

Mangel på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn – Et sammensatt problem

En kvalitativ analyse av mangelen på representasjon av
journalister med etnisk minoritetsbakgrunn

Nina Dayana Berger

Medievitenskap

Political Communication: Nordic Perspectives

60 Studiepoeng

Desember 2023

Institutt for medier og kommunikasjon

Det humanetisk fakultet



Mangel på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn – Et sammensatt problem

En kvalitativ analyse av mangelen på representasjon av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn

© Nina Dayana Berger

2023

Etniske minoriteter i nyhetsredaksjoner i nasjonale medier i Norge

En kvalitativ analyse av mangelen på representasjon av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn Nina Dayana Berger

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

Trykk: Grafisk senter, Universitetet i Oslo

“Om de ikke kan måles, finnes de?”

Sammendrag

Denne studien har funnet ulike faktorer og mønstre som påvirker mangelen på representasjon av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i norske mediehus. Datamaterialet består av semi-strukturerte intervjuer med 18 informanter fra journalistutdanningen, ledere i HR og redaksjoner i mediehusene VG, TV2 og NRK, samt journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Gjennom disse intervjuene har studien undersøkt faktorer som; familiebakgrunn, mangel på kvotering, diskriminering i ansettelsesprosessen, diskriminering på jobb, mengde hat-kommentarer, og mangel på tiltak.

Funn i analysen viser at familiens holdninger ikke har en betydelig effekt på valg av karriere og studier, men at sosioøkonomisk bakgrunn og mangel på informasjon kan påvirke. Studien finner også at det er for få kvoteordninger til å dekke behovet for studenter og journalister med etnisk minoritetsbakgrunn, og at kriteriene i de som eksisterer er for snevre. De utelukker Østeuropeiske minoriteter som er en stor innvandrerguppe i Norge.

Videre finner også studien at journalister med etnisk minoritetsbakgrunn ikke opplever diskriminering i ansettelsesprosessen, men opplever diskriminering i jobb i mediehusene, i form av mikroagresjoner. Til slutt er et viktig funn at det er mangel på tiltak i kommersielle nasjonale mediehus. Summen av disse faktorene gir svar på hvorfor det er så få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i nasjonale mediehus i Norge.

Abstract

This study has identified various factors and patterns that affects the lack of representation of journalists with ethnic minority backgrounds in Norwegian media outlets. The data material consists of semi-structured interviews with 18 informants from public journalism schools, HR managers and editorial staff in the media outlets VG, TV2 and NRK, as well as journalists with an ethnic minority background. Through these interviews, the study has investigated factors such as: family background, lack of quotas, discrimination in the hiring process, discrimination at work, amount of hate comments, and lack of policies.

The study finds that there are too few quotas to meet the needs of students and journalists with ethnic minority backgrounds, and the study suggests that the criteria of the existing quota system are too narrow. It excludes Eastern European minorities, which is a large immigrant group in Norway. Furthermore, the study also finds that journalists with an ethnic minority background do not experience discrimination in the hiring process, but experience discrimination in the media outlets, like macroaggressions. A key finding is that there are lack of policies in commercial national media outlets. The sum of these factors provides an answer to why there are so few journalists with ethnic minority backgrounds in national media outlets in Norway.

Forord

Det er med glede og et snev av nervøsitet å presentere dette som min endelig masteroppgave. Prosjektet kom i land etter utallige timer med dedikert arbeid. Det har vært både inspirerende og krevende å skrive masteroppgaven. Samtidig har det vært givende å undersøke og forske på perspektivene til en underrepresentert gruppe i samfunnet. Jeg håper denne masteroppgaven kan tilføye ny innsikt om temaet, og at den kan være til nytte for journalistutdanningene, mediene og ikke minst være et bidrag til samfunnet.

Oppgaven hadde ikke blitt til uten informantene, så jeg ønsker å takke studiens 18 informanter for deltagelsen. Deres perspektiver og opplevelser ha vært helt avgjørende for oppgaven.

Jeg ønsker også rette en stor takk til veilederen min, Cristina Archetti (H22-H23) for innsiktsfulle tilbakemeldinger, nyttige samtaler, og støtte gjennom hele prosessen.

Takk til Daniela, Guri, og Monika for latter og tårer på lesesalen ved IMK, dere har motivert meg! Jeg vil også takke vennene mine, spesielt Aurora Overland og Ingrid Marie Brandt, som har stilt med akademiske råd, drodding og korrekturlesing. Til slutt ønsker jeg å takke familien min. Deres kontinuerlige støtte under den siste innspurten i min akademiske reise har betydd enormt mye.

Denne masteroppgaven marker slutten på mastergraden min ved Universitet i Oslo, og jeg er omsider veldig klar for arbeidslivet!

God lesing!

Oslo, 2023

Nina Dayana Berger

Innholdsfortegnelse

Tabelloversikt	X
Figuroversikt.....	xi
1.0 Innledning	1
1.1 Problemstilling	3
1.2 Strukturen i oppgaven	3
1.3 Forskningens formål, rolle og objektivitet	4
2.0 Teoretisk rammeverk.....	5
2.1 Demokrati, media og representasjon	5
2.2 Begrepsavklaring.....	8
2.2.1 Etniske minoriteter	8
2.2.2 Etniske minoriteter i Norge	10
2.2.3 Rasisme og diskriminering.....	11
2.2.4 Mikroagresjoner	12
2.2.5 Minoritetsstress	14
3.0 Litteraturgjennomgang: Tidligere forskning og tiltak	16
3.1 Journalistikk som karrierevalg blant etnisk minoriteter	16
3.2 Etnisk minoriteter, kvotering og journalistutdanningen i Norge	18
3.2.2 Bakgrunnen for etablering av etnisk minoritetskvoten.....	18
3.2.1 Kvotering i høyere utdanning.....	19
3.2.2 Oversikt over bruken av etnisk minoritetskvoten.....	20
3.3 Diskriminering i ansettelsesprosessen	22
3.4 Diskriminering av etnisk minoriteter på jobb.....	23
3.4.1 Rasistisk profilering i redaksjonen	24
3.4.2 Byrden av å representere	25
3.5 Hat og trusler mot etniske minoriteter i mediebransjen	27
3.5.1 Internasjonal kontekst.....	27
3.5.2 Skandinavisk kontekst	28
3.6 Tiltak for øke representasjon av etniske minoriteter i mediebransjen.....	29
3.6.1 Tiltak for etniske minoriteter i mediebransjen i Norden	29
3.2.2 Situasjonen i Norge og tiltak i norsk mediebransje.....	30
3.7 Hypoteser.....	31
4.0 Metode	36
4.1 Forskningsdesign.....	36
4.2 Utvalg	37
4.2.3 Rekrutteringsstrategi.....	42

4.3 Datainnhenting	43
4.3.1 Fenomenologisk tilnærming	43
4.3.2 Deduktiv tilnærming.....	43
4.3.3 Bruk av hypoteser.....	43
4.4 Tematisk analyse	47
4.4.1 Forberedelse av den tematiske analysen.....	47
4.4.2 Koding av datamaterialet.....	48
4.4.3 Kategorisering av datamaterialet.....	48
4.5 Vurdering av den kvalitative undersøkelsen	49
4.5.1. Reliabilitet og validitet	49
4.5.2 Forskningsetikk og forskerrollen.....	51
4.5.3 Begrensninger i studien	52
5.0 Empiri: Funn	54
5.1 Tema: Journalistyrket er ikke allment akseptert som et karrierevalg blant familier med etnisk minoritetsbakgrunn.....	55
5.1.1 Familien påvirker ikke.....	55
5.1.2 Familien påvirker	57
5.1.3 Sosioøkonomiske forskjeller	59
5.1.4 Mangel på informasjon om journalistikk.....	59
5.1.5 Mangel på forbilder og ledere med etnisk minoritetsbakgrunn	60
5.2 Det er mangel på kvotering på offentlig journalistikkutdanningene	61
5.2.1 Journaliststudenter som homogengruppe	61
5.2.2 Utfordringer med etablering av kvoteringer	63
5.2.3 OsloMet sin opplevelse med minoritetskvotering	64
5.2.4 Journalister med etnisk minoritetsbakgrunns opplevelser med representasjon i studiene....	65
5.2.5 Journalister med etnisk minoritetsbakgrunns erfaringer med kvotering på utdanninger.....	65
5.3 Det forekommer diskriminering i ansettelsesprosessen	67
5.3.1 HR rutiner i ansettelsesprosesser i VG, TV2 og NRK	67
5.3.2 Journalister med etnisk minoritetsbakgrunns opplevelser med ansettelsesprosessen	69
5.3.3 Opplyser om etnisk bakgrunn.....	70
5.4 Det forekommer diskriminering som forskjellsbehandling på jobb i nyhetsredaksjonen	71
5.4.1 Journalistenes opplevelser med rasisme og mikroagresjoner	71
5.4.2 Får arbeidsoppgaver basert på etnisk minoritetsbakgrunn	73
5.4.3 Ulike krav til journalister med etnisk minoritetsbakgrunn.....	74
5.4.4 Leder i mediehusene arbeid i å delegere arbeidsoppgaver	75
5.4.5 HRs oversikt over personer som opplever diskriminering innad i mediehusene	76

5.5 Det er større sannsynlighet for å få hat-kommentarer for journalister med etnisk minoritetsbakgrunn.....	77
5.5.1 Etniske minoriteter opplever ikke mer hets enn andre, men hetsen er personlig	77
5.5.2 HR i VG, TV2, og NRK sin oversikt over hets mot etniske minoriteter	78
5.6 Det er ikke nok tiltak rettet mot å øke representasjonen av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i norsk mediebransje	79
5.6.1 Varierende tiltak	79
5.6.2 Mangel på fellesbegrep.....	83
5.6.3 Ikke villig til å bruke tid på opplæring	84
5.6.4 Ulovlig å føre statistikk	85
5.7 Oppsummering av funn i henhold til hypotesene	87
6.0 Diskusjon.....	90
6.1 Journalistyrket er allment akseptert som karrierevalg blant familier med etnisk minoritetsbakgrunn.....	90
6.2 Kvotering i journalistikkutdanningen i Norge: situasjonsbestemt	93
6.3 Det forekommer sjeldent diskriminering i ansettelsesprosesser.....	95
6.4 Det forekommer diskriminering som forskjellsbehandling på jobb	97
6.5 Det er større sannsynlighet for å få hat-kommentarer for journalister med etnisk minoritetsbakgrunn.....	98
6.6 Det er ikke nok tiltak rettet mot å øke representasjonen av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i norsk mediebransje	99
6.7 Oppsummering av diskusjon	101
7.0 Konklusjon.....	104
7.1 Besvarelse av problemstilling og hypoteser	104
7.2 Bidrag, begrensninger og videre forskning	105
9. Litteraturliste.....	107
Vedlegg 1: Oversikt over temaene i den tematiske analysen.....	116
Vedlegg 2: Intervjuguide informantgruppe journalister med etnisk minoritetsbakgrunn utenfor Norden.....	117
Vedlegg 3: Intervjuguide informantgruppe ledelsen på offentlig journalistutdanningen.....	118
Vedlegg 4: Intervjuguide informantgruppe HR-personell i VG, TV2 og NRK.....	120
Vedlegg 5: Intervjuguide informantgruppe Redaksjonsledelse i VG, TV2 og NRK	121
Vedlegg 6: Intervjuguide informantgruppe Mangfoldsrådgiver i NRK	122
Vedlegg 7: Informasjonsskriv	123
Vedlegg 8: Godkjenning fra NSD Norsk senter for forskningsdata	125

Tabelloversikt

Tabell 1: Antall personer i kvoten til OsloMet fra 2016-2023.....	21
Tabell 2: Informantgrupper	38
Tabell 3: Informanter ved de offentlige journalistutdanningene i Norge.....	38
Tabell 4: Informanter i TV2.....	40
Tabell 5: Informanter i NRK.....	40
Tabell 6: Informanter i VG.....	41
Tabell 7: Informanter journalister med etnisk minoritetsbakgrunn.....	42

Figuroversikt

Figur 1: Problemsstilling og hypotesene i studien	35
---	----

1.0 Innledning

“Det er uakseptabelt at en så viktig samfunnsaktør har en stor del av befolkningen i en journalistisk blindsoner”, skriver kommunikasjonssjef i Oslo Røde Kors, Thomas Andre Syvertsen, og Høgskolelektor i journalistikk ved Høyskolen Kristiania, Martin Larsen i Medier24 14.august 2020 om norske medier (Syvertsen, og Larsen 2020). Norske medier blir beskrevet av Larsen og Syvertsen (2020), som enfoldige og majoritetspreget. Dette er en av flere artikler som beskriver mangelen av representasjon i mediehusene i Norge (Syvertsen, og Larsen 2020). Blant annet har Unge antirasister publiserte et innlegg i Journalisten 5. oktober 2020, hvor de hevder at mediene sviker samfunnet, som følge av deres utilstrekkelige innsats for å gjenspeile mangfoldet i den norske befolkningen (Prestø mfl., 2020). Det henger en alvorligtyngnet debatt over problemsstillingen og fokuset på representasjon.

Temaet har fått et nytt søkelys. Bakgrunnen for dette kan knyttes til det brutale politidrapet på afroamerikanske George Floyd mai 2020, som skapte debatt og demonstrasjoner mot diskriminering i hele verden. Politidrapet ble en vekker på at verden på langt nære er likestilt, og minnet oss på at nødvendigheten for å fortsette kampen for likestilling, og mot diskriminering av etniske minoriteter (Lilleslått, 2020). I flere land, inkludert Norge, begynte etniske minoriteter å dele sine opplevelser med diskriminering (Døving 2022a,14 og Midtbøen 2022, 25). Det ga oppmerksomhet til viktigheten av likestilling, behovet for jevn distribusjon av nyheter, og representasjon blant ansatte på arbeidsplassene i bransjen.

Artikler og innlegg i norske aviser ber om økt representasjon, og kritiserer mediehusene for å være for passive (Muhaisen 2022; Prestø mfl., 2020). Felles beskjed til mediebransjen er med andre ord at det går for sakte. Mangel på mangfold i mediebransjen la jeg selv merke til da jeg jobbet som journalist i 2016. Ofte var jeg den eneste med synlig minoritetsbakgrunn på kontoret, men også på pressekonferanser. Nesten syv år senere opplever jeg at det fortsatt er få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i bransjen, selv om det nå gjerne er flere enn meg. En observasjon etter å ha jobbet som journalist i tre mediehus er at mangelen er tydeligere jo høyere opp i gradene man går. Jeg enda til gode å ha en sjef med etnisk minoritetsbakgrunn. Mine personlige erfaringer fra bransjen har ført til nysgjerrighet og motivasjon til å undersøke hvorfor det er en mangel på representasjon av minoriteter i mediehusene.

Mangelen som blir kritisert viser seg imidlertid å ikke bare være spekulasjon, da det i NOU-rapporten *Det norske mediemangfoldet: En styrket mediepolitikk for borgerne* rapporteres om at omtrent 2 prosent av norske journalister har etnisk minoritetsbakgrunn (NOU 2017:7, 97). Ifølge Statistisk sentralbyrå har 19,9 prosent innvandrerbakgrunn, og ca. 0.36 prosent av befolkningen er adoptert fra utlandet (Statistisk sentralbyrå 2023; Statistisk sentral byrå; Leirvik mfl. 2021). Estimater på 2 prosent viser seg dermed å være langt ifra representativt, og understreker at det er en mangel på journalister med minoritetsbakgrunn i norske mediehus.

På bakgrunn av dette ønsker denne studien å undersøke hvorfor det er mangel på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Tidligere forskning har presentert ulike årsaker til mangelen, men forskningsfeltet er ikke stort og det er vanskelig å trekke linjer. Forskningen har fokusert på at etnisk minoriteter ikke velger journalistutdanningen og yrket, frykten for å bli "innvandrerjournalist" og byrden man bærer som enslig representant for minoriteter.

I tillegg har flere journalister med etnisk minoritetsbakgrunn beskrevet opplevelsen med hat og trusler. En av disse er den profilerte journalisten i NRK Fredrik Solvang som opplevde at klager sendt til kringkastningsrådet på hans ledelse av programmet *Debatten*, ble begrunnet med etnisk opphav (Vignæs, 2018). En av klagerne skal ha skrevet at «ser man generelt på østlige mennesker kan de ofte være veldig repeterende og pågående i sin intensjonelle iver etter å få fram sitt poeng. Kanskje må man søke i genene for å finne svar på Solvangs oppførsel i debattene» (Schwencke og Mogen, 2018). Solvang er utenlandsadoptert fra Sør-Korea, og det indikerer at det ikke skal mer til enn annet etnisk opphav, før risikoen for diskriminering øker. Derfor vil denne studien undersøke mangel på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn.

Opplevelsen til journalister med etnisk minoritetsbakgrunn er sentralt for å finne dybde i spørsmålet som stilles, deres perspektiver vil bli presentert gjennom historier fortalt i media og gjennom informantintervjuer med etnisk minoritets journalister. Disse opplevelsene sammen med litteraturen som eksisterer på feltet, vil være med å forme ulike hypoteser som er med på å forklare mangelen på etnisk minoriteter i journalistyrket. Studien vil også inneholde informanter fra de offentlige journalistutdanningene, og informanter fra HR- og redaksjonsledelse til mediehusene VG, TV2 og NRK. Denne studien ønsker å rette søkelys på problemstillingen, og teste om tidligere forskning gjelder i dagens kontekst, og om det eksisterer nye mønstre som kan beskrive problemstillingen.

1.1 Problemstilling

På bakgrunn av den empiriske dokumentasjonen vil problemstillingen for denne oppgaven være;

Hvorfor er det så få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i nasjonale mediehus?

1.2 Strukturen i oppgaven

I denne studien har jeg avgrenset ved å se på representasjonen i nasjonale medier i Norge, for å kunne gå i dybden. Mediehusene jeg har valgt er TV2, VG og NRK. Studien har som hensikt å ha et nasjonalt perspektiv, med fokus på å undersøke temaet; mangelen på etnisk minoriteter, fra et demokratisk synspunkt. Slik som forklart innledningsvis, vil ikke andelen av journalister med etnisk minoriteter være en stor nok til å representere andelen etnisk minoriteter i Norge, og er grunnlaget for problemstillingen. Studien vil starte med å presentere relevante begreper for oppgaven i kapittel 2. Der vil studien i stor grad fokusere på operasjonaliseringen av begrepene etnisk minoritet, rasisme og diskriminering. I tillegg til å etablere bakgrunnen for at representasjon er viktig i demokratiet og media. Når det kommer til begrepsavklaringen til etnisk minoriteter, er jeg som forsker klar over at begrepet kommer med egne utfordringer. Operasjonaliseringen av etnisk minoritet er avgjørende for oppgaven, fordi det påvirke hvem som inkluderes i studien.

Videre i kapittel 3 vil studien legge frem tidligere forskning på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn, i en litteraturgjennomgang. Tidligere forskning vil bli brukt for å finne svar på problemstillingen ved å undersøke om teoriene, som allerede er etablert, stemmer. Litteraturgjennomgangen vil bli brukt til å formulere seks hypoteser, som undersøker årsakene til den lave representasjonen av etniske minoriteter i mediehusene. For å undersøke grunnen til at det er så få, og for å teste hypotesene, har jeg sett på utdanningssystemet, rekruttering, ansettelsesprosessen, arbeidsmiljø, trusler og hatkommentarer på journalistisk arbeid. Det er gjort ved semi-strukturerte intervjuer.

I kapittel 4 vil studiens valg av kvalitativ metode bli vurdert, i tillegg til å drøfte og forklare valg av utvalg. Sitatene fra intervjuene er brukt som datamateriale i en tematisk analyse, og funn er sortert etter temaer og undertemaer i Kapittel 5. Her blir funnene presentert og diskutert i forhold til problemstillingen om hvorfor det er så få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Videre i kapittel 6 blir studiens funn diskutert opp mot tidligere

forskning, samt om hvilke mønstre som oppsto og hvordan studien avkrefter eller bekrefter tidligere forskning. I kapittel 7, vil studien oppsummere funnene og hvilke hypoteser, som ble bekreftet eller avkreftet, i tillegg til å presentere hvordan funnene i studien kan bidra til videre forskning

1.3 Forskningens formål, rolle og objektivitet

Bakgrunnen og motivasjonen for å utføre dette forskningsprosjektet er todelt. Det gagnar samfunnet å finne mer ut av hvorfor det er så få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Samtidig har studiens forfatter en egen opplevelse og interesse for temaet vedrørende representasjon av etnisk minoriteter i mediebransjen. Den samfunnsmessige relevansen og hensikten på å forske på dette temaet, er at det eksisterer lite forskning på temaet i Norge, spesielt med fokus på representasjon innad i den norske mediebransjen. Estimater for andelen journalister med etnisk minoriteter er dokumentert lavt, så mangelen er en realitet (NOU 2017:7, 97). Dette sammen med fortellingene til journalister med etnisk minoritetsbakgrunn om diskriminering, viser at det er viktig å forske på. Mangel på representasjon og likestilling er imot de demokratiske prinsippene man har i Norge. Det er ikke bare viktig for mediehusene, men også samfunnet og undersøke hva de underliggende årsakene til at det er mangel på representasjon i mediehusene.

Tidligere forskning i norsk kontekst har tatt utgangspunkt i familiebakgrunn, kvotering, og byrden av å alene måte representere en hel gruppe. Et hull som derimot ble oppdaget er mediehusenes rolle og arbeid for representasjonen. Det er noe forskning på NRKs tiltak, men så langt er det ikke funnet studier som tar utgangspunkt i mediehusenes arbeid for representasjon.

Denne studien har derfor som formål å kartlegge faktorer og mønstre på hvorfor det er så få. Det er mest sannsynlig et sammensatt problem, men dersom ingen våger å lete etter faktorer, vil det være utfordrende å løse. I tillegg er det et håp om studien kan bidra til en interesse på feltet. Funnene kan bli brukt å utforske mønstre i problemstillingen. For å ha mest mulig objektivitet er hypotesene basert på tidligere forskning i Norge og utlandet. De kvalitative intervjuene med de utvalgte informantene vil gi ny data på hvilke utfordringer, som finnes knyttet til representasjon i den norske konteksten.

2.0 Teoretisk rammeverk

I dette teorikapittelet vil studien utforske relevante teoretiske rammeverk for å belyse problemstillingen knyttet til mangelen på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Formålet er å presentere teorier, og begreper som er relevante for gjennomføring av oppgaven. Dette kapittelet vil starte med å presentere teoretiske konsepter og perspektiver for å forstå forholdet mellom demokrati, medier og representasjon. I tillegg til å kaste lys over hvordan demokratiske verdier blir styrket gjennom representasjonen av etnisk minoriteter. Dette gir også en forklaring på hvorfor det samfunnsmessig er viktig å forske på akkurat denne problemstillingen. Videre vil studien operasjonalisere relevante begreper. Det vil særlig gjelde operasjonaliseringen av begrepet etnisk minoritet, fordi det er det valgte begrepet i denne oppgaven. Kapittelet vil også utforske begrepene kvotering, rasisme, minoritetsstress og mikroagresjoner, da disse begrepene er relevante for å forklare mangelen på representasjon og skape en kontekst for hvordan diskriminering og rasisme vil bli sett på videre i oppgaven.

2.1 Demokrati, media og representasjon

I dette avsnittet vil jeg forklare bakgrunnen for oppgaven og hvorfor representasjon av etniske minoriteter er viktig i mediene og for demokratiet. Det er allment kjent at mediehusenes rolle i samfunnet er å formidle informasjon til alle og være en “vaktbikkje”. Distribusjon av informasjon og representasjoner er viktige bærebjelker i et demokrati (Aalberg og Curran 2012, 2). Mediene skal fremlegge informasjon og nyheter som treffer hele befolkningen, fordi å speile befolkningen er viktig for å sikre representasjon av et bredt spekter av stemmer og perspektiver i samfunnsdebatten (Cottle 2000a, 2). Offentlig meningsdannelse og politisk informasjon blant innbyggere anses ofte som fundamentale elementer i demokratiet (Aalberg og Curran 2012, 3). Dimock og Popkin mener at nasjonalt medieinnhold påvirker nasjonal kunnskap (Dimock og Popkin 1997, referert i Aalberg og Curran 2012, 8). Et informert samfunn og den pågående utvekslingen av meninger legger grunnlaget for en levende og engasjerende demokratisk praksis. I tillegg til at borgere kan bruke kunnskapen til for å stemme på politikken man er enig i. Derfor vil et demokrati fungere best med informerte borgere, fordi om borgerne tar informerte valg. De er da bedre utstyrt til å fungere som en kontrollfunksjon av de folkevalgte, ved at de holdes ansvarlige for sitt politiske arbeid (Aalberg og Curran 2012, 2; Mughan og Gunther 2000, 4). Det er dermed forventet at media distribuerer relevant informasjon, slik at borgerne kan ta informerte valg og bistå i medienes

vaktbikkjearbeid (Carpini og Keeter 1996,1; Aalberg og Curran 2012, 34; Moe mfl.2019, 33). Det er en forutsetning at borgerne har fri tilgang til politisk informasjon, gjennom pressefrihet og ytringsfrihet. Mediene er demokratiets bindeledd mellom innbyggerne og de folkevalgte. Dette vil gi grobunn for mangfold i synspunkter og politisk kommunikasjon (Mughan og Gunther 2000, 5). Denne politiske kommunikasjonen er anerkjent innad i fagmiljøet som svært viktig fordi de fleste får inntrykk, informasjon og kunnskap om politikk fra massemediene (Mughan og Gunther 2000,1; Aarts, Fladmoe, og Strömbäck 2012, 99). Styrken mediene har når det kommer til frihet i et land har gjennom historien vist seg å ha større betydning enn først antatt, og at kontrollen staten har over mediene er mindre, et eksempel på dette er demokratiseringen av Sovjet Unionen (Gunther og Mughan 2000, 6).

I et velfungerende demokrati er mediene selvstendige og er beskyttet mot myndighetenes maktutøvelse (Mughan og Gunther 2000, 5). I Norge er mediemangfoldet institusjonalisert, som sikrer at mediene er frie fra politisk kontroll. Det er likevel etablert noen juridiske rammer som fremmer og opprettholder mangfoldet av medieformer og kanaler (NOU 2017:7 14-15). Ved å ha mangfold i mediene, fri flyt av informasjon og konkurranse mellom offentlig og kommersielle medier blir demokratiet styrket, fordi man får frem variasjoner av politiske synspunkter som er med på å opplyse publikum fra flere kanaler (Mughan og Gunther 2000, 5). Mangfold blant journalister har ifølge forskningen betydninger for hvilke saker som blir publisert og får offentlig oppmerksomhet, hvilke perspektiver og vinkler som blir en del av den offentlige debatten (Hultèn 2009, 113).

I tillegg har media ifølge Cottle en nøkkelposisjon i den offentlige representasjon av ulikhet og sosiale relasjoner og det kulturelle maktspeillet (2000, 2). Grunnen til dette er fordi man gjennom representasjon konstruerer en oppfatning om hvem vi er og om vi inkluderes i samfunnet eller ikke (Cottle 2000a,3). Ved å ikke ha en representativ nyhetsredaksjon kan man signalisere at etnisk minoriteter ikke er en del av samfunnet. Gjennom media vil mennesker få et inntrykk av hvem som er en del av samfunnet, hvem man har en relasjon til. Mediene kan påvirke om uttrykket "oss og dem" og skape skille mellom majoriteten og minoriteten (Cottle 2000a, 3).

Samtidig kan mediene bidra til å informere om sosiale og kulturelle ulikheter, og utfordre majoriteten og stemmene som er høyest (Cottle 2000a, 2). Det vil si at media har makt til å påvirke samfunnet, og det kan være problematisk om mediehusene ikke har representasjon blant journalister. Det kan føre til at grupper som har en rett til, og et behov for, å ses som en del av storsamfunnet ender opp med å fremmedgjøres. Det er problematisk om mediehusene ikke gjør noe med problemstillingen Grunnen er at det vil gå utover hvem

som får tilgang til informasjon, hvilke informasjon som blir distribueres, og forståelsen av hvem som er inkludert i det norske samfunn (Cottle 2000, 2). Ifølge Carpini og Keeter vil en informert befolkning sikre et demokrati som er lydhørt og ansvarlig (1996, 1). Ifølge Moe mfl. har begrepet informerte borgere blitt definert med at “borgeren skal ha en viss kunnskap om politiske aktører, om deres standpunkt, og om aktuelle politiske saker”. Om det er tilstrekkelig med nyhetsjournalistikk i et samfunn vil man få en informert borger (Moe Mfl.2019, 13). Det er ved fri flyt av informasjon og at borgeren får tilgang til varierte og relevante nyheter at man får et drevent demokrati (Moe mfl. 2019). Det igjen avhenger av hvilken informasjon mediene gjør tilgjengelig for befolkningen. Det at mediehusenes ikke speiler befolkningen kan begrense mangfoldet i informasjonen som formidles og hindrer at den når ut til en bredere del av befolkningen. Underrepresentasjonen av journalister med minoritetsbakgrunn kan føre til at ikke alle samfunnsborgerne har like forutsetninger for å bli informerte borgere. Det er med å begrunne hvorfor denne problemstillingen er viktig.

En annen årsak til at representasjon er viktig er i måten informasjonen blir skrevet. Teorien om Encoding - decoding eller avkoding og dekodning ble publisert i 1970 av Stuart Hall tar utgangspunkt i at ulike mennesker benytter seg av forskjellige måter å lese eller kode tekst (Hall 1980, 130-132). Hall trekker frem at meningsstrukturen er forskjellig hos sender og mottaker (Hall 1980, 130-131). Det vil si at den som sender ut meldingen og mottar meldingen kan ha ulike utgangspunkt for å forstå eller misforstå informasjonen. Forståelsen er forskjellig, fordi man har ulike posisjoner i samfunnet, og innebærer de strukturelle ulikhetene i relasjonene mellom mediehus og journalist, og publikum (Hall 1980, 131). Det vil si at de som skriver budskapet velger å sende ut informasjonen basert på hvordan de selv oppfatter informasjonen. følge Hall vil institusjonelle, politiske, sosiale og ideologiske samfunnsstrukturer fremme en foretrukket fortolkningsmåte/lesemåte til befolkningen (Hall 1980, 131 og 134). Hverdagskunnskap, strukturene, og makthierarkiet påvirker hvilken tolkning som er mest sannsynlig vil skje, og hvilket budskap som blir spredd (Hall 1980, 134). Dersom man bare har journalister som sender ut informasjon på en tilnærmet lik måte vil også vinklingene og synspunktene bli like. Det kan medføre at en del av befolkningen kanskje ikke dekode beskjedene slik den var ment, og mister interessen til mediene fordi informasjonen som avkodes ikke er relevant for leseren. Ifølge Cottle er minoriteter misfornøyde med hvordan deres kultur og samfunn fremstilles. Dette er noe som kanskje ville kunne endres med en bredere representasjon blant journalister. For hvor ødeleggende ville det ikke være om 20 prosent av Norges befolkning ikke leser nyhetene? (2000a, 22).

2.2 Begrepsavklaring

2.2.1 Etniske minoriteter

Utdanningsinstitusjoner og mediehus bruker ulike begreper for å forklare ikke-etniske norske journalister, slik som flerkulturell, innvandrerbakgrunn, etnisk minoritet eller å ha flerkulturell kompetanse, men i denne oppgaven vil jeg bruke begrepet etnisk minoritet. Denne studien forsøker å forstå hvorfor det er så få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn, derfor er det viktig å klargjøre begrepet etnisk minoritet, og utforske konseptet i forskningssammenheng. Det å forstå hvordan etniske minoriteter blir studert og definert i fagmiljøet er avgjørende for å kunne undersøke hvorfor det er så få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Dette vil gi oss en kontekstuell innsikt i hvordan samfunnet ser på begrepet, men også for å unngå stereotype fremstillinger. Begrepet består av to deler - etnisitet og minoritet, som det er relevant å forklare for å forstå bakgrunnen for begrepet.

Etnisitet stammer fra greske *ethnos* og *nation* fra latin, hvor ideen er at man har likt opphav (Fenton 2010, 52). Begrepet etnisitet er dynamisk, fordi det ofte innebærer flere dimensjoner av menneskelig identitet (Jensen 2000, 24 og Eide, Alghasi, og Simonsen 2020, 19). Etnisitet blir knyttet til historie, kulturelle trekk eller felles opphav, og er satt etter territorielle grenser basert på geografisk plassering eller områder i samfunnet (Eriksen 2001, 40 og Cottle 2000a, 2). Over tid kan grensene flyttes, fordi grensen fysisk flyttes, eller at strukturen og institusjoner i samfunnet endres (Eriksen 2001, 40; Cottle, 2000a, 2). En kan hevde at globalisering, digitalisering og økende migrasjon har gjort at linjene mer uklare (Eide, Alghasi, og Simonsen 2020, 1). Etnisitet ses på som et bevegelig fenomen fordi det også tilskrives av andre i samfunnet (Eide, Alghasi og Simonsen 2020, 21). Det kan være skikker, tradisjoner, språk eller fysiske trekk som knytter etniske grupper sammen, men dette variere ut ifra kontekstuelle variabler (Eide, Alghasi og Simonsen 2020, 21).

Oppsummert kan man si at etnisitet gjerne er fysiske, geografiske og kulturelle fellestrekk som en gruppe mennesker i samfunnet innehar. Det er som sagt et dynamisk begrep, så hvilke personer som innehar samme etnisitet kan endre seg over tid. I denne studien vil begrepet etnisitet brukes for å beskrive mennesker som har andre - enten kulturelle, geografiske eller fysiske - trekk, som er ulike fra de etnisk norske (Eriksen 2001, 40). Ifølge Eriksen er det et skille mellom nasjonal og etnisk identitet (Eriksen 2001, 38). Nasjonal identitet er knyttet til hvilke sivile og politiske rettigheter man har, og er bestemt av statsborgerskap (Eriksen 2001, 40). I denne studien har informantene norsk nasjonalitet, men en ikke-norsk etnisk opprinnelse. Etnisitet må ikke misforstås med 'rase'. Dette begrepet ble

brukt på 1800-1900 tallet, hvor man delte mennesker inni kategorier som kun baserte seg på fysiske trekk og tilskrev trekkene ulike ferdigheter (Fenton 2010, 17). Slike inndelinger ble for eksempel brukt i vestlig imperialisme, som skapte undertrykkende sosiale maktforhold gjennom å legitimere et system basert på makt og dominans basert på rase-hirarkier (Cottle 2000a, 4). Denne praksisen forsvant mot slutten av 1900 tallet, og i 1983 stadfestet Oxford Reference Dictionary at rasebegrepet ikke lenger ble brukt (Fenton 2010, 18). Ifølge rasismeforsker David Goldberg ble begrepet rase diskreditert etter holocaust og andre verdenskrig (Goldberg 2015, referert i Døving 2022a, 13).

Den andre delen av begrepet er minoritet. Ifølge Cottle er ikke minoritet et begrep som kun har en numerisk verdi, men referer til skjevhet i økonomisk, politisk, og sosial makt (Cottle 2000,107). Cottle hevder at ulikhetene minoriteten har i forhold til majoriteten har bakgrunn i kolonihistorier og diasporahistorier, samt nåværende utfordringer med diskriminering og ujevne kulturelle representasjoner (2000, 107). Majoriteten i Norge er ofte beskrevet som etnisk norske, som vil si at man har opprinnelse fra Norge (Eide, Alghasi, og Simonsen 2020,1). Etnisk norske vil dermed ses på som mennesker som har opphav fra Norge med kulturelle og fysiske likhetstrekk. I denne studien skiller jeg mellom minoriteten, som blir beskrevet som *etniske minoriteter*, og *etnisk norske*, som vil bli sett på som den norske majoriteten.

Eide, Alghasi og Simonsen argumenterer for at etnisk norsk er en måte å virke politisk-korrekt, men at det egentlig er et påskudd for å beskrive “hvite” (Eide, Alghasi, og Simonsen 2020, 20). Ifølge Fangen kan man hevde at etnisitet har blitt et annet ord for rase i enkelte miljøer, fordi det brukes med åpenbart rasistisk hensikt av nynazister i Norge (Fangen 2001, 167). Dette viser også hvor komplekst begrepet er og hvordan konteksten avgjør hvordan begrepet fortolkes. Det er også andre utfordringer ved å bruke begrepet etnisk minoritet, som å gruppere mennesker basert på etnisk bakgrunn, fordi det historisk har blitt brukt som et virkemiddel for å skille grupper i samfunnet (Cottle 2000a, 2 og 5). Ved å operasjonalisere begrepet kategoriserer man mennesker, og dette kan det bli en diskriminerende prosess fordi mennesker som bør inkluderes blir ekskludert, eller at begrepet fremhever forskjellene mellom oss ved å fokusere på hvordan samfunnet kategoriserer oss (Cottle 2000a,1). Dette kan føre til en kategorisering som gir et “oss” og “dem”-skille, som i denne teksten vi bli forstått som “annengjøring” (Eide, Alghasi, og Simonsen 2020, 17). Det er viktig å forstå den problematiske historiske bakgrunnen for begrepet, men også å avklare at i denne sammenhengen blir brukt som et verktøy for å finne mulige undertrykkende strukturer og systemer i samfunnet. Det er for å finne ut av eventuelle undertrykkende strukturer og

systemer i samfunnet. Det er ikke noe nytt å gruppere befolkningen etter grupper som kjønn, alder eller utdanningsbakgrunn. I forskningen vil kategoriseringen som denne brukes, som et analytisk verktøy. Operasjonalisering av etniske minoriteter er avgjørende i dette forskningsprosjektet, fordi definisjonen vil avgjøre både hvem som er informanter, og resultatet.

2.2.2 Etniske minoriteter i Norge

Det har vært innvandring til Norge, fra hele verden, siden 1970-tallet (Eriksen 2001, 31 og Eide, Alghasi, Simonsen 2020,1). I dag er 19,9 prosent av befolkningen innvandrere eller barn av innvandrere, og 18,24 prosent har opprinnelse utenfor Norden (Statistisk sentralbyrå 2023). I tillegg har rundt 20,000 barn blitt adoptert til Norge siden 1970-tallet og frem til 2022 (Statistisk sentralbyrå og Leirvik mfl. 2021). Basert på disse tallene og statistikk fra Statistisk sentralbyrå kan man si at omtrent 18,6 prosent av befolkningen i Norge er etnisk minoriteter med opprinnelse utenfor Norden. Det er denne prosenten jeg har valgt å ta utgangspunkt i. Grunnen til at jeg har inkludert utenlandsadopterte i definisjonen av etnisk minoritet er fordi de oppfyller kravene om å ha et annet opphav enn etnisk norsk, de opplever diskriminering, og inkluderes i enkelte tiltak for etnisk minoriteter i mediebransjen og journalistutdanningen. Denne gruppen har enkelte fordeler ved å vokse opp med etnisk norsk familie og tradisjoner.

Fra et samfunnsmessig perspektiv basert på hendelser som, adopsjonsskandalene hvor utenlandsadopterte har blitt adoptert til Norge på feil grunnlag, rasismen opplevd av journalister som er utenlands adopterte, og drapet på Johanne Zhangjia Ihle-Hansen Manshaus, understrekes allikevel viktigheten av å inkludere deres perspektiver (Eide og Alghasi 2020, 59). Utenlandsadopterte er også en etnisk minoritet som ofte faller mellom to stoler, ved å ikke være etnisk norsk, men heller ikke ha nok tilknytning til en annen kultur til å anses som flerkulturell. Når det kommer til nåværende tiltak i mediebransjen er de også inkludert i noen, men ekskludert fra andre. Debatten rundt kompetanse på det å være minoritet og hvordan mediene skal jobbe for å få mer mangfoldig journalistikk handler også i stor grad om hvem man søker etter og hvem som mangler. Dermed kan det være interessant å ha de med for å avklare om de er inkludert eller ikke i representasjonstiltakene som eksisterer i bransjen.

Det er viktig å påpeke at det finnes etnisk minoriteter fra Norden, som også opplever å ikke bli representert av mediehusene.

I dette forskningsprosjektet har jeg likevel valgt å fokusere på minoriteter som ikke er etnisk nordiske, fordi kvotering og tiltak i utdanningsinstitusjonene og mediehusene ikke inkluderer minoriteter utenfor Norden. Det er også minoriteter innad i Norge, som samer, kvener og

skogfinner. Grunnen til at jeg ikke har inkludert disse er fordi det eksisterer egne tiltak og kvoter for disse i journalistikken. Det er ikke sikkert alle informantene i oppgaven vil identifisere seg med å være en etnisk minoritet. Det er til syvende og sist noe de selv velger å definere, og som kan være i endring basert på relasjoner, opplevelser og livssituasjoner til den enkelte. Et spørsmål en kan stille her er hvorfor jeg ikke har valgt å bruke begrepet “flerkulturell”, i stedet for etnisk minoritet. I denne studien vil opphav uavhengig av kultur spille en rolle, fordi jeg ikke ønsker å anta at de har en annen kulturidentitet enn den norske. I tillegg har studien valgt å inkludere utenlandsadopterte i undersøkelsen er etnisk minoriteter det faglig begrepet som er mest inkluderende. Studien er klar over at begrepet kan ha en negativ ladning med trykk på å være en minoritet. Likevel kan majoritet og minoritet gi en korrekt beskrivelse av en maktfordeling som er en realitet. I studien kom det også frem at flere begreper for etnisk minoritetsbakgrunn ble brukt i de ulike mediehusene. Det viser også til at man ikke har landet på en spesifikk definisjon, og gir også et større grunnlag for meg å velge et begrep inkluderer de studien ønsker å se på og hvilket begrep som er mest hensiktsmessig å bruke i studien. Samtidig er relevant og interessant å ta opp konfliktene og problematikken av at det ikke eksisterer et fellesbegrep eller forståelse.

2.2.3 Rasisme og diskriminering

Slik det allerede er etablert er det mangel på representasjon av etnisk minoriteter i nasjonale medier i Norge, og de empiriske fortellingene i innledningen om journalister med etnisk minoritetsbakgrunns opplevelser med rasisme og diskriminering gir et inntrykk av at det kan være en årsak til mangelen på representasjon. Innad i forskermiljøet er det ulike måter å forklare og måle rasisme, men Døving mener at det en viss enighet om definisjonen (2022b, 161). Begrepet blir ofte definert med trykk på to ulike retninger; å ha rasistiske ideer hvor man mener at noen grupper er mer verdifulle en andre, eller rasisme i praksis, hvor rasisme er diskriminering og undertrykking ved fordommer mot enkelte grupper i samfunnet (Døving 2022, 161).

