

Oppgjør med ukultur

En studie av hvordan #metoo påvirket norske redaksjoner som arbeidsplasser

Hanna Huglen Revheim

Journalistikk
60 studiepoeng

Institutt for medier og kommunikasjon
Det humanistiske fakultet



Oppgjør med ukultur

En studie av hvordan #metoo påvirket norske redaksjoner som arbeidsplasser

Copyright Hanna Huglen Revheim

2022

Oppgjør med ukultur

Forfatter: Hanna Huglen Revheim

<http://www.duo.uio.no>

Sammendrag

Oppgjør med ukultur er en studie av hvordan #metoo-bevegelsen påvirket norske redaksjoner som arbeidsplasser. Studien tar utgangspunkt i funn fra Norsk Journalistlags #metoo-undersøkelser fra 2017 og 2019. I disse undersøkelsene kommer det frem at forekomsten av seksuell trakassering på arbeidsplassen i norske redaksjoner er høyere, enn i tilsvarende, generelle undersøkelser av norsk arbeidsliv. Tidligere forskning viser også at det er gjort strukturelle tiltak i de fleste store norske redaksjoner som følge av #metoo. For å få et innblikk både i hva som skjedde og hvorfor, har jeg intervjuet personer som i kraft av sin rolle kunne legge føringer for arbeidsplassene og påvirke strategiske beslutninger i redaksjonene. I tillegg til at #metoo ble en aktiverende kraft for etablering og forbedring av varslingsrutiner i redaksjonene, viser funnene at #metoo også fungerte som en døråpner for flere oppgjør med ukultur – både gamle og nye saker, ulike former for trakassering og plassering av ansvar. Informantene er også tydelige på at det redaksjonelle arbeidsmiljøet har stor betydning for sluttproduktet, og med det ivaretagelsen av det journalistiske samfunnsoppdraget.

Abstract

Dealing with negative culture is a study of how the #metoo movement affected Norwegian newsrooms as workplaces. The study is based on findings from the Norwegian Journalists' Association's #metoo surveys from 2017 and 2019. These surveys show that the incidence of sexual harassment in the workplace in Norwegian newsrooms is higher than in corresponding surveys of Norwegian working life. Previous research also shows that structural measures have been taken in most large Norwegian newsrooms because of #metoo. To gain insight into what happened and why, I have interviewed people who, by virtue of their role, could influence guidelines for the workplace and influence strategic decisions in the newsrooms. In addition to #metoo becoming an activating force in establishing and improving whistleblower routines for the newsrooms, the findings show that #metoo also functioned as a door opener for the newsrooms as they tried to change negative cultures in the workplace – dealing with old cases and new, taking action against various forms of harassment and placing responsibility. The informants are also clear that the working environment in the newsroom is of great importance for the editorial product. They see a connection between this and the journalistic social mission.

Forord

Det er med ydmykhet og glede at jeg skriver dette forordet. For denne masteroppgaven er blitt til over en lang tidshorisonnt der jeg har møtt tidvis bratte motbakker, men også har hatt mange og gode støttespillere underveis. Uten dere ville jeg ikke ha kommet i mål.

Jeg begynte på mastergraden høsten 2015. Gjennom studieløpet har jeg hatt flere permisjoner, først i ett år på grunn av jobb. Siden da jeg er også blitt mor tre ganger, noe som har påvirket studieløpet ytterligere. En av erfaringene jeg har gjort meg, er hvor tungt det kan være å plukke opp igjen prosjekter etter lengre pauser. Derfor vil jeg rette en stor takk til veileder Maria Utheim (H 2019 - H 2022), for motiverende og inspirerende samtaler. Takk for alle gode og kyndige innspill, for ditt blide humør underveis og all tid du har brukt. Underveis i prosessen har jeg byttet både tema og veileder, så jeg vil også takke Karoline Andrea Ihlebæk (H 2016 - V 2019) for god støtte og hjelp inn i masteroppgavens verden.

En stor takk må også rettes til alle som har stilt opp på intervjuer til denne oppgaven. Takk for at dere brukte av tiden deres og velvillig delte av betraktninger og tanker. Det dere ga, utgjør selve kjernen i dette arbeidet.

Takk også til mine kolleger ved UiO:Norden, som har vært gode og rause. Og takk til Trond Idås ved Norsk Journalistlag, for deling av data og en inspirerende samtale.

Til arbeidet med denne oppgaven er jeg tildelt Fritt Ords masterstipend, som gjorde det mulig for meg å ta permisjon fra jobb deler av vinteren 2020/2021. Ekstra tid til studiene var kjærkomment, og tiltro i form av stipendet var i seg selv motiverende. Takk for det.

Sist, men ikke minst – til min egen heiagjeng: Jeg er heldig som har et helt lag av hjelpere rundt meg. Fra gjennomlesinger og samtaler, til lufteturer og barnepass. Stor takk til alle venner som har stilt opp og til familien for uvurderlig hjelp. Til Christian – uten deg hadde alt falt sammen. Tusen, tusen takk for alt du har fikset, ordnet og alle matpakker som du har smurt. Jeg håper at jeg kan gjengjelde deg dette. Og til mine tre små – Helena, Heida og Nils. Hos dere har jeg hentet viljestyrke. Takk for alt dere gir.

Oslo, november 2022.

Hanna Huglen Revheim

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	1
1.1 En kort innføring om #metoo-bevegelsen	1
1.2 #Metoo i redaksjonene	2
1.3 Et historisk blikk på redaksjonelle likestillingskamper	4
1.4 Forskningsspørsmål	6
2. Teori	8
2.1 Teorier om seksuell trakassering	8
2.1.1 Lover og normer.....	9
2.1.2 Seksuell trakassering i redaksjonene.....	10
2.1.3 #Metoo-undersøkelsene.....	11
2.1.4 Forskning på redaksjonene etter #metoo.....	12
2.2 Redaksjonen og journalistikken	13
2.2.1 Hva er en redaksjon?.....	14
2.2.2 Redaksjoner i endring.....	15
2.2.3 Journalistikken og samfunnsoppdraget.....	16
2.2.4 Betydningen av arbeidsmiljø.....	18
2.3 Om medieledelse	19
2.3.1 Hva er ledelse?.....	19
2.3.2 Ledelse og kultur på arbeidsplassen.....	20
2.4 Om makt og tillit	22
2.4.1 Begrepet makt.....	22
2.4.2 Makt på arbeidsplassen.....	23
2.4.3 Ringvirkninger av tillit.....	24
2.4.4 Tillit og mistillit.....	25
3. Metodiske valg	27
3.1 Hva er forskningsmetode?	27
3.2 Om forskningsintervjuet	28
3.3 Utvalg	29
3.3.1 Drøfting av generalisering og presentasjon av utvalg.....	30
3.3.2 Utvelgelsesprosessen.....	32
3.4 Innsamling av data	33
3.5 Transkribering og bearbeiding	34

3.6 Fortolkning og analyse	35
3.7 Reliabilitet og validitet	37
3.7.1 Reliabilitet	37
3.7.2 Validitet	38
3.8 Metodiske og etiske utfordringer	40
3.8.1 Forskningsintervju under korona	40
3.8.2 Refleksjoner rundt utvalget	41
3.8.3 Refleksjoner om egen rolle	43
4. Analyse	45
4.1 Beskrivelser av egen arbeidsplass	45
4.1.1 Før og nå-perspektiv	45
4.1.2 Holdninger til seksuell trakassering etter #metoo	49
4.2 Strukturelle endringer som følge av #metoo	50
4.2.1 Samarbeid og tillit	50
4.2.2 Nye varslingsrutiner tar form	53
4.2.3 Håndtering av gamle og nye saker	55
4.2.4 Ukultur i bredere forstand	58
4.2.5 Vanskelig balansegang	59
4.2.6 Tanker om forebygging	60
4.3 Kulturelle endringer som følge av #metoo	62
4.3.1 Kollektivt ansvar	62
4.3.2 Språk i endring	65
4.3.3 Refleksjoner om alkoholbruk	66
4.4 Trygg i redaksjonen, trygg i samfunnsoppdraget?	67
4.5 Mulige skjær i sjøen	70
4.5.1 Makt og sosialt hierarki	70
4.5.2 Midlertidige ansatte	72
4.5.3 «Vi må ikke glemme»	74
5. Oppsummering og konklusjoner	77
5.1 Oppsummering	77
5.2 Hovedfunn	78
5.3 Forslag til videre forskning	80
6. Referanseliste	82
7. Vedlegg	86

1. Innledning

Med dette innledende kapittelet vil jeg sette leseren inn i den overordnede tematikken for oppgaven, nemlig #metoo. Jeg starter derfor med en rask gjennomgang av #metoo-bevegelsen fra dens start i 2017, før jeg ser nærmere på hvordan den ble møtt i norske redaksjoner. Likestillingskamper er ikke et nytt fenomen på redaksjonelle arbeidsplasser, og jeg vil derfor også gi et historisk bakteppe for #metoo. Avslutningsvis presenterer jeg denne oppgavens forskningsspørsmål.

1.1 En kort innføring i #metoo-bevegelsen

Høsten 2022 har det gått fem år siden skuespiller Alyssa Milano publiserte følgende melding på Twitter: «If you've been sexually harassed and assaulted write 'me too' as a reply to this tweet.» Sammen med meldingen, delte Milano også et tekstutdrag der det står: «Me too. Suggested by a friend: 'If all the women who have been sexually harassed or assaulted wrote 'Me too' as a status, we might give people a sense of the magnitude of the problem.'» (Milano, 2017). Et halvt døgn senere hadde en halv million mennesker svart direkte på Milanos melding. Tolv millioner kommentarer merket #metoo ble delt på Facebook. Emneknaggen ble også raskt oversatt til andre språk, og ble etter kort tid delt i 85 land (Sletteland & Helseth, 2018, s. 8).

I ettertid beskrives Milanos tweet som ikonisk, og #metoo beskrives som den største av flere cyberbevegelser som har rettet oppmerksomheten mot seksuell trakassering (Engdahl, Nyman & Ekbrand, 2021, s. 199-200). Et naturlig spørsmål er hvorfor akkurat #metoo-bevegelsen fikk så stort gjennomslag. En forklaring kan være at bevegelsen traff midt i en tidsånd. Samfunnsgeografen Sletteland beskriver året 2017 som et år i den feministiske oppvåkningens ånd (2018, s. 143). Hun beskriver hvordan året startet med rosa «pussy hats»-demonstrasjoner mot den da nylig innsatte amerikanske presidenten Donald Trump, som var i hardt vær etter saker om blant annet «pussy grabbing» (The New York Times, 2016).

Etter at The New York Times i oktober 2017 år begynte sin opprulling mot filmmogulen Harvey Weinstein og hans trakasserende oppførsel, ble det ifølge Sletteland enda lettere å mobilisere.

Denne første perioden av #metoo-bevegelsen, blir beskrevet som om internettet eksploderte (Sletteland & Helseth, 2020, s. 8). En stille mur var brutt, skriver forfatterne. Opplevelser av seksuell trakassering skulle ikke lenger hysjes ned. I Norge tok bevegelsen for alvor av da 590 skuespillere stilte seg bak oppropet #stilleføreropptak, og fortalte om grove seksuelle overtramp de hadde opplevd i yrkessammenheng. Flere bransjer fulgte etter, og satte søkelyset på asymmetriske maktforhold og seksuell trakassering (Sletteland & Helseth, 2018, s. 10). Forfatterne skriver videre at #metoo-bevegelsens gjennombrudd sannsynligvis skyldtes søkelyset på arbeidslivet, men at debattene som har fulgt har vist at varslingsrutiner og lovverk ikke er nok. For problemet seksuell trakassering er ikke borte.

Redaksjonen som bidro sterkt til #metoo-bevegelsens fraspark, The New York Times, har siden publisert en egen bok der de har samlet artikler publisert om #metoo. Der tilskriver de bevegelsens suksess til en langsiktig motivasjon om å endre hvordan samfunnet forstår og reagerer på seksuell trakassering – både kulturelt, politisk og juridisk (New York Times Editorial Staff, 2019, s. 8).

1.2 #Metoo i redaksjonene

Med #metoo ble seksuell trakassering, som lenge hadde vært et ikke-tema, satt på den globale dagsorden. Nyhetsredaksjoner over hele verden skrev om #metoo. Men søkelyset ble også rettet innover, til interne forhold i redaksjonene. I USA synliggjorde #metoo-bevegelsen en stor mengde saker som den redaksjonelle ledelsen hadde feid under teppet (Røsok-Dahl & Orgeret, 2020, s. 48). Disse sakene ble det nå snakket høyt om. Dette fikk flere utfall. I avisen USA Today skrev redaktør Jill Geisler følgende unnskyldning til sine ansatte:

“Dear Interns: We owe you an apology. Through the years, we presumed you well for those semesters of on-the-job training. In our “You can do this!” pep talks, we didn’t raise the possibility you’d face sexual harassment on the job. And now, as the “MeToo era has dawned, we know what a mistake that was. We’ve learned that

workplace sexual misconduct is about abuse of power. And those with the least power are the most vulnerable.”

(Geisler, sitert i Røsok-Dahl & Orgeret, 2020, s. 48).

Her skriver redaktøren at de som følge av #metoo har lært hvordan seksuell trakassering handler om maktmisbruk, og at det er de med minst makt som er mest utsatt for ukulturen. Ifølge Røsok-Dahl og Orgeret (2020, s. 48) er det liten grunn til å tro at norske praktikanter har det så veldig mye bedre enn sine amerikanske kolleger.

Journalistikkprofessor Linda Steiner beskriver hvordan #metoo-bevegelsen spredte seg globalt blant kvinnelige journalister (Steiner, 2019, s. 460). I Storbritannia ble det en stor opprulling av saker i BBC. I Italia publiserte 125 kvinnelige journalister et manifest om å avsløre maktmisbruk og seksuelle overgrep. I Israel rettet to israelske journalister anklager om seksuell trakassering mot flere israelske politikere. I Australia ble programlederen for et populært livsstilsprogram anklaget for trakassering og mobbing av rundt 200 kvinner. Også i Russland, Japan, Malaysia, Indonesia, Thailand og Filippinene har journalister rettet anklager om seksuell trakassering mot folkevalgte politikere.

I Norge fikk #metoo bred omtale, både om forhold i andre bransjer og i redaksjonene selv. NRK publiserte sin første sak om #metoo-bevegelsen allerede dagen etter Milanos nå berømte Twitter-melding (Orgeret, 2019, s. 2). Siden den gang har #metoo vært et gjentagende tema i norsk journalistikk. Fem år etter den første saken, viser treff i mediedatabasen A-tekst Retriever hele 33.143 treff på søkeordet «metoo» (søkeresultat fra 11. oktober 2022). Dette treffet favner da om alt fra store gravesaker til små notiser.

I november 2017 ble også interne redaksjonelle forhold satt på dagsorden, etter at journalist og programleder Aleksander Schau tok et oppgjør med egen bransje – i form av 24 meldinger på Twitter.

Der skrev han blant annet:

«Greia er altså denne: Vi vet hvem dere er. Vi har snakket sammen. Vi vet hvem som har utført handlingene og vi vet fryktelig godt hvilke ledere og mellomledere som har skjøvet dette under teppet i alle disse årene. Nå er deres tid forhåpentligvis over. Vinteren kommer.»

(Solvang & Rygg, 2017)

Uten å navngi noen konkrete personer, formidlet Schau videre konkrete eksempler på ukultur fra norske redaksjonsmiljø.

Som her hjemme, fikk #metoo-bevegelsen stort gjennomslag i Sverige. I sin dokumentariske bok *Klubben*, beskriver journalist og forfatter Matilda Gustavsson det journalistiske arbeidet hun gjorde før og etter avsløringene om «kulturprofilen» i Dagens Nyheter (Gustavsson, 2019). Innledningsvis skildrer Gustavsson hvordan den svenske redaksjonen startet arbeidet med å plukke opp tråden etter The New York Times sine avsløringer om Harvey Weinstein. Her beskriver hun klare forskjeller mellom mannlige og kvinnelige kolleger, og hvordan deres erfaringer preger hva de ser – eller *ikke* ser:

«Vi begynner å snakke om den svenske offentligheten, og alle er enige om at det selvsagt forekommer overgrep her også. Men ingen av de fem mannlige reporterne kjenner til noen konkrete tilfeller. De ville ikke være i stand til å nevne en eneste anklaget overgriper. Jeg lytter og blir stadig mer forbauset. Det har aldri slått meg at mange av de mennene som forstår problemet rent teoretisk, mangler den virkelige kunnskapen. At de ikke bærer på historiene. At de beveger seg i de samme gatene og i det samme landskapet, men med et annet og begrenset blikk. Som om de erfaringer jeg og andre forteller om, hører til i en parallell verden eller en underverden».

(Gustavsson, 2019, s. 10-11).

På hver sin måte skildrer journalistene Gustavsson og Schau seksuell trakassering som et arbeidsmiljø-problem og som et ikke-tema. Enten ved at man har sett urett uten å varsle, eller ved at fraværet av negative erfaringer gjør seksuell trakassering «usynlig» for en stor gruppe. De beskriver et strukturelt problem i redaksjonelle arbeidsmiljø, der ukultur ikke blir håndtert av fellesskapet.

Gjennom #metoo-bevegelsen ble søkelyset rettet nettopp mot slike strukturelle forhold i arbeidslivet, der asymmetriske maktstrukturer skaper et handlingsrom for «usynlig» seksuell trakassering (Røsok-Dahl & Orgeret 2020, s. 48).

1.3 Et historisk blikk på redaksjonelle likestillingskamper

#Metoo handler altså om makt – eller maktmisbruk, og om strukturelle forhold i arbeidslivet. Kampen mot seksuell trakassering kan ses som et ledd i en lang rekke likestillingskamper

som er kjempet frem i arbeidslivet generelt, deriblant ved redaksjonelle arbeidsplasser. I dette delkapittelet skriver jeg om det historiske bakteppet til #metoo som likestillingssak.

Leser man biografier og memoarer skrevet av kvinnelige journalister, vil man finne at bortimot samtlige på ett eller annet tidspunkt berører temaet sexisme – altså diskriminering på bakgrunn av kjønn. Mange skriver også om opplevelser av seksuell trakassering (Steiner, 2019, s. 459). Likevel, skriver journalistikkprofessoren, er det først i nyere tid at kvinnene i denne sammenhengen begynner å beskrive seg selv som ofre.

Ifølge Steiner har kvinnebevegelsen opp gjennom årene påvirket redaksjoner på flere måter (Steiner, 2019, s. 453). For det første har kvinnes inntog på arbeidsplassen utfordret juridisk en ekskluderende praksis for ansettelser og forfremmelser. For det andre har den økte tilstedeværelsen av kvinnelige journalister både endret og utfordret det journalistiske innholdet som lages gjennom vinkling og språkbruk, men også i økt andel kvinnelige kilder.

Samtidig som kjønnene nå er likere representert i redaksjonene, viser også Steiner til noen forskjeller. For eksempel siteres mange flere mannlige kilder, og det er ofte ujevnheter internt i redaksjoner om hvilke saksfelt som dekkes av flest kvinner eller menn. I tillegg er det fremdeles flere mannlige medieledere (Steiner, 2019, s. 454). Lønnsforskjeller forekommer fremdeles, og det vies mer oppmerksomhet til hvordan kvinner enn menn ser ut på skjermen. Dette er globale problemer, skriver Steiner (Steiner, 2019, s. 458-459).

Likestillingskamper er heller ikke et nytt fenomen i norske redaksjoner.

I Oslo har man for eksempel hatt Engebret-bevegelsen. Et nettverk av kvinnelige journalister i hovedstadsområdet som i perioden 1974-1985 kjempet for likelønn, økt kvinnelig representasjon i både spaltene og i fagforeningen, og løftet opp diskusjoner om kvinnelig journalistikk på den journalistiske dagsorden (Utheim, 2012, s. 13). I tiåret gruppen var aktiv skapte de en verdifull og resultatorientert arena for kvinnekamp og likestilling, både i journalistikken og i Norsk Journalistlag.

Utheim beskriver journalistyrket i tiden før Engebret-bevegelsen som mannsdominert og myteomspunnet, der kvinner måtte overvinne barrierer for å få plass i redaksjonen og der arbeidsoppgavene ble fordelt etter et tradisjonelt kjønnsrollemønster (Utheim, 2012, s. 14). Kvinnene fikk også – til tross for at de ofte hadde høyere kompetanse enn sine mannlige kolleger – ofte dårligere betalt for samme jobb (Utheim, 2012, s. 20).

Engebret-bevegelsen fikk bred oppslutning blant kvinnelige journalister i Oslo. Bevegelsens kamp om likelønn og bedre arbeidsvilkår synliggjorde forskjellsbehandling mellom kjønnene og økte bevisstheten rundt denne tematikken (Utheim, 2012, s. 47).

Hvordan vi tenker, og hva vi tror at vi vet påvirkes av flere faktorer (Steiner, 2019, s. 453). Som sosial identitet, erfaringer, sosialisering og sosial historie. Det vil si, ifølge Steiner, at når vi reflekterer over temaer som rase, seksuell legning, sosiale klasser eller kjønn, så gjør vi det fra forskjellige standpunkt. Dette påvirker videre hvilke spørsmål vi mener er viktige, og hvordan vi går frem for å finne svar. Derfor kan man altså argumentere for at det er viktig med en allsidig representasjon i redaksjonene.

1.4 Forskningsspørsmål

I tidligere forskning argumenteres det for at #metoo-bevegelsen brakte med seg endringer i normer. Om følge av #metoo begynte man å se på seksuell trakassering som et strukturelt problem som må tas seriøst (Idås, Orgeret & Backholm, 2020, s. 58-59).

Journalistikkprofessor Kristin Skare Orgeret skriver at #metoo er kalt det største som er skjedd siden kvinner fikk stemmerett. Og selv om det fantes et 22 år gammelt forbud mot seksuell trakassering i Norge, klarte #metoo-bevegelsen å puste liv i dette – i stor grad takket være mediernes søkelys på saken (Orgeret, 2019, s. 15).

Allerede det første året etter #metoo, var det tegn til endring i flere mediehus. Da daværende sjefredaktør i Aftenposten, Espen Egil Hansen, holdt introduksjon for årets sommervikarer i 2018, snakket han om viktigheten av å si fra om «noe skurrer». I NRK ble det i 2017 vedtatt nye retningslinjer for varsling, og samme redaksjon satte seg i 2018 et HMS-mål om å forebygge og øke bevisstheten rundt trakassering på arbeidsplassen (Orgeret, 2019, s. 6).

Men ingenting tyder på at problemer med seksuell trakassering er et ferdig kapittel. Mediebransjen har et stykke igjen å gå (Idås & Backholm, 2020, s. 14). Videre skriver forfatterne at måten bedriftene håndterer #metoo-problematikken, vil påvirke viljen til å varsle.

Altså viser tidligere forskning at det er gjort tiltak i norske redaksjoner, som følge av #metoo. Dette mener jeg reiser flere spørsmål: Hvordan endret #metoo holdningene til seksuell

trakassering i norske redaksjoner? Hvordan har tiltakene som ble iverksatt fungert? Hvilke saker kom opp, som følge av #metoo? Og hvordan opplever redaksjonene at denne prosessen har fungert?

Disse tankene danner grunnlaget for oppgavens forskningsspørsmål:

- Hvordan har #metoo preget norske redaksjoner som arbeidsplasser?

Med følgende underproblemstillinger:

- Hvilke tiltak ble iverksatt – og hvorfor?
- Hvordan opplevde man at #metoo påvirket arbeidsmiljøet i redaksjonene?
- Hvilke tanker gjør utvalget seg om hvorfor seksuell trakassering skjer på redaksjonelle arbeidsplasser?
- Hvordan reflekterer de rundt arbeidsmiljøets betydning for det redaksjonelle produktet?

2. Teori

Professor i medievitenskap Jostein Gripsrud, skriver at journalistikkforskningens hovedtema handler om hvordan man skal forstå sammenhengene mellom de enkelte journalistene, det hierarkiske kollektivet redaksjonen er og hvilket forhold dette kollektivet har til både omverdenen og det redaksjonelle produktet (Gripsrud, 2015, s. 335). Å forstå journalistikk handler altså om å forstå et komplekst samspill mellom personer, organisasjoner, produkter og større strukturer.

I dette kapitlet vil jeg presentere de teoretiske perspektivene som danner rammen for analysen som blir presentert i kapittel 4. Målet er å bidra med svar til forskningsspørsmålet om hvordan #metoo påvirket norske redaksjoner som arbeidsplasser. Med utgangspunkt i Gripsruds perspektiv om journalistikkforskning, er det i denne sammenhengen altså flere lag som kan og bør tematiseres.

Jeg begynner derfor dette kapitlet med teorier knyttet til handlingene som #metoo representerer – seksuell trakassering. Videre vil jeg se på teorier om den redaksjonelle arbeidsplassen og om arbeidsmiljø, og forsøke å se dette i sammenheng med utførelsen av det journalistiske samfunnsoppdraget. Som Gripsrud beskriver, så er ikke redaksjoner arbeidsplasser med flat struktur. Retningslinjer og strategiske valg fattes av ledere. Derfor vil jeg også se nærmere på teorier om nettopp medieledelse, i tillegg til strukturer som #metoo belyser – nemlig makt og tillit.

2.1 Teorier om seksuell trakassering

Det norske samfunnet er fullt av motstridende krav til kvinner og menn (Sletteland & Helseth, 2018, s. 40-41). Med andre ord tolker vi hendelser også ut fra hvem som er involvert, ikke bare hva som skjer. Dette, skriver forfatterne, farger også hvordan vi forstår seksuell trakassering. Både hva vi ser rundt oss, og hvordan vi reflekterer rundt egne opplevelser – og forståelsen av hva man har «rett» til å klage på, eller hvem som kan klage.

Disse strukturene preger også norske arbeidsplasser. Som følge av dette kan det oppstå uenighet mellom folk om hvordan man skal reagere eller hvem som skal lyttes til.

2.1.1 Lover og normer

Samtidig er lovteksten tydelig – det er ikke lov å utsette noen for seksuell trakassering i Norge. Derfor finnes det en juridisk definisjon av atferden. I likestillings- og diskrimineringsloven paragraf 13, tredje ledd blir seksuell trakassering definert som «enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.»

Her er det et poeng å merke seg at seksuell trakassering kan være flere forskjellige ting. Og at også virkningen av oppførselen – altså den subjektive opplevelse, og ikke bare formålet med den, kan illegges avgjørende betydning.

Egeland, Hole og Brucker (2020, s. 19-20) beskriver hvordan man lett ser for seg «klart ondsinnede og nedverdiggende seksuelle utsagn eller fysiske seksuelle tilnærmelser som grenser mot tvang og straffbare forhold» når man tenker på hva seksuell trakassering er. Men dette stemmer ikke. Hvordan oppførselen oppleves når man blir utsatt for den, har stor betydning.

