



Masteroppgave

Tidspress blant tekniske ledere i flerkameraproduksjoner.

av

Ove Bodahl Spedstad

Master i fjernsynsproduksjon – flerkamera
Avdeling for TV-utdanning og filmvitenskap
Høgskolen i Lillehammer
Våren 2012



Høgskolen
i Lillehammer

Lillehammer University College • hil.no

Innholdsfortegnelse

RAPPORT JUNIOR-NM I BULDRING / UNGDOMSLEKENE 2011.....	4
1 Om produksjonen.....	4
1.1 Om konkurransen.....	4
1.2 Målet med produksjonen.....	5
1.3 Min oppgave.....	6
2 Forarbeidet.....	6
3 Gjennomføringen.....	11
3.1 Oppriggen.....	11
3.2 Produksjonen.....	13
3.3 Nedriggen.....	13
4 I etterkant.....	14
REFLEKSJONSDEL.....	16
1 Innledning.....	16
2 Problemstilling.....	17
3 Definisjoner.....	18
Teknisk leder.....	18
Tidspress.....	18
4 Metode.....	19
4.1 Kvantitativ spørreundersøkelse.....	19
4.3 Mangler ved spørreundersøkelsen.....	21
4.3 Litteratur.....	22
5 Tidspress.....	23
5.1 Hva er tidspress?.....	23
5.2 Oppfatning av tidspress.....	24
5.3 Konsekvenser av tidspress.....	25

5.4 Stress	26
5.5 Utbrenthet.....	28
6. Resultater av spørreundersøkelsen.....	28
6.1 Respondentene	29
6.2 Krevende jobb	30
6.2.1 Fysisk krevende	30
6.2.2 Mentalt krevende	31
6.3 Arbeidsplassen.....	31
6.4 Tidspress	32
6.4.1 Alle opplever tidspress	32
6.4.2 Tid tilgjengelig	33
6.5 Stress	34
6.6 Hesleplager	35
6.7 Fritid	37
6.8 Fremtiden	38
7 Egne erfaringer.....	39
8 Konklusjon.....	41
9 Videre forskning	43
KILDEHENVISNINGER	45
Litteratur	45
Internett	45
VEDLEGG	47

Rapport

Junior-NM i buldring / Ungdomslekene 2011

Ungdomslekene ble avholdt for aller første gang på Lillehammer fra 28. april til 1. mai 2011. Ungdomslekene er et arrangement i regi av Særforbundsalliansen hvor 15 små særforbund under idrettsforbundet samler sine norgesmesterskap for juniorer til et og samme sted i den samme perioden. Dette gjøres for at man skal kunne skape mer oppmerksomhet rundt ett stort arrangement enn 15 små arrangement. I tillegg til norgesmesterskap arrangeres det seminarer og det er lagt opp til andre sosiale aktiviteter. De idrettene som i 2011 arrangerte norgesmesterskap for juniorer var badminton, basketball, biljard, boksing, bordtennis, bowling, bueskyting, dansing, fekting, gymnastikkhjul, innendørshockey, klatring, skyting, studentidrett og vannski. Mesteparten av øvelsene ble gjennomført i området rundt Håkons Hall og Kristins Hall men junior-NM i klatreformen buldring foregikk på Tyrili Klatresenter.

1 Om produksjonen

Vår oppgave var å produsere en sending i fra junior-NM i buldring fra klatresenteret lørdag 1. mai. Lyset startet sin rigg allerede onsdag 27. mai. Siden konkurransen startet tidlig lørdag morgen, hadde vi get-in og opprigg av OB-teknikken på fredag. Dette gjorde at vi kunne teste i ro og fred på fredag og ha oppmøte på lørdag for å nærmest gå rett i gang med produksjonen.

1.1 Om konkurransen

Buldring er en klatreform som foregår både innendørs og utendørs hvor man klatrer uten tau og annen sikring. Buldring foregår over ikke så veldig store høyder, kun noen få meter, og man bruker såkalte "crash pads" som er madrasser til å falle ned på. Det var omtrent 50 deltagere totalt i de fire klassene yngre og eldre junior for både gutter og jenter. Konkurransen var lagt opp slik at man hadde en "Jam Session" på

dagen hvor alle deltagerene i klassen klatret samtidig, og de seks beste som klarte seg best på forhåndsdefinerte rutene og dermed fikk flest poeng gikk videre til finalen. Finalen foregikk ved at man hadde flere forhåndsdefinerte ruter for alle klassene. Jo lenger opp man kom på en rute, jo bedre poeng fikk man. Den som fikk flest poeng totalt fra alle rutene i finalerunden vant klassen sin. For å effektivisere finalen klatret hele tiden en gutt og en jente samtidig.

1.2 Målet med produksjonen

Målet med denne produksjonen var å gjøre en sportstransmisjon av en idrett som det vanligvis ikke blir gjort omfattende flerkameraproduksjon av. Produksjonen skulle streames på internett slik at interesserte som ikke har mulighet til å være tilstede på arrangementet kan følge det som skjer. Arrangøren, Tyrili Klatresenter, har tidligere gjort egne enkle produksjoner som har blitt streamet på internett, men ønsket denne gangen å lage litt ekstra show for deltagere, tilskuere og de som fulgte med på streamen på internett. Derfor ble det besluttet at vi blant annet i finalen skulle man lage et lysshow som både så fint ut og som fokuserte på klatrerene som deltok i finalen. Hele konkurransen ble streamet på internett, og det skulle også leveres et sammendrag på noen minutter til et produksjonsselskap som produserte en times lang sending fra hele Ungdomslekene 2011 som ble sendt på TV2 Zebra.

Til sammen var vi 31 studenter fra Høgskolen i Lillehammer som bemannet OB-bussen og gjorde alt av lysrigg og avvikling av lys. Vi var åtte fotografer, fire kameraassistenter, to EVS-operatører, en kamerakontrollør, to grafikkoperatører, en A-lyd, en B-lyd, en bildemikser, en script, en scriptass, en innspillingsleder, en producer, en lysavvikler, to følgespotoperatører, en produksjonsassistent, en prosjektleder, en produksjonsleder og en teknisk leder. I forarbeidet var det producer, produksjonslederen, prosjektlederen, A-lyd og A-foto som sto for planleggingen. A-lyd var også den samme som laget grafikken, slik at i tillegg til å planlegge hvordan lyden skulle gjøres, hadde han også ansvaret for den visuelle looken på all grafikk. Producer og A-foto la planer for kameraplasseringer og spesifiserte hva de trengte av

utstyr.

Produksjonslederen og prosjektlederen holdt kontroll på det økonomiske og et praktiske som falt utenom fagfunksjonen, som for eksempel mat og oppholdsrom til crewet.

1.3 Min oppgave

Jeg var teknisk leder under denne produksjonen. Det vil si at i tillegg til å ha det overordnede tekniske ansvaret for OB-bussen og sørge for at alt utstyr fungerer tilfredsstillende i produksjonen, er det også jeg som hadde personalansvaret for alle som er på produksjonen fra Høgskolen i Lillehammer. Dette innebærer blant annet å sørge for at det er et godt arbeidsmiljø og at sikkerheten er ivaretatt. Sammen med bilderegi, A-foto, A-lyd, lysdesigner, produksjonsleder og prosjektleder er det også en av mine oppgaver å være med på å planlegge produksjonen og gjennomføringen, samt å ha dialog med den tekniske leverandøren av OB-buss og hva som trengs av utstyr til den i forhold til hva vi ønsket å lage.

2 Forarbeidet

For å gjennomføre denne produksjonen som vi ønsket trengte vi først og fremst en OB-buss som var litt større enn skolens OB-buss, både på grunn av plassen som trengtes men også for å få det utstyret vi følte vi trengte for å gjennomføre produksjonen. Sammen med de andre tekniske ansvarstillingene og producer laget vi en teknisk spesifisering som vi sendte ut og etter noen få tilpasninger i fra originalutkastet vårt og litt frem og tilbake på tekniske løsninger, ble det bestemt at vi skulle bruke OB-Team AS sin HD1. Vi hadde flere møter i månedene før produksjonen hvor vi snakket sammen om hva vil ville og hvilket utstyr vi trengte for å få til dette, men vi endret veldig lite på den originale tekniske spesifiseringen vi startet med.

HD1 er en mellomstor og kompakt OB-buss med 10 plasser og stort sett det vi trengte av fasiliteter (OB-team: HD1). For å komme helt i mål med det tekniske, supplerte OB-Team AS med ekstra synkronizere. Av kamerateknikk hadde vi seks stykk Sony HDC-1500R kamerakjeder i bruk. Ett kamera var på kran, to kameraer på stativ hvorav det ene kameraet hadde en HJ40x optikk. De siste tre 1500-kameraene var håndholdte. I tillegg til dette brukte vi to små Panasonic AG-HPX 170 kameraer på toppen av klatreveggene med HD-SDI ut (Panasonic). Disse kameraene ble valgt til bruk her da det for fotografene er enklere å betjene små kameraer i kinkige posisjoner i høyden. Vi hadde også fire små ubemannede effektkameraer festet langs klatreløypene i veggen. Tre av disse var GoPro kameraer med HD-komponent utgang (GoPro) og vi hadde også et Toshiba IK-HR1S kamera med HD-SDI utgang (Toshiba) som vi var så heldige å få låne av Hoffman Teknik AB som er importør av kameraet. Alle disse 8 eksterne HD-SDI kildene måtte synkroniseres i OB-bussen, og siden HD1 i utgangspunktet kun har to synkronizere, hvorav en er i HD, måtte vi ha ekstra synkronizere for å få syncet opp alle kildene mot bussen.

Vi bestemte oss tidlig for at vi ønsket å forsøke å bruke GoPro kameraer i produksjonen. Dette viste seg å by på noen utfordringer. GoPro kameraene er bygget for å gjøre opptak, og ikke benyttes i live flerkameraproduksjon. Kameraene har mulighet til å gi HD-video ut, men kun som analog komponent-video. Derfor måtte disse tre kameraene ha en konverter som konverterte fra HD-komponent til HD-SDI for å få videoen ut i fra disse. Dette ble for meg kanskje den største utfordringen i forarbeidet. Det er ikke vanlig å bruke HD-komponent og derfor er det heller ikke vanlig å ha konvertere som kan gjøre dette til HD-SDI. De få som har slike konvertere har dem også fordi de bruker dem, så det viste seg vanskelig å skaffe dette fra noen eksterne.

Løsningen ble derfor at jeg satt opp mitt Black Magic Multibridge Pro videokort som kan brukes som standalone konverter (Blackmagic, Multibridge), og jeg brukte også to Black Magic Design Mini Analog to SDI konvertere (Blackmagic, Mini. Når jeg i

forarbeidet skulle teste konverterne mot GoPro-kameraene, viste det seg at kameraene ikke klarte å sende ut 1080i50, men kun 1080p25 og 720i50. Dessverre kunne konverterene bare gjøre A/D-konvertering og ikke opp-konvertering fra 720, men jeg fant ut at signalet var 1080PsF som gjør at det overføres og kan leses som 1080i50 og dermed fungerer som en hvilken som helst interlaced kilde i bussen. Ulempen derimot er at bilder i 25p er mer hakkete og ser ikke like bra ut som 50i gjør.

Etter å ha snakket med A-foto og producer bestemte vi oss allikevel for å bruke GoPro kameraene i 25p, da vi i utgangspunktet ikke hadde budsjett til å leie inn tre kameraer med 1080i50, og siden dette også hovedsakelig var effektkameraer var det ikke like kritisk at de ikke var 50i som om de skulle blitt brukt i mer utstrakt grad. Alternativet til å bruke GoPro kameraene i 25p var å sette opp hele bussen og gjøre produksjonen i SD. Dette bestemte vi oss for ikke å gjøre da vi ønsker å gjøre produksjonen i HD og vi følte derfor at det var litt feil å la effektkameraene avgjøre om produksjonen i SD eller i HD. Dessuten var nedskaleringen som GoPro-kameraene gjorde av en såpass middelmådig kvalitet når jeg testet dette at det hadde lite for seg å gjøre produksjonen i SD av denne grunn.

En av de tingene som vi ble nødt til å endre litt på etter at vi hadde satt opp utstyrsspesifikasjonen, var rundt avviklingen av grafikk. Siden man i buldring får poeng ut i fra klatringen på hver enkelt rute og det er dommere rundt på hver rute som gir poeng manuelt, finnes det ikke noe digitalt system for poengregistreringen. Derfor måtte all poenginformasjon plottes inn manuelt i grafikksystemet som var bygget rundt WizRT. I utgangspunktet så vi for oss en grafikkavvikler men når man da i tillegg skal avvikle supere og klokke samtidig som data skal plottes inn, innså vi etterhvert at vi ble nødt til å ha to grafikkoperatører. En person som satt og plottet inn resultater fortløpende som de kom inn fra dommerne, og en person som satt og avviklet all grafikken. Siden WizRT er et omfattende system, måtte vi også leie inn ekstern hjelp til å implementere grafikken i WizRT og også sette opp systemet slik at to operatører kunne arbeide i det samme prosjektet samtidig.

For å klippe sammendraget av sendingen som skulle leveres til sammendraget som skulle vises på TV2 Zebra bestemte vi oss for at dette enklest kunne løses ved å gjøre et cleanfeed opptak på en av EVSene for at en operatør kunne sette sammen et raskt sammendrag etter at premiesermonien var gjennomført. Deretter kommenterte kommentatorene på det ferdigredigerte sammendraget utgående gjennom program og rett til opptak på tape som vi leverte til produksjonsselskapet som skulle lage sendingen.

Selve streamingen av arrangementet sto arrangøren selv for. De hadde en løsning for dette som de var fornøyd med og som de ønsket å benytte seg av. Vi leverte derfor kun lyd og bilde til deres enkoder, og Tyrili hadde selv personer som hadde ansvaret for at streamen fungerte tilfredsstillende.

Min andre viktige oppgave i forarbeidet var å lage riggeplan, HMS-plan og handlingsplan. Sikkerheten var et ekstra viktig moment denne gangen i og med at man har klatrere som beveger seg i høyden uten noen form for sikring. Derfor var det ekstremt viktig at man hadde et bevisst forhold til sikkerhet slik at verken mennesker eller utstyr ble skadet. Vi måtte også få ordnet med festepunkter i taket som vi kunne henge lysriggen i taket. Tyreli klatresenter hadde selv godkjenning til å gjøre dette og laget punkter i taket til oss som var godkjent til å holde det vi trengte å henge opp med en god sikkerhetsmargin. Tyrili Klatresenter stilte også med sikkerhetsutstyr til fotografene og følgespotoperatøren som sto plassert på toppen av klatreveggene. I tillegg til disse planene laget jeg også et dokument til produksjonsplanen som forklarte kort om teknikken vi skulle bruke, og det var også ett skriv om hvordan man behandler hybrid-kabelen som brukes til kameraene, da det ikke er selvsagt at alle studentene på skolen har brukt dette før, og det er en del ting man ikke kan gjøre med en hybridkabel med fiberledere som man helt naturlig kan gjøre med den noe mer robuste triax-kabelen.

Den siste delen av mine forberedelser besto i av en innføring i OB-bussen hos OB-Team AS. Siden produksjonen kom rett etter påsken og Amandusprisutdelingen samt

at HD1 er en mye brukt OB-buss var det ikke mulig å få opplæring i bruk av bussen og svar på en del spørsmål før torsdag 29. mai, altså dagen før oppriggen startet på klatresenteret. Dette gjorde at jeg ikke fikk planlagt oppkoblingen og funnet ut en del detaljer av bussen før denne dagen sammen med Bo Thomsen som var med som teknisk kjentmann og veileder for meg fra OB-Team AS.

Siden det er teknisk leders ansvar at alt det tekniske utstyret fungerer på den måten det er tenkt, er det en del ting som står og faller på at jeg faktisk får til det jeg har lovet producer og resten av crewet at vi kan gjøre. utfordringer må løses fortløpende, og helst så raskt at ingen legger merke til at det har vært noe utenom normalen i utgangspunktet. Sammen med resten av crewet kan mye løses slik at problemer og småfeil ikke synes utad, men som teknisk leder har man også en kreativ frihet til å fikse ting som ikke fungerer som det skal slik at det kan fungere i allefall ut den aktuelle produksjonen.

De største tekniske begrensningene på produksjonen ble i forbindelse med det utstyret som er fastmontert i HD1 som det ikke er lett å bytte ut som for eksempel bilemikseren, en Sony MVS-8000, som hadde 17 innganger. Dette gjorde at vi med våre seks kamerakjeder, seks HD-SDI kilder, to EVSer (hvorav en skulle bruke to utganger) og grafikk-kanalen med key og fill hadde en smekk full mikser. I utgangspunktet anbefalte grafikerer som sto for VizRT-implimenteringen at vi skulle bruke to grafikk-kanaler, en for klokke og en for supere og plakater, men dette måtte utgå siden det ikke var plass inn på mixeren.

En annen begrensning var at GoPro kameraene ikke hadde noen muligheter for manuell innstilling overhodet slik at disse levde litt sin egen verden når det kom til blender og hvitbalanse. Thosiba-kameraet hadde noen muligheter for innstilling på kameraet, men utgangspunktet var også her at mesteparten sto i auto. Ellers ble det også kvelden før oppriggen bestemt at vi trengte et tredje lite Panasonic AG-HPX 170 kamera som kunne fungere som et statisk beautykamera til plakater osv.

Parkering av OB-bussen ble også endret noen dager før produksjonen. I utgangspunktet skulle bussen stå inne i et lagerlokale i forbindelse med klatresenteret, men etter å ha målt opp både porten inn i lokalet, som viste seg at det ble litt problematisk å få bussen inn gjennom porten og også på grunn av kabelavstander ble det bestemt at vi isteden skulle parkere på en plass rett utenfor en port inn til et av rommene noe som også kortet vesentlig ned på lengden av kabelstrekke. Dette ble av vesentlig betydning da OB-Team AS har 60 meters tromler med HD-coax som standard og ved å skjøte coaxkablene ville man få så mye signaltap at det ville bli vanskelig å få signaler til og fra bussen fra arenaen.

3 Gjennomføringen

3.1 Oppriggen

Oppriggen startet etter en brief fredag den 30. Klokken 13.00 og var satt opp til å vare i tre timer. Kamerakontrolløren fikk ansvaret for å administrere kabelrigg, noe som viste seg å være litt mer omfattende enn jeg hadde sett for meg. Det viste seg at mange av kablene som fulgte bussen var litt for lange til å kunne overføre et HD-SDI signal, noe som gjorde at alle coaxkablene måtte testes ved bussen før de ble trukket ut til kameraene for å forsikre oss om at de fungerte. Mange av de små kameraene som ble festet i veggene rundt om kring hadde også to posisjoner, noe som gjorde at man også måtte sørge for at man måtte ta høyde for at kablene måtte flyttes mellom kvalifiseringen og finalene. Det ble også klart at jeg hadde satt av for liten tid til oppriggen slik at vi brukte 40 minutter mer enn det vi hadde satt av på dagsplanen.

