od njih terja veliko mero dinamičnosti, pri čemer ugodnosti, ki jih prinaša, niso nujno premo sorazmerne z vloženim trudom. Pripovedujejo o (pre)slabi komunikaciji med njimi in nadrejenimi, o pomanjkanju pohval ob dobro opravljenem delu in konstruktivne kritike z nakazanimi smernicami za izboljšave ob slabo opravljenem; večina jih ocenjuje, da so pogoji za napredovanje slabi oziroma jih sploh ni; izpostavljajo le, da jim delo omogoča osebno rast, v smislu nabiranja znanj in izkušenj, ki pa je v veliki meri odvisna od njihove samoiniciativnosti. Natančen popis motivacijskih dejavnikov je potrdil tudi četrto hipotezo – da novinarje motivirajo dodatni dejavniki kot zaposlene na večini drugih področij. V resnici je med motivacijskimi dejavniki najti predvsem take, ki izhajajo iz dodane vrednosti zaposlitve (npr. intervjuvance motivira, ker opravljajo poklic, ki ga opisujejo kot sanjskega; ker imajo možnost vplivati na tok dogodkov in izboljšati svet ...), motivira jih tudi dinamičnost poklica, možnosti za osebni rast in razvoj, razumevanje kolektiva. Vendar pa je med motivacijskimi dejavniki najti tudi višino dohodka in razumevanje v kolektivu, ki sodita h klasičnim odgovorom glede motivacijskih dejavnikov praktično vseh zaposlenih, ne glede na področje dela.

Zaposlitvena realnost analizirane oddaje ni izjema, pač pa, žal, pravilo v slovenskem medijskem svetu. Škrinjarjeva denimo analizira primer samostojnih in svobodnih novinarjev v primorskih lokalnih medijih in piše (2005):

Pogodbeni novinarji morajo velikokrat delati celo več kot njihovi redno zaposleni kolegi, imajo konkurenčne klavzule; a leta delovnih izkušenj in zvestobe pač niso plačilno sredstvo. Časopisna lokalna dopisnica pa nam je še povedala: »Za banke, kjer želimo najeti kredit, smo vredni le malce več kot brezposelni – ali pa še manj, saj brezposelni vsak mesec prejmejo podporo, mi smo pa rizični prosilci za kredit. Jaz bom svojega za nakup stanovanja morala zavarovati kar trikrat: vpisala bom hipoteko, mož je solidarni porok, pa še v polico stanovanjskega zavarovanja sem morala vpisati banko kot upravičenca do izplačila zavarovalne vsote.

Prekarnost novinarskega poklica je vse večja, »varne« pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas vse redkejše, novinarji v očeh svojih delodajalcev vse manj cenjeni. Čeprav so analizirani novinarji v splošnem zadovoljni z višino svojega dohodka, večkrat izrazijo, da so bi glede na naravo dela morali zaslužiti več. A rdeča nit je očitna: na pogoje dela pristajajo, ker ljubijo svoj poklic. In ocenjujejo, da je edini način, na katerega lahko ta poklic opravljajo, da pristajajo na pogoje dela. Gordijski voz, ki so ga je zavozlale okoliščine in ki ga bodo morali presekati oboji, medijski lastniki in novinarji – ko bodo želeli ali našli način, kako.

## 7 LITERATURA

Anderson, Kevin. 2010. *Value of journalism: different motivations for journalists*. Dostopno prek: <http://charman-anderson.com/2010/06/11/value-of-journalism-different-motivations-for-journalists/> (8. avgust 2012).

Amon, Smilja. 2004. Obdobja razvoja slovenskega novinarstva. V *Poti slovenskega novinarstva – danes in jutri*, ur. Melita Poler Kovačič in Monika Kalin Golob, 53–68. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Bašič Hrvatin, Sandra in Marko Milosavljevič. 2001. *Medijska politika v Sloveniji v devetdesetih: regulacija, privatizacija, koncentracija in komercializacija medijev*. Ljubljana: Mirovni inštitut.

Boyd, Andrew, Peter Stewart, Ray Alexander. 2008. *Broadcast Journalism: Techniques of Radio and Television News*. Amsterdam etc.: Focal Press.

Davis, Keith in John Newstrom. 1989. *Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Book Company.

Erjavec, Karmen. 1999. *Novinarska kakovost*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2004. Sodobno novinarstvo in teorija demokracije. V *Poti slovenskega novinarstva – danes in jutri*, ur. Melita Poler Kovačič in Monika Kalin Golob, 113–138. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Gans, Herbert. 2003. *Democracy and the news*. Oxford: Oxford University Press.

Gibson, James, John Ivancevich in James Donnelly. 1994. *Organizations: behavior, structure, processes*. Burr Ridge, Boston, Sydney: Irwin.

Grmadnik, Jerneja. 2014. *Novinar kor samostojni podjetnik. Problematična prekarnost novinarskega poklica*. Dostopno prek: <http://www.razpotja.si/novinar-kot-samostojni-podjetnik-problematicna-prekarnost-novinarskega-poklica/> (15. december 2015).

Hodgetts, Richard, Donald Kuratko. 1991. *Management*. San Diego: Harcourt Brace Jovanovich.

Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU. 2014. *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. Dostopno prek: <http://www.fran.si/iskanje?FilteredDictionaryIds=130&View=1&Query=prekaren> (2. april 2016).

Intervjuvanec številka 1. 2016. *Intervju z avtorico*. Ljubljana: 17. februar.

Intervjuvanec številka 2. 2016. *Intervju z avtorico*. Ljubljana: 18. februar.

Intervjuvanec številka 3. 2016. *Intervju z avtorico*. Ljubljana: 24. februar.

Intervjuvanec številka 4. 2016. *Intervju z avtorico*. Ljubljana: 24. februar.

Intervjuvanec številka 5. 2016. *Intervju z avtorico*. Ljubljana: 25. februar.

Intervjuvanec številka 6. 2016. *Intervju z avtorico*. Ljubljana: 25. februar.

Intervjuvanec številka 7. 2016. *Intervju z avtorico*. Ljubljana: 27. februar.

Intervjuvanec številka 8. 2016. *Intervju z avtorico*. Ljubljana: 4. marec.

Intervjuvanec številka 9. 2016. *Intervju z avtorico*. Ljubljana: 7. marec.

Keenan Kate. 1996. *Kako motiviramo*. Ljubljana: Mladinska knjiga.

Kobal Grum Darja, Janek Musek. 2009. *Perspektive motivacije*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.

Košir, Manca. 2003. *Surovi čas medijev*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Lengar Verovnik, Tina. 2012. *Jezikovne trajnice*. Ljubljana: GV založba.

Lipičnik, Bogdan in Stane Možina. 1993. *Psihologija v podjetjih*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.

Lipičnik, Bogdan. 1998. *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Logar, Nataša, Kaja Dobrovoljc, Špela Arhar Holdt. 2015. *Gigafida : interpretacija korpusnih podatkov*. Dostopno prek: [http://centerslo.si/wp-content/uploads/2015/11/34\\_2-Logar-Dob-Arh-Hol.pdf](http://centerslo.si/wp-content/uploads/2015/11/34_2-Logar-Dob-Arh-Hol.pdf) (2. januar 2016).

Lubej, Gašper. 2002. *Ko novinarji delajo brez pogodb in zavarovanja*. Dostopno prek: <http://mediawatch.mirovni-institut.si/bilten/seznam/14/samostojni/> (5. februar 2016).

Luthar, Breda. 1992. *Čas televizije*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

--- 1998. *Poetika in politika tabloidne kulture*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

McManus, John. 2000. *Market-driven journalism: let the citizen beware?* Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.

Mencher, Melvin. 2000. *News Reporting and Writing*. Boston etc.: McGraw Hill.

Milosavljevič, Marko. 2004. Primanjkljaj javnega delovanja: (ne)transparentnost novinarstva in množičnih medijev v Sloveniji. V *Poti slovenskega novinarstva – danes in jutri*, ur. Melita Poler Kovačič in Monika Kalin Golob, 139–155. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2004. Intervju z zasl. red. prof. dr. Francetom Vregom: Uravnovežiti moramo teoretska in praktična znanja. V *Poti slovenskega novinarstva – danes in jutri*, ur. Melita Poler Kovačič in Monika Kalin Golob, 279–284. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.



Ministrstvo za kulturo, Direktorat za medije. 2014. *Pregled medijske krajine v Sloveniji*.

Dostopno prek:

[http://www.mk.gov.si/fileadmin/mk.gov.si/pageuploads/Ministrstvo/raziskave-analize/mediji/2014/medijska\\_krajina\\_v\\_sloveniji\\_16042014.pdf](http://www.mk.gov.si/fileadmin/mk.gov.si/pageuploads/Ministrstvo/raziskave-analize/mediji/2014/medijska_krajina_v_sloveniji_16042014.pdf) (18. april 2016).

--- 2016. *Razvid samostojnih novinarjev*. Dostopno prek:

[http://www.mk.gov.si/fileadmin/mk.gov.si/pageuploads/Ministrstvo/Razvidi/razvid\\_samostojnih\\_novinarjev/2016/novinarji.pdf](http://www.mk.gov.si/fileadmin/mk.gov.si/pageuploads/Ministrstvo/Razvidi/razvid_samostojnih_novinarjev/2016/novinarji.pdf) (2. april 2016).

Možina, Stane. 1994. *Osnove vodenja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Mullins, Laurie. 2007. *Management and organisational behaviour*. Harlow : Financial Times Prentice Hall.

Perovič, Tomaž in Špela Šipek. 1998. *TV novice*. Ljubljana: Študentska organizacija univerze, Študentska založba.

Poler Kovačič, Melita. 2005. *Kriza novinarske odgovornosti*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Rozman, Rudi, Jure Kovač, Franc Koletnik. 1993. *Management*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Sennett, Richard. 2008. *Kultura novega kapitalizma*. Ljubljana: /\*cf., Rdeča zbirka.

Stare, Špela. 2014. *Študija o položaju prekernih delavcev v medijih*. Dostopno prek:

<http://novinar.com/drustvo/wp-content/uploads/2014/04/PREKERCICI2014.pdf>

(3. marec 2016).

Statistični urad Republike Slovenije. 2016. *Statistični register delovno aktivnega prebivalstva*.

Dostopno prek: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/statfile2.asp> (5. april 2016).

Škrinjar, Klara. 2005. *Samostojni in svobodni novinarji v primorskih lokalnih medijih*. Dostopno prek: <http://mediawatch.mirovni-institut.si/bilten/seznam/22/trg/> (23. februar 2015).

Treven, Sonja. 1998. *Management človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Uhan, Stane. 1989. *Vrednotenje dela*. Kranj: Moderna organizacija.

--- 2000. *Vrednotenje dela II. Motivacija, uspešnost, plača (osebni dohodek)*. Kranj: Moderna organizacija.

Ule, Mirjana in Miro Kline. 1996. *Psihologija tržnega komuniciranja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Uradni list Republike Slovenije. 2006. *Zakon o medijih*. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=76040> (18. april 2016).

Vreg, France. 2004. Začetki novinarstva in heretična komunikologija. V *Poti slovenskega novinarstva – danes in jutri*, ur. Melita Poler Kovačič in Monika Kalin Golob, 11–15. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Wilson, Fiona. 2010. *Organizational behaviour and work: a critical introduction*. Oxford: Oxford University Press.

Yorke, Ivor. 1997. *Television News*. Oxford: Focal Press.

Verbinc, France. 1997. *Slovar tujk*. Ljubljana: Cankarjeva založba.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2016. *Opis poklica novinarja*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi\\_poklicev/opis\\_poklica?Kljuc=848&Filter](http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=848&Filter) (22. februar 2016).

## 8 PRILOGE

### Priloga A: Analiza novinarjev – določitev kategorij in motivacijskih dejavnikov

Tema / koncept	Kategorija	Koda	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	Skupaj
Zaviralni faktorji	Premalo spoštovan poklic in delo	Cenjenost poklica in dela - družba - premajhna	1	0	0	2	0	0	0	0	0	3
Faktorji motiviranja	Cenjen poklic in delo	Cenjenost poklica in dela - družba - velika	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Nevtralno	Cenjenost poklica in dela - nevtralno	Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - delno	0	0	1	0	1	1	0	1	1	5
Faktorji motiviranja	Cenjen poklic in delo	Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pozitivno	0	1	0	4	0	0	1	1	0	7
Zaviralni faktorji	Premalo spoštovan poklic in delo	Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pristransko	0	2	3	1	1	2	1	0	1	11
Nevtralno	Cenjenost poklica in dela - nevtralno	Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pristransko - ravnodušnost	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
Zaviralni faktorji	Premalo spoštovan poklic in delo	Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - redko	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3
Faktorji motiviranja	Cenjen poklic in delo	Cenjenost poklica in dela - sodelavci - pozitivno	2	1	1	1	0	1	1	1	1	9
Zaviralni faktorji	Dolg in naporen delovnik	Dolžina delovnika - izčrpavanje	0	2	0	0	0	0	0	0	1	3
Zaviralni faktorji	Dolg in naporen delovnik	Dolžina delovnika - normalna, a naporno	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Nevtralno	Normalen delovnik	Dolžina delovnika - praviloma normalna	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Zaviralni faktorji	Dolg in naporen delovnik	Dolžina delovnika - primerjava s tiskanimi mediji	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Nevtralno	Normalen delovnik	Dolžina delovnika - razumevanje nadrejenih	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Zaviralni faktorji	Dolg in naporen delovnik	Dolžina delovnika - velika	1	2	0	0	1	1	3	1	1	10
Zaviralni faktorji	Dolg in naporen delovnik	Dolžina delovnika - vpliv na družino	2	2	4	1	0	1	2	1	0	13
Faktorji motiviranja	Kolektiv - pozitivno	Kolektiv - pozitivno	0	0	1	0	1	0	0	0	1	3
Zaviralni faktorji	Kolektiv - negativno	Kolektiv - problem komunikacije	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Zaviralni faktorji	Teško napredovanje	Napredovanje - oteženo	1	0	2	1	0	0	0	1	0	5
Zaviralni faktorji	Teško napredovanje	Napredovanje - oteženo - ravnodušnost	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2
Faktorji motiviranja	Dobri pogoji za napredovanje	Napredovanje - pozitivno	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2
Faktorji motiviranja	Dinamičen poklic	Novinarstvo - dinamika poklica - pozitivno	1	0	2	2	1	1	1	0	0	8
Nevtralno	Novinarstvo kot način življenja	Novinarstvo - način življenja	1	3	2	2	3	1	1	0	2	15
Faktorji motiviranja	Dinamičen poklic	Novinarstvo - nerutinsko delo	0	1	1	1	1	0	1	1	0	6
Faktorji motiviranja	Osebnostna rast, razvoj, napredovanje	Novinarstvo - osebnostni razvoj - pozitivno	1	2	0	0	2	1	0	0	1	7
Faktorji motiviranja	Sanjski poklic	Novinarstvo - sanjski poklic	3	1	0	3	1	1	2	0	0	11
Nevtralno	Novinarstvo kot način življenja	Novinarstvo - sanjski poklic - delno	0	1	0	0	0	0	1	0	2	4
Faktorji motiviranja	Dinamičen poklic	Novinarstvo - spoznavanje novih ljudi in krajev	0	3	3	0	2	1	0	0	0	9
Zaviralni faktorji	Osebnostna prepoznavnost - negativno	Osebnostna prepoznavnost - nadležno	0	0	0	1	0	0	2	1	0	4
Nevtralno	Osebnostna prepoznavnost - nepomembno	Osebnostna prepoznavnost - nepomembno	2	2	1	0	1	1	1	1	1	10
Faktorji motiviranja	Osebnostna prepoznavnost - pozitivno	Osebnostna prepoznavnost - pozitivno	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2
Nevtralno	Šibka pripadnost mediju in oddaji	Pripadnost mediju in oddaji - delna	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2
Faktorji motiviranja	Močna pripadnost mediju in oddaji	Pripadnost mediju in oddaji - močna	1	0	0	1	1	0	0	1	1	5
Nevtralno	Šibka pripadnost mediju in oddaji	Pripadnost mediju in oddaji - šibka	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
Zaviralni faktorji	Stres	Stres na delu - delen	1	0	1	0	1	0	0	0	0	3
Nevtralno	Sprjaznenost s stresom - uravnavanje stresa	Stres na delu - manjši zaradi manj pomembnih tem	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Nevtralno	Sprjaznenost s stresom - uravnavanje stresa	Stres na delu - manjši zaradi razporeditve časa	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Nevtralno	Sprjaznenost s stresom - uravnavanje stresa	Stres na delu - pozitiven	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Nevtralno	Sprjaznenost s stresom - uravnavanje stresa	Stres na delu - reševanje problema stresa	0	1	1	1	1	0	1	1	1	7
Nevtralno	Sprjaznenost s stresom - uravnavanje stresa	Stres na delu - sprjaznenost	0	1	0	0	3	2	0	1	0	7
Zaviralni faktorji	Stres	Stres na delu - visok	1	1	0	0	0	0	1	0	2	5
Zaviralni faktorji	Stres	Stres na delu - zaradi nezaupanja	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Zaviralni faktorji	Stres	Stres na delu - zaradi pomembnega prispevka	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Zaviralni faktorji	Stres	Stres na delu - zaradi pozne določitve teme	0	1	1	0	0	0	0	1	0	3
Zaviralni faktorji	Stres	Stres na delu - zaradi sodelavcev	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Zaviralni faktorji	Stres	Stres na delu - zaradi tragičnih dogodkov	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Zaviralni faktorji	Stres	Stres na delu - zaradi vpliva na ljudi	1	0	0	0	0	1	0	0	1	3
Zaviralni faktorji	Majhna varnost zaposlitve	Varnost zaposlitve - minimalna	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3
Nevtralno	Varnost zaposlitve ni pomembna	Varnost zaposlitve - nemoteča	1	0	0	0	2	1	2	1	1	8
Zaviralni faktorji	Majhna varnost zaposlitve	Varnost zaposlitve - problem neporočanja	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Zaviralni faktorji	Majhna varnost zaposlitve	Varnost zaposlitve - problem privatnega sektorja	2	0	0	1	0	0	0	0	0	3
Zaviralni faktorji	Majhna varnost zaposlitve	Varnost zaposlitve - splošen problem novinarstva	0	1	1	0	1	1	1	1	1	7
Zaviralni faktorji	Majhna varnost zaposlitve	Varnost zaposlitve - splošen problem v Sloveniji	0	0	0	1	2	1	1	0	0	5
Zaviralni faktorji	Minimalno - negativno vplivanje na družbo	Vpliv na družbo - minimalen	1	0	1	0	0	0	0	0	1	3
Zaviralni faktorji	Minimalno - negativno vplivanje na družbo	Vpliv na družbo - negativen	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Faktorji motiviranja	Vpliv na družbo	Vpliv na družbo - pozitiven	4	3	0	0	1	2	3	1	4	18
Zaviralni faktorji	Šibka možnost vplivanja na izbiro novinarske teme	Vpliv na izbiro novinarske teme - redek	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
Faktorji motiviranja	Možnost vplivanja na izbiro novinarske teme	Vpliv na izbiro novinarske teme - soliden	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Nevtralno	Delno zadovoljstvo z dohodkom	Zadovoljstvo z dohodkom - deljeno	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
Zaviralni faktorji	Nezadovoljstvo z dohodkom	Zadovoljstvo z dohodkom - negativno	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Faktorji motiviranja	Zadovoljstvo z dohodkom	Zadovoljstvo z dohodkom - pozitivno	0	0	0	1	1	1	1	1	1	6
		<b>Skupaj:</b>	<b>39</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>29</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>34</b>	<b>323</b>

## Priloga B: Analiza novinarjev - citati

**Code: Cenjenost poklica in dela - družba - premajhna {3-0}**

**P 1: I1.doc - 1:25 [Se mi zdi, da je premalo cenje..] (27:27) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - družba - premajhna]

No memos

Se mi zdi, da je premalo cenjen poklic, v primerjavi s tem, koliko dela mi vložimo v to. Marsikdo si ne predstavlja, kaj mi naredimo za tisto eno minuto, ki se odvrti po TV-ju. Mi smo cele dneve tukaj, pa marsi kaj researchaš, pokličeš, pa ljudje ne vidijo. Oni vidijo tisto lepo, ko si ti na televiziji.