I motsetning til lovtekster, er ikke normer nedskrevne retningslinjer. Likevel legger normene føringer for det sosiale samspillet, i form av uskrevne regler som sier noe om forventet oppførsel (Torja, 2022). Ifølge Sletteland og Helseth (2018, s. 36) er det disse uformelle reglene som binder samfunnet sammen. De blir som et slags sosialt kompass som gjør at vi vet hvordan vi skal oppføre oss på butikken eller på jobb. Hvilken rolle vi innehar i situasjonen påvirker hvilke normer vi følger. For eksempel vil en kokk følge andre normer enn en restaurantgjest, selv om de begge kan være på restauranten samtidig.

Kjønnsnormen er blant normene som står sterkt i samfunnet vårt (Sletteland & Helseth, 2018, s. 37). Denne normen følger oss gjennom mange ulike situasjoner, og påvirker både hvordan vi oppfører oss og hvordan vi blir møtt av omverdenen. En vanlig kjønnsnorm er ifølge forfatterne, forventningen om at kvinner i langt større grad enn menn skal ta emosjonelt ansvar, og ta omkostningen for at ingen skal tape ansikt. Denne forventningen står særdeles sterkt når det kommer til seksuell trakassering. Dermed blir det større handlingsrom for menn til å sette sine behov i sentrum, mens det for kvinner er forbundet høyere risiko dersom de

sier ifra. Hvis man legger dette perspektivet til grunn, fremstår det ikke som tilfeldig at kvinner kan bli stemplet som overfølsomme eller hysteriske dersom de reagerer negativt på seksuelt ladede blikk eller kommentarer (Sletteland & Helseth, 2018, s. 37).

Ifølge Orgeret, Idås og Backholm (2020, s. 58-59) brakte #metoo-kampanjen med seg en endring av normer rundt seksuell trakassering. Etter #metoo blir denne type oppførsel i større grad vurdert som et strukturelt problem som arbeidsgiver skal ta på alvor.

2.1.2 Seksuell trakassering i redaksjonene

#Metoo-bevegelsens gjennombrudd skyldtes sannsynligvis søkelyset på arbeidslivet (Sletteland & Helseth, 2018, s. 10). Dette gjorde at bevegelsen utviklet seg innenfor etablerte organisasjoner, som fagforeninger, der det allerede var et eksisterende lovverk mot seksuell trakassering. Dermed utviklet kampanjen seg fra personlige erfaringer, til å handle om arbeidsgivers plikt til å rydde opp.

De siste tiårene har en rekke studier undersøkt seksuell trakassering i arbeidslivet. Ukulturen kan få store konsekvenser, både for arbeidstakeren som rammes og for arbeidsplassen. Arbeidstakeren opplever ofte redusert jobbtrivsel og helseproblemer, mens arbeidsplassen risikerer et svekket arbeidsmiljø, mindre lojale arbeidstakere og at dyktige medarbeidere søker seg bort fra bedriften (Orgeret, Idås & Backholm, 2020, s. 2)

I en studie av seksuell trakassering i norske redaksjoner og hvorfor det ikke varsles, finner forfatterne samsvarende funn med tilsvarende forskning på andre kreative yrker. Her identifiseres fire sårbarheter i de redaksjonelle miljøene, som øker sannsynligheten for at seksuell trakassering forekommer (Idås & Backholm, 2020, s. 5). Disse sårbarhetene er:

- Konkurransen om oppgavene.
- En seksualisert omgangsform der kvinner opplever å bli vurdert mer som objekter, enn ut fra faglige kriterier.
- En «quid pro quo»-kultur (situasjoner der den ene parten har makt til å premiere eller straffe den andre parten i forholdet).
- Uformelle nettverk, der de som er på innsiden blir favorisert.

Når arbeidsplassen i tillegg er preget av asymmetriske maktforhold, for eksempel mellom en leder og en vikar, minsker sannsynligheten for at det varsles om seksuell trakassering. En

person med mindre makt vil sannsynligvis oppleve det mer ubehagelig å si ifra (Idås & Backholm, 2020, s. 3). Dette samsvarer med hvordan Sletteland og Helseth (2018) beskriver bruken av #metoo-begrepet om seksuell trakassering. Det er snakk om situasjoner med et asymmetrisk maktforhold mellom partene, hvor den seksuelle oppmerksomheten er uønsket av den ene parten. Også kontekstuelle forhold kan være til stede, som gjentakende atferd eller at det er lav risiko for at oppførselen får konsekvenser for den som handler (Idås & Backholm, 2020, s. 3).

På den andre siden av bordet, er nettopp frykt for konsekvenser – for eksempel rykter – en av årsakene til at det er vanlig å ikke varsle om seksuell trakassering (Idås og Backholm, 2020, s. 4). I tillegg forsterkes dette når man opplever seksuell trakassering som en del av den vanlige kulturen på arbeidsplassen, eller når offeret opplever skam – fordi hen for eksempel klandrer seg selv for ikke å ha klart å stoppe situasjonen.

2.1.3 #Metoo-undersøkelsene

I november 2017 ble omfanget av seksuell trakassering på redaksjonelle arbeidsplasser i Norge for første gang kartlagt i en egen undersøkelse. #Metoo-undersøkelsen gikk ut fra presseorganisasjonene til alle som jobbet i mediebransjen. Datatilfanget var stort, 5741 ansatte og frilansere besvarte undersøkelsen.

Hovedtallene ble presentert av Norsk Journalistlag, og viste at omfanget var større enn antatt (Idås & Backholm, 2020, s. 3). Nærmere 4 % svarte at de hadde opplevd seksuell trakassering det siste halvåret. I tillegg svarte over 20 % at de hadde opplevd å få uønsket seksuell oppmerksomhet i jobbsammenheng. Noen grupper pekte seg ut som spesielt utsatt – unge kvinner, vikarer og andre midlertidig ansatte. Idås og Backholm skriver videre at av de tre faktorene kjønn, alder og ansettelsesforhold, så er kjønn den mest sentrale risikofaktoren for å bli utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen. Og kvinner er mer utsatt enn menn (2020, s. 4).

I resultatene fra #metoo-undersøkelsene tegnes det også et bilde av hvem det er som utsetter andre for seksuell trakassering. Ifølge Idås og Backholm viser undersøkelsen at ledere stod for mer enn en femtedel av trakasseringen (2020, s. 13). Dette samsvarer med forfatterens funn fra tilsvarende undersøkelser i andre kreative bransjer. Ifølge Idås og Backholm underbygger derfor funnene teorien om at «løse arbeidsforhold» og konkurranse om stillinger

eller oppdrag, øker sannsynligheten for «quid pro quo»-kulturer der det asymmetriske maktforholdet i redaksjonen kan utnyttes.

Et tredje tema som belyses i #metoo-undersøkelsen, er forhold rundt varsling. For eksempel påvirkes sannsynligheten for varsling av stillingsvernet man har. Midlertidige ansatte varsler sjeldnere. Om en leder er involvert reduseres sannsynligheten for varsling ytterligere (Idås & Backholm, 2020, s. 11). Av dem som hadde unnlatt å varsle om seksuell trakassering, svarte 72 prosent at de ikke mente at saken var noe å varsle om. Frykt for egen stilling eller skamfølelse forekom også ofte i denne gruppen, med henholdsvis 50 og 39 prosent. I tillegg viser resultatene fra #metoo-undersøkelsen at én av fem ikke visste hvordan de skulle gå frem for å varsle (Idås & Backholm, 2020, s. 11).

Her beskrives altså en situasjon hvor den gruppen som er mest utsatt for å oppleve seksuell trakassering, også er den samme gruppen som det er minst sannsynlig at vil varsle om slike hendelser.

I 2019 ble det gjennomført en oppfølgende og noe mindre #metoo-undersøkelse. Her viste tallene en nedgang i hvor mange som hadde opplevd å bli utsatt seksuell trakassering i jobbsammenheng siste halvår, fra 4 % til 2 %. Men forekomsten av uønsket seksuell oppmerksomhet var fremdeles på rundt 20 %. Ifølge Norsk Journalistlag viste undersøkelsen at det er langt mellom de grove sakene i norske redaksjoner, men at «trakasseringen gjerne har form av gjentatte kommentarer av kropp, tafsing og blikking.» (Norsk Journalistlag, 2020). Forskjellene i tallene fra de to #metoo-undersøkelsene kan altså tyde på at eventuelle tiltak mot seksuell trakassering i perioden 2017-2019 har hatt effekt.

2.1.4 Forskning på redaksjonene etter #metoo

Tiltak som følge av #metoo og opplevelser av disse har også vært gjenstand for forskning.

Journalistikkforsker Krisitn Skare Orgeret publiserte i 2019 en rapport om profesjonsdilemmaer i den norske #metoo-dekningen. Her fant forskeren at #metoo hadde økt fokuset på seksuell trakassering internt i redaksjonene, og at samtlige i utvalget hadde hatt en gjennomgang av rutiner rundt trakassering og varsling (Orgeret, 2019, s. 6).

Det er også forsket på opplevelsene til unge, midlertidige journalister etter #metoo. Røsok-Dahl og Orgeret (2020) undersøkte hvordan denne gruppen i norske sportsredaksjoner

opplevde effekten av tiltakene som ble iverksatt av ledelsen i redaksjonene. Dette utvalget representerer altså gruppen som Idås og Backholm (2020) identifiserer som sårbare for å oppleve seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Funnene fra Røsok-Dahl og Orgerets studie (2020, s. 54) viser at de unge opplevde endringer i redaksjonene etter #metoo. Informasjonsrutiner er endret, og forskerne beskriver et normskifte hvor man istedenfor å advare mot enkeltpersoner, heller tillegger ledelsen et større ansvar for forhold på arbeidsplassen. Der det tidligere ble kommunisert en form for aksept for hva man skulle tåle av enkeltes dårlige oppførsel, kommuniseres det nå tydelig at seksuell trakassering er uakseptabel oppførsel. Men resultatene fra undersøkelsen er ikke enstydige. Røsok-Dahl og Orgeret legger også frem funn som viser at redaksjonene fremdeles har en vei å gå. For eksempel er det fremdeles uklart for mange hva som skjer med eventuelle varsler, og noen har opplevd at etikkplakatene ble gjenstand for vitsing (2020, s. 55).

Røsok-Dahl og Orgeret skriver videre at enkelte i utvalget faktisk hadde varslet om seksuell trakassering på arbeidsplassen, men at de i ettertid opplevde å bli skuffet over hvor liten konsekvens oppførselen fikk (2020, s. 57). I tillegg er det funn som tyder på at den usikre tilknytningen man har til arbeidsplassen som midlertidig ansatt fremdeles bidrar til motstand mot å varsle. En av studiens informanter beskriver en følelse av at de midlertidige ansatte må være forsiktige på arbeidsplassen (Røsok-Dahl & Orgeret, 2020, s. 69).

2.2 Redaksjonen og journalistikken

Til nå har vi sett nærmere på hva seksuell trakassering er, og hvordan dette kom i søkelyset hos norske redaksjoner som følge av #metoo. I dette delkapittelet vil jeg se nærmere på hva en redaksjon *er*, og hvorfor kunnskap om hvordan redaksjonene fungerer er relevant for samfunnet som helhet. Sammenhengen mellom redaksjonen og samfunnet bringer oss altså inn på teorier om det journalistiske samfunnsoppdraget. Oppgaven presenterer derfor teorier om hva journalistikk er, og hvilken betydning journalistikken har for samfunnet. Avslutningsvis tematiseres mulige ringvirkninger av redaksjonenes arbeidsmiljø.

2.2.1 Hva er en redaksjon?

En redaksjon blir i Store Norske Leksikon definert som «en fast person eller gruppe som sorterer og bearbeider (redigerer) stoff til utgivelse av avis, tidsskrift, bøker, radio eller TV» (Orgeret, 2018). Videre beskrives redaksjonen som en avdeling med ansvar for innholdet i informasjonen som produseres eller formidles. De ansatte i en redaksjon jobber typisk i stillinger som redaktør, journalist eller fotograf.

Redaksjonene kan også ses på som deler av større mediebedrifter. Mediebedrifter en indre organisering der ulike grupper fyller ulike oppgaver (Schwebs & Østbye, 2013, s. 101). Forfatterne skiller ut fire oppgaver: Kreativ produksjon, administrasjon, teknisk produksjon og distribusjon. De skriver videre at det kan oppstå interessekonflikter mellom disse gruppene.

Mediene har stor betydning for hvordan vi opplever verden, fordi de gjennom sitt virke er med å definere virkeligheten rundt oss – og dermed definerer mediene også oss (Gripsrud, 2015, s. 15). Ifølge Gripsrud skjer dette ved at mediene viser oss måter å forstå verden på og måter å framstille verden på, gjennom bilder, lyd og skrift. Innholdet som deles med publikum lanserer ideer om hva som er viktig og uviktig, godt og dårlig, morsomt eller kjedelig. Som informasjonskanal spiller altså journalistikken en viktig rolle. Nettopp derfor er også mangfoldet i redaksjonene viktig, skriver Gripsrud. Siden mediene har en avgjørende virkning for hvordan demokratiet vårt fungerer og fordi verden er mangfoldig, er det «en vesentlig fordel» at mediene som påvirker virkeligheten vår også er mangfoldige – på alle plan og vis (Gripsrud, 2015, s. 338).

Tidligere journalist og journalistikkforsker Barbie Zelizer skriver at det lenge har vært vanlig å definere journalistikk gjennom folkene som jobber med å produsere journalistisk innhold (Zelizer, 2017, s. 29). Men journalistikk kan også forstås i en større sammenheng. I boka *Taking Journalism Seriously* lister Zelizer opp fem ulike måter å omtale journalistikken på: Som profesjon, institusjon, tekst, mennesker og praksis (2004, s. 32).

Synspunktet til Zelizer samsvarer med Schwebs og Østbyes argumentasjon om at det er en sammenheng mellom hvordan media er bygget opp, og hvordan samfunnet rundt media er organisert. Både når det gjelder normer og verdier, og politiske, sosiale, kulturelle og økonomiske institusjoner (2013, s. 31). Altså vil det som skjer innad i en redaksjon også kunne få betydning utenfor redaksjonen. Man kan derfor argumentere for at hvilken

journalistikk og hvordan den produseres vil kunne få betydning for samfunnet som redaksjonen er en del av.

Valg som tas rundt innholdet som produseres i en redaksjon, kan altså få store ringvirkninger. For redaksjonene har makt til å påvirke både innbyggernes kunnskap, tillit og politiske interesser (Jenssen, Aalberg & Aarts, 2012, s. 129). Ifølge disse forskerne er det flere faktorer som påvirker redaksjonelle valg – blant annet hvem redaksjonen anser som sin målgruppe, men også hvem som jobber i redaksjonen og hvordan forholdene på arbeidsplassen er.

2.2.3 Redaksjoner i endring

Når vi diskuterer maktforholdene i journalistikken, så er det nødvendig at man har en viss oversikt også over strukturene og eierforholdene i medielandskapet (Lindholm, 2020, s. 10).

Gjennom de siste tiårene har den redaksjonelle arbeidsplassen vært gjennom store endringer, der digitalisering og synkende inntekter er en stor del av bildet. Redaksjoner har klart å holde driftsmarginen oppe ved å redusere utgifter, blant annet ved å si opp ansatte. Dette mener Lindholm (2020, s. 131-132) viser at det skjer en sterk omorganisering på de redaksjonelle arbeidsplassene, innenfor mediekonsernernes rammer. Ifølge Zelizer (2017, s. 27) blir det stadig vanskeligere å definere hva en nyhetsinstitusjon er, fordi digitaliseringen av mediene gjør at feltet er i kontinuerlig utvikling.

I et mediehistorisk perspektiv kommer det også frem hvordan digitalisering har ført til påfallende endringer for redaksjonene (Bastiansen & Dahl, 2019, s. 372). Forfatterne beskriver hvordan nyhetsproduksjon er blitt et kontinuerlig arbeid. At man også kan måle publikums interesse for sakene gjennom klikk, mener de også har påvirket hvordan redaksjoner opererer.

Dette kommer også til uttrykk i Norsk Journalistlags store arbeidsmiljøundersøkelse, som blir gjennomført hvert tiende år. Forrige undersøkelse ble publisert i 2013, og selv om det er skjedd mye i løpet av de siste ti årene, beskriver funnene tendenser som fremdeles preger hverdagen i redaksjonene. Blant annet hvordan digitalisering både har ført til økt opplevd arbeidspress som følge av en kontinuerlig deadline, og bortfall av annonseinntekter – som igjen har ført til store nedbemanninger (Grimsmo & Heen, 2013, s. 5). Ti år senere er nedbemanninger fremdeles et aktuelt tema i det norske medielandskapet. For eksempel varslet rikskringkaster NRK at de må nedbemanne med mellom 80 til 120 faste stillinger

(Silseth & Bugge, 2022), mens mediekonsernet Schibsted varslet om innsparinger verdt 500 millioner kroner i 2020 (Jerijervi, 2020).

Professor i journalistikk Helle Sjøvaag beskriver forholdet mellom inntekter og samfunnsoppdrag som et grunnleggende problem (Sjøvaag, 2020, s. 9-10). Hun skriver at journalistikken kan bidra til å styrke demokratiet ved å føre kritisk tilsyn til mektige institusjoner og personer, og å gjøre informasjon tilgjengelig for innbyggerne. Men at dette forutsetter at det er en tilstrekkelig avstand mellom makten som granskes og journalisten som produserer. Altså skal ikke journalistikken produseres under påvirkning fra politiske eller økonomiske bindinger.

Samtidig, poengterer Sjøvaag (2020, s. 12), er realiteten for de fleste norske redaksjoner at de trenger nye inntekter. Videre viser Sjøvaag til et fall i annonseinntekter på 62 % for avisene, i perioden 2005-2019. Digitale inntekter klarer ikke å veie opp for et fallende annonsemarked. Tappt inntekt over lang tid kan påvirke journalistikken som produseres. Ifølge Sjøvaag vil dette øke sannsynligheten for at nyhetsmediene beveger seg mot mer populært innhold (2020, s. 10).

Det Sjøvaag demonstrerer her, er altså hvordan forhold utenfor redaksjonen kan påvirke journalistikken. Redaksjoner er altså fremdeles avhengige av å tjene penger på annonser, og konkurransen om disse kronene er blitt hardere. Samtidig er det sannsynlig at annonsørene vil velge den annonseflaten der de får best uttelling for pengene. Man kan derfor stille spørsmål om i hvilken grad redaksjonens omdømme vil påvirke dette. Koblet opp mot #metoo – dersom en redaksjon har et dårlig omdømme som følge av mange saker om seksuell trakassering, vil det påvirke annonseinntektene?

2.2.4 Journalistikken og samfunnsoppdraget

Journalistikk kan defineres som en aktuell og sannferdig formidling av fakta og synspunkter (Brurås, 2010, s. 10). Den er lettfattelig presentert, og laget av en uavhengig journalist. Men journalistikken kan også ses på som et fenomen med flere sider – for eksempel som tekstform og praksis (Bjerke, 2011, s. 28). Videre skriver Bjerke at journalistikk som tekstform kjennetegnes av at den er faktabasert og rettet mot et stort publikum. Som praksis blir journalistikken forstått som en demokratisk funksjon, fordi demokratiet er bygget på en grunntanke om at folk skal kunne ta del i og påvirke politiske beslutninger. Derfor er det

essensielt at innbyggerne får mulighet til å ta informerte valg. I velfungerende demokratier er nyhetsmediene den største informasjonskanalen mellom stat og borgere (Aalberg & Curran, 2012, s. 16-17). Her finner vi altså det som ofte beskrives som journalistikkens samfunnsoppdrag. Det finnes flere ulike forståelser av begrepet, men tema som går igjen i dagens profesjonsideologi er at samfunnsoppdraget handler om å tilgjengeliggjøre informasjon, granske maktinstanser og muliggjøre debatt (Roppen & Allern, 2010, s. 22).

Selve essensen i journalistikken handler om å skape et engasjement for hendelser som ligger utenfor publikums rekkevidde. Men den handler altså om mer enn et narrativt produkt. Selve produksjonen av journalistikk skjer i stor grad uten at publikum har innsyn i alle valgene som fattes. Fordi ingen eller få andre sitter på den samme informasjonen som journalisten før publisering, blir journalisten regnet som viktig (Zelizer, 2017, s. 2).

Mens ordet «journalist» henviser til dem som jobber med å produsere nyheter, viser «journalistikk» til handlingene som blir assosiert med nyhetsarbeid. En «nyhet» refererer til et emne av en viss offentlig interesse, som er relevant for deler av en populasjon. «Media» viser til formidlingsinstitusjonene der nyhetsproduksjonen finner sted (Zelizer, 2004, s. 22-26). Også innenfor akademia er journalistikk et flerfoldig fenomen, ifølge Zelizer. Her forstår man journalistikk både som en profesjon, en institusjon, som en tekstform og som en gruppe personer (Zelizer, 2004, s. 32-39).

Schwebs og Østbye (2013, s. 194) beskriver hvorfor media er viktige, ut fra en konstruktivistisk forståelse av virkeligheten: «Det vi oppfatter som virkeligheten, er en sosial konstruksjon. Alt vi sanser, forstår vi gjennom ord, begrep og kategorier. Disse er tillærte og sosialt bestemte, ikke knyttet til objekt i den virkelige verden.» Dermed blir forståelsen vår av virkeligheten avgjørende for hvordan vi tror, mener og handler.

Videre skiller forfatterne også mellom tre virkeligheter: det som skjedde, det som ble formidlet og det som ble forstått (Schwebs & Østbye, 2013, s. 198).

Siden hendelser utenfor vår egen oppmerksomhet ofte når oss gjennom media, får media en sentral rolle i hvordan vi forstår virkeligheten. Altså kan man argumentere for at valg som tas innad i en redaksjon får betydninger som strekker seg langt utenfor redaksjonslokalene. Derfor kan man også argumentere for at det er viktig å forstå hvilke faktorer som påvirker redaksjonelle valg. For eksempel ved å forstå hvordan maktstrukturene i en redaksjon fungerer, eller hva som skjer med arbeidsmiljøet i en redaksjon når uenighet og konflikter oppstår.

2.2.5 Betydningen av et godt arbeidsmiljø

Norsk Journalistlag (2022) har publisert flere tekster om arbeidsmiljø på sine nettsider. Fagforeningen skriver blant annet at hva som er et godt arbeidsmiljø er avhengig av den subjektive opplevelsen, og vurderingen varierer derfor fra person til person.

Samtidig finnes det også klare føringer for hvordan et arbeidsmiljø skal være. I Arbeidsmiljøloven, står det blant annet at loven skal «sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger» (Arbeidsmiljøloven, 2022, § 1-1). Det er arbeidsgivers plikt å sørge for at forholdene på arbeidsplassen ikke bryter med bestemmelsene i lovteksten (Arbeidsmiljøloven, 2022, § 2-1).

Ringvirkningene av et dårlig arbeidsmiljø blir også omtalt på nettsidene til Norsk Journalistlag. Der skriver fagforeningen at et dårlig arbeidsmiljø generelt innebærer lavere trivsel på arbeidsplassen, mindre motiverte medarbeidere, dårligere effektivitet og økt sykefravær. I tillegg understrekes det at for journalistikkbransjen vil dårlig arbeidsmiljø også føre til «et dårligere redaksjonelt produkt» (Norsk Journalistlag, 2022).

Altså tillegges arbeidsmiljøet større betydning enn medlemmenes trivsel på arbeidsplassen. Dette samsvarer med funn fra Statens Arbeidsmiljøinstitutt. I *Faktabok om arbeidsmiljø og helse* står det at alle som utfører arbeid, påvirkes av organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøforhold. Her defineres arbeidsmiljø som et vidt begrep, som både handler om arbeidets organisering, arbeidsinnhold og de sosiale relasjonene på arbeidsplassen (Statens Arbeidsmiljøinstitutt, 2018, s. 50).

I rapporten *Journalistisk kvalitet – hvilken rolle spiller arbeidsmiljøet i redaksjonen?* står det at det er en sammenheng mellom en redaksjons sosiale kapital, kvaliteten, kreativiteten og produktiviteten i bedriften (Grinsmo & Heen, 2014, s. 32). Altså ser man en sammenheng mellom den sosiale kapitalen og det journalistiske produktet. Forfatterne definerer sosial kapital som en egenskap som setter organisasjonens medlemmer i stand til å løse organisasjonens kjerneoppgave i fellesskap. For å klare dette er det nødvendig at de involverte klarer å samarbeide og at samarbeidet er basert på et høyt nivå av tillit og rettferdighet (Grinsmo & Heen, 2014, s. 6). Forfatterne uttrykker også bekymring for om endringene i mediebransjen vil kunne svekke redaksjonenes mulighet til å opprettholde eller videreutvikle den sosiale kapitalen fremover. De skriver: «Om det blir mindre sosial kapital i

redaksjonene, kan den journalistiske kvaliteten bli forringet og mediene vil dermed få mindre muligheter til å ivareta samfunnsoppdraget» (Grinsmo & Heen, 2014, s. 32).

Arbeidsmiljø og tillit ses altså i sammenheng med redaksjonenes evne til å oppfylle samfunnsoppdraget.

2.2 Om medieledelse

Et godt journalistisk arbeid henger altså sammen med hvordan journalisten har det på arbeidsplassen, og det er ledelsen som har det overordnede ansvaret for arbeidsmiljøet i redaksjonen. I dette delkapittelet ser jeg nærmere på teorier om hva ledelse er, og hvorfor god ledelse kan være vanskelig å gjennomføre i praksis.

2.3.1 Hva er ledelse?

Psykolog Jan Kjetil Arnulf skriver at ledelse handler om å skape oppslutning blant folk som i hvert fall prinsipielt kunne ha villet noe annet. Det handler altså om mobilisering, om å påvirke innsatsvilje og samarbeid mot et felles mål. Ofte brukes ordet «ledelse» i sammenheng med begreper som makt, styring og autoritet (Arnulf, 2020, s. 8-9). I en moderne form brukes begrepet ledelse, ifølge Arnulf, til å beskrive ansvaret for resultater i organisasjoner (2020, s. 11).

Så hva skal til for at en leder får gjennomført endringer? Ifølge Arnulf handler dette om sosial validering. Det vil si at folk oppfatter, forstår og aksepterer en beslutning på tvers av organisasjonen. Med andre ord er det lettere for en leder å finne støtte for en endring, dersom beslutningen stemmer overens med de ansattes egne tanker og forståelse. Når det er et avvik mellom beslutningen og hvordan de ansatte tenker, vil det bli vanskeligere å finne støtte (Arnulf, 2020, s. 43-44).

Men selv om ledelse handler om å mobilisere og engasjere mot et felles mål, trenger ikke det bety at ledelse i seg selv er noe positivt. Dette kommer blant annet frem i arbeidsmiljøundersøkelser. Ifølge Arnulf er sjefer den vanligste kilden til stress i arbeidslivet (2020, s. 79). Fra totalitære herskere til enkle avdelingsledere – alle sjefer har mer makt enn

sine underordnede. Denne makten kan handle om store ting som liv eller død, men det kan også handle om å påvirke det sosiale hierarkiet i en gruppe – som å definere noen som en suksess eller som en fiasko (Arnulf, 2020, s. 83).