Ellers brukte jeg en del tid på å få alle de eksterne kildene til å fungere som ønsket i OB-bussen. Etter å ha gått igjennom en synchronizer måtte signalet inn i ruter. I ruter ble det sendt et HD-SDI signal til bildemikseren, men all monitorering i OB-bussen er i SD, slik at for å få påsyn på kameraene, måtte de nedskaleres til SD for så å rute SD-kilden til monitorene rundt om kring i OB-bussen.

HD1 har i utgangspunktet kun to downconvertere, slik at for å få nedkonvertert alle kildene måtte vi ta i bruk noen av ruterutgangene som er beregnet for å gi bilde til blant annet studiomonitorer, TX-linjer osv. HD1 har seks slike ruterdestinasjonene som er er lagt opp slik at man kan legge et signal for deretter å kunne plukke opp signalet rundt om kring i bussen i det formatet man trenger. Legger man for eksempel programmiksen i HD på en send-linje blir det automatisk også nedkonvertert slik at man kan få ut program i HD-SDI, SD-SDI og kompositt. I tillegg til å bruke dette til å nedskalere de signalene vi trengte, brukte vi også en slit utgang for å distribuere sendingen vår til streamingen og til storskjermene inne i klatresenteret. På denne linjen la vi en aux fra bildemikseren, slik at man under produksjon la program til auxen for å sende, mens man i pausen mellom kvalifisering og finale rutet fill-signalet fra grafikkmaskinen til auxen slik at man kunne gjøre prøver og så videre via programsteget på miseren uten at dette gikk ut på luften. Kommentatorene fikk utgangen av mikseren direkte, så man hadde også mulighet til å vise ting til dem selv om man lå med plakat på streamen. Ellers viste det seg at analog til SDI-konverterene var litt kilene når det kom til signalet de fikk inn, og vi måtte slå av og på kameraet for å trigge boksene til å få igjennom bildet.

Det viste seg under oppriggen at ikke alle coax-tromlene til OB-Team klarte å sende HD-signaler så langt som vi ønsket. Da vi fant ut dette gjorde A-foto og en del andre en jobb i å teste kabler ved bussen før de ble trukket inn. Spesielt gjaldt dette når vi skjøttet en trommel på den coax-multikabelen vi trakk fra bussen og inn. Resultatet ble derfor at videolinjer i HD ble trukket rett fra bussen mens for eksempel intercom, SD-linjer og slikt gikk via multikablene.

Det ble også bestemt under oppriggen at vi måtte lage en egen lydmiiks for streaming. På grunn av at en del ting var uavklart i forhold til TONO-avgifter måtte vi flytte kommentatorposisjonen fra selve klatrehallen og inn i en tilhørende garderobe samt å lage en lydmiiks for streaming med kun VB-lyd og kommentatorer. Dette ble embedded på send-linjen vi brukte for å distribuere sendingen på lydspor 3 og 4.

Streamingløsningen til klatresenteret trengte kompositt video inn og analog lyd, så vi trakk en SD-SDI linje til encoderen dems hvor vi plasserte en Black Magic Design Multibrige Pro fra skolen som ble satt opp til å konvertere til kompositt og som deembedet lyden fra spor 3 og 4 på analogutgangene som vi igjen plugget til encoderen.

3.2 Produksjonen

Selve produksjonen gikk uten nevneverdige problemer for vår del. Det ble produsert mange timer med klatring og en av tingene som ingen hadde tenkt over var alt krittstøvet fra som klatrerne bruker blir svevende rundt i lokalet og legger seg på utstyret. Derfor gikk jeg regelmessig runder med en boks med trykkluft og blåste rent både utstyr og crew for dette fine støvet som la seg over alt. Vi hadde også et GoPro kamera som slo seg under finalen og siden jeg først trodde det var analog til SDI-konverteren som var feilkilden, tok det noen minutter før vi forsto at kameraet hadde slått seg av. Siden kameraet hang høyt oppe i en klatrevegg, var det vanskelig å se at det var slått av, og mellom to klatrere i finalen fikk jeg satt opp en stige og slått kameraet på igjen.

Den siste tingen som var litt uforutsett var bildekvaliteten på GoPro kameraene under finalerunden. Under kvalifiseringen da taklyset var på og det var mye lys virket de tilfredsstillende, men når finalen kom og det ble mindre lys og mesteparten av det lyset som ble brukt var farget effektlys ble bildekvaliteten fyktelig dårlig. Vi klarte å justere fargene litt ved å gjøre korreksjoner i gluet som var i bussen og som syncet opp HD-SDI kildene. Alikevel ble det for lite lys for kameraene og det så lite pent ut.

3.3 Nedriggen

Fra nedriggen startet til bussen reiste tok det omtrent 50 minutter. Takket være et crew med stå-på-vilje og godt humør ble bussen sendt avgårde etter planen, selv om finalene tok lenger enn planlagt. Selv om crewet derfor måtte utsette bespisningen etter produksjonen til etter at OB-bussen var pakket. På grunn av kalken måtte alt utstyret blåses skikkelig rent og pakkes slik det skulle. Når HD1 var sendt av gårde

hadde vi en rask debrief og en matbit før vi fortsatte nedriggen av lyset. Alle bidro og vi hadde tre biler som kjørte frem og tilbake mellom klatresenteret og skolen med utstyr hvor alt ble ryddet på plass til riktig sted med en gang.

4 I etterkant

Det er selvfølgelig en del ting som kunne og sikkert burde vært gjort annerledes. Jeg burde ha laget en detaljert plan på hvor kabelstrekene skulle strekkes og også satt av bedre tid på dagsplanen til oppriggen. Siden opplæring av OB-bussen og endringen av hvor bussen skulle stå kom så sent ble det rett og slett ikke tid nok til å lage nye planer. En verdifull lærdom som jeg dessverre ikke hadde noen mulighet til å påvirke da bussen kun var ledig dagen før produksjonen i det tidsrommet fra skolen og OB-Team As bekreftet at det var HD1 vi skulle bruke. I den sammenheng er det greit å se til at man i det virkelige liv sjelden vil måtte være teknisk leder på en OB-buss eller i et studio som man ikke kjenner i det hele tatt. Det er en grunn til at tekniske ledere er ansatt eller knyttet til det firmaet som eier teknikken.

I etterkant skulle jeg også ønske at vi hadde vært mer involvert i selve streamingen. Vi ble forsikret om at arrangøren hadde dyktige folk med erfaring til å gjøre dette, men allikevel var streamen som de satt opp i 4:3 format og de la heller ikke merke til at lyden ut var forvrengt. Vi hadde gitt tydelig beskjed om hva slags signal de ville få av oss og de forsikret oss om at alt var i orden. Siden vi produserte i 16:9 ble bildet presset sammen i en 4:3-avspiller og alt så veldig ”smalt” ut. At lyden forvrengte skyltes at de sendte for sterkt signal inn på encoderen. Encoderen hadde et dårlig lydkort uten presisjonsjustering av nivåer slik at det var valg mellom ”masse lyd” og ”ingen lyd”. Etter å ha sett på problemet med guttene fra arrangøren som hadde ansvaret for streamingen fikk vi hjulpet dem ved å dempe lyden ut i fra de-embedderen som matet encoderen med lyd og bilde. Det er lett å være etterpåklok, men produksjonen hadde virkelig sett bedre ut på nett dersom vi hadde hatt en bedre dialog om denne i forkant.

Det ferdige resultatet etter denne produksjonen var omtrent åtte timer produsert klatring for streaming, ett treminutters sammendrag til TV2Zebra samt at Regi også i ettertid har klippet ned hele konkurransen til en DVD som ble gjort tilgjengelig for deltagerne av konkurransen. Gjennomføringen gikk over all forventning. I og med dette var et stunt på å produsere noe som i utgangspunktet er et ganske kaotisk arrangement med mange som klatrer samtidig og mye og holde styr på var fallhøyden stor, men alle leverte sitt aller beste og vi endte opp med en sending som vi er veldig stolte over å ha gjennomført. Vi hadde, med unntak av det ene kameraet som slo seg av, lite trøbbel underveis. Derfor vil jeg si at produksjonen gikk som ønsket og absolutt kalle den vellykket.

Refleksjonsdel

1 Innledning

I mange år har TV-en vært en av de mest brukte kildene til avkobling og underholdning i det moderne hjemmet. TV-en er viktig for nordmenn og har helt siden den ble allemannseie stadig tatt en større bit av hverdagen. Både underholdningsmessig, men også fysisk. For samtidig som fjernsynsapparatene har vokst i størrelse har de også stort sett vokst med tanke på underholdningsverdi. TV-en er en viktig kilde for både underholdning og nyheter for mennesker.

Med flere og flere kommersielle TV-kanaler er også konkurransen om seeren stadig hardere. Dette resulterer i at TV-programmer må lages billigere og raskere enn for noen år siden. Selv om mange programmer kjøpes inn fra utlandet har TV-kanalene også en betydelig andel med egenproduserte programmer. Samtidig er kravene fra publikumet på både teknisk kvalitet og stabilitet mye høyere nå enn for noen år tilbake. Jeg husker godt ”straks tilbake” og ”beklager, teknisk feil”-plakatene som til tider et ukentlig innslag på TV-skjermen da jeg vokste opp. I dag er realiteten en helt annen og det er nesten slik at tekniske feil blir samtaleemne i lunchen på jobb dagen etter når noe går galt. Presset er betydelig høyere på de som er med og lager TV-programmer i dag.

De tekniske lederene er på en måte hjertet i en flerkameraproduksjon. Det er de som har det tekniske ansvaret og skal sørge for at alt teknisk utstyr fungerer som det forventes. De tekniske lederene er også som regel arbeidsledere for resten av det tekniske crewet og ofte bindeleddet mellom den tekniske leverandøren og produksjonsselskapet.

Som arbeidsleder for et helt crew følger det også med et ansvar som er veldig viktig. Dette dreier seg om helse, miljø og sikkerhet. Man har et stort ansvar som teknisk leder å passe på at gjeldene lover og forskrifter som angår sikkerhet følges. Spesielt ved OB-produksjoner på lokasjoner og steder som ikke er laget eller til og med ikke er egnet for TV-produksjon er dette en ekstremt viktig del av jobben til en teknisk leder. Også i et studio er HMS-arbeid viktig for å forhindre og forebygge belastningsskader, farlige situasjoner og lignende.

Denne oppgaven skal ta for seg hvordan tekniske ledere opplever tidspress i en hverdag som preges av tidsfrister for både planlegging, rigging, produksjon og etterarbeid. Tidspresset kan være stort både på en langsiktig måte når man har gjort forarbeid på flere produksjoner samtidig og ikke minst kan tidspress oppleves når teknisk utstyr feiler under en direktesending.

Oppgaven vil starte med noen avklaringer og definisjoner som kan være greie å definere sammen med litt om valg av metode og litteratur. Videre ser jeg litt på hva tidspress faktisk er og hva det kan medføre.

Videre vil jeg gå igjennom en kvantitativ spørreundersøkelse og resultatene fra denne undersøkelsen for å analysere hvordan tekniske ledere opplever tidspress og hva som ligger rundt dette. Den siste delen av oppgaven vil være en oppsummering og konklusjon av de undersøkelsene jeg har gjort.

2 Problemstilling

Som nevnt tidligere er produksjonstettheten og behovet for å bruke lite penger for å gjennomføre flerkameraproduksjoner større enn noen sinne og det er naturlig å tro at dette fører til tidspress for gjennomføring av produksjoner og også tidspress i form av at utstyr som er i hyppig bruk går i stykker på grunn av manglende tid til service. Med denne oppgaven ønsker jeg å undersøke hvordan tekniske ledere som står med

mye ansvar for både utstyr og personale opplever dette tidspresset. Jeg ønsker å finne ut om det er slik at de som har dette yrket er mennesker som trives med arbeid under tidspress. Ved hjelp av en kvantitativ datainnsamling har jeg forsøkt å danne et bilde av den typiske tekniske leder og hvordan arbeidshverdagen går sin gang i ”tidsklemma”.

3 Definisjoner

For å forhindre eventuelle forvirringer og uklarheter har jeg valgt å kort definere noen ord og uttrykk for å avklare hva jeg legger i ordene når jeg bruker dem i oppgaven.

Teknisk leder

Dette er hovedpersonene i oppgaven. Jeg har forsøkt å bruke teknisk leder gjennom hele oppgaven da jeg synes dette er et godt norsk ord for den jobben man gjennomfører. Ofte kalles denne personen for ”TOM”, fra det engelske ordet Technical Operations Manager og noen bruker også ”EIC”, Engineer in charge, for denne stillingen.

Stillingen eller betegnelsen ”teknisk leder” brukes i flere bransjer og yrker. I denne oppgaven handler det utelukkende om tekniske ledere i en flerkameraproduksjon.

Tidspress

Når man snakker om tidspress er det ofte med en negativ undertone. I denne oppgaven brukes tidspress om alle oppgaver som har ”knapp tidfrist”, uavhengig om det er med negativt fortegn eller ikke. I de tilfellene hvor det utelukkende er snakk om tidspress i negativ betydning omtaler jeg dette som helsebelastende tidspress.

4 Metode

For å samle inn bakgrunnsmateriale og empirisk data har jeg benyttet meg av en kombinasjon av faglitteratur og bøker som omhandler relevante temaer. Jeg har også brukt rapporter fra tilsvarende spørreundersøkelser i lignende bransjer og noe informasjon er også hentet fra nettsider på Internett. Det er veldig mye stoff som omhandler tidspress, så mitt hovedfokus har vært å bruke informasjon som er mest mulig relevant for denne oppgaven.

4.1 Kvantitativ spørreundersøkelse

For å gjøre en datainnsamling har jeg benyttet meg av verktøyet Questback (Questback) hvor jeg har fått lisens via Høgskolen i Lillehammer. Datainnsamlingen er gjort som en kvantitativ undersøkelse for å få et så bredt utvalg som mulig. Med en kvantitativ spørreundersøkelse hvor man skal svare på hvordan man oppfatter noe personlig vil gi et mer nøyaktig bilde av hva som oppleves fremfor å gjøre kvalitative intervjuer med bare noen få utvalgte. Den store fordelene er altså at man får flertallets mening på de spørsmålene som stilles.

Questback sin sterke fordel er at det er bygget rundt et webgrensesnitt slik at man enkelt kan lage og distribuere spørreundersøkelsen med en link og selve spørreundersøkelsen besvares på nett. Alle resultater blir lagret trygt på Questbacks servere og man kan enkelt lage spørringer og rapporter for å hente ut akkurat de dataene man ønsker.

Spørreundersøkelsen er i stor grad organisert rundt måling på ordinalnivå (Mordal, 1992:19) slik at respondentene skal ta stilling til i hvor stor grad man er enige i en del utsagn. På disse spørsmålene vil de kun kunne velge et svaralternativ. Noen av spørsmålene er mer åpne og har en tekstboks til å svare i hvor respondentene kan begrunne eller utdype svarene sine mer i detalj. De fleste av spørsmålene er frivillige å svare på, men nøkkeldata som alder og stillingstype er obligatoriske spørsmål som må svares på. Dette er gjort for at respondentene ikke skal føle seg presset til å svare

på noe man ikke ønsker og dermed ikke gjennomføre spørreundersøkelsen.

Et spørsmål om helseplager ble også delt opp slik at hvis respondentene ikke svarte at man hadde noen av de oppramsede helseplagene ble man sendt videre i spørreundersøkelsen, men hvis man svarte at man hadde hatt en eller flere helseplager fikk man et oppfølgingsspørsmål for å utdype litt bedre. Slik unngikk jeg å stille spørsmål hvor respondentene måtte svare på et unødvendig oppfølgingsspørsmål.

Spørreundersøkelsen ble distribuert til tekniske ledere i NRK samt flere mindre selskaper som driver med fjernsynsproduksjon. Jeg sendte også spørreundersøkelsen til freelancere som gjør jobber som teknisk leder på enkeltproduksjoner og engasjement. Kriteriene for at jeg anså bedriften som aktuell for å motta spørreundersøkelsen var at de har ansatt tekniske ledere som arbeider med flerkameraproduksjon i en eller annen form. Derfor gikk også spørreundersøkelsen til et firma som i liten grad produserer for TV, men har live web-streaming, såkalt webcas” som den største andelen av flerkameraproduksjonene som gjennomføres i bedriften.

Jeg sendte også forespørsel om å delta på spørreundersøkelsen til et av de større privateide selskapene som driver med OB-produksjon, uten at de klarte å bestemme seg for om de ønsket å delta i spørreundersøkelsen eller ikke i tide til at de rakk å kunne delta i spørreundersøkelsen.

Spørreundersøkelsen ble til slutt distribuert til totalt 15 tekniske ledere. De fleste fast ansatte i forskjellige firmaer som driver med flerkameraproduksjon. To av de som har mottatt spørreundersøkelsen er freelancere og jobber for flere forskjellige firmaer med mindre flerkameraproduksjoner på forskjellige events og realityproduksjoner.

På grunn av antallet respondenter har jeg valgt å hovedsakelig benytte antall respondenter fremfor prosentbetegnelse i analyseringen av spørreundersøkelsen.

4.3 Mangler ved spørreundersøkelsen

Dette er en spørreundersøkelse som i hovedsak baserer seg på svaralternativer jeg har gitt, såkalte lukkede spørsmål med prekodete alternativer (Mordal, 1992:20), men noen spørsmål er delvis lukkede, altså at respondentene har mulighet til å svare for eksempel ”annet” eller lignende dersom ingen alternativer ikke passer (Mordal, 1992:22). Jeg har forsøkt å formulere spørsmålene slik at de ikke skal kunne misforstås, men det er alltid en mulighet for at det blir lagt en annen mening enn den jeg har tenkt til spørsmålet.

Spørreundersøkelsen er i hovedsak laget slik at man ikke må svare på alle spørsmålene. Dette er gjort med tanke på at deltagerne ikke skal la være å svare på spørreundersøkelsen dersom det er noen spørsmål de ikke ønsker å svare på.

Siden så mange spørsmål er låst er det også mulighet for at de som svarer på spørreundersøkelsen mener jeg ikke har tatt med vesentlige spørsmål som burde vært med. Ved å ha et åpent spørsmål med mulighet til ekstra informasjon og kommentarer helt til slutt i spørreundersøkelsen håper jeg at eventuelle ting jeg har utelatt fra undersøkelsen som deltagerne mener er vesentlig allikevel kommer med.

Min oppgave handler om *hvordan* tekniske ledere opplever tidspress de er utsatt for. På grunn av tidsaspekt og omfang har jeg derfor valgt å ikke legge stor vekt på å finne ut av hva *årsakene* til tidspresset kan være.

Det er også beklagelig at spørreundersøkelsen ikke ble distribuert til et av de større firmaene. Firmaet har omtrent 15 tekniske ledere knyttet til seg totalt av faste ansatte og freelancere. Jeg utsatte fristen for spørreundersøkelsen flere ganger i håp om at de kom til å takke ja til å delta, men til slutt måtte jeg stenge spørreundersøkelsen for å få tid til å gå igjennom dataene fra datainnsamlingen. Dagen før innleveringsfristen av oppgaven fikk jeg klarsignal til å distribuere spørreundersøkelsen til de tekniske

lederne i bedriften. Siden dette skjedde bokstavelig talt i tolvte time så jeg dessverre ingen mulighet til at jeg skulle rekke å gjenåpne spørreundersøkelsen, vente på flere svar for så å analysere dataene på nytt og samtidig klare å levere oppgaven til tidsfristen.