**P 4: I4.doc - 4:30 [Naš medij je v bistvu še edini..] (39:39) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - družba - premajhna]

No memos

Naš medij je v bistvu še edini suveren, močen medij. Nimaš več nikamor za iti. Revij pri nas praktično ni več. Premalo je cenjen ta poklic. Vsi ga »šimfajo«. Jaz sem zgrožena, ko moji prijatelji, zdravniki, rečejo, mi smo televizijo vrgli stran pa nobene revije več ne kupimo.

**P 4: I4.doc - 4:31 [Jaz mislim, da se bo ta poklic..] (39:39) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - družba - premajhna]

No memos

Jaz mislim, da se bo ta poklic na državni ravni moral bolj ceniti. Njim je v interesu, da se mediji pokopljejo. Ko sem pred dvajsetimi leti začela, je bilo drugače. Si prispel na teren si bil gospod novinar. Danes pa – tako kot se hoče razvrednotiti poklic policajja, medicinske sestre, se hoče tudi novinarja. Na državni ravni. Ampak v krogih, kjer se pa jaz gibljam, je pa to kar cenjen poklic.

---

**Code: Cenjenost poklica in dela - družba - velika {1-0}**

**P 4: I4.doc - 4:29 [Všeč je ljudem ta poklic. In t..] (39:39) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - družba - velika]

No memos

Všeč je ljudem ta poklic. In tudi, ko imajo kakšne težave, sem jih tudi že spravila na televizijo. Mislim, da cenijo naš poklic. Čeprav vsi pravijo, da smo novinarji za vse krivi, po drugi strani čutijo, da lahko prav novinarji na plano spravijo ogromno stvari.

---

**Code: Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - delno {5-0}**

**P 3: I3.doc - 3:8 [Eni uredniki ja, eni ne. Nekat..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - delno]

No memos

Eni uredniki ja, eni ne. Nekateri ti pošljejo sms, če si kaj naredil dobro, drugi spet ne. Pa vidiš že po samih temah, ki ti jih ponujajo, ali so take, ki bi jih lahko delal kdo, ki je manj časa v medijih, pa recimo ti pred petimi leti. In ti dajo vedet, da nisi tak, kot si mislil, da si.

**P 5: I5.doc - 5:4 [Po mojih občutkih me cenijo, n..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - delno]

No memos

Po mojih občutkih me cenijo, nadrejeni tudi, ko niso zadovoljni povejo. Edino komunikacija včasih šepa. Sploh če se meni zdi nekaj dobrega pa pričakujem neko pohvalo in je ni. Za negativne stvari pa so lahko čisto majhne se pa takoj sliši negativna kritika. Če ne pa grem vprašat.

**P 6: I6.doc - 6:5 [S šefi ... z nekaterimi se razum..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - delno]

No memos

S šefi ... z nekaterimi se razumem bolje, z drugimi slabše. Odvisno – jaz pač vse skupaj gledam s področja svojega dela, torej politike – eni jo bolj razumejo, drugi manj. Dobiš povratno informacijo. Predvsem jo dobiš, če si nekaj naredil slabo. Pa tudi, ko sem kaj naredil dobro, so mi to povedali. A morda vendarle pogrešam malo več povratnih informacij.

**P 8: I8.doc - 8:6 [Me pa moti pomanjkljiva komuni..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - delno]

No memos

Me pa moti pomanjkljiva komunikacija, predvsem z nadrejenimi. Ni dovolj povratnih informacij, pogosta so nerazumljiva, prešlaba navodila, premalokrat se poglobljeno pogovarjamo, to pripelje do šumov v komunikaciji, slabih medsebojnih odnosov. Prav tako so prioritete šefov, urednikov različne. Zdi se mi, da celotna ekipa ne diha kot eno, temveč ima vsak svojo predstavo o njegovi vlogi pri nastajanju oddaje. Na koncu eni vložijo v oddajo več truda, kot drugi.

**P 9: I9.doc - 9:5 [Pri dnevnih urednikih se mi tu..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - delno]

No memos

Pri dnevnih urednikih se mi tudi zdi, da sem še kar cenjen, pri ostalih šefih pa nimam občutka, da me. Ampak to je mislim da njihov problem. Pogosto imam občutek, da imajo oni občutek, da ne delamo dovolj, da bi se morali še več izkazovati.

---

**Code: Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pozitivno {7-0}**

**P 2: I2.doc - 2:39 [Enkrat v teh dveh letih sem do..] (51:51) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pozitivno]

No memos

Enkrat v teh dveh letih sem dobila priložnost narediti poglobljen, daljši, zelo vsebinski prispevek. In takrat vem, da sem čutila grozen stres, to sem jemala kot potrditev sama sebi: ja, sem sposobna narediti deset minutni prispevek. Pa tudi to, da dokažeš nadrejenim, da ti lahko zaupajo. In takrat je šlo to skozi, takrat je bila pohvala in se mi zdi, da dobiš s tem to voljo, da greš lahko naprej, da si sposoben.

**P 4: I4.doc - 4:4 [Tisti, ki vedo, ki spremljajo ..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pozitivno]

No memos

Tisti, ki vedo, ki spremljajo dnevno, kaj delam, neposredno nadrejeni uredniki, me cenijo. Tisti, ki so malo posredno in ne sledijo vsak dan, koliko si ti na terenu, pa ti hitro kaj navržejo. Ampak ne vem, ali je to samo dnevni preblisk, ali je to generalno, da si mislijo kaj

svojega.

**P 4: I4.doc - 4:5 [In tudi naslednji dan, me je d..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pozitivno]

No memos

In tudi naslednji dan, me je dnevni urednik pohvalil za to, kar sem naredila, sploh zato, ker sem v enem dnevu delala dva prispevka: o mivki v vtrcu in istočasno še tega čustvenega očeta. Ta feedback mi veliko pomeni, ker sem že toliko časa v medijih in toliko imam drugih stvari, da se včasih malo izgubiš, ne veš, a je dobro a ni dobro.

**P 4: I4.doc - 4:6 [Zdaj grem že z vizijo na teren..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pozitivno]

No memos

Zdaj grem že z vizijo na teren. Veš, kaj moraš prinesiti. In lepo je, ko nadrejeni vidijo, da si zajel bistvo, dobro naredil.

**P 4: I4.doc - 4:24 [Na splošno pa mislim, da če pr..] (33:33) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pozitivno]

No memos

Na splošno pa mislim, da če pridno delaš in se ne razburjaš, nadrejeni znajo to ceniti. Recimo, če veš, da je štala na meji, se ne boš razburjal, da se tja ne boš vozil. Pač veš, da mi dopisnika v Krškem nimamo, se usedeš v avto in greš.

**P 7: I7.doc - 7:4 [Jaz mislim, da me cenijo. Tako..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pozitivno]

No memos

Jaz mislim, da me cenijo. Tako nadrejeni kot moji novinarski kolegi. Mislim, da najbolj cenijo, da sem pripravljena kadarkoli in komurkoli pomagati in da, ko delam, dam vse od sebe. Komunikacija med vodstvom in nami se mi zdi ustrezna.

**P 8: I8.doc - 8:5 [V splošnem ocenjujem, da me ce..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pozitivno]

No memos

V splošnem ocenjujem, da me cenijo in nadrejeni in sodelavci. Predvsem cenijo mojo odprtost in iznajdljivost, urednike morda včasih moti, da sem relativno neorganiziran, včasih mislijo, da kakšne stvari ne bom opravil pravočasno pa zato morda kdaj pride do kakega konflikta.

---

**Code: Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pristransko {11-0}**

**P 2: I2.doc - 2:9 [Včasih na uredniških sestankih..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pristransko]

No memos

Včasih na uredniških sestankih se izpostavi kakšnega novinarja, se reče, da je nekaj dobro naredil. Ampak se mi zdi, da je to premalo. Bi morali večkrat. In ne samo dotične, za katere oni mislijo, da so pač perspektivni pa v redu, ampak bi morali tudi druge, ki ne pokrivajo tako pomembnih področij, kot sta politika, gospodarstvo, so pač reportažni novinarji – bi morali tudi njim kdaj pa kdaj dati vedeti, da ja, tudi zaradi njih je vsakodnevni news, da so pomembni.

**P 2: I2.doc - 2:38 [Se mi zdi, da se z nekaterimi ..] (51:51) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pristransko]

No memos

Se mi zdi, da se z nekaterimi novimi rubrikami v oddaji daje možnost, da se pač lahko razvijaš. Ampak je vseeno tako, da bodo prej ponudili kako tematiko nekomu, ki je uveljavljen novinar. Enkrat v teh dveh letih sem dobila priložnost narediti poglobljen, daljši, zelo vsebinski prispevek.

**P 3: I3.doc - 3:10 [Priljubljenost je odvisna od t..] (15:15) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pristransko]

No memos

Priljubljenost je odvisna od tega, koliko se fino znaš družiti z ljudmi, ki so vplivni, in ne od tega, koliko si sposoben. To me zelo moti. Na to se ne da vplivati. So določeni ljudje, ki znajo kofetkati, hodit na čike z nadrejenimi, se znajo pohecati, bolj zažurati, se dobiti v prostem času, počvekati ... in na ta račun imajo določen status. Včasih me je to zelo obremenjevalo.

**P 3: I3.doc - 3:26 [Ampak se izbira tudi na podlag..] (33:33) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pristransko]

No memos

Ampak se izbira tudi na podlagi priljubljenosti: določeni ljudje delajo manj in ni nujno, da zelo dobro, pa bodo vedno ostali, ker imajo udobje, priznanje od šefov. Določeni so pa vedno na tapeti. Ob koncu leta se vsi sprašujemo, kdo je naslednji, vsi smo živčni, vlada psihoza, že od oktobra dalje.

**P 3: I3.doc - 3:37 [saj pravim, za določene ljudi ..] (45:45) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pristransko]

No memos

saj pravim, za določene ljudi se zmeraj najde prostor, za večino pa ne. Tudi recimo prehajanje med oddajami

**P 4: I4.doc - 4:7 [Mislim, da so zvezde in so neu..] (15:15) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pristransko]

No memos

Mislim, da so zvezde in so neupravičeno zvezde, ker se jim dela usluga ... da so lahko zvezde. Eni si znajo to izboriti. Čeprav je spet odvisno, kaj hočeš.

**P 5: I5.doc - 5:5 [So nenapisani višji/nížji rang..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pristransko]

No memos

So nenapisani višji/nížji rangi. Nekaterim uredniki sami dodelijo temo, ti pa se trudiš in jo iščeš, greš šele delat, ko so drugi že na terenu.

**P 6: I6.doc - 6:6 [Definitivno se vidi, da šefi r..] (15:15) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pristransko]

No memos

Definitivno se vidi, da šefi rangirajo različno določene ljudi. Ne mislim toliko v stilu zvezde – ker mislim, da v novinarstvu tako ali tako ni zvezd.

**P 6: I6.doc - 6:7 [Včasih slišim od mlajših dežur..] (15:15) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pristransko]

No memos

Včasih slišim od mlajših dežurnih, da se jim zdi, da nimajo istega statusa kot dnevnoinformativni novinarji. To se mi zdi v veliki meri odvisno od tega, katero področje pokrivaš. Mene so pripeljali za delat malo širšo politiko. In če se ti lahko držiš področja, ki ga dobro poznaš, je lažje, kot pa če te porivajo v vsak dan drugo temo. Potem imajo tudi uredniki do takih ljudi drugačen odnos, kot do tistih, ki so specialisti za določeno področje.

**P 7: 17.doc - 7:6 [Imam pa občutek, da smo novina..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pristransko]

No memos

Imam pa občutek, da smo novinarji, ki delamo v desku, v očeh drug drugega in urednikov rangirani različno. Neenakomerno se mi zdi predvsem plačilo, ki ga za delo, ki ga opravljajo, dobijo določeni novinarji. Ker se mi zdi, da določeni ne dajo vsega od sebe – bodisi ker nočejo ali ne znajo – pa so vseeno zelo dobro plačani. In tudi pri urednikih imam občutek, da nekaterim novinarjem zaupajo bolj kot drugim. Kar se nato kaže v tem, da nekateri delajo ogromno stvari, pokrivajo različna področja, imajo količinsko veliko prispevkov – pa lahko na koncu meseca še vedno dobijo manj denarje, kot kdo drug.

**P 9: 19.doc - 9:6 [Prav tako ne bi rekel, da smo ..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pristransko]

No memos

Prav tako ne bi rekel, da smo vsi novinarji po statusu enakovredni. Nekateri so bolj priljubljeni pri šefih, drugi manj. Deloma lahko na to priljubljenost vplivaš s svojim delom, deloma pa ne – je povsem odvisno od osebne naklonjenosti šefa do novinarja.

---

**Code: Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pristransko - ravnodušnost {2-0}**

**P 3: 13.doc - 3:11 [Odkar imam družino, pa poskuša..] (15:15) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pristransko - ravnodušnost]

No memos

Odkar imam družino, pa poskušam nekako odklopiti ta del in hoditi v službo, da naredim, da dobro naredim. Vem, da v službi dam vse od sebe. Ko pa izklopim računalnik, grem domov. In sem tudi z glavo doma.

**P 4: 14.doc - 4:8 [Ni vsak za to. Meni je v redu,..] (15:15) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - pristransko - ravnodušnost]

No memos

Ni vsak za to. Meni je v redu, če sem pohvaljena za tisto, kar jaz rada delam. In naj pač imajo oni drugačen status.

---

**Code: Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - redko {3-0}**

**P 1: 11.doc - 1:9 [Če so, so verbalne nagrade. Ne..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - redko]

No memos

Če so, so verbalne nagrade. Ne prav pogosto. Se mi zdi da bi vsi radi vedeli, kam spadamo, kaj delamo dobro, kaj slabo, da bi vedeli, ker pogosto ne dobimo feedbacka.



**P 1: I1.doc - 1:11 [Ampak pogosto žal feedback ni ..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - redko]

No memos

Ampak pogosto žal feedback ni odvisen od tega, kako kdo nekaj naredi, ampak kdo to naredi. Ker so ljudje, ki dobivajo pohvale, in ljudje, ki so dostikrat spregledani, čeprav bi morali biti pohvaljeni.

**P 2: I2.doc - 2:8 [Včasih se mi zdi, da nisem pre..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - nadrejeni - redko]

No memos

Včasih se mi zdi, da nisem preveč cenjena, pomembna, včasih pač nimaš občutka, da si en pomemben del. Saj včasih ga imaš. Sicer je to sigurno povezano s tem, da še nisem dolgo časa v tem delu. Mislim saj včasih – da ne bom delala kakšne krivice – te pohvalijo, povejo, da si nekaj dobro naredil. Takrat vidim, koliko to pomeni, da te pohvali tvoj šef. Da ti energijo, zalet. Včasih na uredniških sestankih se izpostavi kakšnega novinarja, se reče, da je nekaj dobro naredil. Ampak se mi zdi, da je to premalo. Bi morali večkrat.

---

**Code: Cenjenost poklica in dela - sodelavci - pozitivno {9-0}**

**P 1: I1.doc - 1:8 [Tisti, s katerimi se dobro raz..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - sodelavci - pozitivno]

No memos

Tisti, s katerimi se dobro razumeš, veliko družiš, te pohvalijo, komentirajo tvoje delo, sicer pa ne dobiš veliko odzivov.

