

Elin Svensen

# **Multietniske redaksjoner?**

Rekruttering av journalister med  
minoritetsbakgrunn i  
Danmark, Norge og Sverige





Elin Svensen

## **Multietniske redaksjoner?**

Rekruttering av journalister med minoritets-  
bakgrunn i Danmark, Norge og Sverige

© Forskningsstiftelsen Fafo 2000

ISBN 82-7422-321-7

ISSN 0801-6143

Omslag: Jon S. Lahlum

Omslagsfoto: Photodisc, inc.

Trykk: Centraltrykkeriet AS

# Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>Kapittel 1 Journalistyrket og etniske minoriteter</b> .....	<b>7</b>
Medienes påvirkningskraft .....	8
Media og demokrati .....	9
Problemstillinger .....	10
Metode og avgrensning .....	11
<b>Kapittel 2 Tidligere undersøkelser</b> .....	<b>15</b>
Yrkesvalg blant ungdom med minoritetsbakgrunn .....	15
Rasisme i mediene? .....	15
Minoritetsprosjektet .....	16
Når er man likt kvalifisert? .....	19
Oppsummering .....	20
<b>Kapittel 3 Prosjekter om mangfold</b> .....	<b>21</b>
More Colour in Media .....	22
Praksisplasser .....	22
Stafetten fra Nævnet for Etnisk Ligestilling 2000 .....	23
En redaksjon med mangfold .....	23
Oppsummering .....	24
<b>Kapittel 4 Tilstandsrapport</b> .....	<b>27</b>
Andel med minoritetsbakgrunn i redaksjonene .....	27
Journalistutdanningen .....	30
Oppsummering .....	32

<b>Kapittel 5 Hva gjøres? .....</b>	<b>33</b>
Problemforståelse .....	33
Tiltak .....	35
Begrunnelser for økt rekruttering .....	37
Motforestillinger mot økt rekruttering .....	40
Oppsummering av begrunnelsene for å ha flere journalister med minoritetsbakgrunn .....	41
 <b>Kapittel 6 Hindringer for økt rekruttering .....</b>	 <b>43</b>
Manglende relevante kvalifikasjoner .....	44
Andre preferanser blant ungdom med minoritetsbakgrunn .....	48
Diskriminering .....	51
Institusjonelle forhold .....	53
Oppsummering .....	54
 <b>Kapittel 7 Hva kan gjøres? .....</b>	 <b>56</b>
Ledelsens forslag .....	56
Fagbevegelsens forslag .....	57
Er det enighet om forslagene? .....	58
Hvordan treffer forslagene? .....	60
Hvilke tiltak kan være aktuelle? .....	60
 <b>Referanser .....</b>	 <b>64</b>

# Forord

Denne rapporten er resultat av et forprosjekt som har undersøkt om sentrale aktører i mediebransjen har noen strategier i forhold til ansettelse av journalister med minoritetsetnisk bakgrunn. Prosjektet er initiert av Nordisk Journalistcenter i Århus, Danmark og hovedfinansiert av Nordisk Ministerråd. I tillegg har Pressens Faglitteraturfond samt Dansk Journalistforbund, Norsk Journalistlag og Svenska Journalistförbundet bidratt med delfinansiering av prosjektet.

Anne Britt Djuve har vært prosjektleder, og Lena C. Endresen har vært prosjektmedarbeider. Begge har bidratt med gode råd og innspill i prosjektperioden, og også medvirket i utarbeidelsen av deler av manus.

Stein-Ove Grønsund ved Nordisk Journalistcenter i Århus har vært en engasjert støttespiller i prosjektperioden, og fortjener en takk for hjelpen. Det gjør også alle som villig stilte opp til intervju, og på denne måten bidro til gjennomføringen av prosjektet.

Jon S. Lahlum har lest og korrigert språklige feil og mangler, og omarbeidet teksten fra manus til rapport.

Oslo, november 2000

Elin Svensen



# Kapittel 1 Journalistyrket og etniske minoriteter

Det faktum at det i de nordiske land bor stadig flere personer med minoritetsbakgrunn gjenspeiles ikke i alle deler av arbeidslivet. I alle de nordiske land er det en tendens til at personer med synlig minoritetsbakgrunn er overrepresentert i visse (lavstatus-) yrker: renhold, transport og hotell/restaurant (Djuve, 1999). Dette kan bidra til å gi majoritetsbefolkningen i de nordiske land et snevert bilde av de nynordiske innbyggernes kompetanse og være med på å opprettholde fordommer. Det kan også bidra til at den oppvoksende slekt av andregenerasjons nynordiske borgere velger bort høyere utdanning, siden de mangler rollemodeller, og dessuten ofte opplever at voksne med høyere utdanning ikke får uttelling for den. Sist, men ikke minst, kan det innebære et kulturelt og økonomisk tap for de nordiske samfunnene at den kompetansen som de nynordiske innbyggerne innehar ikke blir tatt i bruk.

Journalistyrket er av spesiell interesse i et multietnisk og multikulturelt samfunn. For det første er det å være journalist, og da spesielt på fjernsyn og i de store dagsavisene, et statusyrke og dermed et signal om suksess. Det er dessuten et svært synlig statusyrke, og dermed av stor betydning for holdningsdannelsen både i majoritetsbefolkningen og i minoritetsgruppene selv.

Det er ikke bare av hensyn til minoritetene det er viktig å sikre at det flerkulturelle samfunnet gjenspeiles i journaliststanden. Det er grunn til å tro at journalistikken generelt vil kunne få et løft ved å slippe til nye kolleger som gjennom sin minoritetskulturelle bakgrunn kan ha andre innfallsvinkler enn journalister med majoritetsbakgrunn. Etter vår oppfatning kan det imidlertid være problematisk å bruke «forskjellighet» som eneste eller viktigste begrunnelse for å tilstrebe representasjon av i nordisk sammenheng nye, etniske grupper i journalistyrket. Ut fra en målsetting om like muligheter er det viktig å tilstrebe at etnisk bakgrunn ikke blir en konkurranseulempe. I denne sammenheng betyr det at personer med minoritetsbakgrunn bør få mulighet til å bli journalister fordi de er flinke, ikke (bare) fordi de har innvandrerbakgrunn. Deres bidrag til journalistikken må også være bredere enn «innvandrerstoff». Parallellene til kvinnekampen er åpenbare. Både ut fra kulturelle, økonomiske og rettferdighetsmessige betraktninger, vil det være fornøftig å slippe til flinke folk til det de er flinke til. Det er ingen grunn til å tro at personer med etnisk minoritetsbakgrunn er mindre egnede til å være journalister enn andre,

og en underrepresentasjon i journalistyrket kan derfor gi grunn til å gå rekrutteringsveiene nærmere etter i sømmene.

## Medienes påvirkningskraft

Massemedier er en sentral samfunnsfaktor med betydelig makt til å definere problemområder og til å påvirke opinionsdannelsen. Det har blitt hevdet at kulturelle minoriteter lett blir usynlige i den større offentlighet (NOU 1999: 27 Ytringsfrihetens vilkår i det offentlige rom). For å sikre at minoriteter blir hørt og kan kommunisere med det større samfunnet er det viktig at personer med minoritetsbakgrunn er representert i journalistyrket. Journalister med minoritetsbakgrunn har førstehånds kunnskap om det å tilhøre en minoritet og om den kulturelle bakgrunnen til minst én av minoritetene.

Det finnes en rekke teorier om forholdet mellom massemedier og samfunn. Sentrale begreper er dagsordenfunksjon, ytringsfrihet og makt. Dagsordenfunksjonen er betegnelsen på pressens evne til å legge premisser for den offentlige debatten. Gjennom denne funksjonen er mediene med på å bestemme *hva* som diskuteres. Det fører til sammenhenger som at det mediene bruker mest tid og plass på, er de sakene folk synes er viktigst. Dette igjen betyr at initiativretten når det gjelder politiske saker langt på vei har gått over fra politikerne til mediene (Schwebs og Østbye 1997; 219). Av dagsordenfunksjonen følger en ordstyrerfunksjon, og muligheten for at saker *ikke* blir slått opp. Dette gjelder også saker som vedrører nynordiske innbyggere, og er med på å bestemme hvilke sider av deres tilpasninger, interessefelt og atferd som publikum blir oppmerksomme på. En saks nyhetsverdi henger sammen med dagsordenfunksjonen, saker som ikke har en struktur eller karakter som gir dem nyhetsverdi, vil oftest bli oversett av mediene. Det er definert flere kriterier for nyhetsverdi, de fleste konkluderer med at *nærhet* er avgjørende. Mangel på nærhet til saken, det være seg geografisk eller kulturelt eller i tid, reduserer nyhetsverdien. Saker som vekker følelser hos publikum eller gir dem sjanse til identifisering, er de sakene som «selger best». Medienes konserverende kraft kan man lese av et klassisk nyhetskriterium; jo større samsvar det er mellom nyheten og de mentale forventningene blant publikum, jo større er nyhetsverdien (Galtung og Holmboe Ruge 1965). Nyhetsverdi har altså sammenheng med mottakerenes behov, og hva de søker i nyhetene. Det vil også si at nyhetsverdi er kulturbestemt, og at den ikke er den samme for alle borgere i et samfunn.

Utover dagsordenfunksjonen påvirker mediene også *hva* publikum mener, hvilke oppfatninger og holdninger folk danner seg om saker. Det har vist seg at medienes

påvirkningskraft på holdninger og meninger særlig gjelder i saker som publikum har begrenset erfaring med (Lindstad og Fjeldstad 1999). Dette er viktig i forhold til de holdninger og meninger som dannes om minoritetsgrupper i nordiske land. Mange etnisk nordiske personer har liten eller begrenset kontakt med minoritetsgrupper, og vil i stor grad basere seg på massemediene i sine holdninger og kunnskap om dem.

## Media og demokrati

En ytterligere begrunnelse for å se nærmere på rekrutteringen av journalister med etnisk minoritetsbakgrunn er at enkelte etniske minoriteter kan ha et spesielt informasjonsbehov. Informasjonen kan med fordel gis på eget språk til personer som ikke behersker de nordiske språkene. Både radio, fjernsyn og presse er aktuelle medier i denne sammenheng.

Demokratiet hviler på ideen om at informert deltagelse fra berørte individer vil gi beslutninger som er best mulig for flest mulig. Ytringsfriheten er et sentralt element i et demokrati, fordi individet må vite hvilke rettigheter og interesser det har for å kunne kreve respekt for disse rettighetene og å kunne engasjere seg politisk for å fremme sine interesser. Artikkelen som omhandler ytringsfrihet i FNs internasjonale konvensjon om menneskerettighetene (artikkel 19) inkluderer også retten til «... å søke, motta og meddele opplysninger og ideer ...». Retten til informasjon, og formidling av informasjon, er altså ikke bare et viktig fundament for deltagelse i samfunnet, men også nedfelt i menneskerettighetene. Tilgang på informasjon har en direkte innvirkning på folks liv, og informasjonsfattigdom er et aspekt ved politisk ulikhet.