Samtidig som det skjer omorganiseringer i norsk mediebransje, skjer det også maktforskyvninger i bransjen (Borgen, 2019, s. 96). Som journalistikkforsker har Borgen forsket på hvordan redaktørrollen er påvirket av endringene i mediebransjen og ifølge henne har det i løpet av det siste tiåret skjedd en forskyvning av makt fra lokalt i redaksjonene, til sentralt i organisasjonene. Tendensen hun beskriver er at ledelsen i mediekonsernene stadig får mer makt. Som følge av dette har også arbeidsdagen for norske redaktører endret seg. Det er flere møter med ledelse utenfor redaksjonen, og sjefredaktøren har på mange måter fjernet seg fra den operasjonelle delen av redaksjonen (Borgen, 2019, s. 104). Flertallet av redaktørene Borgen har intervjuet forteller likevel at de mener det er positivt og helt nødvendig å være en del av et konsern. Digital utvikling er kostbart, og konsernet får redaksjonene større muskler ved å stå sammen. Samtidig forteller også noen informanter at de er mer ambivalente til utviklingen, blant annet fordi de opplever å miste litt av fotfestet i den regionale og lokale forankringen (Borgen, 2019, s. 105). Denne forskningen viser at da #metoo-bevegelsen traff norske redaksjoner i 2017, hadde det allerede pågått store endringer på arbeidsplassene over flere år.

2.3.2 Ledelse og kultur på arbeidsplassen

Professor Lucy Küng har forsket på strategisk ledelse i mediebransjen. Hun skriver at fordi mediebransjen endrer seg fundamentalt og fort, er dette en utfordring for ledere som skal legge strategier og gjennomføre dem på en vellykket måte i organisasjonene (Küng, 2017, s. 1).

Ifølge Küng er det forsket lite på medieledelse, sammenlignet med hvor stort felt medieforskning er (2017, s. 175). Som Arnulf beskriver Küng ledelse som et vidtfavnende begrep, uten en klar definisjon (2017, s. 176).

Kultur kan defineres som et mønstre av grunnleggende antakelser eller normer, som deles av medlemmene i en gruppe. En eksisterende kultur forsterkes i møter med problemløsning, eller ved at den «overføres» til nye medlemmer (Küng, 2017, s. 133). Ifølge Küng gir dette grobunn for antakelser om hvordan ting er eller bør være, og legger føringer for

medlemmenes oppfatninger, tanker og følelser – og fungerer dermed som en snarvei til beslutningstaking.

Derfor vil også kulturen på en arbeidsplass påvirke resultatene av strategiske prosesser (Küng, 2017, s. 131). Dette skjer fordi den rådende kulturen vil påvirke hvordan medlemmene i en organisasjon reagerer på nye strategier. På den ene siden kan dette virke positivt. Når det er likevekt mellom kulturen som eksisterer og nye strategier, øker sannsynligheten for at organisasjonen oppnår suksess. Dette kan igjen føre til styrking av kulturen, eller normene på arbeidsplassen (Küng, 2017, s. 133).

Men dette kan også virke i motsatt retning. Når den etablerte kulturen forsterkes gjennom en opplevelse av suksess, risikerer man at kulturen blir mer rigid og motvirker endring eller tilpassing. Å endre dette krever at man endrer dype, ubevisste strukturer, noe som kan føre til opplevelser av uro og engstelse (Küng, 2017, s. 133). Ifølge Küng vil ledere spille en essensiell rolle for en organisasjons kulturutvikling.

Legger man dette perspektivet til grunn, kan man argumentere for at lederne i redaksjonene sannsynligvis hadde stor betydning for hvilken arbeidskultur som eksisterte i norske redaksjoner før #metoo, i tillegg til det juridiske ansvaret for sine ansatte. For eksempel ville sannsynligvis en forståelse av at seksuell trakassering ikke var noe man skulle varsle om forsterkes, dersom man opplevde at varslene ikke fikk noen konsekvenser.

Samtidig blir det for enkelt å anta at det bare finnes én kultur innad i en organisasjon (Küng, 2017, s. 138). Med andre ord – i de fleste organisasjoner eksisterer det også varianter av subkulturer. Disse kan oppstå når personer møter andre som er lik seg selv – for eksempel at man er samme kjønn, har tilsvarende yrkesbakgrunn, befinner seg på samme sted i et sosialt hierarki eller andre personlige forhold. Når slike subkulturer får vokse seg sterke, øker dette sannsynligheten for en «oss og dem»-tankegang, spenninger og konflikt (Küng, 2017, s. 139). Mediebransjen er stor og har mange tusen medarbeidere. Det er ikke usannsynlig at det eksisterer subkulturer på deler av arbeidsplassene. Når informantene i Røsok-Dahl og Orgerets studie forteller om opplevelser de har hatt som unge midlertidige i norske sportsredaksjoner, der tiltak mot seksuell trakassering blir ledd bort av enkelte kolleger, reflekterer dette kanskje slike subkulturer i praksis. Redaksjonsledelsen og de omtalte kollegene snakker kanskje ikke fra samme gruppe, de deler kanskje ikke samme kultur.

2.4 Om makt og tillit

Ledelsen i en redaksjon har altså makt og mulighet til å påvirke den eksisterende arbeidskulturen i organisasjonen. Men begrepene makt og tillit er også relevante for samtlige andre temaer beskrevet i dette kapitlet, fra seksuell trakassering, medielandskapet, journalistikken og samfunnsoppdraget. Derfor vies dette siste delkapitlet til nettopp disse to sentrale begrepene – makt og tillit – for å få en grundigere forståelse av hva dette er. La oss begynne med begrepet makt:

2.4.1 Begrepet makt

Professor i sosiologi Fredrik Engelstad skriver at et samfunn uten makt er utenkelig (Engelstad, 2005, s. 7). Dette forklarer han med at makt finnes i alle slags sosiale relasjoner og former livet til hver enkelt samfunnsborger. Som innbyggere stilles vi overfor maktforhold på ulike måter, handlingene våre styres av normer og krav, påbud og forbud. At makt har så mange ulike sider og nyanser gjør den vanskelig å gripe, skriver Engelstad.

Det norske ordet «makt» av det oldnorske «meginn» betyr styrke. Dette gjenspeiles også i uttrykket «å makte» (Lindholm, 2022, s. 19). Kanskje er det derfor, skriver Lindholm videre, at maktutøvelser er det første mange av oss tenker på når vi snakker om makt. Han ser makt i sammenheng med moral, der moralens formål er å regulere maktbruk. Derfor argumenterer Lindholm for at det for de fleste er naturlig å diskutere maktbruk ut fra et moralsk standpunkt.

Når Lindholm (2022, s. 21) forklarer hvordan makt påvirker samfunnet i Norge, tar han utgangspunkt i maktteorien til sosiologen Steven Lukes, der makten deles inn i tre former – makt gjennom styrke, strukturell makt og symbolsk makt.

I samfunn som Norge møter vi sjelden makt i form av fysisk tvang (altså makt i form av styrke), men strukturell makt preger samfunnet vårt i stor grad. Gjennom lover og regler, avtaler og kontrakter påvirkes samfunnet vårt av strukturell makt (Lindholm, 2022, s. 23).

Ifølge Lindholm er massemediene viktige utøvere av strukturell makt. Gjennom et system av redaksjoner, journalister, servere, TV-master, trykkerier, budtjenester, konsesjoner og abonnementsvilkår vever massemediene seg sammen med resten av samfunnet. Mediene er

også de viktigste informasjonskanalene i samfunnet (Lindholm, 2022, s. 24). Forholdet mellom makt og journalistikk beskriver Lindholm som sammensatt. Normative utsagn om at journalister skal være uavhengige og kritiske til makt, mener han er for enkle. For makt og journalistikk er flettet sammen på flere nivåer (Lindholm, s. 204)

Symbolsk makt handler ifølge Lindholm om makt over tanken, når vi tar vårt indre kart for gitt. Denne maktformen setter altså grenser for hvordan vi tenker, hva vi tar for gitt og hvordan vi forstår verden rundt oss. Føringer i form av kjønnsroller er eksempler på symbolsk makt (Lindholm, 2022, s. 25). I møte med seksuell trakassering er altså alle disse tre maktformene aktuelle. I de groveste tilfellene er det snakk om makt gjennom styrke, der person A prøver å få person B til å gjøre noe som person B egentlig ikke vil. Med utgangspunkt i den strukturelle makten, er det lagt klare føringer i lovverk og retningslinjer der det tydelig kommuniseres at det ikke er lov å utsette andre for seksuell trakassering. Likevel skjer det. Kanskje henger dette sammen med den symbolske makten, og hvilket handlingsrom den tillater. Hva slags atferd aksepterer samfunnet av menn? Og hvordan forventer vi at kvinner skal reagere?

2.4.2 Makt på arbeidsplassen

Når Gripsrud skal forklare hvordan makt påvirker sosial samhandling, tar han utgangspunkt i den franske sosiologen Pierre Bordieus teori om habitus. Dette beskrives som innebygde, sosiale regler, kunnskap vi ikke tenker over og som automatisk preger handlingene våre. På denne måten dannes «hypoteser» eller antakelser om vår sosiale virkelighet, og hva som er mulig eller umulig for oss å oppnå. Habitus formes gjennom livene våre, er et produkt av sosialiseringen vår og blir derfor aldri ferdig eller uten spor av fortiden. Samfunnet beskrives som et stort hierarki, der habitus legger føringer for hvordan vi tenker, føler og handler (Bordieu, sitert i Gripsrud, 2015, s. 76). Med utgangspunkt i denne teorien forklarer Gripsrud hvordan det foregår kamper om anerkjennelse og makt i sosiale felt, og at dette altså handler om hvordan man posisjonerer seg i et hierarki (Gripsrud, 2015, s. 77).

Makt driver oss altså frem i handlinger, hva vi velger å gjøre eller la være. Dette ser Arnulf i sammenheng med retten og muligheten til å fatte beslutninger. Han beskriver hvordan makt kan fungere som en stor drivkraft i mennesker, fordi vi helst vil bestemme over oss selv. Jo mer makt, jo sterkere autonomi. Det omvendte – altså maktesløshet – beskrives av psykologen som noe ubehagelig og risikabelt (Arnulf, 2020, s. 27).

Redaksjonen beskrives som et hierarkisk organisert kollektiv av Gripsrud (2015, s. 335). I et forsøk på å forklare hvordan en redaksjon kan virke som hierarkisk struktur, tar Gripsrud utgangspunkt i Warren Breeds studie fra 1955, «Social Control in the Newsroom». Denne studien handler altså om hvordan nyansatte i en redaksjon raskt tilegner seg felles normer for hva som definerer en nyhet. Overføringen av normen gikk av seg selv fordi de «satt i veggene». Hva som ble vurdert som en nyhet ble altså mer formet av normene, eller kulturen på arbeidsplassen, enn enkeltpersoners meninger.

Med tanke på #metoo, kan man med dette perspektivet på styrken i redaksjonenes arbeidskultur stille spørsmål om arbeidsplassen også er formet av andre sterke normer, for eksempel om hvordan man snakker til hverandre eller hvem som har lov til å bli sint.

#Metoo-bevegelsen handlet om å skape definisjonsmakt. Hvilken fortelling som får dominere i et samfunn, er et spørsmål om makt (Sletteland & Helseth, 2018, s. 35). Forfatterne beskriver definisjonsmakt som at noens følelser og synspunkter rangeres viktigere enn andres, og derfor også verdt mer sympati og støtte. Kvinner som før #metoo protesterte mot seksuell trakassering ble anklaget for å være urimelige, for å ikke se mannens side av saken eller for å skape problemer for andre (Sletteland & Helseth, 2018, s. 36).

Den nordiske #metoo-dekningen kan defineres som en kombinasjon av enkelthistorier og et sterkt strukturfokus (Orgeret, 2019, s. 14). Ifølge Orgeret er det nettopp søkelyset på struktur og profesjon som tydeliggjør at vi ikke kan snakke om #metoo, uten å snakke om makt. Alvorlighetsgraden i trakasseringen blir forsterket av de asymmetriske forholdene på arbeidsplassene.

2.4.3 Ringvirkninger av tillit

Analyser av tillit som utelater makt, er naive. Analyser av makt som utelater tillit, er grunne (Grimen, 2009, s. 53). Ifølge Grimen henger makt og tillit sammen gjennom handlingsrommet som oppstår når person A velger å stole på person B. I tilliten ligger det en forventning om at person B handler i tråd med person As interesser. Slik viser Grimen at tillit og makt ikke nødvendigvis er motsetninger, men at man i relasjoner med tillit åpner for makt. Når man er klar over dette tar man en sjanse, forklarer Grimen. Og i de tilfellene man ikke vet dette, så er man naiv – og naivitet kan utnyttes.

Samfunnsforsker Trygve Gulbrandsen, skriver i artikkelen *Hva er tillit?* at en utbredt oppfatning er at tillit har stor betydning for at et samfunn skal fungere godt. Gulbrandsen argumenterer for at tillit kan brukes som et mål på et samfunn, gjennom summen av borgernes tillit til hverandre og til de politiske institusjonene. Han definerer tillit som «en innstilling hos en person til en annen person (eller til et bestemt sosialt system) som rommer en forventning om at den andre en gang i nær eller fjern framtid vil utføre eller avstå fra bestemte handlinger (4). Med andre ord, tillit er en holdning som dannes før en aktør setter i verk en tillitsbasert handling.» (Gulbrandsen, 2019).

Forskning om tillits betydning på arbeidsplassen viser at det er helserisikoer forbundet med å jobbe i et arbeidsmiljø preget av lav tillit (Hungerford & Cleary, 2021, s. 511). Forskerne ser dette i sammenheng med at arbeidsplasser som skårer lavt på tillit også skårer høyt på stress. De skriver videre at risikoen for å bli utbrent eller å utvikle angst eller depresjon øker etter hvert som opplevelsen av trygghet synker. I tillegg beskriver forskerne hvordan personer som har lav tillit til arbeidsgivere har en tendens til å bruke unødvendig mye energi på å bekymre seg for om ledere vil støtte eller undergrave dem, og hvordan de så vil håndtere dette. Som et resultat kan de ansatte føle seg usikre (confused) og engstelige på jobb, noe som igjen øker sannsynligheten for sykemeldinger.

Disse funnene samsvarer med Norsk Journalistlags argumentasjon om betydningen av et godt arbeidsmiljø i redaksjonene.

2.4.4 Tillit og mistillit

Men det er ikke bare tillit innad i redaksjonen som kan tematiseres. I sammenheng med journalistikk, er det ofte publikums tillit til journalistene som blir et tema (Mathisen, Bjerke & Fonn, 2019, s. 25). Forskerne skriver videre at tillit er et sentralt moment i deler av den offentlige debatten om journalistikk, og fremveksten av alternative medier mener de kan betraktes som et eksempel på at mediene er i en tillitskrise

Ifølge Grimen er ikke tillit og mistillit i seg selv er «godt» eller «ondt», men «innskrevet i et normativt landskap». Argumentasjonen går ut på at dem som får tillit ikke er pliktige til å agere slik som personen som gir tillit ønsker eller forventer. Grimen spisser så dette eksempelet med et ekstremt eksempel: «Hvis en venn tilstår et mord har jeg neppe tenkt å holde tett». Poenget er at det er kompliserte sammenhenger mellom predikative forventninger

(hva jeg antar at du vil gjøre) og normative forventninger (hva samfunnet sier at du bør gjøre). Tillit og mistillit bygger på dem begge (Grimen, 2009, s. 41).

Kjernen i mistillit handler altså om å ta forholdsregler. Tillit og mistillit representerer ikke alltid motsetninger (Grimen, 2009, s. 90). For eksempel kan noens mistillit skape rom for andres tillit, skriver Grimen. Han viser til den engelske filosofen Thomas Hobbes' tanker «jeg kan sove tillitsfullt om natten, fordi andre er våkne. Jeg kan slappe av, fordi andre er årvåkne. Jeg slipper å bekymre meg for maktens sikkerhet, fordi andre bekymrer seg for den. Jeg kan ta pengers verdi for gitt eller tro at min stemme gis riktig vekt i valg, fordi andre passer på at alt foregår riktig» (Grimen, 2009, s. 92-93). Det disse eksemplene illustrerer er altså samvirket mellom tillit og mistillit gjør at samfunnet fungerer.

Samtidig er Grimen også klar på at mistillit også kan virke negativt. Mistillit kan ødelegge personlige og profesjonelle forhold, og økonomisk, sosial og politisk utvikling. Gjensidig mistillit kan medføre destruktive spiraler som det kan være vanskelig å komme ut av (Grimen, 2009, s. 91). Her forklarer Grimen hvordan mistillit kan virke destruktivt, for eksempel for en arbeidsplass. Når mistilliten er gjensidig, for eksempel mellom ledelse og ansatte, kan dette skape en destruktiv arbeidskultur som det kan bli vanskelig å komme ut av.

Så finnes det en fremgangsmåte som garantert bygger tillit? Ifølge Grimen gjør det ikke det, men han skriver at samarbeid kan være en løsning, når man skal bygge opp tilliten mellom parter som i utgangspunktet mistror hverandre. Tilliten bygges i hovedtrekk når partene ser at de langsiktige fordelene ved et samarbeid trumfer de kortsiktige gevinstene ved ikke å samarbeide (Grimen, 2009, s. 76).

3. Metodiske valg

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere de metodiske valg jeg har tatt underveis i prosjektet og forklare hvorfor. Målet med dette er å gjøre prosessene i prosjektet synlige for leseren, slik at valgene kan etterprøves og eventuelt kritiseres. Avslutningsvis vil jeg gå inn på de metodiske og etiske utfordringene jeg har møtt på i arbeidet med oppgaven.

3.1 Hva er forskningsmetode?

Forskning kan defineres som den systematiske produksjonen av ny kunnskap. For at andre skal kunne gjøre en vurdering av den nye kunnskapens vitenskapelige verdi, er det relevant å få innsikt i hvordan forskeren gikk frem i produksjonen av kunnskapen – altså hvilken metodiske valg som er tatt (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 134).

Statsviter og professor Sigmund Grønmo beskriver forskningsmetode som et sett av retningslinjer som skal sikre at et vitenskapelig arbeid er faglig forsvarlig, gjennom systematiske og planmessige fremgangsmåter for å nå et bestemt mål (Grønmo, 2016, s. 41). Grønmo definerer forskningsetikken som et sett med normer som skal sikre at forskning som gjennomføres er moralsk forsvarlig. For eksempel skal deltakerne i en studie få mulighet til å samtykke i deltakelse på forkant og de skal informeres slik at de vet hva slags forskning de deltar i.

Overordnet kan man dra et skille mellom kvalitative og kvantitative metoder for datainnsamling. Mens kvantitative data ofte kan forklares gjennom tall eller mengdeforskjeller, uttrykkes kvalitative data oftest som tekst (Grønmo, 2016, s. 440). Samtidig er ikke kvantitative og kvalitative metoder konkurrerende, den ene metoden er ikke bedre eller mer vitenskapelig enn den andre. Derimot er de komplimenterende. På hver sin side kan metodene bidra til ulik kunnskap om det samme fenomenet, som totalt sett kan gi en mer helhetlig forståelse for fenomenet (Grønmo, 2016, s. 24). Hvilken metode man bruker i forskningen, henger sammen med fenomenet man vil studere, altså spørsmålet man ønsker å besvare (Grønmo, 2016, s. 41).

Professor Monica Dalen skriver at kvalitativ forskning innebærer å utvikle forståelse av fenomener som er knyttet til personer og situasjoner i deres sosiale virkelighet (Dalen, 2011, s. 15). Det handler om opplevelsesdimensjonen, og ikke bare en beskrivelse av forholdene i en bestemt situasjon. Hvis man ønsker å få en bedre forståelse om noens erfaringer og synspunkt, kan altså en kvalitativ metode være en fornuftig tilnærming – for eksempel ved å gjennomføre et forskningsintervju.

3.2 Om forskningsintervjuet

Med det kvalitative forskningsintervjuet forsøker man å forstå verden sett fra intervjupersonens side. Gjennom intervjuet ønsker man å få frem betydninger av folks erfaringer, og å avdekke deres opplevelse av verden (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 20). Forfatterne skriver videre at målet med forskningsintervjuet er å produsere ny kunnskap (2015, s. 21).

Som metode er intervjuet svært godt egnet til å fremskaffe fyldig og beskrivende informasjon om andre menneskers opplevelser, erfaringer, tanker og følelser (Dalen, 2011, s. 13). Dette samsvarer med Kvale og Brinkmann (2015, s. 132) som skriver at det kvalitative intervjuet er spesielt velegnet for å undersøke hvordan mennesker forstår sine egne opplevelser, og hvordan personene selv beskriver hendelser og forstår dem.

La oss ta et steg tilbake til oppgavens forskningsspørsmål. Målet for denne studien er som beskrevet tidligere å få en bedre forståelse for hvordan #metoo preget norske redaksjoner som arbeidsplasser, gjennom å se nærmere på hvilke opplevelser, tanker og refleksjoner utvalget gjør seg om dette. I denne sammenhengen mener jeg intervjuet er en velegnet metode.

Med utgangspunkt i oppgavens forskningsspørsmål og problematiseringer utformet jeg en intervjuguide. Om utformingen av intervjuguide skriver Kvale og Brinkmann at spørsmålene bør være korte og enkel. Det innledende spørsmålet kan gjerne dreie seg om en konkret situasjon (2015, s. 165). De skriver videre at spørsmålene gjerne kan tilpasses de ulike personene som intervjues, og poengterer at åpne gir ofte mest fullstendige svar (Kvale & Brinkmann 2015, s 166).

Jeg har valgt å samle inn data til denne oppgaven gjennom semistrukturerte forskningsintervjuer. Det vil si at jeg har forholdt meg til intervjuguiden i intervjuene, men jeg har ikke vært bundet til den. Jeg har heller forsøkt å møte intervjusituasjonen med fleksibilitet, samtidig som de er forankret i den samme grunnstammen. Dette ga meg fleksibilitet til å tilpasse intervjuene underveis når det var interessante temaer som dukket opp, komme med relevante oppfølgingsspørsmål.

Et metodisk valg som er relevant å tenke på før man gjennomfører forskningsintervju, er hvilken grad av åpenhet intervjueren skal vise mot deltakerne i studien (Grønmo, 2016, s. 169). Man kan selvfølgelig ikke skjule for deltakerne at intervjuet foregår, men man kan skjule hensikten med det. Men forskeren bør tilstrebe størst mulig åpenhet, skriver Grønmo videre.

I denne oppgaven har jeg tilstrebet nettopp åpenhet. Jeg har fortalt informantene fra start om at målet med denne studien er å forstå hvordan #metoo påvirket arbeidsforholdene i redaksjonene, og hvorfor de i form av sin rolle er invitert inn som en del av utvalget.

3.3 Utvalg

Et vanlig problem for kvalitative forskningsprosjekter er at man ikke redegjør grundig nok for hvilket utvalg resultatene bygger på. Når det skjer, kan det også bli vanskeligere for leserne å vurdere hvor gyldige funnene er (Dalen, 2011, s. 45). I dette delkapittelet møter jeg denne utfordringen ved å presentere en åpen redegjørelse, både med tanke på hvem utvalget består av og hvordan utvelgningen foregikk.

Valg av informanter et særlig viktig tema innenfor kvalitativ intervjuforskning (Dalen, 2011, s. 45). Spørsmål man må ta stilling til, er hvem som skal intervjues, hvor mange og etter hvilke kriterier de skal velges ut? Dalen beskriver videre en balansegang i utvalgsprosessen. På den ene siden må forskeren ha nok informanter til at intervjumaterialet har høy nok kvalitet til at det gir et tilstrekkelig grunnlag for tolkning og analyse, mens man på den andre siden må passe på at utvalget ikke blir for stort fordi både gjennomføringen av intervjuene og bearbeidingen av dem etterpå er en tidkrevende prosess.

3.3.1 Drøfting av generalisering og presentasjon av utvalg

Hvordan utvalget er satt sammen må sees i forhold til hvilken mulighet man har til å generalisere fra resultatene. Man skal være bevisst på hvilket utvalg resultatene er basert på, og hvilke situasjoner informasjonen man sitter igjen med kan overføres til (Dalen, 2011, s. 46).

Generalisering handler altså om å overføre kunnskapen finner fram til gjennom en studie, og i hvilken grad man kan overføre dette til en større gruppe (Grønmo, 2015, s. 102-103). Han skriver videre om generalisering i kvalitative studier, at ved å studere et utvalg kan man prøve å utvikle en mer helhetlig forståelse av den større gruppen. I slike studier har man altså gjort en form for strategisk utvalg, der forskeren har funnet frem til deltakerne i en studie ut fra teoretiske og analytiske vurderinger av hvem som er mest relevant og mest interessant.

Denne studien er basert på data innhentet gjennom 12 intervjuer. Redaksjonene som er representert i utvalget er Adresseavisen, Aftenposten, Bergens Tidende, Dagbladet, Klassekampen, Nordlys, NRK, NTB, TV 2 og VG. Jeg kontaktet også en annen stor avis, som ikke ønsket å delta. Flere sjefredaktører takket også nei, eller unnlot å svare på e-post da jeg tok kontakt. En klubbleder i en stor avis ønsket å delta, men dette intervjuet ble ikke gjennomført da jeg fikk et uventet opphold i studieløpet.

I arbeidet med denne oppgaven har jeg forsøkt å samle et utvalg som er representativt for de større redaksjonene i Norge. Dette betyr derimot ikke at funnene fra denne oppgaven er overførbare for alle norske redaksjoner. For det er store størrelsesforskjeller i det redaksjonelle landskapet, fra små lokalaviser, til store riksdekkende aviser som igjen er eid av internasjonale konsern.

Det er også forskjeller internt i utvalget. Klassekampen har en helt annen organisatorisk størrelse enn for eksempel Schibsted-avisene eller NRK. For å illustrere bredden mellom redaksjonene som er representert i utvalget, vil jeg derfor kort forklare om disse tre ulike organisasjonene:

Klassekampen ble startet som et dugnadsprosjekt, ble profesjonalisert på 1980-tallet og er i dag en riksdekkende avis for den norske venstresiden. Eierskapet består av en gruppe aksjonærer, blant annet partiet Rødt, fagforeningen Fellesforbundet og foreningen Klassekampens Venner. Redaksjonen er formelt uavhengig aksjonærene (Brandal & Hetland, 2021). Dette er en annen struktur enn vi finner hos Schibsted-avisene, som i dette utvalget er

representert av VG, Aftenposten og Bergens Tidende. Schibsted er også største eier av Adresseavisen, som er organisert under Polaris Media. Mediekonsernet Schibsted er et av Nordens største medieselskap, og har røtter tilbake til 1839 (Garvik, 2022). NRK er den største mediebedriften i Norge, med omtrent 3500 ansatte, fordelt utover landet. I motsetning til de andre redaksjonene i utvalget, er NRK finansiert direkte over statsbudsjettet (Enli, Smith-Meyer & Syvertsen, 2022).