**P 1: I1.doc - 1:10 [Ok, sodelavci cenijo delavnost..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - sodelavci - pozitivno]

No memos

Ok, sodelavci cenijo delavnost, to da spremljam svojo temo, ko pokrivajo mojo temo, me pogosto tudi vprašajo za nasvet. Neposredno ti večkrat v obraz povejo pohvalo, kot pa grajo. So tudi graje, kar je prav – konstruktivna kritika mora biti. Vsakič ko se trudiš za nekaj bi rad vedel, a si dobro naredi.

**P 2: I2.doc - 2:31 [Čeprav me včasih sodelavci – k..] (39:39) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - sodelavci - pozitivno]

No memos

Čeprav me včasih sodelavci – kar mi zelo veliko pomeni – mi dajo vedeti: dobro si naredila in mi da tisti zagon, da pač, ja, sem del njih.

**P 3: I3.doc - 3:9 [Sodelavci ... tisti, s katerimi ..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - sodelavci - pozitivno]

No memos

Sodelavci ... tisti, s katerimi se družimo, kofetkamo, si vedno povemo: ti, včerajšnji prispevek je bil super ali pa: manjkalo ti je to in to, lahko bi začela drugače, se pohvalimo, skratka komuniciramo.

**P 4: I4.doc - 4:32 [Ampak v krogih, kjer se pa jaz..] (39:39) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - sodelavci - pozitivno]

No memos

Ampak v krogih, kjer se pa jaz gibljem, je pa to kar cenjen poklic.

**P 6: I6.doc - 6:4 [Mislim, da me v splošnem cenij..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - sodelavci - pozitivno]

No memos

Mislim, da me v splošnem cenijo. Že a priori, če te od nekje povabijo pa da prideš sem, ti to nek status doda. Tudi spol se mi tu zdi pomemben – v novinarstvu je za ugled koristno, če si moški.

**P 7: I7.doc - 7:5 [Jaz mislim, da me cenijo. Tako..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - sodelavci - pozitivno]

No memos

Jaz mislim, da me cenijo. Tako nadrejeni kot moji novinarski kolegi. Mislim, da najbolj cenijo, da sem pripravljena kadarkoli in komurkoli pomagati in da, ko delam, dam vse od sebe.

**P 8: I8.doc - 8:4 [V splošnem ocenjujem, da me ce..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - sodelavci - pozitivno]

No memos

V splošnem ocenjujem, da me cenijo in nadrejeni in sodelavci.

**P 9: I9.doc - 9:4 [Bi rekel, da kolegi me kar cen..] (12:12) (Super)**

Codes: [Cenjenost poklica in dela - sodelavci - pozitivno]

No memos

Bi rekel, da kolegi me kar cenijo, eni bolj drugi manj.

---

**Code: Dolžina delovnika - izčrpavanje {3-0}**

**P 2: I2.doc - 2:13 [Je pa res, da pridejo dnevi, k..] (18:18) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - izčrpavanje]

No memos

Je pa res, da pridejo dnevi, ko si uničen, utrujen, brez energije in se vprašaš, ali je vredno. A je vredno, da na koncu dneva prideš zbit domov in imaš občutek, da nisi v bistvu nič naredil?

**P 2: I2.doc - 2:17 [Teško je odklopit ... jaz pri ..] (18:18) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - izčrpavanje]

No memos

Teško je odklopit ... jaz pri sebi opažam, da ne znam presekat, da se ne znam izklopit, ko je treba in reči: nisem več v službi, ne razmišljam o tem. Ampak se to nadaljuje v nedogled, si ne znaš napolniti baterij. In gledam tako ... če bi to trajalo še zelo dolgo, zna biti problem, se iztrošiš.

**P 9: I9.doc - 9:9 [Ker če bi bilo tako, kot je v ..] (15:15) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - izčrpavanje]

No memos

Ker če bi bilo tako, kot je v veliko medijih, da je novinar od jutra do večera v službi, ves dan, vsak dan ... to pa pač ni več življenje, ampak je življenje samo še služba.

---

**Code: Dolžina delovnika - normalna, a naporno {2-0}**

**P 3: I3.doc - 3:12 [Znam biti hitra, ker se mi mud..] (18:18) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - normalna, a naporno]

No memos

Znam biti hitra, ker se mi mudí, in sem do petih, pol šestih ven iz montaže; včasih celo prej, redko kasneje. To je zelo težko, Predvsem psihično, pogosto zahteva delo brez kakršne koli hrane.

**P 3: I3.doc - 3:13 [Odtehta mi je to, ker sem doma..] (21:21) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - normalna, a naporno] [Dolžina delovnika - vpliv na družino]

No memos

Odtehta mi je to, ker sem doma prej. Določeni sodelavci so tu, hodijo na vklope, na walle in so tu do osmih ali več. In cenim to, da se znam organizirat in priti domov prej. Poleg tega imam srede proste in te srede mi zelo odtehtajo. Na račun teh sred tudi kdaj podaljšam in rečem: v redu je, v sredo bom doma in bom nadoknadila.

---

**Code: Dolžina delovnika - praviloma normalna {2-0}**

**P 4: I4.doc - 4:18 [Čim prej pridem v službo, če s..] (30:30) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - praviloma normalna]

No memos

Čim prej pridem v službo, če se le da delam sodišča ali kaj takega kar je zgodaj zjutraj. Potem pa skušam biti okoli treh, štirih v montaži, eno uro montiram in sem konec. Tako je v idealnem dnevu. Seveda so obdobja, ko je stresa več.

**P 4: I4.doc - 4:19 [Tako da valoví – enkrat je zel..] (30:30) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - praviloma normalna]

No memos

Tako da valoví – enkrat je zelo hudo, spet drugič povsem normalno.

---

**Code: Dolžina delovnika - primerjava s tiskanimi mediji {1-0}**

**P 6: I6.doc - 6:9 [Zdaj vidim, ampak ko sem bil n..] (18:18) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - primerjava s tiskanimi mediji]

No memos

Zdaj vidim, ampak ko sem bil na časopisu, se mi je zdelo, da zelo dolgo delam, da končujem zelo pozno, ampak realno ... če se strenaš, lahko pri časopisu končaš ob petih, šestih in greš domov. Veliko več moraš tu narediti za prispevek, že čisto fizično gledano. Na primer, če rabiš izjavo iz Kopa, moraš iti v Koper. Pri časopisu si pač poklical v Koper.

---

**Code: Dolžina delovnika - razumevanje nadrejenih {2-0}**

**P 4: I4.doc - 4:16 [To so mi pa šli na roko. Ne de..] (27:27) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - razumevanje nadrejenih]

No memos

To so mi pa šli na roko. Ne delam vklopov. Vsi vedo, da bi rada do petih končala. In imam to ves čas v glavi. Prinašam svoje teme. Se skušam organizirati tako, da se že prejšnji dan dogovorim s sogovorniki, rezerviram ekipo in grem čim prej na teren.

**P 4: I4.doc - 4:26 [S tem da so mi prišli toliko n..] (33:33) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - razumevanje nadrejenih]

No memos

S tem da so mi prišli toliko nasproti, da razumejo, da imam otroke bolne, da ne bom delala večernih poročil, vklopov.

---

**Code: Dolžina delovnika - velika {10-0}**

**P 1: I1.doc - 1:12 [Novinarstvo je 24 urni poklic,..] (15:15) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - velika]

No memos

Novinarstvo je 24 urni poklic, vedno bereš, spremljaš, razmišljaš, tudi za en teden vnaprej.

**P 2: I2.doc - 2:11 [Od zjutraj pa do zvečer. Se pr..] (18:18) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - velika]

No memos

Od zjutraj pa do zvečer. Se pravi 12 ur, včasih še več.

**P 2: I2.doc - 2:16 [Je res, da ko si enkrat novina..] (18:18) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - velika]

No memos

Je res, da ko si enkrat novinar, si novinar 24 ur na dan.

**P 5: I5.doc - 5:10 [Novinar si 24 ur na dan. Ne za..] (18:18) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - velika]

No memos

Novinar si 24 ur na dan. Ne zaključiš, ko greš iz medijske hiše. Ampak še naprej razmišljaš, kaj si naredil, kako si naredil, bi lahko še bolje naredil. Že za en dan naprej razmišljaš, kaj boš delal, je tema, ni teme, kaj bi lahko delal. Delovnika ni. Ves čas si novinar.

**P 6: I6.doc - 6:8 [Začne se bolj zgodaj zjutraj i..] (18:18) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - velika]

No memos

Začne se bolj zgodaj zjutraj in konča bolj pozno zvečer. Zelo naporen tempo je, ampak se mi zdi, da nam ga dobro uravnava s prostimi tedni.

**P 7: I7.doc - 7:8 [Začnem ob pol desetih, prvi se..] (18:18) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - velika]

No memos

Začnem ob pol desetih, prvi sestanki, končam pa nikoli ne pred osmo. Ker imam pogosto vklop, tako da je delovnik kar naporen.

**P 7: I7.doc - 7:9 [Novinarsko delo je tako ali ta..] (18:18) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - velika]

No memos

Novinarsko delo je tako ali tako 24/7. Saj če nisi tukaj, si pa doma pa na telefonu. Tudi ko si frej, nisi frej, ker spremljaš tisto svoje področje – to je del poklica.

**P 7: 17.doc - 7:20 [Tako ali tako, če me kaj utrud..] (27:27) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - velika]

No memos

Tako ali tako, če me kaj utruji – mene ne utruji 12-urni delovnik, tudi če vsak dan.

**P 8: 18.doc - 8:8 [Povprečno v službi preživim 10..] (15:15) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - velika]

No memos

Povprečno v službi preživim 10 ur na dan.

**P 9: 19.doc - 9:8 [Moj urnik je običajno od pol d..] (15:15) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - velika]

No memos

Moj urnik je običajno od pol desete do sedme zvečer, včasih do desete zvečer, se pravi je naporen. In če ne bi imeli te možnosti, da smo vsak četrti teden prosti, bi jaz absolutno bil na tem, da si iščem službo v drugi branži.

---

**Code: Dolžina delovnika - vpliv na družino {13-0}**

**P 1: 11.doc - 1:13 [Moti me, ker vem, da s takim n..] (15:15) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - vpliv na družino]

No memos

Moti me, ker vem, da s takim načinom dela, ko bom imela družino, ne bom mogla delati. Me pa to ne moti toliko ta trenutek, zdaj. Iskreno, če ne bi imela fanta, bi bila v službi še več, kot sem. Ker že zdaj vidim, da ko je kdaj na službenem potovanju, sem jaz tu, kar visim in visim, ni mi težko biti v službi. Fino bi bilo, če bi to kdo opazil.

**P 1: 11.doc - 1:14 [Po moje je novinarstvo način ž..] (15:15) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - vpliv na družino]

No memos

Po moje je novinarstvo način življenja. Jaz mislim, da je način življenja. Zato dosti novinarjev nima družin ... se mi zdi, da si cel v tem. Jaz tud kar odlašam s tem. Ker vem, ko bom imela enkrat otroke, ne bom več mogla na ta način delati.

**P 2: 12.doc - 2:12 [Zaenkrat, glede na to, da sem ..] (18:18) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - vpliv na družino] [Novinarstvo - način življenja]

No memos

Zaenkrat, glede na to, da sem stara 30 let in še nimam svoje družine, parterja, sem se navadila na to, da je to moj način življenja.

**P 2: 12.doc - 2:15 [Ampak če zdaj razmišljam o tem..] (18:18) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - vpliv na družino]

No memos

Ampak če zdaj razmišljam o tem ... ne bi mogla biti celo življenje v tej službi. Če bi imela družino, otroke ... po moje bi si iskala kaj drugega, pač drugo službo. Sicer je vse odvisno,

kako bo takrat, ampak se mi zdi, da bi v tem primeru zasebno življenje pretehtalo.

**P 3: I3.doc - 3:13 [Odtehta mi je to, ker sem doma..] (21:21) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - normalna, a naporno] [Dolžina delovnika - vpliv na družino]

No memos

Odtehta mi je to, ker sem doma prej. Določeni sodelavci so tu, hodijo na vklope, na walle in so tu do osmih ali več. In cenim to, da se znam organizirat in priti domov prej. Poleg tega imam srede proste in te srede mi zelo odtehtajo. Na račun teh sred tudi kdaj podaljšam in rečem: v redu je, v sredo bom doma in bom nadoknadila.

**P 3: I3.doc - 3:23 [če mi je bilo zagotovljeno po ..] (30:30) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - vpliv na družino]

No memos

če mi je bilo zagotovljeno po drugi porodniški, da bom lahko dva dni na teden hodila domov ob štirih, lahko rečem, da je to delovalo mogoče dva do tri mesece. Meni je bilo takoj jasno, da tako ne bo šlo. Kljub temu, da sem jih opozarjala, da ne gre, se ni spremenilo nič. Nato sem se sprijaznila, da je to pač taka služba, in je bolje, da najamem varuško.

**P 3: I3.doc - 3:24 [Ko je ura čez pet, pa nenadoma..] (30:30) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - vpliv na družino]

No memos

Ko je ura čez pet, pa nenadoma postanem zelo živčna. Res zelo. Porajajo se mi vprašanja: a je meni tega treba, zakaj plačujem nekoga, da je z mojimi otroki, zakaj ne delam nečesa, kar bi končala do štirih, saj bi lahko. In imam občutek, da nisem več pri stvari in res res hitim. Zdi se mi da novinarstvo kot takšno, ki sem ga opravljala 5 let nazaj in ga opravlja večina mojih kolegov – ne bi ga mogla več opravljati, ni šans. Tako da mi gre vodstvo vsaj toliko na roko, da me ne pošilja več na vklope – razen zelo redko, enkrat na dva meseca.

**P 3: I3.doc - 3:28 [Ko sem se odločala za novinars..] (36:36) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - vpliv na družino] [Novinarstvo - način življenja]

No memos

Ko sem se odločala za novinarstvo, sem vedela, kakšen poklic je to. Ampak človek, ki nima otrok in družine, to sprejme z obema rokama in se mu zdi super odskočna deska. Takrat ne vidi težav. Vidi predvsem priložnost.

**P 4: I4.doc - 4:17 [In si vsak teden en dan doma p..] (27:27) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - vpliv na družino]

No memos

In si vsak teden en dan doma pa si z družino. S tem, da opažam, da me otroci ne rabijo več toliko. Od drugega do četrtega leta starosti te zelo potrebujejo, potem pa kar nenadoma postanejo samostojni in imajo kup dejavnosti. Recimo že moj otrok pogosto ne pride pred pol peto domov. Ker imajo že znotraj šole toliko stvari, da ju sploh ne moreš priti prej iskat. Tako da za enkrat kar gre.

**P 6: I6.doc - 6:24 [Je služba, zaradi katere trpi ..] (45:45) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - vpliv na družino]

No memos

Je služba, zaradi katere trpi včasih socialno-družbeno življenje. Kar me moti, mojo punco še bolj.

**P 7: I7.doc - 7:10 [Glede na to, da sem samska, da..] (18:18) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - vpliv na družino]  
No memos

Glede na to, da sem samska, da nimam nikogar, ki bi me čakal doma, mi ni panike delati tako.

**P 7: I7.doc - 7:13 [Le glede tempa ne vem ... ker ne..] (18:18) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - vpliv na družino]  
No memos

Le glede tempa ne vem ... ker ne znam oceniti, kako bo, ko bom enkrat imela družino. To se mi zdi največja težava. Verjetno imaš takrat neke druge prioritete, ne znam si predstavljati, kako bi delala 12 ur na polno, če bi imela družino.

**P 8: I8.doc - 8:9 [Dolžina delovnika je težavna, ..] (15:15) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - vpliv na družino]  
No memos

Dolžina delovnika je težavna, ker imam premalo časa za preživljanje časa z otrokom. Pravzaprav ob normalnih delovnih dnevih tega časa sploh nimam, ker, ko se vrnem domov, običajno že spi.

---

**Code: Kolektiv - pozitivno {3-0}**

**P 3: I3.doc - 3:18 [Pa dobra družba. Vsaj tisti so..] (24:24) (Super)**

Codes: [Kolektiv - pozitivno]  
No memos

Pa dobra družba. Vsaj tisti sodelavci, s katerimi se družim, so takšni, ki mi dajo en izpušni ventil.

**P 5: I5.doc - 5:29 [Tu sem našla prijatelje. Večin..] (48:48) (Super)**

Codes: [Kolektiv - pozitivno]  
No memos

Tu sem našla prijatelje. Večino časa se dobro počutim v kolektivu. Tudi zato mi zjutraj ni težko vstati, iti v službo.

**P 9: I9.doc - 9:25 [Tako da lahko rečem, da je del..] (39:39) (Super)**

Codes: [Kolektiv - pozitivno]  
No memos

Tako da lahko rečem, da je delovno okolje tu povprečno – so ljudje, s katerimi se dobro razumem, so pa ljudje, s katerimi se ne, ampak hvala bogu jih lahko preštejem na prste ene roke.

---

**Code: Kolektiv - problem komunikacije {2-0}**

**P 8: I8.doc - 8:7 [Ni dovolj povratnih informacij..] (12:12) (Super)**

Codes: [Kolektiv - problem komunikacije]  
No memos

Ni dovolj povratnih informacij, pogosta so nerazumljiva, preslaba navodila, premalokrat se poglobljeno pogovarjamo, to pripelje do šumov v komunikaciji, slabih medsebojnih odnosov. Prav tako so prioritete šefov, urednikov različne. Zdi se mi, da celotna ekipa ne diha kot eno, temveč ima vsak svojo predstavo o njegovi vlogi pri nastajanju oddaje. Na koncu eni vložijo v

oddajo več truda, kot drugi.

**P 9: I9.doc - 9:7 [Podobno je tudi, kar se tiče k..] (12:12) (Super)**

Codes: [Kolektiv - problem komunikacije]

No memos

Podobno je tudi, kar se tiče komunikacije: s komunikacijo z dnevnimi uredniki sem kar zadovoljen, s komunikacijo z njim nadrejenimi pa pogosto ne.