Kort sagt kan man si at mediernes demokratiske rolle er å informere befolkningen, samt å kritisere maktthaverne hvis disse ikke ivaretar fellesskapets interesser. Men hva er «informasjon», eller rettene sagt, hva er den relevante og rettidige informasjon man vil kreve av medier i et demokrati? Et ledende prinsipp er at det må være et mangfold av stemmer for at ytringsfrihet skal fremme demokrati. Et grunnleggende krav til et demokratisk medielandskap er derfor at det gir rom for de ulike gruppene i samfunnet, at de representerer:

«all significant interests in society. It should facilitate their participation in the public domain, enable them to contribute to public debate and have an input in the framing of public policy» (Curran 1996).

Mediene *kan* virke pluralistiske og kritiske, hvis de inneholder varierte budskap der de fleste grupperes syn er representert, men de kan også virke konserverende, hvis de styrker de dominerende ideologiene. En systematisk underrepresentasjon av visse (etniske) grupper i journalistyrket kan derfor være et betydelig demokratisk problem, fordi det har konsekvenser både for hvem som får og hvem som gir informasjon.

## Problemstillinger

En hovedproblemstilling for prosjektet er å framskaffe bedre kunnskap om hvordan rekrutteringen av personer med etnisk minoritetsbakgrunn til journalistyrket kan bedres. Dette forutsetter kunnskap om hvordan rekrutteringen av journalister i dag foregår:

- Hvor stor andel studenter med minoritetsetnisk bakgrunn har journalisthøgskolene i de nordiske land?
- Har journalisthøgskolene en strategi for rekruttering av studenter med minoritetsetnisk bakgrunn, og har dette i tilfelle nedfelt seg i informasjonsmateriell og eller opptaksregler? Eksisterer det planer om dette?
- Hva slags ansettelsesstrategi og -atferd har sentrale aktører i mediebransjen i forhold til ansettelse av journalister med minoritetsetnisk bakgrunn?
- Opplever arbeidsgivere at journalister med minoritetsbakgrunn mangler nødvendig kompetanse, og tilfelle hvilken?
- Hvilken rolle har journalistforbundene i de ulike land?

Spørsmålet om rekruttering av personer med synlig minoritetsbakgrunn til journalistyrket handler om to hovedgrupper. For det første personer med synlig minoritetsbakgrunn som skal rekrutteres til et yrke for første gang, der journalistikk er en av flere valgmuligheter. Denne gruppen kan ha bodd i de nordiske land i flere år, og dermed ha et språklig fortrinn i forhold til personer som nylig har flyttet hit. Journalistutdanningene har imidlertid så langt hatt svært få studenter med minoritetsetnisk bakgrunn. Dette kan dels komme av at utdanningsinstitusjonene har opptakskriterier som bidrar til at disse søkerne ikke slipper inn (for eksempel høye krav til språkbeherskelse), og dels at personer med minoritetsetnisk bakgrunn satser på andre typer yrker enn journalistyrket dersom de tar akademisk utdanning. For det andre omhandler undersøkelsen rekruttering av innvandrere som har jobbet som journalister i sine respektive hjemland og ønsker å fortsette i dette yrket. Personer som kommer til de nordiske land opplever ofte at de ikke får uttelling for

tidligere utdanning og praksis på arbeidsmarkedet (Djuve og Hagen 1995). Vi vil undersøke hvilke muligheter denne gruppen har på det nordiske arbeidsmarkedet, og hva slags tilleggs- og/ellervidereutdanning som kan være aktuell.

## Metode og avgrensning

Undersøkelsen omhandler de tre landene Danmark, Norge og Sverige. Fjernsynet og de største dagsavisene oppfattes som spesielt viktige kanaler for synliggjøring av nynordiske innbyggers kompetanse. Vi har derfor i forprosjektet intervjuet personer som rekrutterer journalister i to fjernsynskanaler og to dagsaviser i hvert av de tre landene. Det var naturlig å velge ut de største mediene, samt de som har spesielle strategier for å rekruttere journalister med innvandrerbakgrunn. I Danmark ble Berlingske Tidende og Jyllandsposten valgt ut på avissiden, mens Danmarks Radio (DR) og TV2 representerer fjernsynssiden. I Sverige valgte vi ut Dagens Nyheter, Aftonbladet, Sveriges Television (SVT) og TV4. I Norge ble det gjennomført intervjuer med ledelse og tillitsvalgte i avisene Aftenposten og Dagsavisen, samt de to fjernsynskanalerne Norsk Rikskringkasting (NRK) og TV2.

Det var etter vår oppfatning også viktig å kartlegge journalistforbundenes holdninger og strategier både på klubbnivå og sentralt. Vi har derfor intervjuet representanter for forbundene sentralt i de ulike landene, samt gjennomført samtaler med representanter for redaksjonsklubbene i de bedriftene vi undersøkte. Dette ble til sammen ni kvalitative intervjuer per land, til sammen 27 kvalitative intervjuer. Av praktiske årsaker ble det umulig å gjennomføre ett av de planlagte intervjuene i Danmark.

I tillegg ønsket vi å kartlegge opptakskriterier og andel studenter ved journalisthøgskolene. Denne informasjonen ble innhentet gjennom e-post og telefon. Vi tok kontakt med tre medieutdanningsinstitusjoner i Danmark, fire i Norge og tre i Sverige. Av disse lyktes vi å få svar fra seks institusjoner.

Datagrunnlaget for undersøkelsen er av kvalitativ art. Vi ønsket å få en bred forståelse av de intervjuedes tanker om temaet. Det er gjennomført forholdsvis mange intervjuer på prosjektet. Vi synes at vi, gjennom å intervjuer både ledelse og tillitsvalgte i så pass mange bedrifter, har sikret variasjonsbredde i utvalget. De utvalgte bedriftene har likevel det til felles at de sjelden ansetter personer uten journalistisk praksis.

Intervjuene ble stort sett gjennomført på den intervjuedes arbeidsplass. Noen få intervjuer ble gjennomført på telefon, og ett intervju ble foretatt på kafé. Gangen i intervjuene fulgte en intervjuguide som inneholdt bestemte spørsmål. Det ble

laget to ulike intervjuguider, en som ble brukt for å intervju representanter for ledelsen, og en for tillitsvalgte.

## **Terminologi**

I prosjektet brukes betegnelsene nynordiske journalister og journalister med minoritetsbakgrunn. Prosjektet startet opp med å bruke betegnelsen nynordisk, etter inspirasjon fra Danmark og Sverige, der betegnelsen nydansker og nysvensker i økende grad brukes. I tillegg ble det naturlig å bruke betegnelsen etniske minoriteter. Jensen (2000) anbefaler å kun bruke betegnelsen etniske minoriteter. Dette er også den betegnelsen som brukes internasjonalt. I denne betegnelsen ligger en markering av at man anerkjenner at det finnes en gruppe som utgjør et etnisk mindretall i samfunnet, og at resten av samfunnet i forhold til menneskerettighetene er forpliktet til å ta hensyn til denne gruppen (Jensen, 2000). Hun er mer skeptisk til bruken av ordet «nynordisk» fordi en gjennom denne betegnelsen gjør språklig oppmerksom på at noen er nye og andre er gamle nordiske.

Betegnelsen innvandrere brukes i mindre grad. I de tilfeller vi refererer andre som har brukt betegnelsen, gjengis den slik den er brukt. Også i enkelte intervjuer bruker de intervjuede betegnelsen innvandrere.

De intervjuedes oppfatning av begrepene som ble brukt i intervjuene har nok variert noe. I forespørselen om intervju brukte vi begrepet «nynordisk». I intervjuene brukte vi betegnelsen minoritetsbakgrunn. Det var en tendens til at de intervjuede først og fremst tenkte på gruppen voksne personer som nylig har kommet til landet når betegnelsen nynordisk ble brukt. Utover i de samme intervjuene ble ordet minoritetsbakgrunn i sterkere grad brukt, og vi stilte også konkrete spørsmål om ungdom med minoritetsbakgrunn som er født og oppvokst i landet, samt adopterte. En del av de intervjuede inkluderte ungdom født i Norden med ikke-vestlige foreldre og adopterte i betegnelsen minoritetsbakgrunn, men syntes ikke de var inkludert i betegnelsen nynordiske personer. I så måte starter nok en del av intervjuene med en forståelse av at prosjektet handler om hvordan journalister som kommer til Norden i voksen alder kan bli rekruttert til journaliststillinger i Norden, men i fortsettelsen av intervjuene handler det om personer med minoritetsbakgrunn generelt. Vi mener derfor at vi i intervjuene har fått fram de intervjuedes syn på rekruttering av både personer med minoritetsbakgrunn som har kommet til Norden i voksen alder, og spørsmål knyttet til rekruttering av minoritetsungdom som har vokst opp i Danmark, Norge eller Sverige.

## Minoritetsgrupper

Når det gjelder kategorien journalister med minoritetsbakgrunn, snakker en om i hvert fall fire ulike grupper. For det første inkluderer noen av våre informanter adopterte personer dersom de har et utseende som ikke er tradisjonelt nordisk. Deres minoritetsbakgrunn er som regel utelukkende av utseendemessig karakter. For det andre snakker vi om ungdom som er født og oppvokst i Norden, men der en eller begge foreldrene er født i andre deler av verden. Disse personene vil ha en kulturbakgrunn som inneholder elementer både fra det nordiske og fra andre kulturer. Det vil videre være forskjell på personer som har én utenlandskfødt forelder, sammenlignet med de som kommer fra hjem der begge foreldrene er født i et ikke-nordisk land.

For det tredje snakker vi om personer som er født i andre deler av verden, som har flyttet til Norden i løpet av barndommen, fordi foreldrene har innvandret til Norden. For det fjerde handler det om personer som er født og oppvokst i andre deler av verden enn Norden, men som har flyttet hit (til Danmark, Norge eller Sverige) i løpet av sitt voksne liv. Disse vil representere en annen kultur enn etnisk nordiske innbyggere. I tillegg finnes det minoriteter med lenger historie i Norden, som for eksempel samer.