Med tanke på disse forskjellene, mener jeg det vil være sannsynlig at man kan finne ulikheter innad i utvalget – og at funnene fra intervjuene med dem, kanskje heller ikke er representative for samtlige norske redaksjoner. Likevel håper jeg gjennom analysen å kunne identifisere noen temaer som kanskje kan bidra til en dypere forståelse av redaksjonene som arbeidsplasser og mekanismene rundt #metoo-bevegelsen og problemene den belyser. På den måten håper jeg å identifisere temaer som er relevant også for redaksjoner utenfor utvalget.

Under følger en kort presentasjon over deltakerne i studien. Noen av deltakerne jobber fremdeles i samme stilling eller har samme verv som da jeg intervjuet dem i 2021, mens andre har skiftet jobb eller sluttet i verv.

Jeg presenterer utvalget her i rollen deltakerne hadde da vi gjorde intervjuene, vinteren 2021:

- **Olav Peter Hypher**, NRK, organisasjonsdirektør. (Intervjuet 10. mars 2021).
- **Vibeke Fürst Haugen**, NRK, direktør i Marienlyst-divisjonen. (Intervjuet 10. mars 2021).
- **Silje Charlotte Solstad**, Nordlys, tillitsvalgt. (Intervjuet 8. februar 2021).
- **Ingunn Saltbones**, VG, verneombud. (Intervjuet 4. februar 2021).
- **Hans-Ole Hummelvoll**, NRK, hovedverneombud. (Intervjuet 3. februar, 2021).
- **Tove Aabakken**, NRK, fagleder HMS. (Intervjuet 3. februar 2021).
- **Mari Skurdal**, Klassekampen, ansvarlig redaktør. (Intervjuet 2. februar 2021).
- **Jørgen Braastad**, tillitsvalgt, VG (fra 2020). (Intervjuet 1. februar 2021).
- **Tonje Aursland**, Bergens Tidende, tillitsvalgt. (Intervjuet 28. januar 2021).
- **Henrikke Helland**, TV 2, tillitsvalgt. (Intervjuet 21. januar 2021).
- **Anders Holth Johansen**, Dagbladet, tillitsvalgt. (Intervjuet 14. januar 2021)
- **Tor-Erling Thømt Ruud**, VG, tidligere tillitsvalgt. (Intervjuet 12. januar 2021).
- **Bibiana Dahle Piene**, NTB, hovedverneombud. (Intervjuet 1. februar 2021).
- **Tine Dommerud**, Aftenposten, verneombud. (Intervjuet 4. februar 2021).

- **Kjersti Fikse**, Adresseavisen, tillitsvalgt. (Intervjuet 11. februar 2021).

Her ser vi altså at utvalget består av tillitsvalgte, verneombud, hovedverneombud, redaktører og direktører.

Jeg har jobbet for bredde i utvalget. Både med tanke på redaksjonene de representerer, men også at det både er menn og kvinner i utvalget.

Det er viktig å få belyst hvordan ulike parter opplever samme situasjon for å fange nyanser og mangfold (Dalen, 2011, s. 50). Som vist i teorikapittelet, viser tidligere forskning at det har skjedd tiltak i de fleste store redaksjonene i Norge etter #metoo. Det er også forsket på hvordan unge, midlertidig ansatte journalister i sportsredaksjonene opplevde følgene av #metoo. Med utvalget til denne studien forsøker jeg å komplementere dette bildet.

Forskningsspørsmålet til oppgaven handler om redaksjonen som arbeidsplass, og hvordan denne er påvirket av #metoo. Siden endringer på arbeidsplassen både kan være strukturelle og kulturelle, har målet vært å finne frem til et utvalg som 1) har innsikt i prosessene som har vært etter #metoo, 2) har hatt mulighet til å påvirke disse, og dermed kan dele sine tanker om valgene som er tatt, og 3) har god innsikt i hvordan de kulturelle strukturene på arbeidsplassen er og om det har skjedd noen endringer på dette feltet.

Med bakgrunn i dette inkluderer utvalget både tillitsvalgte og verneombud, som er tett på de ansatte i redaksjonen og ledere som gjennom sin posisjon har vært med på å legge strukturelle føringer og overordnede strategier for arbeidsplassen. Samtlige personer i utvalget har vært involvert i arbeidet i redaksjonene etter #metoo i 2017.

3.3.2 Utvelgelsesprosessen

Utvelgingen foregikk ved at jeg først kontaktet de tillitsvalgte og redaktørene for å høre hvem i redaksjonene som hadde jobbet med forhold på arbeidsplassen etter #metoo. I noen redaksjoner fikk jeg positiv respons fra start, mens i andre redaksjoner fikk jeg tilbakemeldinger om at det også var flere eller andre jeg bør snakke med. Jeg har da takket ja til det. Altså er utvalget basert på en form for snøballutvelging, der valg av deltakere til en viss grad skjer i samråd med aktørene selv (Grønmo, 2016, s. 117).

Her er det som Grønmo poengterer noen klare sårbarheter. Som forsker fraskriver man seg noe kontroll over utvelgelsen og har begrenset med oversikt over hvem som blir «anbefalt» videre. Samtidig var ikke jeg i en posisjon der jeg hadde innblikk i hvordan redaksjonene hadde jobbet med arbeidsforhold som følge av #metoo. Personene som henviste videre begrunnet dette med at det var andre i redaksjonen som visste *mer* om temaet. Det er også mulig at denne metoden hjalp meg frem til deltakere som kunne bidra med dypere innsikt i temaet for oppgaven. Som Grønmo skriver (2016, s. 117), så kan også snøballutvelging i noen sammenhenger være hensiktsmessig: «Spesielt i sammenhenger der forskeren selv har begrenset oversikt eller innsikt, kan det være svært verdifullt å utnytte aktørenes egne vurderinger av hvem som kan bidra med relevant og interessant informasjon». I tillegg tenker jeg at bredden i deltakernes roller – fra tillitsvalgt til direktør – kanskje også har bidratt til å motvirke at resultatet er sterkt farget av ett bestemt nettverk.

3.4 Innsamling av data

Intervjuene ble gjennomført mellom januar og mars, 2021. På dette tidspunktet var det norske samfunnet i en unntakssituasjon, som følge av koronapandemien. Store deler av samfunnet var nedstengt for å redusere smitte, de som kunne arbeidet fra hjemmekontor. Derfor var det ikke mulig å møtes fysisk for å gjennomføre intervjuene. Derfor er de fleste intervjuene gjennomført over videokonferanse-programmet Zoom, der det ble gjort opptak av samtalen. Som følge av tekniske vansker med Zoom, ble også ett intervju gjennomført over Facetime. Dette intervjuet gjorde jeg også et lydopptak av, som ble lagret på samme måte som Zoom-intervjuene.

Alle opptakene av intervjuene ble lagret som lydfiler på en passord-beskyttet PC som jeg har på utlån fra Universitetet i Oslo, med alle brannmurer og tilsvarende i henhold til universitetes sikkerhetstiltak. Søknad om dette er innvilget fra Norsk senter for forskningsdata (NSD), prosjektnummeret er 317954.

I forkant av intervjuene utarbeidet jeg en intervjuguide (vedlagt), for å systematisere datainnsamlingen. Jeg fulgte denne gjennom intervjuene. Samtidig var det også noen temaer som dukket opp etter hvert som datainnsamlingen pågikk. Derfor ble intervjuguiden utvidet underveis. Det ene spørsmålet som er lagt til handlet om redaksjonene gjorde egne tiltak mot

unge, midlertidige, og det andre handlet om hvorvidt man forholdt seg annerledes til alkoholbruken i redaksjonen. Det er derfor ikke alle informantene som er spurt om dette.

Ifølge Grønmo (2016, s. 168-169) bør intervjuguiden ta utgangspunkt i prosjektets problemstilling – i denne oppgaven altså hvordan #metoo påvirket arbeidsmiljøet i norske redaksjoner.

Grønmo skriver videre at før intervjuene gjennomføres, må forskeren avgjøre hvilken grad av åpenhet hen skal ha i møte med dem som deltar i forskningen. Utgangspunktet bør være mest mulig åpenhet (2016, s. 169).

Dette idealet har jeg tilstrebet i denne oppgaven. Under intervjuene har jeg åpent og ærlig svart på spørsmål om hva som er tema for dette prosjektet og vært tydelig på at deltakerne når som helst kan få trekke seg fra prosjektet. Dette, samt studiens formål, kommer også tydelig fram i samtykkeerklæringen. Denne er godkjent av NSD og ligger vedlagt.

Dette studieløpet har ikke gått helt som planlagt, siden jeg har hatt flere avbrudd i form av permisjoner underveis i arbeidet. Da jeg tok opp igjen arbeidet med denne oppgaven i høst, rådførte jeg med NSD om korrekt fremgangsmåte og kontaktet samtlige deltakere på nytt. Der gjentok jeg informasjonen som er delt med dem tidligere om oppgavens mål og deres rettigheter, i tillegg til at de ble informert om ny planlagt dato for ferdigstilling av prosjektet.

3.5 Transkribering og bearbeiding

Kvalitative data foreligger som oftest i form av tekst (Grønmo, 2016, s. 266). Det gjør også dataene i denne oppgaven, i form av transkripsjoner fra intervjuene. I dette delkapittelet vil jeg forklare hvordan jeg gikk frem med transkribering og bearbeiding av data.

Å transkribere betyr at noe endres, eller transformeres, fra en form til en annen. I denne sammenhengen – fra tale til tekst (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 204). Forfatterne beskriver videre intervjuet som en sosial samhandling der tempoet i talen, stemmens toneleie og kroppsspråket påvirker hvordan deltakerne oppfatter det som formidles. Møtes man fysisk og sitter overfor hverandre, er dette umiddelbart tilgjengelig. Et lydopptak vil være en forflytning bort fra den fysiske situasjonen, og noe informasjon vil gå tapt på veien. Når

intervjuet er skrevet ned som tekst, har man beveget seg enda lenger bort fra den opprinnelige situasjonen.

Noen forutsetninger må være oppfylt for at man skal kunne transkribere et intervju (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 205). For det første, skriver forfatterne, må det foreligge et opptak. For det andre må lyd kvaliteten være så god at det ikke er vanskelig å høre hva som blir sagt. En mulig feilkilde i denne type datainnsamling er dårlig kvalitet på lydopptak, som gjør det vanskeligere for den som skal transkribere å være sikker på hva som blir sagt. I arbeidet med denne oppgaven mener jeg å ha unngått denne feilkilden, da jeg opplevde at lydopptakene var av god kvalitet.

Samtidig har jeg gjennom transkriberingen fjernet datamaterialet enda ett hakk bort fra sin opprinnelige form. Muntlige nyanser som tonefall eller latter kommer ikke til uttrykk i tekstlig form.

Når et muntlig intervju struktureres som tekst, blir det mer tilgjengelig for analyse. Dermed blir også selve transkriberingsprosessen en del av den analyserende prosessen (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 206). Ifølge Dalen (2011, s. 97) spiller forskeren en viktig rolle i intervjuundersøkelser, og inngår som aktør i flere ledd. Når man bruker flere intervjuere kan det derfor svekke kvaliteten til prosjektet, fordi man ikke nødvendigvis har fått felles opplæring eller en felles forståelse som grunnlag for gjennomføringen av intervjuene og tolkningen av dem.

I og med at det er jeg selv som både har gjennomført intervjuene og transkriberingen, håper jeg å ha motvirket denne feilkilden i noen grad. Jeg har også forsøkt å holde på den muntlige formen i sitatene brukt av analysen, for å tydeligst mulig presentere hvordan informantene formulerte seg.

3.6 Fortolkning og analyse

Etter at intervjuene er ferdig transkribert, skal de analyseres. Datamaterialet foreligger altså på dette tidspunktet både som lydfiler og som skrevne tekster, men fra dette tidspunktet er det de skrevne transkripsjonene vi forholder oss til.

Analyse vil si at man løfter materialet fra et skrivende til et mer fortolkende nivå (Dalen, 2011, s. 60). Forskeren tar utgangspunkt i informantenes ord og uttrykk, men også egne refleksjoner og tilgjengelig teori. Dalen beskriver en form for abstrahering, der det handler om å få tak i hva det egentlige budskapet *er*.

For å oppnå dette beskriver Dalen (2011, s. 68) hvordan man i analysen kan veksle mellom det hun kaller tilstandsbilder og forståelsesmodeller. Der tilstandsbildene tar utgangspunkt i informantenes uttalelser, skal forståelsesmodellene utvikles og videreføres i en stadig veksling mellom overordnede teoretiske perspektiver og datamaterialet som foreligger. Forskeren jobber så for å finne en fremstilling av datamaterialet, som både får frem gode tilstandsbilder og forståelsesmodeller. I analysen av et intervju skal man altså finne frem til essensen i det informantene sier, og sette dette inn i en større tolkningsramme.

En metode for fremstilling av intervjudata er tematisering. Ifølge Dalen (2011, s. 71) er dette en mye brukt metode, og som regel tar forskeren utgangspunkt i intervjuguiden. Når intervjuene er skrevet ut begynner forskeren å kode materialet, for å finne ut hvor hovedtyngden i materialet ligger. Men også – hvilke tema som få snakker om. I denne prosessen, skriver Dalen videre (2011, s. 71), er det viktig at forskeren ikke låser seg. For ved å være åpen i arbeid med tematisering, kan man oppdage nye, viktige områder i materialet.

Etter hvert som forskeren identifiserer temaer hen ønsker å belyse, er det på tide å trekke frem sitater fra intervjuene. Sitatene bør reflektere essensielle funn, bør kunne stå for manges meninger eller illustrere tema som forekommer sjelden (Dalen, 2011, s. 87). Også studiens tittel blir en del av analysen, skriver Dalen (2011, s. 86), siden den skal gi leseren et raskt innblikk i hva prosjektet virkelig handler om.

Det finnes mange innfallsvinkler når man skal analysere egne, transkriberte intervjuer. Hvordan forskeren velger å gjennomføre analysen kan påvirkes av flere forhold, men man bør prøve å finne frem til den veien som best egner seg i forhold til materialet som foreligger (Dalen, 2011, s. 67). I arbeid med med transkribering og analyse har jeg lent meg mot fremgangsmåtene gjengitt fra Dalens bok i dette delkapittelet.

Transkriberingene gjorde jeg selv, og underveis i denne prosessen begynte jeg en tematiserende tilnærming. Alle transkripsjonene er gjennomlest flere ganger. Tematiseringen ble gjort analogt, med fargekoder. Etter hvert ble det for meg klarere hvilke temaer som gikk igjen eller som skilte seg ut. Jeg har trukket ut fem temaer, som er gjenstand for analysen. Disse er: 1) beskrivelser av egen arbeidsplass, 2) strukturelle endringer, 3) kulturelle

endringer, 4) arbeidsplassens betydning for samfunnsoppdraget og 5) mulige sårbarheter for ukultur ved arbeidsplassen. Disse kommer jeg tilbake til under analysen i kapittel 4.

3.7 Reliabilitet og validitet

Det kvalitative forskningsintervjuet bygger altså på menneskelig samspill. For å sikre forskningens gyldighet bør uttalelsene som kommer frem være så nære informantens opplevelser og forståelse som mulig. Samtidig er det uunngåelig at forskerens fortolkninger vil være preget av relasjonen som oppstod i intervjusituasjonen, mellom forsker og informant (Dalen, 2011, s. 95).

Reliabilitet og validitet berører nettopp spørsmål om forskningens gyldighet. Vil man finne det samme resultatet, om forskningen gjentas? Og i hvilken grad har man faktisk forsket på fenomenet som problemstillingen belyser? I dette delkapittelet vil jeg gå nærmere inn på begrepene reliabilitet og validitet i kvalitativ forskning, og hvordan jeg jobbet med dette.

3.7.1 Reliabilitet

Reliabilitet handler om datamaterialets pålitelighet (Grønmo, 2016, s. 244). Hvis man gjennomfører det samme forskningsprosjektet flere ganger, vil man komme frem til det samme resultatet? Reliabilitet handler altså om etterprøvbarehet.

Her er det forskjeller mellom kvantitative og kvalitative studier, skriver Dalen (2011, s. 93). Det er annerledes å teste reliabiliteten til et prosjekt dersom det er et kontrollert eksperiment, enn i en kvalitativ studie. Ifølge Dalen er reliabilitet et vanskelig krav å stille til kvalitative studier, fordi det enkelte individet og omstendighetene er i konstant endring. Da blir, selvsagt, resultatene i en kvalitativ studie vanskeligere å etterprøve. Samtidig betyr ikke dette at forskere ikke skal forholde seg til reliabilitet i kvalitativ forskning.

En metode man kan benytte for å styrke prosjektets reliabilitet, skriver Dalen (2011, s. 93), er å være sirlig nøyaktig i beskrivelsene av de enkelte leddene i forskningsprosessen. Ifølge Dalen bør beskrivelsene omfatte forhold ved forskeren, informantene og intervjusituasjonen –

i tillegg til hvilke analytiske metoder som er anvendt under bearbeidningen av datamaterialet. Gjennom dette kapittelet forsøker jeg å styrke reliabiliteten til masteroppgaven.

3.7.2 Validitet

Validitet handler om i hvilken grad man har forsket på fenomenet som man ønsket å studere (Grønmo, 2016, s 251). I dette tilfellet – har jeg forsket på hvordan #metoo påvirket norske redaksjoner som arbeidsplasser, eller har jeg egentlig forsket på noe helt annet? Det handler altså om at det er et samsvar mellom forskningsspørsmålet og datagrunnlaget. Ifølge Grønmo er validitetsbegrepet komplekst, og det kan vurderes på flere måter.

I sin bok om samfunnsvitenskapelige forskningsmetoder, trekker Grønmo frem tre former for validitet som han mener er særlig relevant for kvalitative studier. Dette er kompetansevaliditet, kommunikativ validitet og pragmatisk validitet.

Kompetansevaliditet handler om forskerens egne erfaringer (Grønmo, 2016, s. 254). En forsker med høy kompetanse, vil sannsynligvis samle inn data av høyere kvalitet enn en uerfaren forsker. Dette innebærer blant annet at forskeren klarer å bygge et forhold til deltakerne i studien, slik at de føler seg trygge på å fortelle åpent. Så må forskeren kunne gjøre en teoretisk fortolkning av informasjonen som er samlet inn. Selv om høy kompetanse i seg selv ikke en garantist for høy validitet, mener jeg at mangeårig yrkeserfaring og kjennskap til fagterminologi bidrar til å styrke denne formen for validitet i oppgaven.

Kompetansevaliditet ser jeg i sammenheng med Dalens beskrivelse av økologisk validitet, der forskerens nærhet til feltet og informantene, styrker studiens validitet. Når forskeren har stor kunnskap og forståelse for samfunnet og gruppene som studeres, blir designet styrket av forskerens troverdighet på feltet (Dalen, 2011, s. 91). Et steg forskeren kan ta for å styrke validiteten er derfor å eksplisitt gjøre rede for sin spesielle tilknytning til fenomenet som studeres. Ved å være åpen om dette, får leseren en mulighet til kritisk å vurdere om slike forhold kan ha påvirket tolkningen av resultatene (Dalen, 2011, s. 94). Derfor er også åpenhet om forskerrollen den beste måten å svare på kritikk om subjektivitet, skriver Dalen (2011, s. 95). Siden jeg har jobbet som journalist i flere av redaksjonene som er inkludert i utvalget, drøfter jeg dette videre i delkapittel 3.8, om metodiske og etiske utfordringer. Formålet med det er å styrke kompetansevaliditeten til oppgaven.

Kommunikativ validitet, skriver Grønmo (2016, s. 255), handler om at forskeren har vært i dialog og diskusjon med andre om hvorvidt det innsamlede datamaterialet er treffende for prosjektets forskningsspørsmål. Man kan både snakke med informantene underveis i intervjuene (for eksempel ved å spørre om man har forstått informanten riktig), eller kan drøfte datamaterialet med eksterne samtalepartnere. Ifølge Grønmo kan slike drøftinger være viktige for å avsløre problemer og svakheter ved materialet. Når samtalepartnerne er enige i hva datamaterialet viser, kan det være et tegn på høy validitet.

I denne studien har jeg forsøkt å styrke validiteten til prosjektet, blant annet ved å spørre underveis i intervjuene om jeg hadde forstått informantene riktig. Dermed fikk også informantene mulighet til å tydeliggjøre hva de mente. Jeg har også latt andre utenfor studien lese gjennom transkripsjoner, for å se om vi vurderer temaene som kommer frem likt.

Den tredje formen for validitet som Grønmo trekker frem er pragmatisk validitet (2016, s. 256-257). Dette handler om i hvilken grad forskningen danner et grunnlag for handlinger. For eksempel vil det styrke studiens pragmatiske validitet, dersom funnene kan bidra til forslag om tiltak eller videre forskning.

Akkurat som det kan være utfordrende å sikre høy reliabilitet for kvalitative studier, kan man heller ikke forvente i praksis å oppnå perfekt validitet (Grønmo, 2016, s. 257). Fordi kvalitative studier fortolker og forstår fenomener i lys av en spesifikk kontekst, innebærer altså det at datamaterialets validitet også må drøftes og forstås i lys av den spesielle konteksten der datainnsamlingen er foretatt (Grønmo, 2016, s. 258). Altså må forskeren være så åpen som mulig om forskningsprosessen, for at gyldigheten til datamaterialet skal kunne vurderes på en tilfredsstillende måte. Dette forsøker jeg å gjøre i denne oppgaven – både ved å beskrive hvordan jeg gikk frem og refleksjoner rundt egne valg.

Grunnlaget for å drøfte validiteten av datainnsamlingsmetodene som er valgt, må være tilpasset undersøkelsens mål, problemstilling og teoretiske forankring. For å styrke validiteten, skal det altså være en klar sammenheng mellom problemstilling og intervjuguide. Intervjuguiden skal derfor også legges ved forskningsrapporten (Dalen, 2011, s. 96). For å tilstrebe åpenhet og med det styrke dette prosjektets reliabilitet og validitet, er intervjuguiden lagt ved oppgaven.

For å kunne styrke validiteten til et prosjekt, gir det også mening å identifisere hva som kan være mulige svakheter. Dalen (2011, s. 99) trekker frem tre sentrale validitetsutfordringer i sammenheng med forskningsintervjuet som metode. Den første sårbarheten Dalen peker på,

er «den holistiske feiltakelsen». Dersom forskeren har en feilaktig førforståelse av fenomenet som studeres, vil dette kunne føre til feiltolkninger av uttalelser eller at sentrale tema blir utelatt fra analysen. Den andre utfordringen er det Dalen kaller for «eliteskjevhet». Det skjer når forskeren legger for mye vekt på enkelte informanter. «Going native», som er den tredje sårbarheten, kan oppstå når forskeren er for tett på feltet. Dette kan skape vansker for forskeren med å trekke ut særtrekk eller spesielle kjennetegn. Gjennom arbeidet med datamaterialet har jeg reflektert rundt disse sårbarhetene, for å forsøke å styrke prosjektets validitet. Jeg har jobbet med dette ved å sette et tydelig teoretisk rammeverk for oppgaven, vektlagt alle informanter like tungt og reflektert rundt min egen tilknytning til den redaksjonelle arbeidsplassen (se avsnitt 3.8.3).

3.8 Metodiske og etiske utfordringer

Potensielle etiske utfordringer bør være et tema, fra planleggingen av intervjustudien til gjennomført prosjekt (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 85-86). I dette forskningsprosjektet har jeg møtt på flere metodiske og etiske utfordringer. Jeg forsøker å samle dem her, slik at de drøftes i ett samlet delkapittel.

3.8.1 Forskningsintervju under korona

Metodisk har jeg møtt på noen vanskeligheter. For eksempel var det en utfordring at ikke alle informantene ble spurt om de samme temaene, og formuleringene jeg har brukt i spørsmålsstillingen har også variert. Samtidig er ikke formålet med denne oppgaven å måle eller sammenligne svarene, noe jeg for eksempel kunne gjort med data samlet inn gjennom en spørreundersøkelse. Derimot var formålet å finne ut mer om hvilke refleksjoner og tanker som påvirket arbeidet etter #metoo, og jeg mener at det semistrukturerte intervjuet er en god metode for å borre i dybden av tematikken. Blant annet fordi jeg nettopp hadde mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål, eller om å be informantene om å utdype et svar videre.

Selv om intervjusituasjonen er bundet til tid og sted, forsvinner dette når intervjuet er over (Dalen, 2011, s. 58). Transkripsjoner, eller forsøk på å fiksere språklige handlinger, vil ikke

lenger være bundet til intervjusituasjonen. Altså kan man miste noe på veien i det man beveger seg bort fra det opprinnelige datamaterialet.

I arbeidet med datamaterialet til denne studien begynte vi utenfor den ideelle intervjusituasjonen, som Brinkmann og Kvale (2015, s. 204) beskriver som en sosial samhandling der man møtes fysisk. Intervjuene ble gjennomført i tidsspennet januar 2021 – mars 2021, og i denne perioden var unntaket blitt en ny normal. Som følge av koronapandemien hadde landet i varierende grad vært nedstengt i underkant av et år. På grunn av smittevern hensyn ble ingen av intervjuene gjennomført med et fysisk møte, men ble tatt opp digitalt. Dette kan nok ha påvirket alle leddene i intervjusituasjonen. Fra hvordan jeg og informantene forstod hverandre, til hvilke spørsmål som ble stilt og hvordan de ble besvart. I tillegg påvirket koronapandemien helt klart arbeidsplassene, for eksempel ved at de fleste medarbeiderne satt på hjemmekontor. Dette kan igjen ha påvirket hvilke tanker informantene gjorde seg rundt #metoo-tematikken i denne perioden.

I tillegg var det sannsynligvis også informasjon som gikk tapt, da intervjuene ikke kunne gjennomføres i et fysisk møte. Det er for eksempel vanskelig å tolke kroppsspråk når man oppholder seg i to forskjellige rom – selv om man ser hverandres ansikt over en skjerm. For å møte denne utfordringen har jeg flittig brukt notater underveis i prosessen. Både under intervjuene og i transkriberingen har jeg notert ned tanker og refleksjoner. «Hva er det egentlig som blir sagt her?» har vært en nærliggende tanke gjennom hele prosessen.

3.8.2 Refleksjoner rundt utvalget

En metodisk utfordring som kan oppstå når man gjør utvalg til kvalitative intervju, er altså at utvalget blir for stort (Dalen, 2011, s. 45). Utvalget til dette prosjektet er stort. Transkribering og analysing av datamaterialet har tatt lang tid. I ettertid har jeg reflektert rundt hvordan prosjektet kunne blitt med et mindre utvalg. Kanskje hadde funnene vært noe annerledes om jeg intervjuet en mindre gruppe flere ganger. Samtidig tenker jeg at størrelsen på utvalget også har en verdi. For datamaterialet er stort, og det er blitt synlig for meg hvilke temaer som går igjen, hvor det er enighet og uenighet. Slike strukturer ville kanskje blitt vanskeligere å identifisere i et mindre utvalg.