I denne studien vil jeg gå ut fra definisjonen til Bangstad og Døving (2015) som kombinerer retningene, “Rasisme er å 1) tillegge mennesker negative karaktertrekk på bakgrunn av deres etnisitet, hudfarge, kulturelle eller religiøse opphav og 2) la dette ligge til grunn for en underordning og diskriminering av dem” (Bangstad og Døving, 2015, 14). Studien tar for seg journalister med ulike etnisk minoritetsbakgrunners erfaring med rasisme, diskriminering gjennom forskjellsbehandling og hatkommentarer. Dette er en god definisjon til mitt formål. Det er dokumentert at mange unge med minoritetsbakgrunn opplever rasisme

og diskriminering i Norge (Andersson mfl. 2012, Fuhrer 2021, referert i Midtbøen 2022,25). I 2021 lanserte Barne-, ungdoms, - og familiedirektoratet (Bufdir) rapporten “Rasisme, diskriminering og tilhørighet blant utenlandsadopterte” (Leirvik mfl. 2021). I rapporten kom det frem at det er vanlig blant utenlandsadopterte i Norge å oppleve rasisme og diskriminering (Leirvik mfl. 2021, 46). Den viser at rasismen knyttes til utseende og markører, og avdekker at utenlandsadopterte på samme måte som innvandrere opplever det som en ulempe ved å ikke være etnisk norsk.

Samtidig undersøker studien også rasisme i systemer, som i ansettelsesprosessen i norske mediehus. Derfor er strukturell rasisme også relevant. Teorien om strukturell rasisme tar utgangspunkt i at det er underliggende strukturer i samfunnet som påvirker minoriteters muligheter og makt i samfunnet, på en mer ubevisst måte, i stedet for at personer eller ideologier er rasistiske (Midtbøen 2022, 28). Ideen baserer seg på at rasisme har inntatt en mer subtil form (Midtbøen 2022, 28). En retning i teorien om strukturell rasisme tar for seg implisitt bias, som betyr at forskjellsbehandling skjer på grunn av ubevisste kategoriseringsprosesser og ikke etter negative fordommer (Midtbøen 2022, 29). Denne formen for rasisme tror jeg i større grad vil bli beskrevet av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn enn rasistiske holdninger av personer innad i mediehusene. Forskjellsbehandlingen som ubevisst oppstår i strukturelle sammenhenger, er noe jeg i oppgaven vil se på som diskriminering.

Ifølge Midtbøen er det liten tvil i norsk forskning at det eksisterer diskriminering i Norge (2022, 34-35). Dette viser at rasismen som skjer i Norge ikke er tilfeldig, men er innebygd i samfunnsfunksjonene. Diskriminering vil i denne studien bli sett på som, usaklig og urettmessig forskjellsbehandling av mennesker basert på deres etniske minoritetsbakgrunn (Midtbøen 2015, 4). Det gjelder direkte diskriminering som forskjellsbehandling av individer basert på etniskbakgrunn, men også indirekte diskriminering, hvor man etter grunnleggende kriterier blir behandlet likt, men hvor visse kriterier favoriserer en type søkere, eller ved å forby kulturelle plagg på arbeidsplassen (Midtbøen 2015, 4). Det er viktig å påpeke at diskriminering basert på etnisitet etter norsk lov er forbudt. I Likestillings og diskrimineringsloven paragraf 6 heter det at det er forbudt å diskriminere på grunn av etnisitet, betydning av etnisitet blir forstått som “[...] nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk” (Likestillings- og diskrimineringsloven, § 6).

2.2.4 Mikroagresjoner

Denne studien vil utforske opplevelsene til journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i mediebransjen. Det gjelder også deres opplevelser med diskriminering. Det kan gi verdifull

informasjon til problemstillingen om hvorfor er det så få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. En form for diskriminering er begrepet mikroagresjoner. Begrepet mikroagresjoner ble først etablert i USA av Chester Pierce, som et forsøk på å beskrive mønstre mellom rasismen og handlingsmønstrene mellom svarte og hvite amerikanere (Pierce 1974, referert i Harlap 2022, 142). Pierce hevdet at det var en “støtende mekaniske” som den hvite majoriteten i Amerika bruker ubevisst eller bevisst for å bevare status over svarte mennesker (Harlap 2022, 142). Mikroagresjon kan beskrives i den form at man i hverdagen opplever å bli sett ned på eller sett som annerledes (Sue 2010, 5-6; Harlap 2022, 139). Ofte brukes definisjonen til Derald Wing Sue “De dagligdagse verbale, ikke verbale og miljømessige fornærmelser, enten det er tilsiktet eller utilsiktet, som kommuniserer fiendtlige, nedsettende eller negative beskjeder til personer, basert utelukkende på deres marginaliserte gruppetilhørighet” (Sue 2010, 3). En kan si at mikroagresjoner er hverdagslige påminnelser om egen gruppetilhørighet, i en gruppe som historisk har blitt sett på som mindre betydningsfull (Harlap 2022, 140).

I forhold til Sues definisjon vil mikroagresjoner være ydmykkelser og fornærmelser som minoriteter opplever i hverdagen, som ikke er like lett å tyde, der av ordet mikro. Det kan være flere små hendelser som gjør at man føler seg ydmyket, men er usikker på om opplevelsen virkelig gir grunnlag for å føle det. Det er ikke nødvendigvis en konkret hendelse, men flere ubehagelige opplevelser, som føles overveldende (Harlap 2022, 141). Eksempler på hva som kan være mikroagresjoner er spørsmål om hvor man “egentlig” er fra, eller bli fulgt ekstra godt med på i butikken, eller at folk ikke vil sitte der du sitter (Harlap 2022, 141). Dette er hendelser du ikke nødvendigvis kan bevise. Det kan hende noen flyttet seg, fordi de ønsket å sitte et annet sted av andre grunner, eller at man ligner på noen som tidligere har stjålet noe. Det er ikke nødvendigvis sånn at mikroagresjonen er utført med intensjon, men skjer ubevisst. Harlap kommer likevel med noen gode eksempler på hva som kan forstås som mikroagresjoner i institusjonell praksis i organisasjoner som kanskje er litt enklere å tyde.

“Se for deg en bokhylle i en barnehage full av bildebøker, men ingen av dem med brune eller mørkhudede karakterer. Et rom med en rekke bilder som viser prisvinnere som alle er hvite menn. En pensumliste for et universitetskurs som bare har hvite, europeiske og angloamerikanske forfattere (Harlap 2022, 142)”.

Eksemplene antyder på en subtil måte at historiene og kunnskapen kun blir lagd av en viss type mennesker der fellestrekket er at de har samme hudfarge, og at deres funn og fortellinger

er mer verdifulle. Disse eksemplene kan også trekkes frem mot det å oppleve å være den eneste journalisten med en annen etnisk bakgrunn på jobb.

2.2.5 Minoritetsstress

Det at det er få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn, kan gjøre de mer utsatt, for mikroaggresjoner som nevnt i avsnittet over. Det å være mer utsatt og oppleve hverdagslig diskriminering og minoritetsstress kan være en konsekvens av at man opplever mikroaggresjoner (Khawaja 2022, 5). Minoritetstress ble først forsket på i sammenheng med minoriteter knyttet til LHBTIQ+ miljøet. I amerikansk forskning fant man at denne minoriteten oftere opplevde psykologiske utfordringer som depresjon, angst, selvmordstanker og stress (Meyer 2003,2; Sellers mfl. 2003; Fingerhut, Peplau og Gable 2010, 1).

Ut ifra dette mente forskerne at det var grunnlag for å definere minoritetsstress som en egen form for stress. Bakgrunnen for dette var at man så at individer som kom fra stigmatiserte grupper i samfunnet ble mer eksponert og hadde statistisk sett større sannsynlighet for å slite mentalt på bakgrunn av deres sosiale status og minoritetsposisjon i samfunnet (Meyer 2003, 3).

Konseptet minoritetsstress kommer fra ulike teorier, som diskuterer påvirkningen forskjellsbehandling, forhåndsdomming og stigma har på utsatte grupper i samfunnet (Crocker 1999, 90; Meyer 2003,2). Det å være en minoritet, og ofte bli marginalisert i samfunnet, vil føre til at man er mer utsatt for diskriminering som videre fører til mentale og sosiale utfordringer, lavere selvverd og vedvarende stress (Khawaja 2022, 3). For å forklare minoritetsstress legger man vekt på strukturelle og sosiale forhold i samfunnet som gjør at noen grupper føler seg mindre velkommen eller ekskludert. Det kan for eksempel være i form av normer, altså uskrevne regler (Khawaja 2022,3). Han Meyer har utviklet modellen “The minority stress model”, som beskriver sammenhengen mellom minoriteters negative opplevelser som forskjellsbehandling og psykologiske reaksjoner (Meyer 2003,3). Meyer (2003) trekker frem tre kjennetegn på minoritetsstress; “1. det er en unik stressreaksjon forbundet med minoritetsposisjonen og stigmaet personer med minoritetsbakgrunn opplever, 2. stresset er kronisk fordi det oppstår i stabile underliggende kulturelle og sosiale strukturer, 3. det er sosialt betinget, som vil si at stammer fra sosiale prosesser, institusjoner, strukturer, og handler ikke bare om enkelthendelser og er ikke knyttet til genetiske eller biologiske egenskaper” (Meyer 2003,3). Det ligger begrunnelse i forskningen at stress ikke bare handler om individets kapasitet til å håndtere belastninger, men at det heller handler om samfunnsstrukturer som skaper ulike forventinger, ulikheter og forskjeller i makt (Kirkegaard og Brinkmann 2015, 11).

I tillegg har forskning vist at etniske minoriteter og grupper som innvandrere og flyktninger opplever en egen form for stress (Fazel mfl. 2012; Korp og Stretmo 2020). Det er relevant å trekke frem minoritetsstress denne studien siden diskriminering basert på etnisitet. Forskning viser at det å oppleve rasisme og diskriminering har klare negative konsekvenser psykologisk og at det er en statistisk sammenheng mellom lavere trivsel og det å oppleve diskriminering (Meyer 2003, 4; Leirvik mfl. 2021; Khawaja 2022,3). Ifølge Khawaja ble begrepet minoritetsstress utformet for å forstå denne sammenhengen (2022). Minoritetsstress kan føre til helseproblemer som hjerte-kar-problemer, forhøyet blodtrykk og andre kroniske belastninger (Dressler mfl. 2005, referert i Khawaja 2022, 5-6).

3.0 Litteraturgjennomgang: Tidligere forskning og tiltak

I dette kapittelet vil jeg presentere en litteraturgjennomgang med relevant forskning på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Kapittelet vil legge frem relevant litteratur, som gir kontekst, bakgrunnsinformasjon og empirisk støtte til hvorfor det er så få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i norske mediehus. Litteraturen vil også gi meg en forståelse av hvordan denne oppgaven kan bidra til videre forskning. Det er gjort forskning på flere felt knyttet til representasjon av etnisk minoriteter i redaksjonene i mediehus. Forskningen jeg har funnet tar for seg problemstillingen i land som USA, Storbritannia, Danmark, Sverige, og selvfølgelig Norge. Forskningen som blir lagt frem i denne litteraturgjennomgangen danner grunnlaget for de seks hypotesene i denne studien, som i slutten av kapittelet vil bli presentert. Dette kapittelet vil starte med tidligere forskning på etniske minoriteter i journalistyrket, for å fremheve bakgrunnen for valget av problemstilling. Det er relevant å påpeke at forskningen som blir presentert i stor grad inkluderer forskning i andre land med andre samfunnsstrukturer og kontekster, fordi det eksisterer noe begrenset forskning på temaet representasjon av etniske minoriteter i journalistyrket i norsk kontekst.

3.1 Journalistikk som karrierevalg blant etnisk minoriteter

Det er kjent at journalistikk ikke er et utbredt karrierevalg for etnisk minoriteter. En undersøkelse av Mira Sletten viser at ungdom med innvandrerbakgrunn i større grad legger vekt på materiell trygghet når de velger yrke (Sletten 2001, 9). Ungdommen forteller at de ønsker å utdanne seg til yrker med høy status, og ofte innenfor naturvitenskapen, og tekniske yrker, fordi det gir høy lønn, og gode muligheter på arbeidsmarkeder (Sletten 2001, 9). Journalistikk blir ikke nevnt i denne sammenhengen av ungdommene. Det vises også i NOU rapporten "Sett under ett – Ny struktur i høyere utdanning" fra 2008, som gir en oversikt over andel ikke-vestlige minoritets studenter ved bachelorprogrammer ved Høgskolen i Oslo (nåværende OsloMet) (NOU 2008:3). Ifølge rapporten var andelen av ikke-vestlige minoritetsstudenter på ingeniørstudiet (datalinjen) på 36 prosent – og 38 prosent på bioingeniørlinjen, mens på journalistikkstudiet hadde kun 4 prosent av studentene ikke-vestlig bakgrunn (NOU 2008:3).

Kultursosiolog Iben Jensen har gjort en studie på hvor lett etnisk minoriteter har tilgang på yrker i etablerte medier i Danmark (Jensen 2000). Jensen avdekker i sin forskning at det er få personer med etnisk minoritetsbakgrunn som søker på journalistutdanningen (Jensen, 2000, 61). Gjennom kvalitative intervjuer undersøker Jensen hvorfor det er så få som

søker til journalistutdanningen. I denne forskningen blir det lagt frem at etnisk minoritetsstudenter ved videregående skoler i Danmark ikke søker journalistutdanningen basert på tre hovedpunkter. 1. De kvinnelige informantene Jensen intervjuet som hadde hodeplagg mente de ikke kunne bli journalister, fordi de bærer et religiøst hodeplagg, og ikke vil bli sett på som nøytrale og objektive (Jensen 2000, 64). I tillegg tror de at ingen vil ansette på bakgrunn av at de bærer hodeplagg. 2. De mener at journalist yrket vil gi de et dårlig rykte, og at familien i hjemlandet vil tenke stygt om de, fordi journalistikk blir sett på som et lav statusyrke (Jensen 2000, 63, 75, og 78). 3. Den siste grunnen er at unge kvinner med etnisk minoritetsbakgrunn er redd for å miste tid med kjernefamilien, fordi det ikke bare er en 9-5 jobb (Jensen 2000, 75). I en samtale med en studieveileder kommer det frem at mange elever med etnisk minoritets elever heller søker utdanning hvor matematikk blir lagt vekt på kontra språk (Jensen 2000, 78). Veilederen er likevel klar på at flerspråklige elever likevel er sterke i det danske språket og ikke nødvendigvis er noe dårligere enn etnisk danske (Jensen 2000, 78). I studien til Jensen kommer det frem at yrket likevel kan være tiltrekkende for etnisk minoriteter, fordi de da får lov til å skrive sine egne historier, kontra og bli skrevet om (Jensen 2000, 63). Løsninger for å rekruttere bredere som ble foreslått av ungdommene i studien var å ha praksis slik at man skjønner hvordan en typisk arbeidsdag ser ut, og få målrettet informasjon om yrket (Jensen 2000, 75).

Ifølge norsk forskning blir yrket sett på som et lavstatus yrke, og ikke et godt karrierevalg blant etnisk minoriteter (Bjørnsen og Knudsen 2016, 213). Flertallet av informantene i Gunn Bjørnsen og Anders Graver Knudsen var enig i at minoriteter fra land med en svak demokratisk kultur der mediene styres av staten og er manipulert, blir journalistyrke sett på som et farlig og et sårbart yrket (2016, 213-214). I tillegg forteller de fleste informantene at de fikk negative reaksjoner fra familien med argumenter for at journalistikk var noe man ikke trenger å studere, men noe "man bare blir". Kun en hadde utelukkende positive tilbakemeldinger (Bjørnsen og Knudsen 2016, 214). Informantene illustrer et generasjonsskifte, da de forteller at de tilsynelatende kun får positive tilbakemeldinger fra folk på deres egen alder (Bjørnsen og Knudsen 2016, 215). En svakhet i Bjørnsen og Knudsens studie er at studien er basert på opplevelser til få informanter. Kun seks informanter er en del av deres studie. Det er et antall som kan påvirke generaliserbarheten, mindre variasjon i dataen og under representasjon av visse perspektiver. Et større utvalg ville ha bidra til økt pålitelighet og ville styrket troverdigheten til forskningen. Dette har Bjørnsen og Knudsen selv reflektert over i sin studie (Bjørnsen og Knudsen 2016, 221)

3.2 Etnisk minoriteter, kvotering og journalistutdanningen i Norge

Kvotering er ansett som et virkemiddel i arbeidslivet eller i utdanning for å øke representasjonen av innvandrere, som i denne oppgaven går inn under begrepet etniske minoriteter. På oppfordring fra Europarådets kommisjon mot rasisme og intoleranse (ECRI) har norske myndigheter arbeidet for å etablere tiltak mot diskriminering og for å sikre like muligheter for personer med innvandrerbakgrunn (Jensen og Orupabo 2010, 11). Dette innebærer moderat kvotering, som vil si at man gir positiv særbehandling basert på paragraf 8 i diskrimineringsloven, for søkere med tilnærmet like kvalifikasjoner (Jensen og Orupabo 2010, 11).

3.2.2 Bakgrunnen for etablering av etnisk minoritetskvoten

I dag har man en minoritetskvote ved journalistutdanningen ved OsloMet (OsloMet). Kvoten ble etablert fordi det var mangel på representasjon av etnisk minoriteter i journalistyrket, journalistutdanningen var en av de utdanningene med færrest studenter med etnisk minoritetsbakgrunn og fordi norske journalister ikke speilet samfunnet (Bjørnsen og Knudsen 2016, 210). Bakgrunnen for kvoten daterer seg tilbake til 2005 da avdeling for journalistikk, bibliotek, og informasjonsfag (JBI) satt sammen et avdelingsstyre for å vurdere tiltak for å hjelpe rekruttering av studenter med minoritetsbakgrunn til journalistutdanningen (Fogt og Østrem 2009, 73). Anne Fogt og Nazneen Khan-Østrem skriver i årsrapporten til Integrerings- og mangfoldsdirektoratet at bakgrunnen var at markedsføring av journalistutdanningen ikke hadde vært tilstrekkelig, og at etnisk minoritetslever med høye karakterer heller søkte på juriststudiet eller medisinstudiet (Fogt og Østrem 2009, 73-74).

Ifølge Fogt og Østrem ønsket utvalget til JBI å øke rekrutteringen gjennom praksiskvotering med krav på minimum ett års praksis fra en redaksjon, men før utvalget kom til en konklusjon vedtok kunnskapsdepartementet å innføre en etnisk minoritetskvote på fem studenter årlig ved utdanningen i Oslo (Fogt og Østrem 2009, 76). Gunn Bjørnsen og Anders Graver Knudsen derimot, skriver at kunnskapsdepartementet tok utgangspunkt i en anbefaling fra styret ved Høgskolen i Oslo og Akershus (nåværende OsloMet) (Bjørnsen og Knudsen 2016, 211). Minoritetskvoten ble skapt ved at fem plasser fra praksiskvoten ble omgjort til en egen kvote for etnisk minoriteter (Bjørnsen og Knudsen 2016, 211.) Kvoten ble etablert i Oslo, fordi det var der det var flest mennesker med minoritetsbakgrunn (Bjørnsen og Knudsen 2016, 210).

Minoritetskvoten startet opp i 2006, og kriteriene til kvoten er de samme i 2023. For å søke må man dokumentere at man selv, eller begge foreldre, er født i Afrika, Asia (inkludert

Tyrkia) eller Latin-Amerika (OsloMet). Det kreves at man laster opp bevis på dette gjennom kopi av eget pass eller passet til begge foreldre, i tillegg til fødselsattest om man er født i Norge (OsloMet). Kvoten til OsloMet ekskluderer Østeuropeiske minoriteter, som er en stor innvandrerguppe i Norge. Faktisk er de to største gruppene i Norge fra Polen og Litauen (Statistisk sentralbyrå, 2023). Det indikerer at kvoten kun er der for å få enkelte minoriteter inn i bransjen, men kriteriene fører også til at relevante minoriteter ikke får plass.

Det er en bekymring vist i tidligere forskning at man ved å avgrense og definere hvem som passer inn i kvoteringen risikerer å ekskludere enkelte (Weldon 2008, referert i Bjørnsen og Knudsen). Fogt og Østrem hevder at flere journalister med minoritetsbakgrunn mislikte kvoten og fryktet at kvoteringen ville føre til stigmatisering av studenter med etnisk minoritetsbakgrunn (Fogt og Østrem 2009, 76). Samtidig er kvoteringen anonym og verken studenter eller ansatte ved OsloMet vet hvem som har kommet inn på kvoten. Likevel er andelen etnisk minoriteter ved studiet lav, og en konsekvens er at man risikere å "mistenke" at alle er akseptert gjennom kvoten (Bjørnsen og Knudsen 2016, 211). Navnet på kvoten "etnisk minoritetskvote" kan også fremheve tanken om "oss" og "dem" og at det blir en annengjøring, der etniske minoriteter blir ekskludert fra tanken om felleskapet (Eide og Simonsen 2007, referert i Bjørnsen og Knudsen 2016, 211)

3.2.1 Kvotering i høyere utdanning

I dag eksisterer det en kvoteringsordning på journalistutdanningen ved OsloMet (Bjørnsen og Knudsen 2016, 210-211). Opptak i høyere utdanning blir regulert av forskrift om høgare utdanning (Forskrift om høgare utdanning, 2005). Forskriftet tar for seg hvordan rangeringen av søkere foregår og gjennomføring av kvotering. Paragraf 7-3 tar for seg spesielle kvoter på spesifikke studier (Forskrift om høgare utdanning § 7-3, 2005). Ifølge denne forskriftet kan kunnskapsdepartementet opprette spesielle kvoter ved spesifikke studium ved spesielle forhold. Det håndheves ved at universitetene og høgskolene selv søker til departementet om å få opprettet en kvote (Forskrift om høgare utdanning § 7-3, 2005). forskriftet sier at alle utdanningsinstitusjoner kan søke om bruk av spesielle kvoter om de mener det er hensiktsmessig på grunn av sammensetningen av studiemassen (Forskrift om høgare utdanning § 7-3, 2005). Den norske grunnloven åpner opp for at man kan "positivt" forskjellsbehandle om man har et legitimt formål (Grunnloven, §98, 2014).

En spesiell kvotering er en form for positiv særbehandling, og må ifølge kunnskapsdepartementet være i tråd med likestillings- og diskrimineringsregelverket for å være lovlig (Likestillings- og diskrimineringsloven, §2-11, 2017). Ifølge Likestillings- og diskrimineringsloven er særbehandling ikke i strid med loven når den har et formål, er

nødvendig, er forholdsmessig og at tiltaket opphører når målet er nådd (Likestillings- og diskrimineringsloven, §2-11, 2017). Søknadsfristen for kvoter og opptakskrav er én gang i året (Anneline Svendensen, kunnskapsdepartementet personlig kommunikasjon på e-post, 15. September 2023). Kunnskapsdepartementet har hatt en restriktiv tilnærming ved innvilgning av kvotesøknader, fordi det innebærer at søkere med dårligere karakterer kommer inn på bekostning av andre søkere med bedre karakterer (Anneline Svendensen, kunnskapsdepartementet personlig kommunikasjon på e-post, 15. September 2023)..

Norge har en historisk tradisjon med å bruke kvotering for å øke mangfoldet og styrke kvinners posisjon i politikken, utdanning og på arbeidsplassen (Bjørnsen og Knudsen 2016, 210). Det er i nyere tid også blitt vanlig med kvotering for innvandrere med ikke vestlig bakgrunn, spesielt til statlige jobber (Jensen og Orupabo 2010, 8-9). Grunnen til at man har, og fortsetter å kvotere disse gruppene i Norge, er at man ser at det ligger strukturer og hindre for disse gruppene i samfunnet, som gjør at det tar tid før de kommer inn arbeidslivet, eller at de er underrepresentert i studier (Jensen og Orupabo 2010, 22). Denne studien tar for seg problemstillingen, hvorfor det er så få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i nasjonale mediehus og derfor er det relevant å spesielt undersøke kvoter i offentlig journalistutdanninger i Norge for å se hvilken rolle kvoteringen har i dette.

3.2.2 Oversikt over bruken av etnisk minoritetskvoten

Bjørnsen og Knudsen gjorde en opptelling av kvoten i 2015 og fant at i løpet av de første ti årene 2006-2015 ble kvoten fylt, med unntak av to år - 2007 og 2013 (Bjørnsen og Knudsen 2016, 211). Det eksisterer ikke noe forskning på kvoten de siste årene, så gjennom en forespørsel til OsloMets seksjon for opptak fikk jeg tilgang på oppdaterte tall fra 2016-2023 (Geir M. Haraldseid-Lund, OsloMet seksjon for opptak og vurdering, personlig kommunikasjon i e-post 3. oktober 2023). De siste åtte årene har det vært tre år hvor kvoten ikke har blitt fylt. Se tabell 1.

Tabell 1: Antall personer i kvoten til OsloMet fra 2016-2023

År	Kvalifiserte søkere	Tilbudt plass
2016	9	7 tilbud (5 først og 2 til i supplerings)
2017	1	1 tilbud
2018	6	5 tilbud
2019	2	2 tilbud
2020	8	5 tilbud
2021	6	6 tilbud (5 først og 1 til i supplerings)
2022	12	5 tilbud
2023	4	4 tilbud

(Geir M. Haraldseid-Lund, OsloMet seksjon for opptak og vurdering, personlig kommunikasjon i e-post 3. oktober 2023).

Tabell 1 viser at det hvert år mellom 2016-2023 ble gitt tilbud, og at det de fleste årene var flere kvalifiserte søkere for kvoten. Likevel ble ikke kvoten ble fylt i 2017, 2019 og 2023. Denne tabellen, og forskningen til Bjørnsen og Knudsen, viser at kvoten aktivt blir brukt, men ikke alltid fylt. Det vil si at til tross for at tiltaket skal hjelpe journalister med etnisk minoritetsbakgrunn inn i bransjen, blir ikke kvoten fullstendig utnyttet til sin hensikt. Ifølge Fogt og Østrem var også frafallet på de som ble tatt opp på kvoten stor, og det ble iverksatt en mentorordning fra høsten 2009, der eldre studenter bistod nye studenter (2009, 76). En nyere studie gjort av Yngvar Benstad Hågvar (2019) hevder at dette ikke var tilfellet i skoleåret 2017- 2018 (Hågvar 2019,4). Hågvar intervjuet 15 studenter som ikke fullførte journaliststudiet studieåret 2017-2018, og han finner ingen korrelasjon mellom kjønn, alder eller minoritetsbakgrunn i sin forskning om bakgrunnen for frafall av studenter ved journaliststudiet ved OsloMet (2019, 4).

Det er kun OsloMet som har kvotering og ingen andre utdanningsinstitusjoner de siste 10 årene har søkt til kunnskapsdepartementet om bruk av minoritetskvoter ved opptak til journaliststudiet (Anneline Svendsen, kunnskapsdepartementet, personlig kommunikasjon i e-post, 15.september 2023).

Bjørnsen og Knudsen gjennomførte i 2016 en studie hvor de gjennomførte kvalitative intervjuer med seks informanter som kom inn på studiene gjennom minoritetskvoten, og to studenter med etnisk minoritetsbakgrunn som kom inn på ordinært opptak (Bjørnsen og Knudsen 2016) Blant disse informantene var det felles enighet om at kvoten er et viktig initiativ. Informantene stilte seg utelukkende positivt til kvoten (2016, 212). En av informantene trekker frem at det er en rettferdig måte å skape muligheter, og mener at man

uansett må nå et visst karaktersnitt for å komme inn på denne kvoten (Bjørnsen og Knudsen 2016, 212). Det er kanskje ikke så unaturlig at informantene er positive til kvoten ettersom flere av dem kom inn på bakgrunn av tiltaket, men det er interessant at de alle mener at det har vært en positiv opplevelse og ikke opplever det som stigmatiserende. Informantene trekker også frem at de er lite informasjon om kvoten og de mente at flere ville søkt dersom de hadde informasjon om kvoten (Bjørnsen og Knudsen 2016, 212).

Bjørnsen og Knudsen forteller også i sin studie om bekymring for at kvoten skaper A og B studenter, fordi det ikke stilles noen andre krav enn etnisk minoritetsbakgrunn (Bjørnsen og Knudsen 2016, 211). Bjørnsen og Knudsen avdekker også at minoritetsstudenter i journaliststudiene faktisk kommer fra mer privilegerte bakgrunner basert på foreldrenes utdanning (2016, 213). Dette kan indikere at den etniske minoritetskvoten ikke fører til såkalte A og B-studenter. Den samme konkluderer Hågvar med i sin studie (Hågvar 2019, 4). Kvoten i journalistutdanningen som tiltak kan argumenteres for å være relevant, fordi man ser at flere journalister i bransjen har journalistrettet utdanning. Det har blitt den mest vanlige bakgrunnen å ha (Bjørnsen, Hovden og Ottosen 2015, 309). Dette kan indikerer at flere journalister blir rekruttert direkte fra journaliststudiet, og dermed kan en økning i kvotering bidra til økt representasjon av etniske minoriteter.

3.3 Diskriminering i ansettelsesprosessen

Ifølge Arnfinn H. Midtbøen er det dokumentert at mange etniske minoriteter spesielt opplever diskriminering knyttet til arbeidslivet i Norge (Midtbøen 2015, 13 og 14). Forskning viser blant annet at det er vanskeligere å få jobb dersom du har et utenlandsk navn (Midtbøen og Rogstad 2012). Midtbøen og Rogstad sendte ut to søknader med helt lik kvalifisering, men der den ene søknaden hadde et etnisk norsk navn og den andre søknaden hadde et utenlandsk navn (Midtbøen og Rogstad 2012, 10). Midtbøen og Rogstad fant i studien at om man hadde et utenlandsk navn, reduserte det sjansen for å bli kalt inn til jobbintervju med 25 prosent. Studien avdekket dermed at det var større sannsynlighet for å bli kalt inn dersom man hadde etnisk norsk navn. Det var likevel stor variasjon blant funnene mellom kjønn, bransje og stillingstype. En spørreundersøkelse gjort av IMDi fant at 70 prosent med innvandrerbakgrunn utenfor Europa mener at det skjer diskriminering i arbeidslivet i Norge (IMDi 2008). Andre studier viser også at innvandrere har større sjanse for å bli deltidsansatt, og at de ofte er overkvalifiserte til jobben de får (Drange 2009; Hardoy og Schøne 2008). En studie gjort av Brekke og Mastekaasa ved å analysere inntekt og arbeidsplasser mellom etnisk norske og innvandrere mellom 1993-2003 viser at innvandrere har mye lavere inntekt og at de

har fått dårligere avkastning for utdannelsen når det kommer til inntektsutvikling (2008, 17-17).

Likevel viser også norsk forskning at barn av innvandrere, altså andregenerasjon og tredjegerasjon, opplever en større sosial mobilitet sammenlignet med sine foreldre (Hermansen 2016; Midtbøen og Nadim 2021, referert i Midtbøen 2022, 25 og 26). Samtidig viser forskning gjort av Midtbøen og Quillian også at det ikke er forskjell i diskriminering for førstegenerasjons- eller andregenerasjonsinnvandrere, og at diskrimineringen mot jobbsøkere med bakgrunn fra Afrika, Asia, Midtøsten og Sør-Amerika er betydelig større i omfang enn mot søkere fra Europa (Midtbøen og Quillian 2021, 1). Det samme gjelder i arbeidsmarkedet. Andregenerasjonsinnvandrere har større sannsynlighet for å havne utenfor arbeidslivet sammenlignet med personer med majoritetsbakgrunn som har samme kvalifikasjoner (Hermansen 2016, 15). Det tyder på at det fortsatt er diskriminering mot minoritetsbefolkningen i arbeidslivet i Norge.

Samtidig viser forskning at selv om man unngår diskriminering i ansettelsesprosessen vil det ikke nødvendigvis føre til likestilling, selv om ansettelser er et av de mest effektive og viktige forebyggende tiltakene for å oppnå likestilling (Becker, Lauf og Lowre 1999, 1). For at dette skal skje må blant annet distribusjonen av informasjon om ledige stillinger være lik mellom alle i befolkningen (Granovetter 1995, referert i Becker, Lauf og Lowre 1999, 4). Forskning viser at 57 prosent av jobbene blir besatt gjennom uformelle kontakter. Det er mer sannsynlig at man får informasjon om jobber gjennom yrkesrelaterte kontakter enn gjennom sosiale kontakter, og historisk sett har minoriteter hatt en ulempe fordi de har vært underrepresentert i yrkesstrukturen (Granovetter 1995 referert i Becker, Lauf og Lowre 1999, 4). Derfor er det viktig å påpeke at om diskriminering ikke finnes i studien finnes det også andre strukturer som kan være med å påvirke ansettelser.

Disse studiene viser en bred trend med diskriminering og hindre for etniske minoriteter i norsk arbeidsliv. Studiene avdekker at det skjer diskriminering i ansettelsesprosesser på norske arbeidsplasser. Forskningen viser at det generelt er en større utfordring for etniske minoriteter å bli rekruttert inn enn etnisk norske, og at de i større grad er offer for lavere inntekt og deltidsjobber. Disse funnene antyder at det er en trend som vil påvirke ansettelser og arbeidslivet i mediebransjen.

3.4 Diskriminering av etnisk minoriteter på jobb

Det er lite norsk forskning på diskriminering av etniske minoriteter på i norske mediebedrifter, men det er gjort forskning på feltet i USA og Storbritannia. Teorien om "The

Paradox of African American Journalists", presentert av Clint C. Wilson II, konkluderer med at mangel på inkludering av et minoritetsperspektiv i nyhetsdekningen, i tillegg til manglende anerkjennelse fra redaktører når det gjelder flerkulturelle journalisters ferdigheter, har ført til at journalister med etnisk minoritetsbakgrunn har valgt å forlate journalistyrket i USA (Wilson II 2000, 85). Teorien gir dermed en forklaring på hvorfor denne gruppen journalister kan oppleve utfordringer og motstand i arbeidsmiljøet, noe som kan påvirke deres yrkesvalg og karriereforløp.

Resultatene fra rapporten "The Newsroom Barometer", utført av Pease og Smith, referert av Wilson II, avslørte at 71 prosent av journalister med minoritetsbakgrunn følte at deres avis ikke dekket minoritetsspørsmål tilstrekkelig (Pease og Smith 1991, referert i Wilson II 2000, 98). Videre mente 63 prosent av journalistene med etnisk bakgrunn at etnisk bakgrunn hadde en betydelig innvirkning på muligheter og ansettelse. I tillegg mente 72 prosent av journalistene i studien at redaktørene og lederne deres tvilte på personer med minoritetsbakgrunns evne til å utføre jobben på en tilfredsstillende måte (Pease og Smith 1991, referert i Wilson II 2000,98). Rapporten tegner et bilde av hvordan diskriminering kan oppstå i mediebransjen. Forskningen er imidlertid 30 år gammel og basert på samfunnet og strukturene i USA, som er ganske ulike situasjonen i Norge. Så selv om forskningen er relevant, kan den være utdatert, men det er noe å bygge videre forskning på som denne studien forsøker å gjøre.

3.4.1 Rasistisk profilering i redaksjonen

Det finnes også amerikansk forskning på diskriminering og etnisk profilering i nyhetsredaksjonen. En studie av Pritchard og Stonbely har gjort en innholdsanalyse av hva journalister i Milwaukee Journal Sentinel og ser på mønstrene for tildeling av saker (2007,1). Studien finner at afroamerikanske reportere stort sett skriver saker om minoritetsspørsmål og saker av sekundær betydning for journalistene i redaksjonen, mens hvite reportere skriver om næringsliv og myndigheter (Pritchard og Stonbely 2007,13-14). Studien avdekker at journalistens etnisitet spiller en rolle for hvilke saker de får tildelt. Denne studien er forankret i en amerikansk kontekst, og det er interessant å undersøke om situasjonen er parallell i Norge. Det ville være relevant å undersøke om journalister med etnisk minoritetsbakgrunn ufrivillig blir tildelt saker knyttet til minoritetsspørsmål, samt saker som betraktes som sekundære.

I tillegg viser forskning av Sui mfl. (2018) at andelen journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i redaksjonen i seg selv påvirker dekningen av saker knyttet til etnisitet i områder med et stort marked av minoritetsbefolkning (2007, 16). Det kan antyde at en

kombinasjon av andelen av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn og markedet styrer journalistikken og at nyhetssaker i stor grad baseres på antatte preferanser i publikum (Sui 2007,16).

Simon Cottle har i sin studie intervjuet etnisk minoritetsprodusenter i BBC, og produsentene forteller at de har en utfordring med å overbevise bedriften om at de ikke er “ghetto produsenter” og at innholdet de lager i stor grad er styrt av “hvite redaktører” (Cottle 2000, 105). En informant i studien forteller at “Første prioriteten er å lage en produksjon av høy klasse som alle i media vil bli fornøyd med. Om man ikke lager gode programmer vil vi bli sett på som ghetto og vi har ikke råd til å få en slik merkelapp” (Cottle 2002, 105). Det gir et inntrykk av at til tross for at det er etnisk minoriteter innad i mediehusene blir de stor grad påvirket av ledernes mening om hva som er tilstrekkelig nok materialet.

I norsk kontekst skriver Bjørnsen og Knudsen at det som kan ligge til grunn for at mangfold på arbeidsplassen ikke nødvendigvis øker dekningen av etniske minoriteter er at arbeidsmiljøet allerede er satt når journalistene startet i redaksjonene, og etablerte strukturer ligger allerede i gangene (Bjørnsen og Knudsen 2016, 207). Det blir beskrevet av flere forskere som “en kultur som sitter i veggene” (Siapera, 2010; Benson, 2013 og Breed 1955, referert i Bjørnsen og Knudsen 2016, 207). Bjørnsen og Knudsen fremhever at hva som blir ansett som nyheter, vinklinger og prioriteringer kan være vanskelig å endre fordi det er dypt forankret i arbeidsplassens struktur, men det er ikke slik at strukturer er fastsatte og umulig å endre (2016, 207). I tillegg blir strukturene endret og påvirket av redaktører, nyhetssjefer og journalister slik at arbeidsmiljøet endrer seg i takt med hvem som jobber der (Bjørnsen og Knudsen 2016, 207).

3.4.2 Byrden av å representere

Det eksisterer også forskning som antyder at etniske minoriteter kan føle et økt ansvar for å representere andre etniske minoriteter når man jobber som journalist. Teorien blir omtalt av Cottle som “burden of representation”, som i denne teksten vil bli oversatt til byrden av å representere (Cottle 2000, 106). Cottle knytter dette til at etnisk minoriteter får begrensede muligheter i bransjen, og at de må benytte alle muligheter til å fremme minoritetsstemmer. Denne byrden oppleves ofte som uunngåelig, kreativt begrensende, og legger et overdrevet press på etniske minoriteter (Cottle 2000, 106). Presset og forventningene kan komme fra flere hold, enten fra de journalistiske utdanningsinstitusjonene, familie, venner eller andre diaspora-grupper (Cottle 2000, 106). Det vil si at ikke bare innebærer det et innvendig press og en personlig byrde, men også forventinger fra samfunnet og stereotyper som kan føre til en

slags diskriminering. Forventningen kommer også fra bransjen. En informant forteller at det oppleves forventninger om representasjon fra “hvite redaktører” (Cottle 2000, 112).

Cottle hevder samtidig at det ikke nødvendigvis er slik at journalister med minoritetsbakgrunn vil føle representasjonen som en byrde om de selv forstår behovet for å lage innhold som motarbeider allerede bestemte oppfatninger og ser dette som en politiske grunn for egen produksjon (Cottle 2000, 112). Samtidig trekker en produsent frem i studien at det også oppleves som krevende å produsere kreativt innhold uten at representasjon som politisk problemstilling skal påpekes, og at det kan begrense kreativ og kunstnerisk frihet (Cottle 2000, 113).

Et hovedfunn i studien til Cottle er at informantene ikke føler seg tynget av å måtte representere en minoritet, men de forteller at de heller ikke unnslipper tanken, da de ofte reflekterer over vinklinger og kontekstualiseringer av saker som inneholder etniske minoriteter (Cottle 2000, 106). I intervjuene kommer det likevel frem at det er viktig for produsentene å produsere innhold for “mainstream” publikum, og at de føler at de må ta avstand og unngå å bli for involvert i ulike minoriteter eller fellesskap for å ikke miste den profesjonelle integriteten sin (Cottle 2000, 106). I tillegg trekkes det frem at mindre bedrifter er avhengige av støtte fra andre for å kunne produsere prosjekter, og er dermed ikke så fleksible eller selvstendige (Cottle 2000, 114). Her kan man også se på journalister som mindre bedrifter og redaktører/nyhetssjefer som større bedrifter. Altså journalistene er avhengig av støtte fra nyhetssjef eller redaktør for å kunne bruke tid på et prosjekt som ikke nødvendigvis går til den mainstreame delen av befolkningen, men spesifikt minoriteter i samfunnet.

Teorien byrden av å representere og funnene til Cottle er interessant å se på i lys av funnene til Gunn Bjørnsen og Anders Graver Knudsen. I Bjørnsen og Knudsens studie, som tar utgangspunkt i dybdeintervjuer av studenter og nyutdannede journalister med ikke-nordiske bakgrunn, kommer det frem at informantene er bekymret for å skille seg ut i den homogene mediebransjen og bli sett på som rollemodeller for andre med minoritetsbakgrunn som vil inn i journalistikken (Bjørnsen og Knudsen 2016, 217). Et funn som blir trukket frem er at journaliststudenter med etnisk minoritetsbakgrunn kan oppleve å møte en forventning om å være en rollemodell og gjør det bra og dermed rekruttere flere personer med minoritetsbakgrunn (Bjørnsen og Knudsen 2016, 221). Det fører til en frykt for å gjøre feil og å føle seg mer eksponert, men det kan også gi motivasjon. Et annet dilemma de møter er press om å være journalist for diasporagrupper for å bidra til å stoppe negative journalistiske fremstillinger av den spesifikke gruppen (Bjørnsen og Knudsen 2016, 221).