Dette resulterer i at grunnlaget for datainnsamlingen halveres. Dette betyr blant annet at vi ikke vil få noe inntrykk fra akkurat denne spesifikke bedriften. Siden antallet tekniske ledere i bedriften er like stort som det antallet tekniske ledere som spørreundersøkelsen ble distribuert til vil man ikke få noe problem med at spørreundersøkelsen vil dra en bestemt vei på grunn av faktorer spesifikke for den bedriften de jobber i.

Allikevel er jeg fornøyd med at de andre bedriftene jeg spurte om ville delta i spørreundersøkelsen takket ja og ønsket den velkommen. Jeg var litt bekymret for å bli møtt med skepsis og bli anklaget for at jeg var på jakt etter ”å ta” bedriftene, men samtlige var utelukkende positive til spørreundersøkelsen.

4.3 Litteratur

Jeg har forsøkt å finne litteratur som er relevant til denne yrkesgruppen. Det er skrevet mye om tidspress både av faglitteratur og såkalte ”selvhjelpsbøker” og jeg har brukt litt tid på å finne den litteraturen jeg mener er mest relevant til denne oppgaven og dette yrket. Spesielt har jeg funnet nytte i spørreundersøkelser som er gjort blant journalister som både er i samme bransje og som har en arbeidshverdag som kan minne mye om de tekniske lederenes hverdag, både med tanke på arbeidsmengde og arbeidstider.

5 Tidspress

5.1 Hva er tidspress?

Både i arbeidslivet og privatlivet har man hele tiden oppgaver man skal gjennomføre. Noen oppgaver har liten betydning mens andre har stor betydning på forskjellige måter. Oppgaver kan repeteres gang på gang eller kun gjennomføres én gang. Det eneste som er felles med alle disse oppgavene vi omgir oss med er at de alle skal gjennomføres, og de fleste av oppgavene skal helst gjennomføres før det er for sent. Man har altså en tidsramme for å gjennomføre oppgaven og det er dette man kaller *tidspress*.

Hvis man slår opp ordet "tidspress" i Norsk Ordbok er definisjonen deres at tidspress er "å ha knapp tid på seg"(Norsk Ordbok). Hva mennesker opplever som tidspress defineres altså av hva enkeltpersoner opplever som knapp tid. Tidspress er derfor ikke en fast faktor, men endres ut i fra de forskjellige situasjonene man er i og tidspresset kan føles større jo større arbeidsmengden og kravene til gjennomføringen oppleves i forhold til den tiden man har til rådighet.

Som teknisk leder i en flerkameraproduksjon har man til en hver tid flere tidsfrister å forholde seg til innenfor hver enkelt produksjon. I planleggingen i forkant av en produksjon kan man for eksempel ha tidsfrister for bestilling av utstyr, pakking av OB-buss, avtaler og ikke minst er det en frist for når planleggingen må settes ut i liv og man faktisk skal gjennomføre produksjonen. Her går man over i en annen fase med flere tidsfrister å forholde seg til. Man må være på plass med utstyret til rett tid slik at man kan være ferdig med rigging tidnok til prøvene starter og ikke minst må man være klar til å gå på sending når den skal starte. Man har som et siste ledd også ansvar for at det tekniske utstyret fungerer. Utstyr som slutter å fungere og andre uforutsette hendelser må fikses med en gang, kanskje til og med mens man er på direkte sending.

Man har altså tidsfrister i forskjellige former som spenner i tidsrom fra mange dager

ned til kanskje noen få sekunder. I tillegg har man sjelden kun én produksjon å konsentrere seg om av gangen. Man må hele tiden forholde seg til mange forskjellige tidsfrister og sannsynligheten for opplevelse av tidspress er i aller høyeste grad tilstede.

5.2 Oppfatning av tidspress

Siden tidspress er brukt som et vidt begrep som kan omfatte alt som har en tidsfrist å forholde seg til, er den vanskelig å definere helt konkret. Tidspress kan derfor oppleves som både positivt og negativt avhengig av hva slags person som blir utsatt for det aktuelle scenarioet og hvordan personen håndterer forskjellige situasjoner. Noen mennesker liker å arbeide under en større eller mindre grad av tidspress mens andre mennesker mistrives med å jobbe med tidsfrister men ønsker å bruke den tiden de trenger for å gjennomføre oppgaven i sitt eget tempo.

I en rapport om journalisters arbeidsmiljø fra 1993 gjort av Bjørg Aase Sørensen og Asbjørn Grimsmo ved Arbeidsforskningsinstituttet kommer de frem til noen av faktorene som kan være med på å skape tidspress (Sørensen og Grimsmo 1993:111). Blant disse faktorene som kan være med på å skape tidspress er det den ”arbeidsorganisatoriske tilretteleggingen” som ser ut til å være en av de største årsakene. Dette er logisk med tanke på at hvis arbeidet som skal gjennomføres er dårlig organisert vil det bli uoversiktlig og vanskelig å få gjort alt som skal gjøres til rett tid. Man blir mer usikker på arbeidshverdagen og man vil få tidsfrister som både er korte og overraskende. Sørensen og Grimsmo mener også at hvilke muligheter man har for medvirkning og utvikling i jobben er faktorer som kan være med på å skape tidspress. Det hele virker logisk. I jo større grad man er involvert i arbeidet og får være med på å ta avgjørelser, jo større eierfølelse vil man få til den jobben man gjør. Yrkesstolthet er et viktig element for å trives i jobben.

Det er ikke slik at tidspress må være negativt heller. Mange liker å jobbe under tidspress og føler at det gjør dem mer effektive. Det er lettere for mange å ha et mål å jobbe mot, og en tidsfrist er et fint mål. Det er konkret og enkelt å forholde seg til så

lenge tidspresset ikke blir for stort.

På et generelt plan kan man si at jo større tidspresset oppleves, jo større er sannsynligheten for at det oppleves på en negativ måte. Er man under et konstant tidspress kan dette også oppleves som at man aldri får tid til å hente seg inn og arbeidsmengden kan virke uoverkommelig. Dersom dette skjer kan dette gå hardt utover psyken og kan resultere i både psykiske og fysiske plager. Det er dette som er det helsebelastende tidspresset.

5.3 Konsekvenser av tidspress

Sørensen og Grimsmo skriver i rapporten om journalistenes arbeidsmiljø at man også kan se antydninger til hva konsekvenser av tidspress kan være. En opplagt konsekvens av tidspress kan som nevnt være at man mister motivasjon til å gjennomføre arbeidet sitt. Hvis man ikke har noen mestringsfølelse av jobben man utfører, vil man heller ikke trives med den jobben man har. Man kan også anta at tidspunkt går ut over samarbeidsklimaet på arbeidsplassen, selv om dette også kan være en årsak til at det oppstår tidspress i utgangspunktet.

Den konsekvensen som det er kanskje er viktigst å fokusere på er de helsereaksjonene som kan oppstå av tidspress. Hvis man er under et konstant tidspress eller ikke har de rette forutsetningene for å håndtere det tidspresset man er i, vil man på ett eller annet tidspress oppleve helseplager som et resultat av at kroppen sier i fra at den ikke klarer å arbeide under de gjeldene arbeidsforhold.

I en artikkel skrevet av forsker ved Statens arbeidsmiljøinstitutt Ingrid Sivesind Mehlum for Arbeidstilsynet (Arbeidstilsynet, tidspress) pekes det på flere forskjellige måter tidspress kan være helsebelastende. Blant annet nevnes det at man er mer utsatt for overbelastning og skader når man er under tidspress på grunn av at man velger å ikke følge eksisterende regler og prosedyrer når man gjennomfører fysisk belastende arbeid. Under tidspress blir man også presset til å arbeide raskere enn sitt naturlige arbeidstempo. Man setter rett og slett HMS til side og får med det høyere risiko for

både slitasje og ulykker.

I tillegg til den viktige menneskelige faktoren er det også en reell fare for at utstyr ødelegges eller brukes på feil måte dersom man ikke tar seg tid nok til å bruke utstyret riktig eller bruke nok tid til å rigge utstyret opp. Har man det travelt er det fort gjort å for eksempel rigge et kamera uten å sikre det skikkelig for deretter å haste videre til neste arbeidsoppgave. Det er i slike situasjoner når man er uforsiktig man ofte skader utstyr. Og i den bransjen vi holder på i kan slike ulykker fort bli meget kostbare. Dessuten vil slitasjen på utstyret sannsynligvis bli høyere på grunn av at man håndterer det uforsiktig når man skal være rask fremfor nøyaktig.

Under tidspress prioriterer man også bort pauser og lar ikke kroppen hvile. Under fysisk arbeid vil man bli utmattet hvis man presser kroppen sin hardere enn den bør og over lengre tid enn man bør. Hvis man ikke har tid til å ta matpauser får heller ikke kroppen den næringen den behøver for å hente seg inn, og sammen med at man fortsetter å presse kroppen kan dette over tid være både uproduktivt og helsebelastende. Når man driver med fysisk arbeid under tidspress mener Mehlum også at man er mer utsatt for muskel- og skjelettlidelser.

En av de største utfordringene med å være under tidspress er det stresset som følger med. Stress kan i aller høyeste grad være helsebelastende og helseplagene kan fremkomme på mange forskjellige måter, både psykisk og fysisk.

5.4 Stress

Arild Lillebø skriver i boken "Skikk og bruk i arbeidslivet" at "*vi trenger tidspress for å få ting gjort, men for mye tidspress fører til feil og stress. Utfordringen er å sørge for et tidspress som gjør oss effektive og kreative - uten at det fører til skadelig stress.*" (Lillebø 1998:301) Dersom man er stresset over lengre tid vil det være vanskelig å gjenopprette den balansen man bør ha, selv om man har en lengre pause fra arbeidet (Arbeidstilsynet, Tidspress).

Skadelig stress, også kalt helsebelastende stress, er på samme måte som opplevelsen av tidspress individuelt. Siden mennesker er forskjellige er også terskelen for hva som skal til for å bli stresset forskjellig. Stress kan utløses av tidspress så vel som andre psykiske belastninger og konsekvensene kan være like forskjellige på samme måte som årsakene kan være det (Arbeidstilsynet, stress). Dessuten kan også fysiske elementer i arbeidsmiljøet, for eksempel utstyr som ikke fungerer, være utløsende faktorer for stress. Man er også ekstra utsatt for stress når man har uregelmessige arbeidstider, jobber mye overtid og mangler generelt en stabil døgnrytme (Sabel 2010:123).

Tekniske ledere er altså i stor grad utsatt for elementer som kan utløse stress i sitt daglige arbeid. Det er mye ugunstige arbeidstider i denne bransjen og under en produksjon har man et konstant press på seg om at utstyr skal fungere og arbeidsoppgaver skal gjennomføres. Samtidig skal man være arbeidsleder og sikkerhetsansvarlig for resten av crewet og man skal også være bindeleddet mellom kunden og arbeidsgiveren.

Helsebelastende stress kan utløse en rekke helseplager. Man har psykiske helseplager som kan gå ut over nerver og konsentrasjonsevne men stress kan også gi en rekke fysiske plager i form av hjerte- og karsykdommer, muskelsmerter, fordøyelsesproblemer, søvnproblemer, migrene og hodepine. Arbeidstilsynet sier at hver tredje arbeidstaker opplever stress i arbeidet (Arbeidstilsynet, stress).

Stressproblemer kan forebygges, men man er avhengig av at man da samarbeider godt med arbeidsgiveren. Sammen kan arbeidstaker og arbeidsgiver kartlegge og sette i gang tiltak som vil senke mengden stress. Tiltakene handler i stor grad om at man gjør tilgjengelig nok ressurser for arbeidstaker og at man tilrettelegger for at arbeidstakeren får mulighet til å jobbe i sitt eget tempo og ha større grad av selvstyring og kontroll over jobben man gjennomfører. (Arbeidstilsynet, Stress).

5.5 Utbrenthet

Å bli utbrent eller å møte veggen er slett ikke uvanlig og har de siste årene hatt stort fokus. Selv om utbrenthet ikke er en diagnose betyr det ikke at man ikke skal være varsom på de konsekvensene som utbrenthet gir. Når man først møter veggen risikerer man å være borte fra arbeid i flere måneder, noe som er lite gunstig for både arbeidstaker og arbeidsgiver. De fleste tekniske ledere jeg har møtt igjennom de 11 årene jeg har arbeidet med fjernsynsproduksjon er mennesker som har stor yrkesstolthet og som er veldig glade i jobben sin. Derfor må de også være på vakt slik at de ikke jobber seg fra all energi de har.

Utbrenthet er også nært knyttet mot stress og tidspress. Noen av symptomene på at man er utbrent er at man har lite energi og overskudd, man mister motet, humøret og man får en økt distanse til arbeidet og menneskene man arbeider med. I tillegg har man de samme fysiske symptomene som ved stress som for eksempel hodepine, muskelsmerter. Man mister rett og slett engasjementet og lar frustrasjon og apati styre hverdagen. Man kan få problemer med depresjon og med alle disse problemene blandet kan det ta veldig lang tid før man igjen vil kunne fungere i arbeid. (Arbeidstilsynet, stress).

6. Resultater av spørreundersøkelsen.

Ved å bruke Questback sitt analyseverktøy har jeg ved hjelp av spørringer og filtre generert data for å lage flere rapporter. I noen sammenhenger kan det være interessant å se svarene i sammenheng med for eksempel alder, hva respondentene jobber med, hva slags utdanning de også videre. Dette gjør det enkelt å finne nøkkelinformasjon fra datainnsamlingen. Jeg har stort sett valgt å gjengi dataene i form av antall respondenter fremfor prosent. Dette på grunn av antallet respondenter som gjør det enklere å holde oversikt over resultatene.

6.1 Respondentene

Det er 9 respondenter på spørreundersøkelsen av de totalt 15 som ble invitert til å delta. Dette betyr at spørreundersøkelsen har en svarprosent på 60%. I dialog med gruppeleder for NRKs tekniske ledere ble det antydnet at de tekniske lederene hadde travle dager, noe som for øvrig understreker temaet for denne oppgaven, og at det ikke var sikkert at alle ville ha mulighet til å delta. Derfor er jeg fornøyd med antallet respondenter i forhold til antall personer spørreundersøkelsen ble distribuert til.

Aldersspennet på de som har deltatt i spørreundersøkelsen er fra 20 til over 60 år. Det er én respondent i aldersgruppen ”20-29 år”, gruppene ”30-39 år” og ”40-49 år” har to respondenter hver. Det er en respondent som er mellom 50 og 59 og den største gruppen er de over 60 år med sine tre respondenter. Det er to kvinner og syv menn som har svart på spørreundersøkelsen.

Alle respondentene har utdanning utover grunnskole. 55,6%, eller fem respondenter, har toårig programingeniør- eller medieingeniør –utdannelse eller tilsvarende. Én respondent har 1-2 årig fagskole og tre personer har 3 år på høgskole eller universitet. Av respondentene er åtte stykk fast ansatt og én arbeider som freelancer.

I spørreundersøkelsen spør jeg om hva respondentene hovedsakelig arbeider med av studioproduksjoner og OB-produksjoner. Jeg har valgt å definere dette slik at med studioproduksjoner menes det produksjoner gjort i studio med fast teknikk og OB-produksjoner er alle produksjoner gjort med OB-buss eller flight-løsninger.

Fem respondenter sier de jobber hovedsakelig med studioproduksjoner, én jobber hovedsakelig med OB-produksjoner og to respondenter jobber både med studio- og OB-produksjoner. Én respondent har ikke svart på dette spørsmålet. Til tross for at det ikke er veldig mange respondenter totalt sett er det en fin og ganske jevn fordeling mellom alder, utdanning og arbeidsområde. Ideelt sett skulle gjerne flere freelancere deltatt, men det er heller ikke vanlig med tekniske ledere som ikke er ansatt.

6.2 Krevende jobb

6.2.1 Fysisk krevende

På spørsmål om jobben er fysisk krevende svarer fire respondenter at de er ”uenig” eller ”noe uenig” i at jobben deres er fysisk krevende. Én respondent er nøytral og tre sier at de er ”noe enig” i at jobben er fysisk krevende. Kun én person sier seg helt enig i at jobben er fysisk krevende.

Hvis man deler opp i grupper basert på hva respondentene arbeider med svarer to av de tekniske lederne som hovedsakelig arbeider med studioproduksjoner at de er uenige i at jobben er fysisk krevende. Én sier seg noe uenig og én er noe enig. Av de som jobber hovedsakelig med OB-produksjoner eller gjør begge deler er alle tre enige eller noe enige i at jobben er fysisk krevende.

Dette tyder på at de som til vanlig arbeider som tekniske ledere i studio har en noe lettere fysisk oppgave enn de som er på location og arbeider. Dette er logisk med tanke på at man for eksempel ved bruk av flight-løsninger må rigge opp og ned det tekniske utstyret for hver gang. Dessuten har dagens OB-busser også ofte uttrekk og elementer som må rigges for å gjøre enheten operativ i tillegg til at alle mann forsøker å delta så godt man kan med rigg og fysiske løft.

Utstyret som produseres blir mindre og enklere å håndtere, men man har fortsatt en del tunge løft i denne bransjen.

Det er opplagt mer fysisk arbeid når man ikke er i et studio med faste forhold. I et studio med fast teknikk er det sjelden behov for å gjøre store tekniske endringer og dermed trenger man også sjeldnere å utføre tungt fysisk arbeid. Dessuten er arbeidsforholdene for en TV-produksjon bedre tilrettelagt i et studio bygd for dette formålet enn man kan forvente at det er gjort på en idrettsarena eller andre steder man måtte finne på å gjennomføre en OB-produksjon.

6.2.2 Mentalt krevende

Blant alle respondentene ser det ut til å være enighet om at arbeidet de gjennomfører er mentalt krevende. Åtte av totalt ni respondenter er noe enig eller enig i at jobben er mentalt krevende. Den siste respondenten stiller seg nøytral til spørsmålet.

Som teknisk leder har man naturlig et stort mentalt press. Man er arbeidsleder for et helt crew og skal passe på sikkerheten og fremdriften til disse personene mens man samtidig har det tekniske ansvaret for utstyret. Som teknisk leder trenger man noen ganger å ta avgjørelser under korte tidsfrister og pressende situasjoner. Man må også kunne klare å komme med løsninger på problemer og hindringer innen rimelig tid og følgelig oppleves jobben til en teknisk leder naturlig som mentalt krevende.

Også i forarbeidet trenger man noen ganger å vri litt på noen hjerneceller for å få logistikk med kabler, mannskap og utstyr til å løse seg på en smertefri og så gunstig måte som mulig slik at man tar hensyn til mange faktorer som for eksempel regi sine ønsker, budsjetter, sikkerhetsaspekter og lignende.

6.3 Arbeidsplassen

Det er tydelig at samtlige som har svart på spørreundersøkelsen er fornøyd med den arbeidsplassen de er på. Alle respondenter er helt enige i at det er et godt samarbeidsklima på arbeidsplassen. Alle er også ganske fornøyde med hvordan ledelsen organiserer arbeidet på arbeidsplassen. Seks av respondentene er noe enige og to respondenter er helt enig. Én respondent er nøytral.