Deltakerne i denne studien er ikke anonymisert. Konfidensialitet ble et tema tidlig i arbeidet med denne oppgaven, og jeg har reflektert en del rundt det. Ifølge Dalen er kravet om

konfidensialitet særlig viktig i kvalitative intervjuer (2011, s. 102). Likevel landet jeg på valget om å ikke anonymisere deltakerne i dette utvalget. Det er flere grunner til dette. For det første representerer ikke utvalget en spesielt sårbar gruppe, men personer i maktposisjoner. For det andre ber jeg ikke utvalget om å dele taushetsbelagt informasjon fra redaksjonene, som informasjon om personalsaker ville vært. Derimot handler problemstillingen om arbeidsplassene. Målet med denne studien er ikke å telle omfanget av #metoo-saker, men å undersøke hvordan de i ledende posisjoner tenker at #metoo har påvirket arbeidsplassen. Og for det fjerde tenker jeg at det er interessant i seg selv hvordan utvalget snakker om #metoo-relatert problematikk, når de vet at de uttaler seg «on the record». Samtidig er det ikke usannsynlig at datamaterialet ville blitt noe annerledes dersom intervjuene ble anonymisert. Under intervjuene var det noen informanter som uttrykte at de følte at de måtte være forsiktige med hva de sa. Siden intervjuene ikke ville bli anonymisert, var de bekymret for å utlevere personer i redaksjonen. Altså kan fraværet av anonymisering av deltakerne ha påvirket hvilke data jeg satt igjen med til analysen.

En annen metodisk utfordring jeg møtte på, var at deltakerne fra NRK ønsket å gjøre intervjuene sammen. Det første doble intervjuet jeg gjorde, var med Hans-Ole Hummelvoll og Tove Aabakken. Omtrent en måned senere hadde jeg det andre dobbeltintervjuet, med Olav Peter Hypher og Vibeke Fürst Haugen. Begge disse intervjuene foregikk over Zoom, der vi var deltakere fra tre forskjellige steder. Her er det noen metodiske implikasjoner, for eksempel kan informantene ha påvirket hverandre i intervjusituasjonen slik at de snakket annerledes eller sa ting de ellers ikke vill ha sagt – men dette betyr jo ikke nødvendigvis at det informantene sa var «ugyldig» eller feil. Samtidig valgte jeg å åpne for dette, da disse to parene ellers jobber tett sammen og uansett snakker sammen om tematikken. Jeg opplevde begge intervjuene som ryddige, for eksempel ventet deltakerne på at den andre var ferdig å snakke før de kom med sine synspunkter. Jeg var også nøye på at jeg gikk gjennom hele intervjuguiden med alle fire. At intervjusituasjonen var noe annerledes enn i de øvrige intervjuene, forsøkte jeg å møte med å følge strukturen på de øvrige intervjuene i så stor grad som mulig.

Utvalget til denne oppgaven kan defineres som en elite, siden det er personer med makt og påvirkningsmuligheter som uttaler seg. Kvale og Brinkmann definerer eliteintervjuer som intervjuer med «personer som er ledere eller eksperter og vanligvis har stor makt» (2015, s. 175). Utvalget i denne oppgaven passer til denne beskrivelsen. I form av rollen sin er de enten i lederposisjoner i redaksjonen, eller de er tillitsvalgte av kollegaene sine – og i denne

rollen ligger det også mye makt. En utfordring man kan møte på med et slikt utvalg, er at de ofte er vant til å uttale seg og kan ha mer eller mindre forberedte «innlegg» som fremmer synspunktene de ønsker å intervju (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 176).

Posisjonen til deltakerne i utvalget kan påvirke hvordan de ser på situasjonen, hvordan de formulerer seg og hva de eventuelt holder tilbake. Samtlige personer i utvalget har i en eller annen form vært involvert i hvordan man har jobbet med arbeidsmiljøet i redaksjonene. Jeg tenker at dette både kan påvirke hvordan de ønsker at redaksjonen skal fremstå utad, og at de sannsynligvis også har et noe annet perspektiv på dette arbeidet enn for eksempel unge, midlertidige journalister med kort yrkeserfaring. Dette mener jeg det er relevant å reflektere over, fordi unge kvinner i midlertidige stillinger er som vi så i kapittel 2 den gruppen som er mest utsatt for seksuell trakassering i yrkessammenheng, og i denne studien kommer de ikke til tale. Dermed vil denne oppgaven sannsynligvis gi andre perspektiver enn for eksempel studier som *Sports Journalism, Interns and #Metoo – did anything change?* (Rosøk-Dahl & Orgeret, 2020). Her kommer det frem at de unge midlertidige i redaksjonene opplevde at det skjedde en del endringer etter #metoo, men deres opplevelse er at redaksjonene fremdeles har en vei å gå. Med denne oppgaven håper jeg altså å bidra med utfyllende perspektiver til denne tematikken.

3.8.3 Refleksjoner om egen rolle

En annen utfordring som jeg ønsker å belyse, er at arbeidet med denne oppgaven tidvis er satt på pause. Etter at intervjuene var gjennomført var jeg borte fra studiene i overkant av et år. Mye kan ha endret seg på arbeidsplassene i løpet av de semestrene jeg var i permisjon. For eksempel drives ikke lenger redaksjonene fra hjemmekontor.

Med andre ord kan det med tiden ha vært flere fokusskifter i redaksjonene, på hvilke tematikker de mener bør prioriteres for at arbeidsplassen skal fungere så godt som mulig. For eksempel står samfunnet vårt nå, vinteren 2022 overfor kraftig voksende priser, energikrise og inflasjon.

Ideelt sett ville jeg ha gjennomført dette prosjektet uten avbrudd, men noen ganger blir ikke livet helt slik man så for seg – og man må ta valg deretter.

Kvale og Brinkmann skriver at forskningsintervjuet som metode er «gjennomstyret av etiske problemer». Dette forklarer de med at kunnskapen man får ut av intervjuene avhenger av den

sosiale relasjonen mellom intervjueren og den intervjuede. I denne relasjonen må det skapes et rom der man kan snakke trygt og åpent. Forskeren balanserer dermed mellom ønsket om å innhente interessant og ny kunnskap på den ene siden, og på den andre siden forskerens respekt for den intervjuedes personlige integritet (2015, s. 35).

Disse utfordringene kan man blant annet møte ved å hente inn informert samtykke fra deltakerne, forskeren må vurdere hvilke konsekvenser det har for deltakerne om de ikke anonymiseres og man skal gjennomføre en lojal, skriftlig transkripsjon – uten å for eksempel endre meningsinnholdet i denne prosessen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 97). I denne oppgaven har jeg gjort mitt beste for å møte denne utfordringen ved å holde deltakerne informert – fra jeg sendte forespørselen til dem vinteren 2020/2021, til tilbud om sitatsjekk der deltakerne som ønsket det også fikk se hvilke sitater som ble trukket frem, og i hvilken sammenheng de ble gjengitt.

I tillegg vil jeg også informere om at jeg har vært ansatt som journalist i fire av redaksjonene som inngår i utvalget. Jeg har vært praktikant i TV 2, praktikant og midlertidig ansatt i Bergens Tidende, og jeg har vært midlertidig ansatt i NRK og i Dagbladet. Dette er vel og merke ansettelsesforhold som strekker seg flere år tilbake i tid, til perioden 2011 – 2018. Jeg har ikke vært tilknyttet noen redaksjon som journalist under arbeidet med denne oppgaven.

Erfaringer fra denne perioden som journalist har nok i noen grad påvirket arbeidet med denne oppgaven. Én ting er i form av interesse for temaet, men erfaringer jeg har gjort meg kan ubevisst ha farget hvilke spørsmål jeg har stilt og hvordan jeg forstår svarene som er gitt. Samtidig mener jeg at yrkesbakgrunnen min også kan ha bidratt positivt til prosjektet, fordi jeg har solid kjennskap til hvordan en redaksjonell arbeidsplass er.

4. Analyse

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere, analysere og diskutere funn fra intervjuene.

Gjennom temaene jeg ser nærmere på, forsøker jeg å svare på oppgavens forskningsspørsmål:
Hvordan har #metoo påvirket norske redaksjoner som arbeidsplasser.

4.1 Beskrivelser av egen arbeidsplass

Analysen starter med funn som viser hvordan informantene reflekterer rundt arbeidsplassen sin i et «før og nå»-perspektiv. Gjennom sammenligninger med redaksjonskulturen tiår tilbake i tid, ser flertallet på arbeidsplassen sin her i et positivt lys.

4.1.1 «Før og nå»-perspektiv

Refleksjonen om hvordan ting var «før» og hvordan de er «nå», ligger høyt oppe hos mine informanter. De bruker fortiden aktivt til å forklare hvordan arbeidsplassen er vinteren 2021, og det de beskriver er positive endringer.

Ifølge flertallet av informantene har det skjedd endringer i hvordan man forholder seg til seksuell trakassering i redaksjonene, og flere påpeker at disse endringene begynte lenge før #metoo. For å forklare dette er det flere som beskriver arbeidsplassen sin og hvordan den var, flere tiår tilbake i tid, til 1980- og 1990-tallet.

«Jeg har vært journalist siden 1981. Da jeg var sommervikar, lå det en gang bilder av nakne damer på sykkelen min da jeg gikk ut fra jobben. I vinduet stod de som hadde gjort det og så på. Og jeg sa jo aldri ifra. Jeg tenkte ikke at det var seksuell trakassering. (...) Hadde noe sånt skjedd i dag ville det vært grunn til å få advarsel. (...) Maktforholdet mellom kvinner og menn har jo endret seg i løpet av disse tiårene. Heldigvis er en del sånn oppførsel nå bare.. En sånn type oppførsel ville alle blitt rystet av. Ingen ville turt å ha en sånn type oppførsel i dag.»

Tine Dommerud, Aftenposten, (4. februar 2021).

Med utgangspunkt i dette perspektivet forteller Dommerud (Aftenposten) både om kulturelle og strukturelle endringer. Ofte ser de dette i sammenheng med hvor ujevn kjønnsbalansen har vært. Og de snakker om redaksjonen eller deler av redaksjonen som et mannsdominert arbeidsmiljø. Terskelen for hva det er lov til å si og gjøre på arbeidsplassen er gradvis blitt flyttet etter hvert som flere kvinner er kommet inn i redaksjonen og i ledelsen. Andre strukturelle forhold trekkes også fram, som turnusordninger, likelønn og forventninger om at man også skal kunne ha et vanlig liv ved siden av jobben.

Samtidig beskrives et arbeidsmiljø der det i lengre tid hadde vært en mannsdominert arbeidsplass, skapte ringvirkninger inn i redaksjonen:

«Det var en helt annen aksept. Groviser på morgenmøtet. Altså, det var på en måte for høyt under taket. I forhold til ting man i dag ville reagert på og rapportert inn, var ting man nesten ikke la merke til. Fordi du ble på en eller annen måte vant til at sånn var det bare.»

Ingunn Saltbones, VG, (4. februar 2021).

«Sånn var det bare» vitner om et normstyrt fellesskap. Samtidig er Saltbones (VG) her klar på at normene som tidligere tillot ukultur som seksualiserte vitser i møtesammenheng, ikke lenger er gjeldende. Hun forteller altså om et normskifte i redaksjonen.

Dette samsvarer med funn fra andre intervjuer. Flere av informantene er helt klare på at det har skjedd endringer innad i redaksjonene, både med tanke på sjargongen mellom kolleger og hvilken atferd som blir slått ned på.

I historien med nakenbildene kommer det frem at Dommerud (Aftenposten) den gang ikke tenkte på hendelsen som en form for seksuell trakassering, men hun har et annet blikk på dette i dag. Dette mener jeg også vitner om en slags normalitet – som ung kvinne i en redaksjon kunne du til en viss grad forvente at slike ting skjedde. Og du skulle finne deg i det.

Også eksempelet med nakenbildene viser et skifte. Maktforholdet mellom kvinner og menn er ikke som før, forteller Dommerud (Aftenposten). Dermed ser hun også på hendelser som dette med andre briller, og mener nå at hendelsen er så alvorlig at den i dagens normer ville resultert i en advarsel fra arbeidsgiver. «En sånn type oppførsel ville alle blitt rystet av», sier hun – og med det forteller hun om en forventning om kollegial enighet om at slik oppførsel er

langt over grensen. Når Dommerud (Aftenposten) sier at hun ville forventet at en slik hendelse resulterte en i advarsel, plasserer hun også ansvar hos ledelsen om å reagere kraftig.

1980- og 1990-tallet trekkes frem i flere intervjuer som en periode der ukultur fikk boltreplass i deler av arbeidsmiljøet, siden det ikke ble tatt noe særlig ansvar i ledelsen eller mellom kolleger generelt for å slå ned på negativ atferd:

«Og så begynte vi å snakke, og vi fikk alle disse historiene om hvordan det var i BT før. Om hvordan det var på festene, hva de sa til hverandre og hvordan de forholdt seg til hverandre. Og det er helt tydelig at det har skjedd også på dette feltet, et skifte. Virkelig et paradigmeskifte i hvordan man skal oppføre seg mot sine kolleger og hverandre. Det gjelder ikke bare seksuelt, det gjelder på alle mulige måter. Hvordan man omtaler hverandre. Det var helt ellevilt før. Det var ingen som tok tak i ting, redaktørene turte ikke ta tak i ting. Medarbeiderne, det var så sterkt miljø på bønn at det var ingen respekt for retningslinjer og alt fløt».

Tonje Aursland, Bergens Tidende, (28. januar 2021).

Her fortelles det om en svak ledelse, ansatte som har lav respekt for retningslinjer og en ujevn maktstruktur i ledelsens disfavør. At «alt fløt» kan i forstås som at strukturene som var lagt for arbeidsplassen hverken ble fulgt fra de ansatte eller ledelse i særlig stor grad. Gjennom et «før og nå»-perspektiv, ser Aursland (Bergens Tidende) sitt nåværende arbeidsmiljø i sterk kontrast til historier som blir fortalt om forholdene på 1980- og 1990-tallet. Forskjellene mellom «før» og «nå» er så omfattende at hun beskriver det med begrepet paradigmeskifte – altså en revolusjonerende endring i tenkning.

Kjønnsbalanse og likestilling går igjen hos flere når de forteller om hvordan og hvorfor arbeidsmiljøet har endret seg gjennom de siste fire tiårene. Dette passer inn i en historisk beskrivelse av norske redaksjoner, som før midten av 1970-tallet beskrives som mannsdominert og myteomspunne arbeidsplasser, der kvinnene måtte overvinne barrierer for å få plass i redaksjonen og der arbeidsoppgavene ble fordelt etter et tradisjonelt kjønnsmonster (Utheim. 2012, s. 14).

Anders Holth Johansen, tillitsvalgt i Dagbladet, beskriver sin arbeidsplass som en avis der likestilling har vært langt fremme, og at dette har vært heldig for arbeidsmiljøet:

«Så skal jeg ikke påstå at vi derfor går fri fra en masse av de tingene som #metoo satte på agendaen. Men jeg tror at en del av de strukturelle tingene, som at det har vært mange damer opp gjennom som har hevdet sin rett i denne avisa, nok gjør at vi har vært forskånet for en del av de verste utslagene. Jeg håper det er sånn det er.»

Anders Holth Johansen, Dagbladet, (14. januar 2021).

Holth Johansen (Dagbladet) er altså tydelig på at likestilling i seg selv ikke er noen garantist mot ukultur, men at en jevnere kjønnsbalanse er et viktig steg mot strukturelle endringer.

«Før og nå»-perspektivet trekkes også frem i denne sammenhengen. Her setter informantene klassiske likestillingskamper som regulert arbeidstid, i sammenheng med en profesjonalisering av yrket:

«Det var en 24/7-jobb. Det var forventet at man gikk fra redaksjonslokalet og jobb til puben på hjørnet for å snakke med kilder. (...) Sånn fungerer jo ikke presse-Norge lenger. Det har vært en profesjonalisering i yrket. Nå er man mer bevisst rammene i arbeidslivet. Nå har journalister arbeidstider og turnuser.»

Kjersti Fikse, Adresseavisen, (11. februar 2021).

Betydningen av et regulert arbeidsliv og verdien av likestillingstiltak støttes hos flere. Her kobler Saltbones (VG) arbeidstidsreguleringer og miljøet og tonen man får i redaksjonen:

«Jeg tenker at en så grunnleggende ting som turnuser som er forenlige med småbarnsliv er indirekte et veldig viktig grep for å forebygge ukultur. For du er så avhengig av å ha kjønnsbalanse for at det skal bli et sunt arbeidsmiljø (...) Alle redaksjoner bør være bevisste på hvordan man kan legge til rette for at jobben er noe man kan stå i, uavhengig av livssituasjon og livsfase.»

Ingunn Saltbones, VG, (4. februar 2021).

Her forteller altså informantene om hvordan likestillingstiltak, som jevnere kjønnsbalanse og regulert arbeidstid har hatt direkte påvirkning på arbeidsmiljøet og en profesjonalisering av yrket. Det har påvirket hvem som kan jobbe i redaksjonene og hvordan de jobber.

Som vi så i kapittel 2, viser tidligere forskning at økt likestilling i redaksjonene utfordret og endret innholdet i journalistikken (Steiner, 2020, s. 453). Det informantene sier her, er at en økt likestilling i redaksjonene også har vært viktig for å endre både kulturelle og strukturelle forhold ved arbeidsplassene. Jevn kjønnsbalanse og regulert arbeidstid kobles med en positiv

kultur på arbeidsplassen. Informantene beskriver også et normskifte som har skjedd gradvis gjennom de siste fire tiårene, basert på hvilke forventninger man har til sjefers og kollegers oppførsel.

4.1.2 Holdninger til seksuell trakassering etter #metoo

Samtidig som flere informanter beskriver hvordan holdninger til seksuell trakassering har endret seg gjennom flere tiår, kommer det også frem at man ser på #metoo som et perspektivskifte. Informantene forteller at man i redaksjonen nå ser på seksuell trakassering med et nytt blikk – både internt og eksternt. Det blir brukt ord som «frigjørende» og «en ny standard».

«Først og fremst så påvirket det jo måten vi tenkte på og jobbet på, og hvor vi hadde fokuset vårt. Plutselig var dette som veldig mange kvinner har gått og følt på og ikke snakket høyt om, en kilde til mange gode saker. Så da dette begynte å spre seg fra Amerika og inn i norske redaksjoner, så var det først og fremst det redaksjonelle blikket vi hadde på disse sakene. (...) Det var rett og slett en øyeåpner at dette kunne være en journalistisk sak. Det var det ingen som hadde tenkt på før. Det var kanskje den største endringen, tenker jeg. Rett og slett i mentalitet, som var ekstremt frigjørende og ekstremt viktig.»

Tonje Aursland, Bergens Tidende, (28. januar 2021).

Her beskriver altså Aursland (Bergens Tidende) #metoo som en øyeåpner til et nytt saksfelt. Et perspektivskifte der tanken om hva som skal til for å omtale seksuell trakasseringssaker på spalteplass har endret seg. Hun beskriver dette som et skifte i mentalitet.

Dette skiftet i tankegang går igjen i flere intervjuer:

«Jeg tror det (#metoo – min anmerkning) har hatt veldig stor effekt. Det har på en måte satt en ny standard for hva som er greit og ikke greit.»

Bibiana Dahle Piene, NTB. (01. februar, 2021).

Det har altså skjedd noe i redaksjonene som følge av #metoo. Både i hvordan journalistene jobber og hva som vurderes som en sak, til økt bevissthet for egen og andres atferd på arbeidsplassen. Terskelen har, som en av informantene påpeker, blitt flyttet. Det fremstår som

om det eksisterer en felles enighet eller norm om hva som er akseptabel atferd, og at den grensen er trukket lenger bort fra det som tidligere beskrives som en «macho» kultur.

«Jeg tror at #metoo var en oppvekker for veldig mange. Og at en litt sånn macho-kultur.. Nå skal jeg ikke si at den er helt vekke, men den ble i mye større grad borte fra redaksjonene. (...) At #metoo kom opp som et tema gjorde at flere torde å snakke det og å melde fra.»

Tor-Erling Thømt Ruud, VG. (12. januar, 2021).

Et annet poeng som løftes frem, er at siden seksuell trakassering ble satt på dagsorden ble det lettere å fortelle hvis man var blitt utsatt for dette. #Metoo blir sett på noe som gir mot og som muliggjør handling.

4.2 Strukturelle endringer som følge av #metoo

Samtlige informanter forteller at det skjedde endringer i redaksjonene deres, enten strukturelle – som for eksempel gjennomgang av varslingsrutiner, retningslinjer for redaksjonen og tiltak for å informere alle ansatte om dette – eller kulturelle, som i sjargong og opplevelse av ansvar. Jeg begynner med å se nærmere på hva informantene forteller om strukturelle endringer.

4.2.1 Samarbeid og tillit

Tidligere i oppgaven har vi sett at informantene forteller om store endringer internt i redaksjonene fra 1980-tallet og frem til 2017, men at seksuell trakassering, til tross for mange likestillingsfremskritt, forble et slags ikke-tema på flere arbeidsplasser. Selv om det ikke var «greit» med seksuell trakassering, var det heller ikke noe som ble problematisert i det redaksjonelle miljøet i fellesskap, det var ikke et tema man snakket om. Det fortelles at saker ble løst i det stille.

Noen informanter beskriver hvordan tillitsvalgte og/eller verneombudstjenesten hadde startet et arbeid for å rette søkelyset mot seksuell trakassering på arbeidsplassen før 2017, men at dette arbeidet akselererte kraftig som følge av #metoo.

«I 2015-2016 oppfattet redaksjonsklubben i VG at enkelte unge kvinner, spesielt i midlertidige posisjoner og vikariater, kunne oppleve at enkelte ikke helt skjønne grensene. Jeg har ikke inntrykk av at det skjedde noe alvorlig, men at det var en manglende forståelse for hva som var greit. Så i samarbeid med meg som hovedverneombud, fant vi ut av at vi rett og slett måtte få satt opp noen retningslinjer mot seksuell trakassering.»

Ingunn Saltbones, VG, (4. februar 2021).

Det var ikke slik at ledelsen unnlot å ta tak i saker det ble varslet om, forteller Saltbones. Men hun beskriver en kultur der seksuell trakassering ikke ble snakket noe særlig om utad. Dette blir påpekt som et problem, da det øker sannsynligheten for at saker går «under radaren».

For en del av informantene var det Aleksander Schaus Twitter-meldinger om #metoo-forhold i norske redaksjoner (Solvang & Rygg, 2018), som til slutt ble den akselererende kraften som satte fart i arbeidet med retningslinjer og varslingsrutiner.

«November 2017, det var da Alexander Schau kom med sine Twitter-meldinger. Og det var da det startet for NRKs del, slik jeg ser det. (...) Uten at han var veldig spesifikk, så gikk det an å lese at NRK var en del av det han pekte på.»

Vibeke Først Haugen, NRK. (10. mars 2021).

Først Haugen (NRK) forteller her om effekten av at søkelyset ble rettet mot egen redaksjon. Hun sier at «det var da det begynte» - altså, det var da ryddejobben i intern ukultur som følge av #metoo begynte.

I intervjuene blir denne perioden, senhøsten og vinteren 2017, beskrevet med ord som «bevisstgjøring», «på høy tid», «generaloppgjør» og «en oppvekker». I noen redaksjoner traff #metoo hardere enn i andre. I TV 2 traff den hardt:

«#Metoo traff TV 2 midt i solar plexus. Vi fikk en ganske grundig oppvask etter #metoo. Vi hadde i fagforeningssammenheng, jeg sitter som tillitsvalgt, jobbet med dette i mange år i TV 2. Vi omtalte dette da som en fryktkultur. Det var ikke det seksuelt orienterte som nødvendigvis var hovedfokuset vårt. Det var jo det at det var en type fryktkultur i organisasjonen. (...) Da #metoo traff TV 2, var det en gave for oss.»

Henrikke Helland, TV 2 (21. januar 2021).

Her omtales #metoo som en gave. Helland (TV 2) forteller at hun som tillitsvalgt hadde forsøkt å jobbe mot det hun opplevde som en frykttkultur på arbeidsplassen. Frykttkultur defineres som en «kultur (i et bestemt miljø, for eksempel en arbeidsplass) som er preget av frykt for represalier hvis man ytrer seg mot det som er gjeldende holdninger» (Det norske akademis ordbok, 2022). Ut fra dette perspektivet fortelles det altså om en arbeidsplass med alvorlige problemer. Da #metoo-bølgen traff TV 2 ble denne negative kulturen eksponert for offentligheten, noe som satte ny kraft og fart i arbeidet. Samtlige av informantene til denne oppgaven forteller at de gjorde en gjennomgang av eksisterende retningslinjer og varslingsrutiner. Dette skjedde gjennom samarbeid mellom fagforening, vernetjeneste og ledelse, og informantene beskriver samarbeidet som konstruktivt og godt.

Samtidig er det verdt å merke seg at hvordan frontene i redaksjonene stod i 2017. For på det tidspunktet #metoo-bevegelsen rullet gjennom verden og over Norge, var mange norske redaksjoner preget av dårlig økonomisk utvikling og flere år med nedbemanning. Borgen (2019, s. 96) beskriver maktforskyvninger i redaksjonene, fra lokalt til sentralt nivå. Ifølge henne får konsernledelsene stadig mer makt. Altså fattes det flere beslutninger om redaksjonenes strukturer utenfor redaksjonene. Dette har en sammenheng med Lindholms (2020, s. 10) beskrivelser av redaksjonene som arbeidsplasser der det i løpet av de siste 15 årene har skjedd store omorganiseringer, innenfor mediekonsernernes rammer. #Metoo førte altså til at parter som hadde stått i lange konflikter og som over tid har flyttet seg lenger fra hverandre – for eksempel fagforeninger og administrativ ledelse – måtte snu seg rundt og samarbeide:

«Det var en litt underlig situasjon for oss. For vi hadde vært gjennom en ganske hard nedbemanning, hvor vi hadde vært uenige med ledelsen om hvordan dette ble gjennomført. Vi hadde egentlig vært i en stor konfliktsituasjon i lang, lang tid. Så traff dette. Da måtte vi bare snu oss rundt og jobbe konstruktivt.»

Henrikke Helland, TV 2. (21. januar 2021).

Her skildres en situasjon der stemningen mellom fagforening og ledelse i utgangspunktet var anstrengt. Men at de i arbeidet med #metoo-relatert problematikk klarte å få til et konstruktivt samarbeid på relativt kort tid. Ifølge Grimen (2009, s. 76) er samarbeid nettopp en fremgangsmåte for å skape tillit mellom parter som mistror hverandre. Ifølge Grimen blir

tillit bygget når partene ser at de langsiktige fordelene ved et samarbeid trumfer de kortsiktige fordelene ved ikke å samarbeide. Altså kan arbeidet etter #metoo ha bidratt til å, i alle fall midlertidig, å ha styrket tilliten mellom redaksjonen og ledelsen.

4.2.2 Nye varslingsrutiner tar form

Betydningen av slike samarbeid trekkes frem som verdifullt av flere informanter, for at de skulle nå ut til alle ansatte med tiltakene. Samtlige informanter forteller om konstruktive interne samarbeid i kjølvannet av #metoo.

«Det er verdi i at vernetjenesten, fagforening og ledelse har satt seg ned sammen, laget en liste og sagt at sånn skal det være. Ikke latt det være opp til hver enkelt. For det er jo enkelte miljø som er røffere enn andre, som kan komme til å si at «vi har en litt røff tone her hos oss», ikke sant. Og hvis du ikke har noen korrigerende og normerende tiltak i en bedrift som er såpass stor, så blir det en subkultur til slutt. Det som var et friskt innslag kan utvikle seg til å bli en usunn subkultur, hvis det får fortsette for lenge ukorrigert.»