---

**Code: Napredovanje - oteženo {5-0}**

**P 1: I1.doc - 1:19 [Po drugi strani pa vem, da ni ..] (18:18) (Super)**

Codes: [Napredovanje - oteženo]

No memos

Po drugi strani pa vem, da ni dosti opcij za napredovanje. In vsi, ki delamo v dnevnem programu, ne bomo mogli nekoč biti uredniki ali kaj podobnega. Za določen procent zaposlenih tu ni možnosti napredovanja. Seveda me to moti. Moti me, ker niso racionalne možnosti za napredovanje, ker včasih ni logično, kam kdo napreduje. Je pa tako, da mesta so omejena.

**P 3: I3.doc - 3:36 [Mislim, da ne. In to me demoti..] (45:45) (Super)**

Codes: [Napredovanje - oteženo]

No memos

Mislim, da ne. In to me demotivira. Ker kljub temu, da bi ti rad počel kaj drugega, ti dajo vedeti, da ti ... saj pravim, za določene ljudi se zmeraj najde prostor, za večino pa ne. Tudi recimo prehajanje med oddajami – hočejo imeti določeno število ljudi tukaj in niso za to, da zamenjaš, čeprav ti zase veš, da bi to osebno in profesionalno zate bilo dobro.

**P 3: I3.doc - 3:38 [In dejansko ostaneš tukaj, cap..] (45:45) (Super)**

Codes: [Napredovanje - oteženo]

No memos

In dejansko ostaneš tukaj, capljaš tukaj, nimaš pa možnosti, da bi se preizkusil v čem drugem. Imamo kup enih redaktorskih, producentskih mest, ki so, imam občutek, rezervirana za določene ljudi, ki se nekako »ugurajo«, večina pa ostaja tam, kjer je.

**P 4: I4.doc - 4:10 [Jaz sem prej delala na naciona..] (18:18) (Super)**

Codes: [Napredovanje - oteženo]

No memos

Jaz sem prej delala na nacionalki. Tam sem si zelo želela napredovati. Tam si lahko postal novinar zunanje redakcije pa si šel za dopisnika. Ali pa si delal dokumentarne oddaje. Ampak potem je bilo tam vse tako skorumpirano pa zlobirano ... jaz sem imela magisterij pa mi niso niti plače zvišali.

**P 8: I8.doc - 8:22 [Vendar pa ocenjujem, da ne vem..] (30:30) (Super)**

Codes: [Napredovanje - oteženo]

No memos

Vendar pa ocenjujem, da ne vem kakšnih možnosti za napredek nimam. Napredovanj skorajda ni oziroma se razdeljujejo po čudnih ključih, prav tako mislim, da nadrejeni ne znajo izkoristiti mojega potenciala. Moje možnosti so omejene, včasih se mi zdi, da kot novinar ne morem doseči ničesar več.



---

**Code: Napredovanje - oteženo - ravnodušnost {2-0}**

**P 3: I3.doc - 3:39 [Zdaj pa: enostavno izbereš, na..] (45:45) (Super)**

Codes: [Napredovanje - oteženo - ravnodušnost]

No memos

Zdaj pa: enostavno izbereš, na kakšen način boš to vzel in kako boš delal. Včasih sem se zelo sekirala zaradi tega, zdaj se pač manj. Če bi si želela biti urednica, redaktorica, bi najbrž lahko bila – če bi bila drugačna osebnost. Ampak jaz pač nisem. Morala bi biti večji samopromotor, kupovati točke pri urednikih. Jaz pa sem po moje po 12 letih ubrala pot: naredim, kar od mene hočete, naredim korektno, naredim dobro, potrudim se pri tem, ampak ne lobiram zase.

**P 9: I9.doc - 9:29 [ne vidim nekega direktnega nap..] (45:45) (Super)**

Codes: [Napredovanje - oteženo - ravnodušnost]

No memos

ne vidim nekega direktnega napredovanja, tudi kot sem se pogovarjal z nadrejenjo. Ampak za enkrat sem zadovoljen s tem in ne čutim potrebe.

---

**Code: Napredovanje - pozitivno {2-0}**

**P 5: I5.doc - 5:15 [Redaktor sem vmes že bila. Za ..] (24:24) (Super)**

Codes: [Napredovanje - pozitivno]

No memos

Redaktor sem vmes že bila. Za eno leto. Ampak mi je po določenem času postalo dolgčas.

**P 7: I7.doc - 7:29 [Mislim, da mi moje delovno mes..] (36:36) (Super)**

Codes: [Napredovanje - pozitivno]

No memos

Mislim, da mi moje delovno mesto daje možnosti za razvoj mene kot novinarke. Za enkrat je to vse, kar si želim – trenutno nimam ambicij, da bi bila redaktor, urednik.

---

**Code: Novinarske izkušnje {9-0}**

**P 1: I1.doc - 1:4 [Pred petimi leti sem prišla se..] (6:6) (Super)**

Codes: [Novinarske izkušnje]

No memos

Pred petimi leti sem prišla sem brez novinarskih izkušenj, vse znanje sem pridobila tukaj.

**P 2: I2.doc - 2:4 [to je moja prva služba v novin..] (6:6) (Super)**

Codes: [Novinarske izkušnje]

No memos

to je moja prva služba v novinarstvu. V gimnaziji sem bila v novinarskem krožku, ampak to ni nekaj verodostojnega.

**P 3: I3.doc - 3:4 [praksa na časniku Dnevnik, rad..] (6:6) (Super)**

Codes: [Novinarske izkušnje]

No memos

praksa na časniku Dnevnik, radiu, na komercialni televiziji začela kot mlajša dežurna novinarka.

**P 4: I4.doc - 4:1 [16 let delam na televiziji, od..] (6:6) (Super)**

Codes: [Novinarske izkušnje]

No memos

16 let delam na televiziji, od tega na zadnjem mediju od leta 2007, prej kot študentka na Radiu Slovenija in na Slovenskih novicah, vsega skupaj 20 let dela v medijih

**P 5: I5.doc - 5:1 [začela sem na lokalni televizi..] (6:6) (Super)**

Codes: [Novinarske izkušnje]

No memos

začela sem na lokalni televiziji v Murski Soboti, pred 11 leti.

**P 6: I6.doc - 6:1 [Začel sem leta 2007 na Delu, n..] (6:6) (Super)**

Codes: [Novinarske izkušnje]

No memos

Začel sem leta 2007 na Delu, najprej spletna televizija, delo.si in Delo časopis, tu pa sem dobro leto, to je prva televizija. Sem sem šel, ker so me prišli vprašati, če bi delal za njih. Na Delu sem bil honorarni novinar, kar pomeni, da sem delal po pogodbi. Moj osnovni interes je bil dobiti službo – tu so mi jo ponudili, zato sem šel sem.

**P 7: I7.doc - 7:1 [V novinarstvu sem začela delat..] (6:6) (Super)**

Codes: [Novinarske izkušnje]

No memos

V novinarstvu sem začela delati v začetku leta 2011, na Slovenski tiskovni agenciji. Pred tem sem bila povsem brez novinarskih izkušenj – razen če izvzamem pisanje za šolske časopise. Na STA sem prišla kot zunanjepolitična novinarka, tako da sem bila bolj v desku, nato pa so me, ko so se zaradi predčasnih volitev povečale potrebe po novinarjih, prestavili v notranjepolitično uredništvo. Tam sem bila do konca leta 2014, nato sem prišla na sedanje delovno mesto.

**P 8: I8.doc - 8:1 [10 let že delam v medijih, zač..] (6:6) (Super)**

Codes: [Novinarske izkušnje]

No memos

10 let že delam v medijih, začel sem na radiu, nato delal za tiskani medij, to je moje prvo delo za televizijo.

**P 9: I9.doc - 9:1 [V novinarstvu sem začel delati..] (6:6) (Super)**

Codes: [Novinarske izkušnje]

No memos

V novinarstvu sem začel delati v začetku leta 2002, kot mlajši dežurni na RTV, potem postal redaktor TV Dnevnika in Odmevov, pa redaktor Vročega stola, ko je bil še na RTV-ju. Tam sem se sindikalno udeleževal in so mi prekinili pogodbo, zato sem šel leta 2009 na Info TV, ostal leto in tri mesece kot redaktor oddaje Vroči stol in dnevni urednik, potem sem pa septembra 2010 prišel sem.

---

**Code: Novinarstvo - dinamika poklica - pozitivno {8-0}**

**P 1: I1.doc - 1:26 [Ta del mi je všeč. To da mi ni..] (30:30) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - dinamika poklica - pozitivno]  
No memos

Ta del mi je všeč. To da mi ni treba bit notri, za mizo, s papirji, osem ur na dan, ampak da je dinamično, da spoznaš milijon enih različnih ljudi, različne zgodbe, vsebine.

**P 3: I3.doc - 3:14 [Drugič, to je razgibano delo, ..] (24:24) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - dinamika poklica - pozitivno]  
No memos

Drugič, to je razgibano delo, imaš občutek satisfakcije, če narediš nekaj dobrega. Če premakneš neko stvar, ti je wau.

**P 3: I3.doc - 3:34 [saj pravim to je služba, ki je..] (42:42) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - dinamika poklica - pozitivno]  
No memos

saj pravim to je služba, ki je res drugačna od vsake druge. Mogoče je to tisto, kar me res drži tukaj. Zavedam se, da verjetno v drugi službi ne bi bilo tako dinamično. Tudi če ne bi le nekje sedela, bi pa sestankovala, a to ni isto. To, da ti dejansko izbiraš sogovornike, odločaš, kdaj boš šel na teren, tam počvekaš, spoznaš ljudi, posnameš nekaj in si rečeš: wau, to je bilo pa res dobro. In narediš eno zgodbo iz tega. To je drugače od drugih služb. In je fajn. Mogoče je to tisto, kar te drži, tudi ko te druge stvari spravijo v minus.

**P 4: I4.doc - 4:11 [Mene motivira to, da je toliko..] (21:21) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - dinamika poklica - pozitivno]  
No memos

Mene motivira to, da je toliko adrenalina, da ni dolgočasno. In opažam pri sebi, koliko me to izpolni. Jaz imam recimo kolege, ki delajo v pisarni in se jim trga, ko pride vikend, varajo svoje partnerje, ker jim je dolgčas. Meni se zdi, da čez teden toliko ene energije, adrenalina porabim, da sem čez vikend z veseljem z družino in se imamo lepo. Mene to izpolnjuje.

**P 4: I4.doc - 4:21 [Lahko kar konkretno povem., Zd..] (30:30) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - dinamika poklica - pozitivno]  
No memos

Lahko kar konkretno povem., Zdaj sem bila zelo daleč v pogovorih za eno službo. PR za nekega funkcionarja. Sem prišla že visoko gor pa sem se odločila da ne. Ker ne vem, kako bi prenesla, da bi bila vsak dan sama v neki pisarni, od devetih do treh, z nekim fikusom, kjer bi imela dela mogoče eno tretjino toliko kot tukaj. In potem me je strah, da se začneš ukvarjati s tem, kaj te boli, postaneš depresiven.

**P 5: I5.doc - 5:7 [Ta način, da je razgibano,da j..] (15:15) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - dinamika poklica - pozitivno]  
No memos

Ta način, da je razgibano,da je vsakdan drugačen. Čeprav je včasih utrujajoče.

**P 6: I6.doc - 6:13 [Prav ta način življenja, o kat..] (24:24) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - dinamika poklica - pozitivno]  
No memos

Prav ta način življenja, o katerem sva prej govorila, Všeč mi je adrenalin, raznovrstnost, terensko delo.

**P 7: I7.doc - 7:19 [Všeč mi je, ker je delo dinami..] (27:27) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - dinamika poklica - pozitivno]

No memos

Všeč mi je, ker je delo dinamično. Jaz res ne bi mogla sedeti v pisarni, čeprav le pet ur na dan – ne. Tako ali tako, če me kaj utruji – mene ne utruji 12-urni delovnik, tudi če vsak dan.

---

**Code: Novinarstvo - način življenja {15-0}**

**P 1: I1.doc - 1:18 [Po moje je novinarstvo način ž..] (15:15) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - način življenja]

No memos

Po moje je novinarstvo način življenja. Jaz mislim, da je način življenja.

**P 2: I2.doc - 2:12 [Zaenkrat, glede na to, da sem ..] (18:18) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - vpliv na družino] [Novinarstvo - način življenja]

No memos

Zaenkrat, glede na to, da sem stara 30 let in še nimam svoje družine, parterja, sem se navadila na to, da je to moj način življenja.

**P 2: I2.doc - 2:18 [Ampak se to nadaljuje v nedogl..] (18:18) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - način življenja]

No memos

Ampak se to nadaljuje v nedogled, si ne znaš napolniti baterij. In gledam tako ... če bi to trajalo še zelo dolgo, zna biti problem, se iztrošiš. Način življenja je to.

**P 2: I2.doc - 2:24 [In potem, če primerjaš eno slu..] (27:27) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - način življenja]

No memos

In potem, če primerjaš eno službo, kjer si v pisarni od osmih do štirih in ne greš ven, z našo službo, dejansko ti odtehta. Tudi če si cel dan. Ta raznolikost, pisanost, je tisto, kar mi da novinarski zagon in trenutno odtehta.

**P 3: I3.doc - 3:28 [Ko sem se odločala za novinars..] (36:36) (Super)**

Codes: [Dolžina delovnika - vpliv na družino] [Novinarstvo - način življenja]

No memos

Ko sem se odločala za novinarstvo, sem vedela, kakšen poklic je to. Ampak človek, ki nima otrok in družine, to sprejme z obema rokama in se mu zdi super odskočna deska. Takrat ne vidi težav. Vidi predvsem priložnost.

**P 3: I3.doc - 3:30 [Vem, da zahteva celega človeka..] (36:36) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - način življenja]

No memos

Vem, da zahteva celega človeka, če hočeš biti res dober novinar.

**P 4: I4.doc - 4:9 [Jaz sem se očitno rodila kot e..] (15:15) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - način življenja]

No memos

Jaz sem se očitno rodila kot en tak kreten – novinar. Ni vsak za to.

**P 4: I4.doc - 4:12 [Ampak ne vem, ali se moram zda..] (21:21) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - način življenja]

No memos

Ampak ne vem, ali se moram zdaj res ustavit ... jaz bom po mojem to delala, dokler me ne bodo odnesli.

**P 5: I5.doc - 5:9 [Novinarstvo je tako, kot sem s..] (15:15) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - način življenja]

No memos

Novinarstvo je tako, kot sem si predstavljala – no, mogoče je malo bolj naporno, kot sem si predstavljala.

**P 5: I5.doc - 5:11 [Že za en dan naprej razmišljaš..] (18:18) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - način življenja]

No memos

Že za en dan naprej razmišljaš, kaj boš delal, je tema, ni teme, kaj bi lahko delal. Delovnika ni. Ves čas si novinar.

**P 5: I5.doc - 5:16 [po drugi strani pa sem začela ..] (24:24) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - način življenja]

No memos

po drugi strani pa sem začela kmalu pogrešati ta teren. Sem terenski človek. Čeprav nekoč verjetno bi se hotela umiriti. Verjetno v kasnejših letih mi bo povsem odgovarjala služba v pisarni, za pisalno mizo, ampak zdaj, dokler imam še energijo, pa vsekakor ne.

**P 6: I6.doc - 6:12 [Absolutno je način življenja. ..] (21:21) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - način življenja]

No memos

Absolutno je način življenja. Se mi zdi, da že na splošno je poklicev, ki bi trajali od osmih do štirih in se nato končali, vse manj. Sploh pa ni tako novinarstvo in sploh ne, če v novinarstvu pokrivaš politiko. Recimo, jaz sem imel zdaj prost teden, v torek me je nekdo poklical, rekel, poslušaj, kaj pa če bi mi naredili intervju ... pač razmišljaš o tem, obračaš telefone, si na zvezi z uredništvom. Tako da vsekakor ta poklic postane način življenja.

**P 7: I7.doc - 7:11 [Mi pa to ustreza, rada veliko ..] (18:18) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - način življenja]

No memos

Mi pa to ustreza, rada veliko delam, ne maram dolgočasje. Tudi dolgoročno se vidim v novinarstvu. Le glede tempa ne vem ... ker ne znam oceniti, kako bo, ko bom enkrat imela družino. To se mi zdi največja težava.

**P 9: I9.doc - 9:13 [Novinarstvo je zame tako način..] (21:21) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - način življenja]

No memos

Novinarstvo je zame tako način življenja kot poklic, ki ga opravljam. S tem, da jaz znam ločiti zasebno od poklicnega življenja.

**P 9: I9.doc - 9:14 [Je pa vsekakor novinarstvo nač..] (21:21) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - način življenja]

No memos

Je pa vsekakor novinarstvo način življenja v smislu, da si pozoren na stvari, na akterje mogoče včasih ne bi bil. Je pa absolutno treba znati ločevati. Poznam recimo primer spet

kolegice s faksa, ki ne gre nikoli več kot za en teden na dopust, ker se boji, da bo izgubila stik z dogajanjem. In kamorkoli gre na dopust, je prva stvar, ki jo preveri, kakšen wi-fi imajo, da bo lahko, ko bo na dopustu, nenehno preverjala novice, dve ali tri ure delala ... to zame ni življenje.

---

**Code: Novinarstvo - nerutinsko delo {6-0}**

**P 2: I2.doc - 2:22 [Če postaviš na tehtnico, to de..] (27:27) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - nerutinsko delo]

No memos

Če postaviš na tehtnico, to dejansko prevlada. Da ni rutinsko delo. Vsak dan si drugje, imaš priliko spoznavati nove ljudi, biti v krajih, ki jih v drugi službi definitivno ne bi imela možnosti videti.