Bjørnsens studie fra 2011 baserer seg på kvalitative intervjuer med journalister i NRK (Bjørnsen 2011, 53). Bjørnsen konkluderer med at det å ha journalister med etnisk minoritetsbakgrunn fører til flere perspektiver og vinklinger i mediedekningen og blir også beskrevet som en "lærer" for andre i nyhetsredaksjonen (Bjørnsen 2011, 68). Utover Bjørnsen og Knudsen sin forskning på feltet er det begrenset forskning på området i Norge. Likevel har temaet blitt utforsket i enkelte masteroppgaver. Trine Lise Island har i sin hovedoppgave i pedagogikk intervjuet 15 personer hvorav 9 var journaliststudenter med minoritetsbakgrunn, og fant at samtlige journaliststudenter mente at den største utfordringen med å gå inn i arbeidslivet handlet om frykten for å bli ansatt basert på deres etnisitet og ikke for sin kompetanse. Det ble ifølge Island beskrevet som en frykt for å bli "innvandrersjournalist" (Island 2007, 177). Mikkelsen gjorde også en lignende undersøkelse i sin masteroppgave der hun så på hvordan flerkulturelle journalister i norske redaksjoner definerer sin egen rolle og identitet (Mikkelsen 2009, 7). Hun finner blant annet, gjennom 15 semi-strukturerte intervjuer med journalister med flerkulturell bakgrunn, at flertallet opplevde sin erfaringsbakgrunn og kulturelle kompetanse som en fordel, men at det ikke var noen som utelukkende ville jobbe med minoritetsrelaterte temaer (Mikkelsen 2009, 92).

Oppsummert avdekker både norsk, og britisk forskning at journalistikkstudenter med minoritetsbakgrunn kan oppleve et slags press eller dilemma som journalist, ved at de blir sett på som representanter for sin "gruppe" eller sitt "samfunn" i stedet for medieprofesjonelle. Wilson II beskriver det gjennom sin informant som "Er vi journalister som tilfeldigvis er svarte, eller er vi svarte journalister?". (Wilson II 2000, 97). Det har også blitt beskrevet av Norges første nyhetsanker med pakistansk bakgrunn, Mah-Rukh Ali i 2005: "Ja, jeg har minoritetsbakgrunn, jeg er muslim og kvinne" (Bjørnsen og Knudsen 2016, 207).

3.5 Hat og trusler mot etniske minoriteter i mediebransjen

3.5.1 Internasjonal kontekst

Becky Gardiner utforsker i sin studie fra 2018 hvilke individer som har størst sannsynlighet for å bli mål for negative kommentarer etter publisering av en artikkel (Gardiner 2018, 1). Etter å ha analysert blokkeringsraten i 70 millioner kommentarer på nettstedet The Guardian, fant hun ut at det var flest kvinner og etniske minoriteter som hadde større sannsynlighet for å tiltrekke seg et stort antall hatefulle kommentarer (Gardiner 2018, 12). Artikler skrevet av afrikanske, asiatiske og andre journalister med etnisk minoritetsbakgrunn hadde også uforholdsmessige nivåer av blokkerte kommentarer (Gardiner 2018, 1). Undersøkelsen viser også at de krenkende kommentarene som kvinnelige journalister mottar, har en mer personlig

karakter (Gardiner 2018, 12). Studien tar utgangspunkt i britisk og amerikansk media og kontekst og er dermed ikke mulig å sammenligne med situasjonen i Norge, men det er interessant å se videre på i norsk og skandinavisk kontekst.

3.5.2 Skandinavisk kontekst

I Norge har det ikke blitt gjennomført undersøkelser om hat og trusler mot journalister med etnisk minoritetsbakgrunn, noe som gjør dette til et interessant tema å utforske nærmere i denne studien. Derimot har Norsk journalistlag flere ganger gjennom ulike rapporter undersøkt trusler og hat mot norske journalister. Den oppsummerende rapporten “Trakassering, trusler og vold mot journalister og redaktører” trekker frem resultater fra ulike undersøkelser gjort mellom 2012-2021 på temaet (Norsk journalistlag 2021). Rapporten er produsert av Norsk Journalistlag og laget på oppdrag fra Ytringsfrihetskommisjonen. Rapporten viser at norske journalister opplever trakassering, trusler og vold på jobb og at hat og trusler er knyttet til visse temaer eller journalisters etnisitet, kjønn og/eller seksuelle legning (Norsk journalistlag 2021, 4). Journalister som er fremtredende på skjerm eller radio viser seg ifølge rapporten å være mer utsatt. Rapporten inkluderer to kvantitative undersøkelser gjennomført i 2012, en annen i 2014, en kvalitativ undersøkelse i 2013, og til slutt en kvantitativ gjennomgang av rapporterte saker i 2021 (Norsk journalistlag 2021, 3). I 2014 deltok 17 prosent av medlemmene i Norsk Journalistlag i spørreundersøkelsen, og 47 prosent av dem oppga å ha opplevd trakassering, trusler eller vold. Av de som opplevde dette, viste 77 prosent tegn på psykiske helseproblemer, inkludert depresjon, angst, utmattelse, skyld/skamfølelse og forstyrrelser i nattesøvnen (Norsk journalistlag 2021, 8). Undersøkelsen fra 2021 viser at mellom 2018-2021 ble 8 saker knyttet til trakassering, trusler og vold meldt i nasjonale mediehus (Norsk journalistlag 2021, 9). Disse funnene peker på en kontinuerlig bekymring knyttet til sikkerheten og trivselen til journalister, spesielt de som er mer synlige i medielandskapet. Det understreker også de potensielle psykiske helsekonsekvensene av slike negative erfaringer for de berørte journalistene.

I en svensk studie av Monica Löfgren Nilsson kommer det frem at temaet som utløser mest hatkommentarer er innvandring/flyktninger/integrering (Nilsson, 2015, 54). Det samme kommer frem i en Danmark. Ragnhild Mølster kommer frem til at omtrent halvparten av journalistene som deltok i en undersøkelse forteller om å ha opplevd trakassering, og halvparten skrev om politisk konflikter og innvandring / minoriteter (Mølster 2015, 2). Dermed kan man si at innvandring og etnisitet viser seg å være spesielt betente temaer som ser ut til å genere hat i Norden generelt.

3.6 Tiltak for øke representasjon av etniske minoriteter i mediebransjen

3.6.1 Tiltak for etniske minoriteter i mediebransjen i Norden

Mangelen på representasjon av etniske minoriteter i mediehus har vist seg å være et nordisk problem. Dette delkapittelet tar sikte på å undersøke og diskutere ulike tiltak og strategier som eksisterer for etniske minoriteter innen mediebransjen i Norden. En artikkel skrevet av Horsti og Hultèn tar for seg mediemangfoldspolitikken i finsk og svensk allmennkringkasting med finske YLE og svenske SVT som case, og beskriver utviklingen på 2000-tallet (2011,1). I artikkelen avdekker Horsti og Hultèn at den svenske allmennkringkasteren SVTs retningslinjer prioriterer og redegjør for programmer som støtter svenske minoriteter, men de har de ikke den samme kartleggingen for programmer med fokus på andre etniske minoriteter (Horsti og Hultèn 2011, 213).

I Finland skiller mediebransjen seg fra svenske SVT ved å ikke ha etablerte politiske retningslinjer eller mål for å adressere spesifikke behov og representasjon av etniske minoriteter. Horsti og Hultèn (2011) påpeker at selv om den finske allmennkringkasteren YLE har identifisert programmer som tar for seg emner relatert til etniske minoriteter, er ikke dette en vanlig praksis, og det finnes heller ingen overvåkningsfunksjon som sikrer implementeringen av slike programmer (Horsti og Hultèn 2011, 214). Studien trekker frem en endring. Fra å tidligere rette fokuset mot flerkulturelle retningslinjer som anerkjente minoriteters behov og etablerte konkrete mål, til å avvise spesielle behov etter en rekke hendelser på tidlig 2000-tallet som skapte en polarisering mellom “muslimske” og “europeiske” verdier (2011, 214). En følge av dette var at SVT kuttet flere av sine flerkulturelle programmer i 2004, og Finland kuttet sitt flerkulturelle i 2008 (Horsti og Hultèn 2011, 214-215). Hursti og Hultèns studie, utførte gjennom en analyse av mangfoldspolitiske dokumenter og intervjuer med sentrale beslutningstakere i utformingen av mangfoldspolitikken i SVT og Yle i 2008-2009, avdekket det betydelige observasjoner. Finlands program for innvandrere, som ble kansellert, skulle fungere som trening for journalister fra etniske minoriteter, imidlertid fikk ingen i programmet fast ansettelse etter kanselleringen (Horsti og Hultèn 2011,9). En annen påfallende observasjon i studien er at minoritetsinnvandrere ikke blir betraktet som en viktig målgruppe (Horsti og Hultèn 2011, 9). I Sverige har rapporter og strategier gått fra å bruke et mer spisset uttrykk til å beskrive et bredere generelt uttrykk om mangfold, og i 2008 ble et strategidokument med en generell beskrivelse av mangfold SVT etablert.

Oppsummert finner Horsti og Hultèn at utviklingen innad i allmennkringkastere i Sverige og Finland er å føre en generell og bred politikk for mangfold i stedet for å sikre spissede retningslinjer for etniske minoriteter (Horsti og Hultèn 2011, 222 og 223). Ifølge Horsti og Hultèn er årsaken kommersialisering i begge land, og i Finland trekkes en årsak til det er at kun 2,3 prosent av befolkningen har et annet etnisk opphav (2011, 223). Det argumenteres også for at med en mer inkluderende kommersialisering av retningslinjene unngår man å ekskludere noen, men at det heller har ført til utvanning av konkrete retningslinjer (Horsti og Hultèn 2011, 223).

3.2.2 Situasjonen i Norge og tiltak i norsk mediebransje

Norge har som de andre nordiske landene også hatt utfordringer med representasjon av etniske minoriteter innad i mediebransjen. Flere rapporter og forskning tyder på at det er for lav representasjon av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i Norge. Ifølge Mikkelsen gjennomførte Oslo journalistklubb i 2004 en undersøkelse for å kartlegge representasjonen av etniske minoriteter (Mikkelsen 2009,12). Resultatet viste at andelen journalister med ikke-vestlig bakgrunn var svært lav og lå under én prosent (Mikkelsen 2009, 13). NOU-rapporten fra 2017, trekker frem en representasjon på 2 prosent (NOU 2017:7, 97). Dette styrker ideen om at det er liten representasjon innad i journalistyrket, ettersom andelen i den norske befolkningen med innvandrerbakgrunn også øker. I 2023 ligger andelen på 19,9 prosent (Statistisk sentralbyrå 2023). Oslo Journalistlag gjennomførte også en undersøkelse i 1998 for å finne ut hvorfor representasjonen var lav og hvordan man kunne kartlegge og øke representasjonen (Mikkelsen 2009, 12). I denne undersøkelsen fant de ut at det var høy ledighet blant journalister med etnisk minoritetsbakgrunn og andelen utøvende journalister var lav. Undersøkelsen tok utgangspunkt i 200 redaksjonsklubber i Oslo. Undersøkelsen viste også at de fleste redaksjonene manglet en konkret politikk for å rekruttere flere journalister med minoritetsbakgrunn.

Når det kommer til tiltak har det variert mellom mediehus, men i motsetning til svensk og finsk allmennkringkasting som avsluttet sine flerkulturelle satsninger har NRK, Norges allmennkringkaster, etablert konkrete tiltak for å øke representasjonen innad i mediehuset med sitt Rekrutteringsprosjekt NRK FleRe i 2008, en stipendordning for journalister med flerkulturell bakgrunn (Bjørnsen 2012, 232 og 233). Ifølge Bjørnsen står det eksplisitt i NRKs vedtekter at NRK har et samfunnsoppdrag knyttet til å formidle budskap og informasjon “om Norge som et flerkulturelt samfunn” (Bjørnsen 2012, 233). Flerkulturell blir ifølge Bjørnsen i denne sammenhengen brukt som en fellesbetegnelse for å beskrive mennesker som opplever kulturforskjeller (2012, 235). Bakgrunnen til at prosjektet ble etablert var at rekrutteringen av

journalister med flerkulturell bakgrunn gikk for treigt, ønske om at journalister skal gjenspeile befolkningen, og for det kommersielle ved at lytterne og seerne stadig ble mer mangfoldige (Bjørnsen 2012, 241). Da FleRe ble etablert var kriteriene at du måtte ha bakgrunn fra et ikke-vestlig land (Bjørnsen 2012, 241). Da som nå ble den en diskusjon på hvor flerkulturell man må være for å passe inn i disse kriteriene (Bjørnsen 2012, 242). I studien forteller Mariann som var daværende leder i FleRe at journalistene i programmet møtte på problemstillinger som aksent og ønske om å bære hijab (Bjørnsen 2012, 242). Å bære hijab ble midlertidig godkjent av NRK-ledelsen i 2008 (Bjørnsen 2012, 243). Studien konkluderer med at FleRe-journalistene får frem andre typer journalistiske saker, og at deres nærvær i redaksjoner har en effekt (Bjørnsen 2012, 244).

Det viser seg også at det ikke bare er få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn, men tilnærmet ingen ledere med denne bakgrunnen. Til tross for at journalister med etnisk minoritetsbakgrunn har vært til stede det siden tidlig 2000-tallet. Journalist David Vojislav Krekling ba i 2019 om en liste over alle medlemmer av norsk redaktørforening (Krekling 2020). Listen med de mektigste medietoppene i Norge kom på 740 medlemmer. Av disse hadde færre enn åtte innvandrerbakgrunn, ifølge Krekling. Det vil si at under én prosent av alle redaktører i Medie-Norge har innvandrerbakgrunn til tross for at andelen i norsk befolkning er på 19,9 prosent (Krekling 2020; Statistisk sentralbyrå 2023). Dette kan også være en påvirkningsfaktor for karrierevalg blant unge med etnisk minoritetsbakgrunn. Det kan påvirke ansettelser, miljø, opplevelsen med å bli forstått, og ikke minst å ha noen rollemodeller for å kunne klatre i systemet selv og se seg selv som leder. I en artikkel i klassekampen forteller Majoran Vivekananthan, redaktør i Utrop, at kun 7 av 299 norske sjefredaktører har ikke-vestlig bakgrunn, det vil si kun 2 prosent (Larsen og Vollan, 2020). Samtidig er det viktig å være klar over at kildene her er avisartikler, fordi jeg ikke har funnet forskningsartikler på området.

3.7 Hypoteser

Basert på gjennomgangen av relevant litteratur, forskning og rapporter på feltet, har følgende seks hypoteser blitt formulert som predikerte forklaringer på den lave representasjonen av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Hver hypotese undersøker ulike aspekter av problemstillingen.

Den første hypotesen undersøker om mangelen på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn skyldes at karrierevalget om å bli journalist ikke når opp til familiens vurderinger av journalistyrket og forventninger.

H1: Journalistyrket er ikke allment akseptert som karrierevalg blant familier med etnisk minoritetsbakgrunn.

I denne hypotesen vil journalistinformantene gi meg forklaring på om dette fortsatt er gjeldene, om de opplever at familien er skeptiske til valget om å bli journalist. Å intervju etniske minoriteter som har valgt en journalistkarriere vil gi innsikt i deres erfaringer med å bli journalist og fortelle om eventuelle hindringer, eller gi innsikt i hva som har hjulpet dem i karrieren. Eksisterende forskning her trekker frem at journalistyrket har lav status i enkelte familier med etnisk minoritetsbakgrunn, og informanter har beskrevet at en journalistkarriere ikke er akseptert blant familien (Bjørnsen og Knudsen 2016 og Jensen 2000). Enkelte peker på at det spesielt gjelder minoriteter i Norge som opprinnelig kommer fra land som har en svak demokratisk kultur, der mediene styres av staten og hvor journalistyrket beskrives som et sårbart yrke (Bjørnsen og Knudsen 2016,213-214, 2016).

Den andre hypotesen ser på om mangelen skyldes mangel på kvotering av studenter med etnisk minoritetsbakgrunn til journalistutdanningene ved offentlige utdanningsinstitusjoner i Norge.

H2: Det er mangel på kvotering på de offentlige journalistutdanningene

Bare én av seks bachelorutdanninger i Norge har kvotering (Samordna opptak 2013). OsloMet er det eneste studiet med etnisk minoritetskvotering (Bjørnsen og Knudsen 2016). Målet var å øke antallet studenter med flerkulturell bakgrunn, ettersom journalistutdanningen var det studiet som hadde færrest studenter med minoritetsbakgrunn. 17 år senere er det fortsatt kun OsloMet som har innført minoritetskvotering (Samordna opptak 2013). Forskning viser at minoriteter ofte er godt representert i tekniske naturvitenskapelige yrker, men mindre representert i journalistutdanningen, og det er dermed interessant å undersøke hvorfor det bare er en kvoteringsordning på fem studenter (Sletten 2001 og NOU 2008:3). Denne studien forsøke å undersøke om det er for få kvoteringsordninger ved å intervju instituttledere eller fagleder ved alle bachelorprogrammene ved de offentlige utdanningene. Gjennom informantene vil studien få innsikt i representasjonen på journalistutdanningene, og hvorfor ikke flere utdanningsinstitusjoner har etablert kvoter. I tillegg vil studien også ta sikte på å undersøke journalistinformantene med etnisk minoritetsbakgrunn sin erfaring med kvoteringen.

Den tredje hypotesen tar utgangspunkt i at diskriminering i ansettelsesprosessen kan være en årsak til at det er mangel på etniske minoriteter i mediehusene.

H3: Det forekommer diskriminering i ansettelsesprosessen

Tidligere forskning har vist at selv om diskriminering i arbeidslivet er ulovlig etter norsk lov viser forskning at det fortsatt ser ut til å skje generelt i arbeidslivet ved ansettelse (Midtbøen 2015; Midtbøen og Rogstad 2012; Midtbøen og Quillian 2021). Samtidig viser forskning at selv om det ikke skjer diskriminering i ansettelsen er det andre faktorer som også påvirker likestilling i jobb. For eksempel spiller nettverk en stor rolle i få vite om arbeidsstillinger (Granovetter 1995, referert i Becker, Lauf og Lowre 1999)

Ved å stille journalister med etnisk minoritetsbakgrunn spørsmål om ansettelsesprosessen håper jeg å finne ut om dette også er tilfelle i Norge. I tillegg til å høre med HR-personell i mediehusene om hvordan de jobber for å unngå at det skjer. Så langt er det eneste relevante empiriske eksempelet jeg har funnet på dette arbeidskonflikten mellom Rajan Chelliah og NRK. I den høyprofilerte saken, mener Chelliah at han ble diskriminert i ansettelsesprosessen. Chelliah fikk sparken fra NRK Østlandsendingen etter å ha jobbet der i 19 år. Han fikk støtte fra fagforeningen Norsk Journalistlag (NJ) som tok saken til retten. Han fikk sparken fordi NRK ikke fant ham kvalifisert til de 40 stillingene de hadde ledig, til tross for at han hadde 19 års erfaring og en mastergrad i journalistikk (Rogstad og Pettersen 2018 og Silvola 2020). NJ tapte rettsaken mot NRK (Lorvik 2019).

Den fjerde hypotesen tar utgangspunkt i at en grunn til at det er få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn er, fordi det skjer diskriminering på jobb som forskjellsbehandling.

H4: Det forekommer diskriminering som forskjellsbehandling på jobb i nyhetsredaksjonene.

Det finnes lite forskning på direkte diskriminering innad i mediehusene i Norge, men det betyr ikke at det ikke er relevant å undersøke eller at det ikke skjer. Derfor vil denne studien og intervjuene journalistinformantene med minoritetsbakgrunn være viktig for å finne ut om de opplever diskriminering som forskjellsbehandling i norske mediehus. I tillegg til å intervjuer HR og redaksjonsledelse for å høre om hvordan hvert enkelt mediehus tar for seg problemstillingen og om de har oversikt over om det skjer.

Selv om det er begrenset forskning på direkte diskriminering i norske mediehus, indikerer internasjonal litteratur at dette er et relevant fenomen globalt. Forskningen viser at det skjer diskriminering i hvilke saker man får, tvil fra ledere på at man vil gjennomføre jobben tilfredsstillende og manglende annerkjennelse fra ledere (Pritchard og Stonebely 2007; Pease

og Smith 1991 referert i Wilson II; Wilson II 2000, 98). Det finnes likevel norsk forskning som finner utfordringer knyttet til indirekte diskriminering. Gunn Bjørnsen og Anders Graver Knudsen beskriver paradokset "byrden av å representere" etablert av Cottle (Bjørnsen og Knudsen 2016, Cottle 2000, 106). Studien antyder at nyutdannede journalister med etnisk minoritetsbakgrunn møter ulike former for press og forventninger, som å være en rollemodell for å rekruttere flere personer med minoritetsbakgrunn, ansvar for å skrive om minoriteter i en redaksjon, eller å være journalist for diasporagrupper for å stoppe negative journalistiske fremstillinger av gruppen (Bjørnsen og Knudsen 2016, 205).

Den femte hypotesen tar for seg at det er en større sannsynlighet for å oppleve hat som journalist om man har etnisk minoritetsbakgrunn.

H5: Det er større sannsynlighet for å få hatkommentarer for journalister med etnisk minoritetsbakgrunn.

Det finnes ikke rapporter eller forskning knyttet til hatkommentarer og trusler mot journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Derfor er det relevant å intervju HR-personell i mediehusene for å få innsikt i hvilken oversikt som eksisterer i dag. Bakgrunnen for hypotesen er forankret i forskning fra England og USA om at kvinner og etniske minoriteter har større sannsynlighet for å tiltrekke seg et stort antall hatefulle kommentarer (Gardiner 2018, 13).

Selv om det ikke finnes studier i norsk kontekst, har det vært empiriske eksempler hvor journalister med etnisk minoritetsbakgrunn har delt erfaringer i media om å få hat på kommentarer og e-poster. Norske journalister med etnisk minoritetsbakgrunn har også opplevd diskriminering og rasisme.

I en nyhetsartikkel av Maria Knoph Vignæs publisert i NRK forteller fremtredende journalister fra VG, TV2 og NRK sine erfaringer med diskriminering og rasisme (Vignæs 2018). Journalist Rima Iraki forteller om å få kritikk mot sin dekning av innvandringspolitikk siden hun selv har innvandrerbakgrunn (Vignæs 2018). Iraki forteller at hun har fått kommentarer som "Det lyser hat ut av øynene dine" og "jævla muslingdame" (Vignæs 2018). Shazia Majid journalist i VG forteller også om en betydelig mengde hatefulle kommentarer og mener det er fordi hun er kvinne, etnisk minoritet og muslim (Vignæs 2018). Disse kommentarene har ifølge henne kommet via sosiale medier, e-post og også personlig på gaten. I artikkelen til Vignæs sier Majid "Jeg føler meg som en søppelkasse for alle frustrasjoner" (2018). Som følge av disse kommentarene føler hun seg ikke lenger trygg på å ta offentlig transport til jobben (Vignæs 2018).

Den siste hypotesen tar for seg at det er mangel på tiltak rettet mot å få flere journalister med etnisk minoritetsbakgrunn inn i mediehusene.

H6: Det er ikke nok tiltak rettet mot å øke representasjonen av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i norsk mediebransje

Forskningen har vist at allmenkringkastere i Sverige og Finland har hatt brede retningslinjer for mangfold generelt, men at det ikke finnes spissede tiltak (Horsti og Hùlten 2011).

Forskning viser at NRK, en allmennkringkaster i Norge, har tiltak for å øke representasjonen av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn (Bjørnsen 2012, 232). Imidlertid er det uklart hvordan kommersielle allmennkringkastere som TV2 eller VG jobber med denne problemstillingen. I denne studien vil jeg derfor intervju HR-personell i mediehusene og en mangfoldsrådgiver i NRK for å få oppdatert informasjon om hva disse mediehusene gjør.

Oppsummert vil disse seks hypotesene stå som antatte forklaringene for problemstillingen om hvorfor det er så få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Figur 1 viser en oversikt over hypotesene og problemstillingen.



Figur 1: Problemstilling og hypotesene i studien

4.0 Metode

Denne studien har brukt en kvalitativ tilnærming. Tradisjonelt er det vanlig i kvalitativ forskning å ha et mindre utvalg informanter, at man henter data gjennom uformelle intervjuer og stiller spørsmål hvor man ber informanten om å reflektere og svare ut ifra egne tanker (Grønmo 2016, 172). Dette er gjort på bakgrunn av et ønske om å gå i dybden på et spesifikt fenomen (Grønmo 2016, 172; Gentikow 2019, 47). I denne studien ble det gjennomført semi-strukturerte intervjuer med 18 informanter, i løpet av en fire måneders tidsperiode. Da forfatteren hadde som mål å gå i dybden på et konkret fenomen, ble dataen hentet og analysert gjennom en deduktiv fenomenologisk tilnærming (Grønmo 2016, 172 og 192; Gentikow 2019, 47). Hvor fenomenologisk natur preger størrelsen på utvalget og semi-strukturerte intervjuer med oppfordring om refleksjon fra informanten (Grønmo 2016, 192). Dette kapitlet vil presentere forskningsdesignet, før utvalg og konteksten legges frem. Deretter vil den tematiske analysen bli lagt frem og begrensinger av metoden vil bli adressert. På bakgrunn av at forfatteren ønsker å forstå fenomenet og mønstrene knyttet til mangelen av journalister med minoritetsbakgrunn i Norge, vil oppgaven som nevnt i introduksjonen forsøke å besvare;

“Hvorfor er det så få journalister med etnisk minoritets bakgrunn i nasjonale mediehus i Norge?”

Problemstillingen innehar de tre kvalitetene som trengs for å være en samfunnsvitenskapelig problemstilling; retter søkelys mot et betydelig forhold i samfunnet basert på tidligere forskning, åpner for videre forskning på temaet og forskning videreføres på en meningsfylt måte (Grønmo 2016, 74). Problemstillingen blir besvart i et kvalitativt lys fordi, den søker etter spesifikke fenomener innenfor et mindre utvalg som innebærer innhenting av dybde data.

4.1 Forskningsdesign

Slik som beskrevet over studien å finne faktorer til hvorfor det er så få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Studien har en deduktiv tilnærming. Tidligere forskning og kunnskap på fenomenet ved ble brukt til å forme seks hypoteser som kommer med preliminære antagelser som svar på problemstillingen i studien (Grønmo 2016, 76). Hypotesene gir mulige forklaringer på hvorfor det er så få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. 18 informanter fra fire ulike grupper ble intervjuet gjennom semi-strukturerte intervjuer som varte fra 25 – 60 minutter. Studien har også brukt noe statistikk hentet fra Statistisk sentralbyrå for å faktisk

presentere representasjonen av etniske minoriteter i samfunnet, hvor stor andel det er i den norske befolkningen.

Det ble brukt strategisk utvalg, ved hjelp av kvoteutvelging, snøballutvalg, og utvelging ved selveleksjon. Utvalget besto av informanter innad i de tre avgrensede mediehusene TV2, NRK og VG, den offentlig journalist utdanningen i Norge, og journalister med etnisk minoritetsbakgrunn utenfor Norden. Dataen fra de semi-strukturerte intervjuene ble samlet inn og kodet, og analysert gjennom en deduktiv tematisk analyse, hvor hovedtemaene var de allerede formulert hypotesene basert på tidligere forskning.

4.2 Utvalg

Studien startet med å finne ut hvem som best kunne gi studien ny kunnskap på problemsstillingen. Det innebar å lage en oversikt over hvilke informanter utvalget burde bestå av, og avgrense hva oppgaven skulle ta for seg. Det vil si hvilke mediehus og hvilke journalister som ville inngås i informantgruppen etnisk minoritetsbakgrunn. Fordi studien har en fenomenologisk tilnærming var det sentralt å finne informanter som kunne uttale seg om relevante temaer knyttet til problemsstillingen (Tjora 2021, 145). Det vil si informanter som kan uttale seg om det relevante temaet på en reflektert måte, og som kan gi noen forklaringer på fenomenet man undersøker (Tjora 2021, 145). Studien har derfor valgt strategisk utvalg, hvor man systematisk velger ut informantene basert på hvem som er mest relevant og kan tilføye studien interessante refleksjoner (Grønmo 2016, 102). Den åpenbare gruppen i denne studien er journalister med etnisk minoritetsbakgrunn, men det er også lagt til andre informantgrupper, for å kunne male et bredere bilde av problemstillingen og for å få ytterligere informasjon på flere hypoteser. Det vil si å høre med informanter som jobber med HR og redaksjonelle avgjørelser og delegering. Det var for å beskrive om utvalget som det er få er har samme opplevelser som de i ledelsen i nasjonale medier. Det har gjort at studien får et mer konsistent datamateriale, fordi man har mer data om erfaringer om representasjonen (Tjora 2021, 145). Studien er noe avgrenset ved den kun undersøker representasjon i nasjonale medier.

Informantene som er valgt ut til å delta i denne studien består av fire ulike informantgrupper fra tre ulike områder, som organisert i tabell 2. De tre områdene er; 1. Nasjonale mediehus, 2. Offentlige utdanningsinstitusjoner, og 3. journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Informantene i den tredje gruppen, journalister med etnisk minoritetsbakgrunn er anonymisert, fordi etnisk minoritetsbakgrunn er en sensitiv personopplysning. I tillegg ønsket enkelte informanter å være anonyme med tanke på

fremtidig arbeid, og dermed vil anonymisering beskytte informantenes identitet. Dette utvalget er det eneste i studien som er anonymisert.

Tabell 2: Informantgrupper

1. Nasjonale Mediehus			2. Utdanningsinstitusjoner med journalistutdanning					3. Journalister med etnisk minoritetsbakgrunn			
TV2	NRK	VG	UiB	UiS	HVO	OsloMet	Nord	Øst-Europa	Asia/Midtøsten	Afrika	Sør - Amerika

Forkortelsene i tabellen ved utdanningsinstitusjonene er, Universitet i Bergen (UiB), Universitet i Stavanger (UiS), Høgskolen i Volda (HVO), OsloMet, Nord universitet (Nord).

4.2.1a Informanter ved de offentlige journalistutdanningene i Norge

Den første informantgruppen i studien består av instituttleder, studieprogramansvarlig eller fagligsjefer ved de fem offentlige journalistutdanningene i Norge, som består av fem bachelorprogrammer. Denne informantgruppen består av fire menn og en dame. Intervjuene av informantene ble gjort mellom 30.mai og 4. september gjennom fysiske og digitale intervju. Informantene har ulik tittel, men har alle lik tilgang på informasjon som er betydningsfull for oppgaven. Det vil si informasjon om hvordan deres utdanningsinstitusjoner arbeider med representasjonen blant studenter, status på representasjonen ved deres bachelorprogram, og hvilke utfordringer de har. Dette utvalget vil kunne gi informasjon om kvoteringsordninger ved deres institusjon. Tabell 3 gir en oversikt over dette utvalget.

Tabell 3: Informanter ved de offentlige journalistutdanningene i Norge

Informant	Skole	Kvote	Intervju
Fagsjef for journalistikk og mediefag: Anders Grav Knudsen	OsloMet-Storbyuniversitet	Minoritets og praksiskvote	Fysisk intervju
Instituttleder: Hans Martin Dypvik	Journalistikk Høgskolen Volda	Praksiskvote	Digitalt intervju
Fagleder for journalistutdanningene Lars Rosslund	Universitet i Bergen	Praksiskvote	Fysisk intervju
Førstelektor og fagsjef Espen Mathiesen	Universitet i Stavanger	Praksiskvote	Fysisk intervju
Studieprogramansvarlig: Birgit Mathisen	Nord Universitetet	Praksiskvote	Digitalt intervju

4.2.1b Informanter ved de største nasjonale mediehusene i Norge

Den andre informantgruppen i studien er de tre utvalgte nasjonale mediehusene TV2, NRK og VG. Dette utvalget har som hensikt å inkludere både statlig eide allmennkringkaster, kommersielle privat eide allmennkringkaster og kommersielle privat eid mediehus. Disse mediehusene har tilfelles at de har store redaksjoner, omfattende ressurser, og det forventes at de påtar seg ansvaret for å levere nyheter som er viktige og relevante for hele befolkningen. Innfor hvert mediehus finnes det to informantgrupper. Den ene gruppen er redaksjonsledelsen som delegerer nyheter. Disse informantene kan gi meg innsikt i hvordan saker fordeles og hvordan arbeidsmiljøet oppleves. Den andre gruppen består av og HR-personell i hvert mediehus, og en mangfoldsansvarlig i et mediehus. Disse informantene vil gi informasjon om ansettelsesprosessen i bedriften, arbeidet med rekruttering av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn, samt informasjon om rutiner og statistikk for journalister som mottar hat-kommentarer eller trusler. Utvalget består av seks kvinner og en mann.

Informanter i TV2

TV2 var et mediehus som var relevant å ha med, fordi de har fått rollen som kommersiell allmennkringkaster, som betyr at de har et ekstra ansvar for å speile befolkningen (Medietilsynet, 2021). Å være kommersiell allmennkringkaster innebærer at mediehuset er privateide og får drive kommersiell virksomhet, men de får noe statlig kompensasjon, men det stilles også krav. TV2 er nødt til å ha hovedredaksjonen og nyhetsredaksjonen minst 100 kilometer fra Oslo, ha en profil som er for allmenn interesse, bruker begge målformer og følger enkelte krav om å norsk tv-produksjon (Medietilsynet, 2021). I tillegg til forståelsen om bredde i programmer, i sjanger og tema (Medietilsynet, 2021). I TV2 ble utgavesjef Ingvild Fjelltveit og Organisasjons og kommunikasjonsdirektør Lene Eltvik Vinfeld valgt som informanter oversikt over informantene finnes i tabell 4. Fjelltveit har delegeringsansvar og kunne fortelle om arbeidsmiljø og fordeling av arbeidsoppgaver. Fjelltveit har likvel ikke personalansvar, ergo gav ikke informantene ytligere innsikt i hvordan redaksjonen jobber med rekruttering. Det vil også si at jeg i mindre grad fikk høre hvordan redaksjonsledelsen jobber med rekruttering, men ettersom jeg også intervjuet Vinfeld som er en del av HR-informantene fikk studien hentet inn informasjon rekrutteringsprosessen i TV2, arbeidsmiljø og tiltak innad i TV2.

Tabell 4: Informanter i TV2

TV2	
HR:	Redaksjonsledelse
Organisasjons og kommunikasjonsdirektør: Lene Eltvik Vindfeld	Utgavesjef: Ingvild Fjellveit

Informanter i NRK

NRK ble spesielt viktig å få med NRK da de er statlige eid og en allmennkringkaster og har et særskilt og utvidet samfunnsoppdrag (NRK 2022). Det vil si at de i større grad er forventet å produsere innhold og nyheter for alle og ha ansatte som speiler befolkningen, fordi de får statligstøtte. NRK blir finansiert gjennom statsbudsjettet og ved en skatt som alle nordmenn som er skattepliktige betaler (NRK, 2022). I NRK ble redaksjonssjef for Nyhetene Maria Knoph Vignæs, og mangfoldsrådgiver og leder av Flere-programmet Iram Ansari intervjuet. I tillegg ble det supplert informasjon ved spørsmål på e-postkorrespondanse med fagleder rekruttering og praksisordninger Karoline Høver-Hansen. Oversikt over informantene finnes i tabell 5.

Redaksjonssjef Vignæs var relevant å prate med, fordi hun har delegeringsansvar og personalansvar. Hun gav informasjon om rekruttering, arbeidsmiljø og om arbeidsinndeling. Ansari er var relevant å prate med fordi hun har god oversikt over NRKs tiltak for etnisk minoriteter. Høver-Hansen hadde informasjon om statistikk på ansatte i NRK og ansatte med innvandrere bakgrunn samt rutiner og mål for økning av ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn eller “flerkulturell” som er ordlyden i NRK. Fagansvarlig for journalist sikkerhet Sidsel Avlund bidro med statistikk knyttet til hat og trusler mot journalister i NRK i en e-post.

Tabell 5: Informanter i NRK

NRK		
HR		Redaksjonsledelse
Fagleder rekruttering og praksisordninger: Karoline Høver-Hansen	Leder for Flere og mangfoldsrådgiver: Iram Ansari	Redaksjonssjef: Maria Knoph Vignæs

Informanter i VG

Det siste mediehuset intervjuet for denne studen er VG. Grunnen til dette er at VG, som Norges største mediehus har en betydelig andel av journalistene som jobber i nasjonale

medier og har en stor rolle som nasjonalt medie (Mediebedriftene 2021). I tillegg vil det å ha med et kommersiell privat eid mediehus uten allmennkringkasting ansvar gi bredde i dataen. I VG består informantene mine av nyhetssjef Elise Gulbrandsen og Organisasjonsdirektør Andreas Arnseth.

Tabell 6: Informanter i VG

VG	
HR	Redaksjonsledelse
Organisasjonsansvarlig: Andreas Arnseth	Nyhetssjef for avdeling Z: Elise Alexandra Gulbrandsen

4.2.1c Journalister med etnisk minoritetsbakgrunn

I studien ble også journalister med etnisk minoritetsbakgrunn intervjuet. Utvalget består av syv kvinner og fire menn, totalt 11 informanter, som har eller jobber som journalist i ulike mediehus. 10 av de 11 informantene har jobbet i større nasjonale mediehus. Seks av informantene er fra Asia, en er fra Afrika, tre er fra Sør-Amerika, og en er fra Øst-Europa. De er anonymisert og har derfor fått pseudonymer. I tabell 7 finner man oversikt over disse informantene. Tre av informantene er ytterligere anonymisert ved å utvide beskrivelsen av deres etniske bakgrunn til å kun kontinent. Ettersom det ikke er mange journalister med denne etniske minoritetsbakgrunnen. Denne informantgruppen er helt essensiell til denne studien. Deres erfaringer og opplevelser om hvordan det er å jobbe som journalist med etnisk minoritetsbakgrunn og hvilke utfordringer de har hatt, er viktig for å kunne forstå hvorfor det er mangel på journalister med denne bakgrunnen. Å få innsikt i deres perspektiver og opplevelser styrke kvaliteten og validiteten av studien, fordi det er denne delen av populasjonen jeg forsøker å lære mer om. Utvalget har alle jobbet i nasjonale mediehus, utenom en som kun har søkt. Studien vil ikke dele hvilke mediehus for å opprettholde anonymiteten. Utvalget består av syv kvinner og fire menn, så det er ikke fullstendig kjønnsbalanse. Syv har fast jobb, mens resterende er knyttet til vikariat.

Tabell 7: Informanter journalister med etnisk minoritetsbakgrunn

Navn	Kjønn	Etnisk minoritetsbakgrunn	Alder	Intervjuform
Anne	Kvinne	Midtøsten	20-årene	Fysisk intervju
Bill	Mann	Midtøsten	20-årene	Digitalt intervju
Catrine	Kvinne	Afrika	30-årene	Digitalt intervju
Dina	Kvinne	Kina	20-årene	Digitalt intervju
Emil	Mann	Pakistan	50-årene	Digitalt intervju
Frida	Kvinne	Adoptert	20-årene	Digitalt intervju
Grete	Kvinne	Brasil	40-årene	Fysisk intervju
Hilde	Kvinne	Brasil	30-årene	Digitalt intervju
Isak	Mann	Chile	30-årene	Digitalt intervju
Jan	Mann	Adoptert	20-årene	Digitalt intervju
Kristin	Kvinne	Bosnia	30-årene	Fysisk intervju

4.2.3 Rekrutteringsstrategi

I denne studien har tatt i bruk en kombinasjon av kvoteutvelging, snøballmetoden og utvelging ved selv-eleksjon. Ved kvoteutvelging blir informantene plukket ut på bakgrunn av en karakteristikk og man velger et bestemt antall informanter innenfor den bestemte kategorien (Grønmo 2016, 114). Informantene som er valgt på bakgrunn av deres arbeidsstillinger går inn under denne kategorien. Det vil si ansatte i mediehusene, institutt eller fagligledere ved journalistutdanningene, og de første i informantgruppen journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Det ble sendt ut en invitasjon på e-post til disse informantene. E-posten inkluderte informasjon om prosjektet, studiens formål, og gav informasjon om deres rettigheter ved deltagelse som det å trekke seg før, under eller etter intervjuet. Den inneholdt hvilke universitet studien holdt til, min kontaktinformasjon, og informasjon om at de ville få et informasjonsskriv om studien.

Informantgruppen med journalister hadde likevel etter kvoteutvalget et overtall av informanter ifra Asia, så studien hentet journalist-informantene gjennom snøballmetoden ved å spørre utvalget om de kunne tips om andre journalister med andre etniske bakgrunn, som kunne bidra til studien for å få et mer representativt utvalg (Tjora 2021, 150). For å sikre representasjon i utvalget ble det også postet et innlegg på en gruppe på Facebook. Den siste utvelgingen skjedde gjennom selv-eleksjon. Det vil si at en stor gruppe fikk informasjon om studien og ble invitert til å delta og de som meldte seg frivillig fikk være med i studien (Grønmo 2016, 116). Informasjonsskrivet ble tilsendt til alle informantene i studien, med informasjon om lydopptak, og lagring av data (se vedlegg 7). Alle informantene i studien

hadde lest informasjonsskrivet på forhånd og har gitt skriftlig samtykke. Flere informanter ba om sitatsjekk.

4.3 Datainnhenting

Dette delkapittelet vil presentere det teoretiske grunnlaget for studien, intervjuguiden brukt og gjennomføringen av de semi-strukturerte intervjuene.

4.3.1 Fenomenologisk tilnærming

Fenomenologien tar utgangspunkt i hvordan menneskes bevissthet og oppfattelse (Kvale og Brinkmann 2015, 44). I kvalitative studier handler fenomenologi om å forstå et fenomen gjennom informantenes egne beskrivelser, opplevelser og perspektiver (Kvale og Brinkmann 2015, 45). Virkeligheten som skal beskrives blir sett fra informantenes opplevelse av virkeligheten. Dataen hentes ut gjennom en fenomenologisk tilnærming som fokuserer på å gi innsikt i individuelle tanker, erfaringer og opplevelser, for at studien i større grad kan fremme informantenes forståelse av fenomenet gjennom et begrenset, men mangfoldig utvalg (Kvale og Brinkmann 2015, 46). Selv om det opplevelsene til informantene er en subjektiv opplevelse, er det en opplevelse som utgjør en forskjell i livet deres, det er betydningsfullt og vil derfor bli presentert funn.