Tove Aabakken, NRK. (3. februar 2021).

Samtidig poengterer andre informanter, at det ikke bare er uproblematisk å være organisert i et stort administrativt system, for eksempel som del av et mediekonsern. Noen av informantene var bekymret for om avstanden mellom redaksjonene og de administrative avdelingene kan komme til å svekke tilliten de ansatte har til varslingsystemet.

«En utfordring med at man blir mer sentralisert, er at det å varsle føles mer fjernt. Når ting i større grad legges på sånne intranett og du ikke har et tett forhold til din HR-avdeling, da tror jeg terskelen for å ta opp ting blir større enn om du har en HR-avdeling med folk som du kjenner, som du stoler på og som stoler på deg. Som vi hadde før. For nå er på en måte HR blitt mer administrativt. Det er ikke i så stor grad et sted du kan gå innom for å slå av en prat, grine en skvett og fortelle om det som tynger deg.»

Ingunn Saltbones, VG. (4. februar 2021).

At de ansatte har tillit til systemet og kjennskap til dem som skal håndtere de eventuelle varslene, blir vurdert som viktig. Saltbones (VG) forteller at når avstanden mellom administrasjonen og redaksjonen vokser, så blir det også vanskeligere å bygge tillit dem

imellom. Hun beskriver altså et noe fraksjonert arbeidsmiljø. Dette samsvarer med det flere andre informanter sier, der redaksjonene blir beskrevet som arbeidsplasser med forskjellige grupperinger.

Generelt opplever jeg at det er noen forskjeller i funnene fra dette datagrunnlaget, og funnene fra Røsok-Dahl og Orgerets studie av unge, midlertidige ansatte i sportsredaksjoner (2020, s. 54-55). For selv om deres informanter forteller om et normskifte, så kommer det også frem at tiltak som etikkplakater blir ledd bort av enkelte medarbeidere i redaksjonen. Kanskje kan ses i sammenheng med Küngs beskrivelse av hvordan arbeidsplasser formes både av ubevisste verdsett og strategiske beslutninger (2017, s. 133). Ifølge Küng kan det være vanskeligere å få gjennomført endringer på arbeidsplasser, når kulturen på arbeidsplassen er skapt gjennom opplevelser av suksess. Dette kan gjøre kulturen rigid og motvirke evnen til tilpasning. Altså kan en motstand mot endringer reflektere at det ikke er likevekt mellom den normstyrte kulturen og noen av de strategiske beslutningene.

Samtlige informanter forteller at #metoo ble en anledning til å gå gjennom, revidere, utbedre eller lage egne retningslinjer for varsling om seksuell trakassering. Noen etablerte også eksterne kontroller for varsling. Flere beskriver denne prosessen som et godt samarbeid mellom fagforening, vernetjeneste og ledelse. At tematikken ble tatt på alvor blir vurdert som viktig.

«Jeg vet ikke om vi kan gi ledelsen i noen virksomhet æren for at #metoo fikk gjennomslag og førte til strukturelle endringer. (...) Jeg er veldig forsiktig med å gi NRKs ledelse æren for noe som helst, men vi tok det på alvor.»

Vibeke Først Haugen, NRK. (10. mars 2021).

Dette samsvarer med Sletteland og Helseths teori, om at #metoo-bevegelsens gjennombrudd sannsynligvis skyldtes søkelyset på arbeidslivet, og man skiftet perspektiv fra å vurdere enkeltpersoners opplevelser til arbeidsgivers ansvar om å rydde opp (2018, s. 10).

Henrikke Helland fra TV 2 forteller at ledelsens handlinger – eller fravær av handlinger – vil kunne ha stor påvirkning på arbeidsplassen. Også her går ordet alvor igjen i intervjuet.

«Jeg tror det er viktig at ledelse tar dette på alvor og etablerer profesjonelle strukturer rundt varsling. Dersom man ikke gjør det, da får man ikke bukt med noe. En sånn

varslingsrutine som vi har, er også preventiv. Når den er synlig og tydelig, så vil folk tenke seg om to ganger før de på en fest tilnærmer seg med uønsket oppmerksomhet mot en annen part.»

Henrikke Helland, TV 2. (21. januar 2021).

En synlig og tydelig varslingsrutine vil altså kunne virke preventivt mot negativ atferd. At ledelsen viser alvor med at de tydelig formidler hva de ønsker varsler om og hvordan varslingsrutinene foregår, legger føringer for hvilken oppførsel som forstås som «innafor» på arbeidsplassen.

4.2.3 Håndtering av gamle og nye saker

Etter gjennomgangen av og eventuell forbedring av varslingsrutinene, jobbet samtlige redaksjoner i en periode aktivt for å nå ut til alle medarbeidere med informasjonen. Det ble formidlet at «døren var åpen», de som hadde sett, hørt eller opplevd seksuell trakassering ble bedt om å ta kontakt. Dermed skapte #metoo-bevegelsen ringvirkninger som bredde seg ut av Facebook og langt tilbake i tid for norske redaksjoner.

«Det ble som en katalysator der alt som hadde skjedd de siste 30 årene kom til overflaten. Det ble som en verkebyll. Alle begynte å tenke tilbake på det som hadde skjedd med dem gjennom alle år, meg selv også. Jeg begynte å tenke på episoder fra da jeg var ung sommervikar i 1997. Så det førte til slutt faktisk til at sjefredaktør til slutt sa at dette må vi virkelig bare rydde opp i og se på alt.»

Ingunn Saltbones, VG, (4. februar 2021).

I samtlige redaksjoner opplevde de at det var et behov for å gå gjennom gamle saker. Som følge av #metoo ser man på egne og andres historier i et nytt lys. For noen er dette så vondt at de beskriver prosessen som en «verkebyll». Jeg tolker bruken av verkebyll-begrepet som at både mengden historier som kom frem og hendelsene de fortalte om, var så alvorlige at det ble vanskelig å gå fremover uten å ha tatt et oppgjør med gamle saker.

«Fordi vi er mange og fordi vi har en lang historie, så kom det mange konkrete saker. (...) Vi tok dette på alvor. Vi bare ryddet i kalenderne, rett og slett, og så håndterte vi den ene saken etter den andre. Det var mange saker, og veldig mange som hadde skjedd for flere år siden. De aller fleste sakene pekte tilbake til 80- og 90-tallet. (...) Jeg må jo si at ting er ganske annerledes nå enn det var da. Og takk og lov for det.»

Vibeke Først Haugen, NRK. (10. mars 2021).

Perspektivskiftet #metoo førte med seg, gjør at mange nå ser på sin egen historie i et nytt lys. Flere informanter forteller at man «ryddet» i gamle saker, uten å sette noen tidsfrist for hvor langt tilbake i historien man kunne gå. At man kunne komme for å dele opplevelser – uansett når de skjedde i tid – ble informert om på allmøter, via eposter og på intranett. Noen redaksjoner gjorde også en jobb for å kontakte tidligere ansatte om dette. Resultatet ble at redaksjonene måtte håndtere langt flere eldre, enn nyere saker.

«Det kom inn en ganske stor masse. Og så gjorde vi grep i forhold til de som hadde vært ansatt i TV 2 tidligere, som hadde sluttet. (...) Disse varslene ble hentet inn og ble behandlet på lik linje med de som kom fra ansatte i TV 2 i dag. Denne prosessen var veldig god, fordi vi fikk inn en ekstern part som hadde styring på hva varsling er. (...) Vi har et varslingssystem i dag som er betydelig bedre enn det vi hadde før #metoo-prosessen traff oss.»

Henrikke Helland, TV 2, (21. januar 2021).

Flertallet av informantene beskriver denne prosessen som en slags ryddejobb. De ser altså på redaksjonens historikk som rotete, og at arbeidsplassen nå til en viss grad er farget av arbeidsplassen slik den en gang var.

«Vi ba folk om å ha veldig lav terskel for å komme til oss. (...) Det er en del prat i en redaksjon gjennom ti-femten år. Det blir en del historier. Noen av disse historiene så vi på i et annet lys. Jeg vil ikke si at vi gikk systematisk gjennom det, men da vi snakket om dette var det noen historier som kom opp igjen.»

Anders Holth Johansen, Dagbladet, (14. januar 2021).

Selve gjennomgangen av sakene blir omtalt som noe redaksjonene tok «alvorlig» og som en god prosess, der det i alle fall for noen har resultert i et forbedret varslingssystem. Også her dras det historiske linjer mellom «før» og «nå», der fortiden kommer til kort sammenlignet med nåtiden.

I tillegg til forbedring og noen ganger etablering av varslingsstrukturer, forteller informantene også om et utbredt bruk av arbeidsmiljøundersøkelser. Målet er blant annet å fange opp opplevelser av trakassering. Redaksjonene gjør også en jobb for å informere alle medarbeidere om resultatene.

«Medarbeiderundersøkelser blir alltid presentert på husmøter, altså allmøter, og i den enkelte avdeling. Så det blir gått ganske nøye gjennom. Og så blir det lagt ut på workplace og sånne steder. Så hvis man ikke har fått med seg resultatene så er det ikke bedriftens skyld, for å si det sånn.»

Bibiana Dahle Piene, NTB. (01. februar, 2021).

Flere av informantene forteller om hyppig bruk av undersøkelser på arbeidsplassen. Gjennom undersøkelsene får man mulighet til å varsle om et problem uten å stå frem. Resultatene håndteres både på konsernnivå og internt i redaksjonen, og de er åpne for alle medarbeidere.

«Det er konsernet som lager dem (medarbeiderundersøkelsene, min anmerkning), men de håndteres i hvert enkelt mediehus. Konsernet får vel sånne akkumulerte resultat, mens lederne i hvert enkelt mediehus får de mer detaljerte tingene. Så hvis noen skriver noe om mobbing eller trakassering så går det noen varselrøde lamper der.»

Silje Charlotte Solstad, Nordlys. (08. februar, 2021).

Når informantene snakker om medarbeiderundersøkelsene, er det flere av dem som beskriver undersøkelsene som et slags verktøy. I enkelte redaksjoner gjennomføres disse undersøkelsene så ofte som i hvert kvartal. Dette kan være korte undersøkelser, og det skilles ikke nødvendigvis mellom seksuell trakassering og andre former for ukultur.

«Det sjekkes i undersøkelser hele tiden. De skal ha ganske god kontroll på det. Før vi begynte å snakke nå, snakket jeg med både HR-sjefen og verneombudet, og ja. Bare for å høre hvordan det er. Og begge to melder om at det er helt dødt, ingenting har kommet inn. Så er spørsmålet – er det fordi at det ikke skjer noe? Ja, det vet man jo aldri.»

Tonje Aursland, Bergens Tidende. (28. januar, 2021).

Altså skal ikke noe skjules, dersom det rapporteres om en form for ukultur. Her er det et poeng at undersøkelsene ikke nødvendigvis skiller mellom seksuell trakassering eller annen ukultur. Og som det siste sitatet viser – det er ikke sikkert at resultatene fra undersøkelsene alltid tilsvarer virkeligheten.

4.2.4 Ukultur i bredere forstand

Ifølge flere av informantene ble #metoo en anledning til å arbeide mot ukultur på arbeidsplassen i bredere forstand. Akkurat som at spørsmål om seksuell trakassering blir «slått sammen» med andre former for negativ atferd i medarbeiderundersøkelsene, løftet man også opp tema mobbing eller andre former for trakassering. Det er forskjeller her, med tanke på hva informantene forteller om akkurat dette.

«Ledere¹ gikk ut og var veldig tydelige på at vi ikke skal ha en drittsekk-kultur i TV 2. Og at nå ville de ha inn alt av ting som hadde vært ubehagelig i organisasjonen. Om det var seksuell trakassering, mobbing, eller om det var noe annet folk hadde på hjertet så skulle de komme med det nå».

Henrikke Helland, TV 2, (21. januar 2021).

Det Helland (TV 2) sier her, er at det finnes en bevissthet både i ledelsen og i redaksjonen om at det forekommer ulike typer negativ atferd på arbeidsplassen. Begrepet «drittsekkkultur» favner vidt om negativ atferd, og blir tydelig formidlet som uønsket fra ledelsen. Et dårlig arbeidsmiljø er ikke lenger et ikke-tema. Også i NRK ble seksuell trakassering plassert inn i en større sammenheng med uønsket atferd:

«At seksuell trakassering er et stort problem, det kan på en måte overskygge at også andre former for trakassering kan oppleves like dramatisk for den det gjelder. For folk som får verdigheten tråkka på. Kanskje ikke seksuelt, men kompetansemessig eller som person. Vi har tilfeller at noen skriker til folk «Du er udugelig! Du er ubrukelig! Hvorfor har du gjort sånn?» Hvis noen roper det høyt mot deg i andres nærvær, det er klart at det gjør noe med deg som person.»

Hans-Ole Hummelvoll, NRK, (3. februar, 2021).

Informantene forteller også at de ønsket å bruke anledningen til å ta tak i forskjellige typer ukultur. De vil ikke at seksuell trakassering gjennom #metoo skal rangeres over annen former for trakassering.

¹ Anonymisert av meg. Personene som navngis er ikke en del av utvalget.

4.2.5 Vanskelig balansegang

Høsten og vinteren 2017 begynner altså samtlige redaksjoner jeg har snakket med å arbeide mot ukultur og trakasserende oppførsel. Samtidig forteller både tillitsvalgte og ledere at de i denne prosessen var svært bevisste sin egen rolle, og at dette var en krevende balansegang:

«Vi hadde noen vanskelige saker, uten at jeg kan gå for nært inn på det. Det som er vanskelig som tillitsvalgt da, er at man representerer et menneske uansett hvilken side den personen er på, også den personen som blir anklaget. For oss kunne den viktigste oppgaven være å ivareta interessene for en som ble anklaget for noe, og sørge for at man fortsatt skal få utføre sine oppgaver. Samtidig måtte vi på den andre siden forholde oss til spørsmål om alle var komfortable med å jobbe med denne personen. Det er en komplisert problemstilling.»

Anders Holth Johansen, Dagbladet, (14. januar 2021).

Også Vibeke Først Haugen i NRK beskriver denne situasjonen som veldig krevende. Og at de derfor også jobbet aktivt med egen rolleforståelse:

«Fordi veldig raskt kan det bli sånn «ja du verden, dette skal vi ta tak i og her skal noen få svi». (...) Det at ledere er oppmerksomme på den rolleforståelsen, det er viktig – vi skal ikke være politi, ikke dommere. Vi skal ikke etterforske. Vi skal være ledere og medmennesker. Og veldig ofte er det folk vi har ansvar for på begge sider av bordet.»

Vibeke Først Haugen, NRK. (10. mars 2021).

Det informantene sier her, er at det er fort gjort å ta parti i saker som handler om trakassering. Men i form av sin rolle som ledere eller tillitsvalgte, skulle de kunne representere begge sider av bordet. De beskriver en balansegang der det er fort gjort å trå feil, og at de opplevde denne prosessen som krevende.

Ingunn Saltbones i VG reflekterer også rundt sammenhengen mellom arbeidsmiljø og varsling. Hun mener terskelen for å varsle kan bli høyere, dersom arbeidsplassen er preget av kjefting og autoritær stil, og ser dette i sammenheng med frykt for represalier:

«Da går du hele tiden på nåler og er redd for å gjøre noe feil. Da tenker jeg at terskelen for å si fra om seksuell trakassering blir mye, mye høyere». ²

Ingunn Saltbones, VG, (4. februar 2021).

Samtidig blir også ulike former for ukultur sett i sammenheng. Saltbones (VG) beskriver det hun mener er en mulig sammenheng mellom kulturen på arbeidsplassen og terskelen for å varsle. Informanten beskriver altså at om varslingsstrukturene og tiltak mot seksuell trakassering skal fungere best mulig, så kan ikke de ansatte være redde på arbeidsplassen. Hvordan ledere oppfører seg overfor sine ansatte eller kolleger mot hverandre, kan altså få store ringvirkninger. Basert på intervjuene til denne oppgaven, er inntrykket mitt at dette er et perspektiv samtlige ledere i utvalget har tatt stilling til.

4.2.6 Tanker om forebygging

Til nå har vi sett på hvordan redaksjonene jobbet strukturelt med arbeidsmiljøet i kjølvannet av #metoo-bevegelsen. Men er det nok å få oversikt over forekomsten til et problem, for å kunne forhindre det? Noen redaksjoner forteller om forebyggende tiltak, som kursing av nyansatte eller forsøk på å skape debatt – og med det felles enighet – om hvor de etiske grensene går for hva som er akseptabel oppførsel på arbeidsplassen. I NRK fortelles det for eksempel om en Vær Ekstra Varsom-plakat, med klare henvisninger til journalistenes etikkplakat. Tove Aabakken som skulle presentere dette for ansatte i NRK, beskriver hvordan hun øvde seg på å legge frem «folkeskikk» som retningslinjer.

«Jeg hadde øvd på hva jeg skulle si når noen kom og spurte meg «skal vi virkelig henge folkeskikk på veggen? Er det det dere har jobbet med?» Men det kom ingen. Det var ingen motforestillinger. Dette var jo to år siden, og den henger oppe i NRK fremdeles. Og det var det at vi fikk, som jeg sa, et oppspill til å snakke om hvordan vi vil ha det. Det er vel kanskje den største positive effekten #metoo fikk. For i starten var det «du kan ikke klappe på rumpa» eller «du kan ikke kommentere utseende», og «du kan ikke vise pornobilder på pc-en» og sånn. Men nå fikk hver enkelt en anledning til å si «vet du hva, vi har snekra denne lista sammen. Den er her på veggen. Dette er innafør, dette er utenfor».

Tove Aabakken, NRK. (3. februar, 2021).

² Etter sitatsjekk ba Saltbones meg tydeliggjøre at hun her ikke snakker om hvordan lederne i VG er, men at dette er mer en generell refleksjon rundt sammenhengen mellom arbeidsmiljø og varslings.

Aabakken (NRK) forteller her om arbeidet de gjorde i redaksjonen for å involvere alle medarbeidere i en felles dialog om hvordan de vil ha det på arbeidsplassen. Gjennom etikkplakater og dilemmatrening forsøkte man å løfte frem en samtale om hvor grensene går, og en bevissthet om at situasjoner kan forstås forskjellig. Gjennom en kollektiv enighet skapte man også et felles ansvar for å reagere når grensene krysses.

Andre informanter forteller om forebyggende arbeid gjennom informasjonsarbeid rettet mot nyansatte:

«Vi pleier å ha et sånt todagers sommervikarkurs. Det er liksom VG-skolen raskt, for alle som skal begynne. Der har også klubben et kvarter, hvor man kommer og forteller hvem man er og hva man jobber med. (...) Og så har vi vanligvis en midlertidig-samling en gang i året, hvor vi samler vikarer, viser oss og tar opp disse tingene.»

Jørgen Braastad, VG. (1. februar, 2021).

Her beskriver Braastad (VG) en arbeidsgiver som aktivt tar grep for å informere og involvere nyansatte i redaksjonen. Gjennom å løfte frem og informere om hvordan de skal forvente å ha det på sin nye arbeidsplass forsøker redaksjonene å gjøre det tydelig for de nyansatte hvor grensen for uønsket atferd går.

Dette går igjen i flere intervjuer, i tillegg til beskrivelser om hvordan de arbeider for å «holde temaet varmt»:

«Vi er blitt mye, mye flinkere til å ta inn nye medarbeidere. Det er et program du skal gjennom når du begynner hos oss. (...) En del sånne ting som før lå litt i bakgrunnen, løftes nå frem når du begynner i NRK. (...) Vi har også hatt åpne foredrag med folk som har skrevet bøker om dette temaet eller som forsker på det. Vi har sagt «kom og hør!». For å bygge kunnskap og holde temaet levende.»

Olav Peter Hypher, NRK. (10. mars 2021).

Jeg tolker dette som at perspektivet om at synliggjøring virker forebyggende mot ukultur, ligger langt fremme hos oppgavens informanter. Seksuell trakassering er altså ikke lenger et ikke-tema etter #metoo. Og ved å sette søkelys på problemet håper de å minske forekomsten av det.

Samtidig var det også en informant som uttalte at han mente at forebygging fikk for lite plass i arbeidet som ble gjort etter #metoo:

«Varslingsrutiner er viktig, men varslingsrutiner er noe du trenger når det allerede har gått galt. (...) Jeg tenker at nettopp det å forebygge, da er det ikke bare de mest sårbare, unge midlertidige.. Men at hele arbeidsplassen NRK skal være et trygt sted å være.»

Olav Peter Hypher, NRK. (10. mars 2021).

Hypher (NRK) sier her at varslingsrutiner i seg selv ikke er nok for å sikre trygge ansatte. Arbeidsplassen skal være et trygt sted for alle ansatte, og min tolkning av det informantene sier, er at tryggheten også må skapes på et mellommenneskelig plan. Det bringer oss inn på det neste temaet i denne analysen – kulturelle endringer på arbeidsplassen.

4.3 Kulturelle endringer som følge av #metoo

Informantene forteller om to store kulturelle endringer på arbeidsplassene som følge av #metoo. Kultur på arbeidsplassen omfatter her hvilke tanke-, kommunikasjons- og atferdsmønstre som deles av flertallet av de ansatte (Schackt, 2019).

En endring er hvilket perspektiv man legger til grunn når man snakker om seksuell trakassering og ansvar. Den andre handler om hvilken sjargong eller språkbruk man aksepterer i arbeidsmiljøet.

4.3.1 Kollektivt ansvar

«Før og nå»-perspektivet er også gjentakende når de snakker om hvordan seksuell trakassering gikk fra å være et ikke-tema, til å bli et felles tema på arbeidsplassen.

«Dette her var jo sånt som man ikke snakket om, dette var ikke felles. Det var noe du måtte håndtere sjøl. Nå er det blitt en felles norm.»

Bibiana Dahle Piene, NTB. (1. februar, 2021).

Her beskrives #metoo som noe normativt, men også som et perspektivskifte. Seksuell trakassering er ikke lenger noe du skal måtte håndtere selv og i stillhet. I perspektivet til

denne informanten angår ukultur også fellesskapet på arbeidsplassen. Andre informanter snakker også om dette perspektivskiftet, og plasserer det i en større sammenheng:

«Det er noen linjer til andre trekk i samtiden vår, som #blacklivesmatter. Hvor mange kjente på et ubehag. Mange kjente at her er det ett eller annet. Men det var liksom en kollektiv blindsoner i kulturen, også blant dem som ikke var aktive i den atferden. (...) Jeg tror at det som faktisk førte til en endring, er at man virkelig tok seg tid til å stoppe opp og ikke feie under teppet.»

Olav Peter Hypher, NRK. (10. mars 2021)

Her blir fellesskapets tidligere fravær av reaksjoner mot ukultur beskrevet som «en kollektiv blindsoner». At mange også tidligere har kjent på ubehag, har ikke vært nok til å skape endring. Men nå har fellesskapet altså tatt seg tid til å stoppe opp og flytte synsfeltet, slik at blindsonen er kommet i søkelyset. Dette kan tolkes som et perspektiv på at gjennom synliggjøring skapes rom for endring.

Et større felles ansvar, er en endring som trekkes frem i flere intervjuer. Gjennom intervjuene kommer det frem at «alle» har ansvar for å reagere når andre blir utsatt for seksuell trakassering, ikke bare de som er direkte involvert i redaksjonen. Man kan derfor argumentere for at informantene beskriver en noe endret kjønnsnorm. Det er ikke lenger en like stor forventning i redaksjonene om at kvinner i større grad enn menn skal ta emosjonelt ansvar og omkostninger, slik at ingen taper ansikt – som lenge har vært en vanlig kjønnsnorm i samfunnet (Sletteland og Helseth, 2018, s. 36-37).

Informantene forklarer dette delte ansvaret fra et perspektiv om at man nå ser på seksuell trakassering på en ny måte. Etter #metoo blir denne formen for ukultur i større grad betraktet som en del av et strukturelt problem. Og med dette følger det flere beskriver som et kollektivt ansvar:

«Det var en litt sånn kollektiv skam i organisasjonen da dette endelig sprakk. Sånn at folk gikk og kjente på «fadern, jeg skulle ha gitt beskjed om dette her før». Men ingen hadde gjort det. De hadde bare akseptert at den personen var «sånn», og den personen var «sånn». Så det tror jeg er den viktigste kulturendringen som har skjedd her hos oss. Det er at man har en lavere terskel for å gi beskjed dersom noen liksom går litt over streken.»

Henrikke Helland, TV 2, (21. januar 2021).

Når Helland (TV 2) beskriver hvordan det var for de ansatte i redaksjonen å se tilbake på hendelser etter #metoo, så forklarer hun det som en kollektiv skam. En vond følelse over ikke å ha stått opp mot ukultur på arbeidsplassen. Selv om ikke alle informantene bruker så sterke ord som skam, så forteller flertallet nå at de reagerer på ting de før knapt registrerte eller ignorerte.

Kjersti Fikse fra Adresseavisen beskriver dette som at hun nå «skvetter til» på en ny måte, for eksempel hvis hun overhører upassende vitser rettet mot kolleger.

«Da tenker jeg «oi, er det greit for henne at han spøker på dette viset?». Jeg tror det kanskje er denne endringen mange av oss kjenner på etter #metoo. At vi skvetter på en annen måte av ting vi tidligere trakk på skuldrene av, kanskje fniste av eller ble litt småsure av. (...) Den kollektive bevisstheten er blitt sterkere».

Kjersti Fikse, Adresseavisen, (11. februar 2021).

At den kollektive bevisstheten beskrives som sterkere, tolker jeg som en styrket opplevelse av fellesskapets ansvar for hverandre. Dette opplevde ansvaret kommer til uttrykk i flere intervjuer. Informantene snakker om ansvar for å gripe inn eller varsle om seksuell trakassering, men også at de ansatte har et ansvar i å sette seg inn i redaksjonens retningslinjer:

«Denne (skriv om retningslinjer mot seksuell trakassering, min anmerkning) ble sendt ut som nyhetsbrev, den ligger i personalhåndboka og den ligger på nettet og sånt. Og vi forventer i Aftenposten at de ansatte er klar over dette. Det er virkelig nulltoleranse.»

Tine Dommerud, Aftenposten. (4. februar, 2021).

Disse informantene skildrer hvordan redaksjonen som gruppe har endret seg. Det er forventninger om at fellesskapet tenker og handler annerledes etter #metoo.

Det de beskriver er altså en endret kultur. Hvis redaksjonen forstås som en gruppe, så både tenker og handler på en annen måte. Perspektivet har skiftet fra å handle om noe en personlig opplevelse, til å se på seksuell trakassering (og andre former for trakassering) som strukturelle problemer for arbeidsplassen. Man ser også på ansvar med et nytt blikk. Alle har nå et ansvar for å ikke tillate trakassering på arbeidsplassen. Uten at man trenger å være en

delaktig part i situasjonen, skal man varsle eller si fra om man ser, hører om eller mistenker at trakassering foregår. Dette er et langt steg bort fra beskrivelser av tidligere perspektiver, der man aksepterte seksuell trakassering fordi det var «normalt», eller at det var et personlig anliggende og et ikke-tema.