De fleste som har svart på spørreundersøkelsen føler også at de har en viss mulighet til å utvikle seg i jobben sin. Fire respondenter er noe enige at det er muligheter for utvikling. Tre respondenter er helt enige, mens kun én person er uenig. Mulighet for å utvikle seg i jobben er viktig for at man skal trives på arbeidet (Sorensen og Grimsmo, 1993:104), og sammen med godt samarbeidsklima og en bra ledelse ligger mye til rette for at man skal trives i den jobben man har.

Syv av respondentene er ikke enige i at de selv styrer arbeidstempoet sitt i stor grad. Dette virker fornuftig da det ikke er opp til de tekniske lederene å bestemme når en produksjon skal gjennomføres. Syv respondenter svarer også at de er noe enige i at jobben kan være vanskelig å gjennomføre på grunn av korte tidsfrister. Én respondent er helt enig. Når en teknisk leder begynner forarbeidet med en produksjon er det med stor sannsynlighet allerede satt en dato for produksjonen. Da må man utnytte den tiden man har tilgjengelig for å forberede produksjonen etter beste evne.

Hvis produksjonen skal sendes direkte på et gitt klokkeslett skal det en ganske alvorlig krise til for at man ikke skal starte produksjonen til det gitte tidspunkt. Derfor vil man ha liten mulighet til å arbeide i sitt eget tempo, men man må rekke alt man skal gjøre før tiden er ute.

Hele seks respondenter er noe enig eller helt enig i at de ofte må forandre arbeidstider på kort varsel på grunn av arbeidsforhold. Dette er noe som ikke bare kan påvirke oppfatningen av tidspress, men kan om det skjer ofte skape stress (Sabel, 2010:123).

6.4 Tidspress

6.4.1 Alle opplever tidspress

Samtlige bekrefter at de opplever tidspress i jobben sin. Derimot varierer det i hvor stor grad de opplever tidspresset. To respondenter svarer at de opplever lite tidspress. Tre respondenter opplever noe tidspress mens det er to som opplever en del tidspress og to som opplever mye tidspress.

På spørsmålet om man liker å arbeide under litt tidspress er det to respondenter som bekrefter at de liker å ha et visst tidspress. Seks respondenter svarer at de trives litt med dette mens én respondent trives lite med å jobbe under tidspress. Dette bekrefter også det som kommer frem i kapittel 5.4 om at mange trives med å jobbe under litt tidspress for å kunne effektivt gjennomføre sine arbeidsoppgaver. Flertallet av

respondentene oppgir også at tidspress påvirker den jobben de presterer.

På et åpent spørsmål om hva man tror er årsaken til at det oppstår tidspress i jobben svarer tre av respondentene at det skyldes ting som har med tid å gjøre. Én respondent tror at økonomien gjør at man ønsker å gjøre mye på kort tid samt å bruke utstyr mer effektivt slik at det settes større krav til logistikk, noe som delvis bekreftes av en respondent som mener at tidspresset oppstår når det er korte frister.

Andre årsaker som nevnes er sene beslutninger og en respondent mener at det er jobbets natur som gjør at det skapes tidspress og peker mot nyhetssendinger hvor det handler om å være først ut med siste nytt. Det er også en faktor at man er arbeidsleder og har mye ansvar rundt produksjonene. Er det mange spørsmål og stort behov for hjelp med ting vil også tiden man har tilgjengelig for å utføre sine egne oppgaver synke og skape tidspress.

6.4.2 Tid tilgjengelig

På spørsmålet om man føler at man har nok tid tilgjengelig til å gjennomføre sine arbeidsoppgaver svarer åtte av de ni at de har ”i noe grad” nok tid til å gjøre planlegging av produksjoner. Én respondent svarer at det er ”i stor grad” nok tid.

For tid tilgjengelig for opprigg er resultatet nesten likt. Syv svarer at de har nok tid i noe grad og to mener de har i stor grad nok tid til opprigg i forbindelse med produksjoner. Ikke overraskende er det to tekniske ledere som hovedsakelig jobber med studioproduksjoner som svarer at de i stor grad har nok tid tilgjengelig til opprigg. Dette resultatet er likt i forhold til slik respondentene oppfatter tiden tilgjengelig under selve produksjonen.

Tre respondenter, 33,3%, svarer at de i liten grad har nok tid tilgjengelig til prøver. Fire personer sier de har nok tid i noe grad mens to personer synes de har nok tid i stor grad til å gjennomføre sine oppgaver i forbindelse med prøvetiden.

På nedriggen opplever fem av respondentene at det er i noe grad nok tid til å gjøre det som man skal gjøre, mens fire av respondentene synes det er i stor grad nok tid tilgjengelig. Dette til kontrast fra tiden tilgjengelig for etterarbeid. Her svarer to personer at de i liten grad har tid tilgjengelig mens fire har i noe grad nok tid og tre har i stor grad tid til å gjennomføre alle oppgaver som har med etterarbeidet å gjøre.

Slik jeg forstår resultatet av disse spørsmålene virker det som at man som utgangspunkt har akkurat nok tid tilgjengelig til å gjennomføre arbeidsoppgavene sine, men at man ikke har tid til å somle og har små marginer å gå på når man møter på uforutsette utfordringer. Spesielt når det kommer til prøvetid, som ofte er kuttet ned til et minimum, opplever det som knapp tid. Prøvetiden er også noe av det som det ofte kuttes ned på i utgangspunktet.

Samtlige åtte som har svart på spørsmålet om de noen gang ikke har hatt tid til å spise i løpet av en produksjonsdag har opplevd dette ”sjelden” eller ”noen ganger”. Dette er også en indikator på at man noen ganger ikke har satt av nok tid til uforutsette hendelser eller at det er unormalt mye problemer slik at dette går ut over tiden man har til pauser. Dette er et av elementene som jeg nevnte i kapittel 5.3. Dette er kritisk med tanke på at man ikke får mulighet til å

6.5 Stress

På spørsmål om stress er det én respondent som svarer seg noe enig i at han eller hun er ofte stresset på jobb. Den samme personen svarer også at han eller hun er noe stresset privat. De resterende respondentene har ikke store problemer med at de er mye stresset på jobb eller privat.

En av tingene som noen ganger er med på å skape stress i arbeidet er når utstyr blir ødelagt eller ikke fungerer under en produksjon. Åtte av respondentene svarer at det hender de blir stresset i disse situasjonene, mens en respondent blir ikke stresset når slike situasjoner.

Det er selvfølgelig veldig situasjonsavhengig når man blir stresset men det er sannsynlig å tro at stressnivået ved slike episoder øker ganske proporsjonalt med hvor viktig utstyret er for gjennomføringen av produksjonen. Det er naturlig å tro at det vil oppleves mer stress ved en direktesending dersom man for eksempel plutselig skulle oppleve strømbrudd enn dersom monitoren med off-air signal skulle slutte å fungere.

6.6 Helseplager

Syv av de ni respondentene svarer at de sjelden opplever helsebelastninger på grunn av tidspresset. Én av de ni svarer at han aldri har opplevd helsebelastninger på grunn av tidspress.

På spørsmål om hvilke helseplager respondentene har opplevd svarer to respondenter at de stadig opplever smerter i nakke og skuldre. Tre respondenter opplever dette sjelden. Samtlige av respondentene som opplever denne helseplager tror disse smertene noen ganger skyldes arbeidsmessige forhold. Tidspress og stress er bare to av flere muligheter til at disse smertene kan oppstå. Man kan også få smerter i skuldre og nakke av fysiske arbeidsforhold som for eksempel ugunstig arbeidsposisjon. Allikevel er smerter i skuldre og nakke et typisk symptom på tidspress.

Fem respondenter svarer at de har opplevd eller opplever sjelden hodepine eller migrene. Én respondent svarer at hodepinen ofte skyldes arbeidsmessige forhold. Tre respondenter svarer at arbeidet noen ganger er skylden i dette mens en respondent mener at det er ting utenfor arbeidet som skaper problemer med hodepine eller migrene. Hodepine og migrene er på samme måte som smerter i skuldre og nakke helseplager som kan forårsakes av mange ting og det er nok like sannsynlig at en slik helseplage kan komme av fysiske arbeidsforhold som for eksempel dårlig inneklima eller lange arbeidsdager som av at det kan komme av tidspress.

Flertallet av respondentene har ikke opplevd problemer med halsbrann eller sure oppstøt men fire respondenter har opplevd eller opplever sjelden at det forekommer halsbrann eller sure oppstøt. To av respondentene mener at disse problemene noen

ganger forekommer på grunn av arbeidsmessige forhold. En artikkel av lege Cecilie Arentz-Hansen forteller at hovedårsakene til halsbrann og sure oppstøt er graviditet, overvekt, inntak av store måltider, røyking, forstoppelse eller når man ligger flatt eller bøyer seg fremover. Det er vanskelig å se noen direkte konkret sammenheng mellom den jobben tekniske ledere gjør og hva som kan forårsake dette.

Fem av respondentene har også opplevd fordøyelsesplager, hvorav én respondent opplever fordøyelsesplager til stadighet. To av disse respondentene har opplevd at dette har skyldtes arbeidsmessige forhold.

66,7%, seks personer, av respondentene har ikke opplevd depresjon. De resterende tre respondentene har opplevd depresjon i en eller annen form. Én respondent mener at arbeidsmessige forhold har vært årsak til dette. Én respondent vet ikke hva årsaken kan ha vært. Årsaken til depresjon i jobbsammenheng *kan* være et stort tidspress over tid (Sabel 2010:124). En slik helseplage kan være veldig psykisk belastende og man kan lett få problemer med å gjennomføre det daglige arbeidet sitt.

Langt flere har opplevd at de har blitt utslitt eller utmattet. Totalt syv respondenter har opplevd dette og to av respondentene opplever dette en sjelden gang. Fem av respondentene mener det har vært et resultat av arbeidsmessige forhold som har forårsaket dette. Med mye ansvar, lange arbeidsdager og et relativt høyt arbeidstempo er det naturlig at man på et tidspunkt blir sliten. Hvis dette skjer over lang tid er forutsetningene i høyeste grad til stede for at man skal bli utmattet av arbeidet.

To respondenter opplever angst eller nervøsitet og én av disse respondentene mener også at dette noen ganger skyldes arbeidsmessige forhold. 77,8% har ikke hatt noe problem med angst eller nervøsitet.

I et åpent spørsmål om respondentene har opplevd noen andre helseplager på grunn av tidspress enn de tidligere nevnte helseplagene svarer syv respondenter nei. To respondenter har ikke svart på spørsmålet, og derfor er det naturlig å anta at ingen

respondenter har hatt noen helseplager som ikke er oppgitt.

Ingen av respondentene har noen gang vært sykemeldt som følge av for tidspress. Dette er vesentlig informasjon for spørreundersøkelsen da det sier en god del om hvordan respondentene takler tidspresset de blir utsatt for i arbeidslivet.

6.7 Fritid

I et avsluttende åpent spørsmål om faktorer respondentene mener er viktig i forhold til tidspress i arbeidet skriver én respondent at *”Tilgjengelighet for kollegaer gjør at du tar med deg arbeidet på fritiden. Denne tilgjengeligheten er viktig og nyttig, men gjør at du i blant tenker jobb også på fritiden”*. Dette er et meget viktig poeng, for man får så å si alltid tak i hjelp dersom du trenger det.

Svaret på et spørsmål om noe man ikke kan selv eller noe man ikke får til er sjelden mer enn en telefonsamtale unna og er til tider uvurderlig. Når jeg hadde veiledningstime om mulige problemstillinger jeg kunne skrive masteroppgave om sa min Aase Knudsen, som var min veileder den gangen, at det virker som at alle tekniske ledere har en eller flere ”magiske” personer de kjenner som kan alt og som alltid svarer på telefonen. Dette er veldig sant og veldig riktig. Tekniske ledere kan umulig kunne alt om alt utstyr og spesielt tekniske ledere som arbeider med både studio- og OB-produksjoner må ha oversikt over veldig mange forskjellige ting.

Heldigvis er det slik at man interesserer seg for forskjellige ting og dermed utvikles det naturlige ”spesialfelt” med ting man kan ekstra godt. Dette resulterer i at tekniske ledere, stort sett innen samme bedrift, blir hverandres support og hjelp på forskjellige ting.

Ofte er det også slik at i mindre bedrifter må man kunne gjøre flere arbeidsoppgaver enn teknisk leder. Dette gjør også at en teknisk leder også jobber på produksjoner som for eksempel EVS-operatør, lydtekniker, kamerakontrollør eller bildemikser. Dette gjør også at denne personen tilegner seg spesiell kunnskap om den funksjonen

og det utstyret som brukes som kan komme til nytte når man som teknisk leder må reparere eller jobbe seg rundt problemer ved en senere anledninger

6.8 Fremtiden

På spørsmål om respondentene ser for seg at de har den samme jobben i år i dag hvis de ser ti år frem i tid ser man mange forskjellige fremtidsvisjoner.

Syv respondenter svarte på dette spørsmålet og av disse syv svarer tre at de sannsynligvis ikke har den samme jobben om ti år som de har i dag. For én av respondentene er det en helt udramatisk forklaring, respondenten har da nemlig gått av med pensjon. Én av respondentene ønsker å arbeide mot kunder om idéutvikling og konsepter og én respondent tror at teknologiske utviklingen er slik at han eller hun ikke lenger ønsker å arbeide som teknisk leder.

Her er vi inne på noe interessant. De siste årene har det vært en enorm utvikling på teknikk og muligheter. Blant annet har man måtte lære seg et helt nytt format, nemlig HD. Veldig mye teknikk har gått fra å være analog til digital og i disse dager er man avhengig av å være ikke bare sterk på videoteknikk, men også digitalteknikk og IT for å arbeide som teknisk leder. Vi har så smått begynt å snuse på hysteriet rundt TV-produksjoner i 3D og hvis dette skulle komme til å ta av og bil allment, er det enda et nytt element tekniske ledere må lære seg. I tillegg blir det dobbelt så mange kameraer, nesten dobbelt så stort crew og sikkert flere ting til. Dessuten har NHK i Japan allerede jobbet med et enda mer høyoppløst videoformat, såkalt "Ultra HD", eller "Super Hi-Vision" (Wikipedia, Ultra HD), og BBC planlegger å gjennomføre storskjermproduksjoner under OL i London nå i 2012. Det er ingen tegn på at den teknologiske utviklingen vil stagnere med det første og dette påvirker i aller høyeste grad de tekniske lederene.

Én respondent er usikker på om han eller hun har den samme jobben. I utgangspunktet er respondenten positiv til å fortsette i jobben sin slik den er i dag, men tror jobben til en teknisk leder har endret seg vesentlig om ti år og er derfor

usikker på om jobben er verdt å beholde. Det er vanskelig å spå i fremtiden men det er lite sannsynlig at den teknologiske utviklingen ikke vil påvirke arbeidet til en teknisk leder. Det er for eksempel ikke mange år siden man satt og fasett inn kamerakjedene hver gang man skulle gjennomføre en flerkameraproduksjon. Man kan ikke forvente at ting blir som de er, men om ting blir til det bedre eller verre gjenstår å se. Teknologien vil bli mer avansert, men det kan også hende at den avanserte teknologien vil bli enklere å håndtere. Uansett er sannsynligheten ganske stor for at det vil være behov for noen som sitter på det tekniske ansvaret og som står for teknisk planlegging og gjennomføring.

Tre respondenter håper de fortsatt har den samme jobben ti år frem i tid. To av disse respondentene peker på at det er utfordringene de liker best med den jobben de har. De trives rett og slett med å arbeide under press og liker utfordringene som de blir gitt. Den ene av disse respondentene peker også på at det er et meget godt arbeidsmiljø som gjør at han eller hun trives veldig godt i jobben sin .

At man har en krevende jobb er bra, så lenge man føler at man mestrer den. Er mestringsfølelsen stor vil man få en positiv opplevelse av å lykkes, noe som gjør at man får både yrkesstolthet og et generelt godt forhold til jobben sin.

En annen faktor to av de overnevnte respondentene peker på er at de liker å arbeide under press. Det er sannsynligvis slik at dette er mennesker som liker kicket adrenalin og gir av at man må ta kjappe avgjørelser, løse utfordrende problemer når utstyr ikke fungerer under en direktesending og generelt det presset jobben byr på.

7 Egne erfaringer

Jeg har i over ti år jobbet med flerkameraproduksjon både ved siden av skolegang og på fulltid. I løpet av denne tiden har jeg fått mulighet til å lære meg flere fagfunksjoner innen flerkameraproduksjon og jeg har hatt mulighet til å både lære av

og jobbe med noen av de flinkeste menneskene i denne bransjen. Ikke bare har jeg får mulighet til å bli en del av et bra fagmiljø, men jeg har også fått venner som deler de samme interessene som meg og som til tider med mye jobbing og lange dager nærmest blir en reservefamilie.

En personlig observasjon jeg har gjort meg etter å ha jobbet med et 30-talls forskjellige tekniske ledere fra hele Skandinavia er hvor dedikerte alle sammen er. Så godt som alle er lidenskapelig opptatt av jobben sin og de fleste elsker den. Selvfølgelig gjelder ikke dette absolutt alle. Jeg har møtt noen tekniske ledere som utstråler tydelig at de begynner å bli lei å reise fra sted til sted og kunne tenke seg en tilværelse hjemme i godstolen hvor de slipper å se så mye som en meter coax-kabel, men majoriteten er så oppriktig glad i jobben sin at de smitter arbeidsglede over på det crewet de har med seg.

En slik yrkesstolthet og glede i jobben gjør en godt rustet til å møte de utfordringene yrket kaster mot en. Med et godt miljø har man ikke noe problem med å svare på telefonen en lørdagskveld man har fri, for man vet at man har den samme muligheten til å ta en tilsvarende telefonsamtale en lørdagskveld man selv er på jobb og trenger råd og veiledning.

En annen ting jeg har lagt merke til er at alle typer mennesker har denne jobben. Fra personer tidlig i 20-årene og opp til litt over pensjonsalder. De største fellestrekkene jeg ser er den overnevnte yrkesstoltheten og gleden i jobben sin, den litt barnslig nysgjerrige tekniske interessen og at majoriteten er menn. Ellers er menneskene vidt forskjellige. Profesjonelt har alle både sterke og svake sider. Det er ingen som kan alt, og det er ikke så mange som påstår at de kan alt heller.

Jeg har selv gjort jobber som teknisk leder og kjent tidspress og stress ta tak i kroppen når utstyr feiler eller man ikke får til det man skal. Man reagerer nærmest på instinkt når problemer oppstår under en direktesending og for min egen del er det adrenalinet som er en stor drivkraft. Jeg er ikke spesielt fysisk aktiv så det er

fjernsynsproduksjoner som er min ekstremsport. Slik er det så vidt jeg kan forstå også mange andre tekniske ledere som har det.

Selvfølgelig ønsker man det ikke slik hver dag, men vet å sette pris på dagene alt går som smurt, men det gjør at man faktisk klarer å holde på med det yrket man har uten at helsebelastningene tar overhånd.