4.3.2 Deduktiv tilnærming

De to mest anerkjente tilnærmingene til kvalitativ metode er deduktiv og induktiv tilnærming (Grønmo 2016, 50-51). Studien tar i bruk en deduktiv tilnærming. Det vil si at studien beveger seg fra teori til empiri, ved at studien tar utgangspunkt i tidligere forskning og teorier, har en problemformulering, og vil teoriteste (Grønmo 2016, 51). Med teoriteste menes det i denne studien å dedusere eller trekke frem enkelte hypoteser tidligere forskning og teori som skal testes (Grønmo 2016, 51). Tidligere forskning er i stor grad forankret i internasjonal kontekst, denne studien vil dermed forsøke å teste om forskningen også i internasjonal kontekst gjelder i Norge ved å gjennomføre kvalitative intervjuer. Dersom prediksjonene er støttet fra dataen vil det bekrefte hypotesen og den underliggende teorien bak og dette kan ses på som en relevant forklaring på problemstillingen. Dersom datamaterialet avkrefter hypotesen vil det avdekke at teorien ikke lenger anses som relevant i norsk kontekst og basert på utvalget.

4.3.3 Bruk av hypoteser

Hypoteser kan være essensiell i alle typer studier også kvalitative (Barroga og Matanguihan 2022, 16) Kvalitativ forskning kan det være aktuelt å formulere hypoteser (Barroga og Mananguihan 2022,4). Hypotesene i denne studien gir en predikasjon på hvilke

mønstre som finnes i dataen (Barroga og Manguihan 2022,2). Studien vil utforske om det litteraturen finner, eksisterer i utvalget. Denne studien har brukt hypoteser til å organisere tidligere forskning, og som hovedtemaer i analysen. Dette er gjort fordi det eksisterer forskning som på ulike måter beskriver hvorfor det er få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn, som gir rom for å etablere hypoteser basert på denne forskningen. Mye av forskningen er internasjonal, og forskningen gjort i norsk kontekst beskriver en kontekst enn bare mediebransjen. Dermed vil den tidligere forskningen gjennom hypotesene vil fungere som en guide og gi en retning på hva man tror studien vil finne i norsk kontekst i nasjonale medier (Barroga, og Matanguihan 2022,1). Hypotesene kan man med andre ord si er forventinger basert på kunnskap og forskning. I kvalitativ forskning vil hypoteser fungere ved å bredt utforske faktorer rundt det sentrale fenomenet, og målet er å vise flere perspektiver av dataen (Barroga og Matanguihan 2022, 4). Disse hypotesene vil i kvalitativ forskning bli formulert som tydelige påstander på problemet som undersøkes (Barroga og Matanguihan 2022, 7).

4.3.4 Semi-strukturerte dybde intervjuer og intervjuguiden

I denne studien er semi-strukturerte dybdeintervjuer brukt for å hente inn informasjon om fenomenet. Fenomenet jeg forsker på er det omtrent ingen statistikk på, så det var mest hensiktsmessig å velge å gjøre dybdeintervjuer med relevante informanter som kunne fortelle meg noe om hvorfor det er så få med etnisk minoritetsbakgrunn. I kvalitative dybde intervju er målet å samle inn refleksjoner og tanker fra informanter for å kunne gå i dybden i et fenomen og få nyanserte beskrivelser (Kvale og Brinkmann 2015, 47). Ifølge Kvale og Brinkmann (2015) er formålet med forskningsintervjuet “å forstå sider ved intervjupersonens dagligliv, og deres egne perspektiv” (2015, 42). Intervjuets oppsett ble semi-strukturert, som vil si at det ikke er et åpent intervju, en intervjuguide er utformet, men det er heller ikke lukket, det er åpenhet for å stille oppfølgingsspørsmål (Kvale og Brinkmann 2015, 46). Det vil forgå som et profesjonelt intervju, men har strukturen til en dagligdags samtale med en bestemt metode og spørreteknikk (Kvale og Brinkmann 2015, 42). Ved å bruke semi-strukturert intervjuer fikk studien mer fleksibilitet og dybde innsikt enn hva en kvantitative spørreundersøkelser eller strukturerte intervjuer, fordi man fikk mulighet til å gå inn på temaer, som dukket opp underveis (Østbye mfl. 2017, 105).

Dersom man ser på semistrukturerte intervju fra et fenomenologisk perspektiv vil man se på temaene valgt fra intervjupersonenes perspektiver, altså personens livsverden (Kvale og Brinkmann 2015, 46). Livsverden er forstått som hverdagsverdenen, altså dagliglivet, og forstå hvordan det oppleves. Ved å bruke kvalitative intervjuer, som undersøkelse av

informantenes opplevelse av verden vil ifølge fenomenologisk oppfatning gi grunnlag for å skape vitenskapelig teorier (Kvale og Brinkmann 2015, 47).

Ettersom studien bruker semi-strukturerte intervjuer ble det også utformet semi-strukturerte intervjuguider i forberedelsene til intervjuene (se vedlegg 2,3,4,5 og 6). Guiden skal ifølge Grønmo være generell slik at forskeren kan utføre intervju på en fleksibel måte, men må også være spesifikk nok til at man får tilstrekkelig og relevant informasjon (2016, 168). I et semi-strukturert intervju er spørsmålene sortert etter temaer som er forhåndsdefinert av forskeren på forhånd (Østbye mfl. 2017, 105). Det er viktig at intervjuguiden beskriver hvordan intervjuet skal gjennomføres, og legger hovedvekt på temaer som skal undersøkes med informanten (Grønmo 2016, 168). Siden studien tar for seg fire ulike informantgrupper er det også utformet fire semi-strukturerte intervjuguider (Se vedlegg 2,3,4,5 og 6). Til tross for at intervjuguidene har flere like spørsmål, er noen av spørsmålene tilpasset hver enkelt informantgruppe, fordi de ulike gruppene sitter på ulik informasjon på problemstillingen. Derfor er noen av spørsmålene forskjellig i hver guide fordi, spørsmålene er basert på informantenes ekspertise.

4.3.5 Gjennomføring av semi-strukturerte intervjuer

Intervjuene ble gjennomført basert på intervjuguiden. Før intervjuene startet gikk jeg grundig gjennom formålet med intervjuet og forskningen, og det var mulighet for informantene å stille spørsmål. Det ble gjennomført intervjuer innenfor alle de planlagte informantgruppene. Rundt halvparten av de 18 intervjuene ble gjennomført digitalt via Zoom og resten ble gjennomført fysisk. Etter intervjuene ble det gjennomført en debriefing for å høre hvordan informanten opplevde det og for å ta imot tilbakemeldinger (Kvale og Brinkmann 2015, 165). En av informantene påpekte at hun synes det ble rart å bruke etnisk minoritetsjournalist og at hun heller ville brukt journalist med etnisk minoritetsbakgrunn, da det som regel oppleves som en “annengjøring” av journalisten. Det ble endret og etter dette intervjuet ble det tydeligere forklart valg av definisjonen etnisk minoritet. Ifølge Kvale og Brinkmann er det viktig å skape en stemning der informanten føler seg komfortabel til å dele (2015, 165). Det er spesielt viktig når man skal hente ut sensitiv informasjon å ha gjennomføre dybdeintervjuet et sted der informanten føler seg trygg (Tjora 2021, 135). Informanten fikk derfor mulighet til å velge enten kunne de komme til et booket grupperom på universitet eller så kunne intervjuet gjennomføres på kontoret deres. Det var viktig for meg å foreslå steder hvor det var mulig å prate privat. Temaet er sensitivt og for informantgruppen med journalister som hadde mulighet til å være anonyme var det hensiktsmessig at det var et privat sted. Ifølge Tjora er det i dybdeintervjuer en fordel å velge et sted der informanten har best tilknytning til tema for

å flest mulig detaljer, i tillegg bør det være et sted med rom for å ta opp alvorlig temaer (2021, 135-136). I denne oppgaven innebar det arbeidsplassen for enkelte, eller over zoom for andre. Spørsmålene som ble stilt kunne oppleves som private og det var viktig at hver enkelt fikk valget hvor de ville gjennomføre intervjuet, og om det skulle skje gjennom zoom eller ved fysisk oppmøte. Dataen som er hentet ut fra intervjuene vil avdekke om tidligere teori stemmer, og forhåpentligvis kunne finne mønstre, som kan undersøkes og generere nye teorier.

Intervjuene ble tatt opp og lagret sikkert i UiO-drive. Videre ble intervjuene transkribert og intervjumaterialet ble gjort klart for analysen (Kvale og Brinkmann 2015, 137). UiO sitt transkriberingsprogram Autotekst ble brukt sammen med kvalitetssjekk av transkriberingen. Programmet fungerer ved at man laster opp lydfilen, så vil programmet gjennom kunstig intelligens transkribere intervjuet. For å kvalitetssikre at det ble riktig ble det også brukt tid på å høre igjennom intervjuene for å kontrollere at det ble transkribert riktig og for at det ble nøyaktig. Det fungerte greit med kun noen små skrivefeil. Flere av informantene ønsket sitatsjekk, som også er tidskrevende. Det kommer nok av at temaet er sensitivt.

4.3.6 Fordeler og utfordringer med kvalitative intervjuer

Det er flere fordeler ved å bruke kvalitative intervjuer. Man kan få detaljert informasjon, kartlegger prosesser og sosiale relasjoner i samfunnet, bekrefter eller avkrefter tidligere data fra andre kilder, og kan teste det gjennom egne hypoteser (Kvale og Brinkmann 2015, 103). Det er også gjort i denne studien ved å bruke kvalitative intervjustudier for å få data som går i dybden og som er beskrivende som vil gi forskningen nye innganger som kan undersøkes videre (Grønmo 2016, 172).

Likevel er det også utfordringer. Ved å bruke kvalitative intervjuer er det en forutsetning at kommunikasjonen mellom forskeren og informanten fungerer godt. Dersom kommunikasjonen er dårlig og informanten ikke forstår hva slags informasjon man er ute etter eller man feiltolker dataen som da vil føre til at datamaterialet blir svekket i kvalitet (Grønmo 2016, 172). Dette er forsøkt unngått ved oppfølgingsspørsmål og gjennom sitatsjekk til flere av informantene. Den andre utfordringen er at forskeren kan påvirke svarene til informanten ved å stille ledende spørsmål, eller framstå som provosert (Grønmo 2016, 173).

Denne studien har gjort flere intervjuer og det var en utfordring og hente informasjon om temaene naturlig uten å styre samtalen basert på å få svar på hypotesen. Beskrivende spørsmål ble derfor forsøkt brukt slik at man heller i beskrivelser og historier kunne få frem om hvordan situasjonen så ut, kontra og stille for direkte rettet spørsmål som kunne vært mer konfronterende. En annen utfordring med kvalitative intervjuer er at man er avhengig av at

informanten er ærlig og ikke gir ønskelig selvrepresentasjon fremfor ærlighet. Det kan påvirke informasjonen ved at de faktiske forholdene ikke kommer frem (Grønmo 2016, 173).

Ettersom alle informantene fra mediehusene og utdanningsinstitusjonene er offentlig kan man risikere at de gir en ønskelig representasjon av utfordringene og ikke den faktiske sannheten.

4.4 Tematisk analyse

I dette kapittelet vil jeg gi en klar oversikt over hvordan tematisk analyse er brukt som fremgangsmåte for å analysere dataene i denne studien. Tematiskanalyse innebærer at temaer fungerer som gruppering eller kategorisering av funnene, og at temaene har noen bestemte krav for hva som faller inn under kategorien (Johannessen, Rafoss, og Rasmussen 2022, 279). Det vil sikre at dataen samlet under hvert tema har fellestrekk (Johannessen, Rafoss, og Rasmussen 2022, 280). Målet med denne tematiske analysen er å sortere datamaterialet, som kommer i form av sitatene, inn i de ulike kategoriseringene (Kvale og Brinkmann 2022, 280). Denne organiseringen av data vil gi en bedre oversikt til for å kunne identifisere mønstre og sammenhenger. Den tematiske analysen gir et godt utgangspunkt for hvordan data kan siles for å finne svar på problemstillingen (Johannessen, Rafoss, og Rasmussen 2022).

Det var psykologene Virginia Braun og Victoria Clarke (2006) som lanserte tematisk analyse som tilnærming for kvalitativ forskning, gjennom de seks fasene; 1. bli kjent med dataen, 2. genere koder, 3. identifisere temaer, 4. gjennomgå temaene, 5. definere og navngi temaene, 6. rapportere resultatene (18-25, 2006). I denne oppgaven har jeg likevel valgt å hovedsakelig å forholde meg til Lars F. Johannessen, Tore Witsø Rafoss, og Erik Børve Rasmussen sin forenkling som tar for seg 4 steg: 1. forberedelse, koding, kategorisering, og rapportering (Johannessen, Rafoss og Rasmussen 2022, 282). Dette er for å gjøre oppsummeringen av min tematiske analyse mer kortfattet.

4.4.1 Forberedelse av den tematiske analysen

Forberedelsene i tematisk analyse er det første man gjør. Det inkluderer å få oversikt over dataen ved å lese gjennom datasettet flere ganger, for å finne identifisere ideer og finne mønstre (Johannessen, Rafoss, og Rasmussen 2022, 284). Her er fokuset å notere ned mulige temaer, basert på dataen, og transkribere dataen. I denne delen av studien ble de 18 intervjuene transkribert med hjelp av Autotekst, og etter på korrigert med lydklippet at det var transkribert riktig. Underveis ble det notert ned interessante funn basert på problemstillingen, og sitater som kunne minne om litteraturen lest på forhånd. I dette stadige er viktig å bruke tid på transkriberingen, fordi det kan gi kjennskap til dataen (Johannessen, Rafoss, og Rasmussen 2022, 284)

4.4.2 Koding av datamaterialet

Videre i kodefase, ble de viktige funnene fra dataen basert på problemstillingen fremhevet (Johannessen, Rafoss, og Rasmussen 2022, 284). Ved å lese nøye igjennom dataen flere ganger, notere, markere og reflektere, fant jeg sentrale aspekter (Johannessen, Rafoss, og Rasmussen 2022, 285). I denne studien ble manuell koding brukt. Det vil si å gå igjennom datasettet og kodet etter svar på problemstillingen. I tillegg hadde jeg på forhånd gjennom litteraturen valgt ut hovedkategoriene til studiene, hypotesene. Jeg valgte en markeringsfarge til hver av hypotesene og markerte forhånd. Det vil si at datamaterialet ble kodet datanært fordi det ble kodet basert på konkret innholdet i dataen og ikke generelt (Johannessen, Rafoss, og Rasmussen 2022, 290). I tråd med tematisk analyse lot jeg temaene veilede kodingen. I tillegg ble datamaterialet lest flere ganger og funn notert underveis.

4.4.3 Kategorisering av datamaterialet

Denne studien har valgt å bruke tidligere forskning som grunnlag for hypotesene og videre ble hypotesene temaer i analysen. Det gjorde analysen mer oversiktlig, fordi hovedtemaene var klare fra start. Datamaterialet ble etter kodingen tematisert. Det vil si at sitatene blir sortert etter temaene som er valgt (Johannessen, Rafoss, og Rasmussen 2022, 294). Gjennom kodingen og kategoriseringen kom undertemaer frem, som gjorde analysen tydeligere. Ved å systematisk kode og kategorisere dataene, oppdaget jeg nye innsikter og mønstre som ikke var like tydelige før. Disse undertemaene ga en dypere forståelse og bidro til å skape en mer nyansert analyse. Ved å anerkjenne og inkludere undertemaene, ble analysen mer komplett og var bedre i stand til å besvare forskningsspørsmålene på en konsistent og grundig måte. Oversikt over hovedtemaene og undertemaer ligger i vedlegg 1.

4.4.4 Rapportering

Det fjerde og siste steget i denne tematisk analyse er å rapportere om funnene og resultatene (Johannessen, Rafoss, og Rasmussen 2022, 301). Det var viktig i rapporteringen å presentere og fremheve hvilke temaer som kom frem i analysen. I analysen og diskusjonen i oppgaven ble temaene og funnene diskutert. Det var viktig at resultatene og sammenhengene ble grundig begrunnet av funnene, fordi det styrker troverdigheten og påliteligheten til funnene. I denne studien vil det si at dataen som havnet under temaene grundig beskrev hypotesen, og tydeliggjorde om dataen styrket eller svekket hypotesene (Johannessen, Rafoss og Rasmussen 2022, 302). Hvert tema ble grundig og nyansert presentert. Gjennom grundig rapportering ble problemstillingen min besvart.

4.5 Vurdering av den kvalitative undersøkelsen

I dette delkapittelet legges refleksjoner rundt den metodiske tilnærmingen og vurderingen av datamaterialet frem. Delkapittelet vil belyse datamaterialets reliabilitet og validitet, studiens generaliserbarhet, og begrensninger.

4.5.1. Reliabilitet og validitet

Det er også viktig å vurdere gjennomføringen av undersøkelsen og datamaterialet, som i denne studien består av kvalitative semi-strukturerte intervjuer og tidligere forskning og teori. Det vil si om studien har fulgt de ulike kriteriene det er vanlig å stille seg selv som forsker. Ifølge Grønmo er det viktig og en forutsetning at datamaterialet har god kvalitet for å oppnå resultater som er solide og gyldig i forskningen (Grønmo 2016, 237).

Vurdering av undersøkelsen og datamaterialet blir i forskningen vurdert ut fra reliabilitet og validitet, men enkelte forskere har avvist å bruke de i kvalitativ forskning, fordi de er for positivistiske (Kvale og Brinkmann 2015, 275). Denne studien vil i likhet med Kvale og Brinkmann, undersøke begrepene ikke bare med metodiske tolkning, men også med hensyn til den moralske betydningen (Brinkman og Kvale 2015, 275). I tillegg vil uttrykkene bli noe justert etter Tjoras pålitelighet og gyldighets uttrykk (Tjora 2021, 259-260)

Reliabilitet handler om vurderingen av datamaterialets pålitelighet, hvorvidt forskningsresultatene er pålitelige og konsistente, og om man har tillit til både datamaterialet og resultatene (Kvale og Brinkmann 2015, 276). Det handler om studien kan reproduseres med en annen forsker, om informantene vil gjengi like svar i intervjuer med andre (Kvale og Brinkmann 2015, 276). Etersom denne studien har en semistrukturert intervjuguide er man sikret pålitelighet i dataen, fordi det gir mulighet for å teste intervjuguiden. I tillegg har jeg som forsker forsøkt å ha stabilitet i dataen ved å forholde meg til en intervjuguide, ha de samme kravene for hver av informantene i hver informantgruppe, slik at de har lik forutsetning for å komme med pålitelige data. I tillegg er det forsøkt å sikre reliabilitet i transkriberingen da den ble gjort gjennom Autotekst, også kvalitetssikret av forskeren i ettertid (Kvale og Brinkmann 2015, 211). I kvalitativ forskning er det samtidig viktig å se på pålitelighet i studien, som handler om hvor synlig og transparent rapporteringen er. Dersom studien har redegjort valg og forskningsdesignet vil leseren kunne ta stilling til forskningens kvalitet (Tjora 2021, 264).

Når det kommer til validitet i kvalitative intervjustudier vil det si vurderingen av hvorvidt studien gir troverdige svar på problemstillingen eller temaet som utforskers, og dermed er forskerens integritet relevant (Kvale og Brinkmann 2015, 276-277). Validiteten

betyr i intervjustudier og stille spørsmål, for å sikre gyldigheten til informanten (Kvale og Brinkmann, 281). Det vil si at det ble stilt beskrivende spørsmål, åpne spørsmål og oppfølgings spørsmål hvor informantene ble spurt om å gi eksempler, for å kontrollere at informanten svarte etter de faktiske forholdene (Kvale og Brinkmann 2015, 281). Samtidig er det vanskelig i kvalitative studier å validere forskningen, fordi det er utfordrende å teste om informantene helt sikkert beskriver hendelser som er forankret i virkeligheten, at de enten toner ned svarene sine eller overdriver. Samtidig mener Kvale og Brinkmann mener at om forskningen er gjennomsiktede og resultatene åpenbare bærer det gyldighet i seg selv (Kvale og Brinkmann 2015, 282).

Studien har også forsøkt å øke den kommunikative validitet som handler om dialogen med forskersamfunnet om studien og resultatene blir oppfattet som treffende etter problemstillingen og gyldig (Brinkmann og Kvale 2016, 283). I denne studien har jeg forsøkt å styrke den kommunikative validiteten ved å drøfte med veileder om studiens gyldighet, og at det ikke lå noen problemer eller svakheter med intensjonen til studien (Grønmo 2016, 255). Samtidig har forskningen tatt utgangspunkt i tidligere forskere på feltet, og det kan dermed øke gyldigheten, fordi det er basert på flere forskeres dialoger.

I tillegg er forskerens troverdighet og moralske integritet sentralt (Kvale og Brinkmann 2015, 277). Dette kan inngås i validitetstypen kompetanse validitet, som handler om forskerens erfaringer (Grønmo 2016, 255). Til tross for at jeg er relativt ny som forsker har jeg gjennomført kvalitativ intervju før, og hatt oppfølging av veileder, som har gitt tilbakemeldinger på forskningsdesignet underveis.

Pragmatisk validitet handler om studiens nyttverdig og evne til å føre til endring (Kvale og Brinkmann 2015, 287). Altså hvordan studiens funn kan føre til praktiske handlinger og ha en påvirkning på feltet. Denne studien har funn som peker på mangler i systemet knyttet til mangelen av etnisk minoriteter. Spørsmålet her vil da være om studiens informanter sine refleksjoner på temaet kan brukes i utviklingen av reelle løsninger. Studiens størrelse med tanke på antall informanter og at det er inkludert både journalister, mediehus og utdanningsinstitusjoner styrker den pragmatiske validiteten da det ikke er en enkelt interesse som er i fokus. Funnene kan styrke forståelsen av fenomenet i et bredere spekter og etablere et grunnlag for videre forskning. I tillegg viser funnene til konkrete forslag til endringer som studien indikerer vil gi en økning av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn.

Generaliserbarhet er også relevant å vurdere. Det innebære å vurdere om man kan overføre datamaterialet fra intervjuene til andre relevante situasjoner (Kvale og Brinkmann 2015, 290). Det finnes ulike former for generalisering og i denne oppgaven gjelder

naturalistisk generalisering og konseptuell generalisering. Naturalistisk generalisering handler om hvor vidt informantene kan fortelle om hvordan ting er basert på egne personlige erfaringer (kvale og Brinkmann 2015, 290).

I denne studien kan intervjuene med journalistene, nyhetssjefene, og HR gi naturalistisk generalisering om hvordan situasjonen i dag når det kommer til underrepresentasjon av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn, og hvilke tiltak som er satt inn. Denne studien vil kunne si noe om hvordan representasjon er og hvordan det jobbes med i nasjonale medier. Konseptuell generalisering som Tjora trekker frem, handler om å utvikle konsepter i forskningen gjennom teorier som kan bruke utover utvalget i studien (Tjora 2021, 271). I denne studien kan man vurdere står inn under denne konseptuelle generalisering, fordi ved å undersøke de seks hypotesene som identifiserer overordnede mønstre og konsepter, som gir et generelt bilde av situasjonen ikke bare til utvalget.

4.5.2 Forskningsetikk og forskerrollen

Når det kommer til forskningsetikk, handler det om hvilke grunnleggende moralske normer man bør ta utgangspunkt i når man forsker (Tjora 2021, 187 og 283). Det innebærer at man som forsker skal ta hensyn til gruppen man forsker på. I forkant av datainnsamlingen ble studien meldt inn til Norsk senter for forskningsdata (NSD). NSD godkjente studien, og gav tillatelse for å hente inn personopplysninger fra informantene som ble intervjuet, i tillegg til å godkjenne samtykkeskjema som ble delt ut til informantene (se vedlegg 8).

I løpet av forskningsprosessen kan det dukke opp ulike etniske dilemmaer, og det er derfor viktig å reflektere over hvilke etiske utfordringer man står ovenfor, lagre dataene etter datalagringsveiledningen, og hvordan behandle informantene i studien.

I kvalitative dybde intervjuer er relasjonen mellom forsker og intervjuer sentralt. I slike studier er det spesielt viktig å reflektere over forskerens rolle (Tjora 2021, 78) I tillegg til om informantene i prosjektet er blitt tatt etisk hensyn til (Tjora 2021, 54). Når det kommer til informantene vil det si at de har fått god nok informasjon om prosjektet på forhånd, at det er hentet ut samtykke og at informantene som ønsker å bli anonymisert ikke kan spores, og til slutt at informantens sitater blir gjengitt riktig (Tjora 2021, 190). I dette forskningsprosjektet fikk informantene god informasjon på e-post og i samtykkeskjema, samtidig ble det brukt tid til å forklare formålet med forskningen før intervjuene startet, og informantene ble informert om når opptaket startet. Samtykkeskjemaet og samtalen på forhånd gav informasjon om mulighet til å trekke seg etter intervjuet (Tjora 2021,54). I informantgruppen journalister med etnisk minoritetsbakgrunn fikk mulighet til å være anonyme. Disse forhåndsreglene gav

forhåpentligvis informantene følte seg trygghet og gav de tillitt til studien og meg som forsker.

Forskerens refleksivitet er også viktig å reflektere over. Refleksivitet kan ses på som evnen til å reflektere over egen forskning, og i denne studien tolkningene som kommer frem (Tjora 2021, 278). Når det gjelder forskerens bakgrunn, det relevant å nevne at jeg er en journalist med etnisk minoritetsbakgrunn. Jeg tror imidlertid det har vært en styrke, ettersom informantene kan føle seg mer forstått og komfortable ved å være åpne. Det er også relevant å nevne at jeg tidligere har vært ansatt i NRK og VG i løpet av masteren, men har ingen relasjon eller tilknytning til mediehuset ved innlevering. Mediehusene ble også utvalgt før jeg ble ansatt. Likevel er det viktig å reflektere over hvordan min bakgrunn og engasjementet for tema også kan betraktes som støy, samt ha en effekt på resultatene (Tjora 2021, 279). Åpenheten om min bakgrunn og motivasjon for prosjektet kan likevel dempe effekten av “støyet” (Tjora 2021, 279). For å passe på at jeg fikk mest mulig åpne svar fra informantene valgte jeg å opplyse om at jeg var en journalist med etnisk minoritets bakgrunn, men jeg delte ikke egne erfaringer, opplyste hvor jeg hadde jobbet, eller hvilken etnisk minoritetsbakgrunn jeg har.

4.5.3 Begrensninger i studien

I dette avsnittet vil jeg trekke frem og diskutere studiens begrensninger. Det er viktig anerkjenne begrensningene i studien. Å forstå begrensningene er avgjørende for å tolke funnene og vurdere gyldigheten av studien. Begrensninger som er relevant å nevne i denne studien går på utvalg, datainnsamling og forskerens egne begrensninger.

Utvalget i denne studien har god representasjon, fordi alle informantgruppene har representasjon av begge kjønn. I tillegg har informantgruppen journalister med etnisk minoritetsbakgrunn representasjon av kjønn, alder og ulike etniske bakgrunner. Samtidig kunne representasjonen av etnisk bakgrunn blant journalistinformantene vært bedre. Det var kun bare en med afrikansk og en europeiskbakgrunn av 11 informanter. Dette ble påvirket av utvalgsstrategien gjennom kvoteutvelging ble nøkkelinformantene med ulik etnisk bakgrunn valgt ut, men jeg gjorde feilen ved å velge informanter fra samme kontinent. Det ble forsøkt støttet med både snøballutvelging, og selveleksjon. Tidsfristen på studien stod derimot i veien for å balansere utvalget ytterligere. Det samme gjaldt for informanten i gruppen redaksjonsledelse fra TV2, som ikke hadde personalansvar. Dersom det hadde vært bedre tid ville dette blitt bedre undersøkt. Til tross for at studien hadde et stort utvalg til å være en kvalitativ studie kunne studien sette annerledes ut dersom det var flere informanter, eller mediehus med.

Det er også viktig å legge frem at det finnes ingen registrerte statistikker eller oversikter over antall etnisk minoriteter i journalistutdanning eller antall etnisk minoriteter i mediehusene. Det kommer av at det ikke er lov å måle fordi det er en sensitiv personopplysning. Det vil si at dataen jeg fikk fra observasjonene til utvalget er basert på subjektive observasjoner og må forstås som et estimat for å gi forståelse på hvor kritisk mangelen er og ikke faktisk statistisk nøyaktighet. I tillegg ble intervjuene gjennomført en gang og det som kunne ha gjort dataen mer gyldig var å gjennomføre intervjuene en runde til for å bekrefte innholdet. I tillegg ble ikke informantene fra mediehusene eller utdanningsinstitusjonene anonymisert og det kan være en svakhet i studien, da informantene i større grad kan være ærlig, fordi de er redde for hva de kommer til å siteres på og heller gir enklere standard svar. Likevel fikk de muligheten til sitatsjekk, som jeg opplevde at førte til flere åpne svar.

Forskeren i sentral i kvalitative studier, og derfor vil forskerens erfaringer og subjektivitet påvirke studien (Tjora 2021, 78). Denne studien er gjennomført av en forsker på masternivå og med mindre erfaring med kvalitative intervjuer. Det syntes i den grad at testing av intervjuguiden ikke skjedde. Det ble forsøkt av forskeren å ha minst mulig subjektiv innvirkning på studien, men bakgrunnen jeg har som journalist med etnisk minoritetsbakgrunn kan ha spilt inn uavhengig i hvordan studien ble lagt frem. Jeg informerte informantene om journalist bakgrunnen min på forhånd, men det ble forsøkt å begrense påvirkning på studien ved å ikke avsløre min spesifikke etniske bakgrunn. Likevel var det to informanter som på forhånd visste at jeg er adoptert og dette kan ha hatt en innvirkning på studien. Til tross for at jeg som forsker i denne studien har forsøkt å vise åpenhet under intervjuene, og unngå å påvirke informantene er det ikke mulig å fullstendig kontrollere denne effekten, men det er viktig å reflektere over det for å unngå det i den grad det er mulig.

5.0 Empiri: Funn

Dette kapittelet vil presentere funnene i den tematiske analysen. I denne analysen utforsker jeg dybden i temaene som fremkom i den tematiske analysen basert på intervjuene med de 18 informantene. De semi-strukturerte intervjuene har forsøkt å fange essensen av deltakernes perspektiver og erfaringsgrunnlag. Ved å systematisk utforske temaene som er gjennomgående i disse intervjuene, forsøker studien å gi innsikt i problemstillingen; *“hvorfors er det så få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i nasjonale mediehus?”*

Litteraturen, som består av forskning og rapporter, indikerer at det er en mangel, det er det tydelig bevis på. Det kom også frem i analysen. Etter å ha spurt de ulike informantene om å gi et estimat på representasjon i journaliststudiet eller mediehuset lå estimatet på synlig representasjon på et sted mellom 3-10 prosent. I mediehusene var det ingen som nevnte en representasjon over 7 prosent, når jeg ba om et estimat. Nå er ikke tallene offisielle og regnet opp mot hele årsverk, men det gir et estimat. Det bekrefter også mangelen på representasjon av etnisk minoriteter i mediebransjen.

Funnene i studien som gir forklaringen på hvorfor representasjonen er så lav, er organisert etter hypotesene. Funnene blir sortert etter hypotesene, fordi de også er hovedtemaer i analysen. De seks hypotesene er som følger;

H1: Å bli journalist er ikke allment akseptert som et karrierevalg blant familier med etnisk minoritetsbakgrunn utenfor Norden.

H2: Det er mangel på kvotering på offentlige journalistutdanningene.

H3: Det forekommer diskriminering i ansettelsesprosessen.

H4: Det forekommer diskriminering som forskjellsbehandling på jobb i mediehusene.

H5: Det er større sannsynlighet for å få hat-kommentarer for journalister med etnisk minoritetsbakgrunn.

H6: Det er ikke nok tiltak rettet mot å øke representasjonen av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i norsk mediebransje.

I delkapitlene under vil studien dykke inn i de sentrale funnene som har oppstått under disse temaene, samtidig presenteres undertemaer som dukket opp i den tematiske analysen.

Den totale oversikten over temaene og undertemaene finnes i vedlegg 1.

5.1 Tema: Journalistyrket er ikke allment akseptert som et karrierevalg blant familier med etnisk minoritetsbakgrunn

Dette temaet tar for seg hvordan journalister med etnisk minoritetsbakgrunn opplever at foreldrene deres påvirker karrierevalg og undersøker om de opplevde at familien ikke akseptert valget om å bli journalist.

5.1.1 Familien påvirker ikke

Tidligere forskning indikerte at de fleste av informantene med etnisk minoritetsbakgrunn ville fortelle om utfordringer med familien i deres beslutning om å bli journalist. Funnene i analysen utfordrer de tidligere antagelsene. Et stort flertall blant informantene, hadde utelukkende positive opplevelser med familien i valget om å bli journalist. Konkret forteller 9 av 11 at deres foreldre har vært positive og stolte av karrierevalget om å bli journalist. Ingen av informantene forteller at foreldrene hadde innflytelse på valg av karriere. Catrine i 30-årene med afrikansk bakgrunn forteller at moren hennes kun var opptatt av at hun skulle ta høyere utdanning, og at journalistyrket ikke blir sett ned på i hennes kultur. Hun påpeker likevel at det kan variere kulturelt,

Jeg har aldri opplevd å være redd for at jeg skal bli sett ned på av min kultur, eller folk med min bakgrunn, heller det motsatte at folk har blitt stolte over at jeg gjør noe. Jeg tror de ser på det som veldig “norskt”. [...] Men vi er jo veldig lite like, selv om vi er etniske minoriteter. Jeg kan forestille meg, blant noen av de jeg kjenner, at deres kultur, at det kanskje kunne skjedd der.

Dina i 20-årene med kinesisk bakgrunn mener at oppveksten hennes påvirket aksepten, fordi det ikke var andre familier med samme opphav der hun vokste opp. “Det var ikke sånn at de kunne sammenligne meg med nabo-kineseren, hvor datteren skal bli advokat.” Dinas forklaring, om at hun ikke hadde andre fra det kinesiske miljøet å bli sammenlignet med, antyder at hun ikke utelukker at personer med kinesisk bakgrunn kan stå overfor lignende utfordringer. Samtidig forteller Dina at foreldrene hennes og det kinesiske miljøet i Oslo er stolte av hennes journalistkarriere. Dette kan indikere at hun hadde en forventning om at det kinesiske miljøet skulle være skeptiske, men det viste seg å være motsatt. “Mange av kineserne som jeg kjenner kjempestolte av det jeg gjør, da. Jeg blir også veldig stolt av at hele miljøet kan også ta glede av at vi har en kinesisk journalist i norsk presse.” Selv om Dina er klar på at hun selv ikke har opplevd skepsis utelukker hun ikke at andre minoritetsgrupper kan oppleve utfordringer ved å bli journalist.

Funn i analysen indikerer også at informanter fra samme kontinent deler lignende erfaringer når det gjelder familiens reaksjoner på karrierevalg. De tre informantene med Sør-amerikansk bakgrunn, Isak i 30-årene med Chilensk bakgrunn, Grete i 40-årene og Hilde i 30-årene med brasiliansk bakgrunn har ikke opplevd at familien har sett ned på deres karrierevalg, men har tvert imot vært veldig stolte. Grete forteller at det eksisterer flere kulturer innad i Brasil, men at hun ikke opplever at det er vanlig å bry seg om familiens meninger i valg av karriere. Dette funnet antyder at ulike kulturer i Brasil kan ha ulike tradisjoner og tilnærminger til karrierevalg. Dette kan indikerer at det ikke er mulig å generalisere karrierevalg som en helkulturell praksis, da individualitet og personlige erfaringer ser ut til å spille en betydelig rolle.

Det samme gjelder informantene fra Midtøsten Anne og Bill i 20 årene som utelukkende har hatt positive opplevelser. Anne forteller at selv om familien bare har realfagsbakgrunn, ble de glade for at noen ville gjøre noe annet. Hun sier også at i Midtøsten er det stor respekt knyttet til å være journalist, og mener at familiemedlemmer som ikke aksepterer karrierevalg var et større problem i den forrige generasjonen.

[...] For nå har man på en måte sett at så lenge du er god i det du gjør, så kan du på en måte leve greit på det, og da tror jeg sånn sett at minoritetsforeldre ikke har så stort problem med det lenger.

Ifølge Anne handler det ikke om at journalistyrket blir sett på som et lavstatusyrke, men at årsaken til motstand eller bekymring fra familien er knyttet til journalistyrkets potensielle fare i hjemlandet, og oppfatningen om at det er like stor risiko i Norge.

Jeg tror det er fordi at i enkelte land så er det å være journalist farlig. Så de tror på en måte nesten at jeg lever like farlig, men her i Norge så er det ikke farlig å være det. Eller det trenger ikke å være det.

Informantene med adoptiv bakgrunn og norske foreldre Frida og Jan i 20-årene forteller begge om veldig positive reaksjoner fra familien og at de ikke hadde noen innflytelse. Spørsmålet om familien i "opphavslandet" vil ikke nødvendigvis gjelde her, fordi det avhenger av tilknytningen den adopterte har til sin biologiske familie. Jan fortalte at han ser på Norge som sitt hjemland da han fikk spørsmålet.

Forskningen peker på at familier med etnisk minoritetsbakgrunn kan være skeptiske til karrierevalget om å bli journalist. Resultatene av analysen antyder at disse antagelsene også eksisterer blant informantene og samfunnet. Bill mener det gjelder etniske minoriteter som er analfabeter og som kommer fra stor fattigdom, men mener det ikke stopper minoritetene.

Vi vet at mistilliten til myndighetene til media, er mye større i fattige land. Men jeg tror ikke det nødvendigvis er et så stort problem at vi som samfunn må dykke inn i. Jeg tenker at er du interessert i noe, så går du for det. Du lar deg ikke stoppe av noen folk på andre siden av jorda, eller noen flytimer unna [...]

Jan har også en oppfatning av at andre med etnisk minoritetsbakgrunn kan ha foreldrene som stiller krav til å velge et yrket med høystatus, og at familiene ikke ser journalistikk som et slikt yrke. Isak med chilensk bakgrunn nevner at han hadde en antagelse om at det er mer utfordrende for etniske minoriteter fra muslimske land.

Dette høres kanskje litt generaliserende ut, men. Det største miljøet i Norge når det gjelder etniske minoriteter, flerkulturelle, er jo folk som har kommet fra muslimske land, og de har kanskje andre karrierevalg enn å bli journalister. Foreldrene kommer jo fra land hvor pressefriheten er ganske dårlig.

Faglærer Mathiesen ved Universitet i Stavanger hadde også en antagelse at spesifikke etniske minoriteter ikke hadde interesse eller aksept for journalistikk. Han mener at interessen for journalistikk blant afrikanske innvandrere har vært stor og nevner at asiatiske innvandrere også tradisjonelt velger en annen retning.

[...] 25 prosent kommer fra Asia. Og de har jo kulturelt i utgangspunktet gått for disse ALI-utdanningene [Advokat, lege og ingeniør yrkene]. Så der er jo ikke journalistene svært mange. Det vil være svært få av disse som kulturelt på en måte velger journalistikk [...]

Forestillingene informantene har om andre etniske minoriteters opplevelser med familiens påvirkning av karrierevalget, indikerer at det er en antagelse som også eksisterer i samfunnet, ikke bare i forskningen.

5.1.2 Familien påvirker

Selv om analysen viser at flertallet av informantene forteller om positive reaksjoner fra familien i valg av karriere, er det noen nyanser i dataen. Av 11 informanter forteller kun to at de har opplevd at familien har vært negative til karrierevalget om å bli journalist, eller at yrket har et dårlig rykte i deres kultur. En av disse var Kristin med bosnisk bakgrunn i 30-årene. Kristin utdyper “Nå kan jeg bare snakke fra et bosnisk perspektiv, og min familie, at det å være journalist er jo ikke ansett som nødvendigvis noe veldig positivt. Det kan ofte kanskje assosieres mer med som en politiker, at man har egne interesser.” Hun forteller at hun ikke føler like stor stolthet til yrket i Bosnia “[...] kort svar er vel kanskje at jeg blir ikke så

stolt av det. Jeg er ikke stolt når jeg sier at jeg er journalist i Bosnia, for eksempel. Jeg kjenner ikke på

samme stolthet som jeg gjør i Norge, da.”

Det er også verdt å merke seg at Kristin gikk fra en fast jobb i et annet yrke og inn i et vikariat. Hun forklarer at foreldrene var skeptiske til karriereskifte og til mediehuset hun jobber i, fordi det var journalistikk i stedet for en trygg fast jobb. Det kan være med å forklare at foreldrene ikke var så begeistret for karrierevalget. Samtidig forklarer Kristin at hun tror norske foreldre ser mer renommé i det å jobbe i et stort mediehus. Faren min ser nok ikke noe på det som så utrolig spennende og så utrolig kult, som man kanskje hører andre med norske foreldre som synes det er kjempestas [...].

Emil på 50 år med pakistansk bakgrunn deler lignende erfaringer. Foreldrene til Emil var ikke begeistret for hans karrierevalg. “De hadde nok forhåpninger om at jeg skulle bli lege eller ingeniør, og jeg gikk faktisk på ingeniørutdanning et par år, før journalistutdanningen, og hoppet av det studiet og begynte på dette etter hvert.” I likhet med Kristin forteller Emil at journalistikk ikke er et statusyrke i landet han kommer fra, fordi det blir sett på som myndighetenes forlengede arm.

[...] Mine foreldre, som har bakgrunn fra Pakistan, der er ikke journalistikk, eller en journalist er ikke noe statusyrke. De har på en måte ikke noe særlig troverdighet heller, for ofte tenker man at det er myndighetenes forlengede arm, og det er en del av statsapparatet, og de kan du ikke stole på [...]

Emil er den eldste informanten blant journalistene, og fra den første innvandrerguppen som ble født i Norge på 70 tallet. Det peker på at det kan ligge et generasjonsskifte i denne opplevelsen. Det har også tidligere forskning har indikert (Bjørnsen og Knudsen 2016). Emil reflekterer over dette, og utdyper,

Du kan si at etterkommere, som det heter, tredjegerasjons innvandrerbarn, har nok et helt annet forhold til pressen og journalistikken, enn det besteforeldrene deres hadde, og det gjør jo at man ser det mer i mangfoldet nå. Du har musikkjournalister, sportsjournalister, og nyhetsjournalister. Det var ganske hvitt på 2000-tallet, for ikke å snakke om 90-tallet.