Skal alle disse tre gruppene ses under ett når en diskuterer personer med minoritetsbakgrunn i mediene? Det er slett ikke sikkert at personer som er adoptert eller som er født og oppvokst i Norden vil oppfatte seg selv som representanter for gruppen nynordiske journalister. I et program fra Svensk TV4 tar to journalister opp problemstillingen, og de er svært kritiske til kategorisering av innvandrere som gruppe. Sverige har 1,6 millioner innvandrere hvis en regner alle disse gruppene sammen, og det er ingen tvil om at denne gruppen er svært mangfoldig og ikke har stort annet til felles enn at de ikke kan vise til et slektstre som går fire generasjoner tilbake i Sverige. I denne typen undersøkelser kan man dermed komme i skade for å identifisere personer som medlem av en minoritetgruppe, uten at de selv gjør det. I en undersøkelse av journalistutdanningene i Danmark (Jensen 2000) opplevde forskeren at de to søkerne med minoritetsbakgrunn som kom inn ved utdanningen, ikke ønsket å medvirke i undersøkelsen, fordi de ikke betraktet seg selv som tilhørende etniske minoriteter. Begge disse hadde én dansk forelder.

Debatten om mangfold i media må derfor være klar over disse skillelinjene, og ta inn over seg at ikke alle «nynordiske» journalister vil oppfatte seg selv som representanter for kategorien, og at enkelte mener at det å fokusere etnisitet kan bidra til å *framheve* forskjeller snarere enn til å *utvise* dem.



## **Kapittel 2 Tidligere undersøkelser**

Det har de senere år blitt gjennomført enkelte undersøkelser om yrkesvalg blant ungdom med minoritetsbakgrunn, om minoritetsgruppers bruk av medier og mer spesifikt om årsaker til mangelen på journalister med minoritetsbakgrunn i redaksjonene.

### **Yrkesvalg blant ungdom med minoritetsbakgrunn**

Ved Høgskolen i Oslo er det nylig gjennomført en undersøkelse av yrkesvalg blant norske ungdommer med pakistansk bakgrunn. Personer med pakistansk bakgrunn utgjør den største minoritetsgruppen i Norge. Undersøkelsen viser at ungdom med pakistansk bakgrunn hovedsakelig søker seg til medisin og ingeniørutdanning dersom de tar høyere utdanning. Det hevdes at dette er yrker som har høy status i hjemlandet, og som foreldrene deres oppfordrer dem til å ta (Andersen 1999). Etter denne undersøkelsen ble det laget en plan for iverksetting av rekrutteringstiltak rettet mot norsk-pakistansk ungdom. Det ble gjennomført en radiokampanje på urdu og en representant for høgskolen talte i en moské under fredagsbønnen. I tillegg er det blitt utarbeidet en brosjyre på urdu og norsk for å informere foreldre og unge om studietilbudet på høgskolen (HIO 2000).

Når det gjelder innvandrerungdom under ett, viser tall fra Høgskolen i Oslo (Aftenposten 21. 5. 2000) at helsefag er det mest populære faget blant innvandrerungdom. Hver fjerde elev som begynte på helsefag i fjor hadde utenlandsk bakgrunn, mens innvandrere utgjør mindre enn ti prosent av det samlede studenttall ved høgskolen. De estetiske fagene, som formgivning og søm, sammen med journalistikk og bibliotekarutdannelsen er de minst populære fagene i denne gruppen.

### **Rasisme i mediene?**

En rapport skrevet ved Socialforskningsinstituttet i Danmark (Christiansen og Sell 2000) konkluderer med at etniske minoritetsgrupper i Danmark mener danske

medier gir et forvrengt og negativt bilde av innvandrere og flyktninger i Danmark. Gruppene føler seg som ofre for mediene, og mener mediernes framstilling bidrar til en ytterligere marginalisering av minoritetene. Mange velger derfor å se på utenlandske nyheter hvis de har mulighet til det. Det er imidlertid et sterkt ønske om flere fjernsynsnyheter om Danmark på minoritetsspråkene. Dette kan hjelpe på forståelsen blant språksvake personer. Samtidig hevdes det at nyheter på eget språk vil øke motivasjonen også for å se alminnelige danske nyheter. Det anslås at det i Danmark bor om lag hundre tusen utenlandske kvinner som ikke nås av nyhetsformidlingen. De får dermed verken med seg danske eller utenlandske begivenheter.

I følge rapporten har minoritetsgrupper i Danmark behov for nyheter på tre plan: nyheter fra Danmark, fra hjemlandet og fra den øvrige verden. Nyheter fra Danmark betegnes som viktigst, og gis førsteprioritet av minoritetsgruppene når de spørres om hvilke nyhetsområder de ønsker bedre dekning på.

Rapporten påpeker den vesentlige rolle og ansvaret som mediene har for å bidra til integrasjon av flyktninger og innvandrere, samt til å gi et mer nyansert bilde av etniske minoriteter.

Undersøkelsen var en del av Danmark Radios innsats i forbindelse med Staføtten fra Nævnet for etnisk ligestiling 2000, og skal være grunnlag for tiltak som gjennomføres i denne forbindelse. Dette kommer vi tilbake til i kapittel 3.

## Minoritetsprosjektet

Oslo journalistklubb gjennomførte i 1998 en undersøkelse i 200 redaksjonsklubber i Oslo. Undersøkelse kom i stand etter et møte som Norsk Journalistlag og Fri-lansklubben arrangerte i mai 1998, der temaet ble satt på dagsorden. Deltakerne på møtet ga klart uttrykk for at det er behov for å jobbe systematisk dersom en ønsker at flere journalister/fotografer med minoritetsbakgrunn skal bli integrert i norske redaksjoner. Utgangspunktet for undersøkelsen Oslo Journalistklubb gjennomførte var at de ønsket å finne svar på hvorfor redaksjonene ikke klarer å rekruttere flere journalister fra språklige minoriteter (Ansari og Fossum 1998). De ønsket å finne årsaker til at personer med minoritetsbakgrunn er underrepresentert i redaksjonene og til den relativt høye ledighet blant journalister med minoritetsbakgrunn. Det ble sendt ut spørreskjemaer til redaksjonsklubber for å kartlegge blant annet omfanget av minoritetsspråklige personer i redaksjonen, og til nynordiske journalister i og utenfor arbeidslivet.

Undersøkelsen viste at anslagsvis to prosent av de ansatte i de redaksjonene som returnerte spørreskjemaet, har minoritetsbakgrunn. Det dreier seg om 40 personer, og hele 16 av disse jobber i Østlandssendingen, distriktskontoret NRK har i Oslo-

regionen. Journalistklubben reiser spørsmålet om redaktørene mener personer med annerledes etternavn eller aksent i norsk ikke er egnet til å jobbe i redaksjonen. De mener det må satses mer på norskopplæring og tilrettelagt kursvirksomhet, slik at journalister med bakgrunn fra andre land kan bli bedre i stand til å utøve sitt yrke i Norge.

Redaksjonene i undersøkelsen har i liten grad planer for hvordan de kan øke andelen med minoritetsbakgrunn. En avis hevder at de oppfordrer personer med minoritetsbakgrunn til å søke utlyste stillinger, men avisen har likevel ingen ansatte med slik bakgrunn.

Minoritetsprosjektet sendte også ut spørreskjema til personer fra etniske minoriteter som jobber som journalister eller fotografer. Spørreskjemaet ble sendt til 50 journalister/fotografer med minoritetsbakgrunn, og 25 av dem svarte. Av de 25 har 9 inntekt under 100 000. Inntektsnivået til de 25 journalistene gir en klar indikasjon på at mange av dem er frilansere. Av de 9 journalistene som er frilansere er 7 uten kontrakt eller arbeidssøkende. Ingen av dem tjener nok til å kunne leve av journalistisk arbeid. Undersøkelsen refererer kommentarene journalistene med minoritetsbakgrunn kom med angående erfaringer fra jobbsøking, utfordringer på jobb og forskjellsbehandling. Ett gjennomgående trekk er at svært mange har søkt et stort antall jobber. Det er mange som til tross for dette ikke har lyktes med å få fast jobb. Noen sitater<sup>1</sup> illustrerer dette:

«Har søkt 5-600 jobber siden 1992. Innkalt til intervju 20-40 ganger. Mener det kan være den etniske bakgrunn som gjør at det aldri kommer noe jobbtilbud»

«Har søkt jobber i fire år, sendt nærmere 100 søknader. Innkalt til intervju en gang. Får ikke begrunnelse for avslag.»

Enkelte har på grunn av sterkt personlig initiativ fått innpass i en redaksjon, til tross for at redaksjonen på forhånd var skeptisk til kvalifikasjonene deres.

«'Bladet trodde faktisk at noen andre hadde skrevet søknaden for meg. Flere trodde at jeg ikke snakket godt nok. De gangene jeg var på intervju sa mange at de var overrasket over hvor godt jeg behersker språket, så det var nok noen som korrigerste sitt eget førsteinntrykk' skriver en journalist som har vært ansatt i den samme redaksjonen i fem år.»

«Har jobbet tre år i samme redaksjon. Søkte 15-20 jobber, innkalt til intervju 2 ganger. Det er viktig med personlig kontakt med arbeidsgiverne, blant annet på grunn av det som kan karakteriseres som fordommer om utlendingers norskkunnskaper. Jeg ble fortalt at jeg aldri ville blitt innkalt til intervju der-

<sup>1</sup> Alle sitatene i dette avsnittet er hentet fra Ansari og Fossum 1998 Oslo Journalistklubbs minoritetsprosjekt

som jeg ikke selv hadde ringt, de var på forhånd sikre på at mine norskkunnskaper var for dårlige.»

En annen gruppe framhever at de overhodet ikke har møtt problemer som kan relateres til den etniske bakgrunn de har.

«Det er ingen grunn til å bli paranoid når en får avslag på jobber. Det må ikke nødvendigvis skyldes at du er utlending/flerkulturell.»

«Jeg har søkt fire jobber på et år. Jeg har god erfaring, kan skrive, er kunnskapsrik og kan stå på. Har ikke opplevd forskjellsbehandling/diskriminering fra noe hold.»

Noen framhever at de har møtt diskriminering i jobbsammenheng, men for de fleste handler det mest om å komme seg inn på journalistfeltet i det hele tatt. En av journalistene med fast jobb i en redaksjon som har besvart spørreskjemaet, framhever at han eller hun føler seg lite integrert sosialt i redaksjonen:

«Diskriminering jeg har opplevd har hatt liten betydning i jobbsammenheng, men man føler seg ofte litt utenfor det sosiale miljøet til tider, på grunn av forskjeller. Det er ikke nødvendigvis galt, fordi forskjellene er reelt til stede.»