En ting jeg har lagt merke til er at de tekniske lederene jeg har jobbet med som ser verdien av godt samarbeid under en produksjon og de fleste legger stor vekt på at det er god stemning i crewet. Det er nesten utelukkende de produksjonene hvor teknisk leder har hatt en dårlig dag eller har gjort en dårlig jobb med å organisere arbeidet jeg også husker som mine dårligste dager på jobb. Hele crewet påvirkes av settingen de jobber i, og hvis stemningen er dårlig gjør man også en dårligere jobb.

8 Konklusjon

Spørreundersøkelsen gir svar på en god del spørsmål rundt problemstillinger rundt tidspress blant tekniske ledere. Spørreundersøkelsen fokuserer ikke i stor grad på *hva* som forårsaker tidspress, men snarere på *om* det oppleves tidspress. Siden ikke alle tekniske ledere i hele Norge er spurt vil man ikke få et hundre prosent inntrykk av hvordan tidspress i arbeidet oppleves, men jeg føler at jeg med denne oppgaven har klart å finne en helt klar trend blant de som har dette yrket.

Det ser ikke ut til at man som teknisk leder må inneha noen spesielle egenskaper i forhold til å takle tidspress. Respondentene er forskjellige, noen har en høy terskel for å oppleve tidspress og stress mens de fleste andre har denne jobben akkurat fordi man trives å jobbe med det tidspresset som jobben gir. Felles for de fleste er at de gir uttrykk for at de har en jobb hvor de er fornøyde med det arbeidstempoet de opplever og at de generelt trives i jobben sin. De gir ikke inntrykk av at litt tidspress er noe problem.

Selv om det til tider er lite tid tilgjengelig for å gjennomføre arbeidsoppgavene og det ikke er uvanlig å oppleve noe stress er det ingen av respondentene som noen gang har vært så utsatt for helsebelastende tidspress at de har måtte sykemeldes. Dette til tross for sene endringer i arbeidstider, ofte ugunstige arbeidstider, korte tidsfrister som gjør at man ikke kan følge sitt naturlige arbeidstempo og at man opplever jobben sin som mentalt krevende.

Dette skyldes nok i stor grad trivselen på arbeidsplassen. Samtlige synes de har et godt samarbeidsklima på arbeidsplassen sin og at ledelsen har god styring på driften av bedriften de jobber i. Her spiller nok det en liten rolle at de fleste av respondentene er fast ansatte. En freelance teknisk leder ikke har noen fast jobb og ikke er beskyttet av arbeidsmiljøloven i forhold til oppsigelser risikerer en freelancer å stå uten jobb dersom man ikke tilfredsstillende kravene som oppdragsgiveren stiller. Allikevel er disse freelancerene ofte mennesker som jobber nesten like mye på en arbeidsplass som fast ansatte slik at de faktisk en del av arbeidsmiljøet.

Det virker som at de aller fleste har en ganske lik utdanning. Det er i hovedsak snakk om en 2 til 3 år lang utdanning innen medieteknikk eller tilsvarende. Det er også da naturlig å trekke konklusjonen om at mange også har vært igjennom mye av det samme pensumet med de samme foreleserene. Det er ikke så fryktelig mange steder som tilbyr denne typen utdanning i Norge, og med mindre man har en utdanning fra utlandet eller en utdanning innen elektro eller lignende kan man anta at det grunnleggende teoretiske grunnlaget er ganske likt for alle respondentene i undersøkelsen.

Når det kommer til arbeidsledelse er det vanskelig å se hvor tekniske ledere lærer dette fra. Jeg mistenker at det er ytterst få som har kurs i ledelse men allikevel er det få forskjeller i hvordan de tekniske lederene leder arbeidet fra firma til firma. Det virker som det er en etablert standard som man har funnet ut fungerer fint og som naturlig kommer av seg selv. Derfor mistenker jeg at de fleste tekniske lederene ikke har gått rett fra utdanning og inn i jobb som teknisk leder. De har sannsynlig begynt i

en annen fagfunksjon og selv sett hva som fungerer og ikke fungerer og selv dratt denne lærdommen inn i sin egen jobb som teknisk leder. Det at man har jobbet med andre fagfunksjoner innen flerkameraproduksjon tidligere er også verdifullt med tanke på hvordan man opplever tidspress.

Erfaring er også en naturlig faktor man skal ta med i beregningen her. Tekniske ledere er ikke bare forskjellige av natur, men har også forskjellig profesjonell bakgrunn for jobben de utfører. Det er naturlig at en erfaren teknisk leder som har vært ute en stormfull natt før og som kjenner utstyret som han eller hun jobber med godt er bedre rustet til å takle det tidspresset som oppstår enn en nyutdannet 20-åring som har liten arbeidserfaring.

I bunn og grunn kan man si at undersøkelsen viser at respondentene er en dedikert gjeng mennesker som er glad i jobben sin på forskjellige måter. Noen liker spenningen og presset, andre liker det tekniske aspektet men felles for alle er at de har forutsetningene til å gjøre en god jobb som teknisk leder og er klar over de risikoene jobben innebærer i forhold til helsebelastende tidspress og har lært seg å leve og mestre de situasjonene de blir satt i.

9 Videre forskning

Det er mye å ta tak i med tanke på videre forskning. Det mest opplagte er å gjennomføre en tilsvarende spørreundersøkelse i større skala hvor man distribuerer spørreundersøkelsen til samtlige tekniske ledere i Norge. Bransjen er ikke stor så det vil ikke være noe stort problem å gjennomføre en slik spørreundersøkelse. Norsk Journalistlag har ved flere anledninger gjennomført omfattende arbeidslivsundersøkelser blant sine medlemmer (Norsk Journalistlag) og det kunne vært meget interessant å gjort noe tilsvarende blant menneskene som jobber med flerkameraproduksjon.

Jeg har i denne oppgaven ikke hatt noe stort fokus på å finne årsakene til tidspress for en teknisk leder. Dette er selvfølgelig relevant og det vil være nyttig å finne ut av dette for å kunne forebygge eventuelt helsebelastende tidspress og stress. I den sammenhengen kunne man også tenke seg at det vil være nyttig å sammenligne oppfattelsen av tidspress mellom forskjellige personligheter. Ved hjelp av en kvalitativ undersøkelse kunne man satt naturlig ustressede tekniske ledere i en sammenligning mot tekniske ledere som trives i jobben på grunn av tidspresset man opplever.

Fjernsynsbransjen er også kjent for å ha et noe "rufsete" forhold til arbeidsmiljøloven. Det kunne også vært spennende å undersøkt i hvor stor grad det faktisk begås brudd på arbeidsmiljøloven. Det er ikke til å komme unna at det er fordyrende for en flerkameraproduksjon å følge arbeidsmiljøloven til punkt og prikke både med tanke på arbeidstider og andre regler. Det betyr ikke nødvendigvis at det begås mange brudd på arbeidsmiljøloven, men det vil være interessant å se om man eventuelt har mye å hente med tanke på forebyggende tiltak mot blant annet tidspress og stress ved å følge arbeidsmiljøloven til punkt og prikke.

Det finnes mange spennende problemstillinger og temaer å ta tak i som jeg dessverre ikke har hatt mulighet eller tid til å ta tak i med denne oppgaven.

Kildehenvisninger

Litteratur

Lillebø, Arild (1998): ”*Skikk og bruk i arbeidslivet*”. Egmont Hjemmets Bokforlag, Oslo

Mordal, Tove L. (1992): ”*Standardiserte spørreundersøkelser*”. Statens institutt for forbruksforskning, Lysaker

Sabel, Bente (2010): ”*Arbeidsmiljøboka*”. IJ-forlaget, Kristiansand

Sørensen, Bjørg Aase og Grimsmo, Asbjørn (1993): ”*Arbeidsmiljø i medievirksomhet – Kremjobb til krampa tar?*”. Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo.

Internett

Arbeidstilsynet, Stress:

<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78247> (26.01.2012)

Arbeidstilsynet, Tidspress:

<http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=89743> (26.01.2012)

Blackmagic, Mini: [http://www.blackmagic-](http://www.blackmagic-design.com/products/miniconverters/techspecs/)

[design.com/products/miniconverters/techspecs/](http://www.blackmagic-design.com/products/miniconverters/techspecs/) (26.01.2012)

Blackmagic, Multibridge: [\[design.com/products/multibridge/techspecs/\]\(http://www.blackmagic-design.com/products/multibridge/techspecs/\) \(26.01.2012\)](http://www.blackmagic-</p></div><div data-bbox=)

GoPro: <http://gopro.com/wp-content/uploads/2011/03/HD-HERO-UM-ENG->

110110.pdf (26.01.2012)

Lommelegen: <http://www.lommelegen.no/320671/er-du-surmaget> (31.01.2012)

Norsk Journalistlag: http://www.nj.no/Journalister+i+arbeid+-+en+reise+i+tre+tiars+redaksjonsmiljoeer.b7C_w7bMY9.ips (31.01.2012)

Norsk Ordbok: <http://www.ordnett.no/search?search=tidspress&lang=no>
(26.01.2012)

OB-Team: HD1: <http://www.obteam.no/pdf/HD1.pdf> (26.01.2012)

Panasonic: <http://www.panasonic.com/business/provideo/AG-HPX170PJ.asp>
(26.01.2012)

Toshiba: <http://www.toshibacameras.com/products/pdf/IK-HR1S.pdf> (26.01.2012)

Wikipedia, Ultra HD: http://en.wikipedia.org/wiki/Ultra_High_Definition_Television
(31.01.2012)

Questback: <http://www.questback.com/> (26.01.2012)

Vedlegg

1: Produksjonsplan: JuniorNM i klatring.

2: Videoprinsipp JuniorNM i klatring

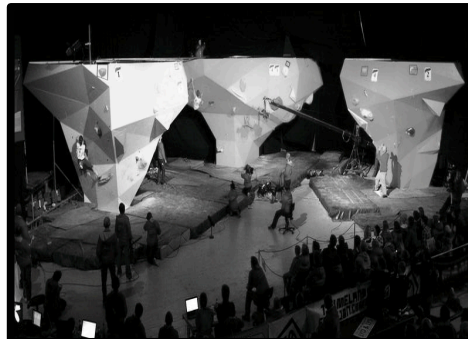
3: Spørreundersøkelse

4: Resultater av spørreundersøkelse

UNGDOMS LEKENE 2011

UNGDOMSLEKENE 2011 – KLATREPRODUKSJON

Produksjonsplan v02 per 27.04.2011



ANSVARSTILLINGER

Prosjektleder

Nina-Kristine Lohre
nina.lohre@gmail.com
92 60 15 08

Produksjonsleder

Karianne Jungård Nilsen
kariannejnilsen@gmail.com
40 88 61 77

Producer

Jostein Fjeldskår
jfjeldskaar@gmail.com
91 58 38 07

TOM

Ove Bodahl Spedstad
ove.spedstad@gmail.com
98 44 96 98

A-foto

Vegard Aandahl
vegard.aandahl@gmail.com
99 03 31 71

A-lyd

Christian Sletten Eide
privat@legendarisk.net
99 45 68 00

Lys

Leif Mats Eide
leif.mats@gmail.com
98 84 52 34

Innspillingsleder

Dag Annevik
dag.annevik@gmail.com
95 14 41 29

INNHALDSFORTEGNELSE

PRAKTISK INFORMASJON.....	side 1-2
ORD & UTTRYKK.....	side 3-4
BEMANNING.....	side 5-6
DAGSPLANER.....	side 7-9
KAMERAPLAN.....	side 10
KAMERA & EVS BESKRIVELSER.....	side 11-12
KJØREPLAN.....	side 13-22
TEKNIKK.....	side 23-24
HMS-PLAN.....	side 25-27

PRAKTISK INFORMASJON

HVA

Vi skal produsere en klatrekonkurranse for ungdom. Denne konkurransen arrangeres i forbindelse med noe som heter Ungdomslekene som går av stabelen for første gang i år. Ungdomslekene er et samarbeidsprosjekt mellom 15 små idrettsforbund, og klatreforbundet er et av disse. Prosjektet går ut på at samtlige forbund skal arrangere ungdomsmesterskap for medlemmer i sine respektive idretter i Lillehammer. Med andre ord blir dette et stort event, som får mer oppmerksomhet enn hva særforbundene kunne klart individuelt med hver sin idrett.

HVOR

Produksjonen foregår på Tyrili klatresenter i Lillehammer.

Det ligger i Sliperiveien 2. Se kart under:

http://maps.google.com/maps?f=q&source=s_q&hl=en&geocode=&q=Sliperiveien+2,+Norge&aq=0&sll=37.0625,-95.677068&sspn=37.598824,79.013672&ie=UTF8&hq=&hnear=Sliperiveien+2,+2450,+Åmot,+Hedmark,+Norway&z=15

REISE OG OVERNATTING

Skolen dekker ikke reise fra Oslo til Lillehammer, og alle MA2 studenter må selv finne et sted å bo. Dersom du har store problemer med å finne dette – kontakt produksjonsleder eller prosjektleder.

OPPMØTETIDER

Alle møter til felles brief fredag klokken 12.30

Alle møter til felles brief lørdag klokken 08.45

Ansvarsstillinger følger egne tider, og gir beskjed til sine respektive crew om oppmøtetider som avviker fra klokkeslettene over. Alle skal sette seg inn i dagsplanene slik at man møter til rett tid.

CATERING

Det vil bli servert middag under opprigg og produksjon fredag 29 og lørdag 30.april.

Skal du være med på rigging utenom dette må du ta med egen mat.

På fredag må du ha spist lunsj før du kommer, ettersom vi begynner såpass seint.

På lørdag spises en enkel middag under debriefen.

Det anbefales på det sterkeste å ha med seg matpakke og drikkeflaske også under produksjonsdagene, da det blir mye jobbing og korte pauser til bespisning.

Dersom du har noen form for allergier må dette meldes til produksjonsleder Karianne J. Nilsen så fort som mulig.

ANTREKK

Ha på deg komfortable produksjonsklær. Disse bør være svarte eller i en annen diskret farge, men må ikke å være spesielt pene.

ANNET

- Det er trådløst internett i bygget.
- Husk å behandle alt utstyr med respekt. Blir noe ødelagt skal dette meldes i fra om til TOM eller produksjonsleder.
- Husk drikkeflaske!!

ORDLISTE OVER KLATREUTTRYKK

- **Beta:**
 - informasjon om hvordan et bulder/problem kan gjøres
- **Bonus-hold:**
 - et tak/grep/hold hvor en klatrer får ekstra poeng dersom han/hun klarer å etablere seg på
- **Bulder:**
 - kan også kalles problem. Det er klatreruten som har et fast starttak og et sluttak
- **Bøtte:**
 - kan også kalles jug. Et tak hvor man får plass til hele hånden
- **Crimp:**
 - en lite tak hvor kun fingertuppene brukes. Kan også brukes som verbet "å crimpe"
- **Crux:**
 - det vanskeligste flyttet i bulderet/problemet
- **Dyno:**
 - et hopp hvor klatreren mister kontakt med veggen
- **Etablert:**
 - når en klatrer har kommet seg til et nytt tak og klarer å holde seg fast, er han etablert på taket
- **Flash:**
 - å klare et bulder/problem på første forsøk
- **Flytt:**
 - nå en klatrer får en hånd/begge hendene til et nytt tak
- **Hold:**
 - et hold er det samme som et tak og et grep
- **Jug:**
 - kan også kalles bøtte. Et tak hvor man får plass til hele hånden
- **On-sight:**
 - å klare et bulder/problem på første forsøk uten å ha sett noen gjøre det tidligere
- **Pinch:**
 - å "klype" på et tak. Kan også brukes om selve taket det klypes på (en pinch)

- **Problem:**
 - kan også kalles bulder. Det er klatreruten som har et fast starttak og et sluttak

- **Sopp:**
 - en klatrevegg som er formet som en sopp. Her kan det klatres på alle sider.

- **Sloper:**
 - glatt/rundt tak som ikke får tak rundt, men henger på

- **Spot'e:**
 - å stå under en person som klatrer og passe på at han/hun faller riktig.

- **Under-cling:**
 - å holde et tak på undersiden. Kan også brukes om selve taket som holdes på undersiden (en under-cling)

- **Ut-topping:**
 - noen buldere/problemer avsluttes med å komme seg opp på toppen av veggen. Dette kalles ut-topping/topping

BEMANNING UNGDOMSLEKENE - KLATREPRODUKSJON 2011 v03 per 27.04				
Stilling	Navn	Epost	Telefon	Klasse
ADMINISTRASJON				
Prosjektleder	Nina-Kristine Lohre	nina.lohre@gmail.com	92 60 15 08	PPL2
Produksjonsleder	Karianne Jungård Nilsen	kariannejnilsen@gmail.com	40 88 61 77	PPL1
Regi	Jostein Fjeldskår	jfeldskaar@gmail.com	91 58 38 07	MA2
TOM	Ove Bodahl Spestad	ove.spestad@gmail.com	98 44 96 98	MA2
A-foto	Vegar Aandahl	vegard.aandahl@gmail.com	99 03 31 71	MA2
A-lyd	Christian Eide	privat@legendarisk.net	99 45 68 00	MA1
Lysmester	Leif Mats Eide	leif.mats@gmail.com	98 84 52 34	BA2
CREW				
Script	Andreas Pettersen	andreas.r.pettersen@gmail.com	91 76 18 80	BA1
Script-ass	Charlotte Snellingen	charlotte@snellingen.com	99 30 28 82	BA1
Bildemiks	Elin Fossum	elin.fossum@gmail.com	91 57 70 59	MA2
KK	Terje Moen	vegard.aandahl@gmail.com	41 66 55 07	MA2
Grafikkavvikler	Tonje Noss Gunnari	tonjegunnari@gmail.com	93 00 83 85	MA2
Grafikk-ass	Chris Nicolai Wernersen	chriswer@gmail.com	92 63 04 35	BA1
EVS1	Johannes Lund	jlnepal@gmail.com	91 58 60 35	MA2
EVS2	Atle Bråten	atle.brathen@gmail.com	40 86 89 40	MA1
B-lyd	Monica Eirinsdatter Villumstad	mvillumstad@gmail.com	47 08 51 66	BA1
Lys-avvikler	Reiel Bruland	reielbruland@hotmail.com	95 78 34 85	BA1
Innspillingsleder	Dag Annevik	dag.annevik@gmail.com	95 14 41 29	BA1
Foto 1 - kran	Magnus Kjetså	kjetsa@gmail.com	99 64 27 67	MA2
Foto 2 - stativ	Maren Marie Braastad	maren.braastad@gmail.com	97 02 89 04	MA2
Foto 3 - stativ	Ingvill Reknes	ingvillreknes@gmail.com	90 20 84 19	MA2
Foto 4 - HH	Stian Ohlberg	stianolberg@mac.com	97 71 53 01	MA2
Foto 5 - HH	Magnus Aaen	magnus.aaen@gmail.com	92 65 28 64	BA1
Foto 6 - HH	Camilla Dullum	camilladullum@gmail.com	93 05 11 96	BA2