Selv om resultatet av analysen viser at noen familier ikke aksepterer dette yrkesvalget, ser man en positiv trend. De fleste informantene i studien som indikerer generell aksept for journalistyrket. Dette tyder på at holdningene gradvis endres, og at flere innser verdien av å ha mangfoldige stemmer og perspektiver representert i journalistikken.

5.1.3 Sosioøkonomiske forskjeller

Selv om det antas at manglende aksept for journalistyrket blant etniske minoriteter har en kulturell rot, viser funn i analysen at økonomiske faktorer spiller en rolle. Det kan være forankret i at noen etniske minoriteter vokser opp under andre vilkår og hvor man i større grad er opptatt av å ha en god økonomi. Fem informanter støtter opp om dette. Dina påpeker at de økonomiske utfordringene man opplevde i oppveksten kan påvirke karrierevalget, og at man kan være motvillige til å gå inn i en jobb som ikke gir økonomisk usikkerhet.

“Det kan handle om at barna har sett foreldrene slite i oppveksten, og tenker at de skal sikre seg en jobb som gir god inntekt, og sikrer stabil inntekt. Da er jo ikke journalistikk nødvendigvis første valg. Vi har mye midlertidighet.”

Catrine deler samme perspektiv som Dina og understreker at det er viktig å finne et yrke man kan ha over lengre tid.

[...] når du kommer med en bakgrunn hvor du allerede har vokst opp usikkert, [...] og lavere sosioøkonomisk bakgrunn, så er det et mål kanskje for deg og for familien din at du finner noe som er fast, og finner noe hvor du tjener bra, og finner en jobb som du kan ha for evig og alltid.

Disse funnene indikerer at sosioøkonomisk bakgrunn kan ha en innvirkning på valget om å bli journalist, og det ser ut til å ha en mer betydelig effekt i dette utvalget den kulturelle bakgrunnen.

5.1.4 Mangel på informasjon om journalistikk

Et annet interessant funn viser at informantene i studien peker på mangel på informasjon om journalistikk som en årsak til at det er så få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Hilde med brasiliansk bakgrunn forteller at hun tror at mange ikke vet hva en journalist faktisk gjør,

[...] Jeg tror man kan ha en jobb med å fremme det litt. Jeg visste det selv fordi jeg gjorde research, men jeg tror veldig mange unge for eksempel som vurderer at det faktisk ikke helt forstår hva journalistikk innebærer.

Dina med kinesisk bakgrunn trekker også frem mangel på informasjonen og oversikt over hvordan man kan velge en karriere innenfor journalistikken. Verken Dina eller foreldrene visste hva journalistikk var da hun vokste opp.

[...] Jeg skjønnte ikke at en reporter som meg kunne være på TV. Jeg hadde aldri sett et menneske som meg på TV. Jeg ble aldri introdusert for den tanken, for den ideen om at jeg også kan være på TV og bli journalist.

Dina mener derfor at det er viktig å implementere det som pensum i skolen.

5.1.5 Mangel på forbilder og ledere med etnisk minoritetsbakgrunn

Flere informanter deler Dinas observasjon om mangel på representasjon av personer som ligner dem selv på TV-skjermen. De peker på mangelen på forbilder som en utfordring, da det kan påvirke troen om at journalistyrket er en vei som er tilgjengelig for dem. Dette trekker også Kristin frem. Hun tror skepsisen til journalistikk kan ligge i at man ikke har journalister i bransjen som man kan være bevis for foreldre at det kan gå bra. Jan mener å ha forbilder kan være avgjørende i valg av karriere, “[...] hvis du kan se deg selv som det, desto mer sannsynlig er det at du selv våger å drømme om det og bli interessert i det.”

Analysen viser at blant journalistene har kun en av 11 hatt en leder med etnisk minoritetsbakgrunn. Mangel på representasjon blant ledere, og kan påvirke inkludering og karriereutvikling for personer med etnisk minoritetsbakgrunn i journalistikken. Grete mener mangel på ledere med etnisk minoritetsbakgrunn, kan være en årsak til mangel på representasjon, fordi det er de som sitter på makten.

At det er veldig få ledere, som har minoritetsbakgrunn er min opplevelse. Det betyr ikke at jeg mener at det bare er ledere med minoritetsbakgrunn som bryr seg om representasjon. Men for det første så tenker jeg at hvis man virkelig mener at representasjon er viktig så burde det også gjelde ledergrupper. Fordi ledere sitter med veldig mye makt i prosesser.

Flere informanter er inne på dette med mangel på etnisk minoriteter i ledelsen. Bill mener mediehusenes ledelse er utelukkende hvite, og at representasjonen ikke vil endre seg uten bedring av representasjonen. “Det har ingenting å si at toppledelsen har denne interessen, hvis mellomlederne ikke har det, og hvis mellomlederne heller ikke har etnisk minoritetsbakgrunn.” Bill mener også ledelsen mangler motivasjon og kompetanse,

[...] Jeg tror mellomledere og redaktører, for noen av dem så er det så latterlig uviktig. Jeg tror de bare er interesserte i å fortsette sånn som de gjør. De orker ikke ta det ansvaret, for de har ikke kunnskapen til å påta seg det ansvaret.

5.2 Det er mangel på kvotering på offentlig journalistikkutdanningene

Dette tema i analysen tar utgangspunkt forstå hvorfor det kun er kvotering av studenter med etnisk minoritetsbakgrunn på OsloMet. For å innhente informasjon ble det gjennomført intervjuer med ledere for journalistutdanningene på de fem offentlig journalistutdanningene, Universitet i Stavanger, Universitet i Bergen, Høgskolen i Volda, Nord Universitet, og Oslo Met-Storbyuniversitetet. Denne analysen har fokusert på journalistikkstudiet, da utdanningen er direkte rettet mot journalistyrket.

Utdanningsinstitusjonene forteller også at mediehusene i stor grad rekrutterer fra utdanningen. Anders Graver Knudsen fagsjef ved OsloMet utdyper, “[...] når medier rekrutterer, så rekrutterer de gjerne fra folk som har gått journalistutdanning på en av de norske journalistutdannings-institusjonene, og hvis liksom mangfoldet der er lite, så har jo mediene, et smalere felt å ta av.” Det viser også forskningen (Bjørnsen, Hovden og Ottosen 2015, 309)

5.2.1 Journaliststudenter som homogengruppe

Tre av fem utdanningsinstitusjoner beskriver en homogen studentmasse og at det er utfordringer med å ha en studentmasse som speiler befolkningen. Ut ifra intervjuene med utdanningsinstitusjonene er det tydelig at det er for få kvoteringsordninger eller tiltak med tanke på antall studenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Ingen av utdanningsinstitusjonene registrer etnisk minoritetsbakgrunn blant studentene, men under intervjuene ble utdanningsinstitusjonene bedt om å anslå prosentandelen av studenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Ingen av utdanningsinstitusjonene oppga en representasjon som utgjorde en andel på 18,6 prosent. Institusjonene kunne bekrefte en prosentandel på under 12 prosent, og flere beskrev et estimat på under 10 prosent. Analysen viser at mangelen på etnisk minoritet allerede begynner på studienivå og behovet for å øke antall journaliststudenter med etnisk minoritetsbakgrunn gjelder for de fleste av utdanningsinstitusjonene. Instituttleder i Volda, Hans Martin Dypvik forteller at han ser på studentmassen i Volda som homogen og mener at det er en fordel med økt representasjon av etniske minoriteter, fordi de har en annen type kompetanse. Dypvik forteller at de har opplevd at journalister med etnisk minoritetsbakgrunn har vært i bedre stand til å løse enkelte oppgaver fordi de har språk og kulturforståelse.

Vi ønsker å ha flere studenter med flerkulturell kompetanse og ballast i journalistutdanningen. En konkret grunn til det var at vi så at i en gravesak vi hadde om sosial dumping og integrering [...] Det ble sånn at den studenten kunne være i bedre stand

enn andre til å gjøre en oppgave, fordi studenten kjente til kulturen og kjente til språket.

[...]

Studieansvarlig ved Nord Universitet, Birgit Mathisen mener journalistyrket også har blitt en homogen gruppe med etnisk norske fra middelklassen. Funnet tyder på det fører til en homogen journalistgruppe.

[...] journalistikk er jo blitt langt på vei til et middelklasseyrke, hvor det er unge som gjerne har foreldre med høyere utdanning som søker journalistutdanning. Jeg tenker jo at journalistikken skal rapporteres fra samfunnet så bredt og nyansert og mangfoldig som mulig. Så da er det jo kjempeviktig å ha en mangfoldig sammensetning i media, både med tanke på kjønn og etnisitet, geografisk tilhørighet og mer sosialkassetilhørighet.

Fagleder for journalistutdanningene ved Universitet i Bergen (UiB), Lars Arve Røssland forteller om en trend der studentene blir likere og likere. Han beskriver de som flinke på skolen “med høyest snitt på skolen”. Han anerkjenner også at noe må gjøres.

Mediene, journalistikken, skal nettopp være med på å representere de, som en skal dekke. De som en skal være talerør for. Og så bidrar vi [utdanningsinstitusjonene] i praksis til en større krasj mellom det mangfoldet som er i samfunnet og de som skal betjene det. Og det synes jeg er dumt for å si det forsiktig og folkelig.

Hovedtyngden av funnene peker på at det er mangel på journaliststudenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Det er likevel noen nyanser i datamaterialet. Fagleder for journalistikkstudiet ved Universitet i Stavanger (UiS), Espen Mathisen forteller at de har en representativ andel studenter med etnisk minoritetsbakgrunn.

Har vi sett på det som et reelt problem? Nei. Er det sånn at vi ser at det hadde vært en fordel for oss å ha flere med minoritetsbakgrunn? Ja, fordi vi ser at rekrutteringene av journalister med minoritetsbakgrunn er veldig gode. Men i utgangspunktet så er rekrutteringen av våre studenter veldig god.

Anders Graver Knudsen er instituttleder for journalistikk og mediefag og programansvarlig for journalistikkutdanningen ved OsloMet, den eneste utdanningensinstitusjonen med kvotering. Han forteller at kvoten sikrer et minimum av mangfold blant studentene, men at de ikke fører statistikk over studentene med minoritetsbakgrunn har kommet inn gjennom kvoten eller ordinært opptak.

5.2.2 utfordringer med etablering av kvoteringer

Majoriteten av utdanningsinstitusjonene rapporterer om mangel på journaliststudenter med etnisk minoritetsbakgrunn, men støter på utfordringer med innføring av kvoteringsordninger. Instituttleder for Volda Dypvik, forteller at kvoten har blitt diskutert flere ganger og nylig i år. Dypvik har vært i kontakt med OsloMet for å diskutere utforming av kriteriene, fordi inntrykket er at OsloMet har hatt utfordringer med kriteriene de innehar. Dypvik forteller at Voldas kriterier til en minoritetskvote ville sett annerledes ut.

Kriteriene synes vi var merkelig. Jeg tror denne [kvoten] har stått sånn i mer enn ti år, både 15 og 20 år. Når vi diskuterte denne nå, så sa vi at vi ville heller se på det som Norden, altså de som har begge foreldre utenfor Norden [...] Da vil det gjelde Russland, Polen, Østeuropeiske land og egentlig meste parten av Europa.

Dypvik forteller at de jobber med en ordning, men at det tar tid.

Innen akademia så jobber vi ganske sent, det skjer liksom ikke ting med en gang. Jeg undersøkte hva som skulle til for oss å forandre sånne ting. Det lar seg gjøre, men det tar nok et års tid for å komme igjennom prosedyrene [...].

Funn i analysen peker også på at det er byråkratiske utfordringer med å få etablert en kvote. Fagleder for journalistutdanningene ved UiB, Røssland forteller at de gjerne vil innvirke opptaket til studie. Han presiserer at instituttet ikke har valgt og unngå kvotering, men at det er vanskelig å påvirke systemet.

Det er svært sannsynlig at vi ville ha hatt lyst til å virke inn på det opptaket, langs en eller flere dimensjoner. Og det kan godt være at etnisk minoritets bakgrunn ville vært en av dem. Men det er ikke noe tema. Så det at vi har valgt det, nei. Det må ikke fremstilles sånn.

Røssland henviser til NOU-rapport *Veier inn – ny modell for opptak til universiteter og høyskoler* hvor et forslag om å skrote alle tilleggspoeng blir foreslått. Røssland mener rapporten antyder at det blir vanskeligere å påvirke opptaksprosessen, fordi byråkratiet rundt opptak skal forenkles.

Vi har jo undersøkt ut mer om hva mulighetene ligger for å ha ulike typer innvirkning på opptakssystemet. Vi har funnet ut to ting. Det ene er at det er et langt lerret å bleke. Det er en ganske tøff jobb, og det er ikke gjort over natten. Det andre er at utviklingen og tegn tyder på at det kommer til å bli enda tøffere [...]

Nord universitet forteller om flere år med rekrutteringsutfordringer. Studieprogramansvarlig Birgit Mathisen forteller at de både i 2018 og 2019 ikke har hatt opptak, på grunn av lave søkertall. Kvotering har ikke vært diskutert, fordi rekruttering generelt er en utfordring. Mathisen utdyper,

De som begynte høst 2021 er 26 i kullet, og vi har jo plass til 30, [...]og i første klasse nå er de 20 på kullet. Så utfordringen vår har vært mer rekruttering i det store av det hele, og få fylt opp plassene[...].

I Stavanger er søkertallene stabile, og fagsjef ved UiS Espen Mathiesen forteller at studieprogrammet viser god representasjon av studenter med etnisk minoritetsbakgrunn, og at kvotering ikke har blitt vurdert fordi representasjonen er god.

Ja, for det [representasjon av etniske minoriteter] har ikke vært sett på som et relevant problem, eller stort nok problem til at vi må gjøre noe med det. Jeg har jo møte med redaktørene hvert år i hele vårt distrikt, og jeg har aldri fått tilbakemelding om at vi har alt for få med etnisk minoritetsbakgrunn. Tvert imot har det vært diskutert hva vi gjør med de som har etnisk minoritetsbakgrunn, og som har innmari dårlig språk.

I tillegg mener Mathiesen at kvotering ikke er en løsning for UiS da han mener regionen har færre arbeidsplasser og ikke like sammensatt befolkning, som Oslo. Mathiesen utdyper “Det er ikke noe åpenbart stort hull å fylle her. Men jeg kan tenke meg at i Oslo er det en helt annen situasjon.” I tillegg er også Mathisen skeptisk til at kvotering ikke fører til A- og B-studenter

Jeg tror at her blir det blitt møtt med stor mistro på at det ikke er A- og B-studenter. At du ikke får A og B studenter. Jeg kan si det med 23 års erfaring, at språklig sett har vi så store problemer.

5.2.3 OsloMet sin opplevelse med minoritetskvotering

OsloMet er den eneste utdanningsinstitusjonen med kvotering av studenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Instituttleder Anders Graver Knudsen ved OsloMet, forteller at kvoten har regelmessig søkere, men antallet variere fra år til år. Kriteriene for kvoten med de spesifikke geografiske områdene Afrika, Asia med Tyrkia, og Sør-Amerika tror Knudsen ble valgt fordi områdene ble ansett som ekstra viktig av utvalget. Det at Knudsen som ansvarlig ikke helt har oversikt over hvorfor kriteriene er satt, kan tyde på at begrunnelsen for kvoten er gått tapt i en slags byråkratisk forklaring. Knudsen selv mener at definisjonen er snever, men konkluderer med at kriteriene til kvoten ikke har blitt endret, fordi man har vært fornøyd med

å ha en kvote i det hele tatt, og fordi den er blitt brukt. “Vi har en minoritetskvote, og det er bra, ikke sant? Og så slår man seg litt i ro med det”

Dette kan indikerer at instituttet ikke har valgt å endre kriteriene, fordi det fører til flere utfordringer. OsloMet har ikke opplevd kritikk på kvoteringsordningen i seg selv, men forteller om kritikk knyttet til kriteriene til kvoten, “[...] utfordringer ligger nok mer i måten man definerer den kvoten på, enn at vi har den.” Knudsen forteller at Instituttet ikke har opplevd utfordringer med studentene tatt opp gjennom kvoten og avviser utfordringer med A- og B studenter.

5.2.4 Journalister med etnisk minoritetsbakgrunns opplevelser med representasjon i studiene

For å vurdere kvoterings omfang, er det også relevant å nevne journalist-informantenes opplevelse av representasjon på studiet. Av de 11 informantene, har 8 gjennomført journalistutdanningen i Norge og en i utlandet. De to resterende har en samfunns- og humanistisk utdanning. Ingen av informantene opplever at det har vært en representativ andel av studenter med etnisk minoritetsbakgrunn på studiet. Dette støtter funnene om en homogen studiemasse og mangel på representasjon. Emil i 50-årene, Hilde i 30-årene og Isak i 30-årene har alle tatt journalistutdanning i Norge, og forteller at de var de eneste med etnisk minoritetsbakgrunn. Likevel er informantene en del av den eldre generasjon, og ingen har gått på OsloMet som har minoritetskvotering. Det ser ut til å være et generasjonsskille da informantene under 30 år forteller om flere studenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Informantene som oppgir størst representasjon uavhengig av alder har alle studert på OsloMet. Bill i 20-årene som har studert samfunnsvitenskapeligfag forteller om få studenter med etniskminoritetsbakgrunn.

5.2.5 Journalister med etnisk minoritetsbakgrunns erfaringer med kvotering på utdanninger

Det er også relevant å undersøke hvilke opplevelser journalistene med etnisk minoritetsbakgrunn har hatt med kvoteringen, og om fravær av kvoter hindrer dem fra å bli journalister. Altså hvilken betydning og innvirkning kvoten har hatt på journalistene. 8 av 11 journalister forteller at de kunne ha søkt på kvoten, fem har søkt, og tre kom inn på kvoten. Det vil si at rundt 27 prosent av informantgruppen med journalister har kommet inn på journaliststudiet gjennom kvoten. Funnene tyder på at kvoten øker representasjonen, men at den ikke er avgjørende for journalister med etnisk minoritetsbakgrunn, fordi informantene som ikke kom inn på kvoten fant en annen vei inn i bransjen.

Dina er en av de som kom inn på kvoten. Hun søkte på kvoten fordi hun hadde sekser i norsk, men hadde dårligere karakterer i realfag som gjorde at hun ikke nådde snittet for ordinært opptak. Hun ser på seg selv som et bevis på at kvoten fungerer,

Jeg føler at jeg er et levende eksempel på at det funker, fordi jeg er veldig fornøyd med hvor jeg er i min karriere, jeg synes jeg har klart å nå mange av mine ambisjoner, før jeg er 30, og jeg har fast jobb, og jeg føler at jeg gjør en forskjell med min journalistikk da, som skiller seg kanskje litt ut fra andres journalistikk.

Likevel forteller Dina at hun er litt ambivalent til kvoteringen slik den står nå, hvor kriteriene er rettet mot hvor man er fra, og foreslår å legge til søknadsbrev med fokus på interesse. Anne søkte også kvoten, men kom inn på ordinært opptak, fordi hun hadde gode nok karakterer. Det indikerer at ikke alle med etnisk minoritetsbakgrunn som tar journalistutdanningen i Oslo er avhengig av kvoten. Catrine derimot kom ikke inn på kvoten. Det hindret henne likevel ikke i å bli journalist da hun søkte studier i utlandet. Catrine uttrykker at det ikke gjorde noe siden hun ønsket å studere i utlandet. Det viser at det også at det er en inngang i mediehusene for journalister med etnisk minoritetsbakgrunn med internasjonalutdanning. Catrine mener derimot at det ikke hjelper å få flere kvoteordninger om ikke redaksjonene rekrutterer journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Hun mener at NRK FleRe er et mer suksessfullt tiltak, hvor journalistutdanningen ikke er et krav. Hun mener at om journalistutdanningen ikke klarer å rekruttere flere med etnisk minoritetsbakgrunn, må mediehusene ansette journalister med annen utdanningsbakgrunn.

Kanskje vi skal gå bort ifra å verne om journaliststatusen og det som et yrke. At vi heller skal tenke at hvis vi skal ha flerkulturelle, så kan du ha studert samfunnsøkonomi, økonomi, sosiologi, barnehage og pedagog. [...]

Et annet interessant funn er at to av informantene ikke visste om kvoten og det indikerer at kvoten ikke er synlig nok for de som kvalifiserer for den. Hilde i 30-årene forteller at hun hadde søkt kvoten dersom hun hadde visst om den, “[...] Hadde jeg fått sjansen, så hadde jeg valgt Oslo. Og fått den muligheten, det hadde jo vært helt fantastisk.” Jan i 20-årene visste heller ikke at han var kvalifisert til kvoten, og søkte etter at han hadde fullført utdanningen for å se om han kom inn. Han var allerede inne i mediebransjen, men ville teste om han kom inn. Av 11 informanter er det kun en som ikke kunne ha benyttet seg av kvoten. Frida som er adoptert utdyper, “Jeg tror ikke at jeg vil benytte meg av den, fordi jeg er såpass kritisk til kvotering i dag. Fordi det har såpass mange ulemper, og at det kan være et hinder i like stor

grad som det kan være et verktøy.” Frida understreker at hun er kritisk til kvoten fordi kvoteringer kan være kyniske og at i stedet for å inkludere ende opp med å ekskludere,

Her kommer min erfaring som utenlandsadoptert inn i bildet, fordi en del kvoteringer som retter seg mot minoritetsbefolkningen, den ekskluderer utenlandsadopterte, fordi det ofte er et krav at to foreldre er utenlandske, eller at du kan et annet språk, at du tilhører et stort nettverk av folk med minoritetsbakgrunn [...]

Selv om Frida ikke opplever seg inkludert av kvoteordninger i bransjen har hun tatt journalistikkutdanning i Norge og funnet veien inn i et nasjonalt mediehus som journalist. Det peker på at det er mulig for journalister med etniske minoritetsbakgrunn og komme inn i bransjen uten tiltaksordninger. Bill er også kritisk til kvotering, og mener det er “slapt” og ikke en løsning for å få flere etnisk minoritets journalister inn i mediebransjen. Han er derimot er en av de som ikke har studert journalistikk, men har en samfunnsvitenskapelig utdanning. Bill mener også at journalistikkutdanningen er utdatert, og mener det er grunnen til at etniske minoriteter ikke velger studie. Han har selv blitt journalist uten denne utdanningen, som indikerer at det er mulig å komme inn uten kvoten og journaliststudiet.

[...] jeg tror de [etniske minoriteter] skjønner at journaliststudiet er en helt fullstendig unødvendig studie. Og det mener jeg, 100 prosent, at det er. [...] på to måneder har du lært mer i et mediehus.

5.3 Det forekommer diskriminering i ansettelsesprosessen

Tidligere forskning har viser at det skjer diskriminering i ansettelsesprosessen og at etniske minoriteter har større sannsynlighet for å oppleve det (Midtbøen 2015, Midtbøen og Rogstad 2012). Funnene viser at HR i VG, TV2, og NRK jobber aktivt med å ha en gode rekrutteringsrutiner. I tillegg viste analysen at det sjeldent skjer diskriminering av 11 informanter har kun en opplevd direkte diskriminering i ansettelsesprosessen, men det oppsiktsvekkende er at det skjedde i en ordning etablert for å øke representasjonen hos allmennkringkaster NRK.

5.3.1 HR rutiner i ansettelsesprosesser i VG, TV2 og NRK

HR-informanter i VG, NRK, TV2 forteller om etablerte rutiner i ansettelsesprosessen og et mål om å ansette riktig, som indikerer at mediehusene er opptatt av å unngå diskriminering. Det er likevel viktig å ha i bak hodet at dersom det eksisterer huller i ansettelsesrutinene til mediehusene eller at de har hatt diskriminerende prosesser tidligere er det usannsynlig at de vil fortelle om dette, fordi HR sin rolle er å beskytte bedriften.

Andreas Arnseth Organisasjonsdirektør i VG forteller at der opptatt av å ansette riktig, han utdyper

[...] når vi rekrutterer, så rekrutterer vi jo for fremtiden. Så vi ønsker jo å ha et langsiktig fokus i alle rekrutteringene våre. [...] så har vi et veldig klart mangfoldsfokus også i alle rekrutteringer, som ligger som en sånn generellføring, at vi aktivt skal søke og forbedre mangfold inni rekrutteringsprosessene våre.

Arnseth forteller at de er spesielt opptatt av å øke mangfoldet både på grunn av samfunnsoppdraget, men også fordi det er lurt forretningsmessig, for å nå ut til flere potensielle brukere som VG ikke når i dag.

[...] vi tror jo at det både forretningsmessig er lurt, og også for samfunnsoppdraget vårt, at vi har et større mangfold i redaksjonen, sånn at vi kan speile en større del av norsk befolkning. Og så er det veldig krevende. For dette fokuset har vi hatt i mange år, så har vi forsterket det litt nå de siste årene. Men jeg skal ikke legge skjul på at det er krevende å få tak i de kandidatene, både på søkerlistene, men også å finne kandidater som er gode nok.

Han forklarer at VG ikke fører statistikk på søkere med etnisk minoritetsbakgrunn, men at de fører statistikk på alder og kjønn. VG har ifølge Arnseth søkere i et stort aldersspenn, og stadig har flere kvinnelige søkere. Når det kommer til søkere med etnisk minoritetsbakgrunn oppdages det gjerne først ved intervjuet. Det indikerer at de ikke er i stand til å se på navnet på søkeren. Det er motstridene enn tidligere forskning (Midtbøen 2015, Midtbøen og Rogstad 2012).

Lene Eltvik Vindfeld organisasjons- og kommunikasjonsdirektør i TV2 opplyser om at de heller ikke har tall på søkere med etnisk minoritetsbakgrunn, men forteller at de er en del av søkermassen. Vindfeld forteller at de også har etablerte rutiner på ansettelse av journalister, og at de har noen egenskaper de ser mer etter. “Vi ser etter de som er brett orienterte, gjerne med spisskompetanse innenfor et område, som har formidlingsevne, som kan fortelle historier, men som også kan finne historier, som er viktige for folk, og som speiler samfunnet vårt.” Hun utdyper også at TV2 har spesifikt jobbet med rekrutterings-bias i intervjusituasjoner “[...] vi har fått gode tilbakemelding på å lage e-læringer på intervjusituasjonen, for å være bevisste på rekrutterings-bias.”

Karoline Høver-Hansen fagleder rekruttering og praksisordninger i NRK informerer om at NRK har en egen rekrutteringsveileder for hvordan man skal rekruttere profesjonelt og ikke-diskriminerende og opplæring. Høver-Hansen utdyper, “Vi har jevnlig

ledertreninger/opplæring som går på bias og fallgruver i rekrutteringsprosessene”. Høver-Hansen forteller at NRK har et arkivsystem med henvendelser og klager fra Likestillings- og diskrimineringsombudet om noen har klaget på diskriminering i ansettelsesprosessen. Høver-Hansen har ikke oversikt over om de har fått inn klager, ettersom det ikke er hennes felt.

5.3.2 Journalister med etnisk minoritetsbakgrunns opplevelser med ansettelsesprosessen

De fleste journalistene med etnisk minoritetsbakgrunn forteller at de ikke har opplevd diskriminering i ansettelsesprosessen. Av de 11 var det kun en som fortalte om direkte diskriminering i et mediehus under en ansettelsesprosess. Frida forteller at hun fikk beskjed at hun ikke kunne søke NRK-Flere programmet, fordi hennes minoritetsbakgrunn ikke passet inn. Frida er adoptert og personen hun var i kontakt med i NRK fortalte at hun ikke kunne søke, fordi hun ikke nådde kriteriene til NRK FleRe programmet, fordi de mente hun ikke hadde “flerkulturell kompetanse”.

Jeg fikk beskjed om at [...] du får ikke søke, fordi vi ser etter folk som har flerkulturell bakgrunn, som har tilknytning til kulturen sin, som har foreldre fra utlandet som er en del av et stort nettverk med folk med utenlandsk bakgrunn, men hovedsakelig handlet det om den flerkulturelle bakgrunnen min. Da sa jeg at da er jeg misforstått, fordi jeg hadde inntrykk av at det her handlet om å bedre representasjon, og at NRK ønsket å bedre representasjon blant minoriteter.

Frida utdyper videre at opplevelsen påvirket henne, og at hun følte seg ekskludert.

Som adoptert, følte jeg at jeg falt mellom to stoler. For jeg trodde at som minoritetsjournalist måtte jeg vente på kvoteringsordninger, men som utlandsadoptert fikk jeg ikke lov til å søke på dem. Jeg følte både at jeg ikke fikk lov til å søke på vanlige stillinger som journalist, og at jeg heller ikke fikk lov til å søke på kvoteringer. Det gjorde jo heller at jeg var nødt til å være dobbelt så flink. At jeg var nødt til å være flinkere enn etnisk nordmenn, og at jeg måtte være flinkere enn etniske minoriteter.
[...].

Frida har ikke den holdningen lenger, men forteller at inntrykket satt igjen lenge og at hun ikke følte seg velkommen. Funnet viser at å etablere tiltak for etniske minoriteter med enkelte kriterier som kan føre til diskriminering, selv om man søker en type kompetanse. Ved å sette kriterier kan fallgraven være å ende opp med å diskriminere kvalifiserte søkere. Til tross for at Frida er den eneste av informantene som har opplevd direkte diskriminering beskriver både Anne, og Dina hendelser, som kan beskrives som indirekte diskriminering eller som i denne

studien blir sett på som mikroagresjoner. Anne forteller at hun byttet navn for å høres mer norsk ut, og at det førte til intervjuer og jobb-tilbud. Det var et valg hun tok før hun begynte i journalistikken, men det gir en indikasjon at det generelt i norsk arbeidsliv oppstår diskriminering i ansettelsesprosessen. Anne forteller også at det er et vanskeligere nåløye å komme igjennom “[...] jeg merker jo at det er ikke bare andre krav. Det settes jo veldig høye krav til hvem de tar inn.”

Dina forteller at hun søkt sommervikariat i Morgenbladet og hadde store forventinger til å bli ansatt, fordi Morgenbladet tidligere hadde hatt arrangement om mangfold før sommervikar-sesongen. Hun ble avvist fordi hun ikke hadde nok erfaring. Da hun undersøkte hvem Morgenbladet hadde ansatt den sommeren, fant hun ingen med minoritetsbakgrunn. Videre forklarer Dina at hun fikk tak et eksemplar av avisen og gikk gjennom hele avisen for å se hvor mange med minoritetsbakgrunn som jobbet i avisen og at hun fant kun ett navn.

jeg sa det rett ut at jeg synes at dere er kjipt, at dere holder arrangementer om mangfold, og dere ansetter ikke mangfold. Og dere kaller meg ikke engang inn til jobbintervju. Og jeg hadde bachelor i journalistikk da. Jeg var ferdig utdannet. [...] Etter det har jeg aldri søkt Morgenbladet noensinne igjen.

Ettersom Dina var nyutdannet indikerer ikke dette eksempelet at hun nødvendigvis ble diskriminert, og at det var søker som ble ansatt som mer kvalifiserte. Samtidig ser denne hendelsen ut til å ha gjort et sterkt inntrykk på Dina, fordi hennes opplevelser var at mediehuset etterspurte en kompetanse hun hadde og likevel ble hun avvist.

Hilde viser ikke til en hendelse, men beskriver en frykt for at arbeidsgivere skal unngå å ansette hun fordi hun har et annerledes navn. “Det er nok kanskje også en liten frykt inni meg at liksom oj kommer de til å ansette meg fordi jeg har et annerledes navn eller ikke. Det er en liten iboende frykt da, når man søker.” Frykten Hilde beskriver kan være med å påvirke selvtilliten i en søkeprosess, og så tvil. I tillegg til at man er redd for at muligheten ikke vil være der for deg kun basert på navnet ditt, og bli behandlet annerledes basert på noe annet enn kompetanse.

5.3.3 Opplyser om etnisk bakgrunn

Samtidig opplyser alle journalistene at de har fortalt om etnisk minoritetsbakgrunn i søknader til ulike stillinger i mediebransjen. Journalistene forteller at de opplever å se på bakgrunnen sin som relevant og at kompetansen de sitter på er viktig. Det kommer også frem i analysen at de opplever bakgrunnen deres som attraktiv, fordi mediehusene etterspør kompetansen

stillinger. Det kan også antyde at det ikke blir sett på som negativt eller at det er en risiko for å ikke få jobb dersom man har en annen etnisk bakgrunn, men derimot en fordel. Catrine forteller at hun har opplyst om sin etniske bakgrunn og flerkulturell kompetanse, fordi hun har inntrykk av at mediehusene søker etter personer med denne bakgrunnen, og fordi hun kan bidra med innsikt.

Jeg føler alltid at det er et spill som går begge veier. Ja, de vil ha det, jeg har det, da kjører jeg på. Det er noe jeg også har spilt med, fordi jeg på ekte også mener at gi meg den jævla jobben, for dere kommer til å få det bedre, eller få mer innsikt hvis jeg er der.

Til tross for at de alle har opplyst om bakgrunnen sin i jobbsøknader, eksisterer det også usikkerheter om det er en fordel eller ulempe blant noen av informantene. Grete utdyper

Kanskje jeg har vært naiv. Men jeg har jo alltid tenkt at det er en fordel, eller en god ting. Men jeg har jo lurt noen ganger på om jeg ikke burde legge vekt på det. Om det har motsatt effekt.

Hun peker også på at det er vanskelig å vite om man blir diskriminert i en ansettelsesprosess, fordi det er vanskelig å forstå når man ikke blir ansatt på grunn av ens etnisitet.

Men det er jo veldig vanskelig med sånn, når man søker jobber, og du får noen, og andre får du ikke, og man får ofte bare en generell kort begrunnelse på hvorfor noen andre ble valgt. Det er det som er så vanskelig i ansettelsesprosessen. [...] Det er veldig vanskelig å ansvarliggjøre noen, eller vite hva som blir vektlagt i en helhetsvurdering.

5.4 Det forekommer diskriminering som forskjellsbehandling på jobb i nyhetsredaksjonen

Det er forsket lite på diskriminering innad i mediehusene, så dette var noe som ble undersøkt i analysen. Intervjuer med HR-informantene i VG, TV2, og NRK er også relevant i dette temaet, samt redaksjonsledelsens arbeid med delegering av oppgaver. I tillegg opplevelsene til journalistene med etnisk minoritetsbakgrunns opplevelser med ansettelsesprosesser. Funnet i analysen viste at journalister opplever gjentakende mikroagresjoner i arbeid, HR har lite oversikt over etniske minoriteters opplevelser, og redaksjonsledelsen får ikke vite om hendelsene.

5.4.1 Journalistenes opplevelser med rasisme og mikroagresjoner

Flere av journalist-informantene med etnisk minoritetsbakgrunn forteller at de enten har opplevd direkte diskriminering eller mikroagresjoner på jobb. Anne beskriver opplevelser på jobb hvor kollegaer har kommet med rasistiske uttalelser, utestengelse, og om

mikroaggresjoner. “Det har vært så mye små mikroaggresjoner, og de svære belastende greiene med HR.” Anne forteller også om en situasjon hvor hun stilte spørsmål til at mediehuset ville identifisere etniskbakgrunn i en krimsak, da fikk Anne beskjed om at vurderingen var tatt av kompetente journalister. Hun mener at når det hele kommer til stykke er ikke mediehusene så interessert i et flerkulturelt perspektiv. Hun har også fått tilbakemeldinger fra andre i bransjen om at det lureste er å ikke si noe før man er en etablert journalist.

Så et av rådene jeg har fått av flerkulturelle journalister som har jobbet lenger enn meg [...] er at det er lurt å bare holde kjeft i starten. Bare jatte med. Og når du får faststilling, eller du får markert deg som journalist, og blir mer kjent navn, da kan du kanskje si fra litt mer. Men før du er det, er det veldig risky å gjøre.

Kristin derimot forteller at hun ikke har opplevd en spesifikk situasjon som diskriminerende, men forteller heller at hun opplever situasjoner som kan beskrives under mikroagresjon. “For første gang i livet mitt har jeg fått høre veldig mange ganger at jeg er veldig flink til å snakke norsk. Som jeg egentlig aldri har hørt før. [...]” Hun forteller også at det kan være vanskeligere å få gjennomslag for ideer, og at det av og til bare er enklere å velge noe som går til bredden i stedet “[...] så er det lettere å bare gå en annen vei, eller lage en sak som treffer bedre bredden.”

Bill forteller også om mikroaggresjoner. Et eksempel han trekker frem er når kollegaer kommenterer på hvor bra norsk man snakker, selv om han som mange andre generasjonsinnvandrere er født og oppvokst i Norge. “Det er de små mindre kommentarene, og attituden, ikke sant? Som du er såpass rustet mot, du har såpass opparbeidet i deg til å tåle det, og at det bare blir til humor.” Det kommer også frem at miljøet med etniske minoriteter som opplever disse kommentarene tar det opp seg imellom både for å få bekreftelse på at det som er sagt ikke er helt innafor, men at man også bruker humor. Bill utdyper, “[...] Det er ikke greit. Men det er liksom på en sånn gråsome av tragiskhet så du bare kødder det vekk, ikke sant?” Selv om Bill forklarer at man håndterer mikroagresjonene med humor kan en hverdag fylt med kommentarer som påpeker at du er annerledes lede til minoritetsstress (Khawaja 2022, 5-6.).

Dina forteller at på en av arbeidsplassene hun har hatt opplevde at bedriften hadde rasistisk innhold i en underholdnings-produksjon. Hun synes det var veldig ubehagelig og valgte å si ifra til ledelsen. “[...], jeg syntes det var en kjempeubehagelig opplevelse, at jeg måtte si fra om det. At ikke de skjønnte det selv.”

5.4.2 Får arbeidsoppgaver basert på etnisk minoritetsbakgrunn

De fleste av informantene føler at de selv får velge arbeidsoppgavene selv og mener de ikke blir forskjellsbehandlet av kollegaer. Noen av informantene forteller at deres bakgrunn kan bli brukt med tanke på deres språkkompetanse. Catrine med afrikansk bakgrunn og Hilde med brasiliansk bakgrunn forteller at det er de selv som velger å skrive om mangfold. Catrine utdyper,

[...] jeg får jo på meg ikke arbeidsoppgavene på bakgrunn. Jeg velger de selv. Det har aldri skjedd at jeg har fått beskjed om at du skal skrive denne her, for du er mørk i huden. Det har jeg aldri skjedd. Det er vel mer at jeg velger de sakene og tar det ekstra fordi jeg føler på et ekstra ansvar.

Hilde følte ikke at hun ble tvunget, men kjente selv på et ekstra ansvar for å bidra med å skrive om rasisme og minoritetssaker etter politidrapet på George Floyd og manglende dekning om hendelsen i norske medier. “[...] det var ingen på Sørlandet som tok tak i det eller snakket om det. Så jeg følte på at her må jo noen ha ansvar. Men det er sikkert ingen som tør eller kan.” Hun har opplevd å få arbeidsoppgaver på bakgrunn av hennes kompetanse, som etnisk minoritet, men mener det bare har vært positivt. Likevel er hun klar på at hun også har gitt beskjed om at journalistikk om minoriteter ikke bare kan være hennes oppgave.

Det mer sånn, denne saken tørr vi ikke å skrive for vi kan ikke nok om det. Om du har tid og kan se på det, så blir vi veldig glad. [...] En gang jeg sa nei, og da sa journalisten, men jeg tør ikke å skrive om det. Da sa jeg, ok, skriv den, også hjelper jeg deg i stedet. [...].

Dina forteller at hun har blitt positiv forskjellsbehandlet, “Noen ganger blir jeg også positivt forskjellsbehandlet. Jeg får muligheter som andre ikke får [...] Jeg blir spurt om jeg kan stille opp bilder for markedsføring for konsernet. Og det vet jeg de gjør utelukkende, fordi jeg er flerkulturell.”

To av informantene forteller at de opplever negative opplevelser ved å få arbeidsoppgaver basert på deres etniske minoritetsbakgrunn eller flerkulturell kompetanse. Bill forteller at noen av forventningene til personene som delegerer oppgaver er urimelige.

Ting blir sagt, ting blir forventet av deg. Sånn kan ikke du bare fikse en eller annen utlending til å stille opp i denne saken. Det er ikke det de sier, men satt på spissen. [...] De viser veldig lite forståelse for flerkulturelle. [...] at de på en måte spør om ting som bare er jævlig dumt at du nesten ler av det.

I slike hendelser forteller Bill at han er saklig tilbake og forteller at det ikke går. Han forteller likevel om at han har kollegaer som er mer tilbaketrukne og spesielt kvinnelige kollegaer er mer utsatt for kommentarer som er ubehagelige. Anne har opplevd at hun har fått opplæring og arbeidsoppgaver som styrket hennes måte å dekke minoritets-saker. Hun forteller om en forventning av lederen sin om å dekke flere minoritets-saker. Da hun opplyste om at hun hadde andre forventninger og ønsker, ble hun avvist.

5.4.3 Ulike krav til journalister med etnisk minoritetsbakgrunn

I intervjuene med journalist informantene kommer det frem at noen opplever at det er ulike krav for journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Bill mener de også har mindre tillit til etnisk minoritets journalister og utdyper,

Det tror jeg er den diskriminerende lille prikken bak i hodet som kommer frem hos majoriteten i ny og ne helt ubevisst, eller bevisst for den saks skyld. At tilliten er mye mindre til de som ikke har den nødvendige erfaringen, den tradisjonelle erfaringen, og desto mer til de som har flere kulturelle.

I intervjuet med Catrine kommer det frem at det er større press for journalister med etnisk minoritetsbakgrunn å dekke minoritetssaker enn andre journalister.

“[...] det er ingen som ber deg om det, men jeg tror det er en forventning om at folk med minoritetsbakgrunn i mange medier skal levere minoritetsjournalistikk, mens de som er etnisk norske kan slippe unna det. Fordi det er noen andre som tar seg av det.”

Kristin forklarer at de annerledes forventningene kan handle om at det er mangel på forståelse for hvordan det er å være den eneste med etnisk minoritetsbakgrunn i rommet.