**P 3: I3.doc - 3:15 [Drugič, to je razgibano delo, ..] (24:24) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - nerutinsko delo]

No memos

Drugič, to je razgibano delo, imaš občutek satisfakcije, če narediš nekaj dobrega. Če premakneš neko stvar, ti je wau. Spoznaš ogromno ljudi, delo ni sedenje v pisarni, ampak je razgibano – to odtehta. Velikokrat se vprašam, a mi je res tega treba, mogoče bi bilo bolje, če bi imela službo do treh, štirih. Ampak imam občutek da je v današnjem času zelo zelo malo takih služb. Sploh v naši branži.

**P 4: I4.doc - 4:13 [Mene to izpolnjuje. Saj je gro..] (21:21) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - nerutinsko delo]

No memos

Mene to izpolnjuje. Saj je grozno to. To smo se zdaj zadnje čase veliko pogovarjali. Ker bom stara 40 let.

**P 5: I5.doc - 5:17 [po drugi strani pa sem začela ..] (24:24) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - nerutinsko delo]

No memos

po drugi strani pa sem začela kmalu pogrešati ta teren. Sem terenski človek. Čeprav nekoč verjetno bi se hotela umiriti. Verjetno v kasnejših letih mi bo povsem odgovarjala služba v pisarni, za pisalno mizo, ampak zdaj, dokler imam še energijo, pa vsekakor ne.

**P 7: I7.doc - 7:14 [Mi pa to ustreza, rada veliko ..] (18:18) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - nerutinsko delo]

No memos

Mi pa to ustreza, rada veliko delam, ne maram dolgočasje. Tudi dolgoročno se vidim v novinarstvu.

**P 8: I8.doc - 8:13 [Delo je zelo dinamično, kar mi..] (18:18) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - nerutinsko delo]

No memos

Delo je zelo dinamično, kar mi je všeč, ker dinamika preprečuje monotonost. Čeprav, če bolje pomislim, po drugi strani povzroča preobremenjenost in stres.

---

**Code: Novinarstvo - osebnostni razvoj - pozitivno {7-0}**

**P 1: I1.doc - 1:40 [Ja, definitivno. Se mi zdi, da..] (44:44) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - osebnostni razvoj - pozitivno]

No memos

Ja, definitivno. Se mi zdi, da sem se že veliko stvari naučila, drugače gledam na stvari, vidim širšo sliko. Gledam ozadje, ki ga, ko sem na začetku prišla, nisem znala videti. Včasih ljudje gledajo politiko, se pritožujejo, jamrajo. Tukaj mi vidimo, kaj se dogaja, kaj se lahko spremeni, kaj ne. Gledamo dogodke iz prvih vrst, to je prednost tega poklica. Postaneš bolj razmišljujoč. Ne jemljem vsega na prvo žogo.

**P 2: I2.doc - 2:25 [Ta raznolikost, pisanost, je t..] (27:27) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - osebnostni razvoj - pozitivno]

No memos

Ta raznolikost, pisanost, je tisto, kar mi da novinarski zagon in trenutno odtehta. Pogosto se spomnim teh stvari, dajejo širino, z vsakim dnem se kaj novega naučiš.

**P 2: I2.doc - 2:36 [Ko sem začela, sem bila zelo z..] (48:48) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - osebnostni razvoj - pozitivno]

No memos

Ko sem začela, sem bila zelo zaprta, nekomunikativna, sramežljiva. In se mi zdi, da odkar sem del te ekipe, mi je to dal, mi je ta poklic to dal. Ker če ti hočeš priti do konca neke zgodbe, te ne sme biti strah nikakršnih vprašanj. Ker nobeno vprašanje ni neumno, neumni so samo odgovori nazaj. In ja, rasteš, se učiš. Skozi to, ko spoznavaš nove stvari, nove ljudi, tudi osebnostno rasteš.

**P 5: I5.doc - 5:24 [Imam ogromno nekih kontaktov, ..] (33:33) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - osebnostni razvoj - pozitivno]

No memos

Imam ogromno nekih kontaktov, poznanstev. Neke bogate izkušnje.

**P 5: I5.doc - 5:25 [Ja, mi kar daje. Pred kratkim ..] (36:36) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - osebnostni razvoj - pozitivno]

No memos

Ja, mi kar daje. Pred kratkim sta bili uvedeni dve tedenski rubriki, daljša prispevka, bolj poglobljena. Več časa si lahko vzameš zanje, lahko razvijaš neko globino. In so me vključili v take projekte.

**P 6: I6.doc - 6:23 [Tako da absolutno mi omogoča p..] (45:45) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - osebnostni razvoj - pozitivno]

No memos

Tako da absolutno mi omogoča profesionalno rast. Osebnostna rast pa ... jaz je ne povezujem s samo službo. Se mi zdi bolj tvoja intimna stvar; stvar družine, okolice, prijateljev, kolegov. Del tega je tudi služba, ampak ta ni odločujoč dejavnik, ki bi mi dajal osebnostno rast.

**P 9: I9.doc - 9:28 [Dobro mi je recimo, da mi služ..] (45:45) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - osebnostni razvoj - pozitivno]

No memos

Dobro mi je recimo, da mi služba omogoča jezikovne tečaje, če si jih s sodelavci želimo, da se tehnologija spreminja, da se moramo učiti novih stvari – recimo uporaba družbenih

omrežij, izobraževanja, kjer kaj novega izvem. Tako da to absolutno so plusi.

---

**Code: Novinarstvo - sanjski poklic {11-0}**

**P 1: I1.doc - 1:15 [Men se zdi še zmeraj, da je to..] (18:18) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - sanjski poklic]

No memos

Men se zdi še zmeraj, da je to moj sanjski poklic, zato ga nočem tako hitro spustiti iz rok.

**P 1: I1.doc - 1:16 [Od vedno sem želela biti novin..] (6:6) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - sanjski poklic]

No memos

Od vedno sem želela biti novinarka

**P 1: I1.doc - 1:17 [Nisem poznala novinarstva, da ..] (6:6) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - sanjski poklic]

No memos

Nisem poznala novinarstva, da bi kakor koli drugače prišla noter, razpisov tudi načeloma ni, in sem šla na akademijo, sem rekla, bom vsaj koga spoznala, se kaj naučila, potem sem pa tukaj pristala. To je moj sanjski poklic, zagotovo.

**P 2: I2.doc - 2:28 [Jaz zagovarjam, da tisti, ki h..] (33:33) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - sanjski poklic]

No memos

Jaz zagovarjam, da tisti, ki hoče delati, bo vedno dobil službo. Samo potem se moraš odločiti, ali boš sledil svojim sanjam in za to požrl določene stvari ali boš pa pač silom prilike prisiljen v nekaj in boš pač delal.

**P 4: I4.doc - 4:14 [Mene to izpolnjuje.] (21:21) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - sanjski poklic]

No memos

Mene to izpolnjuje.

**P 4: I4.doc - 4:15 [Ja. In vidim svoje nekdanje so..] (24:24) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - sanjski poklic]

No memos

Ja. In vidim svoje nekdanje sodelavke, recimo te kolegice na RTV-ju, tudi vidim, da se niso nikamor umaknile. Vidim, da si ti lahko tudi star, recimo 56 let, in si novinar. Samo ne vem, kaj pa gledalci. Če bodo prenesli to. Če ne, se bom pa pač umaknila. Ne vem, meni je očitno fajn. Saj se jezim, če recimo zunaj dežuje, pa mi ne povedo, da grem nekam, jaz pa pridem v lepih čevljih – ampak v splošnem mi je fino.

**P 4: I4.doc - 4:28 [Vedno sem si želela delati na ..] (36:36) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - sanjski poklic]

No memos

Vedno sem si želela delati na televiziji. Želim si še nekaj časa delati tu. Čeprav vem, da v nedogled ne bo šlo. Ampak ko se bo enkrat nehalo, bom ostala v novinarstvu. Želela bi si delati pri reviji formata Jana.

**P 5: I5.doc - 5:6 [Moje delo mi še vedno daje zad..] (15:15) (Super)**



Codes: [Novinarstvo - sanjski poklic]  
No memos

Moje delo mi še vedno daje zadovoljstvo, če mi ga ne bi dajalo, bi že obupala. Rada delam to, rada sem novinarka, o tem sem sanjala že v osnovni šoli, sem ena redkih po moje, ki sem vedela pri devetih letih, kaj bi rada bila. To delo mi je všeč.

**P 6: I6.doc - 6:18 [Jaz se vidim dolgoročno izklju..] (33:33) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - sanjski poklic]  
No memos

Jaz se vidim dolgoročno izključno kot novinar. Ne vidim se v kakem PR-ju – to se mi zdi izdaja mojega poklica. Ne vem pa, v kakšni obliki pa se bo to novinarstvo ohranilo. Ne samo zaradi delovnih razmerij, ampak tudi zaradi sprememb, s katerimi se globalno soočajo mediji; recimo časopisi imajo branost že res v hudo rdečih številkah, zelo kmalu bo to po moje sledilo tudi za televizijo s pojavom internetnih, plačljivih vsebin

**P 7: I7.doc - 7:15 [Jaz na ta poklic gledam kot na..] (21:21) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - sanjski poklic]  
No memos

Jaz na ta poklic gledam kot na poslanstvo. Čeprav bi se to komu zdel premočen izraz. Ampak jaz ga res vidim kot poslanstvo, da sem jaz tista, ki bo razložila ljudem, kaj se dogaja, zakaj se dogaja, kako se dogaja.

**P 7: I7.doc - 7:31 [Zdaj pa si ne predstavljam, da..] (39:39) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - sanjski poklic]  
No memos

Zdaj pa si ne predstavljam, da bi bila karkoli drugega, kot novinarka. Rada delam, kar delam.

---

**Code: Novinarstvo - sanjski poklic - delno {4-0}**

**P 2: I2.doc - 2:29 [Ja in ne. Jaz sem se pač v tem..] (36:36) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - sanjski poklic - delno]  
No memos

Ja in ne. Jaz sem se pač v tem poklicu znašla po naključju. Moja smer študija ni bila novinarstvo, ampak je bila politologija. Vedno sem si želela delati v javni upravi ali protokolu, tja so bile usmerjene moje sanje.

**P 7: I7.doc - 7:12 [Mi pa to ustreza, rada veliko ..] (18:18) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - sanjski poklic - delno]  
No memos

Mi pa to ustreza, rada veliko delam, ne maram dolgočasje. Tudi dolgoročno se vidim v novinarstvu. Le glede tempa ne vem ... ker ne znam oceniti, kako bo, ko bom enkrat imela družino.

**P 9: I9.doc - 9:24 [če bodo razmere v redu, lahko ..] (39:39) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - sanjski poklic - delno]  
No memos

če bodo razmere v redu, lahko to delam do konca življenja. Če se bo vmes pokazalo kaj drugega, pa tudi ne bom rekel ne. Delovnik, okolje, plača – to so pač trije faktorji, ki bi mene motivirali, da bi se odločil za drugo službo.

**P 9: I9.doc - 9:26 [Ni pa zdaj novinarstvo absolut..] (39:39) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - sanjski poklic - delno]

No memos

Ni pa zdaj novinarstvo absolutno edini poklic, ki bi ga kdajkoli počel.

---

**Code: Novinarstvo - spoznavanje novih ljudi in krajev {9-0}**

**P 2: I2.doc - 2:23 [Vsak dan si drugje, imaš prili..] (27:27) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - spoznavanje novih ljudi in krajev]

No memos

Vsak dan si drugje, imaš priliko spoznavati nove ljudi, biti v krajih, ki jih v drugi službi definitivno ne bi imela možnosti videti.

**P 2: I2.doc - 2:37 [Skozi to, ko spoznaš nove st..] (48:48) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - spoznavanje novih ljudi in krajev]

No memos

Skozi to, ko spoznaš nove stvari, nove ljudi, tudi osebnostno rasteš.

**P 2: I2.doc - 2:41 [Zaradi tega, ker zaenkrat to r..] (54:54) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - spoznavanje novih ljudi in krajev]

No memos

Zaradi tega, ker zaenkrat to rada delam in zaradi ljudi, ki jih spoznam. Ko greš ven iz Ljubljane, v majhne kraje, delat reportažo, ti odtehta že en stisk roke, nasmeh, lepa beseda. Majhne zgodbe so tiste, zaradi katerih rečeš: grem, saj je vredno, bom zdržala, saj drugi se pa na drugačen način matrajo.

**P 3: I3.doc - 3:16 [Spoznaš ogromno ljudi, delo ni..] (24:24) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - spoznavanje novih ljudi in krajev]

No memos

Spoznaš ogromno ljudi, delo ni sedenje v pisarni

**P 3: I3.doc - 3:17 [Ker mi novinarstvo daje ogromn..] (24:24) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - spoznavanje novih ljudi in krajev]

No memos

Ker mi novinarstvo daje ogromno – spoznavanje ljudi, razgibano delo, vsak dan nekaj novega, terensko delo ... torej vse, kar je nasprotno od monotonega sedenja v pisarni.

**P 3: I3.doc - 3:35 [To, da ti dejansko izbiraš sog..] (42:42) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - spoznavanje novih ljudi in krajev]

No memos

To, da ti dejansko izbiraš sogovornike, odločaš, kdaj boš šel na teren, tam počvekaš, spoznaš ljudi, posnameš nekaj in si rečeš: wau, to je bilo pa res dobro. In narediš eno zgodbo iz tega.

**P 5: I5.doc - 5:8 [Terensko delo, delo z ljudmi. ..] (15:15) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - spoznavanje novih ljudi in krajev]

No memos

Terensko delo, delo z ljudmi. Mi je všeč.

**P 5: I5.doc - 5:23 [Pa tudi ... veliko sem videla, v..] (33:33) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - spoznavanje novih ljudi in krajev]  
No memos

Pa tudi ... veliko sem videla, vmes sem službeno tudi precej potovala, videla kraje, ki jih morda ne bi, če ne bi bilo službeno. Imam ogromno nekih kontaktov, poznanstev.

**P 6: I6.doc - 6:14 [Vmes, ko sem pisal za spletni ..] (24:24) (Super)**

Codes: [Novinarstvo - spoznavanje novih ljudi in krajev]  
No memos

Vmes, ko sem pisal za spletni portal, sem imel obdobje, ko je bilo delo zelo neterensko. Kot novinar na internetu si pač obsojen na copy-paste agencij. To mi res ni bilo všeč.

---

**Code: Osebnostna prepoznavnost - nadležno {4-0}**

**P 4: I4.doc - 4:33 [Me pa nervira prepoznavnost. Z.] (39:39) (Super)**

Codes: [Osebnostna prepoznavnost - nadležno]  
No memos

Me pa nervira prepoznavnost. Zato nikoli nisem marala vklopov in raportov. Ko sem šla roditi, mi je porodničar vzhičeno rekel: a vi pa Uroša Slaka poznate? Mir mi dajte, pomagajte mi roditi. Ali pa na smučišču nadiraš otroka, ker noče čelade gor dat, ker je obvezna in ti imaš enega trmastega levčka po horoskopu, ki pač ne bi ... in potem te gledajo tako: vi ste pa s televizije pa se derete na svojega otroka.

**P 7: I7.doc - 7:32 [Tega me je bilo najbolj strah...] (42:42) (Super)**

Codes: [Osebnostna prepoznavnost - nadležno]  
No memos

Tega me je bilo najbolj strah. Jaz nočem, da mene ljudje poznajo kot neko lepo punco, simpatično, ki je samo lepa in simpatična in tam stoji. Jaz tega res nočem. In se tudi izogibam temu, da bi bila na televiziji videti zelo drugačna kot v zasebnem življenju.

**P 7: I7.doc - 7:33 [Jaz sem iz manjšega mesta in t..] (42:42) (Super)**

Codes: [Osebnostna prepoznavnost - nadležno]  
No memos

Jaz sem iz manjšega mesta in tam me zdaj vsi poznajo kot novinarko, ki dela na televiziji, in me gledajo kot zvezdo. Jaz tega res nočem, mi nismo nobene zvezde, mi samo povemo.

**P 8: I8.doc - 8:19 [Se mi je pa že zgodilo, da me ..] (27:27) (Super)**

Codes: [Osebnostna prepoznavnost - nadležno]  
No memos

Se mi je pa že zgodilo, da me je v javnosti kdo prepoznal. Težko opišem občutek, ki sem ga pri tem doživel – ne morem reči, da mi je bilo prijetno, prej lahko rečem, da sem občutil nelagodje.

---

**Code: Osebnostna prepoznavnost - nepomembno {10-0}**

**P 1: I1.doc - 1:23 [Zdaj tisto, smo te videli na t..] (24:24) (Super)**

Codes: [Osebnostna prepoznavnost - nepomembno]  
No memos

Zdaj tisto, smo te videli na televiziji, tisto mi ni. Ne vem, res iskreno ne razmišljam o sebi, da

me kdo pozna. Nikoli še nisem opazila, da bi me kdo prepoznal. Mogoče zato, ker ne razmišljam o tem. Če mi pa sosedje rečejo, te vidimo po televiziji – bolj mi je nadležno, kot pa kaj drugega.

**P 1: I1.doc - 1:24 [Prepoznavnost torej ni razlog,..] (26:27) (Super)**

Codes: [Osebnostna prepoznavnost - nepomembno]

No memos

**Prepoznavnost torej ni razlog, zaradi katerega imate radi svoj poklic?**

Ne.

**P 2: I2.doc - 2:33 [Ljudje mislijo, da ko ti enkrat..] (45:45) (Super)**

Codes: [Osebnostna prepoznavnost - nepomembno]

No memos

Ljudje mislijo, da ko ti enkrat delaš na televiziji, poznaš cel kup enih ljudi, tebi se bodo pa povsod vrata odpirala. In ko jim potem razložiš, da to ni ravno tako, ti vseeno ne verjamejo. Pravi prijatelji vidijo, da se nisi spremenil, da si še vedno isti človek, kot prej. Je pa seveda tudi od tebe odvisno, koliko znaš to mejo postaviti – da ne zrasteš zaradi tega, se ne spremeniš.