Foto 7 - monopod	Leif Mats Eide	leif.mats@gmail.com	98 84 52 34	BA2
Foto 8 - monopod	Vegar Aandahl	vegard.aandahl@gmail.com	99 03 31 71	MA2
HH - ass 4	Christoffer Bjurholt	christofferbjurholt@gmail.com	98 81 67 77	PPL1
HH - ass 5	Thomas Kvehaugen	thomas_kve@hotmail.com	47 44 60 81	KPL1
HH - ass 6	Aslak Bjerre Petersen	aslak.petersen@gmail.com	92 04 50 33	PPL1
Kran- ass	Linn Mari Gihleengen	gihleengen@gmail.com	41 65 89 40	PPL1
Prod-ass	Lillian Løvseth	lov_li@live.no	90 52 69 98	KPL1
Følgspot 1	Jakob Kongsrud	jakob.kongsrud@gmail.com	90 91 38 20	BA1
Følgspot 2	Henrik Eileritsen Hauken	henrik@live.no	41 36 84 16	BA1
EKSTERNE				
Viz implementering				
Vegard Sivertsen				
VEILEDERE				
TOM	Bo Thomsen	bo.thomsen@obteam.no		OB-team
Producer	Morten Johannessen			NRK
Grafikk-awikler	Marlen Pedersen	marlenpedersen@hotmail.com	93 46 19 87	
SENSORER				
	Gudmund Stjernvang	gudmund.stjernvang@gmail.com		
	John Andreassen	john.andreassen@nrk.no		

DAGSPLANER UNGDOMSLEKENE - KLATREPRODUKSJON 2011 v03 per 27.04

ONSDAG 27 APRIL

Klokken	Hva	Hvem	Merknad
14.00 - 16.00	Henting av trosser	Leif Mats, Jostein, Reiel	
16.00	Start rigging av lys	Leif Mats	

TORS DAG 28 APRIL

Klokken	Hva	Hvem	Merknad
Hele dagen	Rigging av lys	Leif Mats	
Morgen	Opplæring i HD1	Christian, Ove, Elin	På Fossum
Formiddag	Intervju med ruteskruere	Jostein og Vegard A	
Kveld	Klipping av VB-er	Jostein og Vegard A	

DAGSPLANER UNGDOMSLEKENE - KLATREPRODUKSJON 2011 v03 per 27.04			
FREDAG 29.APRIL			
Klokken	Hva	Hvem	Merknad
10.30	Lydrigg begynner	Christian, Monica	
11.00	Organisering - og planleggingsmøte	Jostein og innsp	
12.00 - 13.00	Kran rigges	Magnus, Linn Mari	
12.30 - 13.00	Felles brief	Jostein og ansvarsstillinger	
13.00	Ankomst OB-buss	Ove, fotografer, teknisk crew	
13.00 - 16.00	Rigging av kameraer	Fotografer og assen	
16.00 - 16.30	Teknisk sjekk	Ove, teknisk crew	
16.30 - 17.15	Middag	Alle	
17.15 - 17.45	Bildeprøver/kameraplasseringer	Jostein, fotografer	
17.45 - 18.15	Fotomøte	Jostein, fotografer	
18.15	Takk for i dag	Alle	

DAGSPLANER UNGDOMSLEKENE - KLATREPRODUKSJON 2011 v03 per 27.04			
LØRDAG 30.APRIL			
Klokken	Hva	Hvem	Merknad
08.45	Oppmøte Tyrili klatresenter	Alle	
08.45 - 09.00	Felles brief	Ansvarsstillinger	
09.00 - 09.30	Siste justeringer	Alle	
09.30	Full bemanning	Alle	
09.30 - 09.40	Teknisk sjekk	Ove, alle	
09.45 - 13.30	KLATREPRODUKSJON del 1 kvalifisering		
13.30 - 14.15	Lunsj	Alle	
14.15 - 14.50	Fotomøte	Jostein, fotografer	
	Skiftmøte	Innsp, reporter, Jostein	
	Siste justeringer - lys	Leif Mats	
14.50 - 15.00	Omrigg	Fotografer	Flytte kameraer inn i senter
15.00	Full bemanning	Alle	
15.10 - 18.00	KLATREPRODUKSJON del 2 finale		
18.00 - 18.10	Pause	Alle	
18.10	Bemanning	Alle	
18.15 - 18.30	KLATREPRODUKSJON del 3 premiesermoni		
18.45 - 19.00	Debrief	Jostein, ansvarsstillinger	Mat spises under debrief
19.00 - 21.00	Nedrigg	Alle	
22.00 - 04.00	FEST!	Alle	Bord på Stift

KAMERA & EVS - BESKRIVELSER

Kamera 1 – kran:

- o Hovedoppgave er å skape oversikten. Tyrili klatresenter er lite og kronglete, så man trenger å få oversikt i ny og ne. Det blir også beauty-bildet som vi skal legge grafikk på i ny og ne.
- o Sekundæroppgave er å være hode-tå-kamera for klatrere under konkurranse. Krana har en unik mulighet til å følge klatrerne oppover veggen, og det skal man ikke undervurdere effekten av.

Kamera 2 + 3 – stativ:

- o Hovedoppgave er å plukke nærbilder av klatrere under konkurranser. Dette vil bli brukt hovedsaklig på slow, men dersom en klatrer bruker langt tid på et flytt, så kan det bli brukt live. Husk at ansiktsuttrykk kan fortelle mer enn nærbilder hender og føtter, men at dette må kombineres.
- o Sekundæroppgave er å fungere som hode-tå-kamera under konkurranse og hode-hofte i presentasjonssituasjoner. Dersom det er flere klatrere vil vi følge samtidig, kan stativkameraene bli brukt som hovedkamera på klatrer siden håndholdtkameraene er opptatt med annen klatrer.

Kamera 4 + 5 – håndholdt:

- o Hovedoppgave er å følge klatrere hode-tå i konkurranse. Dette er hovedkamera direkte. Her er det viktig å ikke miste noe; mesteparten av tiden i konkurranse vil bli vist fra ett av disse kameraene. Husk at klatrere beveger seg i rykk og napp, og plutselig er de opptil 50 cm høyere enn det de var. Det er derfor viktig å huske å ha nok rom i bildet i den retningen bulderet går. Går det rett opp, så er det kjedelig å miste hånden idet klatrerern beveger seg, for så å hente det inn igjen når flyttet er ferdig.

Kamera 6 – håndholdt/flash:

- o Hovedoppgave er som kam 4 + 5. Under kvalifisering vil dette kamera være alene i Tjelmeland-rommet, så det har stor frihet. Script har et spesielt stort ansvar for å hjelpe kam 6 med å prioritere hvem kameraet skal følge til enhver tid. I finalen blir

kam 6 et rent flash-kamera.

o Sekundæroppgave er å være flash-kamera/intervjukamera. Innspillingsleder vil ha ansvaret for å koordinere kam 6 og reporter/speaker Håkon Vego når han har intervjuforslag eller busser ber om et spesielt intervju.

Kamera 7 + 8 – P2 på monopod:

o Hovedoppgave er ansiktsuttrykk. Disse kameraene vil være oppå veggen og skyte nedover, slik at klatrere som nærmer seg toppen og/eller ser oppover er gode å få tak i herfra. Det er bra å gjøre seg kjent med de ulike bulderne i sin "sone", slik at man også kan legge det neste taket og klatreren i samme bilde. Kam 7+8 har stor frihet i komposisjon utover dette. Det er hovedsakelig slow-kameraer, men vil også bli brukt live dersom en klatrer bruker lang tid på et flytt.

o Sekundæroppgave er oversiktsbilder. Kam 7+8 vil befinne seg høyere enn noen andre kameraer, så de vil få god oversikt. Det er lov å bruke monopoden til det den er laget for.

EVS:

EVS blir særdeles viktig i denne produksjonen. Ikke bare for å vise "kule" repriser av hva som akkurat har skjedd, men også fordi vi til enhver tid vil miste prestasjonen til endel klatrere. I kvalifiseringen vil mange klatrere klatre samtidig, slik at EVS i samarbeid med script, må koordinere hvem som klatrer som vi vil vise i reprise. I forkant av konkurransen vil vi ha en prioriteringsliste som alle skal få, slik at EVS-operatører vil kunne jobbe ganske autonomt. EVS melder til enhver tid til regi når han har en klatrer på prioriteringslisten og noen "kule" repriser.

I finalene så vil det klatre to og to samtidig. Planen her er å vise én direkte og én i reprise. Vi vil ikke legge skjul på at det er reprise, så ikke bruk energi på å få det til å se direkte ut. I tilfeller hvor vi har dårlig tid, må EVS-operatør prioritere hvilken del av bulderet vi skal se. Punkter som er viktig å huske på er "crux-et" (se ordliste) og sluttaket. Dersom det er tid, så er det veldig bra å vise starten av bulderet. Vi bruker den tiden vi har, så har vi tid til å vise hele, så gjør vi det.

Dersom den klatreren vi følger direkte fullfører sitt bulder raskere enn personen vi ikke følger, så går vi inn direkte til den andre klatreren. Når han/hun klarer det eller gir opp, viser vi reprise av starten og/eller siste forsøket/fallet. Når begge klatrere er ferdige gjør vi oss klare til neste par.

Hvis det er mulig å få det til, vil vi vise klatreren som klatrer "nå" i split med den som allerede har klatret; bestemann på gjeldende bulder så langt. Dette gjøres med split i mikseren ved bruk av to utganger fra EVS. Da slipper vi å frame "riktig" direkte. Dette må prøves på fredagen.

FØR KONKURRANSE										4/30/11	
PKT	START	FORM	LYD	INNHOOLD	KOMMENTAR	GFX	DUR				
1	9:45:00	VB	FULL	VIGNETT			0:00:20				
2	9:45:20	LIVE/GFX	KOMM	ÅPNINGSPLAKAT	På beauty/kran		0:00:10				
3	9:45:30	LIVE	KOMM	ARENABILDER/PUBLI KUM		Navn på komm	0:01:00				
4	9:46:30	LIVE/GFX	KOMM	STARTLISTE 4 x 30 sek	På beauty/kran		0:02:00				
5	9:48:30	VB	VB/ KOMM	OPPVARMING	Opptak fra kl. 9.30 Flash- kamera/K6		0:01:00				

6	9:49:30	LIVE	FLASH	OM BULDRING			Super "Håkon Vego, reporter/s	0:02:00
7	9:51:30	LIVE	KOMM	ARENABILDER/PUBLI KUM	Klar for intervju			0:00:30
8	9:52:00	VB	FULL	INTERVJU THERESE JOHANSEN	Opptak på torsdag		Super "Therese Johansen, ruteskruer"	0:01:30
9	9:53:30	LIVE	KOMM	ARENABILDER/PUBLI KUM	Klar for intervju			0:01:00
10	9:54:30	VB	FULL	INTERVJU MAGNUS MIDTBØ	Opptak på torsdag		Super "Magnus Midtbø, ruteskruer"	0:01:30
11	9:56:00	LIVE	KOMM	ARENABILDER/PUBLI KUM				0:01:00

12	9:57:00	VB	VB/ KOMM	PROFILER 4 x 30 sek	Opptak fra kl 9 Flash- kamera/K6	4 x super	0:02:00
13	9:59:00	LIVE	KOMM	DELTAKERENTRÉ	Finn profiler + Håkon Vego		0:01:00
14	10:00:00	LIVE	KOMM	START KVALIFISERING			

PAUSE										4/30/11	
PKT	START	FORM	LYD	INNHold	KOMMENTAR	GFX	DUR				
20	13:20:00	LIVE	KOMM	PUBLIKUM/ ARENABIL DER	På beauty/kran		0:01:00				
21	13:21:00	FLASH	FLASH	INTERVJU 1	K6	Super	0:01:00				
22	13:22:00	FLASH	FLASH	INTERVJU 2	K6	Super	0:01:00				
23	13:23:00	VB	KOMM	HIGHLIGHTS			0:02:00				
24	13:25:00	LIVE/GFX	KOMM	RESULTATER KVALIFISERING	På beauty/kran 4 x 30 sek	En liste for hver klasse = 4 x liste	0:02:00				

25	13:27:00	LIVE/GFX	KOMM	STARTLISTE FINALER	På beaty/kran 4 x 30 sek	En liste for hver klasse = 4 x liste	0:02:00
26	13:29:00	LIVE	KOMM	TAKK FOR NÅ, SEES SNART		Plakat "Finalene starter 15:05"	0:01:00

FINALER

4/30/11

PKT	START	FORM	LYD	INNHold	KOMMENTAR	GFX	DUR
30	15:05:00	LIVE/GFX	KOMM	HEI OG VELKOMMEN TILBAKE	På beauty/kran	Åpningspla kat + super kommenta	0:00:30
31	15:05:30	VB	VB/ KOMM	HIGHLIGHTS			0:02:00
32	15:07:30	LIVE	KOMM	PUBLIKUM/ARENABIL DER			0:00:30
33	15:08:00	LIVE/GFX	KOMM	STARTLISTER	På beauty/kran 4 x 30 sek	En liste for hver klasse = 4 x liste	0:02:00
34	15:10:00	LIVE	FLASH/ SPEAK	PRESENTASJON AV DELTAKERE/PROBLE MER	Speaker presenterer for TV og publikum	Supere	0:10:00

35	15:20:00	LIVE	KOMM	FINALE YNGRE JUNIOR Bulder 1 + 2	Klatrer to om gangen 1 = 6 deltakere 2 = 4 deltakere	Supere	0:40:00
36	16:00:00	LIVE/GFX	KOMM	STANDINGS	På beauty	Standings	0:00:20
37	16:00:20	VB	KOMM	"2-1" Viser 2 korte slow'er av topp to som leder for hvert kjønn	4 x 5 sek	Supere (+ mini-standings?)	0:00:20
38	16:00:40	FLASH	FLASH	LEDERINTERVJU For hvert kjønn	2 x 30 sek	Supere	0:01:00
39	16:01:40	LIVE	KOMM	FINALE YNGRE JUNIOR Bulder 3 + 4	Klatrer to om gangen 3 = 3 deltakere 4 = 2 deltakere	Supere	0:20:00
40	16:21:40	LIVE/GFX	KOMM	RESULTATLISTE Yngre junior	På beauty Begge kjønn 2 x 20 sek	Resultatlist er	0:00:40

41	16:22:20	FLASH/ EVS	FLASH	INTERVJU VINNER Gutt/jente	Ha klar siste finalebulder på EVS	Super	0:01:00
42	16:21:40	FLASH/ EVS	FLASH	INTERVJU VINNER Jente/gutt	Ha klar siste finalebulder på EVS	Super	0:01:00
43	16:22:20	VB	KOMM	HIGHLIGHTS			0:02:00
50	16:35:00	LIVE	FLASH/ SPEAK	PRESENTASJON AV DELTAKERE/PROBLE MER	Speaker presenterer for TV og publikum	Supere	0:09:00
51	16:44:00	LIVE/GFX	KOMM	STARTLISTER	På beauty/kran 2 x 30 sek	En liste for hvert kjønn = 2 x liste	0:01:00

52	16:45:00	LIVE	KOMM	FINALE ELDRE JUNIOR Bulder 1 + 2	Klatrer to om gangen 1 = 6 deltakere 2 = 4 deltakere	Supere	0:40:00
53	17:25:00	LIVE/GFX	KOMM	STANDINGS	På beauty	Standings	0:00:20
54	17:25:20	VB	KOMM	"2-1" Viser 2 korte slow'er av de som leder for hvert kjønn	4 x 5 sek	Supere (+ mini-standings?)	0:00:20
55	17:25:40	FLASH	FLASH	LEDERINTERVJU For hvert kjønn	2 x 30 sek	Supere	0:01:00
56	17:26:40	LIVE	KOMM	FINALE ELDRE JUNIOR Bulder 3 + 4	Klatrer to om gangen 3 = 3 deltakere 4 = 2 deltakere	Supere	0:20:00
57	17:46:40	LIVE/GFX	KOMM	RESULTATLISTE Eldre junior	På beauty Begge kjønn 2 x 20 sek	Resultatlist er	0:00:40

58	17:47:20	FLASH/ EVS	FLASH	INTERVJU VINNER Gutt/jente	Ha klar siste finalebulder på EVS	Super	0:01:00
59	17:26:40	FLASH/ EVS	FLASH	INTERVJU VINNER Jente/gutt	Ha klar siste finalebulder på EVS	Super	0:01:00
60	17:46:40	VB	KOMM	HIGHLIGHTS			0:02:00
61	17:48:40	LIVE	KOMM	KLAR FOR PREMIESEREMONI			

TEKNIKK



Vi er så heldige at vi på denne produksjonen får bruke OB Team sin HD1. Dette er en flott kompakt buss som passer oss perfekt for denne produksjonen. Produksjonen blir gjort i HD og vi skal ha 6 kamerakjeder deriblant ett på kran i bruk. I tillegg til dette skal vi bruke to små P2 kameraer på bom, som bla. Vegard (A-foto) skal ha på toppen av veggen så vi kan få fine close-ups av klatrerne. Dessuten har vi også fire små faste kameraer (Type GoPro) som skal festes i veggen for de kule effektbildene.

Det er som alltid EKSTREMT viktig å passe på både utstyr, hverandre og seg selv. Vi kommer til å ha ting som kan falle ned fra vegger her (klatrere altså) som kan treffe både andre mennesker og utstyr. Dette skal vi ikke ha noe av. Det er derfor viktig at man hele tiden passer på hvor man plasserer både seg selv og utstyret man bruker. Man må også være sikker på at man kan bruke utstyret man får tildelt. Er du usikker på noe, så spør om hjelp! Vegard Aandahl er A-foto, Ove Spedstad er teknisk leder.

Rigg

Vi regner med å bli ferdig med all rigg på fredag, slik at vi kun har småjusteringer før produksjonen starter på lørdag. Det er korte kabelstrekk og relativt grei rigg. Riggplan kommer på mail i løpet av uka, og vil også bli delt ut på fredag. Når man har rigget det man skal, hjelper man andre eller kommer til teknisk leder for nye oppgaver. Slik får alle bidratt effektivt.

Dersom noe av utstyret er deffekt, må det meldes i fra til teknisk leder.

Vis sunn fornuft både ved opprigg, under produksjon og på nedrigg, så slipper vi skader på både mennesker og utstyr.



Kabler

Kameraene som følger bussen bruker såkaldt hybrid-kabel (populært bare kaldt fiberkabel). Det vil si at den inneholder både strøm, kobberledere fiberledere. Disse tåler ganske mye, men som med all fiberkabel, tåler de ikke skarpe bøyer (som for eksempel knuter og engelskmenn).

Det er også veldig viktig at hettene på alle plugger faktisk sitter på, og ikke henger og slenger. Surr wieren rundt pluggen før proppen settes i, slik at wieren ikke kan henge seg fast i noe når man drar i kableen. Når pluggen er plugget i noe, sett hettene fra pluggene sammen i hverandre.

Pluggene følger "rød-prikk-prinsippet" som vil si at alle plugger har en rød prikk /strek som skal mot den andre pluggens røde prikk/strek når man kobler sammen.