[...] Jeg tror ikke alle ledere er klar over hvordan det er å stå i det å skal være med å løfte mangfoldet. At man applauderer det veldig og sier at det er veldig viktig, og det er derfor du er her, og vi vil jo bli utfordret på disse tingene. Men det er samtidig ganske skummelt å sitte på et rom hvor du ser kanskje det er en konsensus på et eller annet perspektiv, og så skal du være den som motsier det. For det handler jo også om at jeg har ikke noe mot av å si eller gi et annet perspektiv, men det er det viktig for meg at det blir forstått.

Jan forteller at man kan få inntrykk av at mediehusene har en annen forventning til journalister med etnisk minoritetsbakgrunn kontra etnisk norske basert på stillingene de lyser ut.

[...] man kan få litt inntrykk av når man leser de stillingsutlysningene da, hvis det er sånn at det legges opp til at hvis vi får en person med flerkulturell kompetanse, eller mangfoldskompetanse, så skal den liksom være den som bærer det. Da stilles det jo andre krav.

Dette antyder at kriteriene i stillingsutlysninger som å ha nettverk og perspektiver, gir inntrykk at mediehusene ønsker at journalister med etnisk minoritetsbakgrunn skal bidra med mer enn bare journalistisk kunnskap og erfaringer.

5.4.4 Leder i mediehusene arbeid i å delegere arbeidsoppgaver

I denne konteksten er det også viktig å høre hvordan ledere jobber med å delegere oppgaver til journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Vikarierende nyhetssjef i avdeling Z Elise Gulbrandsen, utgavesjef i TV2 Ingvild Fjeldtveit, og redaksjonsleder NRK Nyheter Maria Knoph Vignæs forteller alle at de har journalister med etnisk minoritetsbakgrunn innenfor deres ansvarsområde. De beskriver også like rutiner på hvordan de delegerer oppgaver, med møter for avklaring av nyhetsbildet, og hva som bør prioriteres, samt at de får innspill av journalistene. Verken Gulbrandsen, Fjeldtveit, eller Vignæs forteller om journalister som er misfornøyd med delegeringen av oppgaver. Dette står i kontrast med hva journalistene med etnisk minoritetsbakgrunn forteller og kan indikere at journalistene med etnisk minoritetsbakgrunn ikke forteller om misnøyen sin, eller at lederen ikke husker eller tar til seg tilbakemeldingene de får.

Redaksjonsleder i NRK Nyheter Maria Knoph Vignæs utdyper, “[mishøye med delegering] forekommer jo, men jeg har aldri opplevd det i NRK.” Vikarierende nyhetssjef for avdeling Z Gulbrandsen opplyser at hun heller ikke har opplevd at ansatte har vært misfornøyd, men mener også at det er en del av yrket å prioritere nyhetsbilde. “[...] ikke alle oppgaver man skal gjøre, er jo ikke det du har mest lyst til. Men så forstår man jo at man ikke alltid kan gjøre det du har tenkt til heller, fordi nyhetsbildet er som det er [...]” Ingvild Fjeldtveit, utgavesjef i TV2 har en annen rolle enn de to andre. Hun har ikke personalansvar og jobber med å delegere oppgaver og holde oversikt over arbeidet som blir gjort i de ulike redaksjonene. Hun forteller at på en stor arbeidsplass sikkert er noen som er misfornøyd med enkelte arbeidsoppgaver fra en tid til en annen, men opplever det ikke som et overordnet problem “[...] jeg vil ikke si at jeg opplever at det er noe sånn stor strukturell mishøye med hvilke oppgaver man får.”

Det viser seg å forekomme forskjell i arbeidsoppgaver mellom etniske norske og etniske minoriteter i nasjonale mediehus, men ledere mener det handler om kompetanse og ikke bakgrunn. De forteller at journalister som har kompetanse i et land eller språk kan få

arbeidsoppgaver basert på det dersom det er aktuelt i nyhetene.

Redaksjonsleder i NRK Vignæs utdyper, “vi er mer opptatt av å oppfordre til å bruke kompetansen man har journalistisk”. Vikarierende nyhetssjef for avdeling Z Elise Gulbrandsen mener det handler om kompetansen og lettere innganger til enkelte miljøer, “Folk har forskjellig kompetanse og er flinke til forskjellige ting. Men vi vil jo gjerne at de som har etnisk bakgrunn og kompetanse skal bruke den også. De har lettere for å ofte få innpass i minoritetsgrupper ute i befolkningen.” Utgavesjef i TV2 Ingvild Fjellveit forteller at enkelte har fått arbeidsoppgaver basert på språkkompetanse.

5.4.5 HRs oversikt over personer som opplever diskriminering innad i mediehusene

De ulike mediehusene forteller om ulik oversikt over diskriminering innad i mediehusene. Når det kommer til VG forteller organisasjonsdirektør Arnseth at de har null toleranse for diskriminering.

Det tolereres ikke at vi har diskriminering på noen som helst måte blant arbeidstakere. [...] Og det måler vi også en gang i året i medarbeiderundersøkelsen vår. Om folk føler at de kan være seg selv, og om de utsettes for diskriminering eller trakassering på arbeidsplassen. Det ser vi heldigvis lite av.

Likevel sier Arnseth at de ikke er fri for diskriminering innad i VG. “Jo, det har vi opp igjennom årene. Det har kommet kommentarer, enten fra eksterne eller interne. Så vi er ikke frie for det, men jeg vil ikke si at det er veldig mye.”

Organisasjons- og kommunikasjonsdirektør i TV2 Lene Eltvik Vindfeld forteller at hun ikke har kjennskap til om de har hatt diskriminering innad på jobb. De har systemer for varsling, og slike meldinger håndteres der. Karoline Høver-Hansen Fagleider rekruttering og praksisordninger i NRK forteller at de i NRK har forbud mot diskriminering og trakassering. Høver-Hansen opplyser om at NRK har etablerte varslingsrutiner,

Generelt kan jeg si at vi har gode varslingsrutiner via vernetjeneste, fagforeninger og ledelse, med godt utarbeidede retningslinjer for hvordan man skal forholde seg når man opplever trakassering eller diskriminering på jobb. Dette er det helt tydelige rutiner på.

Mangfoldsrådgiver og leder for FleRe i NRK forteller at hun har opplevd å høre at personer med flerkulturell kompetanse har møtt på motstand i idemyldringprosessen og med vaksjefer som sitter med publiseringsansvar. Hun legger til at det kan være ekstra tøft for nye journalister med flerkulturellkompetanse, som har blitt oppfordret til å bruke kompetansen.

Det er ingen tvil om at vi trenger mer mangfoldskompetanse blant vaksjefer og de som sitter på publiseringsknappen. Det er det ingen tvil om, det må vi bare si. For det merker man, og det har jeg opplevd selv, at man kan komme med en idé noen ganger, og det er ikke noen vond vilje fra vaksjef om at vi skal ikke sende en dårlig idé. Men det er ikke alltid at man nødvendigvis forstår.

5.5 Det er større sannsynlighet for å få hat-kommentarer for journalister med etnisk minoritetsbakgrunn

Internasjonal forskning kommer frem til at man som etnisk minoritet har større sannsynlighet for å oppleve hat-kommentarer (Gardiner 2018). I dette temaet undersøker studien hvordan informantgruppen med journalister med etnisk minoritetsbakgrunn opplever hat fra publikum, hvilken oversikt HR har over hat mot journalister. Resultatet av analysen viser at et mindretall av journalistene opplever hets, men at hesten blir personlig, fordi de enklere kan indentifisere seg med den de retter hatet mot.

5.5.1 Etniske minoriteter opplever ikke mer hets enn andre, men hetsen er personlig

På spørsmål om informantene tror at det er noe opplever mer hets enn andre, svarer 10 av de 11 informantene nei. Flere av informantene forteller at den hetsen de får også er gjengangere hos etnisk norske journalister. Isak utdyper, “De samme folkene sender jo samme greiene til etnisk norske kolleger.” Flertallet av journalistene med etnisk minoritetsbakgrunn forteller at de av og til opplever hat-kommentarer knyttet til deres bakgrunn. Anne har fått rasistiske skjellsord i kommentarfelt, “Jeg har jo blitt kalt N-ordet i kommentarfeltet. Det var noe som jeg nesten ventet litt på. [...]”. Hun forteller at hendelsen gikk inn på henne, og at det ikke var noen spesiell oppfølging. Kristin forteller at det skjer sjeldent, men hun har fått e-poster, “jeg har fått noen mailer om innvandrere, drar tilbake dit dere kommer fra [...]”. Emil mener han har de siste årene opplevd mindre hets.

Det var en periode noen år siden, hvor det var et par år, hvor det var mye. Eller ikke mye, men det var muslimjævel og innvandrerdrif og pakkis og litt sånn. Jeg tenkte på det her om dagen, at nå er det lenge siden jeg har fått en ubehagelig mail.

Han utdyper at det gjerne kommer fra bestemte miljøer, “De er mer fra miljøer vi har rettet søkelys mot. Om det er ekstreme islamister, kriminelle eller nynazister. Så kan det komme trusler og hets derfra. Men hvis du tenker vanlig seere, eller leser det, det er svært lite.” Dina forteller om en mer etablert og større form for hets. Hun har opplevd at en høyrevridd nettside har skrevet flere artikler om henne,

Du kan jo bare søke navnet mitt i [høyrevriddblogg], så får du hvert fall opp to artikler hvor de har tatt skjermbilde av ansiktet mitt. [...] Også selvfølgelig navn gir de meg, og mener at jeg ødelegger journalistikken i Norge. Og jeg har også fått politianmeldt saker, og han ene som ble anmeldt, fikk jo bot.

Dina forteller at det skjer når hun er aktiv og om sakene omhandler minoriteter. Dette indikerer at temaet spiller en rolle. Hun trekker frem at andre etnisk norsk kan få kritikk om de skriver om samme temaer, men at innholdet i kommentarene er mer personligrettet mot henne,

[...] mye av innholdet er ofte rettet til meg personlig, at jeg er kineser, at jeg har et rart navn, at jeg er spion, altså kinesisk spion, fordi jeg er kineser, at jeg skal reise tilbake der jeg kom fra. [...] de som skriver om de samme temaene, men som er hvite, kanskje de får mer «typ». «Å, du er forræder». Altså, de er fortsatt norske i deres øyne.

Hilde trekker samme parallell at det handler om tema man skriver om

[...] det var generelt lite netthets, men når det var temaer som omhandlet minoriteter, så var det ofte ikke så positivt. Selv om det ikke var jeg som skrev det heller, så jeg tror det liksom handlet mer om tema, enn om meg som journalist.

Catrine forteller at hetsen hun får egentlig ikke er ment direkte til henne, men at i saker hvor hun skriver om afrikanske innvandrere og får hat-kommentarer, kan det føles personlig.

Det er ikke rett mot meg, det er rett mot saken, men det er jeg som mottar det. Jeg ser like ut som de han retter det mot. [...] Jeg er muslim også, så når du sier sånn, de jævla muslimene, eller sender tilbake, hva gjør du i mitt land? Så er det jeg som mottar det. Jeg identifiserer meg som den gruppa du ikke liker, men det er ikke rett mot meg

Analysen viser at flere av journalist-informantene med etnisk minoritetsbakgrunn mener at det heller er betente temaer og saker som fører til hat-kommentarer eller trusler. Det var noen nyanser i dataen, da en av informantene har en opplevelse av at flerkulturelle relativt opplever mer hets.

5.5.2 HR i VG, TV2, og NRK sin oversikt over hets mot etniske minoriteter

Analysen viser at en trend i mediehusene peker mot å ikke ha statistikk over hets rettet mot etniske minoriteter. Organisasjonsdirektør i VG Arnseth forteller at de følger opp alle saker knyttet til trakassering eller trusler, og at de holder en oversikt over alle enkeltsaker. Likevel lager ikke VG en statistikk knyttet til hvem som opplever trusler, da sakene er så få at det vil

være mulig å identifisere enkeltpersoner. Samtidig forteller Arnseth at den dataen de har ikke viser at enkelte opplever mer hat.

“Basert på våre saker har vi ikke grunnlag for å si at ansatte som er kvinner eller har annen etnisk bakgrunn er mer utsatt for trusler enn andre ansatte, men det er som sagt et lite antall og vanskelig å trekke slutninger.”

Organisasjons- og kommunikasjonsdirektør Vindfeld forteller at de har oversikt over meldinger om hendelser på oppdrag ute. “[...] vi vet at det finnes enkeltsaker, på ulike journalistiske oppdrag, og meldes de til leder, så håndterer vi det der. Med oppfølging selvfølgelig, basert på alvorlighetsgrad, men vi fører ikke statistikk på det

Fagansvarlig for journalsikkerhet Sidsel Avund forteller i en e-post at NRK har en egen intern undersøkelse som baserer seg selvrapportering, 59 prosent av de som ble spurt om å delta svarte på undersøkelsen (Fagansvarlig for journalsikkerhet NRK Sidsel Avlund, personlig kommunikasjon i e-post, 21.12 2023). Rapporten til NRK oversikt over etnisitet, men på kjønn og alder. Avlund forteller at rapporten viste at kvinner var mer utsatt for uønsket oppmerksomhet, og menn noe mer utsatt for trusler om vold. Undersøkelsen viste også at det var flest under 30 år som svarte ja på spørsmålet; Har du blitt utsatt for noen form for vold, trusler, trakassering eller uønsket oppmerksomhet fra personer utenfor NRK. Avlund utdyper, “Prosentandelen som svarer ja på spørsmålet synker med alderen. [...]. De fleste svarere at de har mottatt det ubehagelige via e-post eller sosiale medier[...]” Det kan indikerer at hat er knyttet direkte mot journalistene (Fagansvarlig for journalsikkerhet NRK Sidsel Avlund, personlig kommunikasjon i e-post, 21.12 2023)..

5.6 Det er ikke nok tiltak rettet mot å øke representasjonen av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i norsk mediebransje

Studien avgrensner ved å se på de nasjonale mediehusene VG, TV2 og NRK. Det er gjennomført forskning og rapporter på NRK sine tiltak, men ikke VG og TV2s arbeid for bedre representasjon av etnisk minoriteter. Intervjuer med HR-personell har dermed bidratt til å gi bedre innsikt i hvilke tiltak som er og hvordan de er etablert. Analysen viser at det er svært få tiltak utenom i NRK, som indikerer at behovet er stort.

5.6.1 Varierende tiltak

Det er variasjon mellom mediehusene VG, TV2 og NRKs tiltak for å øke representasjonen av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. HR-informantene i alle mediehusene opplyser at andelen journalister med etnisk minoritetsbakgrunn ikke ligger på 18,6 prosent. Anslått ligger representasjonen på rundt 3-5 prosent i mediehus med få tiltak, og rundt 6-7 prosent i

mediehus med flere tiltak. Tallene er basert på observasjoner og tilbakemelding fra journalistene med etnisk minoritetsbakgrunn, bortsett fra NRK som har egne tall. Ifølge Høver-Hansen har NRK 1790 journalister faste og vikarer, er andel med innvandrerbakgrunn (6,6 prosent) i hele NRK. Prosent er antakeligvis høyere om man teller utenlandsadopterte. Det er viktig å fremheve at tallene for VG og TV2 ikke er statistisk objektive eller testbare, da de kun er basert på synlig observasjon, og variasjoner kan forekomme. Likevel gir det et bilde av at det eksisterer en forskjell mellom mediehusene.

Mediehusene har jobbet forskjellig med mangelen på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Ifølge Organisasjonsdirektør Arnseth har VG et bredt fokus på mangfold både med kjønn, funksjonshemming, seksuelle legning, og geografisk tilhørighet.

[...] Vi har hatt mer fokus på å definere mangfoldet enn hva er en etnisk minoritet i rekrutteringsprosessene våre. Men vi ser jo at det er store folkegrupper vi ikke når, som sannsynligvis er fordi at journalistikken vår ikke treffer.

VG har heller ingen mulighet for å huke av innvandrerbakgrunn i stillingsutlysningene sine, men Arnseth forteller at VG hadde et program i samarbeid med de andre mediehusene i Schibsted fra juni i 2020 til august 2021. De hentet kandidater med flerkulturell bakgrunn, som hadde et års praksis i mediehusene i Schibsted. Programmet åpnet opp for å ansette de med og uten journalisterfaring. Arnseth beskriver prosessen som ressurskrevende.

[...] vi satt jo da midler til å bruke et år på å trene de opp til å bli journalister. Gode nok til at de da kunne ansettes. Og der er jo to av dem ansatt som journalister i Schibsted. To av fire, så det kan jo fortsatt være at det var et ok resultat i hvert fall. Så det viser jo at det nytter, men det er ganske krevende å gjøre [...].

VGs tidligere tiltak Schibsteds praktikantprogram ikke en garantist for jobb, men tiltaket kan gi større sannsynlighet for fast jobb, fordi man er opplært i rutinene innad i mediehuset. Programmet er ikke lenger aktivt, men det er ifølge Arnseth planlagt å startes opp igjen. Datoen er ikke satt.

VG opprettet også en mangfoldstilling i 2022. Arnseth forteller at mangfoldskompetansen skal være sterkere i denne rollen. Det vil ifølge Arnseth si “ha en innsikt i hvordan vi kan berike mangfoldet inn i VG”. Han utdyper at det innebærer å ha en forståelse, ha et nettverk ute i miljøer med flerkulturell bakgrunn, og “[...] forstå hva slags temaer og samfunnsområder de er opptatt av, og bringe det inn i redaksjonen og øke bevisstheten her, og sørge for at vi får bruke den mangfoldskompetansen til at vi får en mer mangfoldig journalistikk”. Det indikerer at ansvaret til denne ene journalist er

å lede mangfoldsarbeidet innad i VG. Arnseth understreker at det ikke er meningen at mangfoldsjournalisten skal bare lage alt stoff som treffer grupper med flerkulturell bakgrunn, men at personen i stillingen skal ha kompetanse på området. Han forteller at de håper mangfoldskompetansen sprer seg og vil påvirke journalistikken. “[...] Det er den mangfoldskompetansen som på en måte må omsettes ut i redaksjonen. Så hennes rolle er jo også å få økt mangfoldskompetansen blant andre journalister.”

Selv om Arnseth mener denne stillingen ikke skal lage innholdet alene, har stillingen et stort ansvar. Analysen indikerer at den ansatte skal lede hele mangfoldsarbeidet og få andre journalister og redaksjoner til å skrive mer mangfoldig. Det er et stort ansvar å legge på kun en ansatt og i et miljø som mangler representasjon og kanskje interesse for temaet.

I rekrutteringen til stillingen forteller Arnseth at de arbeidet en god del med utlysningsteksten. Det førte til at VG nådde ut til flere søkere med flerkulturell bakgrunn, men Arnseth beskriver det som en utfordrende prosess.

[...] det er et tveegget sverd det der også, for at du skal ikke diskriminere noen, heller ikke de som ikke har mangfoldskompetanse, eller flerkulturell bakgrunn. Vi kan ikke diskriminere de ut av rekrutteringsprosesser heller. [...] men vi klarte å utforme en stillingsutlysning som gjorde at vi tiltrakk oss flere søkere med flerkulturell bakgrunn enn vi har sett før.

Det er vikarierende nyhetssjef Elise Gulbrandsen som har lederansvar for stillingen. Hun forteller at stillingen innebærer en journalist i turnus, som har et ekstra blikk for mangfoldssaker, og som hjelper HR, og andre avdelinger å utarbeide en strategi på hva mangfold skal være i VG både blant journalistene og i saker. Hun forteller at det er et pågående arbeid hvor det jobbes med en mangfoldsrapport. I tillegg har også journalisten et ansvar for en oppsummering og evaluere månedlig på status for mangfoldssaker er i VG. Karoline Høver-Hansen fagleder rekruttering og praksisordninger i NRK forteller at de har mangfolds-ambisjoner spesifisert i NRKs vedtekter og strategier, og at de i tillegg har et eget rammeverk for mangfold med 12 hovedtiltak. En av tiltakene NRK har satt er et mål om at 1 av 3 som ansettes skal ha flerkulturell kompetanse. Når man søker på stillinger i NRK har man også mulighet til å huke av at man har innvandrerbakgrunn. Høver-Hansen forteller at NRK har som staten fått lov til å spørre kandidatene om innvandrerbakgrunn, fordi det er sett på som positiv særbehandling. Hun utdyper, “Det er et veldig strengt regelverk og vi har innhentet tillatelse fra både Datatilsynet og LDO [likestillings og diskrimineringsombudet]. Det er også helt frivillig å svare på. Vi har aldri opplevd at kandidater som ikke har

innvandrerbakgrunn huker av.” Det er lovfestet at det er forbudt å innhente personopplysninger om etnisk opprinnelse i personopplysningloven paragraf 9 (personopplysningsloven, § 9, 2016).

I tillegg til dette har NRK en egen mangfoldsrådgiver som også er leder for talentprogrammet NRK FleRe, Iram Ansari. NRK FleRe ble ifølge Ansari startet opp i 2008 med mål om å få flere journalister med flerkulturell bakgrunn inn i mediehuset slik at NRK kunne speile befolkningen, i dag sikter programmet mot å øke flerkulturell kompetanse. Ifølge Ansari innebærer å kunne andre språk enn norsk og engelsk, et annet perspektiv, og nettverk hun utdyper,

[...] at du har et annet perspektiv. Det betyr at du har et annet perspektiv på det samfunnet vi lever i, kanskje på bakgrunn av at du selv har innvandret til Norge, kanskje har du foreldre som har innvandret til Norge, [...] kanskje har du bodd i utlandet som har gitt deg et annet perspektiv, [og] at du har nettverk med andre som også opplever at de er en minoritet i det norske samfunnet.

Ansari legger til at programmet ikke ser på utenlandsadopterte som flerkulturelle i deres kriterier. Programmet tar opp 5-7 personer med flerkulturell kompetanse i programmet som varer i ti måneder. og totalt har rundt 90 personer fullført programmet. Ansari forteller at de første fem månedene får de praktikantlønn mens de får opplæring i grunnleggende historiefortelling, journalistikk på radio, nett, TV, og presseetikk. De siste månedene er FleRe stipendiatene utplassert i en redaksjon og skal jobbe som journalist og får full lønn. Ansari forteller at målet er å kvalifisere flere journalister med flerkulturellkompetanse til å søke til NRK Ansari utdyper, “[...] at man skal ha funnet kvalifisert folk til å kunne søke på andre stillinger i NRK. Og på den måten håper på at de velger NRK som arbeidsplass, og ikke minst at de søker på jobber hos oss, og får en jobb.” Det forsøker programmet å sikre ved at stipendiatene fra FleRe regnes som interne søker på stillinger i NRK i tre år etter at de har fullført programmet. Ansari forteller at ca. halvparten av programmets tidligere stipendiater jobber i NRK, og at over 80 prosent av kandidatene jobber i mediebransjen. Ansari har ikke selv fått negative tilbakemeldinger om programmet, men utelukker at det ikke har skjedd før hun ble ansatt.

Vindfeld organisasjons- og kommunikasjonsdirektør i TV2 forteller at de ikke har satt en definisjon på etniske minoriteter, fordi de så langt ikke har samlet inn statistikk på denne målgruppen innad i mediehuset. TV2 har ifølge Vindfeld lenge jobbet med konkrete måltall

for kvinner, men har ikke har måltall for etnisk minoriteter i organisasjonen, men tiltak basert på ønske og intensjoner. Hun utdyper,

Det er sikkert ikke strukturert nok, men vi bruker jo for eksempel flere i arbeid, vi har NAV, vi har språkpraksis, vi har vært med i flere mentorprogrammer regionalt i forhold til å få åpnet opp da, og å gjøre noe for å skape rom for journalister med annen bakgrunn enn norsk, for å prøve seg i bransjen [...]

Mentorprogrammet Vindfeld viser til er en del av Bergen Opportunity som Bergens næringsråd har hatt over tid hvor arbeidssøkende og studenter med flerkulturell bakgrunn får en mentor i en bedrift i regionen. Vindfeld er ikke sikker på om programmet har ført til ansettelse i TV2. Hun forteller videre at mediehuset er i arbeid med en mangfoldsstrategi "Vi har startet et strukturert arbeid med vår bærekraftstrategi, og en del av det kommer til å være en mangfoldsstrategi som har mer struktur og konkrete måltall, enn det vi har i dag. Sånn at vi kan jobbe mer strukturert med mangfold.

5.6.2 Mangel på fellesbegrep

Et interessant funn er at de tiltakene knyttet til å øke representasjonen i journalistutdanningen, og mediehusene har ulike definisjoner på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Det innebærer ulike kriterier på hvem som inngår i tiltakene. Av utdanningsinstitusjonene er det kun OsloMet som har en definisjon. OsloMet bruker etnisk minoritetskvote som begrep, og personer født eller som har foreldre som er født i Asia med Tyrkia, Afrika, og Latin Amerika. Denne definisjonen inkluderer utenlandsadopterte.

I Mediehusene er det enda flere definisjoner. I NRK kan du om du har innvandrere bakgrunn huke av i stillingsutlysninger, og det innebærer at man har flerkulturell kompetanse. Med flerkulturelle kompetanse mener NRK språk utover norsk og engelsk, erfaring av å ha et annet perspektiv i samfunnet enn majoritetsbefolkning, ved at man definerer eller blir definert som en del av minoriteten, nettverk ved å kjenne personer utover hva majoriteten har tilgang til. Til talentprogrammet deres NRK Flere er det kriteriet enda mer innsnevret. Der må man ha språkferdigheter fra en av de største innvandrergroppene i Norge. Programmet definerer ikke hvilke språk dette innebærer. Dette indikerer at en journalist med etnisk minoritetserfaring for NRK må ha en del krav for å kunne være med å øke representasjonen. Det kan oppfattes som diskriminering av enkelte søkere da alle disse kravene er egenskaper etniske minoriteter må ha i tillegg til å ha et annet opphav. De samme kravene stilles ikke i de vanlige journaliststillingene.

Ifølge Organisasjonsdirektør Andreas Arnseth har ikke VG laget en definisjon på eller kriterier på en definisjon med etnisk minoritetsbakgrunn, men at de har en definisjon på mangfoldskompetanse. Det innebærer; god kulturforståelse, kompetanse i form av erfaring og innsikt som minoritet i Norge, kildenettverk fra store innvandrergupper fra land utenom Vest-Europa, fordel med språkferdigheter utover norsk og engelsk. I TV2 har de ingen definisjon eller tiltak, ifølge Vindfeld, men arbeider med en mangfoldsrapport. Forvirring av hva som “telles” som etniske minoritet innenfor tiltakene, og om man passer innenfor kriteriene kan være utfordrende som minoritet og navigere i når man søker. Fraværet av en fellesdefinisjon kan gjøre det vanskeligere å navigere i tiltakene. Etnisk minoritetskvoten som det heter i OsloMet ekskluderer Europa bortsett fra Tyrkia. Mens NRK sin definisjon flerkulturellkompetanse ekskluderer utenlandsadopterte, fordi det kriteriene er innvandrerbakgrunn med nettverk og språkkompetanse, NRK FleRe ekskludere de som ikke er fra de største innvandrerguppene. VG bruker mangfoldskompetanse og ekskluderer etnisk minoriteter i Vest-Europa.

Spørsmålet om utenlandsadopterte telles som journalist med etnisk minoritetsbakgrunn er relevant å stille her. De fleste av informantene mente at adopterte burde være en del av definisjonen, men Bill trekker frem at adopterte som vokser opp i norske familier ikke kan ta på seg ansvaret for å øke mangfoldet i lesertall og kilder. Samtidig kan en slik oppfatning tolkes som at å skape mangfold i journalistikken og på jobb kun er journalister med etnisk minoritetsbakgrunn sin oppgave. Det peker på at informanten mener at byrden om å representere, som Cottle også beskriver, kun ligger på journalister med flerkulturell eller etnisk minoritetsbakgrunn sin rolle (Cottle 2000, 106).

[...] Hvis vi skal snakke om det å ha en annen etnisitet, og erfaringene med det, selvfølgelig, adopterte blir jo også utsatt for forskjellsbehandling, på samme måte som alle andre som er forskjellige fra majoriteten. Men man snakker om to perspektiver, der den en er mangfoldkompetansen som mediehus ønsker å benytte seg av, og få ut av journalisten sine. Det andre er liksom sånn [ren] representasjon.

5.6.3 Ikke villig til å bruke tid på opplæring

Et annet nytt funn som kommer frem i analysen knyttet til mangel på tiltak, er mangel på tålmodighet til å trene opp etniske minoriteter. Anne forteller at hun opplever at mediehusene er like gode på å ta vare på minoritetene de tar inn og bygge dem opp, og at man heller ikke tar i bruk kompetansen de sitter på. Hun beskriver mediehusene for interesserte i tall og mindre interessert i innhold. Dette indikerer at mediehusene er mer interessert i

representasjonen, men ikke er villig til å jobbe for den, og at de er interessert i å se representative ut, men ikke at stoffet faktisk speiler befolkningen. Catrine nevner det samme, hun mener at mediehusene må hente minoriteter uten nødvendigvis den lengste journalistiske erfaring og fra andre fagretningen, og bruke tid på å trene de opp. Hun foreslår å ansette dem før sommervikariatet eller gi de opplæring i noen måneder. Hun tror likevel det er vanskelig å få mediehusene til å bruke tid til det.

Jeg tror at det er veldig lite interesse for å få inn uerfarne etnisk minoriteter for å bygge dem opp. Jeg tror at mediehuset ikke helt skjønner ofte hva det er de ber om når de driver og snakker med mangfold, og det med flerkulturelle journalister.

Dette kommer også frem i måten VG rekrutterer på. Ifølge Arnseth forteller at det utfordrende, fordi de ser at studiene ikke er representative nok og det påvirker deres rekrutteringsbase. Han indikerer også at å ansette folk som ikke har gått journalistutdanningen er krevende, som indikerer at de ikke alltid ser verdien i å investere i det.

Så kan vi selvfølgelig rekruttere fra andre fagområder, og det har vi jo forsøkt å gjøre også. Men da må jo vi ta på oss jobben med å lære de opp til å bli journalister. [...] Og så må vi ta jobben med å gjøre de til kompetente journalister. Og det er en ganske lang reise, og ganske krevende.

5.6.4 Ulovlig å føre statistikk

HR informantene fra VG, TV2, og NRK forteller alle at de ikke har statistikk på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn, på grunn av hensyn til personvern. Høver-Hansen i NRK utdyper, “Det er ikke lov å registrere medarbeideres etniske bakgrunner, da dette er en sensitiv personopplysning.” Det vil si at den er beskyttet av personopplysningsloven”. Det forklarer grunnen til at verken VG, TV2 eller NRK har klare tall for andelen av journalistene med etnisk minoritetsbakgrunn. Det blir naturlig nok dermed også en utfordring å måle om tiltakene funker, og vite hvilke tiltak som bør settes inn. Da jeg spurte informantene med etnisk minoritetsbakgrunn om de ville deltatt i en statistikk på sin arbeidsplass for å kartlegg situasjonen i sitt mediehus, svarte nesten utelukkende alle ja. 10 av 11 ville ha deltatt i statistikken. Flere fortalte at de var positive til å måle andelen, men påpekte at det måtte ha vært frivillig. Catrine forteller at hun vet at de både i USA og England tar inn valgfritt nasjonalitet og hudfarge, for å føre statistikk i skolen. Hun støtter å delta i en slik statistikk

Jeg tenker at jeg måtte ha tatt del i den, men det er jo med hensyn til å vise at det er for dårlig. Når man sier 2 prosent, så får man jo liksom varsellamper. Så jeg hadde jo vel vært med på det for å vise at det faktisk var en manko på de folka.

Dina forteller at det kan virke “unorskt” og skulle føre en liste over etnisitet, og at det kan minne om 2. verdenskrig med listene som eksisterte over jøder. Hun har også forståelse for at folk vegrer seg for å stå på en liste, men er hun tydelig på at hun hadde deltatt dersom HR hadde spurt, “Jeg vil gjerne delta i en slags statistikkføring, bare få informasjon. Men jeg skjønner at folk ikke vil.” Andre mente det kanskje kunne bidra til å få mediehusene til å forstå realiteten med mangelen på representasjon. Kristin trekker også frem personvern, men mener det også kan bli brukt på en negativ måte, som en unnskyldning for å ikke holde seg ansvarlig for å ha en mangfoldig redaksjon. Kristin utdyper,

Men man vet jo det fra 2. verdenskrig og krigen på Balkan, navn og adresse, og kan jo si veldig mye om en person. Men jeg vet liksom ikke helt om det er lenger reelt. [...] Jeg føler at man skal ha en slags telling på det der.

Emil mener også en slik statistikk hadde vært bra, men også en vekker. Han mener det hadde hjulpet dersom norsk journalistlag hadde tatt ordet for det og sendt et skjema til redaksjoner, og medlemmer med en definisjon om hva etnisk minoritet er, “Jeg tror det hadde vært veldig bra for både Norsk Journalistlag, og ikke minst redaktørforeninger, og Presseforbundet og alle andre, om at, oi, dette var jo ikke bra.” Grete er overrasket at slik statistikk ikke finnes og legger til at med mer kunnskap man har desto lettere kan man løse eller oppdage problemer “[...] Da kan man begynne å gjøre noe med det, da blir det ikke en synsing at vi tror at det er sånn og sånn. Det overrasket meg litt at det ikke finnes.” Jan tenker at det er et enormt gap mellom andelen med etniske minoriteter i befolkningen og det man så langt har målt av representasjon i redaksjonene, men mener det er viktig å ikke henge seg opp i et nøyaktig forholdstall. Han mener en slik statistikk også kan gi en indikator på hvorfor mediehusene ikke treffer en betydelig gruppe i samfunnet.

Til tross for at det nesten var en enstemmig informantgruppe med positiv innstilling til å føre statistikk, var det en informant som var skeptisk. Bill mente det ikke ville løse noe, og var redd for at tallene kun ville vise hvor mange det var i en bedrift, men ikke hvilke stillinger de har i mediehuset.

“De tallene viser ikke at halvparten av de er på vikarordninger. Andre halvparten jobber i salgsavdelingen til VG. Tredje halvparten er ikke leder en gang. Det blir en forenkling som jeg frykter fører til at mediehus blir slappere enn det de burde være.”

5.7 Oppsummering av funn i henhold til hypotesene

Oppsummert er det funn i alle temaene og hypotesene, som peker på at det er flere grunner til at det er så få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. I temaet “Å bli journalist er ikke allment akseptert som karrierevalg blant familier med etnisk minoritetsbakgrunn” viser det seg at de fleste journalistene med etnisk minoritetsbakgrunn ikke har utfordringer med familien ved å velge å bli journalist. Det indikerer at dette ikke er en relevant problemstilling i norsk kontekst. Funn i tidligere forskning og fra noen informanter er at minoriteter fra autoritære eller muslimske land har større forutsetning for å møte motstand. Det viste seg å ikke stemme. Flertallet fra land med muslimsk eller autoritært regime har fortalt om støttende familie. Det er likevel nyanser i dataen og to informanter fortalte om utfordring ved å velge yrket. Det var Emil i 50-årene med pakistansk bakgrunn og Kristin på 30-år med bakgrunn fra Bosnia.

I temaet “Det er mangel på kvotering ved de offentlige journalistikkutdanningene” forteller de fleste utdanningsinstitusjonene om en homogen studentmasse. Den består hovedsakelig av etnisk norske fra middelklassen, og beskriver en underrepresentasjon av journaliststudenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Kun én institusjon beskriver studentmassen som representativ. Den samme oppfatningen har informantgruppen journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Alle journalistene beskriver representasjon av etniske minoriteter blant studentene som lav, utenom de som har studert på OsloMet. Funnene peker mot at kvoteringsordningen hos OsloMet ikke er nok til å dekke andelen studenter med etnisk minoritetsbakgrunn, at man ikke har nok til å representere denne delen av befolkningen. Blant de resterende fire utdanningsinstitusjonene har kun Volda startet en prosess for å etablere en kvoteringsordning. Av de tre resterende er det kun Universitet i Bergen som forteller at en slik ordning kunne vært aktuelt, men at veien dit er virker urealistisk og lang på grunn av byråkrati. De resterende to utdanningsinstitusjonene forteller at de enten har god nok representasjon, eller at de sliter med rekrutteringen. Et flertall av journalistene med etnisk minoritetsbakgrunn forteller at de kunne ha søkt på kvoten. Nesten en tredjedel av utvalget kom inn på journalistikken gjennom kvoten. To søkte og kom ikke inn, men kom inn på andre journaliststudier. Samtidig indikerer funn at kvoten ikke er kjent nok for målgruppen da Hilde ville ha søkt om hun viste om den.

Når det kommer til temaet “Det forekommer diskriminering i ansettelsesprosessen”. Forteller HR i VG, TV2 og NRK om gode rutiner for å unngå diskriminering i ansettelsesprosessen. Flertallet av journalistene med etnisk minoritetsbakgrunn har ikke opplevd diskriminering i denne prosessen. Frida, som er den eneste som har opplevde direkte diskriminering, ble ekskludert fra talentprogrammet NRK FleRe. To av informantene beskriver mikroagresjoner som viser til at det kanskje er større sannsynlighet for å oppleve indirekte diskriminering, som er vanskelig å bevise, i ansettelsesprosessen. De resterende journalistene har ikke opplevd diskriminering i ansettelsesprosessen. Det indikerer at dette ikke er den største utfordringen, men en del av problemet.

Temaet “Det forekommer diskriminering som forskjellsbehandling på jobb i nyhetsredaksjonen.” virker det som et større problem. Fire av journalistene beskriver mikroagresjoner på jobb, som mangel på interesse for ideer eller korrigeringer fra etniske minoriteter, kommentarer om hvor bra norsk de prater, og forventninger om at de skal ordne “flerkulturelle kilder” på dagen. Flertallet informerer om at de får mulighet til å velge arbeidsoppgaver selv. De som rapporterer at de får arbeidsoppgaver, på grunn av deres etnisitet, uttrykker at det handler om kompetanse på minoritetsgrupper eller språk, og at det oppleves som positivt. Tre av journalistene beskriver andre forventinger til journalister med etnisk minoritetsbakgrunn, som å produsere innhold for etniske minoriteter, høyere krav generelt, og mindre tillit. Til tross for disse funnene har ingen av personene med delegeringsansvar i VG, TV2 og NRK opplevd misnøye i delegeringen av oppgaver. Samtidig forteller HR-personell at de enten ikke har oversikt over diskriminering innad, eller at de har få saker.

Når det kommer til “større sannsynlighet for å få hat-kommentarer for personer med etnisk minoritetsbakgrunn” forteller de fleste at de ikke opplever at de får mer hat enn andre journalister. En av de 11 beskriver grov form for trusler eller hat, og om politianmeldelser. Tre journalister, sistnevnte inkludert, beskriver også rasistisk, personlig rettet hat, men forteller at det skjer sjeldent. Et stort flertall av informantgruppen journalister med etnisk minoritetsbakgrunn forteller at de opplever hat-kommentarer, men at det handler om temaet man skriver om. Samtidig er et interessant funn at selv om informantene ikke føler det handler om bakgrunn, blir kommentarene mer rettet mot dem enn etnisk norske kollegaer, fordi rasistiske kommentarer og e-poster er rettet mot personer med samme bakgrunn som de har. Dermed blir kommentarene personlig til tross for at e-posten handler om temaet de skriver om. HR i VG forteller at de har en oversikt og at den ikke gir grunnlag for å hevde at etniske minoriteter opplever mer hat eller trusler. TV2 og NRK har ikke statistikk på det.

Når det kommer til det siste temaet “Det er ikke nok tiltak rettet mot å øke representasjonen av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i norsk mediebransje?” er det stor forskjell mellom de ulike mediehusene. VG har de siste årene hatt noen tiltak, men i liten skala, TV2 har ingen tiltak rettet mot å ansette flere etniske minoriteter, og til slutt NRK som har flere tiltak i større skala. Basert på statistikk hentet inn fra journalister, HR og Nyhetssjefer er andelen i alle tre mediehus langt unna å representere etniske minoriteter. De mediehusene med færrest eller ingen tiltak har også lavest observerte andel med etniske minoriteter.

Nye mønstre og interessante funn knyttet til mangel på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn utover hypotesene/temaene er; ingen felles definisjon i mediehusene eller utdanningsinstitusjonene på etnisk minoritet, sosioøkonomiske forskjeller spiller inn, flere føler at det er mangel på informasjon om journalistikk, andre nevner mangel på forbilder og spesielt ledere med etnisk minoritetsbakgrunn, det er ulovlig å føre statistikk, noe som gjør det vanskelig å måle tiltak.

6.0 Diskusjon

I dette kapittelet av studien vil jeg gjennom en diskusjonsdel oppsummere funnene i analysen og knytte disse opp mot teorien og litteraturgjennomgangen. Studien vil utforske implikasjoner av funnene. Diskusjonen skal gi en bredere forståelse, peke på eventuelle begrensinger ved studien, og vise vei til videre forskning. Diskusjonen som er sortert etter hypotesene i studien vil bestå av seks delkapitler. Diskusjonen vil avklare om funnen i studien vil bekrefte hypotesene, altså om predikasjonene gjelder i norsk kontekst.

6.1 Journalistyrket er allment akseptert som karrierevalg blant familier med etnisk minoritetsbakgrunn

Tidligere forskning viser at journalistyrket ikke er allment akseptert blant familier med etniske minoritetsbakgrunn (Jensen 2000; Bjørnsen og Knudsen 2016). Funnene i denne studien står i kontrast til funnene til Iben Jensen om at etniske minoriteter er redde for at de får et dårlig rykte og at familien i hjemlandet vil tenke stygt om dem (2000, 63, 75 og 78). Flertallet av informantene i denne studien forteller det motsatte. 9 av 11 av informanter forteller at de har hatt en støttende familie, og ikke opplevd at familien verken i Norge eller fra deres opprinnelsesland har hatt innflytelse på deres karrierevalg. Ingen av informantene som er adopterte eller fra Afrika, Midtøsten eller Sør-Amerika har opplevelser med dette. Dette viser at blant etniske minoriteter i Norge er journalistyrket allment akseptert som karrierevalg. I lys av eksisterende forskning gir dermed funn i denne studien et nytt perspektiv på bakgrunnen til mangelen på representasjon av etniske minoriteter.