At bare 25 personer besvarte spørreskjemaet Oslo journalistklubb sendte ut, fører til at svarene ikke er statistisk bearbeidet. Svarene på de åpne spørsmålene gir imidlertid en god indikasjon på problemstillinger personer med annen etnisk bakgrunn enn norsk og nordisk møter når de søker jobb som journalister. Noen opplever sin etniske bakgrunn som et hinder i jobbsøkingssfasen, mens andre advarer mot å bli paranoide i forhold til diskriminering fordi en får avslag på en jobb. Journalister som ikke har opplevd problemer på arbeidsmarkedet er i klart mindretall, og undersøkelsen fra Oslo journalistklubb konkluderer med at på samme måte som i resten av samfunnet, er journalister med minoritetsbakgrunn blant de gruppene som bruker mye tid på å få seg arbeid, men som sjelden lykkes. De viser til et seminar Oslo Journalistklubb avholdt, der det viste seg at flere journalister med minoritetsbakgrunn jobber som renholdere. Funnene som er gjort bekrefter antagelsene om at journalister med minoritetsbakgrunn møter spesielle problemer i det norske arbeidsmarkedet, og at det gjenstår flere utfordringer på dette området (Ansari og Fossum 1998).

## Når er man likt kvalifisert?

På oppdrag fra Nævnet for Etnisk ligestilling i Danmark har forsker Iben Jensen (2000) gjennomført en studie av etniske minoriteters adgang til etablerte danske medier. Hun har et bredt datamateriale som omfatter både intervjuer og studier av opptaksprøvene til journalistutdanningene. På bakgrunn av intervjuer med ungdom i videregående skole, hevdes det at journalistyrket har lav status i de største minoritetsetniske gruppene i Danmark. Elevene har en forestilling om journalistyrket fra Tyrkia, og assosierer det med dårlig lønn, lav status og et grunnleggende valg mellom å følge statens diktatur eller leve et farlig liv. I tillegg mener elevene at etnisk danske journalister er upålitelige og ikke skriver det minoritetsungdommene sier når de blir intervjuet. I rapporten fastslås det at utdanningsinstitusjonene i Danmark ikke har opptakskrav som kan betraktes som direkte barrierer mot etnisk likestilling. Men opptaksprøvene avspeiler heller ikke det multietniske samfunnet.

I studien er også tre etablerte journalister med minoritetsbakgrunn intervjuet om sine erfaringer. Alle tre opplever at de er forbilder for etniske minoriteter. De fungerer også som alibi for medieinstitusjonene de jobber for, som dermed kan påvise at de har ansatte med minoritetsbakgrunn. De tre journalistene har alle tilgang til et bredt sosialt nettverk, og Jensen mener denne typen nettverk er en avgjørende kvalifikasjon i utviklingen av multietniske medier.

Rapporten avdekker at det finnes en del kvalifiserte journalister med etnisk minoritetsbakgrunn som jobber på lokale radiostasjoner i Danmark, og som har fått avslag på jobber i de etablerte mediene. Begrunnelsen for avslag har vært at de mangler nødvendige kvalifikasjoner. Jensen (2000) mener på denne bakgrunn at det må settes i gang en diskusjon om hvilke kvalifikasjoner som kan regnes som objektive i ansettelse.

Det foreslås tre strategier for å øke rekrutteringen av personer med minoritetsbakgrunn til journalistyrket. For det første å oppmuntre ungdom med minoritetsbakgrunn til å søke seg inn ved journalistutdanningene. For det andre vises det til at bare om lag halvparten av journalistene i Danmark har journalistutdanning, og at en bør forsøke å rekruttere akademikere med minoritetsbakgrunn til stillinger på samme måte som en rekrutterer etnisk danske akademikere til medieinstitusjoner. For det tredje hevdes det at det jobber mange kvalifiserte teknikere og reportere med etnisk minoritetsbakgrunn innen lokalmediene i Danmark, og at det bør satses på å rekruttere flere fra denne gruppen.

## Oppsummering

Tidligere forskning tyder på at rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til journalistyrket på den ene siden kan være vanskelig fordi en del ungdom med minoritetsbakgrunn ikke ønsker å søke seg til journalistyrket. Grunnen til dette kan være både statusen journalistikk har i foreldrenes hjemland, og dårlige erfaringer med pressens behandling av minoriteter i Norden. Det er derfor ekstra viktig å motivere ungdom med en interesse for journalistikk til å følge den opp. Høgskolen i Oslo har satset på informasjon til foreldregenerasjonen for å få dem til å oppmuntre sine barn til å ta utdanning ved høgskolen, men informasjonstiltaket gjelder ikke journalistutdanningen spesielt. Rapporten fra Danmark (Jensen 2000) konkluderer med at dersom en vil framskynde en prosess hvor flere med minoritetsbakgrunn blir rådet til å bli journalister, er det viktig at man får foreldregenerasjonen i tale.

På den annen side finnes det trolig også barrierer når det gjelder å få jobb. Både Minoritetsprosjektet og rapporten fra Danmark (Jensen 2000) viser at personer med journalistisk erfaring og utdanning har fått avslag på jobber med den begrunnelse at de mangler relevante kvalifikasjoner. Det må derfor diskuteres hva som er relevante kriterier for å måle kompetanse, og om minoritetsbakgrunn i form av flerspråklighet og kjennskap til andre kulturer burde kunne regnes som en kompetanse i seg selv.

## Kapittel 3 Prosjekter om mangfold

### Ukjent land for pressen

Diskotekbrannen i Göteborg i 1998 ble en tankevekker innen mange journalistmiljøer. 63 ungdommer døde i brannen, de aller fleste hadde en annen etnisk bakgrunn enn svensk. For journalistene i Göteborgsposten ble ulykken en brå oppvåkning: Den skjedde i et miljø og en bydel de ikke kjente. De hadde ingen kontakter i bydelen som kunne brukes når de skulle lage oppfølgingsartikler om hendelsen. Journalistene kjente verken de omkomne eller deres pårørende, de kjente ikke foreninger og de manglet kunnskap om bydelen. Brannen skjedde i en bydel der opp mot 90 prosent av innbyggerne er innvandrere, og det viste seg at befolkningen i bydelen stort sett ikke hadde kontakt med resten av Göteborg. Journalistene i Göteborgsposten følte de hadde sviktet sin oppgave som journalister ved å la være å dekke dette området av byen. De henvendte seg derfor til ledelsen og ba om ekstra ressurser til å dekke området bedre. Det ble avholdt et kontaktmøte med seks personer fra seks forskjellige minoritetsgrupper, der saker disse gruppene var opptatt av ble trukket fram og senere belyst i artikler som ble godt mottatt. I tillegg har Göteborgsposten åpnet et kontor i bydelen, for å arbeide seg inn i miljøet. Formålet med arbeidet er å få til et bredere perspektiv på nyhetsdekningen. Ansatte og ledelsen i avisa tar selvkritikk på at avisa i mange år har skrevet *om* innvandrere *for* svensker. Dette ønsker de nå å endre på (Journalisten Danmark nr 4/2000).

Diskotekbrannen i Göteborg ble en vekker for journalistmiljøet, og har i etterkant ført til konkrete tiltak for å bedre journalistikken om minoriteter. Det har også vært gjennomført prosjekter direkte rettet mot å øke rekrutteringen av personer med ikke-nordisk bakgrunn til journalistyrket. Vi vil redegjøre for noen av disse.

## More Colour in Media

Sveriges Radio og Sveriges Television i Stockholm og Göteborg har gjennomført to prosjekter som begge handlet om å innføre More Colour in Media. Det første prosjektet ble kalt *On air – More Colour in Media*, og var rettet mot utdanning av ungdom. Utgangspunktet for prosjektet var at det ofte har vært henvist til at rekrutteringsgrunnlaget for journaliststillinger blant personer med minoritetsbakgrunn har vært nærmest fraværende. For å eliminere dette hinderet startet Sveriges radio i 1996 et spesielt prosjekt for å øke mangfoldet og kulturkompetansen innen bedriften. I forkant av prosjektet hadde flere kanaler uttrykt et behov for personer med annen bakgrunn enn tradisjonelt svensk. I alt 20 ungdommer ble utdannet gjennom dette prosjektet. Pilotprosjektet resulterte i flere underprosjekter på ulike kanaler rundt om i landet, og til sammen 41 ungdommer deltok. Av disse valgte mange å fortsette innen mediene. De har enten fått jobb innen en av mediebedriftene eller kommet inn på ulike medieutdanninger.

Neste skritt var å integrere journalistisk erfarne personer med minoritetsbakgrunn i mediene. I 1998 ble derfor prosjektet *On line – More Colour in Media* igangsatt. Målgruppen for dette prosjektet var arbeidsledige personer med minoritetsbakgrunn, fortrinnsvis kvinner. Deltakerne måtte ha journalistisk bakgrunn eller annen medieerfaring. Formålet var å ta vare på personenes spesielle kompetanse og kontaktnett, og gjennom utdanningsinnsats øke deres kompetanse så de ble attraktive på det ordinære arbeidsmarkedet og innen mediesektoren. Prosjektet varte i ett år. I denne perioden fikk 20 deltakere utdanning og praksis innen journalistikk. Prosjektet ønsket å framheve den spesifikke kompetanse og kontaktnett personer med minoritetsbakgrunn har, med den hensikt å gjøre dem til eksempel også for andre minoritetsgrupper. Det ble også antatt at eksponeringen i radio og fjernsyn kunne ha en positiv effekt på majoritetsbefolkningens holdninger og vurderinger. Flere av de 20 deltakerne i prosjektet gjenfinnes i dag innen Sveriges Radio og Sveriges Television som programpresentører, reportere og researchere (opplysningene er basert på skriv fra SVT, samt personlig meddelelse).

## Praksisplasser

Den svenske avisen Dagens Nyheter har, etter inspirasjon fra avisen Östgöta Correspondenten, gjennomført flere prosjekter som ga praksisplass til personer med minoritetsbakgrunn. Første gang ble det rekruttert sju personer fra arbeidsformidlingen. Ingen hadde direkte journalistisk bakgrunn, men alle var akademikere. Da de gjennomførte prosjektet tredje gang ble det bare rekruttert personer som gikk

på en medieutdanning i Göteborg. Ingen av dem som deltok i prosjektene fikk jobb i Dagens Nyheter, men enkelte har fått jobb andre steder og noen har begynt på journalistutdanning. Hensikten med prosjektet var å gi personer med interesse for medier mulighet til å få praksis, for dermed lettere å få jobb andre steder. Når deltakerne så har fått mer praksis, håper representanter for avisa at de vil komme tilbake til Dagens Nyheter. Det framheves at terskelen til Dagens Nyheter er høy, det kreves lang erfaring for å bli ansatt. Bakgrunn fra lokalaviser vil imidlertid være et godt grunnlag for å få jobb senere.

Praksisordningen var en blanding av utdanning og praksis. Hver fredag var utdanningsdag, der deltakerne kunne delta på kurs på journalisthøyskolen. Hver praktikant fikk en mentor, som skulle veilede dem. I tillegg ble det holdt fellesseminarer i språkføring for deltakerne. Forsøkene med praksisplasser betegnes som vellykkede, men framover forslås det å drive mer aktiv rekruttering av vikarer med utenlandsk bakgrunn i stedet for rene praksisplassprosjekter.