MAN MÅ IKKE BLÅSE I EN FIBERPLUGG! Da blir lyset som går igjennom kableen forhindret i å nå igjennom. Hvis en kabel må renses, skal dette gjøres av en kyndig (for eksempel Terje som er KK)

Z Høgskolen i Lillehammer
TVF, Flerkamera



Produksjon: Ungdomslekene: Klatring Sted: Tyreli Klatresenter, Lillehammer

Skjema 1: Hjelpeskjema for risikoanalyse

- For hver linje (dvs. for hvert forhold som kan medføre risiko) settes ett kryss for Sannsynlighet og ett for Konsekvens.
- Tallet for Sannsynlighet multipliseres (ganges) med tallet for Konsekvens (S x K). Resultatet føres opp under ”Produkt”.
- Forholdene prioriteres etter høyeste verdi i ”Produkt” -feltet.
- Til slutt: Overfør til HANDLINGSPLAN i prioritert rekkefølge.

	Sannsynlighet					Konsekvens					Produkt (S x K)	Prioritet
	Kan skje					Kan føre til						
	S	M	S	M	S	U	F	K	M	K		
Hva kan skje? Arbeid og forhold som kan medføre risiko (uønskede hendelser/tilstander). Vurderes både for personer, miljø og materielle/økonomiske verdier	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Klatrere faller ned på utstyr		x						x			5	3
Klatrere faller ned på crew	x							x			3	5
Crew som står på klatrelementer faller ned		x						x			5	2
Brann	x						x				2	6
Utstyr velter		x					x				4	4
Lysrigg i taket faller ned		x							x		8	1

Skjema 2: Handlingsplan

Produksjon, tid og sted: Ungdomslekene: Klatring. Tyreli Klatresenter, Lillehammer

Deltatt ved utarbeidelsen: Ove Bodahl Spedstad

Dato: 18.04.2011

Arbeid og forhold i produksjonen som kan medføre risiko (uønskede hendelser/tilstander)	Tiltak	Frist for gjennomføring	Ansvarlig for gjennomføring	Kvittering for gjennomført
Lysrigg i taket faller ned	Tyreli må dokumentere punktene i taket vi kan bruke.	Før get-in Lys	Tyreli?	
Crew som står på klatreelementer faller ned	MÅ bruke klatresele og sikres godt. Det samme med utstyret de bruker	Opprigg	A-foto & TOM	
Klatrere faller ned på utstyr	Alt utstyr må plasseres utenfor fallsonen på de veggene som brukes.	Opprigg	De som rigger utstyr i klatresone.	
Klatrere faller ned på crew	Crew må bruke sunn fornuft og ikke for eksempel stå rett under en vegg som det klatres i.	ALLTID	Hver enkelt crewmedlem	
Utstyr velter	Utstyr må sikres før det gåes i fra. Kabler må sikres og legges slik at man ikke lett kan snuble.	ALLTID	TOM + de som rigger utstyr.	
Brann	Ikke tenn på ting! Pass på evt varmeovner inne i hallen.	ALLTID	ALLE	

TRAFIKKLYSMODELLEN FOR RISIKOVURDERING

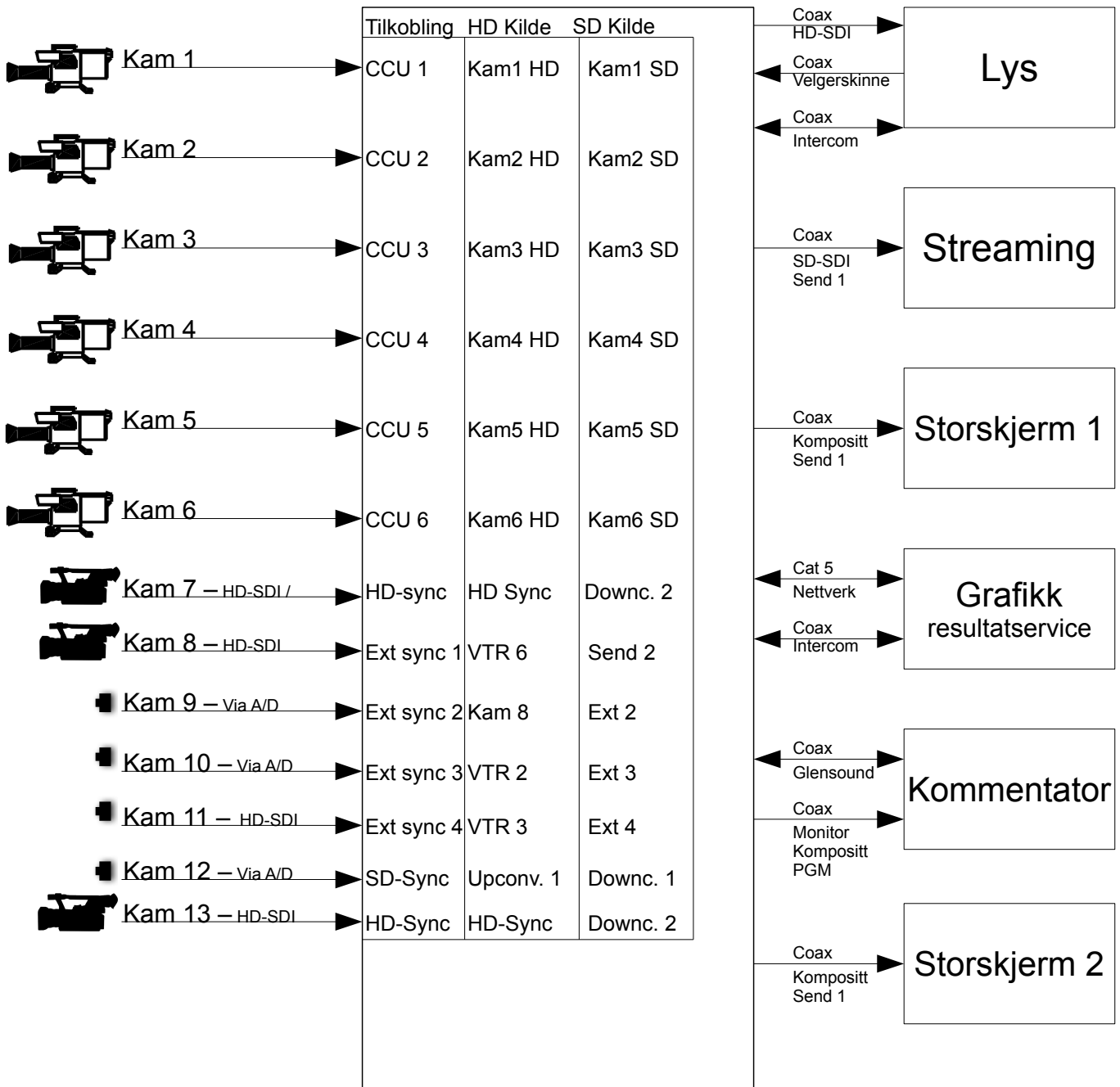
Risikoområde (Hva kan gå galt?)					
Konsekvens					
Sannsynlighet	Ufarlig	Mindre farlig	Farlig	Kritisk	Meget kritisk
Svært sannsynlig	Middels	Middels	Stor	Stor	Stor
Meget sannsynlig	Liten	Middels	Stor	Stor	Stor
Sannsynlig	Liten	Middels	Middels	Stor	Stor
Mindre sannsynlig	Liten	Liten	Middels	Middels	Stor
Lite sannsynlig	Liten	Liten	Liten	Middels	Middels

Liten = Liten risiko. Aksepteres (eventuelt risikoreduserende tiltak).

Middels = Middels risiko. Er ikke til hinder for at aktiviteten kan gjennomføres, men risikoreduserende tiltak må vurderes.

Stor = Stor risiko. Ikke akseptabelt. Alle hendelser/tilstander må vurderes med hensyn til risikoreduserende tiltak.

OB-Team HD1



- Kamera 1-6 – Sony HDC 1500
- Kamera 7-8, 13 – Panasonic AG-HPX 171
- Kamera 9-10, 12 – Go Pro HD HERO
- Kamera 11 – Toshiba IK-HR1S

Tidspress

Undersøkelsen vil ta omtrent 5-10 minutter å svare på. De fleste spørsmålene har avkryssingsalternativ. Undersøkelsen er helt anonym.

På forhånd takk.

Ove Bodahl Spedstad

ove.spedstad@stud.hil.no

Din identitet vil holdes skjult

Les om retningslinjer for personvern. (Åpnes i nytt vindu)

1) * Hva er din alder?

- Under 20 år
- 20-29 år
- 30-39 år
- 40-49 år
- 50-59 år
- over 60 år

2) Jeg er

- Kvinne
- Mann

3) Min høyeste gjennomførte utdanning er

- Grunnskole / Folkeskole
- Realskole / Framhaldskole
- Videregående skole / Gymnas
- 1-2 år Fagskole
- 2 år Programingeniør / Medieingeniør eller tilsvarende
- 3 år Høgskole / Universitet
- Mer enn 3 år høgskole / universitet
- Annet

4) Jeg er

- Fast ansatt
- Freelancer
- Annet

5) Vennligst velg det alternativet som passer best

- Jeg jobber hovedsaklig med studioproduksjoner
(kontrollrom med fast teknikk)
- Jeg jobber hovedsaklig med OB-produksjoner
(OB-buss og/eller OB-flight)
- Jeg jobber både med studio- og OB-produksjoner



6) Opplever du tidspress i jobben din?

- Nei Lite Noe En del Mye

Vennligst vurder følgende utsagn:

7) Jobben min er fysisk krevende

- Uenig Noe uenig Nøytral Noe enig Enig

8) Jobben min er mentalt krevende

- Uenig Noe uenig Nøytral Noe enig Enig

9) Jeg liker å arbeide under litt tidspress

- Uenig Noe uenig Nøytral Noe Enig Enig

10) Jeg styrer i stor grad mitt eget arbeidstempo

- Uenig Noe Uenig Nøytral Noe Enig Enig

11) Det hender at jobben min er vanskelig å gjennomføre på grunn av kort tidsfrist

- Uenig Noe uenig Nøytral Noe enig Enig

12) Det hender ofte at jeg må forandre arbeidstider på kort varsel på grunn av arbeidsforhold

- Helt Uenig Noe Uenig Nøytral Noe Enig Helt Enig

13) Det er et godt samarbeidsklima der jeg jobber

- Uenig Noe uenig Nøytral Noe enig Enig

14) Ledelsen organiserer arbeidet godt på min arbeidsplass

- Uenig Noe uenig Nøytral Noe enig Enig

15) Jeg har gode muligheter til å utvlike meg i jobben min

- Uenig Noe uenig Nøytral Noe enig Enig

16) Tidspress påvirker den jobben jeg presterer

Uenig Noe uenig Nøytral Noe enig Enig

17) Ser du for deg at du har den samme jobben som du har i dag hvis du ser 10 år frem i tid? Hvorfor / Hvorfor ikke?



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis "Opplever du tidspress i jobben din?" *er lik* "En del"
 - eller
 - Hvis "Opplever du tidspress i jobben din?" *er lik* "Mye"
 - eller
 - Hvis "Opplever du tidspress i jobben din?" *er lik* "Noe"
 - eller
 - Hvis "Opplever du tidspress i jobben din?" *er lik* "Lite"
-)

18) Hva tror du er årsaken til at du opplever tidspress i jobben din?

19) I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til:

	I liten grad	I noe grad	I stor grad
Preproduksjon / planlegging	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opprigg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prøvetid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Produksjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nedrigg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etterarbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20) Det hender at jeg ikke har tid til å spise i løpet av en

produksjonsdag

Aldri Sjelden Noen ganger Ofte Vet ikke

21) Jeg blir stresset når utstyr feiler eller blir ødelagt under en produksjon

Aldri Sjelden Noen ganger Ofte Vet ikke

22) Opplever du at tidspresset blir helsebelastende?

Aldri Sjelden Noen ganger Ofte Vet ikke

**23) Jeg er ofte stresset på jobb**

Uenig Noe uenig Nøytral Noe enig Enig

24) Jeg er ofte stresset privat

Uenig Noe uenig Nøytral Noe enig Enig

25) Har du opplevd noe av det følgende:

	Har ikke opplevd	Har opplevd	Opplever sjelden	Opplever stadig	Opplever konstant
Smerter i Nakke / Skuldere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hodepine / Migrene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Halsbrann / Sure oppstøt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordøyelsesplager	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Depresjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utømmelse / Utslitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angst / Nervøsitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen**

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (

- Hvis "Smerter i Nakke / Skuldere" er lik "Opplever stadig"
 - eller
 - Hvis "Smerter i Nakke / Skuldere" er lik "Opplever sjelden"
 - eller
 - Hvis "Smerter i Nakke / Skuldere" er lik "Har opplevd"
 - eller
 - Hvis "Smerter i Nakke / Skuldere" er lik "Opplever konstant"
-)

26) Tror du dine smerter i nakke/skuldre har vært på grunn av arbeidsmessige forhold

- Nei En gang Noen ganger Ofte Alltid Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis "Hodepine / Migrene" er lik "Opplever stadig"
 - eller
 - Hvis "Hodepine / Migrene" er lik "Opplever sjelden"
 - eller
 - Hvis "Hodepine / Migrene" er lik "Har opplevd"
 - eller
 - Hvis "Hodepine / Migrene" er lik "Opplever konstant"
-)

27) Tror du din hodepine / migrene har kommet på grunn av arbeidsmessige forhold?

- Nei En gang Noen ganger Ofte Alltid Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis "Halsbrann / Sure oppstøt" er lik "Opplever sjelden"
 - eller
 - Hvis "Halsbrann / Sure oppstøt" er lik "Opplever konstant"
 - eller
 - Hvis "Halsbrann / Sure oppstøt" er lik "Har opplevd"
 - eller
 - Hvis "Halsbrann / Sure oppstøt" er lik "Opplever stadig"
-)

28) Tror du dine problemer med halsbrann og sure oppstøt har kommet på grunn av arbeidsmessige forhold?

- Nei En gang Noen ganger Ofte Alltid Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis "Fordøyelsesplager" er lik "Har opplevd"
 - eller
 - Hvis "Fordøyelsesplager" er lik "Opplever konstant"
 - eller
 - Hvis "Fordøyelsesplager" er lik "Opplever stadig"
 - eller
 - Hvis "Fordøyelsesplager" er lik "Opplever sjelden"
-)

29) Tror du dine fordøyelsesplager noen gang har kommet på grunn av arbeidsmessige forhold?

- Nei En gang Noen ganger Ofte Alltid Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis "Jeg er ofte stresset på jobb" er lik "Noe uenig"
 - eller
 - Hvis "Jeg er ofte stresset på jobb" er lik "Enig"
 - eller
 - Hvis "Jeg er ofte stresset på jobb" er lik "Noe enig"
 - eller
 - Hvis "Jeg er ofte stresset på jobb" er lik "Nøytral"
-)

30) Tror du stresset ditt noen gang har vært forårsaket av arbeidsmessige forhold?

- Nei En gang Noen ganger Ofte Alltid Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis "Depresjon" er lik "Har opplevd"
 - eller
 - Hvis "Depresjon" er lik "Opplever konstant"
 - eller
 - Hvis "Depresjon" er lik "Opplever stadig"
 - eller
 - Hvis "Depresjon" er lik "Opplever sjelden"
-)

31) Tror du at depresjon noen gang har vært forårsaket av arbeidsmessige forhold?

- Nei En gang Noen ganger Ofte Alltid Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis "Utmattelse / Utslitt" er lik "Har opplevd"
 - eller
 - Hvis "Utmattelse / Utslitt" er lik "Opplever konstant"
 - eller
 - Hvis "Utmattelse / Utslitt" er lik "Opplever stadig"
 - eller
 - Hvis "Utmattelse / Utslitt" er lik "Opplever sjelden"
-)

32) Tror du at du har blitt utmattet / utslitt av arbeidsmessige forhold?

- Nei En gang Noen ganger Ofte Alltid Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis "Angst / Nervøsitet" er lik "Opplever stadig"
 - eller
 - Hvis "Angst / Nervøsitet" er lik "Opplever sjelden"
 - eller
 - Hvis "Angst / Nervøsitet" er lik "Har opplevd"
 - eller
 - Hvis "Angst / Nervøsitet" er lik "Opplever konstant"
-)

33) Tror du at dine problemer med angst / nervøsitet noen gang har vært forårsaket av arbeidsmessige forhold?

- Nei En gang Noen ganger Ofte Alltid Vet ikke

34) Har du noen gang pådratt deg andre helseplager som følge av tidspress i arbeidet?**35) Har du noen gang vært sykemeldt som følge av for sterkt tidspress?**

- Nei
 Ja
 Ja, flere ganger



36) Er det noen andre ting rundt spørreundersøkelsen du ønsker å komme med eller om du har kommentarer kan du gjerne skrive dem her

© Copyright www.questback.com. All Rights Reserved.

Tidspress

Publisert fra 25.01.2012 til 30.01.2012
9 respondenter (1 unike)

Introduksjon

Denne rapporten inneholder alle svarene fra hele undersøkelsen.

1. Hva er din alder?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Under 20 år	0,0 %	0
2 20-29 år	11,1 %	1
3 30-39 år	22,2 %	2
4 40-49 år	22,2 %	2
5 50-59 år	11,1 %	1
6 over 60 år	33,3 %	3
Total		9

2. Jeg er

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Kvinne	22,2 %	2
2 Mann	77,8 %	7
Total		9

3. Min høyeste gjennomførte utdanning er

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Grunnskole / Folkeskole	0,0 %	0
2 Realskole / Framhaldskole	0,0 %	0
3 Videregående skole / Gymnas	0,0 %	0
4 1-2 år Fagskole	11,1 %	1
5 2 år Programingeniør / Medieingeniør eller tilsvarende	55,6 %	5
6 3 år Høgskole / Universitet	33,3 %	3
7 Mer enn 3 år høgskole / universitet	0,0 %	0
8 Annet	0,0 %	0
Total		9

4. Jeg er

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Fast ansatt	88,9 %	8
2 Freelancer	11,1 %	1
3 Annet	0,0 %	0
Total		9

5. Vennligst velg det alternativet som passer best

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Jeg jobber hovedsaklig med studioproduksjoner (kontrollrom med fast teknikk)	62,5 %	5
2 Jeg jobber hovedsaklig med OB-produksjoner (OB-buss og/eller OB-flight)	12,5 %	1
3 Jeg jobber både med studio- og OB-produksjoner	25,0 %	2
Total		8

6. Opplever du tidspress i jobben din?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Nei	0,0 %	0
2 Lite	22,2 %	2
3 Noe	33,3 %	3
4 En del	22,2 %	2
5 Mye	22,2 %	2
Total		9

7. Jobben min er fysisk krevende

Vennligst vurder følgende utsagn:

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	33,3 %	3
2 Noe uenig	11,1 %	1
3 Nøytral	11,1 %	1
4 Noe enig	33,3 %	3
5 Enig	11,1 %	1
Total		9

8. Jobben min er mentalt krevende

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	0,0 %	0
2 Noe uenig	0,0 %	0
3 Nøytral	11,1 %	1
4 Noe enig	55,6 %	5
5 Enig	33,3 %	3
Total		9

9. Jeg liker å arbeide under litt tidspress

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	0,0 %	0
2 Noe uenig	11,1 %	1
3 Nøytral	0,0 %	0
4 Noe Enig	66,7 %	6
5 Enig	22,2 %	2
Total		9

10. Jeg styrer i stor grad mitt eget arbeidstempo

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	0,0 %	0
2 Noe Uenig	77,8 %	7
3 Nøytral	11,1 %	1
4 Noe Enig	11,1 %	1
5 Enig	0,0 %	0
Total		9

11. Det hender at jobben min er vanskelig å gjennomføre på grunn av kort tidsfrist

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	0,0 %	0
2 Noe uenig	0,0 %	0
3 Nøytral	11,1 %	1
4 Noe enig	77,8 %	7
5 Enig	11,1 %	1
Total		9

12. Det hender ofte at jeg må forandre arbeidstider på kort varsel på grunn av arbeidsforhold

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt Uenig	11,1 %	1
2 Noe Uenig	11,1 %	1
3 Nøytral	11,1 %	1
4 Noe Enig	55,6 %	5
5 Helt Enig	11,1 %	1
Total		9

13. Det er et godt samarbeidsklima der jeg jobber

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	0,0 %	0
2 Noe uenig	0,0 %	0
3 Nøytral	0,0 %	0
4 Noe enig	0,0 %	0
5 Enig	100,0 %	9
Total		9

14. Ledelsen oraganiserer arbeidet godt på min arbeidsplass

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	0,0 %	0
2 Noe uenig	0,0 %	0
3 Nøytral	11,1 %	1
4 Noe enig	66,7 %	6
5 Enig	22,2 %	2
Total		9

15. Jeg har gode muligheter til å utvikle meg i jobben min

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	11,1 %	1
2 Noe uenig	0,0 %	0
3 Nøytral	11,1 %	1
4 Noe enig	44,4 %	4
5 Enig	33,3 %	3
Total		9

16. Tidspress påvirker den jobben jeg presterer

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	0,0 %	0
2 Noe uenig	11,1 %	1
3 Nøytral	22,2 %	2
4 Noe enig	66,7 %	6
5 Enig	0,0 %	0
Total		9

17. Ser du for deg at du har den samme jobben som du har i dag hvis du ser 10 år frem i tid? Hvorfor / Hvorfor ikke?

Både ja og nei. Slik jobben er idag ønsker jeg nok det, men tror kanskje at jobben har endret seg vesentlig om 10 år, så da vet jeg ikke Ja

Ja. Trives veldig godt. Interessante og ulike utfordringer. Meget godt arbeidsmiljø.