4.3.2 Språk i endring

Hvordan man snakker sammen på arbeidsplassen kan reflektere flere ting – for eksempel konfliktnivå, samarbeidsevne og sosial struktur. Nettopp språket, eller sjargongen, går igjen i intervjuene. Flere av informantene forteller at det er her de ser noen av de største endringene etter #metoo.

«Jeg tror det (#metoo, min anmerkning) satte en ganske tydelig grense for hvordan det er «lov» å snakke i en redaksjon og hvordan vi oppfører oss.»

Tove Aabakken, NRK, (3. februar 2021).

Noen av informantene vektlegger særlig hvordan enkelte menn har snakket om og til kvinner, og at dette nå har dempet seg:

«Jeg tror at det var en del menn som pratet om særlig unge kvinner på en måte som ikke var noe bra. Og så tror jeg #metoo gjorde at den kulturen der, måten menn snakket sammen på om andre kolleger ble forandret. Det mener jeg er en konsekvens av #metoo, og kanskje den største. Pluss at disse tingene ble man mer bevisst, også i ledelsen.»

Tor-Erling Thømt Ruud, VG, (12. januar 2021).

Dette synspunktet kommer også til uttrykk i intervjuet med Anders Holth Johansen fra Dagbladet. Han ser på kjønnsbalanse som en motvekt mot trakasserende språkbruk:

«Overordnet har vi en ganske jevn kjønnsbalanse blant de ansatte i Dagbladet, men vi har noen avdelinger som er mer manns- og kvinnedominert. Nyhet har vært en typisk mannsdominert avdeling. (...) Det har vel hendt at det har vært litt guttastemning på noen morgenmøter, som det vel heter nå, men at det er blitt mer dempa.»

Anders Holth Johansen, Dagbladet, (14. januar 2021).

Flere av informantene beskriver altså en kulturendring i redaksjonene. Språkbruk som tidligere ble sett på som dårlig humor, er det ikke lenger rom for. Og det er en økt bevissthet om hva fellesskapet synes er en akseptabel sjargong.

4.3.3 Refleksjoner om alkoholbruk

Det er stor spredning i hvordan informantene snakker om hvordan deres redaksjon ble direkte berørt av #metoo, og i hvilken grad seksuell trakassering har vært et problem på arbeidsplassen. Samtidig som informanter fra enkelte redaksjoner forteller om store opprullinger av gamle saker og tiltak rettet direkte mot det eksisterende arbeidsmiljøet, for eksempel i form av nye etikkplakater, er det andre som forteller at de opplever seg lite berørt av #metoo-problematikken:

«Jeg har aldri opplevd seksuell trakassering i NTB. Jeg har snakket med flere andre også, og det er ingen som forteller at de har opplevd noe sånt. Det har på en måte ikke vært et tema.»

Bibiana Dale Piene, NTB. (1. februar, 2021).

Piene (NTB) forteller videre hvordan hun i forkant av intervjuet hadde forhørt seg i redaksjonen, og at dem hun snakket med delte hennes oppfatning. Heller ikke tall fra medarbeiderundersøkelser viste forekomst av seksuell trakassering i NTB. Skurdal (Klassekampen) forteller om noe av det samme. Det har vært personalsaker opp gjennom årene, men ikke egne #metoo-saker.

«Konflikter og problemer vil alltid være der, og så får vi prøve å håndtere dem som best vi kan. Men akkurat sånn #metoo, vi har ikke hatt en stor #metoo-sak. Da har det heller vært litt sånn at man har vært bevisst på at man må passe litt på så det ikke utvikler seg en ukultur dersom man ser det.. jeg har ikke noe konkret å vise til, men rundt seminarer og julebord og den type ting.»

Mari Skurdal, Klassekampen. (2. februar, 2021).

Det Skurdal kommer inn på her, er hvordan man bruker og forholder seg til alkohol i redaksjonen. Hun er ikke alene om å se en sammenheng mellom alkoholbruk og forekomst av seksuell trakassering. Igjen er det flere av informantene som snakker ut fra et «før og nå»-

perspektiv, der de beskriver en tidligere arbeidskultur med lav bevissthet rundt alkoholbruk og høyere forekomst av negativ kultur. Andre, som Skurdal, beskriver en endring på dette feltet etter #metoo:

«Vi har hatt oppmerksomhet om alkohol før. Men jeg tror kanskje også at der skjønte vi at det var ekstra viktig å ha noen edru folk på plass, sånn at noen er ansvarlige. Det ble et ekstra varsku her, for mange #metoo-historier har vist seg å være i den – ja, hva skal jeg si – skygge.. Mye alkohol og seine kvelder.»

Mari Skurdal, Klassekampen, (2. februar 2021).

«Etter #metoo hadde vi færre enheter på julebord og sommerfester. Blant ledelsen reflekterte vi nok mer om egen rolle på sosiale sammenkomster med alkohol.»

Silje Charlotte Solstad, Nordlys.

Her forteller informantene om økt bevissthet rundt alkoholinntak som et forebyggende tiltak mot seksuell trakassering. Solstad i Nordlys forteller om en opplevelse av at etter #metoo økte rollebevissthet blant ledere i festlig sammenheng.

Denne tankegangen – at det er en sammenheng mellom alkoholbruk og seksuell trakassering – går igjen også utenfor mediebransjen. For eksempel har svenske LO etter #metoo sluttet å servere alkohol fordi de mener rusen øker sannsynligheten for krenkelser (Prestegård, 2017). Også i forskning kommer denne sammenkoblingen til uttrykk. Rusfeltets samarbeidsorgan Actis undersøkte i 2021 forekomsten av opplevd negativ atferd blant unge under 30 år, som følge av andres alkoholbruk. Her kom det frem av 45 prosent av dem som svarte hadde opplevd å bli utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet av alkoholpåvirkede personer. Et overraskende høyt tall så få år etter #metoo-bevegelsen, mente generalsekretær i Actis Pernille Huseby (Northug, 2021).

4.4 Trygg i redaksjonen, trygg i samfunnsoppdraget?

I kapittel 2 så vi hvordan en fri journalistikk bidrar til å styrke demokratiet gjennom å gi gjøre kunnskap og informasjon tilgjengelig og ved å avdekke ulovligheter Dette forstås ofte som journalistikkens samfunnsoppdrag (Roppen & Allern, 2010, s. 22). Dette perspektivet

kommer til uttrykk i flere av intervjuene, der informantene drar linjer mellom opplevd trygghet på arbeidsplassen og muligheten til å kunne oppfylle samfunnsoppdraget.

Helland i TV 2 sier at selv om det er redaktøren som har det øverste ansvaret, så krever det høy selvtillit av journalistene som skal ut for å konfrontere alt fra politikere til overgripere – og samtidig være trygg på at alt man gjør er presseetisk forsvarlig. Dette mener Helland krever mot og trygghet:

«Du må være veldig trygg som arbeidstaker for å kunne utføre oppdraget på en god måte. Du må vite at du har redaktøren i ryggen, at det er folk som backer deg. For du skal ut og avsløre ting som folk ikke vil ha avslørt. Så du blir jo presset også av dem som du forsøker å avsløre, og nå med sosiale medier så blir jo det mye nærmere. Journalister får drapstrusler og annet for at det de har funnet ikke skal bli publisert, ikke sant. Så det er en veldig krevende rolle å være i og som krever en veldig trygg forankring i redaksjonen. Og hvis man da har blitt seksuelt trakassert av noen av dem som skal gi deg den tryggheten, da har du ikke sjans. Da mister du rett og slett underlaget som du står på.»

Henrikke Helland, TV 2. (21. januar 2021).

Her beskrives journalistyrket som en rolle som kan settes under press fra flere hold, men også om en rolle som krever mot. Man skal ha mot til å gå inn i konflikter. Man skal ha mot til å stille kritiske spørsmål til folk med makt. Og man skal ha tillit til at man har redaksjonen sin i ryggen. Produktet man produserer blir tydelig koblet til hvordan man har det på jobb. Hvis man mangler tilliten til egne ledere og/eller kolleger, vil det kunne påvirke over journalistikken som produseres – og dermed i hvilken grad man klarer å utføre samfunnsoppdraget som journalist. Tine Dommerud i Aftenposten mener at denne tryggheten er avgjørende for yrkesutøvelsen:

«Jeg tenker at det er helt avgjørende at du er trygg på arbeidsplassen din for å kunne være en god journalist. For hvis du er en redd journalist, hvis du er redd for konsekvenser, så tør du ikke å være pågående og modig ute i felt. Så jeg har alltid sagt, det har jeg sagt så mye om mobbing, at en redd journalist er en dårlig journalist. Det er jeg helt sikker på. (...) Hvordan skal du tørre å konfrontere statsministeren, hvis du er litt usikker, hvis du for eksempel er blitt latterliggjort på morgenmøtet fordi du ikke stiller gode nok spørsmål. Altså, det henger veldig sammen. Så det er helt avgjørende. Og det er jo akkurat det samme som hvis du blir seksuelt trakassert. Hvis du blir seksuelt trakassert, så går det ekstremt på identiteten din som kvinne. Og så er det veldig skamfullt.»

Tine Dommerud, Aftenposten. (4. februar 2021).

Her er Dommerud (Aftenposten) også inne på sammenhengen mellom tillit til ledere på arbeidsplassen, og hva det kan gjøre med deg som arbeidstaker om denne tilliten faller bort. Å bli utsatt for seksuell trakassering påvirker identitetsopplevelsen til ofrene og at det er «veldig skamfullt». Sett i sammenheng med hva annen forskning viser om dette feltet, er det all grunn til å ta tematikken på alvor. Som vi så i kapittel 2, beskriver Hungerford og Cleary (2021, s. 511) hvordan lav tillit til arbeidsgiver kan føre til økt grad av bekymring, utbrenthet og sykemeldinger. Tillitsproblemer på arbeidsplassen kan altså gå på helsa løs.

Som vi så i kapittel 2, er det flere teorier som tar utgangspunkt i at arbeidsforhold i redaksjonen påvirker det ferdige produktet. I rapporten til Grinsmo og Heen (2013, s. 6) skriver de at redaksjonens sosiale kapital påvirker både kvaliteten, kreativiteten og produktiviteten. Også Vibeke Først Haugen i NRK poengterer at det er mange brikker som skal falle på plass for at man skal kunne utføre yrket sitt:

«Det handler om å ha en god relasjon til sin leder, oppleve gruppepsykologisk trygghet, føle at det er rom for å feile og alt dette her. (...) Kvaliteten på vårt tilbud til publikum er avhengig av hvordan folk har det på jobb.»

Vibeke Først Haugen, NRK. (10. mars 2021).

Det informantene sier her, er altså at det finnes en sammenheng mellom interne forhold på arbeidsplassen og journalistikkens som produseres. Hvis journalistikk defineres som en demokratisk funksjon, bygget på en grunntanke om at innbyggerne har rett til fri og sannferdig informasjon for å kunne ta informerte valg (Bjerke, 2011, s. 28) – så kan man argumentere for at forhold på arbeidsplassen vil kunne svekke journalistikken, og dermed også demokratiet. Med dette perspektivet er det altså viktig at vi både forstår forholdene i redaksjonene der journalistikken lages, og at disse arbeidsplassene fungerer godt.

Silje Charlotte Solstad fra Nordlys kobler verdien av mediens evne til å granske seg selv, til tilliten storsamfunnet har til redaksjonene. I intervjuet poengterer Solstad at dersom media skal stå fritt til å granske andre samfunnslag, må man også kunne forvente at de er «i stand til å se på seg selv»:

«Det er utrolig viktig at media selv gjør en skikkelig jobb internt. Og at vi forventer at det undersøkes og settes søkelys på også internt.»

Silje Charlotte Solstad, Nordlys. (8. februar, 2021).

Det Solstad (Nordlys) beskriver her, er betydningen det har at media rapporterer sannferdig – også når søkelyset faller på dem selv. Definisjonsmakten mediene har til å si hva som er viktig og mindre viktig av alt som skjer omkring oss (Gripsrud, 2015, s. 15), er avhengig av publikums tillit til at mediene rapporterer med sannferdighet. Brytes denne tilliten ved at mediene for eksempel unnlater å granske seg selv, kan dette forringe medienes makt i samfunnet.

4.5 Mulige skjær i sjøen

Så langt har vi sett at informantene forteller om strukturelle og kulturelle endringer ved arbeidsplassene, i tillegg til at de kobler arbeidsforhold med det journalistiske produktet. Hvordan ser informantene for seg #metoos stilling i redaksjonene fremover? Mener de at det er noen sårbarheter ved de redaksjonelle arbeidsmiljøene som øker sannsynligheten for at seksuell trakassering kan forekomme?

Avslutningsvis i dette kapittelet vil vi se nærmere på temaene makt og sosialt hierarki, midlertidighet og frykten for å glemme.

4.5.1 Makt og sosialt hierarki

Når informantene reflekterer over hvorfor det blir rapportert om en høyere forekomst av seksuell trakassering fra redaksjonelle arbeidsplasser, er det flere som trekker frem makt og sosialt hierarki. De beskriver arbeidsplasser med høyt tempo, der særlig de redaksjonene med sterke offentlige profiler kobles til sosiale hierarki med interne «stjerner».

«Jeg har lyst til at vi skal jobbe videre med kulturutviklingen vår. Fordi vi – kanskje spesielt i TV 2 og NRK – så har vi folk som er profilerte på TV og som gjerne får et litt sånt.. De blir gjenkjent på gaten. Altså, jeg hadde håpet at vi tok det der mer på

alvor. Kanskje ikke så mye i Bergen, men i Oslo har vi en hardere hierarkiforståelse i arbeidsmiljøet. Sånt forringer arbeidsmiljøet. (...) Det er sånne hierarkier jeg gjerne skulle til livs. For vi er avhengig av siste ledd hele tiden. (...) Så egentlig hadde jeg ønsket at vi hadde en coach en gang i halvåret som snakket om selvbildeforståelse med dem som er på luften hele tiden, sånn at de fikk kjenne litt på det. Det skjer noe med selvbildet når man blir gjenkjent på gaten.»

Henrikke Helland, TV 2.

Det Helland (TV 2) beskriver er et sosialt hierarki der synlighet kobles til makt. Jo mer synlig man er, jo mer makt har man på arbeidsplassen. Samtidig poengterer hun at redaksjonen er like avhengig av alle ledd, både på og av skjermen.

At Helland her uttrykker et ønske om et eget kurs om selvbildeforståelse for personer som er mye på skjermen, tyder på at disse personene også blir vurdert til å ha stor påvirkningskraft på det interne arbeidsmiljøet. Det som beskrives her er altså både en form for strukturell makt på arbeidsplassen, men også en form for symbolsk makt – hierarkiene i redaksjonene legger ubevisste føringer for tanken, den former et indre kart som påvirker hvordan vi forstår verden rundt oss. (Lindholm, 2022, s. 25).

Samtidig som Helland i TV 2 beskriver maktforhold på arbeidsplassen gjennom sosiale hierarki, er det andre informanter som i intervjuene gjør et poeng ut av at de *ikke* har en struktur bygget rundt kjente profiler, og at dette skaper en flatere maktstruktur i redaksjonen. Dette ser de samme informantene i sammenheng med at de ifølge dem heller ikke har hatt mange eller store saker koblet til #metoo i deres redaksjoner.

«Det er en veldig stor produksjon av saker, men det er uten byline og du blir ikke veldig synlig. Verdier som vektlegges og som settes pris på i NTB er den her rolige, litt sånn lavmælte, pliktoppfyllende, nøyaktige. Ikke sant, alle disse tingene som kanskje folk som er opptatt av å synes eller å skinne – «jålebukker» i hermetegn – vi tiltrekker oss ikke de typene. De litt sånn «her kommer jeg»-typene, de søker seg ikke til oss.»

Bibiana Dahle Piene, NTB, (1. februar 2021).

Det Dahle Piene (NTB) beskriver her, er at profilering av ansatte også fører med seg en viss grad av sårbarhet for redaksjonen. En flatere maktstruktur med et svakere sosialt hierarki ses på som et dårligere utgangspunkt for forekomst av seksuell trakassering. Når den

redaksjonelle driften ikke innebærer å bygge opp offentlige profiler, påvirker det hvem som ønsker å arbeide i redaksjonen og kulturen på arbeidsplassen.

Slike refleksjoner kommer også til uttrykk i intervjuet med Mari Skurdal fra Klassekampen:

«Vi har kanskje ikke hatt den samme oppmerksomheten rundt vakre byline-bilder. Så det er bare en fullstendig annen kultur. (...) Nå vet jeg ikke om det egentlig er en form for beskyttelse, men du må huske på at vi har rekruttert fra partier og organisasjoner på venstresida. Så vi har hatt mange profilerte feminister som har jobbet hos oss opp igjennom. Det betyr ikke at vi er beskytta, men det betyr at vi har hatt oppmerksomhet på dette. Det tror jeg i alle fall er medvirkende til at det ikke kunne være en sånn macho-kultur på samme måte.»

Mari Skurdal, Klassekampen, (2. februar 2021).

Her blir altså det politiske ståstedet til redaksjonen koblet til økt oppmerksomhet rundt likestillingstiltak, og dermed også fraværet av «macho-kultur» på arbeidsplassen.

Samtlige informanter forstår seksuell trakassering ut fra et maktperspektiv, der den som har mer makt også har et større handlingsrom for å kunne oppføre seg fritt etter egen vilje.

Maktstrukturer er et tilbakevendende tema i flere intervjuer. Her sammenfaller informantenes perspektiver med funn fra tidligere forskning. Som når Idås og Backholm (2020, s. 3) skriver at maktforhold på arbeidsplassen har betydning, fordi det blir vanskeligere å varsle jo større asymmetrien i maktforholdet er.

4.5.2 Midlertidige ansatte

Olav Peter Hypher i NRK deler her refleksjoner om hvordan attraktiviteten i mediebransjen også kan gjøre arbeidsplassene sårbare for usunne maktstrukturer:

«Det er veldig mange som har lyst på en jobb innenfor noe med media, eller som har en drøm om å jobbe med noe innenfor kunst og kultur. (...) Dette er i veldig stor grad en felles bransje. Hvor du får den situasjonen hvor man nettopp kan få en betydelig asymmetri i maktforholdet. Hvor det for noen nettopp er drømmen i livet – de har en personlig visjon og veldig lyst til å lykkes, kombinert med at noen sitter med nøklene til at du kan få din sjanse. Det er det strukturelle som ligger der.»

Olav Peter Hypher, NRK. (10. mars 2021).

Hypher (NRK) beskriver her hvordan seksuell trakassering har en sammenheng med maktstrukturene i redaksjonen. Når mange kjemper om en plass «inn», vil de som avgjør hvem som skal få plass i fellesskapet mer makt. Hypher (NRK) forklarer maktforholdet mellom dem som vil inn i redaksjonen og dem som slipper folk inn, som en «betydelig asymmetri».

Dette bringer oss videre til bruken av midlertidige ansettelse i redaksjonene. Som forklart i kapittel 2, kommer det frem i #metoo-undersøkelsene til Norsk Journalistlag at det er unge ansatt i midlertidige stillinger som har den høyeste svarprosenten på opplevd seksuell trakassering. Jørgen Braastad beskriver sårbarheten for de midlertidige slik:

«Det er i seg selv en skjevhet mellom en leder og en vanlig ansatt. Og så har du alder, som ikke gjør det bedre eller enklere. Og så har du det siste med at man også «bare» er vikar. Det er viktig å ha fokus på dette. (...) Det er mange som kommer inn som bare er her et halvår, ett år, to år. De er vikarer, frilansere og praktikanter. Ergo er det kjempeviktig at dette (retningslinjer mot seksuell trakassering og varslingsrutiner, min anmerkning) tas opp jevnlig. At varslingsrutinene ikke bare er en lenke langt inne på et intranett.»

Jørgen Braastad, VG, (1. februar 2021).

Her sier Braastad (VG) at han ser på de midlertidige som en særlig sårbar gruppe. Både fordi de stiller svakt i de fleste maktstrukturer på arbeidsplassen, men også fordi det med arbeidsforhold nede i et par måneder i året er økt sannsynlighet for at denne gruppen ikke er informert om retningslinjer og varslingsrutiner på lik linje som fast ansatte. Vikarbruken kan altså svekke informasjonsflyten på arbeidsplassen.

Dette illustrerer at selv om det er lagt ned mye arbeid i varslingsrutiner og retningslinjer, så gjør redaksjonene også seg selv mer sårbare for strukturell ukultur med hyppig bruk av midlertidig ansatte. Dette funnet samsvarer med funn i tidligere forskning på forekomsten av seksuell trakassering i kreative yrker – der man har funnet en sammenheng mellom «løse» arbeidsforhold, konkurranse om stillinger og oppdrag og sannsynligheten for at asymmetriske maktforhold på arbeidsplassen utnyttes (Idås & Backholm, 2020, s. 13).

4.5.3 «Vi må ikke glemme»

I intervjuene snakker informantene også om deres tanker rundt #metoos betydning for fremtiden. Flere uttrykker en form for bekymring for at arbeidsplassene med tiden kan komme til å skli tilbake i gamle handlingsmønstre. Dette blir i stor grad koblet til at de ser på seksuell trakassering som et kontinuerlig problem, altså noe man hele tiden må jobbe mot for å minimere.

«Etter #metoo, så tror jeg kanskje at... Ikke at det har gått i glemmeboka. Men at det er blitt litt sånn «jaja, nå har alle skjønt det». Nå er vi ferdige, liksom. Nå har alle skjønt hvor grensene går. Så det er kanskje ikke blitt snakket like mye om det etterpå, som det bør bli. (...) Det vil alltid være enkeltmennesker som vil prøve å utnytte maktrelasjoner og som tror at de vil komme unna med det. Uavhengig av regler, uavhengig av kultur, uavhengig av alle strukturelle endringer som man eventuelt har gjort. Disse personene må man til enhver tid prøve å fange opp».

Ingunn Saltbones, VG, (4. februar 2021).

Flere informanter forteller om koronapandemien som noe altoppslukende, som krevde mye av den felles oppmerksomheten. Dermed ble det mindre plass til #metoo-relatert problematikk.

«Det har vært så lite fokus på dette det siste året. Jeg er litt opptatt av at vi ikke må glemme dette her, at vi må holde fast ved det når vi ser fremover. For det var en veldig bevisstgjøring, som var på høy tid. Og så har jeg ikke tro på at den bevisstgjøringen lever evig med mindre vi tar det opp på nytt. (...) Hovedsakelig tenker jeg at det er ledelsens oppgave å jobbe med å holde dette varmt. Så får vi heller som tillitsvalgte jobbe med å presse ledelsen, minne de på at dette er et viktig arbeid som de også må holde i. Det ble gjort et viktig arbeid, men det må fortsatt tas opp på en riktig måte.»

Jørgen Braastad, VG (1. februar, 2021).

Akkurat som at samfunnet utenfor redaksjonene er i konstant endring, vil også redaksjonene som arbeidsplasser endre seg – det vil være utskifting av personale, de sosiale strukturene vil endre seg og man påvirkes av utenforliggende forhold. Tonje Aursland i Bergens Tidende ser en sårbarhet i den nyhetsjagende tankegangen, der man alltid er på vei videre til «neste sak»:

«Vi er liksom nyhetsjunkier og jeg er litt redd for at det blir litt sånn «ok, det var #metoo – nå er det noe nytt». Og så tenker vi ikke så mye mer på det. Nå er vi mer opptatt av hvordan koronaen håndteres internt, ikke #metoo. Men det er klart, man har fremdeles en helt klar prosedyre for varsel for denne typen saker på huset og man har det i klubben.»

Tonje Aursland, Bergens Tidende, (28. januar 2021).

Informantene snakker om å holde temaet varmt. For at de nye strukturene skal ha best mulig effekt og man skal klare å fange opp ukultur, krever det altså være en kollektiv bevissthet rundt dette på arbeidsplassen, så vel som i samfunnet ellers. Som vi ser poengterer flere av informantene at det er ledelsen som har det overordnede ansvaret. Og med ansvar følger makt.

«Det som blir viktig fremover er at #metoo ikke bare blir sett på som et fenomen som hørte til 2010-tallet. Men at vi holder det varmt. At lederne blir sitt lederansvar bevisst med å snakke om det, understreke med jevne mellomrom at i vår bedrift er det nulltoleranse for den slags oppførsel. Ha jevne medarbeiderundersøkelser og arbeidsmiljøundersøkelser som kan avdekke om sånne ting skjer på arbeidsplassen.»

Olav Peter Hypher, NRK. (10. mars 2021).

At ledelsen har det overordnede ansvaret for kulturen i redaksjonen, er et perspektiv som samsvarer med forskning. Schein (1992, s. 212, som gjengitt i Küng, 2017, s. 134) er tydelig på at ledere spiller en essensiell rolle for en organisasjons kulturutvikling. Altså, skal man få bukt med seksuell trakassering i redaksjonene må ledelsen engasjere seg på dette feltet konsekvent og over tid.

Dette perspektivet kommer også til uttrykk i intervjuet med Vibeke Først Haugen fra NRK. Hun poengterer at arbeidet mot seksuell trakassering ikke er ferdig.

«Responsen har vært, slik jeg opplever det, at det er bra vi har tatt fatt i dette. Men at det fortsatt er mange ting vi kan gjøre, både i samfunnet og på arbeidsplassen. Dette må ikke være et tema vi slipper. Det må alltid være med oss.»

Vibeke Først Haugen, NRK. (10. mars 2021).

Selv om informantene forteller om mulige skjær i sjøen som kan forringe effekten av #metoo, er det overordnede perspektivet at #metoo førte til endringer i hvordan man ser på og hva man gjør for å forhindre seksuell trakassering. Både i redaksjonene og i samfunnet for øvrig.

«Jeg mener det er viktig med Vær Varsom-plakater, og jeg tror det er viktig med varslingsrutiner. Men jeg tror at ingenting er sterkere enn populærkulturen. Du er ut – det er ukult å være den sjåvinistiske sjefen på hjørnet av bordet. Det har skjedd noe med kulturen vår. (...) Det er sosialt belastende å oppføre seg på denne måten. Så jeg tror at de utrolig sterke normene som dannes i et samfunn, som NRK er en del av.. Min påstand er at det er det absolutt mest kraftfulle med tanke på varig endring.»

Olav Peter Hypher, NRK. (10. mars 2021).

Her beskriver altså Hypher (NRK) normative endringer i samfunnet. Perspektivet som legges til grunn er at fellesskapets forventninger til hva man kan si og gjøre mot andre har endret seg. Gjennom oppgjør med ukultur har fellesskapet også fått et felles språk for hva seksuell trakassering er. At det har betydning for hele fellesskapet, og ikke bare for den enkelte som blir berørt. Denne beskrivelsen av hvordan de overordnede normene i samfunnet legger føringer for hvordan man kan oppføre seg på arbeidsplassen, skildrer også arbeidsplasser som er tett sammenvevd med samfunnsstrukturene ellers – og at disse mønstrene også strekker seg utenfor de redaksjonelle arbeidsplassene:

«Jeg har tenkt i ettertid at vi skal ikke undervurdere hvor mye bra som skjedde da, særlig på institusjonelt nivå. Det var et rom på noen år der folk kunne komme og si ifra, både om nye og gamle ting. Det ble tatt et oppgjør. (...) På et strukturelt nivå tror jeg at mange bedrifter, ikke bare i mediene, er bedre skodd fordi de har bedre rutiner. De har fått et språk for dette, som jeg tror er veldig viktig.»