## **Stafetten fra Nævnet for Etnisk Ligestilling 2000**

Danmarks Radio har valgt å motta stafetten fra Nævnet for etnisk ligestilling i år 2000. Dette er en stafett Nævnet for Etnisk Ligestilling hvert år gir til samfunnsinstitusjoner for å øke oppmerksomheten rundt etnisk likestilling. I 2000 har flere institusjoner tatt imot stafetten, blant annet Lejernes Landorganisation (LLO), Handicaprådet, Rigspolitiet og Danmarks Radio. Gjennom å delta i stafetten i år 2000 ønsker Danmarks radio å medvirke til å øke oppmerksomheten rundt rasisme i Danmark, og å fremme etnisk likestilling. Flere prosjekter er planlagt. Det er blitt gjennomført en undersøkelse av etniske minoriteters medieforbruk og -behov (Christiansen og Sell 2000). I tillegg er ordningen med nyheter på flere språk utvidet. Fra årsskiftet er noen av redaksjonene blitt utvidet med nye medarbeidere som er rekruttert fra etniske minoriteter. Det er også utarbeidet retningslinjer for den daglige programproduksjonen, som skal skjerpe oppmerksomheten og bevisstheten om deknningen av minoriteter, kultur og religion i nyhetsdekningen.

## **En redaksjon med mangfold**

I pressekreterer framheves NRK Østlandssendingen, et distriktskontor i Norsk Rikskringkasting, som et eksempel på en mediebedrift som har greid det flere andre sier at de ønsker: nemlig å øke andelen med minoritetsbakgrunn i redaksjonen. I

redaksjonen i Østlandssendingen har om lag 15 prosent av de ansatte minoritetsbakgrunn, de fleste har bakgrunn og utdanning fra andre land enn Norge. Dette har sin historiske bakgrunn i at Østlandssendingen fikk overført en rekke stillinger fra den gamle Innvanderredaksjonen i NRK. I tillegg er det et resultat av en bevisst rekrutteringspolitikk fra ledelsens side. Da bedriften gikk ut med en jobb-utlysning der personer med minoritetsbakgrunn ble oppfordret til å søke, fikk de 500 søknader, det er den største søkerbunken denne bedriften noen gang har fått. Personer med minoritetsbakgrunn utgjorde om lag 60 prosent av søkerne. Dette viser trolig at det finnes en rekke journalister med utenlandsk bakgrunn som ønsker jobb, men som sjelden søker ordinære utlysninger.

Hva er så oppskriften på å lage en redaksjon der 15 prosent har minoritetsbakgrunn? Det kan virke som om en spesifikk utlysning der personer med minoritetsbakgrunn ble oppfordret til å søke var avgjørende. Mange av søkerne hadde tidligere søkt en rekke andre jobber uten å få jobb. Bedriften fikk gjennom denne utlysningen en rekke kvalifiserte søkere. I den store ansettelsesrunden opplevde de at noen søkere falt fra fordi manglet nødvendig språkkompetanse, men det gjaldt et lite mindretall. Når søkermassen bestod av flere hundre søkere var det fullt mulig å finne kvalifiserte søkere med bakgrunn både fra Norge og andre land. Det framheves likevel at det å ansette personer med minoritetsbakgrunn i noen tilfeller kan være mer tidkrevende enn å ansette personer med tradisjonell nordisk bakgrunn, fordi en må sjekke referansene nøyer. Det er ikke alle som har alle papirer med seg fra det tidligere hjemlandet og i noen tilfeller er papirene på et språk de som ansetter ikke behersker. I de tilfellene intervjues aktuelle søkere grundigere og lengre enn etnisk norske ville blitt, for at de som rekrutterer skal bli sikre på kompetansen vedkommende søker har. Å rekruttere personer med minoritetsbakgrunn er i så måte til en viss grad avhengig av at ledelsen i bedriften er villig til å bruke ekstra tid på å finne ut hva som er søkerens faktiske kompetanse.

Ledelsen i Østlandssendingen er opptatt av at minoritetsbakgrunn er en kvalitet og en kompetanse i seg selv, og mener at mange redaksjoner ikke er klar hvor mange fordeler som er forbundet med å ha ansatte med ulik bakgrunn. Kunnskap om – og tilgang til – ulike miljøer gir bedre journalistisk håndverk, og slik sett er det rasjonelt å ha en redaksjon med så bred bakgrunn som mulig.

## Oppsummering

Prosjektene som er gjennomført betegnes som vellykkede av de som har gjennomført dem, og viser at det er mulig å rekruttere personer med minoritetsbakgrunn til journalistyrket dersom man går inn for det. De presenterte prosjektene representerer

to grunnleggende ulike måter å gå fram på. De to prosjektene i Dagens nyheter og Sveriges Radio og Sveriges Television satser på å kompensere for manglende relevante kvalifikasjoner blant personer med minoritetsbakgrunn. Østlandssendingen satset derimot på å motivere personer med minoritetsbakgrunn til å søke stillinger som ble lyst ut, og hadde god erfaring med det. De to valgte formene avspeiler trolig hva redaksjonene oppfatter som problemet når det gjelder å rekruttere personer med minoritetsbakgrunn: Er det mangel på kvalifiserte personer eller er det bedriften som ikke har signalisert åpenhet i forhold til mangfold?



## Kapittel 4 Tilstandsrapport

I dette kapitlet vil vi gjøre rede for andelen ansatte med minoritetsbakgrunn i redaksjonene, og undersøke hvilken type redaksjonelt stoff ansatte med minoritetsbakgrunn lager.

### Andel med minoritetsbakgrunn i redaksjonene

I intervjuene ble det stilt spørsmål om hvor stor andel av de ansatte i redaksjonene som har minoritetsbakgrunn. Vi var ikke ute etter nøyaktige tall, men anslag, og det var alle de intervjuede i stand til å gi. Det er flere redaksjoner som ikke har noen ansatte med minoritetsbakgrunn. Representanten for en bedrift som ikke hadde noen ansatte med minoritetsbakgrunn unnskyldte seg delvis med uttalelsen:

«De andre avisene har ikke så mye å skilte med de heller» (leder)

Andre bedrifter har ansatte med annen bakgrunn enn nordisk, men som en av de intervjuede uttalte:

«Ja, men det er folk som er vokst opp i Danmark og mestrer det danske språk. Vi har ingen med oppvekst i andre land.» (leder)

Måten dette sies på, indikerer at de ikke regner disse personene som representanter for gruppen «nynordiske» journalister. De framhever også at de inngår i redaksjonen på lik linje med alle de andre, og ikke har noen spesiell redaksjonell profil i forhold til de øvrige journalistene. Dette ble også framhevet av en av ledelsen i en annen bedrift. De hadde nettopp valgt ut tre kvinner til å lede et fjernsynsprogram. Det ble framhevet at rekrutteringen av kvinner var et bevisst valg. På forespørsel fra intervjuer om det kunne være aktuelt å bevisst rekruttere personer med ikke-nordisk bakgrunn svarte han:

«I dette tilfellet er en av de tre farget. Men det var ikke noe poeng. Vi var mer ute etter hennes kunnskap og kompetanse.» (leder)

Tatt i betraktning at dette var et intervju om rekruttering av personer med nynordisk bakgrunn til journalistyrket, er det interessant at det ikke ble nevnt i utgangspunktet. Årsaken til dette er trolig at kvinnen som ble rekruttert er født og oppvokst i landet, og det virker som om personen som ble intervjuet ikke regner henne som «nynordisk». Det bringer oss inn på spørsmålet om hvem som blir regnet inn i kategorien «nynordisk». Rent umiddelbart virket det ikke som personen regnet den nevnte journalisten som nynordisk. Hun jobber heller ikke med redaksjonelt stoff knyttet til etnisitet. Senere i intervjuet ble det imidlertid fortalt om en av de ansatte som er adoptert, og som har en sterk interesse for spørsmål knyttet til etnisitet.

De bedriftene som har «noen» ansatte med minoritetsbakgrunn, har mellom fem og ti personer ansatt med en annen bakgrunn enn nordisk. Andelen med minoritetsbakgrunn utgjør mellom en og to prosent av de ansatte i disse bedriftene. Bedriftene har ofte ambisjoner om å lage en mer mangfoldig redaksjon

De redaksjonene som har forholdsvis mange ansatte med minoritetsbakgrunn er hovedsakelig redaksjoner som lager programmer rettet mot minoriteter. Enten ved å lage programmer på minoritetsspråk eller programmer på nasjonens språk som er rettet mot flere grupper. Det finnes likevel en redaksjon som ikke har det som uttalt mål å ha en etnisk sammensatt redaksjon, men som har det allikevel. Denne redaksjonen har mange unge ansatte, og de mener at sammensetningen av redaksjonen er tilfeldig. De som har minoritetsbakgrunn blant de ansatte er ansatt ut fra en kommersiell bedømmelse av deres kompetanse. Jensen (2000) påpeker at yngre organisasjoner, som ikke har spesifikke målsettinger om etnisk likestilling, på grunn av deres nyhetskriterier eller internasjonale orientering, godt kan effektivere etnisk likestilling i praksis.

### **Redaksjonelt stoff laget av ansatte med minoritetsbakgrunn**

Det er flere som framhever at det ikke er ønskelig at journalister med minoritetsbakgrunn bare skal ha etnisitet som arbeidsområde (Jensen 2000). Det er viktig for både journalister og offentlighet at journalister med etnisk minoritetsbakgrunn frigjøres fra deres etniske bakgrunn og vurderes på deres faglige kvalifikasjoner. I intervjuene ble det stilt spørsmål om hvilken type redaksjonelt stoff ansatte med minoritetsbakgrunn lager. I noen tilfeller kan det se ut til at det blir forventet at journalister med minoritetsbakgrunn skal dekke saker som har å gjøre med etniske minoriteter. En av de intervjuede uttalte:

«Jeg kjenner innvandrere som er så dritt lei av å få alt innvandrerstoffet. Det blir akkurat som at kvinner sendes ut for å dekke sosialstoff.» (tillitsvalgt)

Flere framholdt at journalister med minoritetsbakgrunn ofte har interesse for stoff knyttet til etnisitet, men at de aller fleste også jobber med andre saker.