Forskningen til Bjørnsen og Knudsen som antyder at det å bli journalist blir sett på som et lavstatusyrke blant minoriteter fra land med svake demokratier står derfor i kontrast med funnene i denne studien (2016, 214). De fleste av informantene med opphav fra land med autoritære regimer hadde ikke opplevelse av at familien var skeptisk til karrierevalget om å bli journalist. I kontrast til Bjørnsen og Knudsen sine studier forteller informantene i denne studien at står det tillegges stor respekt å være journalist, men at familien kan være bekymret for sikkerheten til informanten og risikoen som kan medfølge journalistyrket. For eksempel delte informanten Anne i 20 årene fra Midtøsten at hennes familie fra opprinnelseslandet

bekymret seg for risikoen ved å være journalist, da det oppfattes som et sårbart yrke der de kommer fra. Imidlertid kan det hende at familien ikke fullt forstår at farene ikke nødvendigvis er like store i Norge.

Det var ikke bare tidligere forskning som la frem påstander om at spesifikke etniske minoritetsgrupper har vansker med å få støtte fra familie i karrierevalget om å bli journalist. Flere av journalist-informantene i denne studien og informantene fra UiS hadde inntrykk av at enkelte etniske minoriteter hadde en større sannsynlighet for å oppleve utfordring med familien. Påstandene som ble lagt frem var at asiatiske innvandrere velger tekniske høystatusyrker om lege, advokat og ingeniør, at afrikanske innvandrere ikke har interesse av å bli journalist, og etniske minoriteter med muslimsk bakgrunn har vansker med å få aksept for journalistikk som karrierevalg. Dette stemte ikke med utvalget. Flertallet av journalistene med asiatiske, og afrikanske og muslimsk bakgrunn har positive opplevelser med familien med karrierevalget om å bli journalist. Informanten Grete fra Brasil understreker også at det eksisterer flere kulturer innad i et land, som viser at mangel på etniske minoriteter i mediebransjen ikke kan skyldes på en hel kultur eller etnisk opphav. Det vil si at det ikke at man vil finne utfordring og forsøke å generalisere en hel kultur basert på reaksjoner fra én familie eller én journalist med en spesifikk etnisk bakgrunn. Selv om en journalist med den spesifikke bakgrunnen opplever at journalistikk ikke blir akseptert som karriere, betyr ikke det at alle med denne bakgrunnen opplever det på samme måte.

Til tross for at et stort flertall opplevde utelukkende positive tilbakemeldinger fra familien, var det enkelte nyanser i datamaterialet. Informanten fra Pakistan i 50 årene forteller at familien var skeptisk til karrierevalget og journalistyrket ikke blir sett på som et statusyrke i Pakistan. Det blir begrunnet i at media ikke er uavhengig. Likevel mener informanten at mye har endret seg siden han vokste opp, og han tror ikke situasjonen er lik for tredjegerasjons innvandrere. Dette kan se ut til å stemme med hva de yngre journalist-informantene i denne studien forteller. Kristin i 30-årene forteller også at journalistikk ikke blir sett på som et statusyrke i bosnisk perspektiv, og at hun ikke føler på samme stolthet ved å fortelle om yrket i Bosnia som i Norge. Hennes familie var heller ikke begeistret for at hun skulle gå fra en fast jobb og inn i en ikke-fast journaliststilling. Disse to informantene har til felles at de begge tilhører den eldre generasjonen blant informantgruppen i denne studien. Slik som Emil var inne på, viser datamaterialet at det er et generasjonsskifte. Ingen av informantene i 20-årene delte opplevelsen til Kristin og Emil. Dette samsvarer med funnene til Bjørnsen og Knudsen fra 2016, som i sin studie fant at informantene som da var i alderen 24-37 år opplevde negativ respons fra familien i valget om å bli journalist, men at vennene på samme alder ikke var

kritiske (Bjørnsen og Knudsen 2016, 215). Informantene som ble intervjuet i Bjørnsen og Knudsen sin studie er nå på alder med journalistene i 30-40 årene i denne studien, og deres opplevelser samsvarer. Likevel er det viktig å understreke at det var et mindretall, selv i den eldre informantgruppen, som fikk negative tilbakemeldinger fra familien om karrierevalget. Funnene indikere klart at det er bred aksept for journalistyrket blant familier med etnisk minoritetsbakgrunn. I tillegg ser det ut til å være en trend om selvstendige valg av karriere, som gjør at familiens holdninger viser seg å ikke være en betydelig påvirkningsfaktor på hvorfor det er så få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn.

Samtidig kommer det frem nye faktorer som kan påvirke at etnisk minoriteter ikke velger journalistyrket. Funn som sosioøkonomisk bakgrunn, mangel på rollemodeller og ledere med etnisk minoritetsbakgrunn viser seg, ifølge informantene, å være en større påvirkningsfaktor på karrierevalget om å bli journalist. Tre av informantene peker på at en potensiell årsak til at færre etniske minoriteter velger journalistikk som karriere er knyttet til oppvekst med økonomisk usikkerhet og foreldre som jobber i lavtlønnede yrker. I slike tilfeller forteller informantene at det kan være et sterkt ønske om å sikre seg en trygg jobb som gir en stabil inntekt. Som vil si at bekymringen for økonomisk stabilitet kan føre til at noen velger andre yrkesveier fremfor journalistikk. Dette samsvarer med undersøkelsen til Sletten om at ungdom med innvandrerbakgrunn i større grad vektlegger trygghet i valg av yrke, og NOU rapporten fra 2008, som viste andelen ikke-vestlig minoritetsstudenter i større grad velger tekniske yrker (Sletten 2001, 9 og NOU 2008: 3).

I tillegg peker flere av informantene på mangel på informasjon om journalistyrket som årsak. En av informantene mente at minoriteter fra fattige land som kommer til Norge som analfabeter med mangel på informasjon kanskje har en større mistillit til mediene og dermed ikke velger å bli journalist. To andre informanter mener at det mangler informasjon om hva journalistikk er, hvordan bli journalist og hva yrket innebærer. Informanten Dina forteller at foreldrene hennes heller ikke visste hva det var. Dette kan skille etniske minoriteter fra etnisk norske, som har tilgang til kunnskapen om journalistikk og veien inn i bransjen. Det samsvarer med den danske studien hvor Jensen så på mangler på representasjon av etnisk minoriteter i journalistutdanningen i Danmark. Her forteller ungdommer med etnisk minoritetsbakgrunn at det trengs praksis og målrettet informasjon om studiet (Jensen 2000, 75).

Omtrent halvparten av informantene trekker frem mangler på forbilder og spesielt ledere. Det blir beskrevet som at mangelen på synlige forbilder gjør at familier med etnisk minoritetsbakgrunn ikke forstår at det er mulig å bli journalist. I tillegg trekkes det frem at det

er i ledelsen ansettelsesmakten ligger, og hvilke nyheter som publisere. Funnt i studien indikerer at mangel på representasjon i ledelsen er enda større, og det peker på at det er manglende kunnskap i ledelsen i mediehus om det å være en etnisk minoritet. Opplevelsen informantene har om mangler på etniske minoriteter i ledelsen, samsvarer med funn i avisartiklene til journalist David Vojislav Krekling, og Majoran Vivekananthan redaktør i utrop (Krekling 2020, Larsen og Vollan, 2020).

Oppsummert gir resultatene i studien ingen evidens for H1. Det er ikke er en utbredt oppfatning blant familier med etniske minoriteter om at journalistyrket ikke er allment akseptert. Tvert imot viser dataene at de fleste familier med etniske minoritetsbakgrunn støtter og aksepterer karrierevalget om å bli journalist. Dette avviker fra den generelle antagelsen blant informanter og forskningen om manglende aksept. Studien finner andre grunner til at man som etnisk minoritet ikke velger journalistikk; sosioøkonomiskbakgrunn, mangel på informasjon om yrket, og mangel på forbilder, og spesielt, ledere i mediebransjen.

6.2 Kvotering i journalistikkutdanningen i Norge: situasjonsbestemt

I analysen kom det frem at studentmassen i de fleste utdanningsinstitusjonene oppleves som homogene ved at de stort sett består av etnisk norsk middelklasse. Journalistutdanningene er åpne om at representasjonen i bachelorutdanningen ikke er representativ nok, og de fleste utdanningene beskriver en representasjon på under 10 prosent. Dette viser at det ikke utdannes nok studenter med etnisk minoritetsbakgrunn for å dekke behovet for representasjon i norske mediehus. Ifølge Bjørnsen og Knudsen, samt Fogt og Østrem ble kvoten etablert på bakgrunn av mangelen på representasjon på studiet, og funnene mine peker på at denne mangelen på studiet og bransjen fortsatt eksisterer i aller høyeste grad (Bjørnsen og Knudsen 2016, Fogt og Østrem 2009). Begrunnelsen som ble satt i 2006 for etablering av kvoten på OsloMet, gjelder enda, men studien viser at det er behov for ytterligere kvotering og at dagens ordning ikke dekker mangelen.

Samtidig tyder tall på at det eksisterer noe representasjon av etniske minoritetsstudenter på alle journaliststudier. Basert på observasjoner, antar utdanningsinstitusjonene at den faktiske representasjonen er noe høyere enn det som rapporteres i NOU-rapporten fra 2008, hvor det står at 4 prosent av studentene ved journaliststudier ved OsloMet har ikke-vestlig bakgrunn (NOU 2008:3). Dette er også i tråd med hva informanter innen journalistgruppen med minoritetsbakgrunn og journalistutdanning formidler. Spesielt den yngre generasjonen med journalistutdanning og som gikk på OsloMet forteller om flere studenter med etnisk minoritetsbakgrunn på studiet. Det ser ut til å være en

noe positiv utvikling da de fleste journalistene i den eldre generasjonen forteller at de var den eneste.

Flertallet av informantgruppen journalister med etnisk minoritetsbakgrunn har et positivt inntrykk av kvoteordningen på OsloMet, og ville ikke hatt noen problemer med å søke på kvoten. Litt under halvparten av informantene har søkt og tre av informantene kom inn på utdanningen ved hjelp av kvoten. Dette indikerer at kvoten som eksisterer har bidratt til større representasjon. Denne konklusjonen kom også Bjørnsen og Knudsen frem til i sin studie (2016). I motsetning til deres studie hadde to informantene i denne studien et negativt inntrykk av kvote, og en ville ikke ha søkt. Frida er generelt imot kvoteringsordninger, og det begrunnes i erfaringer med å bli ekskludert fra kvoter, og dermed har hun et kynisk bilde av slike ordninger. Bill derimot mener tiltaket ikke er godt nok og at det alene ikke vil få etnisk minoriteter inn i bransjen. Til forskjell fra Bjørnsen og Knudsen sine studier har denne studien 7 mer informanter, og kan være en grunn til at det er flere nyanser i dette datamaterialet, men det betyr også at det gir et mer representativt bilde.

Når det kommer til kvoteringsordningen ved OsloMet viser tidligere forskning at kvoten blir brukt, men det varierer om den blir fylt (Bjørnsen og Knudsen 2016). Det samsvarer med funnene i denne studien. Tall hentet fra OsloMets opptakskontor viser at dette viser å fortsatt være trenden, og at det er varierende fra år til år (Geir M. Haraldseid-Lund, OsloMet seksjon for opptak og vurdering, personlig kommunikasjon i e-post 3. oktober 2023). Til tross for at forskningen viser at kvoten ikke blir fylt har den ifølge mitt utvalg hatt en effekt på antall journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Analysen min viser likevel at slik som ordningen er i dag er ikke kvoten på OsloMet alene nok til å dekke behovet for representasjon av etnisk minoritetsbakgrunn blant journaliststudenter eller i bransjen.

Selv om funnene peker på en mangel på kvoteringsordninger i utdanningsinstitusjonene, viser også funnene at de ulike institusjonene har forskjellige forutsetninger for å etablere en etnisk minoritetskvotering. UiS mener de har god representasjon, og har utfordringer med journalistene med etnisk minoritetsbakgrunn, og Nord forteller at generelt har utfordring med rekruttering av studenter. Allikevel beskriver de to utdanningsinstitusjonene som har forutsetninger til å implementere kvoteordninger på UiB og Høgskolen i Volda, om byråkratiske utfordringer med å få det til. Dette funnet støttes delvis av litteraturen. Ifølge kunnskapsdepartementet kan alle utdanningsinstitusjoner sende en søknad om å opprette en spesiell kvoteringsordning, men de forteller også om at de er restriktive i hvilke kvoteringsordninger som får godkjenning (Annelise Svendsen,

kunnskapsdepartementet, personlig kommunikasjon på e-post, 15. September 2023). Samtidig eksisterer det ikke noen bevis på at en slik kvotering ikke ville bli godkjent da kunnskapsdepartementet rapporterer om at ingen utdanningsinstitusjoner har søkt om minoritetskvote de siste 10 årene.

En annen utfordring som blir trukket frem er utforming av kriterier til kvoten. Høgskolen i Volda, som har kommet lengst i å vurdere en kvoteordning, forteller at dersom de velger å etablere en kvote vil de ha andre kriterier enn OsloMet. De ønsker å inkludere etniske minoriteter utenfor Norden. Det vil for eksempel inkludere etniske minoriteter i Øst-Europa, som er en stor innvandrerguppe i Norge.

Andelen av etniske minoriteter på journaliststudiene, og mangelen i bransjen indikerer at det er mangel på kvotering på de offentlige journalistikkutdanningene, men analysen viser også at det ikke er aktuelt å etablere en slik ordning overalt. I tillegg til at en slik kvotering i 2023 kanskje bør se annerledes ut enn den som ble etablert på OsloMet i 2006. Funn i studien peker på at kriteriene til denne kvoten bør oppdateres, ved at det kan være relevant å inkludere Øst-Europa inn i ordningene da de utgjør en av de største innvandrerguppene i Norge. Etersom informanten i studien fra Øst-Europa har hatt en utfordring med å få aksept innad i sin kultur og familie for valget, indikerer det at dette er en viktig innvandrerguppe å inkludere (Statistisk sentralbyrå 2023). Bekymringen om A og B studenter blir også avvist av OsloMet, og det gjør kvoteordningen mer aktuelt, fordi det ikke ser ut til å skape "svakere" studenter. Oppsummert ser H2 ut til å stemme. Det er for få kvoteringsordninger og den som eksisterer ser ut til å ha en snever definisjon som utelukker en relevant gruppe med etniske minoriteter.

6.3 Det forekommer sjeldent diskriminering i ansettelsesprosesser

Resultatet av analysen viste at de færreste av informantgruppen journalister med etnisk minoritetsbakgrunn forteller at de har opplevd diskriminering i ansettelsesprosessen, som strider med tidligere forskning. Tidligere forskning finner at det er vanskeligere å bli kalt inn på intervju med utenlandsk navn, større sannsynlighet for å bli deltidsansatt, og å være overkvalifisert for jobben man får (Midtbøen og Rogstad 2012, Midtbøen 2015, Hardoy og Schøne 2008). Forskning av Midtbøen og Quilian mener det ikke er forskjell på diskrimineringen mellom førstegenerasjon og andregenerasjons innvandrere (2021, 1). I tillegg til at om du har etnisk bakgrunn fra Europa opplever man betydelig mindre diskriminering enn fra de andre kontinentene (Midtbøen og Quilian 2021,1). Mine funn avviker fra tidligere forskning da flertallet av journalistene med etnisk minoritetsbakgrunn i

denne studien er fast ansatt. En mulig forklaring på at studien ikke finner bevis for at man blir diskriminert i ansettelsesprosesser, kan være funnet om at alle mediehusene forteller at de har etablerte rutiner for å sikre at ansettelsene er basert på riktig grunnlag. I tillegg til at de er opptatt av mangfold. Det ser dermed ut til at det ikke finnes tegn til strukturell rasisme i mediehusene, at strukturene i ansettelsesprosessen ikke ser ut til å hindre etniske minoriteter i vanlig stillingsutlysninger, fordi mediehusene har etablert gode ansettelsesprosesser. Samtidig trekker også forskningen frem at selv om det ikke skjer diskriminering i ansettelsen, er det også andre faktorer som er med å påvirke etniske minoriteters tilgang på jobber. For eksempel viser forskning at etniske minoriteter har mindre tilgang på informasjon om stillingene (Granovetter 1995 referert i Becker, Lauf og Lowre 1999, 4).

Det er variasjoner i funnene da to av informantene beskriver hendelser som kan knyttes til diskriminering i ansettelsesprosessen. Frida forteller om å bli diskriminert i ansettelsesprosessen til FleRe-programmet, da hun fikk beskjed om at hennes etniske bakgrunn ikke passet kriteriene til programmet fordi hun er adoptert. Leder for FleRe og mangfoldsrådgiver Iram Ansari var ikke i ledelsen da Frida søkte, men bekrefter at adopterte ikke inkluderes i FleRe-ordningen. Dette kan være uheldig med tanke på at ordningen er ment å inkludere flere perspektiver inn i NRK. Dina forteller om en sommerjobb hun ikke fikk selv om mediebedriften hun søkte til hadde uttrykt at de ønsket mangfold. Ingen av deres sommervikarer hadde mangfold det året. Dina trekker frem eksempelet som et bevis på mangel på vilje til å ansette minoriteter, og vektlegger at det var til et sommervikariat. Som kjent kan sommervikariatet være en viktig inngang for mindre erfarne journalister inn i mediebransjen. Det er ingen måte å bevise om Dinas tilfelle var diskriminering da det kan hende hun ikke hadde nok erfaring sammenlignet med de andre. Samtidig kan det også peke på at mediehus ikke er villige til å ta jobben med å gjøre en ekstra innsats for å få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn inn i mediehuset. Funnene kan antyde at ved å ha for stort fokus på hvem som har mest erfaring, overses journalister med etnisk minoritetsbakgrunn som trenger erfaringen for å komme inn i bransjen, og anerkjennelse av at det kan være mer utfordrende på arbeidsmarkedet.

Likevel viser funnene at journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i stor grad opplyser om deres bakgrunn og kompetanse når de søker. Det indikerer at journalistene føler seg trygge i at de ikke vil bli diskriminert. Flere av journalistinformantene ser på bakgrunnen sin som en fordel og opplever at mediehusene ønsker deres kompetanse, slik at det heller styrker søknadene. Studien finner ikke tilstrekkelig bevis på at diskriminering i ansettelsesprosessen er en årsak til at det er få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn,

som vil si at den empiriske dataen ikke bekrefter H3. Det er likevel interessant at den ene hendelsen som blir trukket frem er knyttet til et tiltak for å øke andel journalister med minoritetskompetanse.

6.4 Det forekommer diskriminering som forskjellsbehandling på jobb

Tidligere forskning hevder at det eksisterer ulike former for diskriminering innad i mediebransjen, men dette er forankret i internasjonal forskning (Cottle 2000, Wilson II 2000, Sui 2007). Det ser ikke ut til å foreligge forskning på diskriminering på arbeidsplasser i de norske mediehusene. Resultatet i denne studien finner empirisk bevis for at det skjer diskriminering innad i mediehusene, som er et viktig funn til videre forskning. Kun én av informantene forteller om alvorlig diskriminering i form av rasistiske utsagn fra enkeltpersoner, mens flere journalister med etnisk minoritetsbakgrunn forteller om mikroagresjoner. Mikroagresjoner er, som presisert i teorikapittelet, subtile hendelser som ikke alltid kan bevises. Informantene forteller om kommentarer om at man prater bra norsk, mangel på forståelse av ideer, rasistisk innhold produsert i samme mediehus og vitser i gråsonen.

Det eksisterer også forskning på at det har vært en frykt blant nyutdannede journalister med etnisk minoritetsbakgrunn og bli “innvandrerjournalist” og måtte representere en minoritetsgruppe (Cottle 2000, 106; Bjørnsen og Knudsen 2016, 217; Island 2007, 177; Mikkelsen 2009, 7). Forskningen antyder også at det skjer rasistisk profilering ved at man som etnisk minoritet kun får oppgaver knyttet til minoritetssaker eller andre saker av sekundær betydning (Pritchard og Stonbely 2007, 1). Resultatene i denne studien finner at flere av informantene skriver saker knyttet til minoriteter, men at de gjør det på eget initiativ, og de fleste forteller at de selv velger sakene de ønsker å skrive. Det står i kontrast til funnene i Bjørnsen og Knudsen (2016), og teorien til Cottle (2000) om byrden av representasjon og teorien om rasistisk profilering av Stonebly og Pritchard (2007).

Det er likevel funn som tyder på at enkelte journalister med etnisk minoritetsbakgrunn opplever at de får oppgaver og forventinger basert på deres bakgrunn. Krav om å kunne innhente kilder med flerkulturell bakgrunn på kort tid, opplæring for å kunne dekke minoritetssaker og forventinger om å produsere flere minoritetssaker til tross for at man ytrer at man ikke ønsker det. Dette tyder også på at det er ulike krav til journalister med etnisk minoritetsbakgrunn og etnisk norske. Et mindretall av informantene forteller at det er vanskeligere for etniske minoriteter å nå igjennom nåløyet og forventinger om å bidra med saker fra minoritetsperspektiv. Det kan peke på at det er ulike forventninger. I tillegg kan

enkelte stillingsutlysninger siktet mot å øke representasjonen i mediehusene, antyde at det er andre krav og forventninger til journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Dette samsvarer med teorien til Cottle om byrden av å representere (Cottle 2000, 106). Samtidig virker det, basert på funnene i denne studien, at dette presset er større fra mediehuset enn deres egne minoritetsgruppe.

Redaksjonsledelsen har like rutiner i VG, TV2 og NRK med fellesmøter og innslag fra journalister om hvilke saker som skal skrives. Ingen av informantene med lederansvar har opplevd misnøye med delegeringen. Redaksjonsledelsen i alle tre mediehus sier at det ikke handler om bakgrunn, men kompetanse. De fleste av informantene støtter opp mot dette at man får velge saker selv, og at det er de selv om velger å skrive om minoriteter. Det er likevel noe nyanser i datamaterialet da enkelte beskriver forventninger om produksjon av saker om minoriteter og å finne kilder. Det indikerer at det kan oppstå mangel på forståelse for at ikke alle etniske minoriteter alltid ønsker å bruke denne kompetansen, i tillegg til mangel på forståelse for hvordan kompetansen kan brukes.

Alle tre mediehus har nulltoleranse for diskriminering, men det er ulikt om HR-personalet har oversikt over om de har hatt tilfeller av diskriminering på jobb. VG og NRK forteller om medarbeiderundersøkelser og varslingsrutiner innad i mediehusene. Det viser til at mediehusene har et system som skal ta opp slike hendelser. Likevel forteller informantene om subtil diskriminering, som kan være vanskelig for ledelsen å fange opp.

Oppsummert viser resultater av studien at det er fire av informantene opplever mikroagresjoner og indirekte diskriminering i jobb, og bekrefter derfor H4.

Diskrimineringen som skjer kan knyttes til mikroagresjoner og byrden av representasjon. Det er kun én informant som har opplevd alvorlig diskriminering i jobbsammenheng. Det tyder på at direkte diskriminering er mindre vanlig og at informanten i større grad opplever indirekte diskriminering. Ettersom flere av informanter opplever dette ser det ut til å være et gjentakende problem, men de er fortsatt i mindretall i informantgruppen på 11.

6.5 Det er større sannsynlighet for å få hat-kommentarer for journalister med etnisk minoritetsbakgrunn

Studien finner at flertallet av informantene ikke opplever mer hat enn sine kollegaer, men at de hatkommentarene de får er rettet mot deres etnisitet. Dette står i kontrast til tidligere forskning sett i britisk og amerikansk kontekst som finner bevis for at kvinner og etniske minoriteter i større grad tiltrekker seg et stort antall hatefulle kommentarer (Gardiner 2018).

Rapporten fra NJ viser at norske journalister opplever trakassering, trusler og vold på jobb (Norsk journalistlag 2021) Nesten halvparten av de som deltok i undersøkelsen svarer ja til at de opplever trakassering trusler eller vold. Det indikerer at dette ikke alene er knyttet til etnisk minoritetsbakgrunn. Det kommer også frem i NJ-rapporten og flere forskningsartikler at truslene mot journalistene i Norge, og Skandinavia ofte er knyttet til temaene innvandring og etnisitet (Nilsson, 2015,4 og Mølster 2015,2). Det samsvarer med funn i denne studien. Informantene forteller også at temaer som innvandring og etnisitet har en tendens til å føre til mer hat. Forskjellen er at når de med etniske minoriteter får hat knyttet til saker om etnisitet har de selv en personlig tilknytning. Når de da får en kommentar som angriper noen i en sak som har samme etnisitet føles det mer personlig. Utover Gardiner er det ingen norsk forskning som knytter etnisk opphav og økt hat, og heller ikke HR i VG, TV2 og NRK hadde noen oversikt over dette. En årsak kan være at det er ulovlig i Norge å føre statistikk på etniske minoriteter.

Oppsummert finner man ikke i studien empirisk bevis for H5: at man med etnisk minoritetsbakgrunn har større sannsynlighet for å oppleve hat og trusler.

Journalistinformantene treffes i større grad av hatet som ikke er personrettet, men som allikevel får personrettet resonans da de selv er en del av de etniske minoritetene som hat kommentarene rettes mot.

6.6 Det er ikke nok tiltak rettet mot å øke representasjonen av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i norsk mediebransje

Studien finner at tiltakene varierer blant mediehusene. Det er mer etablerte tiltak i allmennkringkasteren NRK som også er det eneste mediehuset som har et eget rekrutteringsprogram. NRK skiller seg dermed ut fra allmennkringkasterne i Sverige og Finland som ifølge studien til Horsti og Hultèn har et bredt fokus på mangfold, men ikke egne tiltak for journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i landet. De kommersielle mediehusene i Norge ser ut til å ha samme strategi som allmenkringkasterne i Sverige og Finland. VG har per dags dato kun én mangfoldsjournalist. Denne stillingen innebærer å holde oversikt over temaer og rapporterer om journalistikken til VG er mangfoldig. Det er ikke et tiltak som direkte fører til økt ansettelse av etniske minoriteter i VG, men utvikler journalistikken innad med de som allerede er ansatt. TV2 som innehar en kommersiell allmenkringkastingsrolle har i dag ingen tiltak eller målsetninger om å øke etniske minoriteter, men holder på å etablerer en mangfoldsrapport. Funnene viser at det er variasjon mellom mediehusene i hvor konkrete og hvor mange tiltak de har. Det viser seg å være et skille mellom statlig eid media og private

mediehus, der statlig eide NRK har flere og mer etablerte tiltak. Det at det ikke eksisterer målsetning eller tiltak hos TV2 som kommersiell allmenkringkaster, og ingen aktive rekrutteringstiltak i VG indikerer at det er mangel på tiltak. Manglende tiltak i de kommersielle mediehusene kan være med på å forklare mangelen på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn.

I tillegg finner studien at det ikke er etablert et felles begrep for hvem tiltakene bør være for. Mediehusene har forskjellige begreper på hva de definerer som minoritetskompetanse. I NRK heter det flerkulturell kompetanse, mens det i VG heter mangfoldskompetanse, kvoten hos OsloMet heter minoritetskvote. Det eksisterer også en forvirring om hvem som er kvalifiserte søkere til tiltakene. For eksempel at adopterte ikke er inkludert i kriteriene til NRKs FleRe-program. NRK har i sitt FleRe program fokus på de største innvandrergruppene i Norge, mens VG ser etter journalister utenfor vesten. Det kan dermed virke forvirrende hvor man som minoritet kan søke. Det hadde gjort det ryddigere om det kom en slags felles definisjon på hva man kaller kompetansen som etnisk minoritet sitter med, og utredning av hvem tiltakene skal rettes mot.

Informantgruppen journalistene med etnisk minoritetsbakgrunn forteller også om mangel på opptrening og tålmodighet fra mediehusene for å ta vare på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn som kommer inn i bransjen. Det kan indikere at mediehusene ikke er klare for å investere i representasjon eller bruke tiden det tar å øke representasjonen. Det samme gjelder programmet til Schibsted som i dag ikke er aktivt.

Et veldig sentralt funn som kan forklare mangelen på fellesbegreper og konkrete tiltak er at det er forbudt for mediehusene å måle hvor stor andel av de ansatte som har en annen etnisk minoritetsbakgrunn. Da kan man også stille spørsmålet, om de ikke måles, finnes de? Forbudet gjør det vanskelig å føre statistikk, og sjekke om man når det strategiske målet satt for representasjon av etniske minoriteter. Informantene i denne studien svarer nesten enstemmig ja til spørsmålet om å delta i en frivillig statistikk for å kartlegge behovet i mediehusene. En av informantene er skeptisk fordi han mener statistikk ikke tegner et fullstendig bilde av hvilke etniske minoriteter som representeres. Samtidig viser funnene i studien at det er en grunnleggende mangel på representasjon av etniske minoriteter i flere av mediehusene, og detaljnivåene om hvem det er mange og få av er kanskje en diskusjon som bør tas når man nærmer seg målet med å gjenspeile befolkningen.

Oppsummert ser det ut til at det er varierende med tiltak i mediehusene. Totalen er derimot ikke stor i forhold til mangelen som eksisterer av journalister med etniske minoriteter, og at det kan beskrives som alvorlig at den kommersielle allmenkringkasteren TV2 ikke har

etablerte mål eller strategier på temaet samtidig som de får økonomisk støtte av staten. Dette er empirisk bevis som støtter H6 om at det er for få tiltak rettet mot å øke representasjonen av etniske minoriteter.

6.7 Oppsummering av diskusjon

Denne kvalitative studien utforsker seks sentrale hypoteser for å avdekke en dypere innsikt i hvorfor det er få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i norske mediehus. Funn i analysen viser at det er flere forklaringer på hvorfor det er få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i mediehusene i Norge. Noen av funnene i analysen viste seg å bekrefte noen hypoteser, mens andre hypoteser viste seg å ikke stemme basert på datamaterialet. Samtidig fant analysen nye mønstre og data som ikke er like etablert i litteraturen. Familiens meninger om karriere viser seg å ikke ha en så stor betydning som litteraturen tilsa. Funnene i studien bekrefter dermed ikke H1. I stedet hadde de fleste journalistinformantene bare positive opplevelser med familien. Analysen av dataen avdekket derimot mønstre som indikerer at sosioøkonomisk bakgrunn, tilgang til informasjon om journalistikk, og mangel på forbilder med etniske minoritetsbakgrunn påvirker om man som etnisk minoritet velger en karriere innen journalistikken.

Når det kommer til journaliststudiet viste funnene at det er mangel på studenter med etnisk minoritetsbakgrunn. I tillegg kommer det tydelig frem at en kvote på fem studenter på OsloMet alene ikke er nok for å øke representasjonen. Det er tydelige funn som bekrefter H2. Ingen av utdanningsinstitusjonene forteller om høyere representasjon enn 10 prosent. Det viser seg heller ikke å være aktuelt å etablere kvoter i alle utdanningsinstitusjonene, da enkelte av institusjonene forteller om interne problemstillinger som gjør det utfordrende å etablere kvoten. Samtidig har ikke institusjonene som har mulighet til dette gjort noe med problemstillingen. Det kommer frem at alle utdanningsinstitusjoner har mulighet til å sende en søknad til kunnskapsdepartementet og søke om en spesialkvote. Likevel gir informantene inntrykk av at de har større byråkratiske utfordringer med å etablere en slik kvote. Samtidig rapportere kunnskapsdepartementet at ingen utdanningsinstitusjoner har søkt om å etablere en minoritetskvote de siste ti årene. Dermed kan man stille seg spørsmålet, om utdanningsinstitusjonene er klar over mangelen og det er en søknadsprosess, hvorfor har man ikke gjort noe tidligere? Høgskolen i Volda er den eneste som forteller om å ha startet arbeidet med å få etablert en kvote.

Når det kommer til diskriminering i ansettelsesprosessen ser det ut til at arbeid mot rekrutteringsbias og etablerte rutiner i HR i mediehusene kan ha ført til at det ikke eksisterer

sterke empiriske bevis på et gjentakende problem. Funnene støtter dermed ikke H3 og diskrimineringen i ansettelsesprosessen ser ikke ut til å være en årsak til mangelen på representasjon basert på utvalget i denne studien. Derimot viser funnene utfordringer med kriteriene til rekrutteringsprogram for etniske minoriteter. Enkelte har kriterier som utelukker etniske minoriteter som kan komme med unike perspektiver, i tillegg til å ha så avanserte kriterier at enkelte etniske minoriteter ikke forstår når de er inkludert og ikke.

Resultatene i studien peker på at det skjer diskriminering innad i mediehusene. Flere av de med etnisk minoritetsbakgrunn forteller om opplevelser med mikroagresjoner. Det er et mindretall, men det viser seg å være en gjentakende opplevelse. I tillegg til bemerkelser som påpeker at de skiller seg fra etnisk norske. Disse funnene bekrefter H4 om at mangelen på etnisk minoritet kan skyldes diskriminering i mediehusene. Kontrastene til funnene mellom journalister og redaksjonsledelsen kan indikere at ledelsen enten ikke har god nok oversikt over hendelser som skjer innad i redaksjonene, eller at ledelsen ikke har kompetanse til å forstå opplevelsene etniske minoriteter er mer utsatt for. En kan dermed trekke paralleller til mangelen på ledere med etnisk minoritetsbakgrunn og manglende kompetanse om etnisk minoriteter. Antagelsen om at etniske minoriteter opplever et press om å representere minoriteter viser seg ifølge funn i analysen å i større grad komme fra mediehusene.

Funnene bekrefter ikke H5 om at økt sannsynlighet for hatkommentarer er en årsak til at det er få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Likevel forteller flere journalister med etnisk minoritetsbakgrunn at hatkommentarene de får er mer personlig rettet mot dem. Hvis du selv er innvandrer og får kommentarer som inneholder negative og rasistiske holdninger mot innvandrere kan det føles sterkere og mer personlig. Effekten av disse kommentarene kan være et mønster som er interessant å forske videre på.

Resultatene i analysen bekrefter H6 om at det ikke eksisterer nok tiltak rettet mot å øke representasjonen av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Det viser seg å være variasjoner i tiltak i mediehuset mellom statlig eid og privat eid mediehus. De private mediehusene har per nå ingen konkrete tiltak for å øke representasjonen av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Dette er et sentralt funn i analysen. Mye peker mot at for få tiltak i de kommersielle mediehusene har en effekt på mangelen. Årsaken til få tiltak kan knyttes til manglende muligheter for å etablere statistikk på tiltakene da det ikke er lov til å måle statistikk på andel etniske minoriteter på en arbeidsplass, og mangel på en felles definisjon, da det eksisterer ulike krav og ingen felles veiledning om hvordan mediehusene skal øke representasjon av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn.

Rapporter og forskning viser at journalistene innad i mediehusene ikke speiler befolkningen. Intervjuer med institutt og fagledere, HR i mediehus, redaksjonsledelse, og journalister med etnisk minoritetsbakgrunn bekrefter at det er tilfellet i nasjonale mediehus i Norge. Etter observasjoner indikerer funnene at verken mediehusene eller utdanningsinstitusjonene har en representasjon over 10 prosent. De fleste forteller om tall mellom 3-10 prosent. Det er ikke opp til studien eller forskeren å bestemme hvor stor andel som skal til for god representasjon, men med tanke på at andelen av befolkningen som har etniske minoritetsbakgrunn utenfor Norden er over 18,6 prosent viser det at dagens representasjon er langt unna statistisk representasjon. Det merkes også for journalistene som har nådd gjennom nåløyet og er inne i de nasjonale mediehusene. Hovedfunnene peker på mangel på informasjon om journaliststyrket, mangel på ledere med etnisk minoritetsbakgrunn og mangel på tiltak og kvoteringer som årsaker til at representasjonen fortsatt er lav. Det gjelder både utdanningsinstitusjonen og spesielt de kommersielle mediehusene.

7.0 Konklusjon

7.1 Besvarelse av problemstilling og hypoteser

Denne studien har svart på en problemstilling og utforsket validiteten til seks hypoteser basert på eksisterende litteratur. Overordnet hadde studien et mål om å finne ut hvorfor det er så få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i nasjonale mediehus. Studiens funn avdekker at det er flere årsaker og faktorer, som bidrar til en mangel på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i nasjonale mediehus. Analysen av dataene peker mot konkrete mønstre og indikerer tydelige trender. I tillegg har funnene bekreftet og avkreftet predikasjonene studien la frem gjennom de seks hypotesene. Ikke alle funn samsvarer med tidligere forskning.

Familiens holdninger til karrierevalget om å bli journalist, ser ikke ut til å bli bekreftet med funn i denne studien. Resultatet i analysen gav ikke empirisk bevis for H1 - utvalget mitt viser at det er allment akseptert blant etniske minoriteter å velge journalistyrket. Et interessant funn er at sosioøkonomisk bakgrunn kan gjøre at man ønsker å velge et yrke med stor økonomisk sikkerhet, og at det dermed er mindre attraktivt å velge journalistyrket. I tillegg trekker flere frem at det er mangel på informasjon om hva det innebærer å være journalist, som også kan påvirke at mange ikke velger journalistyrket. Det kommer også frem i studien at det er få studenter på journalistutdanningen med etnisk minoritetsbakgrunn, og studentmassen beskrives som homogen. Minoritetskvoten med fem plasser på OsloMet er ikke nok for å øke representasjonen av studenter eller journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Funnene bekrefter dermed H2 om at det er for få kvoter på journalistutdanningen. I tillegg er et interessant funn at kvoten som eksisterer ikke inkluderer innvandrergupper fra Øst-Europa, som er en stor innvandrergruppe i Norge.

Resultatet av analysen viser at det ikke er gjentakende direkte diskriminering i ansettelsesprosessen, men at det heller skjer diskriminering og mikroagresjoner innad i mediehusene. Konkludert finnes det ikke støtte for H3, men H4. Det ser ut til at mangelen på etniske minoriteter i ledelsen og generelt i mediehuset fører til kommentarer, vitser og manglende bruk og forståelse for etnisk minoritetskompetanse. Det viser at det er forskjellsbehandling og mikroagresjoner innad i mediehusene mot etniske minoriteter. Studien finner ikke støtte for H5 om at journalister med etnisk minoritetsbakgrunnen opplever mer hat, og at det er en årsak til mangel på representasjon. Derimot indikerer analysen at

etniske minoriteter får kommentarer som blir personlig rettet mot dem, fordi hat rettes mot en gruppe de også har tilhørighet til.

Til slutt bekrefter funnene H6 at det er mangler på tiltak i mediebransjen. Det gjelder de kommersielle mediehusene, som per i dag ikke har konkrete rekrutteringsmål eller programmer for å sikre bedre representasjon i mediehusene.

Studien viser at problemet med mangel på representasjon av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i norske mediehus er sammensatt.

Hovedfunn i studien er at sosioøkonomisk bakgrunn og informasjon kan påvirke om etniske minoriteter velger en karriere som journalist. Mangel på kvoter i utdanninginstitusjonene fører til at andelen av studenter med etnisk minoritetsbakgrunn er lav. Diskriminering innad i mediehusene gjennom mikroagresjoner eksisterer. I tillegg til at kommersielle mediehus ikke har tiltak for å øke representasjonen. Summen av disse årsakene gir svar på problemstillingen; *Hvorfor er det så få journalister med etnisk minoritets bakgrunn i nasjonale mediehus i Norge?*

Denne studien kan være med å kartlegge hvilke utfordringer som er til stede i norsk kontekst, knyttet til mangelen på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn. Studien gir kunnskap om hvor kompleks problemstillingen er, men peker også på konkrete, bakenforliggende mønstre og trender. Det er ikke gjennomført en lik studie tidligere. Derfor vil forhåpentligvis denne føre til at flere ønsker å ta for seg problemstillingen, og studere den fra nye vinkler.

7.2 Bidrag, begrensninger og videre forskning

Denne forskningen bidrar med å se på problemstillingen hvorfor det er få journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i norsk kontekst. Grunnen til at jeg ønsket å skrive om mangelen på representasjon av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn, er fordi inntrykket man får er at mediebransjen og utdanningsinstitusjonene er klar over situasjonen, men at det er lite handling. Derfor ville jeg gjennom denne studien å undersøke årsaken til dette, og hvordan andre journalister med etnisk minoritetsbakgrunn blir påvirket av denne problemstillingen. Mediehusene er konsekvente i uttalelsen om at å gjenspeile befolkningen er viktig, og det samme viser litteraturen. Derfor håper jeg denne studien kan bidra til refleksjoner rundt hvorfor representasjonen ikke er der. Samtidig rettes søkelys mot journalister med etnisk minoritetsbakgrunn sin opplevelse av situasjonen.

Studien har likevel noen begrensninger. Tidsbegrensningen har ført til en nødvendig avgrensning av studiens omfang. Det er kun sett på tre nasjonale mediehus, og studien kan ha

sett annerledes ut dersom flere ble inkludert. Studien har tatt utgangspunkt i 11 informanter med etnisk minoritetsbakgrunn, men gruppen hadde mangel på representasjon av informanter med afrikansk og europeisk opphav. Mønstrene i opplevelsen til informanten fra Bosnia, om at journalistikk ikke er et statusyrke i hennes kultur, gjør at det kan være interessant å se videre på akkurat denne målgruppen. Øst-europeiske innvandrere utgjør en stor andel av innvandrerbefolkningen i Norge, og ikke alle tiltak i dag inkluderer disse. I tillegg fant studien at mikroaggresjoner og diskriminering gjennom forskjellsbehandling som skjer innad i mediehusene. Dette er også en trend som er viktig å utforske videre. Det eksisterer lite forskning på dette, og det kan være interessant å for eksempel kartlegge hvor stort omfanget er. Funnet om mangel på informasjon om journalistyrket, sammen med mangel på kvotering, kan bidra med viktig informasjon til utdanningsinstitusjonene for å øke representasjonen blant deres studenter.

Avslutningsvis er et hovedfunn i studien at det er et skille mellom statlig og privat eid media, i forhold til mengde tiltak rettet mot å øke representasjonen av etniske minoriteter. Dette tiltaksgapet hadde vært interessant å se videre på. Spesielt i TV2, i lys av at de er en kommersiell allmennkringkaster, som får støtte av staten. Viktigheten av mediemangfoldet for demokratiet blir utredet, men gjerne i form av kanaler og innhold. Derimot viser studien mangler i arbeidet med å se på mangfold innad i mediehusene. Hvorfor dette skjer er et viktig politisk spørsmål man bør utforske videre. For å spille videre på dette kan man også stille seg selv spørsmålet om denne mangelen på representasjon av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn, kan være med å påvirke mediedekningen, og hvordan minoritetsgrupper blir presentert i mediene.