Nei
Teknologisk utvikling.

Har nok ikke samme jobben
Ønsker å jobb mer direkte med kunder om ideutvikling og konsepter.

Nei. Pensjonist

Ja. Det er en jobb jeg liker både mhp å prestere under press og fordi jeg jobber hovedsaklig live og må prestere og finne kjappe løsninger der og da :)

18. Hva tror du er årsaken til at du opplever tidspress i jobben din?

Fordi det hender at det er for korte frister, eller for lite tid satt opp

Økonomi. Mye skal gjøres på kortere tid for å spare penger. Utstyr brukes mer effektivt og setter større krav til planlegging og logistikk.

Sene beslutninger.

Andre forhold som ligger utenfor produksjonen

Mye skjer samtidig. Så mann hodet på rett plass.

Alle vil ha en del av deg

Det er deadlines

For det meste direkte sendinger med eksakte starttider.

Opplever ikke noe stort tidspress

Jobbens natur (nyhetssendinger/sport), og det er det jeg liker ved den

19. I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til:

Alternativer	N
1 Preproduksjon / planlegging	9
2 Opprigg	9
3 Prøvetid	9
4 Produksjon	9
5 Nedrigg	9
6 Etterarbeid	9

19.1 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Preproduksjon / planlegging

Alternativer	Prosent	Verdi
1 I liten grad	0,0 %	0
2 I noe grad	88,9 %	8
3 I stor grad	11,1 %	1
Total		9

19.2 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Opprigg

Alternativer	Prosent	Verdi
1 I liten grad	0,0 %	0
2 I noe grad	77,8 %	7
3 I stor grad	22,2 %	2
Total		9

19.3 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Prøvetid

Alternativer	Prosent	Verdi
1 I liten grad	33,3 %	3
2 I noe grad	44,4 %	4
3 I stor grad	22,2 %	2
Total		9

19.4 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Produksjon

Alternativer	Prosent	Verdi
1 I liten grad	0,0 %	0
2 I noe grad	77,8 %	7
3 I stor grad	22,2 %	2
Total		9

19.5 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Nedrigg

Alternativer	Prosent	Verdi
1 I liten grad	0,0 %	0
2 I noe grad	55,6 %	5
3 I stor grad	44,4 %	4
Total		9

19.6 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Etterarbeid

Alternativer	Prosent	Verdi
1 I liten grad	22,2 %	2
2 I noe grad	44,4 %	4
3 I stor grad	33,3 %	3
Total		9

20. Det hender at jeg ikke har tid til å spise i løpet av en produksjonsdag

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Aldri	0,0 %	0
2 Sjelden	75,0 %	6
3 Noen ganger	25,0 %	2
4 Ofte	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		8

21. Jeg blir stresset når utstyr feiler eller blir ødelagt under en produksjon

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Aldri	11,1 %	1
2 Sjelden	33,3 %	3
3 Noen ganger	55,6 %	5
4 Ofte	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		9

22. Opplever du at tidspresset blir helsebelastende?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Aldri	11,1 %	1
2 Sjelden	77,8 %	7
3 Noen ganger	11,1 %	1
4 Ofte	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		9

23. Jeg er ofte stresset på jobb

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	44,4 %	4
2 Noe uenig	33,3 %	3
3 Nøytral	11,1 %	1
4 Noe enig	11,1 %	1
5 Enig	0,0 %	0
Total		9

24. Jeg er ofte stresset privat

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	66,7 %	6
2 Noe uenig	11,1 %	1
3 Nøytral	11,1 %	1
4 Noe enig	11,1 %	1
5 Enig	0,0 %	0
Total		9

25. Har du opplevd noe av det følgende:

Alternativer	N
1 Smerter i Nakke / Skuldere	9
2 Hodepine / Migrene	9
3 Halsbrann / Sure oppstøt	9
4 Fordøyelsesplager	9
5 Stress	8
6 Depresjon	9
7 Utmattelse / Utslitt	9
8 Angst / Nervøsitet	9

25.1 Har du opplevd noe av det følgende: - Smerter i Nakke / Skuldere

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Har ikke opplevd	44,4 %	4
2 Har opplevd	0,0 %	0
3 Opplever sjelden	33,3 %	3
4 Opplever stadig	22,2 %	2
5 Opplever konstant	0,0 %	0
Total		9

25.2 Har du opplevd noe av det følgende: - Hodepine / Migræne

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Har ikke opplevd	44,4 %	4
2 Har opplevd	33,3 %	3
3 Opplever sjelden	22,2 %	2
4 Opplever stadig	0,0 %	0
5 Opplever konstant	0,0 %	0
Total		9

25.3 Har du opplevd noe av det følgende: - Halsbrann / Sure oppstøt

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Har ikke opplevd	55,6 %	5
2 Har opplevd	22,2 %	2
3 Opplever sjelden	22,2 %	2
4 Opplever stadig	0,0 %	0
5 Opplever konstant	0,0 %	0
Total		9

25.4 Har du opplevd noe av det følgende: - Fordøyelsesplager

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Har ikke opplevd	44,4 %	4
2 Har opplevd	44,4 %	4
3 Opplever sjelden	0,0 %	0
4 Opplever stadig	11,1 %	1
5 Opplever konstant	0,0 %	0
Total		9

25.5 Har du opplevd noe av det følgende: - Stress

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Har ikke opplevd	12,5 %	1
2 Har opplevd	25,0 %	2
3 Opplever sjelden	50,0 %	4
4 Opplever stadig	12,5 %	1
5 Opplever konstant	0,0 %	0
Total		8

25.6 Har du opplevd noe av det følgende: - Depresjon

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Har ikke opplevd	66,7 %	6
2 Har opplevd	33,3 %	3
3 Opplever sjelden	0,0 %	0
4 Opplever stadig	0,0 %	0
5 Opplever konstant	0,0 %	0
Total		9

25.7 Har du opplevd noe av det følgende: - Utmattelse / Utslitt

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Har ikke opplevd	22,2 %	2
2 Har opplevd	55,6 %	5
3 Opplever sjelden	22,2 %	2
4 Opplever stadig	0,0 %	0
5 Opplever konstant	0,0 %	0
Total		9

25.8 Har du opplevd noe av det følgende: - Angst / Nervøsitet

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Har ikke opplevd	77,8 %	7
2 Har opplevd	0,0 %	0
3 Opplever sjelden	22,2 %	2
4 Opplever stadig	0,0 %	0
5 Opplever konstant	0,0 %	0
Total		9

26. Tror du dine smerter i nakke/skuldre har vært på grunn av arbeidsmessige forhold

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Nei	0,0 %	0
2 En gang	0,0 %	0
3 Noen ganger	100,0 %	5
4 Ofte	0,0 %	0
5 Alltid	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		5

27. Tror du din hodepine / migrene har kommet på grunn av arbeidsmessige forhold?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Nei	20,0 %	1
2 En gang	0,0 %	0
3 Noen ganger	60,0 %	3
4 Ofte	20,0 %	1
5 Alltid	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		5

28. Tror du dine problemer med halsbrann og sure oppstøt har kommet på grunn av arbeidsmessige forhold?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Nei	50,0 %	2
2 En gang	0,0 %	0
3 Noen ganger	50,0 %	2
4 Ofte	0,0 %	0
5 Alltid	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		4

29. Tror du dine fordøyelsesplager noen gang har kommet på grunn av arbeidsmessige forhold?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Nei	60,0 %	3
2 En gang	20,0 %	1
3 Noen ganger	20,0 %	1
4 Ofte	0,0 %	0
5 Alltid	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		5

30. Tror du stresset ditt noen gang har vært forårsaket av arbeidsmessige forhold?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Nei	0,0 %	0
2 En gang	0,0 %	0
3 Noen ganger	80,0 %	4
4 Ofte	20,0 %	1
5 Alltid	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		5

31. Tror du at depresjon noen gang har vært forårsaket av arbeidsmessige forhold?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Nei	33,3 %	1
2 En gang	0,0 %	0
3 Noen ganger	33,3 %	1
4 Ofte	0,0 %	0
5 Alltid	0,0 %	0
-1 Vet ikke	33,3 %	1
Total		3

32. Tror du at du har blitt utmattet / utslitt av arbeidsmessige forhold?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Nei	14,3 %	1
2 En gang	14,3 %	1
3 Noen ganger	57,1 %	4
4 Ofte	0,0 %	0
5 Alltid	0,0 %	0
-1 Vet ikke	14,3 %	1
Total		7

33. Tror du at dine problemer med angst / nervøsitet noen gang har vært forårsaket av arbeidsmessige forhold?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Nei	50,0 %	1
2 En gang	0,0 %	0
3 Noen ganger	50,0 %	1
4 Ofte	0,0 %	0
5 Alltid	0,0 %	0
-1 Vet ikke	0,0 %	0
Total		2

34. Har du noen gang pådratt deg andre helseplager som følge av tidspress i arbeidet?

Nei, ikke som jeg kommer på nå

Nei

Ikke som jeg kommer på

Nei

Nei

Nei

Nei

35. Har du noen gang vært sykemeldt som følge av for sterkt tidspress?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Nei	100,0 %	9
2 Ja	0,0 %	0
3 Ja, flere ganger	0,0 %	0
Total		9

36. Er det noen andre ting rundt spørreundersøkelsen du ønsker å komme med eller om du har kommentarer kan du gjerne skrive dem her

Tilgjengelighet for kollegaer gjør at du tar med deg arbeidet på fritiden. Denne tilgjengeligheten er viktig og nyttig, men gjør at du iblant tenker jobb også på fritiden.

Vi har en utmerket gruppeleder

Spørsmålene var vel kanskje mest stilt mhp OB-TOM, ikke studio-TOM.

Tidspress

Publisert fra 25.01.2012 til 30.01.2012
5 respondenter (1 unike)

Filter: Studio

"Vennligst velg det alternativet som passer best" = "Jeg jobber hovedsaklig med studioproduksjoner
 (kontrollrom med fast teknikk)"

Introduksjon

Svar på spørsmål om krevende jobb. De som hovedsaklig jobber med studioproduksjoner

7. Jobben min er fysisk krevende

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	40,0 %	2
2 Noe uenig	20,0 %	1
3 Nøytral	20,0 %	1
4 Noe enig	20,0 %	1
5 Enig	0,0 %	0
Total		5

8. Jobben min er mentalt krevende

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	0,0 %	0
2 Noe uenig	0,0 %	0
3 Nøytral	20,0 %	1
4 Noe enig	80,0 %	4
5 Enig	0,0 %	0
Total		5

Tidspress

Publisert fra 25.01.2012 til 30.01.2012
1 respondenter (1 unike)

Filter: OB

"Vennligst velg det alternativet som passer best" = "Jeg jobber hovedsaklig med OB-produksjoner
 (OB-buss og/eller OB-flight)"

Introduksjon

Svar på spørsmål om krevende jobb. De som hovedsaklig jobber med OB-produksjoner

7. Jobben min er fysisk krevende

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	0,0 %	0
2 Noe uenig	0,0 %	0
3 Nøytral	0,0 %	0
4 Noe enig	100,0 %	1
5 Enig	0,0 %	0
Total		1

8. Jobben min er mentalt krevende

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	0,0 %	0
2 Noe uenig	0,0 %	0
3 Nøytral	0,0 %	0
4 Noe enig	0,0 %	0
5 Enig	100,0 %	1
Total		1

Tidspress

Publisert fra 25.01.2012 til 30.01.2012
2 respondenter (1 unike)

Filter: Studio go OB

"Vennligst velg det alternativet som passer best" = "Jeg jobber både med studio- og OB-produksjoner"

Introduksjon

Svar på spørsmål om krevende jobb. De som hovedsaklig jobber med både OB- og studioproduksjoner

7. Jobben min er fysisk krevende

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	0,0 %	0
2 Noe uenig	0,0 %	0
3 Nøytral	0,0 %	0
4 Noe enig	50,0 %	1
5 Enig	50,0 %	1
Total		2

8. Jobben min er mentalt krevende

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	0,0 %	0
2 Noe uenig	0,0 %	0
3 Nøytral	0,0 %	0
4 Noe enig	0,0 %	0
5 Enig	100,0 %	2
Total		2

Tidspress

Publisert fra 25.01.2012 til 30.01.2012
5 respondenter (1 unike)

Filter: Studio

"Vennligst velg det alternativet som passer best" = "Jeg jobber hovedsaklig med studioproduksjoner
 (kontrollrom med fast teknikk)"

Introduksjon

Detaljert visning av spørsmål 19

19. I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til:

Alternativer	N
1 Preproduksjon / planlegging	5
2 Opprigg	5
3 Prøvetid	5
4 Produksjon	5
5 Nedrigg	5
6 Etterarbeid	5

19.1 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Preproduksjon / planlegging

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	0,0 %	0
2 noe grad	100,0 %	5
3 stor grad	0,0 %	0
Total		5

19.2 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Opprigg

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	0,0 %	0
2 noe grad	60,0 %	3
3 stor grad	40,0 %	2
Total		5

19.3 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Prøvetid

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	20,0 %	1
2 noe grad	40,0 %	2
3 stor grad	40,0 %	2
Total		5

19.4 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Produksjon

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	0,0 %	0
2 noe grad	80,0 %	4
3 stor grad	20,0 %	1
Total		5

19.5 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Nedrigg

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	0,0 %	0
2 noe grad	40,0 %	2
3 stor grad	60,0 %	3
Total		5

19.6 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Etterarbeid

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	20,0 %	1
2 noe grad	20,0 %	1
3 stor grad	60,0 %	3
Total		5

Tidspress

Publisert fra 25.01.2012 til 30.01.2012
2 respondenter (1 unike)

Filter: Studio go OB

"Vennligst velg det alternativet som passer best" = "Jeg jobber både med studio- og OB-produksjoner"

Introduksjon

Detaljert visning av spørsmål 19

19. I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til:

Alternativer	N
1 Preproduksjon / planlegging	2
2 Opprigg	2
3 Prøvetid	2
4 Produksjon	2
5 Nedrigg	2
6 Etterarbeid	2

19.1 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Preproduksjon / planlegging

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	0,0 %	0
2 noe grad	100,0 %	2
3 stor grad	0,0 %	0
Total		2

19.2 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Opprigg

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	0,0 %	0
2 noe grad	100,0 %	2
3 stor grad	0,0 %	0
Total		2

19.3 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Prøvetid

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	0,0 %	0
2 noe grad	100,0 %	2
3 stor grad	0,0 %	0
Total		2

19.4 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Produksjon

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	0,0 %	0
2 noe grad	100,0 %	2
3 stor grad	0,0 %	0
Total		2

19.5 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Nedrigg

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	0,0 %	0
2 noe grad	100,0 %	2
3 stor grad	0,0 %	0
Total		2

19.6 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Etterarbeid

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	0,0 %	0
2 noe grad	100,0 %	2
3 stor grad	0,0 %	0
Total		2

Tidspress

Publisert fra 25.01.2012 til 30.01.2012
1 respondenter (1 unike)

Filter: OB

"Vennligst velg det alternativet som passer best" = "Jeg jobber hovedsaklig med OB-produksjoner
 (OB-buss og/eller OB-flight)"

Introduksjon

Detaljert visning av spørsmål 19

19. I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til:

Alternativer	N
1 Preproduksjon / planlegging	1
2 Opprigg	1
3 Prøvetid	1
4 Produksjon	1
5 Nedrigg	1
6 Etterarbeid	1

19.1 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Preproduksjon / planlegging

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	0,0 %	0
2 noe grad	0,0 %	0
3 stor grad	100,0 %	1
Total		1

19.2 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Opprigg

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	0,0 %	0
2 noe grad	100,0 %	1
3 stor grad	0,0 %	0
Total		1

19.3 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Prøvetid

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	100,0 %	1
2 noe grad	0,0 %	0
3 stor grad	0,0 %	0
Total		1

19.4 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Produksjon

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	0,0 %	0
2 noe grad	0,0 %	0
3 stor grad	100,0 %	1
Total		1

19.5 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Nedrigg

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	0,0 %	0
2 noe grad	0,0 %	0
3 stor grad	100,0 %	1
Total		1

19.6 I hvilken grad føler du at du har tid nok tilgjengelig til å gjennomføre dine oppgaver i forhold til: - Etterarbeid

Alternativer	Prosent	Verdi
1 liten grad	0,0 %	0
2 noe grad	100,0 %	1
3 stor grad	0,0 %	0
Total		1

Tidspress

Publisert fra 25.01.2012 til 30.01.2012
1 respondenter (1 unike)

Filter: Stresset hjemme/jobb

"Jeg er ofte stresset på jobb" = "Enig"

"Jeg er ofte stresset på jobb" = "Noe enig"

Introduksjon

Stresset på jobb = Stresset hjemme

23. Jeg er ofte stresset på jobb

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	0,0 %	0
2 Noe uenig	0,0 %	0
3 Nøytral	0,0 %	0
4 Noe enig	100,0 %	1
5 Enig	0,0 %	0
Total		1

24. Jeg er ofte stresset privat

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Uenig	0,0 %	0
2 Noe uenig	0,0 %	0
3 Nøytral	0,0 %	0
4 Noe enig	100,0 %	1
5 Enig	0,0 %	0
Total		1