«Det ville ikke vært rart om de laget programmer om innvandrere, for det er jo ikke for mye av det.» (tillitsvalgt)

Som vi senere vil se, hevder flere at journalister med minoritetsbakgrunn kan ha andre innfallsvinkler til redaksjonelt stoff. Men det er ingen som hevder at de journalistene som jobber hos dem bare jobber med saker om minoriteter. En av de intervjuede fortalte at de likevel noen ganger bevisst bruker personer med en annen etnisk bakgrunn enn nordisk når de lager reportasjer:

«De innvandrerne som jobber hos oss er allmennreportere, de jobber med alt mulig. Vi har noen ganger med vilje brukt dem i forbindelse med flyktninger som kommer til landet, vil bruke noen som kan deres språk. En ungarer som kunne rumensk ble for eksempel sendt ut på en reportasje. Ikke for å være tolk, men for å gjøre folk tryggere. Vi har også brukt en engelsk fotograf. Stemningen blir mer avslappet. Men om du mener at vi sender en tyrker for å lage en historie om tyrkere, gjør vi ikke det. Det er ikke slik at de med annen etnisk bakgrunn lager flyktningestoff.» (tillitsvalgt)

### **Kulturell sensitivitet**

Mediene er i utgangspunktet opptatt av saker som har nyhetsverdi, og som samtidig er dramatiske heller enn dagligdagse. Dette gjelder både forhold knyttet til minoritetsgrupper og andre forhold. Som en konsekvens av dette vier mediene mer oppmerksomhet til enkelte sider av minoritetsgruppers liv enn andre. Kriminell virksomhet, eksotiske trekk og problemer får mer plass i mediene enn andre sider. Ett unntak er sportsjournalistikken, der innvandrere som lykkes i ulike sportsgrener uten unntak blir omtalt positivt og dessuten uten bruk av ordet «innvandrer» (Lindstad og Fjeldstad 1999; 54). Innen sportsjournalistikken blir individuelle kvaliteter trukket fram, og i mange tilfeller skaper journalistene nærhet til den enkelte ved å bruke fornavn eller kallenavn. Omtalen er inkluderende, og som Lindstad og Fjeldstad konkluderer: «På seierspallen er vi alle nordmenn».

Når det kommer til kriminaljournalistikken er det andre mekanismer i gang. Den «forbryterske innvandrerer» er en stereotypi vi ofte møter i mediene. En undersøkelse gjennomført i 1996 (Lindstad og Fjeldstad 1997) av stoff knyttet til innvandrere og flyktninger, fremmedfrykt og rasisme i utvalgte aviser, radio og fjernsyn, avdekket at nesten 20 prosent av sakene handlet om kriminalitet. Det er en økende bevissthet blant nordiske journalister om at de skal utvise varsomhet i ordvalg når de skriver om saker hvor utlendinger er involvert, og at det i de fleste tilfeller ikke er relevant å oppgi den etniske bakgrunnen til folk de omtaler. Den nevnte undersøkelsen viser at det syndes mye mot dette, og at utenlandsk bakgrunn oppgis

ofte også der det ikke er direkte relevant for saken. Også en dansk undersøkelse (Hussain m.fl. 1997 referert i Jensen 2000) viser at det blir sagt lite om etniske minoriteter på fjernsyn, men det som blir sagt, blir som regel sagt i en negativ kontekst. Det konkluderes også med at mediene deler verden inn i «oss» og «dem», der de etniske minoriteter ses på som utenfor det danske fellesskap.

Å ha ansatte med minoritetsbakgrunn i redaksjonen kan føre til en økt bevissthet om journalistikk knyttet til etnisitet. En av redaksjonene som tidligere har hatt en person med ikke-nordisk bakgrunn ansatt, fortalte at vedkommende fungerte som en korreks internt i redaksjonen, både gjennom påpekning av artikler hun mente var svært negativt vinklet, og gjennom intern kursvirksomhet der hun oppfordret til økt bevissthet om hvordan personer med minoritetsbakgrunn blir framstilt i artikler.

«Det kan skape et skjevt inntrykk hvis man bare skriver om innvandremiljøer hver gang det skjer noe galt. Da hun jobbet her holdt hun noen kurs internt på dette. Det førte til større bevissthet blant oss journalister om hvordan man presenterer stoffet. Og om hvor sårende og krenkende det kan føles at hver gang man skulle bruke nasjonalitet for eksempel, at det skrives noen pakistanske gutter som knuste et butikkvindu når det er hærverk, men man omtaler ikke når det er en nordmann og så videre.» (tillitsvalgt)

Også Jensen (2000) mener at flere artikler ville hatt et annet ordvalg dersom det jobbet journalister med etnisk minoritetsbakgrunn i redaksjonen. Ikke fordi journalister med minoritetsbakgrunn er garantister for bedre journalistisk håndverk, men fordi det ville medført en diskusjon i redaksjonen om ordvalg og framstilling av en del saker.

## **Journalistutdanningen**

De journalistiske utdanningene vil være av stor betydning for rekrutteringen av personer med minoritetsbakgrunn til journalistyrket. I alle de tre undersøkte landene hevdes det at journalistutdanning er et viktig kriterium for å få jobb som journalist. Journalist er likevel ikke noen beskyttet tittel, så alle som jobber med journalistisk arbeid ut fra bestemte kriterier kan bruke yrkesbetegnelsen. Vi ønsket å undersøke hvor stor andel studenter med minoritetsbakgrunn som i dag er tatt opp ved utvalgte journalistutdanninger. Ved hjelp av kilder i journalistutdanningsmiljøet fikk vi oppgitt kontaktpersoner ved hvert utdanningssted. Det ble ikke gjennomført personlige intervjuer med disse personene, men vi sendte ut en forespørsel med konkrete spørsmål via e-post, som vi ba de ansvarlige besvare. Vi tok kontakt

med til sammen ti medieutdanningssteder i Danmark, Norge og Sverige og vi lyktes i å få svar fra seks av dem. Størst frafall var det i Sverige, der bare én av de tre institusjonene besvarte forespørselen som ble sendt ut. De som besvarte henvendelsen ga imidlertid konkret og relevant informasjon.

### **Grunnlag for opptak til utdanningen**

De formelle krav som stilles for opptak til journalistutdanningen varierer, både mellom Danmark, Sverige og Norge, og internt i Danmark. Den ene journalistiske utdannelsen i Danmark krever en basisutdanning og språkprøve, den andre baserer seg kun på opptaksprøver.

I Norge foregår opptak til journalistutdanningen gjennom et samordnet nasjonalt opptak for alle studieretninger innen høyere utdanning. Det kreves generell studiekompetanse for å bli tatt opp, dette tilsvarer treårig videregående utdanning. I tillegg kan inntil en tredel tas opp på en egen praksisvote, og det er mulig å søke om opptak på særskilt grunnlag.

Den eneste svenske institusjonen som har besvart forespørselen krever generell studiekompetanse og særskilte kunnskaper i svensk, historie og samfunnskunnskap. I tillegg avholdes det opptaksprøver, der kandidatene prøves i allmennkunnskap, evne til å oppfatte og referere, samt talent for kreativ skriving.

### **Situasjonsrapport fra utdanningsstedene**

I forespørselen spurte vi hvor stor andel av studentene som har «synlig minoritetsbakgrunn». Begrepet synlig minoritetsbakgrunn ble valgt på bakgrunn av opplysninger om at studiesteder flest ikke registrerer studentenes etniske bakgrunn, og anslag må derfor baseres på observasjoner. Andelen studenter med synlig minoritetsbakgrunn ved de seks utdanningsstedene varierer fra ingen (én institusjon) til om lag fem prosent (to institusjoner). Av disse er det flere institusjoner som oppgir at de fleste studentene med synlig minoritetsbakgrunn trolig er adoptert og har vokst opp med nordiske foreldre, og at de sånn sett tilhører majoritetskulturen i landet de bor i.

Ingen av de seks utdanningsinstitusjonene har noen strategier for å rekruttere flere studenter med minoritetsbakgrunn, men fem av utdanningsinstitusjonene oppgir at den lave andelen studenter med minoritetsbakgrunn diskuteres, og at det drøftes hvordan den kan økes.

## Hva bør gjøres?

På spørsmål om de tror det finnes hindre for at ungdom med minoritetsbakgrunn skal rekrutteres til journalistutdanningen svarer to av representantene for utdanningene at språkkunnskaper kan være en barriere.

Det ble også stilt spørsmål om representantene for journalistutdanningene tror at ungdom med minoritetsbakgrunn er mindre interessert i å søke seg til journalistyrket enn ungdom med etnisk dansk, norsk eller svensk bakgrunn. På dette spørsmålet er meningene delte. En svarer klart ja, en svarer vet ikke. En svarer at det i så fall kan komme av få rollemodeller i yrket. En svarer at hvis ungdom med minoritetsbakgrunn er mindre interessert i å søke seg til journalistyrket, så kommer det av sosial skjevrekuttering til høyere utdanning generelt, og at det er et klassespørsmål. Til sist svarer en av de spurte at han tvert i mot mener at mange unge med minoritetsbakgrunn søker seg til journalistyrket fordi det gir mulighet til å ta opp spørsmål og problemstillinger, og dermed styrke mangfoldet i mediene.

Hva bør så gjøres? Det ble stilt spørsmål om kvotering eller positiv særbehandling av ungdom med minoritetsbakgrunn kunne være et virkemiddel. Fire av informantene er klart motstandere av dette, mens to personer er positive og mener det er nødvendig i en overgangsperiode. I Norge er karakterkravene for å komme inn på journalistutdanningen svært høye. Ved flere av de norske journalistutdanningene antas det at opptaksprøver ville sikret et større mangfold i rekrutteringen. Øvrige forslag til tiltak er bedre yrkesveiledning for ungdom, synliggjøring av utøvere i yrket, forbedring av språkundervisningen i grunnskolen og videregående opplæring, samt tiltak for å bekjempe klasseforskjeller i samfunnet generelt.

## Oppsummering

De fleste redaksjonene har få ansatte med minoritetsbakgrunn. Dette er ikke overraskende, siden utgangspunktet for prosjektet er nettopp mangelen på etnisk mangfold i mediene. De redaksjonene som har ansatte med minoritetsbakgrunn sier at det ikke er vanlig at journalister med minoritetsbakgrunn bare lager såkalt innvandrerstoff. Det blir likevel påpekt at journalister med minoritetsbakgrunn kan føre til en økt bevissthet om journalistikk knyttet til etnisitet i redaksjonen som helhet.

Det er også få personer med minoritetsbakgrunn som studerer ved journalistutdanningene i Danmark, Sverige og Norge. Ingen av de seks institusjonene som har besvart henvendelsen har noen strategi for å øke andelen, men ved fem av seks utdanningsinstitusjonene er det en sak som diskuteres, og det drøftes hva som kan gjøres for å øke andelen studenter med minoritetsbakgrunn.

## Kapittel 5 Hva gjøres?

I dette kapitlet skal vi gjennomgå hva som i dag gjøres for å rekruttere flere journalister med minoritetsbakgrunn til redaksjonene. Hvilke tiltak er satt i verk? Og hva er begrunnelser for – og motforestillinger mot – en satsing på økt rekruttering av journalister fra minoritetsgrupper?