**P 2: I2.doc - 2:34 [Jaz s to prepoznavnostjo nimam..] (45:45) (Super)**

Codes: [Osebnostna prepoznavnost - nepomembno]

No memos

Jaz s to prepoznavnostjo nimam problemov. Ker imam še vedno občutek, po teh dveh letih, da me ljudje ne prepoznajo.

**P 3: I3.doc - 3:33 [V začetku, ko so izvedeli, da ..] (42:42) (Super)**

Codes: [Osebnostna prepoznavnost - nepomembno]

No memos

V začetku, ko so izvedeli, da delam na televiziji, so rekli: wau, super. Danes so navajeni. Saj vprašajo, v smislu, kako je bilo tam, videli smo te, kakšni so begunci, kaj pa delajo. Zanimajo jih stvari, ki so jih videli na televiziji, še iz prve roke. Ampak da bi jih to kakorkoli fasciniralo, pa ne. Tudi jaz nisem fascinirana nad svojo morebitno prepoznavnostjo. Jaz to dojemam kot službo in nič več kot to.

**P 5: I5.doc - 5:27 [Prepoznavnost je, po vseh teh ..] (45:45) (Super)**

Codes: [Osebnostna prepoznavnost - nepomembno]

No memos

Prepoznavnost je, po vseh teh letih seveda je. To mi ne daje ne vem kakšnega zadovoljstva. Čutim pa, da ljudje vedo, kdo sem. Tudi ko sem začela delati na televiziji, se svojci in prijatelji niso obnašali nič kaj drugače do mene. Jih je zanimalo, kaj delam, kako delam, do kdaj delam, kako se spomnim temo – bolj jih je skratka zanimal način dela, princip, kako se to spravi v eter. Ne pa, da bi name gledali kot na eno zvezdo.

**P 6: I6.doc - 6:21 [Vpliva toliko, da me moj zelen..] (39:39) (Super)**

Codes: [Osebnostna prepoznavnost - nepomembno]

No memos

Vpliva toliko, da me moj zelenjavar zdaj pozna. In mi da eno mandarino več, vedno zraven. Prepoznavnost je. Zaenkrat me ne moti. Bi preživel brez nje. Če bi se dalo, bi se malo manj kazal. Bi imel kakšen vklop manj. Ampak me pa ne moti. To je TV. To pride s tem medijem.

**P 7: I7.doc - 7:34 [Najbolj me je bilo strah, da b..] (42:42) (Super)**

Codes: [Osebnostna prepoznavnost - nepomembno]  
No memos

Najbolj me je bilo strah, da bodo svojci, prijatelji mislili, da sem se spremenila, ker sem začela delati na televiziji. Res se nisem hotela spremeniti, postati vzvišena, in upam, da se nisem. In opažam, da me ne gledajo, kot da sem se. Vidiijo, da sem ostala hčerka, kakršna sem bila, prijateljica, kakršna sem bila.

**P 8: I8.doc - 8:18 [Ljudje, ki me poznajo – družin..] (27:27) (Super)**

Codes: [Osebnostna prepoznavnost - nepomembno]  
No memos

Ljudje, ki me poznajo – družina, prijatelji – zaradi službe, ki jo opravljam, name ne gledajo popolnoma nič drugače. Pač služba kot služba – večina jo ne posveča prav nobene pozornosti.

**P 9: I9.doc - 9:21 [Prepoznavnost je zame breme. N..] (33:33) (Super)**

Codes: [Osebnostna prepoznavnost - nepomembno]  
No memos

Prepoznavnost je zame breme. Nimam občutka, da me ljudje prepoznavajo, morda me pozna kakšnih 20 odstotkov ljudi. To je verjetno odvisno od karakterja.

---

**Code: Osebnostna prepoznavnost - pozitivno {2-0}**

**P 2: I2.doc - 2:35 [Ampak ko pa prideš v manjše kr..] (45:45) (Super)**

Codes: [Osebnostna prepoznavnost - pozitivno]  
No memos

Ampak ko pa prideš v manjše kraje, se te pa ljudje spomnijo pa te prepoznajo pa ti povejo, da so zadovoljni s tvojim poročanjem. Pa ti da to spet tako voljo, mogoče pa delam dobro in je prav, da to delam.

**P 8: I8.doc - 8:20 [Sam zase ne mislim, da sem zna..] (27:27) (Super)**

Codes: [Osebnostna prepoznavnost - pozitivno]  
No memos

Sam zase ne mislim, da sem znan, vendar pa bi bila večja medijska prepoznavnost zelo koristna. Novinar je lahko namreč tudi brand oziroma blagovna znamka medijske hiše. Pri delu to gotovo koristi, večja kot je anonimnost, manjši je učinek novinarja na terenu.

---

**Code: Pripadnost mediju in oddaji - delna {2-0}**

**P 3: I3.doc - 3:31 [Niti ne več. Ja, rada sem del ..] (39:39) (Super)**

Codes: [Pripadnost mediju in oddaji - delna]  
No memos

Niti ne več. Ja, rada sem del te zgodbe. Ampak še vedno včasih, ko gledam, si rečem: zakaj to tako delamo, zakaj delamo na ta način. Včasih mi kaj ni všeč in takrat ne morem reči, da sem prav ponosna. Sem pa včasih tudi zelo ponosna.

**P 6: I6.doc - 6:22 [Medtem, ko se sam ne identific..] (42:42) (Super)**

Codes: [Pripadnost mediju in oddaji - delna]  
No memos

Medtem, ko se sam ne identificiram preveč s to medijsko hišo. Zato ker ta medijska hiša poleg te ene ure novic, ki jo delamo mi, dela še en kup drugih vsebin, ki so meni zelo brezvezne. Tako da s hišo se ne identificiram kaj preveč. Morda se bolj z oddajo. Ne le, da se čutim del oddaje, ampak se jo celo trudim narediti boljše kdaj, tudi če mojega prispevka sploh ni v njej.

---

**Code: Pripadnost mediju in oddaji - močna {5-0}**

**P 1: I1.doc - 1:28 [Mogoče se celo bolj identifici..] (32:32) (Super)**

Codes: [Pripadnost mediju in oddaji - močna]

No memos

Mogoče se celo bolj identificiram z njo, ker sem tu od vsega začetka, ker sem se tu naučila vse, kar znam. Pogosto razmišljam, da če bi se odločila, da bi v življenju počela kaj drugega, verjetno ne bi šla v drugo medijsko hišo. Bi šla potem ven iz novinarstva. Mogoče, je to zdaj trenutno tako, ampak odkar sem tu, ne vidim da bi kje drugje delala v novinarstvu. Recimo časopisno novinarstvo me ne zanima. Televizija ima svoj čar. Lahko več pokažeš s sliko, vse je bolj živo, delaš na terenu – ne vem, pri časopisu zavrtiš telefon, dobiš izjavo, tu jo moraš iti iskat, srečaš človeka iz oči v oči, vidiš, ali ti nekdo laže, ima nekaj za hrbtom, lažje poveš zgodbo.

**P 4: I4.doc - 4:27 [Ja, jaz se čutim pripadno. Vča..] (36:36) (Super)**

Codes: [Pripadnost mediju in oddaji - močna]

No memos

Ja, jaz se čutim pripadno. Včasih si rečem, halo, kaj mi je. Vidim, da mi je kul. Ko sem delala za druge medije, nisem čutila tega. Pa ne vem, zakaj. Našla sem se tu notri. Po moje bom zelo žalostna, ko bo vsega tega konec. Vedno sem si želela delati na televiziji.

**P 5: I5.doc - 5:28 [Ja, čutim pripadnost. Že na mo..] (48:48) (Super)**

Codes: [Pripadnost mediju in oddaji - močna]

No memos

Ja, čutim pripadnost. Že na moj staž, deset let, čutim to pripadnost, neke vrste ponos.

**P 8: I8.doc - 8:16 [Čutim se del oddaje. Identifici..] (24:24) (Super)**

Codes: [Pripadnost mediju in oddaji - močna]

No memos

Čutim se del oddaje. Identificiram se delom in vložkom, ki ga namenim vsaki oddaji, v kateri je moj prispevek. Sem zelo samoiniciativen, prizadevam si, da določene teme, za katere ocenjujem, da imajo novičarsko vrednost, da si zaslužijo, da jih občinstvo vidi, pridejo v eter.

**P 9: I9.doc - 9:27 [Čutim, da delam v nekem dobrem..] (42:42) (Super)**

Codes: [Pripadnost mediju in oddaji - močna]

No memos

Čutim, da delam v nekem dobrem kolektivu, kjer se večina kolegov potruji. Trudimo se delati dobro oddajo, prikazati nek realen presek dneva. To so stvari, zaradi katerih rad delam in se mi zdi, da ima oddaja tudi širše dober ugled. Zelo redko slišim negativne kritike.

---

**Code: Pripadnost mediju in oddaji - šibka {2-0}**

**P 2: I2.doc - 2:30 [Ne bom rekla, da mi to nič ne ..] (39:39) (Super)**

Codes: [Pripadnost mediju in oddaji - šibka]

No memos

Ne bom rekla, da mi to nič ne pomeni, jaz se zavedam tega, da je tudi to en del tega. Ampak ne počutim se pa toliko ... mogoče sama še nisem toliko sigurna vase, da znam dobro delati ... zato se včasih ne čutim toliko pripadna temu.

**P 7: I7.doc - 7:30 [Jaz sebe vidim kot novinarko, ..] (39:39) (Super)**

Codes: [Pripadnost mediju in oddaji - šibka]

No memos

Jaz sebe vidim kot novinarko, ne kot novinarko te oddaje. Jaz mislim, da bi enako, kot povem, povedala na katerem koli drugem mediju. Nisem skomercializirana. Sem novinarka. Mogoče je to povezano s tem, da sem tu relativno malo časa.

---

**Code: Stres na delu - delen {3-0}**

**P 1: I1.doc - 1:29 [Ni vsak dan stresen, to sploh ..] (35:35) (Super)**

Codes: [Stres na delu - delen]

No memos

Ni vsak dan stresen, to sploh ne. Veliko dni je, ko se imamo čisto fajn, tereni so sproščeni zabavni.

**P 3: I3.doc - 3:19 [Vse manj ga je, odkar mi grejo..] (27:27) (Super)**

Codes: [Stres na delu - delen]

No memos

Vse manj ga je, odkar mi grejo na roko in ne hodim toliko na vklope. Ni mi več treba na primer na teren ob petih in potem narediti prispevek do sedmih. Tako da se skušam vselej organizirati, da prispevek naredim uro, dve uri pred rokom. To zelo vpliva na stres. Ni tisto, a bo a ne bo, si grizeš nohte.

**P 5: I5.doc - 5:30 [So dnevi, ki sploh niso stresni..] (48:48) (Super)**

Codes: [Stres na delu - delen] [Stres na delu - sprijaznjenost]

No memos

So dnevi, ki sploh niso stresni, nato pa pridejo dnevi, ki so noro stresni. Takrat ti je malo težje, ampak dobro, tudi tak dan mora priti, drug dan bo drugačen ... niso vsi enaki.

---

**Code: Stres na delu - manjši zaradi manj pomembnih tem {1-0}**

**P 3: I3.doc - 3:22 [Jaz sem, ko sem prišla z druge..] (27:27) (Super)**

Codes: [Stres na delu - manjši zaradi manj pomembnih tem]

No memos

Jaz sem, ko sem prišla z druge porodniške, tu ubrala eno tako pot, da tudi če delam mogoče malo manj pomembne teme, kot sem jih včasih, imam notranji mir in to mi je v zadoščenje, to mi odtehta.

---

**Code: Stres na delu - manjši zaradi razporeditve časa {1-0}**

**P 3: I3.doc - 3:20 [Odkar imam otroke, sem se nauč..] (27:27) (Super)**

Codes: [Stres na delu - manjši zaradi razporeditve časa]

No memos

Odkar imam otroke, sem se naučila drugače razporediti svoj čas, in stresa je manj.

---

**Code: Stres na delu - pozitiven {1-0}**

**P 4: I4.doc - 4:20 [Tako da stres, ki ga čutim, je..] (30:30) (Super)**

Codes: [Stres na delu - pozitiven]

No memos

Tako da stres, ki ga čutim, je stres, ki si ga želim. To je pozitivni stres, ki me motivira.

---

**Code: Stres na delu - reševanje problema stresa {7-0}**

**P 2: I2.doc - 2:21 [S tem imam zadnje čase največ ..] (24:24) (Super)**

Codes: [Stres na delu - reševanje problema stresa]

No memos

S tem imam zadnje čase največ težav. Kako se ugasniti, spet napolniti. Poskušam se s športom ukvarjati, družiti s prijatelji, nekako se odklopiti. Tudi ko v službi začutim, da je panika, sem preobremenjena, živčna, poskušam vstati, iti na zrak, predihati. In potem je bolje.

**P 3: I3.doc - 3:29 [Sčasoma pa postaneš nasičen, u..] (36:36) (Super)**

Codes: [Stres na delu - reševanje problema stresa]

No memos

Sčasoma pa postaneš nasičen, utrujen, rabiš spremembo. Jaz sem sicer vmes šla na porodniško. Ampak odkar sem se vrnila, ves ta poklic vidim čisto drugače, kot sem ga včasih. Vem, da zahteva celega človeka, če hočeš biti res dober novinar. Jaz sem se pa enostavno odločila, da naredim črto, ko spokam in grem domov. Ne visim ves čas na telefonu, ne preverjam, kaj dogaja. Vem, da je to zame kot novinarko slabo, ampak jaz imam en notranji mir, ker vem, da sem doma in s svojo družino in prav nič drugega me ne zanima.

**P 4: I4.doc - 4:22 [Tukaj, v moji službi nimaš časa..] (30:30) (Super)**

Codes: [Stres na delu - reševanje problema stresa]

No memos

Tukaj, v moji službi nimaš časa, da bi postal depresiven. Ne smeš se zapustiti, moraš biti fit, urejen, moraš telovaditi. Ugotovila sem, da je bolje, da se ne smilim sama sebi, ampak skušam iti v korak s temi, ki so deset let mlajši.

**P 5: I5.doc - 5:13 [Naučila sem se obvladovati str..] (21:21) (Super)**

Codes: [Stres na delu - reševanje problema stresa]

No memos

Naučila sem se obvladovati stres. Sama pri sebi se umirim, naredim, tudi če kaj ne gre, bo že, če ne zdaj, pa čez eno uro. Skušam ne še povečevati tega stresa.

**P 7: I7.doc - 7:22 [Veliko je usklajevanja, pogova..] (27:27) (Super)**

Codes: [Stres na delu - reševanje problema stresa]

No memos



Veliko je usklajevanja, pogovarjanja, učim se obvladovati stres.

**P 8: 18.doc - 8:12 [Skušam se ne preveč obremenjev..] (18:18) (Super)**

Codes: [Stres na delu - reševanje problema stresa]

No memos

Skušam se ne preveč obremenjevati, blažiti stres na različne načine. Predvsem se v prostem času, kar ga imam, veliko ukvarjam športom, rekreacijo vseh oblik, tek, moštveni športi.

**P 9: 19.doc - 9:12 [Potem se pa navadiš, dobiš deb..] (18:18) (Super)**

Codes: [Stres na delu - reševanje problema stresa]

No memos

Potem se pa navadiš, dobiš debelo kožo pa pač začneš na to gledati, da pač delaš v nekem poklicu, kjer razkrivaš resnico – kakorkoli se pač da. Pač s tem se soočiš. Je pa res, da – tudi v drugim medijih poznam zgodbe, kjer je populacija starejša od nas, vidim, da je ogromno boleznih. Jaz pač mislim, da je na vsakem novinarju, posamezniku, da ima nek zdrav življenjski stil, da zna iti ven, da se zna gibati, teči, da ne kadi in pije preveč, kar je kar pogosto v novinarstvu, in da imaš neko zdravo življenje, vzdržuješ neko mentalno-fizično kondicijo, ki ti pomaga zdržati.

---

**Code: Stres na delu - sprijaznjenost {7-0}**

**P 2: 12.doc - 2:20 [Ampak sem videla, da včasih zn..] (21:21) (Super)**

Codes: [Stres na delu - sprijaznjenost]

No memos

Ampak sem videla, da včasih znam tudi v teh stresnih situacijah stisniti tisto najboljše. Seveda bi raje videla, da bi vedela teme vnaprej. Ampak glede na to, da smo v dnevnem pogonu, se to pač dela tako.

**P 5: 15.doc - 5:12 [Delo je stresno, ampak ne v sm..] (21:21) (Super)**

Codes: [Stres na delu - sprijaznjenost]

No memos

Delo je stresno, ampak ne v smislu: tega ne bom več delala.

**P 5: 15.doc - 5:14 [Je pa res, da tega verjetno, p..] (21:21) (Super)**

Codes: [Stres na delu - sprijaznjenost]

No memos

Je pa res, da tega verjetno, prav zaradi narave dela, ne bom mogla početi vse življenje. Ampak, kaj bom pa potem delala, pa ne vem. Nimam alternativnega plana. Trenutno ne vidim poklica, ki bi me poleg novinarstva še veselil. Tudi glede drugega medija ... mislim, da sem tu dosegla največ, kar lahko. Glede pogojev dela, ocenjujem, da je na drugih televizijah podobno, radio me ne vleče, časopis še manj. Pogoji dela so pa, kot se pogovarjam s kolegi, tako ali tako povsod bolj ali manj podobni.

**P 5: 15.doc - 5:30 [So dnevi, ki sploh niso stresn..] (48:48) (Super)**

Codes: [Stres na delu - delen] [Stres na delu - sprijaznjenost]

No memos

So dnevi, ki sploh niso stresni, nato pa pridejo dnevi, ki so noro stresni. Takrat ti je malo težje, ampak dobro, tudi tak dan mora priti, drug dan bo drugačen ... niso vsi enaki.