9. Litteraturliste

- Aalberg, Toril og James Curran. 2012. "How media inform democracy: central debates." I *How Media Inform Democracy a Comparative Approach*, redigert av Toril Aalberg og James Curran, 3-14. New York: Routledge
- Aarts, Kees, Audun Fladmoe, og Jesper Strömbäck. 2012. "Media, political trust, and political knowledge: a comparative perspective" I *How Media Inform Democracy a Comparative Approach*, rediger av Toril Aalberg and James Curran, 81-97. New York: Routledge
- Alghasi, Sharam, Elisabeth Eide og Anne Hege Simonsen. 2020. «Identitet, tilhørighet, og norskhet.» I *Hvem er «vi» nå?: medier og minoriteter i Norge*, redigert av Alghasi Sharam, Elisabeth Eide og Anne Hege Simonsen, 15-30. Oslo: Cappelen Damm
- Bangstad, Sindre og Cora Alexa Døving. 2015. *Hva er rasisme*. Oslo: Universitetsforlag
- Barroga, Edward, og Glafera Janet Matanguihan. 2022. «A Practical Guide to Writing Quantitative and Qualitative Research Questions and Hypotheses in Scholarly Articles. » *Journal of Korean Medical Science* 37(16): 1-18.
<https://doi.org/10.3346/jkms.2022.37.e121>
- Becker, Lee.B, Edmund Lauf og Wilson Lowrey.1999. "Differential Employment Rates in the Journalism and Mass Communication Labor Force Based on Gender, Race, and Ethnicity: Exploring the Impact of Affirmative Action." *Journalism & Mass Communication Quarterly* 76 (4): 631-645.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/107769909907600402>
- Bjørnsen, Gunn. 2011. Investigators or Integrators? Broadcast Journalists covering Multicultural Norway? I. *Media in Motion – Cultural Complexity and Migration in the Nordic Region*, redigert av Elisabeth Eide, & Kaarina Nikunen, 53-70. Surrey: Ashgate.
- Bjørnsen, Gunn. 2012. «Medierte immigranter.» I *Nytt på nett og brett*, redigert av Martin Eide, Leif Ove Larsen, og Helle Sjøvaag, 231-249. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bjørnsen, Gunn, Jan Fredrik Hovden, og Rune Ottosen. 2015. Samfunnsoppdragets arvinger – om neste generasjon journalister» i *Entreprenørskap og ledelse i media*, redigert av Robert W. Vaagan og Jens Barland, 307-359 Oslo: Cappelen Damm.
- Bjørnsen, Gunn og Anders Graver Knudsen. 2016. "Burden of representation. Recruitment and Attitudes towards Journalism among Journalism Students with Ethnic Minority

- Backgrounds." I *Becoming a journalist*. Journalism Education in the Nordic Countries, redigert av Jan Fredrik Hovden, Henrika Zilliacus-Tikkanen, 205-224. Göteborg: Nordicom.
- Bowleg, Lisa, Jennifer Huang, Kelly Brooks, Amy Black, og Gary Burkholder. 2003. "Triple Jeopardy and Beyond: Multiple Minority Stress and Resilience Among Black Lesbians." *Journal of Lesbian Studies* 7(4): 87-108.
- Braun, Virginia og Victoria Clarke. 2006. «Using thematic analysis in psychology.» *Qualitative Research in Psychology* 3(2):77-101.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brekke, Idunn, og Arne Mastekaasa. 2008. "Highly Educated Immigrants in the Norwegian Labour Market: Permanent Disadvantage?" *Work, Employment and Society* 22(3): 507-26. <https://doi.org/10.1177/0950017008093483>
- Carpini, Michael X. Delli, og Scott Keeter. 1996. *What Americans Know about Politics and Why It Matters*. Yale University Press. <http://www.jstor.org/stable/j.ctt1cc2kv1>.
- Cottle, Simon. 2000a. «Introduction media research and ethnic minorities: mapping the field.» I *Ethnic minorities and the media*, redigert av Simon Cottle, 1-30. Buckingham: Open University Press
- Cottle, Simon. 2000. «A rock and a hard place: making ethnicity minority television» I *Ethnic minorities and the media*, redigert av Simon Cottle, 100-117. Buckingham: Open University Press
- Crocker, Jennifer. 1999. "Social Stigma and Self-Esteem: Situational Construction of Self-Worth." *Journal of Experimental Social Psychology* 35(1): 89-107. <https://doi.org/10.1006/jesp.1998.1369>
- Drange, Ida. 2009. "Sysselsatt Eller Tilsidesatt?: Heltidstilpasning Blant Høyt Utdannede Minoritetskvinner." I *Integrert?: Innvandrere Og Barn Av Innvandrere I Utdanning Og Arbeidsliv*, redigert av Arne Mastekaasa og Gunn Elisabeth Birkelund, 163-78. Oslo: Abstrakt forlag.
- Døving, Cora. 2022a. «Innledning.» I *Rasisme: Fenomenet, forskningen, erfaringene*, redigert av Cora Alexa Døving, 139-158. Oslo: Universitetsforlag.
- Døving, Cora. 2022b. «Innledning.» I *Rasisme: Fenomenet, forskningen, erfaringene*, redigert av Cora Alexa Døving, 139-158. Oslo: Universitetsforlag.
- Eide, Elisabeth og Sharam Alghasi. 2020. «Ekstremisme og polarisering: Betydning av kontekster.» I *Hvem er «vi» nå?: medier og minoriteter i Norge*, redigert av Alghasi Sharam, Elisabeth Eide og Anne Hege Simonsen, 50-67. Oslo: Cappelen Damm

- Eriksen, Thomas Hylland. 2001. *Flerkulturell forståelse*. 2. utgave. Oslo: Universitetsforlag.
- Fangen, Katrine. 2001. *En bok om nynazister*. Oslo: Universitetsforlag.
- Fazel, Mina, Ruth V. Reed, Catherine Pante-Brick og Alan Stein. 2012. "Mental health of displaced and refugee children resettled in high-income countries: risk and protective factors." *The Lancet* 379(9812): 266-282. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(11\)60051-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(11)60051-2)
- Fenton, Steve. 2010. *Ethnicity*. 2 utgave. Key Concepts (Polity Press). Cambridge: Polity Press
- Fingerhut, Adam W. Letitia Anne Peplau og Shelly L. Gable. 2010. «Identity, minority stress and psychological well-being among gay men and lesbians» *Psychology & Sexuality*, 1(2): 101-114, DOI: [10.1080/19419899.2010.484592](https://doi.org/10.1080/19419899.2010.484592)
- Fogt, Anne og Nazneen Khan-Østrem. 2009. "Journalistutdanningen i et mangfoldssamfunn." I Årsrapport, Innvandrere i norske medier: Medieskapt islamfrykt og usynlig hverdagsliv." 72-75 Oslo.Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. https://www.imdi.no/contentassets/3e937755549748368d1d9384f91e6138/imdi_aarsrapport_2009.pdf.
- Forskrift om opptak til høgare utdanning. *Forskrift om opptak til høgare utdanning*. Fastsatt av Kunnskapsdepartementet 6. januar 2017. <https://lovdata.no/forskrift/2017-01-06-13/§7-1>.
- Gardiner, Becky. 2018. "It's a terrible way to go to work:" what 70 million readers' comments on the Guardian revealed about hostility to women and minorities online." *Feminist Media Studies*, 18 (4): 592-608. DOI:[10.1080/14680777.2018.1447334](https://doi.org/10.1080/14680777.2018.1447334).
- Gentikow, Barbara.2005. *Hvordan utforsker man medieerfaringer?: Kvalitativ Metode*. Revidert utgave. Kristiansand: IJ-forlag.
- Grunnloven*. 1814. Norge. <https://lovdata.no/lov/1814-05-17-nn/§98>.
- Grønmo, Sigmund. 2016. *Samfunnsvitenskapelige Metoder*. 2. Utg. Bergen: Fagbokforlag.
- Hall, Stuart. 1980. *Culture, Media, Language: Working Papers in Cultural Studies, 1972-79*. London: Hutchinson.
- Hardoy, Inés, og Pål Schøne. 2008. «Avkastning Av Utdanning for Ikke-vestlige Innvandrere.» *Søkelys På Arbeidslivet* 25(3): 401–416.
- Harlap, Yael. 2022. «Mikroagresjon-hva dreier det seg om?» I *Rasisme: Fenomenet, forskningen, erfaringene*, redigert av Cora Alexa Døving, 139-158. Oslo: Universitetsforlag.

- Hermansen, Are Skeie. 2016. "Moving Up or Falling Behind? Intergenerational Socioeconomic Transmission among Children of Immigrants in Norway." *European Sociological Review* 32(5): 675-689. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw024>.
- Holbert, Lance R. 2015. "Back to Basics: Revisiting, Resolving, and Expanding Some of the Fundamental Issues of Political Communication Research." *Political Communication* 22(4): 511-14. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10584600500311436>.
- Horsti, Karina og Hultén, Gunilla. 2011. "Directing diversity: Managing cultural diversity media policies in Finnish and Swedish public service broadcasting." *International Journal of Cultural Studies*, 14(2): 209–227. doi:[10.1177/1367877910382180](https://doi.org/10.1177/1367877910382180).
- Hultén, Gunnila. 2009. *Journalistik och mångfald*. Lund: Studentlitteratur.
- Hågvar, Yngvar Benstad. 2019. "Derfor slutter studenter på journalistikk utdanningen." *Tidsskrift for universitets- og høyskolepedagogikk* 42(4): 355-367. <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.18261/issn.1893-8981-2019-04-03>.
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). 2008. *Integrert, men diskriminert – en undersøkelse blant innvandrere fra Afrika, Asia, Øst-Europa og Sør- og Mellom-Amerika*. Oslo.
<https://www.imdi.no/contentassets/b3951c12b9b048ca849c29c6f61f3da2/integrert-men-diskriminert>.
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). 2009. "Årsrapport, Innvandrere i norske medier: Medieskapt islamfrykt og usynlig hverdagsliv." Oslo.
<https://www.imdi.no/arkiv/arkiverte-publikasjoner/2010/arsrapport-2009/>.
- Island, Trine Lise. 2007. *Fryktløse forbilder. Minoritetstudenter på vei inn i eksponerte yrker: En empirisk studie om journalist- og lærerstudenter med minoritetsbakgrunn og deres begrunnelser for yrkesvalg og tanker om sitt fremtidige yrke*. Hovedoppgave i pedagogikk. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Jensen, Iben. 2000. *Hvornår er man like kvalifisert? Etniske minoriteters profesjonelle adgang til etablerende danske medier*. København: Nævnet for etnisk ligestilling.
- Jensen, Ragnhild Steen og Julia Orupabo. 2010. *Evalueringsrapport av forsøket med moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning <http://hdl.handle.net/11250/177415>
- Johannesen, Lars E. F., Tore Witsø Rafoss og Erik Børve Rasmussen. 2022. *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Kirkegaard, Tanja og Svend Brinkmann. 2015. Rewriting stress: Toward a cultural psychology of collective stress at work. *Culture and Psychology*, 21(1): 81–94. doi.org/10.1177/1354067X15568978
- Khawaja, Iram. 2022. «Minoritetsstress-begrepet, dets anvendighet og potensiale.» *Kvinder, Køn & Forskning*. 34(2): The Royal Danish Library
- Korp, Helena, og Live Stretmo. 2020. "The Predicament of the Child Refugee - Understanding Health and Wellbeing in the Daily Life of Migrant Children and Young People." *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being* 15(2). <https://doi.org/10.1080/17482631.2020.1843268>.
- Krekling, David V. 2020. "Blant norske redaktører er det ikke engang én prosent med innvandrerbakgrunn." *Medier24*, 8. juni 2020. <https://m24.no/mangfold-minoriteter-nrk/blant-norske-redaktorer-er-det-ikke-engang-n-prosent-med-innvandrerbakgrunn/258459?fbclid=IwAR3zImD7HxY9e6t4VjTZMzIUvj2GxAwQKQ3ODl4rUr3wx3cJMEgGTBTWHz4>.
- Kvale, Steinar, Svend Brinkmann. 2015. *Det Kvalitative Forskningsintervju*. 3. Utg. Oversatt av Tone Margaret Anderssen, og Johan Rygge. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Larsen, Selma Stormyren, Mari Brenna Vollan. Klassekampen 30. desember 2020. <https://klassekampen.no/artikkel/2020-12-30/mangler-mangfold-i-mediene>
- Leirvik, Stærkebye Mariann, Vilde Hernes, Kristian Rose Tronstad, Maia Tone Liodden. Stephen Baron, John Field og Tom Schuller (red). Oxford University Press. 2021. "Rasisme, diskriminering og tilhørighet blant utenlandsadopterte i Norge." *NIBR-rapport 15*. Oslo Metropolitan University: By og regionsforskningsinstituttet.
- Likestillings- og diskrimineringsloven. *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* av 16. Juni 2017 nr. 51. <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51/§11>
- Lilleslåten, Mari. 2020. "Black Lives Matter har satt rasepolitikk I sentrum av valgkampen." *Forskning*, 1. October, 2020. <https://forskning.no/kulturhistorie-partner-politikk/black-lives-matter-har-satt-rasepolitikk-i-sentrum-av-valgkampen/1747308>
- Lorvik, Nina. 2019. "Chelliah tapte mot NRK - må betale 250.000 kroner." *Nettavisen*, 13. juni 2019. <https://www.nettavisen.no/nyheter/chelliah-tapte-mot-nrk-ma-betale-250-000-kroner/s/12-95-3423706841>.
- Mediebedriftene. 2021. «Mediehusenes lesertall: VG størst totalt-Aftenposten størst på papir.» <https://www.mediebedriftene.no/artikler/2021/mediehusenes-lesertall--vg-storst-totalt---aftenposten-storst-pa-papir/>.

- Medietilsynet. 2021. "TV 2s allmennkringkastingsoppdrag." <https://www.medietilsynet.no/tv-film-radio/allmennkringkasting/tv-2s-allmennkringkastingsoppdrag/>.
- Meyer, Ian H. 2003. "Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations." *Psychological Bulletin* 129 (5): 674-97. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>.
- Midtbøen, Arnfinn Haagensen og Jon Christian Rogstad. 2012. «Diskriminerings omfang og årsaker: Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv.» Oslo: Institutt for samfunnsforskning. <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/177445>.
- Midtbøen, Arnfinn H. 2015. "Etnisk Diskriminering i arbeidsmarkedet." *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 56(1): 4-30. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2015-01-01>.
- Midtbøen, Arnfinn H. og Lincoln Quilllian. 2021. «Forbigående fenomen eller permanent virkelighet? Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet på tvers av tid, sted og generasjoner.» *Søkelys på arbeidslivet* 38 (3-4):182-196. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-02>.
- Midtbøen, Arnfinn H. 2022. «Rasisme på norsk: Begreper og realiteter.» I *Rasisme: Fenomenet, forskningen, erfaringene*, redigert av Cora Alexa Døving, 25-41. Oslo: Universitetsforlag.
- Mikkelsen, Marianne. 2009. "Verdsatt og feilvurdert, flerkulturelle journalister I norske redaksjoner. En etnografiskutforskende studie." Masteroppgave, Universitetet I oslo.
- Moe, Hallvard, Jan Fredrik Hovden, Brita Ytre-Arne Tine U. Fingenschou, Torgeir U. Nærland, Hilde Sakariassen, og Kjersti Thorbjørnsrud. 2019. *Informerte borgere? Offentlig tilknytning, mediebruk og demokrati*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Mughan, Anthony og Richard Gunther.2000. "The Media in Democratic and Nondemocratic Regimes: A Multilevel Perspective." I *Democracy and the Media: A Comparative Perspective*, redigert av Richard Gunther og Anthony Mughan., 1–27. Cambridge: Cambridge University Press. doi: 10.1017/CBO9781139175289.001.
- Muhaisen, Sahara. 2022. «Schibsted kan slå NRK på mangfold – om de bare følger bedre med i timen.» *Medier24*, 24. august 2022. <https://www.m24.no/240822-debatt-kommentar/schibsted-kan-sla-nrk-pa-mangfold-om-de-bare-folger-bedre-med-i-timen/521172>

- Mølster, Ragnhild. 2015 "Hat Og Trusler Mot Journalister i Skandinavia: Hets Och Hat Online." *Nordic Journal of Media Studies*, no. 3/4 (2015): 57-62. <https://artikelsok-ip.btj.se/article/2339422>.
- Nilsson, Monica Löfgren. 2015 "Hot Och Hat Mot Svenska Journalister: Hets Och Hat Online." *Nordic Journal of Media Studies*, no. 3/4: 51-56.
- Norsk journalistlag. 2021. «*Trakkasering, trusler og vold mot journalister og redaktører.*» Oslo: Norsk journalistlag.
- Nou 2008:3. «*Sett under ett— Ny struktur i høyere utdanning.*» Oslo: Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/NOU-2008-3/id497182/?ch=30>.
- Nou 2017: 7. «*Det norske mediemangfoldet, En styrket mediepolitikk for borgerne.*» Oslo: Kultur-og likestillingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-7/id2541723/>
- NRK. 2022. Dette er allmennkringkasting. Oppdatert 24. april 2009. <https://www.nrk.no/informasjon/dette-er-allmennkringkasting-1.6512112>
- Oslomet. "Kvoter." <https://www.oslomet.no/studier/soknad-og-opptak/kvoter>
- Personopplysningsloven. *Lov om behandling av personopplysninger*. av 15.juni 2018. Nr 38 <https://lovdata.no/lov/2018-06-15-38>.
- Prestø Kine Marie Michelet, Ida Helene Benonisen, Ida Sabina S. Shirazi, Jasmin Idriss, Vilde Viklem Bråthen, Andrea Lyngholm, Tina Mariama Schanche Sarr, Hamda Barise, Saiida Mohamud, Asha Abdullahi og Harper Lundblad. 2020. "Mediene svikter minoritetene og storsamfunnet. Her er våre krav." *Journalisten*, 5.October, 2020. <https://journalisten.no/kortnytt-mangfold-mangfold-i-mediene/mediene-svikter-minoritetene-og-storsamfunnet-her-er-vare-krav/429996>.
- Pritchard, D. and Stonbely, S. (2007) 'Racial Profiling in the Newsroom', *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 84(2), pp. 231–248. doi:[10.1177/107769900708400203](https://doi.org/10.1177/107769900708400203).
- Rogstad, Maren Wilberg og Jørgen Pettersen. 2018. «Migrapolis-profil sparket etter 19 år i NRK grunnet manglende kompetanse.» *VG*, 23. mai 2018. [https://www.vg.no/rampelys/i/zLykVq/migrapolis-profil-sparked-etter-19-aar-i-nrk-grunnet-manglende-kompetanse](https://www.vg.no/rampelys/i/zLykVq/migrapolis-profil-sparket-etter-19-aar-i-nrk-grunnet-manglende-kompetanse).
- Samordna opptak. 2013. "Universitet og høyskole - Kvoter til journalistutdanning." Oppdatert 11. mars 2021. <https://www.samordnaopptak.no/info/opptak/opptak-uhg/opptakskvoter/journalistikkvote.html>.

- Schwencke, Morten og Trym Mogen. 2018. «NRK-klage vekker avsky: «Kanskje man må bore i genene for å finne svar på Solvangs oppførsel»» *Dagbladet*, 04. desember 2018. <https://www.dagbladet.no/kultur/nrk-klage-vekker-avsky-kanskje-man-ma-bore-i-genene-for-a-finne-svar-pa-solvangs-oppfoersel/70528602>
- Sellers, Robert M., Cleopatra H. Caldwell, Karen H. Schmeelk-Cone, og Marc A. Zimmerman. 2003. "Racial Identity, Racial Discrimination, Perceived Stress, and Psychological Distress among African American Young Adults." *Journal of Health and Social Behavior* 44(3):302–17. <https://doi.org/10.2307/1519781>.
- Silvola, Nils Martin. 2020. «Rajan Chelliah anker NRK-oppsigelsen til Høyesterett.» *NRK*, 27.februar 2020. <https://www.journalisten.no/arbeidsrett-hoyesterett-nrk/rajan-chelliah-anker-nrk-oppsigelsen-til-hoyesterett/401852>.
- Sletten, Mira Aaboen. 2001. «Det skal ikke stå på viljen: utdanningsplaner og yrkesønsker blant Osloungdom med innvandrerbakgrunn.» *NOVA-rapport* 8(1) trykt Utg. Oslo: Norsk Institutt for Forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Statistisk sentralbyrå. «adopsjoner.» <https://www.ssb.no/statbank/table/06683/>
- Statistisk sentralbyrå. 2023. «Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre.» Oppdatert 6.mars 2023. <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre>.
- Sue, Derald Wing .2010. Microaggressions, Marginality, and Oppression: An introduction. I *Microaggressions and Marginality: Manifestation, Dynamics, and Impact*, redigert av Derald Wing Sue. 3-22. Wiley & Sons.
- Sui, Mingxiao, Paul Newly, Paru shah, Brook Spurlock, Brooksie Chastant og Johanna Dunaway. 2018. "The Role of Minority Journalists, Candidates, and Audiences in Shaping Race-Related Campaign News Coverage." *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 95(4):1079–1102. doi: 10.1177/1077699018762078.
- Syvvertsen, Thomas André, og Martin Larsen. 2020. «Norske medier er enfoldige og majoritetspregete. Gi mangfoldet plass, da.» *Medier24*, 14.august 2020. <https://www.m24.no/jon-martin-larsen-thomas-andr-syvvertsen/norske-medier-er-enfoldige-og-majoritetspregete-gi-mangfoldet-plass-da/265022>.
- Tjora, Aksel Hagen. 2021. *Kvalitative Forskningsmetoder i Praksis*. 4. Utgave. Oslo: Gyldendal.
- Vignæs, Maria Knoph. 2018. «Profiler i VG, NRK og TV 2 om rasisme: – Føler meg som en søppelkasse.» *NRK*, 6. desember 2018. <https://www.nrk.no/norge/profiler-i-vg -nrk-og-tv-2-om-rasisme - -foler-meg-som-en-soppelkasse-1.14327759>

Wilson II, Clint C. 2000. "The Paradox of African American Journalists". I *Ethnic Minorities and the Media*, redigert av Simon Cottle, 85-99. Buckingham: Open University Press

Østbye, Helge, Knut Helland, Karl Knapskog, Leif Ove Larsen, og Halvard Moe. 2017 *Metodebok for mediefag*. Bergen-Sandviken: Fagbokforlaget.

Vedlegg 1: Oversikt over temaene i den tematiske analysen

Hovedtemaer	Undertemaer
1. Å bli journalist er ikke allmenn akseptert som et karrierevalg blant familier med etnisk minoritetsbakgrunn	Familien påvirker ikke
	Familien påvirker
	Sosioøkonomiske forskjeller
	Mangel på informasjon om journalistikk
	Mangel på forbilder og ledere med etnisk minoritetsbakgrunn
2. Det er mangel på kvotering på de offentlige journalistutdanningene	Journaliststudenter som homogengruppe
	Utfordringer med etablering av kvoteringer
	OsloMet sin opplevelse med minoritetskvotering
	Journalister med etnisk minoritetsbakgrunns opplevelser med representasjon i studiene
	Journalister med etnisk minoritets bakgrunns erfaringer med kvotering på utdanninger
3. Det forekommer diskriminering i ansettelsesprosessen	HR rutiner i ansettelsesprosesser i VG, TV2 og NRK
	Journalister med etnisk minoritetsbakgrunns opplevelser med ansettelsesprosessen
	Opplyser om etnisk bakgrunn
4. Det forekommer diskriminering som forskjellsbehandling på jobb i mediehusene	Journalistene opplever med rasisme og mikroagresjoner
	Får arbeidsoppgaver basert på etnisk minoritetsbakgrunn
	Ulike krav til journalister med etnisk minoritetsbakgrunn
	Leder i mediehusene arbeid i å delegere arbeidsoppgaver
	HR personal sin oversikt personer som opplever diskriminering på jobb av kollegaer
5. Det er større sannsynlighet for å få hatkommentarer for journalister med etnisk minoritetsbakgrunn	Etniske minoriteter opplever ikke mer hets enn andre, men hetsen er personlig
	HR i VG, TV2, og NRK sin oversikt over hets mot etnisk minoriteter
6. Det er ikke nok tiltak rettet mot å øke representasjonen av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i norsk mediebransje	Variierende tiltak
	Mangelen på fellesbegrep
	Ikke villig til å bruke tid på opplæring
	Ulovlig å føre statistikk

Vedlegg 2: Intervjuguide informantgruppe journalister med etnisk minoritetsbakgrunn utenfor Norden

Studie, kvoter, familiens reaksjon

1. Hvordan startet din journalist karriere?
2. Hvor / hva har du studert?
3. Hvor gammel er du?
4. Hvor er du i fra?
5. Identifiserer du deg med å ha en minoritets bakgrunn?
6. Var det mange på studiet ditt med minoritets bakgrunn?
7. Husker du om det eksisterte noen minoritetskvote på den tiden?
8. Hva synes du om en slik kvote?
9. Hva tenkte familien din om studievalget ditt? / Hvordan reagerte familien din da du fortalte hva du skulle studere?
- Hvorfor tror du de reagerte slik?

Jobben som nyhetsjournalist, diskriminering, hat og ansettelse

10. Hvordan synes du det er å jobbe som nyhetsjournalist?
11. Merker du noe på at du har er en etnisk minoritet blant dine kollegaer?
12. Har du noen gang tenkt over at det er et mindre tall at etnisk minoritets journalister I det norske nyhetsrommet?
13. Har du noen gang opplevd diskriminering av arbeidsgiver?
- Har du noen eksempler
14. I noen utlysninger i dag vektlegger arbeidsgiver at de ønsker å øke mangfold. Det har for eksempel VG gjort. Hvordan ser du for deg en slik prosess' blir gjennomført. Har du opplevde det selv?
15. Har du noen gang opplyst om i søknaden at du har en minoritetsbakgrunn?
16. Hva synes du om en slik utlysning (hvis eksempelet fra VG)?
17. Følte du det var enkelt og komme inn / bli ansatt som nyhetsjournalist?
18. Hvordan fikk du jobben?
19. Opplevde du noen gang diskriminering under ansettelsesprosessen?
 - a. Kan du fortelle mer om den opplevelsen?
 - b. Kan du beskrive hvilke følelser du satt igjen med etter på?
20. Har du hørt om andre som har blitt diskriminert?
 - a. Har du en historie eller et eksempel?
21. Hvilke saker pleier du å rapportere om til vanlig? Har du noen temaer du interesserer deg mer for?
22. Føler du at arbeidsoppgavene du får går på bakgrunn av din etniske minoritet?
23. Hvor mange nyhetsjournalister med etnisk minoritet vil du sånn ca si at er en del av nyhetsredaksjon?
24. Opplever du netthets? Føler du denne hetsen baserer seg på arbeidet ditt?
25. Føler du at du for mindre legitimitet i det journalistiske arbeidet ditt?
26. Er det noen forskjell I mengde trakassering for deg og andre kollegier? Noen som får mer eller mindre?
27. Hvorfor tror du det er så få etnisk minoritets journalister i nyhetsrommet?
28. Hva tror du er løsningen for å få opp mangfoldet I det norske nyhetsrommet?
29. Vet du om noen som du tror kunne gitt viktig informasjon til dette forskningsopplegget?

Vedlegg 3: Intervjuguide informantgruppe ledelsen på offentlig journalistutdanningen

Universitet i Stavanger, Journalistikk Høgskolen Volda, Universitet i Bergen, Universitet i Stavanger, Nord Universitet

1. Hva heter du?
2. Ønsker du å være anonym?
3. Hvilken stilling har du?
4. Hva slags tanker har utdanningsinstitusjonen hatt til mangelen på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn?
5. Hvor mange søkere har dere til journalist studiet årlig?
6. Har dere noe statistikk på antall søkere eller studenter med minoritetsbakgrunn?
7. Hvor mange studenter med minoritetsbakgrunn vil du anta at går på studiene deres?
8. Har dere mange etnisk minoritets studenter?
9. Hvilke land eller kontinenter har dere studenter fra?
10. Hvorfor har dere valgt å ikke ha ved kvotering på journaliststudie deres?
11. Hvem var det som tok den beslutningen?
12. Har det noen gang vært snakk om å ha kvotering? / Når var sist dere vurderte å få på plass en kvoteringsordning?
13. I den kvoten som OsloMet har de definert søkere de med foreldre eller som er født i et land fra Asia pluss Tyrkia, Afrika eller Latin Amerika, hva tenker du om en slik "definering"?
14. Dersom deres bachelor skulle hatt en kvote ville det vært den samme kategoriseringen?
15. En studie gjort av Yngvar Benstad Hågvar viser til at det ikke blir A og B studenter av kvoteringen og mellom 2006 og 2015 har kvoten blitt fylt i Oslo. Hvis kvoten blir brukt og har en effekt siden, hvorfor tror du at ikke flere bachelorprogrammer har begynt med en slik kvote dersom antall etnisk minoritets journalister er så lav?
16. Hva mener du kan være problematisk med en slik kvote?
17. Er det en del av faget hos dere å prate om mangfold i mediebransjen?
18. - Elisabeth Eide, Anne Hege, forsket mye på mangfold i mediebransjen.
19. Drives det noen forskning på mangelen på journalister med etnisk minoritetsbakgrunn?
20. Hva tenker dere om antall etnisk minoriteter i mediebransjen?
21. (Om lavt) Hva tror du at dere kan bidra med for å løse mangelen på mangfold blant nyhetsjournalister?
22. Hvilket ansvar føler dere at dere har å opplyse eller tilrettelegg for dette?

OsloMet

Hva er kravene til kvoten dere har for etnisk minoriteter?

5. Hvordan ble disse kravene bestemt?
6. Hvorfor er ikke verdensdelen Oseania og Europa representert? Hva ligger i bestemmelsen for at disse ikke blir sett på som etnisk minoriteter? / Har det vært snakk om å endre definisjonen av kvoten?
7. Hva er grunnen til at kvoteringen ble etablert?
8. Blir kvoten ofte fylt? - Hvem skal jeg kontakte
9. Har dere noen statistikk på hvor mange som søker denne kvoten?
10. Finnes det noe statistikk for hvilken type land eller kontinent som er representert blant de som søker?

11. Slik som det er nå inkluderes adopterte i kvoteringen var dette en bevist definering?
12. Etter et møte mellom norske journalistiskoler i sommer kom det frem for flere av de andre institusjoner at denne kvoten som OsloMet oppleves som veldig betent og ømfintlig? Hva ligger i det? Har det vært problemer med kvoten?
13. På bachelorprogrammet hos dere er det en del av faget og prate om mangfold i mediebransjen?
14. Drives det på noe forskning på representasjon av etnisk minoriteter i journalist bransjen?
15. Hva tenker dere om representasjonen av etnisk minoriteter i mediebransjen?
16. (Om lavt) Hva tror du at dere kan bidra med for å løse mangelen på mangfold blant nyhetsjournalister?
17. (Om lavt) Hvilket ansvar føler dere at dere har for dette?

Vedlegg 4: Intervjuguide informantgruppe HR-personell i VG, TV2 og NRK

Generelt

1. Hvilke mål, retningslinjer har dere til å ansette journalister i denne mediebedriften?
2. Hva ser dere etter når dere ansetter journalister?
3. Hvor mange journalister jobber i (mediehuset)?

Ansettelsesprosessen

4. Har dere noe statistikk over hvem som søker og hvilke etniske bakgrunner?
5. Opplever du at dere får søknader fra etnisk minoriter?
6. I de søknadsportalene dere bruker er det et alternativ og huke av at man har en annen minoritetsbakgrunn? Skriver man hvor man er fra?
7. Opplever dere noe forskjell i antall kvinnelig eller mannlig søkere som huker av eller forteller om sine bakgrunner?
8. Hvilke aldre har søkerne?

Arbeid for mangfold og mot diskriminering

9. Hva definerer dere som minoritetsbakgrunn?
10. Hvordan jobber dere for inkludering?
11. Har du et eksempel på et spesifikt grep dere har tatt for å få mer mangfold?
12. Hvordan jobber dere mot diskriminering?
13. Har dere oversikt over klager eller rapporter på rasisme?
14. Har dere fått tilbakemelding fra etniske minoriteter hos dere at de har opplevd diskriminering på jobb?
15. Har dere noen statistikk over hvor mange nyhetsjournalister med minoritetsbakgrunn det er i redaksjonen hos dere?
16. Har dere intervjuet noen med minoritet bakgrunn og ikke ansatt de? Hva manglet de/ den form av kvalifikasjoner?
17. Er det noen kvalifikasjoner dere ser etter?
18. Dersom vi ser på dere har kontra en vanlig nyhetsstilling er det noen spesielle krav dere stiller til etnisk minoriteter som dere ikke stiller til andre etnisk norsk? (språk)
19. Hvorfor har dere valgt å ha forskjellig krav eller forventninger til etnisk minoriteter?
20. Hvor ansetter dere flest etnisk minoriteter?
21. Har du et eksempel på et spesifikt grep dere har tatt for å få mer mangfold?
22. Vil du si at det er diskriminering eller rasisme i norsk media industri mot etnisk minoriteter?
23. Er det noe du føler du ikke har fått svar på som du gjerne vil legge til?

Vedlegg 5: Intervjuguide informantgruppe Redaksjonsledelse i VG, TV2 og NRK

Generelt

1. Hva heter du, og hvilken stilling har du i (mediehuset)?
2. Hva ser dere etter når dere ansetter journalister som journalister hos dere?
3. Hvor mange journalister jobber i (mediehuset)?
4. Hva tenker du om antall journalister i (mediehuset) med etnisk minoritetsbakgrunn?

Ansettelsesprosessen

5. Vet du om dere har noen statistikk om hvem som søker og hvilken etnisk bakgrunn søkerne har?
6. Opplever du at dere får søknader fra etniskminoriteter?
7. Opplever dere noe forskjell i antall kvinnelig eller mannlig søkere som søker?
8. Opplever dere at søkere med en annen etnisk bakgrunn huker av for at de har innvandrerbakgrunn eller forteller om sin etniske bakgrunn?
9. Har du noe å si på ansettelsen av nye journalister?
 1. Hvis ja, er mangfold noe du har i bakhodet når du ansetter?

Arbeidsmiljø og delegering av oppgaver

8. Hvilke aldre har journalister i din avdeling?
9. Hvordan jobber du med å delegerer oppgaver blant journalistene i din stab?
10. Har du opplevd at noen har vært misfornøyd med delegeringen?
11. Hvor mange med etnisk minoritetsbakgrunn har du ansvar for?
12. Tror det er noen saker som journalister med etnisk minoritetsbakgrunn har større sannsynlighet å få?
13. Hvordan bruker du kompetansen til etnisk minoritets journalisten/ene i redaksjonen din?
14. Hva tenker du om antall nyhetsjournalister med minoritetsbakgrunn i din redaksjon?
15. I flere av stillingene dere søker skriver dere at dere ønsker å øke mangfoldet og vil at folk skal krysse av/ si ifra om de har en annen etnisk bakgrunn, hvorfor ønsker dere å øke mangfoldet?
19. Hva anser dere i (mediehus) som etnisk minoritetsbakgrunn?
20. Hva tenker du om å ha mangfold blant norske nyhetsjournalister?
21. Har du hatt noen etnisk minoritets journalister som har gitt tilbakemelding om forskjellsbehandling eller som er misfornøyd med delegering av oppgaver?
22. Har dere noen oversikt over hvem som opplever netthets etter publiserte saker?
23. Opplever du at journalistene du har og om det er noen forskjell på bakgrunn og mengde hets eller trakassering blant etnisk norske og etnisk minoriteter?

Vedlegg 6: Intervjuguide informantgruppe Mangfoldsrådgiver i NRK

1. Hva er din stilling i NRK?
2. Kan du fortelle litt om flere programmet? Hvilke målsetninger dere har antall praktikanter hvert kull?
3. Kan du fortelle litt om hvordan NRK jobber for å ansette flere etnisk minoritets journalister?
4. Hvilke krav har dere til de som søker?
5. Betyr det at man må kunne et annet språk for å søke?
6. Hva ligger det i språkkompetansen fra de største innvandrere gruppene i Norge? Hvilke grupper går under denne kategorien?
7. I min oppgave har jeg valgt å ta med utenlands adopterte, som en del av statistikken for etnisk minoritets journalister. Disse ville ikke kvalifisert seg til dette program, har dere reflektert noe rundt denne gruppen minoriteter?
8. Har dere noe statistikk over hvem som søker og hvilke etniske bakgrunner?
9. Opplever du at dere får søknader fra etnisk minoritet som ikke er kvalifiserte i henhold til kravene og definisjonen dere har på etnisk minoriteter hos dere?
10. I de søknadsportalene dere bruker er det et alternativ og huke av at man har en annen minoritetsbakgrunn? Skriver man hvor man er fra?
11. Opplever dere noe forskjell i antall kvinnelig eller mannlig søkere? undersøkes
12. Hvilke aldre har søkerne?
13. Hvilken definisjon bruker dere i NRK, etnisk minoritets journalister, flere kulturelle journalister, journalister med innvandrere bakgrunn?
14. Hvor mange av programmets journalister har fortsatt som journalister i NRK eller andre steder?
15. Har noen av programmets journalister blitt ledere?
16. Vet du om det finnes etnisk minoriteter som ledere i redaksjonen NRK?
17. Opplever du at deltakerne i Flere er fornøyde med programmet?
18. Har dere fått noen negative tilbakemeldinger på arbeidet?
19. Har dere fått tilbakemelding fra etniske minoriteter hos dere at de har opplevd diskriminering på jobb i NRK?
21. Dersom vi ser på en vanlig journaliststilling i NRK så vil for eksempel ikke språkkravet i de største innvandrere gruppene være et krav. Hvorfor har dere valgt å ha forskjellig krav eller forventninger til etnisk minoriteters journalistene i programmet flere?
23. Vil du si at det er diskriminering eller rasisme i norsk media industri mot etnisk minoriteter?
24. Er det noe du føler du ikke har fått svar på som du gjerne vil legge til?

Vedlegg 7: Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet: «Ethnic minority journalists in the newsroom in Norway; Why are there so few journalists with ethnic minority backgrounds?»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å finne ut hvorfor det er så etnisk minoriteter i nyhetsrommet i Norge som nyhetsjournalister. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet gjennom å intervju relevant kilder er å finne ut hvorfor det er så få minoritetsjournalister. Problemstillingen min er «Hvorfor er det så få minoritetsjournalister?» med hypotesene:

H1: There is discrimination in the newsroom

H2: There is a higher probability of hate comments on produced material as an ethnic minority journalist.

H3: There are not enough policies directed at including more ethnicities in the newsroom H4: There is discrimination in the hiring process

H5: Journalism education is not widely accepted as a career choice among families with ethnic minority backgrounds

H6: There is a lack of quotas in the journalistic bachelor's degrees

Disse er basert på faglitteratur innhentet før forskningen er i gang. Formålet er å lære mer og belyse de ulike faktorene som gjør at det er få etnisk minoritets journalister i Norge. Dette forskningsprosjektet blir utført som en del av masteroppgaven min. Opplysninger gitt i dette forskningsprosjektet skal ikke bli brukt videre.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitet i Oslo, Institutt for medier og kommunikasjon er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget er nøye valgt ut gjennom strategisk utvelging. Kriteriet er at man er institutleder, studieansvarlig eller fagsjef for bachelorstudiet journalistikk ved offentlig utdanningsinstitusjoner i Norge utvalget er på 6. personer

Hva innebærer det for deg å delta?

Deltakeren i dette forskningsprosjektet vil bli intervjuet av masterstudenten som varer i rundt en time. Opplysningene som blir hentet inn bli tatt opp av lydopptak, og vil bli lagret på UiO Onedrive knyttet til studentens bruker. Opplysninger som videre blir brukt er alder, etnisk bakgrunn, og kjønn.

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 skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det vil kun være veileder Cristina Archetti og masterstudent Nina Dayana Berger som vil ha tilgang på disse dataene. Navnet vil bli erstattet med en kode i transkriberingen og vil ikke bli omtalt i oppgaven med mindre det blir godkjent av deg. Det vil bli lagret på UiO OneDrive knyttet til masterstudentes bruker. Ved bruk av direkte sitat er planen og bruke navn, kjønn, og det andre landet/ landene man har tilknytning til i tillegg til Norge. Dersom det blir for gjenkjennelig for deltakeren kan landet anonymiseres ved bruk av kontinent i stedet.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 20.12.2023 etter muntligforsvaring av masteroppgaven. Etter prosjektslutt vil datamaterialet anonymiseres, og lydopptak vil slettes. Det anonymiserte transkriberte og innhentet datamaterialet vil kun bli lagret og videre brukt for bruk i videre forskning frem til 20.12.2024. Materialet vil bli lagret i UiO OneDrive hvor kun veileder og student ved dette prosjektet har tilgang.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Universitet i Oslo har Sikt – Kunnskapssektoren tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til: innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
å få slettet personopplysninger om deg å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

Universitetet i Oslo ved veileder *Cristina Archetti* eller masterstudent *Nina Dayana Berger*
Vårt personvernombud: *Roger Markgraf-Bye* epost: personvernombud@uio.no

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40. Med vennlig hilsen

Nina Dayana Berger /Cristina Archetti

(Forsker/veileder) _____

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Ethnic minority journalists in the newsroom in Norway; Why are there so few journalists with ethnic minority backgrounds?», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til: Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Ethnic minority journalists in the newsroom in Norway; Why are there so few journalists with ethnic minority backgrounds?*», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i et personlig intervju hvor lyden blir tatt opp
- at opplysninger om meg publiseres slik at jeg kan gjenkjennes med navn, alder, kjønn, etnisk bakgrunn, og nåværende eller tidligere arbeidsplass.

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 8: Godkjenning fra NSD Norsk senter for forskningsdata

12/18/23, 8:57 PM

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
520390

Vurderingstype
Standard

Dato
01.12.2023

Tittel

Ethnic minority journalists in the newsroom in Norway; Why are there so few journalists with ethnic minority backgrounds?

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig

Cristina Archetti

Student

Nina Dayana Berger

Prosjektperiode

01.03.2023 - 31.12.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Særlige

Lovlig grunnlag

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

Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 31.12.2023.

Meldeskjema

Kommentar

Personverntjenester har vurdert endringen i prosjektsluttdato.

Vi har nå registrert 31.12.2023 som ny sluttdato for behandling av personopplysninger.

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

Lykke til videre med prosjektet!