### Problemforståelse

De intervjuede fra ledelse og fagbevegelse ble spurt om det er en målsetting for bedriften å rekruttere flere ansatte med minoritetsbakgrunn til redaksjonen. Vi har tatt utgangspunkt i ledelsens uttalelser på dette punktet, og kommet til at halvparten av bedriftene sier at de har en målsetting om flere ansatte med minoritetsbakgrunn, mens den andre halvparten ikke har det. Det ble intervjuet representanter fra fire bedrifter i hvert land, og av disse svarer tre av de fire bedriftene i Danmark at de ikke har noen målsetting om å rekruttere flere ansatte med minoritetsbakgrunn. To av bedriftene i Norge svarer det samme, mens det i Sverige bare er én bedrift som *ikke* har som målsetting å rekruttere flere ansatte med minoritetsbakgrunn.

De aller fleste av de intervjuede mener likevel at det er viktig at det finnes personer med ikke-nordisk bakgrunn innen mediene. Som en fra ledelsen uttalte:

«Det er ikke et tema internt å få flere. Det er ikke på dagsorden. Vi vil gjerne, men da fordi de er gode journalister.»

I de redaksjonene som sier at rekruttering av journalister med minoritetsbakgrunn er på dagsorden, er det et tema som har kommet opp forholdsvis nylig:

«Temaet har nettopp begynt å bli diskutert i redaksjonen. Jeg har ikke inntrykk av at folk som søker blir avvist.»

## **Hvem er opptatt av rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til journaliststillinger?**

Dette prosjektet, og mye av mangfoldsarbeidet som foregår i journalistklubbene, er initiert «ovenfra», av personer i mediemiljøet som gjerne ser at miljøet blir mer mangfoldig. I motsetning til for eksempel kvinnenes kamp for inntreden i mediene, er det ikke personer med en nynordisk bakgrunn selv som er de mest aktive pådriverne for arbeidet.

En positiv implikasjon av at det er mediene som selv etterspør større mangfold, kan være at det blir lettere å gjøre noe med den mangelen på mangfold som finnes i dag. Negative virkninger kan være at satsingen ikke når de gruppene som den er ment å nå. Det kan være verd å spørre seg om de tiltak en senere vil sette i verk ville sett annerledes ut dersom de var initiert «nedenfra»?

## **Sammenhengen mellom likestillingspolitikk og praksis**

Halvparten av bedriftene som inngår i denne undersøkelsen sier at de har en målsetting om å rekruttere flere journalister med minoritetsbakgrunn. Det er likevel ingen klar sammenheng mellom målsettingen om en etnisk likestillingspolitikk og faktiske resultater. En av redaksjonene har en bredt sammensatt redaksjon som følge av det de selv kaller tilfeldigheter og en kommersiell vurdering av de ansattes kompetanse. Andre bedrifter har klare planer for mangfoldsarbeid, uten å kunne vise til konkrete resultater. Jensen (2000) påpeker det åpenbare paradokset at store organisasjoner godt kan ha en offisiell politikk på likestillingsområdet, og likevel ansette så få personer gjennom de offisielle kanaler at likestillingspolitikken i realiteten blir underordnet. Omvendt kan yngre organisasjoner, som ikke har spesifikke målsettinger om etnisk likestilling, likevel fremme etnisk likestilling i praksis, på grunn av deres nyhetskriterier eller internasjonale orientering. Dette er også et kjent paradoks fra tradisjonelt likestillingsarbeid mellom kvinner og menn. Kvande og Rasmussen (1991) fant i en studie av sivilingeniører i arbeidslivet, at de bedriftene som ga kvinner best muligheter, ikke hadde spesielle likestillingsprogrammer. Det var gjennomgående dynamiske bedrifter med en flat struktur som ga kvinner gode muligheter, mens det i hierarkiske organisasjoner var vanskeligere for kvinner å gjøre seg synlige, og rekrutteringen til disse organisasjonene preges av at det ansettes personer som ligner på ledelsen. Det blir likevel hevdet at likestillingspolitikk og tiltak for å bedre kvinners muligheter, modifierer virkningene av en hierarkisk struktur når kvinneandelen er lav, ved å rette oppmerksomhet mot kvinner som fagpersoner (Kvande og Rasmussen 1991).

Likestillingstiltak, enten det gjelder kjønn eller etnisitet, preges ofte av at de er rettet mot individer og ikke mot arbeidsoppgaver eller organisasjonsstruktur. Tiltak for å fremme etnisk likestilling er dermed stort sett rettet mot personer med

minoritetsbakgrunn, ikke generelt mot bedriftene. Dette oppfattes ofte som forskjellsbehandling, og særlig fagorganiserte reagerer negativt på tiltak som kvotering eller positiv særbehandling. Dette kommer vi tilbake til i kapittel 7.

## Tiltak

I intervjuene var vi interessert i hva som blir gjort for å øke rekrutteringen av journalister med minoritetsbakgrunn. Det er ikke så mange redaksjoner som oppgir at de aktivt søker å øke rekrutteringen. En av de intervjuede lederne uttalte at bedriften har en målsetting om å rekruttere flere med minoritetsbakgrunn, men de ikke har noen strategi for hvordan de skal få det til. Vi vil gjennomgå de tiltak som er satt i verk fra ledelsen og fagbevegelse.

### Fra redaksjonen/ledelse

Enkelte fra ledersjiktet forteller at de aktivt har tatt kontakt med «innvandremiljøer» for å få informasjon om skriveføre personer som kunne være interessert i å være tilknyttet redaksjonen, uten at det førte til håndfaste resultater.

Flere av redaksjonene forteller imidlertid at de på intervjutidspunktet har sommervikarer med minoritetsbakgrunn ansatt. En redaksjon hadde en bevisst strategi på dette og ønsket at tre av sommervikarene skulle ha minoritetsbakgrunn. De fikk imidlertid bare én søker, og vedkommende fikk sommervikariatet gjennom et samarbeidsprosjekt med journalistutdanningen. I andre tilfeller har personer med minoritetsbakgrunn utmerket seg i søkermassen, og fått innpass på denne måten. Flere tar dette som et tegn på at rekrutteringen fra minoritetsmiljøer er i ferd med å bedres.

Det er også enkelte i ledersjiktet som framhever at det ville vært positivt om det ble flere med minoritetsbakgrunn i mediene, men som ikke synes det bør være et prioritert område. På spørsmål om han syntes det var en viktig sak å jobbe med, svarte en av de intervjuede lederne:

«Ja, det ville vært en fordel for yrket. Men om du lurer på om det er en av de ti viktigste sakene jeg mener det er viktig å jobbe med, så er det ikke det.»

## **Fra journalistforbundene**

Journalistforbundene i både Danmark, Norge og Sverige er opptatt av rekruttering av personer med ikke-nordisk bakgrunn til journalistyrket. Det er hovedsakelig enkeltpersoner i forbundene som er ildsjeler i arbeidet, og som setter i verk tiltak tilknyttet tematikken.

Det danske journalistforbundet har vedtatt en etnisk politikk for forbundet (Journalisten Danmark nr 8/2000). Journalistforbundet vil arbeide for at personer fra etniske minoriteter ikke bare skal opptre i mediene i forbindelse med oppslag om kriminalitet. Det heter at flyktninger og innvandrere ikke lengre bare skal være tilskuere til mediene, de skal også være med og produsere artikler og innslag. Dansk journalistforbund har vært opptatt av opptaksprøvene til journalistutdanningen. De støtter initiativer som forbereder søkere med annen etnisk bakgrunn enn dansk til opptaksprøvene, slik at de enklere kan bestå disse prøvene. Dette handler om en ekstra innføring i danske forhold. Det antas at en del personer med annen etnisk bakgrunn enn dansk kan ha problemer med en del av temaene i opptaksprøvene. Dansk journalistforbund åpner for å dispensere for kvoteordninger, men framhever at forbundet prinsipielt er motstander av kvotering.

Det norske journalistforbundet har også diskutert problemstillingene. I 1999 vedtok Norsk Journalistlag et punkt i handlingsprogrammet om å arbeide for å rekruttere flere journalister og fotografer fra minoritetsmiljøene. Frilansklubben innenfor Journalistlaget har også forsøkt å vedta en slik handlingsplan. Det var på bakgrunn av landsmøtevedtaket fra 1999 at Oslo journalistklubb fikk i oppgave å iverksette Minoritetsprosjektet (omtalt i kapittel 2). Journalistlaget har den siste tida av ulike grunner vært preget av liten kontinuitet i tillitsverv. Det framheves at mange synes tematikken er viktig, men at alle har så mye å gjøre som tillitsvalgte at det kan bli vanskelig å finne tid til satsing på akkurat dette området.

Svensk journalistforbund har det siste halve året jobbet med et prosjekt for etnisk mangfold i mediene. Målet med arbeidet er å introdusere mangfoldsplaner som verktøy i klubbens arbeid samt påvirke holdningene til klubbens medlemmer. Journalistforbundet har blant annet utarbeidet en brosjyre om journalister med minoritetsbakgrunn, som skal sendes til alle forbundets medlemmer. 1. mai 1999 trådte loven: «Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet» i kraft i Sverige. Denne loven krever at arbeidsgivere bedriver et målrettet, planmessig arbeid for å fremme etnisk mangfold i sin virksomhet. Loven krever ikke at det utarbeides en mangfoldsplan, men journalistforbundet har utarbeidet en mal som kan brukes som grunnlag for en slik plan. Forbundet ønsker at journalistiske bedrifter skal integre likestillings- og mangfoldsarbeidet, ved at de to delene ses i sammenheng og oppdateres hvert år.

## Begrunnelser for økt rekruttering

Hva er så begrunnelsene ledelse og fagbevegelse gir for at det er viktig å øke rekrutteringen av personer med minoritetsbakgrunn til redaksjonene? De intervjuede ga varierte svar på dette spørsmålet, og vi vil gjennomgå argumentene som brukes.

### Avspeile befolkningssammensetningen

Viktigheten av å avspeile befolkningssammensetningen er det argumentet flest intervjuede bruker. På spørsmålet om hva som er den viktigste begrunnelsen for å ha flere ansatte med minoritetsbakgrunn i redaksjonen svarte en av de intervjuede fra en redaksjon uten ansatte med minoritetsbakgrunn:

«Å være representativ i innfallsvinkler og perspektiver. Der har vi et drawback i dag» (leder)

Også andre var inne på at journalister med minoritetsbakgrunn bør være representert i redaksjonen fordi minoriteter bør representeres i samfunnslivet generelt:

«Det er viktig at det kommer flere, fordi de er i det samfunnet vi er i, og vi skal ha med deres kultur i vår måte å lage fjernsyn på.» (tillitsvalgt)

### Tilgang til innvandremiljøer/-feltet

Det er flere som framhever at personer med minoritetsbakgrunn kan ha nettverk som redaksjonen kan dra nytte av.