**P 6: I6.doc - 6:11 [Jaz sicer s tem nimam velikih ..] (18:18) (Super)**

Codes: [Stres na delu - sprijaznjenost]

No memos

Jaz sicer s tem nimam velikih težav. Skušam se ne zmotit. Za enkrat znam nositi te pritiske. Na področju, ki ga pokrivam, jih je veliko.

**P 6: I6.doc - 6:25 [Za zdaj me to še ne moti. Če p..] (45:45) (Super)**

Codes: [Stres na delu - sprijaznjenost]

No memos

Za zdaj me to še ne moti. Če pa bi to pripeljalo do tega, da postaneš izgorel – kar se je tu že dogajalo – potem pa ja, seveda, mi ne bo težko poiskati novega izziva.

**P 8: I8.doc - 8:11 [Ja, je stresno. Pa ne gre drug..] (18:18) (Super)**

Codes: [Stres na delu - sprijaznjenost]

No memos

Ja, je stresno. Pa ne gre drugače. V stres me spravlja sam ritem dela, veliko je priprav na prispevek, veliko klicanja, veliko branja, pogovorov, da zberem potrebne informacije in sogovornike.

---

**Code: Stres na delu - visok {5-0}**

**P 1: I1.doc - 1:30 [Pridejo pa dnevi, ko pokrivaš ..] (35:35) (Super)**

Codes: [Stres na delu - visok]

No memos

Pridejo pa dnevi, ko pokrivaš težke teme, in takrat je res težko. Takrat pa včasih tudi ne spim, razmišljam ...

**P 2: I2.doc - 2:19 [Ampak v glavnem dobiš temo šel..] (21:21) (Super)**

Codes: [Stres na delu - visok] [Stres na delu - zaradi pozne določitve teme]

No memos

Ampak v glavnem dobiš temo šele zjutraj, to pa je stresno. In potem, če ti temo zamenjajo, ne vem, štiri krat in dobiš končno temo ob štirih popoldne, je do sedmih v bistvu tri ure in ti v tem času, če je zahtevna tema, ne moreš dobro narediti. To me spravi v stres.

**P 7: I7.doc - 7:21 [Veliko je usklajevanja, pogova..] (27:27) (Super)**

Codes: [Stres na delu - visok]

No memos

Veliko je usklajevanja, pogovarjanja, učim se obvladovati stres. Ker svoje delo doživljam kot zelo stresno. Delno ali pa predvsem sem za to kriva sama. Ker sem perfekcionistka in mi nikoli ni v redu, kar naredim. Tako da v glavnem sama sebi ustvarjam ta stres. Je pa res, da je v redakciji ogromno enega kričanja.

**P 9: I9.doc - 9:10 [Je rekel: meni je ta stres sme..] (15:15) (Super)**

Codes: [Stres na delu - visok]

No memos

Je rekel: meni je ta stres smešen, ker pač sem delal v medijih in vem, kako je pri nas, kjer je od sekund odvisno, ali bo nek prispevek narejen za objavo ali ne bo ... ko se ves dan trudiš, da nekaj narediš, in potem to pade v vodo.

**P 9: 19.doc - 9:30 [Se mi zdi, da ljudje po 40-em ..] (45:45) (Super)**

Codes: [Stres na delu - visok]

No memos

Se mi zdi, da ljudje po 40-em v Sloveniji pogosto sami zapustijo novinarske vrste in si, če ne postanejo recimo uredniki, iščejo druge službe. Kar kaže na to, da se ljudi preveč izžema.

---

**Code: Stres na delu - zaradi nezaupanja {1-0}**

**P 7: 17.doc - 7:24 [Ali pa če dobim občutek, da mi..] (27:27) (Super)**

Codes: [Stres na delu - zaradi nezaupanja]

No memos

Ali pa če dobim občutek, da mi kdo ne zaupa, da bom pravočasno naredila, to me najbolj ubija. Mi pa za zdaj to še ne predstavlja kake hude težave, ne bojim se, recimo, da bi izgorela. Je pa res, da sem tu šele eno leto, ne predstavljam si pa, da bi tak stres doživljala dolgoročno.

---

**Code: Stres na delu - zaradi pomembnega prispevka {1-0}**

**P 2: 12.doc - 2:40 [Enkrat v teh dveh letih sem do..] (51:51) (Super)**

Codes: [Stres na delu - zaradi pomembnega prispevka]

No memos

Enkrat v teh dveh letih sem dobila priložnost narediti poglobljen, daljši, zelo vsebinski prispevek. In takrat vem, da sem čutila grozen stres, to sem jemala kot potrditev sama sebi: ja, sem sposobna narediti deset minutni prispevek.

---

**Code: Stres na delu - zaradi pozne določitve teme {3-0}**

**P 2: 12.doc - 2:19 [Ampak v glavnem dobiš temo šel..] (21:21) (Super)**

Codes: [Stres na delu - visok] [Stres na delu - zaradi pozne določitve teme]

No memos

Ampak v glavnem dobiš temo šele zjutraj, to pa je stresno. In potem, če ti temo zamenjajo, ne vem, štiri krat in dobiš končno temo ob štirih popoldne, je do sedmih v bistvu tri ure in ti v tem času, če je zahtevna tema, ne moreš dobro narediti. To me spravi v stres.

**P 3: 13.doc - 3:21 [Seveda je to odvisno od teme, ..] (27:27) (Super)**

Codes: [Stres na delu - zaradi pozne določitve teme]

No memos

Seveda je to odvisno od teme, ki jo pokrivaš. Včasih, če greš na teren ob štirih, petih, ti ni pomoči. Boš tam do zadnjega, boš lovil deadline, bil borbo s stresom, časom – pač, če fašiš tak teren in tako temo, ti nič ne pomaga.

**P 8: 18.doc - 8:10 [Neustaljenost urnika me je zač..] (15:15) (Super)**

Codes: [Stres na delu - zaradi pozne določitve teme]

No memos

Neustaljenost urnika me je začela malo motiti. Le redko izveš temo dan prej, običajno delaš vsak dan sproti, pogosto se ti teme menjajo tudi čez dan. To je pogosto precej stresno, sploh

če si se že posvetil svoji prvotni temi, pripravil osnutek, posnel izjave – nato pa se zgodi nekaj nepričakovanega in je treba pokrivati to.

---

**Code: Stres na delu - zaradi sodelavcev {1-0}**

**P 7: I7.doc - 7:23 [Imaš določene ljudi, ki o vsem..] (27:27) (Super)**

Codes: [Stres na delu - zaradi sodelavcev]

No memos

Imaš določene ljudi, ki o vsem vedo vse, v narekovajih, in to me spravlja v stres.

---

**Code: Stres na delu - zaradi tragičnih dogodkov {1-0}**

**P 1: I1.doc - 1:32 [Spomnim se recimo verižnega tr..] (35:35) (Super)**

Codes: [Stres na delu - zaradi tragičnih dogodkov]

No memos

Spomnim se recimo verižnega trčenja na primorski avtocesti ... ponoči nisem mogla zaspati, se mi je kazala tista truga na cesti, ki je bila prej tako sekundni ... v sekundi sem jo pogledala, sem pogledala stran in potem nisem več razmišljala o tem. Sredi noči sem se pa spomnila, nisem mogla več odmisli. Ampak tam ne razmišljaš o tem, tam razmišljaš, da boš ljudem doma razložil, kaj se tam dogaja. Ker to je tvoja naloga.

---

**Code: Stres na delu - zaradi vpliva na ljudi {3-0}**

**P 1: I1.doc - 1:31 [ko veš, da – ne glede na to, k..] (35:35) (Super)**

Codes: [Stres na delu - zaradi vpliva na ljudi]

No memos

ko veš, da – ne glede na to, kaj je nekdo naredil – ti boš vplival na njegovo življenje, na življenje njegovih bližnjih. Tudi če gre za negativno osebo, še vedno je človek in ima ljudi, ki ga imajo radi. Stvari pridejo za tabo.

**P 6: I6.doc - 6:10 [Temu primerno je večji tudi st..] (18:18) (Super)**

Codes: [Stres na delu - zaradi vpliva na ljudi]

No memos

Temu primerno je večji tudi stres. Tudi zaradi same velikosti medija – večji doseg, večji vpliv – logično prineseta tudi večje pritiske. Bom ponazoril: če si se zmotil na časopisu pa kaj narobe napisal, te je v najslabšem primeru kdo poklical, rekel, to pa ni bilo v redu, drugič pazi. Tu pa če se zmotiš – to sliši cela Slovenija. Pritisk je torej temu primerno večji.

**P 9: I9.doc - 9:11 [Ko objaviš nek prispevek, za k..] (18:18) (Super)**

Codes: [Stres na delu - zaradi vpliva na ljudi]

No memos

Ko objaviš nek prispevek, za katerega veš, da odzivi ne bodo dobri, da bodo akterji užaljeni, imaš na začetku s tem težave. Potem se pa navadiš, dobiš debelo kožo pa pač začneš na to gledati, da pač delaš v nekem poklicu, kjer razkrivaš resnico – kakorkoli se pač da. Pač s tem se soočiš.

---

**Code: Varnost zaposlitve - minimalna {3-0}**

**P 1: I1.doc - 1:34 [Ne, ni varna. To je slabši del..] (38:38) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - minimalna]

No memos

Ne, ni varna. To je slabši del tega poklica. Ni prav nobene varnosti.

**P 2: I2.doc - 2:26 [Ne. Ne glede na to, da imam za..] (30:30) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - minimalna]

No memos

Ne. Ne glede na to, da imam zaposlitev za nedoločen čas, ni to zdaj neko merilo, neka varovalka.

**P 3: I3.doc - 3:25 [Ni varna. Kar se tiče pogodbe ..] (33:33) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - minimalna]

No memos

Ni varna. Kar se tiče pogodbe o zaposlitvi: jaz imam popoldanski s.p. in minimalno plačo. Tukaj ljudi odpuščajo na letni ravni. Nikoli ne vemo, kdo je naslednji. Ni ključa, v smislu, da če zelo dobro delaš, boš ostal.

---

**Code: Varnost zaposlitve - nemoteča {8-0}**

**P 1: I1.doc - 1:36 [Vendar jaz osebno, če bi se od..] (38:38) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - nemoteča]

No memos

Vendar jaz osebno, če bi se odločala za menjavo službe, bi morala vedeti, da je veliko veliko boljša, kot je zdaj. Nestabilnost zaposlitve me v primerjavi z nekaterimi ugodnostmi ne moti toliko, da bi iskala drugo službo. Ker se mi zdi, da sem po naravi tak človek, da karkoli bo, se bom že znašla.

**P 5: I5.doc - 5:19 [Zelo hitro lahko ostaneš brez ..] (27:27) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - nemoteča]

No memos

Zelo hitro lahko ostaneš brez službe. Ampak za enkrat mislim, da je varna.

**P 5: I5.doc - 5:22 [Pri meni, pri mojem počutju, p..] (27:27) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - nemoteča]

No memos

Pri meni, pri mojem počutju, pač pomaga to, da kar delam, rada delam.

**P 6: I6.doc - 6:15 [Absolutno je v splošnem tako. ..] (27:27) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - nemoteča]

No memos

Absolutno je v splošnem tako. Ampak jaz imam to področje urejeno. Imam zaposlitev za nedoločen čas in tako sem imel od trenutka, ko sem stopil sem. Iz prejšnje medijske hiše sem šel točno zato, ker tega nisem imel. Mi nismo najslabši primer medijskega trga – v naši medijski hiši je tudi za prekarce urejeno veliko bolje, kot za prekarce v drugih medijskih hišah.

**P 7: 17.doc - 7:25 [Jaz imam status samostojnega p..] (30:30) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - nemoteča]

No memos

Jaz imam status samostojnega podjetnika. Že prej na STA-ju sem delala preko avtorske pogodbe. Jaz mislim, da če dobro delaš, si varen. Tudi če me jutri tu odpustijo, pa lahko dobim službo kje druge. Mene ne skrbi, da ne bi dobila službe. Pokojnine tako ali tako ne bomo dočakali, kar se tiče zdravstvenega zavarovanja pa imam to tudi kot s. p. dobro urejeno, tako da ne vidim težav.

**P 7: 17.doc - 7:27 [Meni sama varnost zaposlitve n..] (30:30) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - nemoteča]

No memos

Meni sama varnost zaposlitve ni prioriteta, se mi zdijo druge stvari pomembnejše.

**P 8: 18.doc - 8:14 [Ocenjujem, da je zaposlitev re..] (21:21) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - nemoteča]

No memos

Ocenjujem, da je zaposlitev relativno varna, še posebej če jo primerjam z delom pri drugih slovenskih medijih. Iz tega razloga se tudi ne bojim za službo, pa čeprav sem lahko že naslednji dan pogrešljiv ali odvečni kader.

**P 9: 19.doc - 9:23 [Glede odpuščanja pa ... se mi zd..] (36:36) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - nemoteča]

No memos

Glede odpuščanja pa ... se mi zdi, da odpuščanje ima nek razlog, čeprav vedno ne. Tako da 100-odstotno prepričan, da me ne bodo nikoli odpustili, nisem. Ampak to ne bi bil niti, če bi bil ves čas redno zaposlen. Se mi zdi, da na varnost to nima posebnega vpliva. Bojim se pretirano ne. Če se pač zgodi, se pač zgodi – ne bo konec življenja. Sem že izgubil službo, pa sem šel vedno na boljše.

---

**Code: Varnost zaposlitve - problem neporočanja {1-0}**

**P 1: 11.doc - 1:39 [Nemoč. Včasih se mi zdi – toli..] (41:41) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - problem neporočanja]

No memos

Nemoč. Včasih se mi zdi – toliko poročamo o nekih nepravilnostih, pa se nam v bistvu dogajajo na lastnem pragu. O sebi ne poročamo nikoli.

---

**Code: Varnost zaposlitve - problem privatnega sektorja {3-0}**

**P 1: 11.doc - 1:37 [Ampak pač, delodajalec išče mo..] (38:38) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - problem privatnega sektorja]

No memos

Ampak pač, delodajalec išče možnost, ki je najbolj ugodna zanj. Celoten privatni sektor je zdaj nezanesljiv, kar se tiče varnosti, novinarstvo pa sploh. Tudi, kar se tiče časopisnih novinarjev – ne vem, koliko odstotkov ljudi so odpustili, ne vem, na RTV-ju ... ni varnosti sploh v tem poklicu.

**P 1: I1.doc - 1:38 [Večina dela na s.p., zdaj sice..] (38:38) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - problem privatnega sektorja]

No memos

Večina dela na s.p., zdaj sicer so tudi zaposlitve za nedoločen čas, ampak to v resnici ničesar ne spremeni. Zaradi tega, ker smo še vedno v privatnem sektorju in tu ni nobene varnosti, danes si, jutri te ni.

**P 4: I4.doc - 4:25 [Oni so privat firma. Ali prist..] (33:33) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - problem privatnega sektorja]

No memos

Oni so privat firma. Ali pristaneš na njihove pogoje ali pa greš v javni zavod.

---

**Code: Varnost zaposlitve - splošen problem novinarstva {7-0}**

**P 2: I2.doc - 2:27 [Ni tako, kot je včasih veljalo..] (30:30) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - splošen problem novinarstva]

No memos

Ni tako, kot je včasih veljalo, če imaš službo za nedoločen čas, te pa težko dajo stran. Se mi zdi da ni več tako. Tudi ko poslušam druge kolege, v novinarstvu ni več tega, da bi te za redno jemali. Vsi delajo ali preko s.p.-jev ali drugih statusov, kot samostojni novinarji. Ni ta panoga usmerjena v to, da bi zaposlovala. Ni varnosti v novinarstvu.

**P 3: I3.doc - 3:27 [Vem, da delam po svojih najbol..] (33:33) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - splošen problem novinarstva]

No memos

Vem, da delam po svojih najboljših zmožnostih in da če me bodo odpustili, me ne bodo zato, ker sem delo jemala z levo roko. Mislim, da je podobno v vseh medijih.

**P 5: I5.doc - 5:20 [V medijih ocenjujem, da je dan..] (27:27) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - splošen problem novinarstva]

No memos

V medijih ocenjujem, da je danes pač tako. Tudi kolegi ... povsod je bolj ali manj enako, vsi so pod nekimi pritiski, kaj bo s službo, delo je stresno.

**P 6: I6.doc - 6:16 [Mi nismo najslabši primer medi..] (27:27) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - splošen problem novinarstva]

No memos

Mi nismo najslabši primer medijskega trga – v naši medijski hiši je tudi za prekarce urejeno veliko bolje, kot za prekarce v drugih medijskih hišah. Veliko sem se s tem ukvarjal sploh v prejšnji službi, veliko sem pisal o tem. Tukaj tudi, če si na pogodbi, imaš božičnico, imaš bolniško, regres, eventualno porodniško – vse imaš. V moji prejšnji službi tega ni bilo. Recimo jaz nisem imel določenega zneska v pogodbi. Lahko bi mi dali manjšo plačo, pa ne bi mogel ničesar. V splošnem se mi zdi to velik problem novinarstva. Verjetno celo največji problem slovenskega novinarstva. In vse slabše je.

**P 7: I7.doc - 7:28 [Če dobro delaš, boš nekje služ..] (30:30) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - splošen problem novinarstva]

No memos

Če dobro delaš, boš nekje službo dobil. Je pa res, da je v novinarstvu vseeno težko.