Mari Skurdal, Klassekampen, (2. februar 2021).

Det Skurdal (Klassekampen) sier her, er at #metoo har ført til arbeidsplasser som er bedre rustet for å arbeide mot ukultur som seksuell trakassering.

5. Oppsummering og konklusjoner

I dette avsluttende kapittelet vil jeg kort oppsummere oppgavens innhold, før jeg presenterer det jeg mener er de viktigste funnene fra intervjuene. Avslutningsvis reflekterer jeg rundt hvilke nye spørsmål som har oppstått som følge av arbeidet med denne oppgaven.

5.1 Oppsummering

Målet med denne oppgaven er altså å undersøke forskningsspørsmålet om hvordan #metoo påvirket norske redaksjoner som arbeidsplasser. Oppgaven har også fire underproblemstillinger som stiller spørsmål ved hvilke tiltak som ble iverksatt og hvorfor, hvordan utvalget opplevde at #metoo påvirket arbeidsmiljøet, hvilke tanker utvalget gjør seg om hvorfor seksuell trakassering forekommer i redaksjonsmiljøene – og hvordan de reflekterer rundt arbeidsmiljøets betydning for det redaksjonelle produktet.

I kapittel 1 startet jeg derfor med å forklare kort hva #metoo-bevegelsen er, og om hvordan #metoo ble møtt i redaksjonene. Dette ser jeg i sammenheng med tidligere likestillingskamper.

Det teoretiske rammeverket blir bygget i kapittel 2. Her går jeg nærmere inn på teorier som forklarer hva seksuell trakassering er og hvordan det forekommer. Jeg ser også på tidligere forskning om #metoo og seksuell trakassering i norske redaksjoner. Videre presenterer jeg teorier om hva en redaksjon er, både som arbeidsplass og som del i samfunnet – og om hvorfor arbeidsmiljø er et viktig tema. Dette ser jeg i sammenheng med samfunnsoppdraget og journalistikkens betydning i et demokrati. Avslutningsvis presenterer jeg teorier om makt og tillit fra ulike perspektiv.

Kapittel 3 er en redegjørelse for de metodiske valgene jeg har gjort. Jeg forklarer nærmere hva et forskningsintervju er, hvilke tanker jeg har gjort meg i prosessene med utvalg, innsamling, samt behandling og analysing av data. Jeg ser nærmere på teorier om reliabilitet og validitet, og hvordan jeg har jobbet for å styrke dette i arbeidet med oppgaven. Mot slutten av kapittelet reflekterer jeg rundt valg av metode og forskningsetiske utfordringer.

Analysene fra datagrunnlaget blir presentert i kapittel 4. Her ser jeg nærmere på hva informantene sier om beskrivelser av egen arbeidsplass, strukturelle og kulturelle endringer som følge av #metoo. Videre følger presentasjon av funn og analyser om refleksjoner rundt betydningen arbeidsmiljøet for utførelsen av samfunnsoppdraget. Avslutningsvis presenterer jeg de utfordringene som informantene påpeker som mulige skjær i sjøen for arbeidet mot seksuell trakassering på redaksjonelle arbeidsplasser.

5.2 Hovedfunn

Som tittelen til denne oppgaven – *Oppgjør med ukultur* – reflekterer forstår informantene i denne oppgaven arbeidet etter #metoo som noe pågående, eller kontinuerlig. Seksuell trakassering er et problem de ikke vil tenke på som ferdig løst, og derfor tenker de heller ikke at #metoo er et avsluttet kapittel. Frykten er at man i så fall vil kunne falle tilbake i gamle mønstre.

Informantene forteller også at selv om #metoo-bevegelsen handler om seksuell trakassering i asymmetriske maktforhold, så fikk #metoo en form for utvidet betydning for redaksjonene. For informantene snakker ikke om *ett* oppgjør, men om *flere*. Da #metoo rettet søkelyset seksuell trakassering og asymmetriske maktforhold, begynte ledelsen, verneombud og tillitsvalgte et arbeid som både strakk seg bakover og fremover i tid. Her er det et poeng at utgangspunktet for dette samarbeidet i noen av redaksjonene var preget av lengre konflikter som følge av omstrukturering og nedbemanning på arbeidsplassene. Likevel forteller samtlige informanter om et konstruktivt samarbeid som fungerte godt.

De tok et oppgjør med gamle saker og med tidligere arbeidskultur, og de rustet seg for fremtiden gjennom revidering og forbedring av varslingsrutiner og retningslinjer. I forbindelse med dette arbeidet ble også andre former for ukultur et tema, som andre former for trakassering, negative maktstrukturer og i ett tilfelle fortelles det om en tidligere fryktkultur på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljø forstås her som et fenomen i kontinuerlig utvikling. Derfor er det også vanskelig å slå fast eventuelle endringer som noe konstant, men bør heller forstås som et tidsbilde. Hvis man ser funnene i denne oppgaven som et slags tidsbilde, får vi en forståelse av hvordan informantene tenkte rundt #metoo på dette tidspunktet. Informantene forteller om tiltak som ble gjort etter #metoo, og de forteller om både strukturelle og kulturelle endringer.

Blant annet er man nå mer bevisst på språkbruken i redaksjonene, og hvordan man snakker har også endret seg i enkelte miljø. Flere informanter forklarer at dette handler om hvordan menn før kunne tillate seg å snakke om kvinner. Gitt at dette stemmer, så mener jeg at det tyder på et normskifte i redaksjonene der kulturen på arbeidsplassen har endret seg noe etter #metoo. Dette underbygges ytterligere av funnene om at mange nå opplever at de har et større felles ansvar på arbeidsplassen, om å reagere mot ukultur – også når det ikke rammer dem selv. Kanskje vil dette funnet være interessant å sammenligne med funnene fra den store arbeidsmiljøundersøkelsen fra Norsk Journalistlag, som er ventet våren 2023. Denne undersøkelsen blir gjennomført hvert tiende år, og #metoo-bevegelsen traff i 2017 et tidspunkt midt mellom to undersøkelser. Fagforeningen har varslet at temaer som omfang av seksuell trakassering på arbeidsplassene og i hvilken grad kommentarer eller usagte ting fra kolleger legger føringer for journalistikken vil bli et tema (Stjern, 2022). Dår disse funnene presenteres vil man kanskje også få et klarer svar på hvilken effekt #metoo-tiltakene har hatt for de ansatte.

At resultatene fra Norsk Journalistlags store #metoo-undersøkelse viste en høyere forekomst av seksuell trakassering blant ansatte i redaksjonene enn i den norske arbeidsstokken generelt, mener informantene kan handle om flere faktorer. Temaene som tas opp er blant annet sterke sosiale hierarki, høy konkurranse og hyppig utskifting blant deler av de ansatte og tendensen til å tenke fremover mot «neste nyhet».

Samtidig er det også flere av informantene som forklarer hvor bra det er i redaksjonene i dag, ut fra et perspektiv om at det var verre før. Dette mener jeg vitner om et perspektivskifte i redaksjonene. Etter #metoo ser man på seksuell trakassering i et nytt lys, og man har en endret forståelse av hvorfor det skjer.

Funnene i denne oppgaven viser at #metoo påvirket redaksjonene forskjellig, fordi de eksisterende kulturene som rådet på arbeidsplassene også var forskjellige før 2017. Mens noen redaksjoner opplevde å gjennomføre store prosesser som følge av #metoo, var det andre redaksjoner som opplevde at dette ikke var et spesielt stort problem på deres arbeidsplass. Dette mener jeg kan tolkes i retning av at det heller ikke finnes et klart og entydig svar på denne oppgavens forskningsspørsmål, men at resultatet er nyansert og varierende.

Samtidig vil jeg, basert på funnene fra denne undersøkelsen, støtte Orgeret (2019, s. 14) om at det er vokst frem et skille mellom før og etter #metoo. Men hvor sterkt dette skillet står seg over tid, gjenstår å se.

5.3 Forslag til videre forskning

Underveis i arbeidet med denne oppgaven har det dukket opp nye spørsmål. Noen av disse mener det ville vært interessant å undersøke videre, og disse presenterer jeg derfor her – i oppgavens siste delkapittel – som forslag til videre forskning.

Jeg vil begynne med å understreke betydningen av at man fortsetter å forske på seksuell trakassering. Som vist tidligere i denne oppgaven er det sannsynlig at ukultur som dette både påvirker journalistikken som produseres i redaksjonene og at dette kan få betydning for journalistikkens demokratiske funksjon. Dersom vi legger til grunn at journalistikken er en viktig del av demokratiet, må vi også forstå hva som kan påvirke det redaksjonelle produktet – blant annet seksuell trakassering. Derfor kan ikke interne medarbeiderundersøkelser være nok i denne sammenhengen. Gjennom #metoo-bevegelsen har man også demonstrert hva som skjer når ukultur i organisasjoner settes i offentlighetens søkelys – det øker sannsynligheten for samarbeid fram mot endring.

Som vi ser i kapittel 4, er nye kontaktflater i form av sosiale medier et tema som tas opp. Helland fra TV 2 snakker om dette når hun beskriver at presset journalister kan oppleve fra verden utenfor redaksjonen kommer nærmere. Steiner beskriver også dette, når hun skriver at nye digitale plattformer har skapt en ny arena der kvinner kan bli seksuelt trakassert. Steiner mener dette burde være et tema for seriøs forskning, og det støtter jeg henne i. Jeg har heller ikke funnet noen forskning på om sosiale medier også er en arena for #metoo, eller om tilfellene det rapporteres om stort sett skjer i fysiske møter. Det ville vært interessant å vite mer om dette, og om sosiale medier påvirker sosiale hierarkier på arbeidsplassene. Et annet spørsmål jeg har stilt meg, er i hvilken grad kjønnsroller påvirker hvem som velger å varsle. Er terskelen høyere for å varsle, for eksempel for en ung mann som blir utsatt for seksuell trakassering av en eldre kollega?

Underveis i dette arbeidet har jeg ikke funnet data på om det er forskjeller mellom store og små redaksjoner i forhold til forekomsten av varsler. Saltbones i VG er inne på at det kanskje kan bli vanskeligere å varsle i store konsern, der dem man varsler til er mer eller mindre ukjente mennesker som jobber i en annen del av selskapet. Dette i seg selv tenker jeg det er interessant å undersøke videre, fordi det kan beskrive hvordan tillitsforhold internt påvirkes (eller ikke) av mediebedriftens størrelse. I den sammenheng mener jeg det også er grunn til å undersøke om forholdene i små redaksjoner med tette arbeidsforhold gjør det vanskeligere å varsle.

Jeg mener også at det ville vært interessant å gjøre mer forskning på hvordan journalister som varslet om saker etter #metoo opplevde prosessen og om det eventuelt har påvirket dem i yrkessammenheng. Eller om organiseringen av mediebransjen gjennom store konsern påvirker sannsynligheten for å varsle og tilliten mellom avdelinger internt på arbeidsplassen.

Et siste tema som jeg ønsker å ta opp i denne sammenhengen, er at jeg mener vi med fordel kan vite mer om *hvorfor* ukultur som seksuell trakassering skjer. Klarer man i større grad å identifisere hvilke mekanismer det er på arbeidsplasser som gjør at ukulturer som seksuell trakassering forekommer, får man sannsynligvis også mer egnede, forebyggende verktøy i fremtiden. Og på den måten kan forskningen anvendes praktisk og konstruktivt.

6. Referanser

- Aalberg, T. og Curran, J. (2012). How Media Inform Democracy. Central Debates. I T. Aalberg & J. Curran (Red.), *How Media Inform Democracy. A Comparative Approach*. (s. 16 – 29). New York: Routledge.
- Angouri, J. (2018). *Culture, discourse, and the workplace Jo Angouri*. London: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Arbeidsmiljøloven. (2022). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2022-04-08-19). Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_1
- Arnulf, J. K. (2020) *Hva er ledelse?* Oslo: Universitetsforlaget (2. utgave)
- Bastiansen, H., & Dahl, H. (2019). *Norsk mediehistorie* (3. utgave. ed.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Bjerke, P. (2011). *Journalistikkens vekst – og fall? Om journalistisk profesjonsmakt* (1. utg.). Kristiansand: IJ-forlaget.
- Borgen, T. (2019). Redaktørens makt og avmakt. I P. Bjerke, B. K. Fonn & B. R. Mathisen (Red.), *Journalistikk, profesjon og endring* (s. 93-116). Stamsund: Orkla Akademisk.
- Brandal, N. & Hetland, T. (2021, 20. desember). Klassekampen. I *Store norske leksikon*. Hentet 30. november 2022 fra: <https://snl.no/Klassekampen>
- Brinkmann, S. & Kvale, S. (2015). *InterViews: learning the craft of qualitative research interviewing* (3. utg.). Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Brurås, S. (2010). *Etikk for journalister* (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Det norske akademis ordbok (2022, 15. november). *Fryktkultur*. <https://naob.no/ordbok/fryktkultur>
- Egeland, L., Hole, T. & Fladberg, I. B. (2020). *Seksuell trakassering i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Engdahl, E., Ekbrand, H., & Nyman, M. (2021). #Metoo: En kamp för socialt erkännande och rättvisa. *Sociologisk Forskning*, 58(3), 199–216. <https://doi.org/10.37062/sf.58.22500>
- Engelstad, F. (2005) *Hva er makt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Enli, G, Smith-Meyer, T. & Syvertsen, T. (2022, 21. mars). NRK. I *Store norske leksikon*. Hentet 30. november 2022, fra: <https://snl.no/NRK>
- Garvik, O. (2022, 29. november). Schibsted. I *Store norske leksikon*. Hentet 30. november 2022, fra: <https://snl.no/Schibsted>

- Grimen, H. (2009). *Hva er tillit*. Oslo: Universitetsforlaget
- Grimsmo, & Heen. (2013). *Journalistundersøkelsen 2012*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. <https://hdl.handle.net/20.500.12199/6198>
- Grimsmo, & Heen. (2018). *Journalistisk kvalitet – hvilken rolle spiller arbeidsmiljøet i redaksjonen?* Oslo: Norsk Journalistlag. <https://www.nj.no/wp-content/uploads/2018/09/Journalistisk-kvalitet-hvilken-rolle-spiller-arbeidsmilj%C3%B8et-i-redaksjonen-AFI-2014.pdf>
- Gripsrud, J. (2015) *Mediekultur, mediesamfunn* (5. utgave) Oslo: Universitetsforlaget.
- Grønmo, S. (2016) *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utgave) Bergen: Fagbokforlaget
- Guldbrandsen, T. (2019, 29. oktober). Hva er tillit? *Sosiologen*. <https://sosiologen.no/essay/essay/hva-er-tillit/>
- Gustavsson, M. (2019). *Klubben. En granskning*. Oslo: Pilar forlag.
- Hungerford, C., & Cleary, M. (2021). 'High Trust' and 'Low Trust' Workplace Settings: Implications for Our Mental Health and Wellbeing. *Issues in Mental Health Nursing*, 42(5), 506-514.
- Idås, T. & Backholm, K. (2020). Seksuell trakassering i norske redaksjoner – og hvorfor det ikke varsles. *Norsk medietidsskrift*. S. 1-15. DOI: <https://doi.org/10.18261/ISSN.0805-9535-2020-02-02>
- Jenssen, A. T., Aalberg, T. og Aarts, K. (2012). Informed Citizens, Media Use, and Public Knowledge of Parties' Policy Positions. I T. Aalberg & J. Curran (Red.), *How Media Inform Democracy. A Comparative Approach*. (s. 129 – 145). New York: Routledge.
- Jerijervi, D. R. (2020, 6. mai). Koronasmell for Schibsted - nå skal mediekonsernet spare 500 millioner, *Kampanje*. <https://kampanje.com/medier/2020/05/koronasmell-for-schibsted/>
- Kantor, J. & Twohey, M. (2017, 5. oktober). Harvey Weinstein Paid Off Sexual Harassment Accusers for Decades. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinstein-harassment-allegations.html>
- Kvale, s. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Küng, L. (2017) *Strategic management in the media. Theory to practice*. 2. utgave. Los Angeles: Sage
- Likestillings og diskrimineringsloven. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2017-06-16-51>
- Lindholm, M. (2022) *Makt og journalistikk*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Mathisen, B. R., Bjerke, P. & Fonn, K. F. (2019) Introduksjon til journalistikk, profesjon og endring. I P. Bjerke, B. K. Fonn & B. R. Mathisen (Red.), *Journalistikk, profesjon og endring* (s. 13-42). Stamsund: Orkla Akademisk.
- Milano, A. (15. oktober 2017). If you've been sexually harassed or assaulted write 'me too' as a reply to this tweet. *Twitter*. Hentet 15. oktober 2022, fra https://twitter.com/alyssa_milano/status/919659438700670976
- New York Times Editorial Staff. (2019). *#MeToo : women speak out against sexual assault*. Educational Publishing Books.
- Norsk Journalistlag (2020. 6. februar). #Metoo-kampanjeng i mediebransjen virker. <https://www.nj.no/nyheter/metoo-kampanjen-i-mediebransjen-virker/>
- Norsk Journalistlag. (2022, 25. oktober). Arbeidsmiljø. *Norsk Journalistlag*. Hentet 25. oktober 2022, fra <https://www.nj.no/lonn-og-rettigheter/arbeidsmiljo/>
- Northug, C. (2021, 30. juni). Alkohol-undersøkelse: Unge opplever trusler, utskjelling og seksuell trakassering. *Vårt Land*. <https://www.vl.no/nyheter/2021/06/30/alkohol-undersokelse-unge-opplever-trusler-utskjelling-og-seksuell-trakassering/>
- Orgeret, K. S. (2018, 7. desember). Redaksjon. *Store norske leksikon*. Hentet 30. november 2022, fra <https://snl.no/redaksjon>
- Orgeret, K. S. (2019). Profesjonsdilemmaer i den norske #metoo-dekningen. *Norsk medietidsskrift*, 106(3):1-16. <https://doi.org/10.18261/ISSN.0805-9535-2019-03-03>
- Orgeret K, Idås T, Backholm K. (2020) #MeToo, Sexual Harassment and Coping Strategies in Norwegian Newsrooms. *Media and Communication*, 8(1), 57–67. <https://doi.org/10.17645/mac.v8i1.2529>
- Prestegård, S. (2017, 18. november). #Metoo: LO i Sverige har sluttet å servere alkohol. *Dagsavisen*. <https://www.dagsavisen.no/nyheter/innenriks/2017/11/18/metoo-lo-i-sverige-har-sluttet-a-servere-alkohol/>
- Roppen, J. & Allern, S. (red.) (2010). *Journalistikkens samfunnsoppdrag*. Kristiansand: IJ-forlaget.
- Røsok-Dahl, H. & Orgeret, K. S. (2020) Sports Journalism, Interns and #Metoo – did anything change? *Journalistica*, 1, 47–70. <https://doi.org/10.7146/journalistica.v14i1.123511>
- Schackt, J. (2019, 20. september). Kultur. *Store norske leksikon*. Hentet 17. november 2022, fra <https://snl.no/kultur>
- Schwebs, T. & Østbye, H. (2013). *Media i samfunnet*. 6. utgave. Oslo: Det Norske Samlaget.
- Silseth, I. & Bugge, S. (2022, 28. november) NRK åpner for sluttpakke for alle ansatte. *VG*. <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/RG5ajA/nrk-aapner-for-sluttpakke-for-alle-ansatte>
- Sjøvaag, H. (2020). *Journalistikkens problem. Demokrati, økonomi og teknologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sletteland, A. og Helseth, H. (2018). *Det jeg skulle ha sagt. Håndbok mot seksuell trakassering*. Oslo: Forlaget Manifest AS.

- Sletteland, A. (2018). Da #metoo kom til Norge. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(3), 142–161. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-03-02>
- Sletteland, A. og Orgeret, K. S. (2020). *Giskesaken. Og hvordan vi får #meto tilbake på sporet* (2. opplag). Oslo: Forlaget Manifest AS.
- Solvang, T., M. & Rygg, S. (2017, 5. desember) – Jeg visste ikke at det var så bunnløst alvorlig. *NRK*. <https://www.nrk.no/norge/schau-snakker-ut-om-twittermeldingene-1.13793797>
- Statens Arbeidsmiljøinstitutt. (2018). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse*. STAMI-rapport, årgang 19, nr. 3, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt. <https://stami.no/content/uploads/2018/06/Faktaboka-2018.pdf>
- Steiner, L. (2020). Gender, Sex, and Newsroom Culture. I K. Wahl-Jorgensen & T. Hanitzsch (Red.), *The Handbook of Journalism Studies* (2. utg., s. 452-468).
- Stjern, A. (2022, 28. oktober). NJ skal kartlegge omfanget av seksuell trakassering fem år etter metoo. *Norsk Journalistlag*. <https://journalisten.no/nj-skal-kartlegge-omfanget-av-seksuell-trakassering-fem-ar-etter-metoo/541979>
- The New York Times (2016, 8. oktober). Transcript: Donald Trump's Taped Comments About Women. <https://www.nytimes.com/2016/10/08/us/donald-trump-tape-transcript.html>
- Tjora, A. (2022, 24. januar). Norm. *Store norske leksikon*. Hentet 23. november, frå <https://snl.no/norm>
- Utheim, M. (2012). Engebret-bevegelsen. *Pressehistorisk tidsskrift*, 2012(17), s. 12-49.
- Zelizer, B. (2004). *Taking journalism seriously : News and the academy*. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Zelizer, Barbie (2017) *What Journalism Could Be* Cambridge: Polity Press

7. Vedlegg

7.1 Intervjuguide

- Hvordan vurderer du #metoos effekt på arbeidslivet til redaksjonelt ansatte i Norge?
- Kan du beskrive hvordan #metoo har påvirket arbeidsplassene i din redaksjon?
- Hvordan vil du beskrive holdningene rundt seksuell trakassering i mediebransjen, før #metoo? Hva tenker du om dette i dag?
- Ble det reist noen diskusjoner i redaksjonen som følge av #metoo? Hvis ja, hva handlet de om?
- Hvordan var stemningen i redaksjonen på dette tidspunktet?
- Er det noen forskjeller i hvordan dere i redaksjonen forholder dere til tematikk belyst av #metoo, før og nå?
- Hvordan jobber din redaksjon mot seksuell trakassering i dag?
- Kan du gi noen eksempler på tiltak som er iverksatt som følge av #metoo?
- Dersom du mener det har vært endringer på arbeidsplassen etter #metoo, hvilke endringer tenker du på da?
- Hvordan vurderer du arbeidet som er gjort internt etter #metoo?
- Hva betyr det for redaksjonelt ansatte å ha en trygg arbeidsplass?
- Hvordan vil du beskrive holdningen til seksuell trakassering på arbeidsplassen i dag?
- Ref. NJ-undersøkelsene om #metoo, hva tror du er årsaken til at seksuell trakassering er blitt et problem blant redaksjonelt ansatte?
- Hvilke tanker gjør du deg om metoos betydning fremover?

Spørsmål lagt til:

- Har dere gjort noen ekstra tiltak rettet mot de mest utsatte gruppene, unge i midlertidig stilling?
- I hvilken grad har #metoo påvirket hvordan man forholder seg til alkohol i redaksjonen?

Vil du delta i forskningsprosjektet

”#Metoo i norske redaksjoner”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan redaksjoner som jobbet med #metoo i sitt journalistiske virke, arbeidet med intern problematikk knytt til seksuell trakassering og uønsket seksuell trakassering på arbeidsplassen. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

#Metoo-bevegelsen er dekket bredt i norske medier. På tre år er det publisert godt over 14.000 saker om emnet. Samtidig viser #Metoo-undersøkelsen gjennomført av Norsk Journalistlag at uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering forekommer fire ganger oftere blant redaksjonelt ansatte enn i det norske arbeidslivet generelt. Formålet med denne studien er å undersøke hvordan eller om #metoo-bevegelsen har påvirket hvordan norske redaksjoner jobber for å motvirke uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering på arbeidsplassen til redaksjonelt ansatte.

Problemstillingene som skal analyseres er hvordan redaksjonene har jobbet med denne problematikken internt, og hvilke resultater de opplever at eventuelle tiltak har gitt. Jeg ønsker også å undersøke synspunkt på hvordan situasjonen ble som den er beskrevet i #Metoo-undersøkelsene fra 2017 og 2019.

Dette er en masteroppgave. Opplysningene skal ikke brukes til andre formål.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Oslo / institutt for medier og kommunikasjon er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg ønsker å intervjuere ledere med personalansvar i norske redaksjoner, samt HR-ansvarlige, verneombud og tillitsvalgte.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at vi møtes til et forskningsintervju over zoom. Intervjuet vil ta ca. 30 minutter, spørsmålene handler om hvordan/om din redaksjon har arbeidet med problematikken knytt til seksuell trakassering på arbeidsplassen som følge av #metoo. Det vil bli tatt et lydopptak fra intervjuet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- *Dem som vil ha tilgang til opplysningene ved behandlingsansvarlig institusjon er studenten (Hanna Huglen Revheim) og veileder (Maria Utheim).*

Deltakerne vil kunne gjenkjennes i publikasjonen.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er *juni 2021*. *Personopplysningene og opptak av intervju skal slettes ved prosjektslutt.*

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Oslo / institutt for medier og kommunikasjon har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- *Universitetet i Oslo / institutt for medier og kommunikasjon* ved *Hanna Huglen Revheim (student)* hanna.huglen@gmail.com / 932 05 690 eller *Maria Utheim (veileder)* maria.utheim@media.uio.no.

Vårt personvernombud: *Roger Markgraf-Bye* (personvernombud@uio.no)

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Maria Utheim

Hanna Huglen Revheim

(Forsker/veileder)

(Student)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *#Metoo i norske redaksjoner*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

7.3 Meldeskjema – utvidet tidsramme, godkjent av NSD

Vurdering av behandling av personopplysninger

 Skriv ut

 04.10.2022 ▾

Referansenummer

317954

Vurderingstype

Standard

Dato

04.10.2022

Prosjekttittel

#Metoo i norske redaksjoner

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Oslo / Det humanistiske fakultet / Institutt for medier og kommunikasjon

Prosjektansvarlig

Maria Utheim

Student

Hanna Huglen Revheim

Prosjektperiode

16.11.2020 - 31.01.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 31.01.2023.

[Meldeskjema](#) 

Kommentar

Personverntjenester har vurdert endringen i prosjektslutt dato.

Vi har nå registrert 31.01.2023 som ny slutt dato for behandling av personopplysninger.

Prosjektdeltakerne informeres om forlengelsen.

Vi vil følge opp ved ny planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson: Marita Helleland

Lykke til videre med prosjektet!



Chat med oss på
hverdager fra 12-14