**P 8: 18.doc - 8:15 [Je pa pogodba o zaposlitvi, ki..] (21:21) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - splošen problem novinarstva]

No memos

Je pa pogodba o zaposlitvi, ki jo imam, milo rečeno neprimerna. Nikakor ne upraviči mojega vložka oziroma izpolni mojih pričakovanj. Spremenil bi jo tako, da bi črtal pogodbeni del v obliki popoldanskega s.p.-ja in vse prenesel na redno delovno razmerje, kar pa je v sedanji situaciji utopična želja. Ampak podobna situacija je tako ali tako v vseh medijih, tako da se mi zdi, da ne moreš ravno izbirati. Tudi zato je služba, ki jo opravljam zdaj, moja zadnja postojanka v medijski branži. Zato tudi pristajam na pogoje dela, ki jih določa delodajalec oziroma naročnik. In čakam, da se pojavi priložnost, da odidem.

**P 9: 19.doc - 9:22 [Je pa res, da je na tem mediju..] (36:36) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - splošen problem novinarstva]

No memos

Je pa res, da je na tem mediju prekarnost veliko boljša, kot na drugih medijih – ker sem bil že tudi tam. Pri nas se ne dela razlik med prekarci in redno zaposlenimi. V večini drugih medijev, če ne v vseh, pa je razlika med prekarci in redno zaposlenimi precej velika. Moja prva služba v medijih je bila taka, da si bil na istem delovnem mestu lahko plačan 50 ali še več odstotkov manj, če si bil prekar, kot pa če si bil redno zaposlen.

---

**Code: Varnost zaposlitve - splošen problem v Sloveniji {5-0}**

**P 4: 14.doc - 4:23 [Ni tako zelo varna. Ampak kaj ..] (33:33) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - splošen problem v Sloveniji]

No memos

Ni tako zelo varna. Ampak kaj češ danes v Sloveniji, saj noben poklic ni varen. Zaposlitev za nedoločen čas danes ni več, kar je bila. Imam dve pogodbi – eno za nedoločen čas pa honorar na s.p. Vsak december je stresen. Letos me je bilo bolj strah kot lani, ker sem ravno sodelovala pri oddaji, za katero se ni vedelo, ali jo bodo ukinili – tako da nisem vedela, kaj bo z mano.

**P 5: 15.doc - 5:18 [Čeprav danes je povsod tako, d..] (27:27) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - splošen problem v Sloveniji]

No memos

Čeprav danes je povsod tako, da si ali nisi. Zelo hitro lahko ostaneš brez službe. Ampak za enkrat mislim, da je varna. Imam pogodbo o redni zaposlitvi za nedoločen čas plus popoldanski s. p. za določen čas enega leta. Ampak pogodba za nedoločen čas ne pomeni nič. Danes tudi, če si redno zaposlen, ti to ne daje nikakršne garancije.

**P 5: 15.doc - 5:21 [Mislim, da je na splošno taka ..] (27:27) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - splošen problem v Sloveniji]

No memos

Mislim, da je na splošno taka situacija zdaj pri nas, da karkoli delaš, tudi če si v trgovini prodajalka, ne veš, ali boš jutri še imel službo.

**P 6: 16.doc - 6:17 [Varna je toliko kot so delovna..] (30:30) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - splošen problem v Sloveniji]

No memos



Varna je toliko kot so delovna razmerja danes varna. Varnih razmerij iz 80-ih ni več – nikjer, po mojem. Jaz se nikoli ne bojim, ali bom obdržal službo ali ne – ker se mi zdi, da če nekaj delaš dobro, boš pač nekje naprej to delal. Saj ni nujno, da je to moja zadnja služba. Tako da jaz se tega ne bojim, ni pa prijetno.

**P 7: I7.doc - 7:26 [Pokojnine tako ali tako ne bom..] (30:30) (Super)**

Codes: [Varnost zaposlitve - splošen problem v Sloveniji]

No memos

Pokojnine tako ali tako ne bomo dočakali, kar se tiče zdravstvenega zavarovanja pa imam to tudi kot s. p. dobro urejeno, tako da ne vidim težav.

---

**Code: Vpliv na družbo - minimalen {3-0}**

**P 1: I1.doc - 1:20 [Na začetku sem tako mislila. Z..] (21:21) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - minimalen]

No memos

Na začetku sem tako mislila. Zdaj pa vedno bolj mislim, da, kar se tiče politike pa neurejenih področij, recimo v zdravstvu, da se veliko stvari ne da spremeniti, predvsem zato, ker ni ljudem v interesu. Odločevalci, tisti, ki bi lahko kaj spremenili, jim ni v interesu, ker je vse politična igra. In včasih se mi zdi, da ... saj poročáš, ampak čez dva tedna ni nikomur več nič mar. Stvari se ne dajo spremenit.

**P 3: I3.doc - 3:32 [Zdaj gledam na to tako, da s k..] (39:39) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - minimalen]

No memos

Zdaj gledam na to tako, da s kolegi opazujemo svet iz prve vrste, ampak ga ne spreminjamo.

**P 9: I9.doc - 9:18 [Največje zadovoljstvo mi daje,..] (30:30) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - minimalen]

No memos

Največje zadovoljstvo mi daje, ko veš, da se kakšna stvar premakne. Kar pa se zgodi premalokrat.

---

**Code: Vpliv na družbo - negativen {1-0}**

**P 9: I9.doc - 9:17 [Po drugi strani pa se zdi, da ..] (24:24) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - negativen]

No memos

Po drugi strani pa se zdi, da ima javnost ves čas občutek, kako v državi nič ni v redu, kako nič ne štima. Jaz mislim, da to ni res, da v državi veliko stvari štima, samo novinarji razkrivamo preveč slabih zgodb. Niso samo slabe.

---

**Code: Vpliv na družbo - pozitiven {18-0}**

**P 1: I1.doc - 1:21 [včasih lahko marsi kaj narediš..] (24:24) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

včasih lahko marsi kaj narediš, pomagaš ljudem, mogoče manjše zgodbe. Te se pa dajo. Pomembno mi je, ko mi rečejo – strokovna javnost, recimo – da je bilo nekaj dobro narejeno, ker se trudim da je nekaj čim bolj strokovno, objektivno.

**P 1: I1.doc - 1:22 [Pomembno mi je, ko starši posa..] (24:24) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

Pomembno mi je, ko starši posameznika, ne vem, enega otroka, ki smo mu pomagali, rečejo: ja, smo pomagali, lahko bo šel na operacijo. Vidim, recimo, dva dvojčka – sem naredila že štiri prispevke z njima – za katera je bila minimalna možnost, da bosta kdaj hodila, kolesarila ... zdaj že kolesarita. Te stvari mi pomenijo.

**P 1: I1.doc - 1:27 [Všeč mi je, ko delam pozitivne..] (30:30) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

Všeč mi je, ko delam pozitivne stvari, dosežke, napredek, recimo v medicini, to je tisto, zaradi česar z veseljem to delam. Določenih stvari, kot sem rekla, ne moreš spremeniti, ampak določene zgodbe pa lahko, poneseš jih v svet.

**P 1: I1.doc - 1:33 [In ko se nekaj velikega zgodi,..] (35:35) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

In ko se nekaj velikega zgodi, hočeš narediti čim boljše, da ljudem predstaviš, pokažeš. Mogoče bo pa potem vsaj deset ljudi bolj pozornih, ko bodo spet take razmere. Ne vem, upam. Rada bi, da bi imelo moje delo preventiven učinek. Včasih delam prispevek in si slikam pred sabo človeka, ki ga to zbudi, pa gre drugi dan na Šmarno ali pa gre ven hodit deset kilometrov, naredi nekaj zase. Upam, da ga.

**P 2: I2.doc - 2:14 [Ampak potem pa spet pridejo dn..] (18:18) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

Ampak potem pa spet pridejo dnevi, ko si imel tak teren, da si užival, da si nekomu polepšal dan.

**P 2: I2.doc - 2:32 [spomnim se, da sem enkrat dela..] (42:42) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

spomnim se, da sem enkrat delala eno zgodbo, ko se je zgodila krivica delavcu iz bivše Juge, pa se je ta zgodba potem razrešila. Sem čutila tudi sama to satisfakcijo, da enemu majhnemu človeku, ki je zadnji v kolesju te družbe ... da mu ti s tem, ko narediš prispevek, povrneš upanje v pravičnost. In v tistem trenutku se počutiš dobro. Ne gledaš na to, kot da si ti kot del neke korporacije to naredil, ampak da si kot oseba z dve minutnim prispevkom pomagal, premaknil. To so pol te kamenčki, ki ti polepšajo sivino, ko ti je včasih hudo in bi vse nekam poslal.

**P 2: I2.doc - 2:42 [Majhne zgodbe so tiste, zaradi..] (54:54) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

Majhne zgodbe so tiste, zaradi katerih rečeš: grem, saj je vredno, bom zdržala, saj drugi se pa na drugačen način matrajo.

**P 5: I5.doc - 5:26 [Zaradi pritiska novinarjev, ja..] (39:39) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

Zaradi pritiska novinarjev, javnosti se morda, če je kakšna stvar krivična, hitreje zganejo pristojni organi, premaknejo stvari na bolje. To mi daje zadovoljstvo. Pogosto dobim tudi feedback od svojih sogovornikov, me pokličejo, mi povejo: veš, da so že popravili to in to; so že prišli pogledat, bodo sanirali hitreje, kot bi sicer.

**P 6: I6.doc - 6:19 [Privilegij je svet opazovati i..] (36:36) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

Privilegij je svet opazovati iz prvih vrst, ker dobiš vse informacije iz prve roke in jih potem ti posreduješ širši javnosti. Ali vplivaš ali ne ... vedno nekako vplivaš.

**P 6: I6.doc - 6:20 [Da bi kreiral dogodke ... to se ..] (36:36) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

Da bi kreiral dogodke ... to se mi zdi premočen izraz. Tudi sokreiram jih ne. Poročam o njih. Sem nek megafon. To je narava tega poklica – vedno je bila, vedno bo – samo medij kot tak se spreminja. Meni je to osnova. Moraš se pa zavedati, da imaš pri vsem tem kot novinar neko širšo družbeno vlogo, nagovarjaš širšo množico. Intimno mi to daje neko zadoščenje. Da ti občutek relevantnosti.

**P 7: I7.doc - 7:16 [Ampak jaz ga res vidim kot pos..] (21:21) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

Ampak jaz ga res vidim kot poslanstvo, da sem jaz tista, ki bo razložila ljudem, kaj se dogaja, zakaj se dogaja, kako se dogaja.

**P 7: I7.doc - 7:17 [Ja, to mi daje zadoščenje. Vel..] (24:24) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

Ja, to mi daje zadoščenje. Veliko zadoščenje. To se mi zdi tudi point vsega, kar delam tukaj. Mislim, da se da precej vplivati na stvari. Odvisno je seveda tudi od medija, za katerega delaš.

**P 7: I7.doc - 7:18 [To narediš objektivno, poveš o..] (24:24) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

To narediš objektivno, poveš obe strani ,ampak saj izpostaviš določene stvari malo bolj, tako vplivaš na dogodke. Včasih lahko kaj spremeniš, vplivaš.

**P 8: I8.doc - 8:21 [Novinarji smo v prvi vrsti zat..] (30:30) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

Novinarji smo v prvi vrsti zato, da pomagamo. Ali pomagamo posameznikom, širši družbi, ali skupinam, kot so denimo podjetja, nevladne organizacije. Izhodiščno vprašanje, ki si ga vsak dan zastavim, je: kako ali na kakšen način bo moje poročanje pomagalo družbi v širšem kontekstu. Z odgovorom na to vprašanje pred očmi delam. Se trudim.

**P 9: 19.doc - 9:15 [Jaz si želim, da bi lahko reke..] (24:24) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

Jaz si želim, da bi lahko rekel, da je svet zaradi novinarjev boljši. S tem da, nekateri novinarji, ki poročajo zelo senzacionalistično, enostransko, to mojo željo rušijo. Po drugi strani pa mislim, da glede na to, kaj se dogaja v Sloveniji in po svetu – jaz mislim, da bi bil svet brez novinarjev slabši, kot je zdaj. Zdaj se vsaj kdo mogoče boji in se ustraši početi kakšne packarije, da ne bi to prišlo v javnost. Če ne bi bilo novinarjev, tega strahu ne bi bilo in bi nekateri še bolj hodili po robu zakonitega, legalnega. Zaradi tega jaz mislim, da novinarstvo ima neko poslanstvo, je četrta veja oblasti, je pozitivna stvar.

**P 9: 19.doc - 9:16 [Jaz sam kot novinar lahko vpli..] (24:24) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

Jaz sam kot novinar lahko vplivam na zelo malo stvari, vsi novinarji, kar nas je, pa, če smo odgovorni, lahko pripomoremo k temu, da stvari v državi tečejo bolje, kot bi tekle brez novinarstva. Tako da jaz mislim, da novinarstvo pripomore k boljšim razmeram v družbi.

**P 9: 19.doc - 9:19 [Tudi če se kdaj stvari ne spre..] (30:30) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

Tudi če se kdaj stvari ne spremenijo, vzamem svoje delo kot opozorilo, v smislu, da bo tisti akter, o katerem smo poročali, odslej previdnejši pri svojem delu, početju. Mi daje zadovoljstvo, kadar razkrijem kakšno stvar – pozitivno ali pa negativno. Ker so pogosto zelo dobri odzivi na kakšne pozitivne zgodbe, ki ljudem dajo veselje, optimizem.

**P 9: 19.doc - 9:20 [Ker smo še vedno četrta veja o..] (30:30) (Super)**

Codes: [Vpliv na družbo - pozitiven]

No memos

Ker smo še vedno četrta veja oblasti, moramo pazit, kaj se v družbi dogaja in v prvi vrsti opozarjati na težave.

---

**Code: Vpliv na izbiro novinarske teme - redek {2-0}**

**P 2: 12.doc - 2:10 [Večinoma je tako, da si uredni..] (15:15) (Super)**

Codes: [Vpliv na izbiro novinarske teme - redek]

No memos

Večinoma je tako, da si uredniki sami zamislijo, kaj bi oni imeli in te na uredniškem sestanku določijo. Poudarjajo sicer, da je fajn, če imaš svoje teme, ampak se mi včasih zdi, da prineseš temo, pa jo ne zagrabijo in potem ne delaš tega. In imaš občutek, da nisi izbral dobre teme, čeprav je v končni fazi to stvar urednika.

**P 7: 17.doc - 7:7 [Nekih svojih idej za dnevni ne..] (15:15) (Super)**

Codes: [Vpliv na izbiro novinarske teme - redek]

No memos

Nekih svojih idej za dnevni news ne morem imeti, ker pokrivam tiste sprotne, dnevne dogodke. Je pa okvir, v katerem veš, da boš deloval. Načeloma mi je všeč, da je področje, ki ga pokrivam, relativno ozko.

---

**Code: Vpliv na izbiro novinarske teme - soliden {1-0}**

**P 8: I8.doc - 8:17 [Všeč mi je, ker mi nadrejeni p..] (24:24) (Super)**

Codes: [Vpliv na izbiro novinarske teme - soliden]

No memos

Všeč mi je, ker mi nadrejeni puščajo precej odprte roke pri izbiri teh tem in jih, ko jim jih predstavim, običajno z veseljem objavijo. Eno glavnih vodil pri mojem delu je, da skušam vsak dan storiti vse, kar je v moji moči, da je končni izdelek kakovosten. Če nadrejeni s tem niso zadovoljni, si potem vsaj sam sebi nimam kaj očitati, ker vem, da sem se potrudil po najboljših močeh.

---

**Code: Zadovoljstvo z dohodkom - deljeno {2-0}**

**P 1: I1.doc - 1:7 [s samim dohodkom, njegovo viši..] (9:9) (Super)**

Codes: [Zadovoljstvo z dohodkom - deljeno]

No memos

s samim dohodkom, njegovo višino sem zadovoljna, a če primerjam z drugimi, ki opravljajo isto delo, pa dobijo več, mi pa to ni všeč. Glede na to, da je bila večina s.p.-jev – Ajpes ima javne evidence, tako da drug za drugega približno vemo, koliko zaslužimo.

**P 3: I3.doc - 3:7 [zadovoljna s plačo, nezadovolj..] (9:9) (Super)**

Codes: [Zadovoljstvo z dohodkom - deljeno]

No memos

zadovoljna s plačo, nezadovoljna z načinom izplačevanja te plače; rada bi bila zaposlena, ne delno na s. p.-ju.

---

**Code: Zadovoljstvo z dohodkom - negativno {1-0}**

**P 2: I2.doc - 2:7 [Ste zadovoljni s svojim dohodk..] (9:9) (Super)**

Codes: [Zadovoljstvo z dohodkom - negativno]

No memos

**Ste zadovoljni s svojim dohodkom:** ne

---

**Code: Zadovoljstvo z dohodkom - pozitivno {6-0}**

**P 4: I4.doc - 4:3 [Ja, sem zadovoljna.] (9:9) (Super)**

Codes: [Zadovoljstvo z dohodkom - pozitivno]

No memos

Ja, sem zadovoljna.

**P 5: I5.doc - 5:3 [Sem.] (9:9) (Super)**

Codes: [Zadovoljstvo z dohodkom - pozitivno]

No memos

Sem.

**P 6: I6.doc - 6:3 [Ja, absolutno, mislim, da je d..] (9:9) (Super)**

Codes: [Zadovoljstvo z dohodkom - pozitivno]  
No memos

Ja, absolutno, mislim, da je dober.

**P 7: I7.doc - 7:3 [Ja, zdaj sem.] (9:9) (Super)**

Codes: [Zadovoljstvo z dohodkom - pozitivno]  
No memos

Ja, zdaj sem.

**P 8: I8.doc - 8:3 [Sem.] (9:9) (Super)**

Codes: [Zadovoljstvo z dohodkom - pozitivno]  
No memos

Sem.

**P 9: I9.doc - 9:3 [Ja, zadovoljen, glede na razme..] (9:9) (Super)**

Codes: [Zadovoljstvo z dohodkom - pozitivno]  
No memos

Ja, zadovoljen, glede na razmere v branži in na povprečne plače v Sloveniji.

---