«De har kilder i miljøer og nettverk ingen andre har» (leder)

Ved å ansette personer med minoritetsbakgrunn kan redaksjonene oppnå tilgang til miljøer de vanligvis ikke ville nå. Vi så i kapittel 3 at journalistene i Göteborg-posten helt manglet kilder i miljøene som ble berørt av diskotekbrannen i 1996. Å ha tilgang til et bredt spekter av kilder og informasjon er nødvendig for enhver redaksjon, og mangel på kilder i etniske minoritetsmiljøer kan vanskeliggjøre arbeidet for redaksjonen. En redaksjon opplyste for eksempel at de har en journalist som tar undervisning i urdu, for å lettere kunne kommunisere med miljøer som journalisten skal dekke.

## **Andre innfallsvinkler til stoffet, bredde i dekingen, kunnskap om feltet**

Ganske mange av de intervjuede er opptatt av at personer som kommer fra en annen kultur kan se ting på andre måter enn de gjør selv. Flere trakk fram utenrikspolitikk som et område der de mente personer med bakgrunn fra andre land ville stille andre spørsmål enn det personer med bakgrunn fra Norden gjør. En av de intervjuede uttalte:

«De stiller noen andre spørsmål. Særlig utenrikspolitisk, de ser ofte konflikter i verden annerledes enn vi gjør.» (leder)

Andre påpeker at personer med minoritetsbakgrunn kan se det etnisk nordiske fra andre vinkler:

«Vi er jo født og oppvokst her [...] og noen ganger kan en ikke se skogen for bare trær.» (tillitsvalgt)

Enkelte framhever at personer med minoritetsbakgrunn kan tilføre nye vinklinger spesifikt til innvandrefeltet:

«Omkring flyktninge- og innvandrere debatten kan de tilføre mye. Der er de danske mediene uvitende og fordomsfulle» (tillitsvalgt)

Andre framhever at personer med annen etnisk bakgrunn enn nordisk kan ha andre innfallsvinkler til saker enn etnisk nordiske personer har, særlig i saker der de har større nærhet til, og dermed bedre kunnskaper om, sakene som skal dekkes:

«Jeg tror det blir en annen journalistikk. Vi fikk en veldig dynamikk av spesielt kvinner med annen kultur. Vi hadde en serber og en kroat ansatt under krigen. De hadde både nyttige kontakter, og en annen vinkling på hvordan man skulle skildre stoffet. De var opptatt av å vise at det parallelt med krigen pågikk normalt hverdagsliv i området.» (leder)

Også en annen representant for ledelsen var inne på dette, på spørsmål om ansatte med minoritetsbakgrunn har andre innfallsvinkler på redaksjonelt stoff:

«Ja, noen av dem har det. De har i noen saker større kunnskap. Det kan gjelde utvisningssaker, debatt om arrangerte ekteskap – de kan ha et annet ståsted.»

## **Dyktighet**

Det blir hevdet at personer med minoritetsbakgrunn kan ha et fortrinn i form av at de er ekstra flinke journalistisk sett. Det påpekes for eksempel fra redaksjoner som har ansatt personer med bakgrunn fra lokale radiostasjoner, at journalistene har vært tvunget til å være ekstra kreative og dyktige for å overleve i medielandskapet. Både

fra ledelse og fagbevegelse nevnes bakgrunn fra lokale radiostasjoner i Norden som har sendinger på minoritetsspråk som en kompetanse som har vært viktig i ansettelsesprosessen. I de redaksjonene som aktivt har gått inn for å øke andelen ansatte med minoritetsbakgrunn, er det vanlig at journalister som har kommet til Norden i voksen alder har jobbet i lokale fjernsyns- eller radiostasjoner før de har blitt ansatt innen riksdekkende medier.

«De fleste vi ansetter har vært innom lokale innvandrerradiostasjoner.» (leder)

### **Kommersielle begrunnelser**

Det har blitt hevdet at BBCs satsing på etnisk mangfold ikke bunner i idealisme, men i frykt for å miste en stor seer- og lyttergruppe (Lindstad og Fjeldstad 1999). Blant de intervjuede er det enkelte fra ledelsen som er inne på kommersielle begrunnelser for mangfold i redaksjonen. En av de intervjuede uttalte:

«Vårt utgangspunkt er at vi må ta inn flere røster for at våre lesere skal kunne identifisere seg med dem.» (leder)

Dette er en tankegang som handler om å nå også minoritetsgrupper gjennom det journalistiske produktet. Begrunnelsen for satsingen på journalister med minoritetsbakgrunn ligger nær en tankegang om bedriftsøkonomisk profitt. Da personen som er sitert ovenfor ble spurt om det kunne være aktuelt å kvotere inn personer med ikke-nordisk bakgrunn til journaliststillinger, svarte han:

«Ja, vi har jobbet mye for å få likestilling mellom kvinner og menn. Jeg tror det blir det samme med innvandrere. Får vi ikke til det, får vi bestemme at de [den enkelte avdeling] får ikke rekruttere hvis de ikke rekrutterer personer med annen bakgrunn. Da må vi styre rekrutteringen. Det kan være viktig for [bedriftens] fortsatte framgang!» (leder)

### **Rollemodeller**

«At de som ser på skal kunne tenke at 'jeg kan også bli journalist'» (tillitsvalgt)

Det finnes flere eksempler på at personer med minoritetsbakgrunn som lykkes innen medieverdenen blir et forbilde for andre med minoritetsbakgrunn. De intervjuede journalistene i Jensens studie (Jensen 2000) opplever alle at de er forbilder for etniske minoriteter. Linstad og Fjeldstad (1999) referer en samtale med den norsk-pakistanske nyhetsoppleseren Noman Mubashir i NRK Østlandssendingen, som forteller at han har fått mange tilbakemeldinger fra pakistanske innvandrere etter at han dukket opp på skjermen: «De er stolte over at det endelig er en med pakistansk

bakgrunn på skjermen, spesielt fordi de opplever at det er så mye negativ omtale av pakistanere i mediene» (Lindstad og Fjeldstad 1999: 189)

### **Økt toleranse**

Det er likevel ikke bare av hensyn til etniske minoriteter selv at det er viktig at andelen økes innen mediene. Flere av de intervjuede mener også at etnisk nordiske innbygges toleranse økes ved at det blir vanlig å se minoritetsgrupper som en naturlig del av fjernsynsredaksjoner, og at dette bør være en begrunnelse for å rekruttere flere med minoritetsbakgrunn til redaksjonen. En av de intervjuede uttalte:

«Det er et integrasjonsmiddel som vil være med og dempe rasismen som drives»  
(tillitsvalgt)

Det er grunn til å tro at journalister med minoritetsbakgrunn vil kunne bidra til å nyansere bildet etnisk nordiske personer har av innvandrere, dersom dette bildet består av bestemte stereotyper.

### **Motforestillinger mot økt rekruttering**

Det er ingen av de intervjuede som direkte har motforestillinger mot at det blir flere med minoritetsbakgrunn i mediene. Representantene for redaksjonsklubbene er imidlertid svært skeptiske til forskjellsbehandling. På spørsmål om de kan se noen negative konsekvenser av økt rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til journalistyrket, er det stort sett forhold knyttet til særbehandling som trekkes fram. En tillitsvalgt uttalte at en kunne få negative konsekvenser av økt rekruttering:

«Hvis man føler at en person med annen hudfarge blir belønnet for hudfarge og ikke dyktighet» (tillitsvalgt)

Det påpekes fra en av de intervjuede at journalister med minoritetsbakgrunn ikke må bruke sin bakgrunn som «unnskyldning» hvis de gjør en dårlig jobb. Representanten fra en fagforening uttalte:

«Hvis en dansk journalist sliter en periode, kan han ikke henvise til foreldrenes skillsmisse, og en serber kan ikke spille på krigsflyktningsstatus. Det må ikke bli en unnskyldning som brukes hvis en får kritikk. Det blir som da kvinner gjorde seg selv til ofre. Tematikken har jo klare paralleller til kvinnekampen, men vi behandlet ikke kvinner annerledes.» (tillitsvalgt)

Flere av de intervjuede trekker fram at rasistiske eller skeptiske intervjuobjekter kan reagere negativt hvis personer med minoritetsbakgrunn skal intervju dem.

«De vil komme steder der de ikke er så velkomne, rasister finner du over alt.»  
(tillitsvalgt)

«Det kan de nok oppleve hvis de skal intervju folk, der folk blir mer betenkte i forhold til å stille opp og uttale seg. For eksempel 5 på gaten, da kan man skremme bort folk.» (tillitsvalgt)

Flere framhever at man bør sende ut personer med minoritetsbakgrunn på oppdrag allikevel, men det kan være en tung støyt å ta for den journalisten som sendes ut?

«Noen steder ville de nok synes det var merkelig. Jeg vet ikke hvor mange, men vi skal gjøre det allikevel. Tidligere syntes vi det var rart når kvinner skulle intervju.» (tillitsvalgt)

## **Oppsummering av begrunnelsene for å ha flere journalister med minoritetsbakgrunn**

Svarene på spørsmålet om hvorfor det er viktig å ha personer med ikke-nordisk bakgrunn i redaksjonene, viser at det er stor bredde i begrunnelsene. Begrunnelser knyttet til nynordiske journalister som en ressurs for redaksjonen dominerer. I den grad mer «idealistiske» begrunnelser som at nynordiske journalister bidrar til økt toleranse og motvirkning av rasisme nevnes, er dette sidebegrunnelser som nevnes etter andre begrunnelser. Begrunnelsene knyttet til nynordiske journalister som ressurs for redaksjonen kan igjen deles i interne og eksterne begrunnelser. De som er opptatt av interne begrunnelser er opptatt av at det journalistiske håndverket blir bredere og bedre, mens de som er opptatt av eksterne begrunnelser framhever redaksjonens legitimitet utad og muligheter til å nå ut til nye leser- eller seergrupper.

Det går et klart skille mellom de som mener at nynordiske journalister bidrar med noe grunnleggende *forskjellig* til journalistikken, og de som mener at redaksjonene bør ha generelt mangfold på områder som kjønn, alder og sosial og etnisk bakgrunn. Begrunnelsene knyttet til forskjellighet dominerer. Noen er opptatt av at nynordiske journalister er en nyttig ressurs for å dekke innvandrersaker, mens andre er motstandere av at innvandrerstoff skal lages av personer med bakgrunn i innvandremiljøet.

Svarene viser at det er nokså allmenn enighet om at det er viktig å rekruttere personer med ikke-nordisk bakgrunn til journaliststillinger. Men det finnes ulike oppfatninger om *hvorfor* dette er viktig. Dette er derfor spørsmål som må diskutere

res i forhold til de tiltakene som en ønsker å sette i verk. Innen kvinneforskning finnes det minst to ulike syn på hvordan det bør jobbes med likestilling mellom kvinner og menn. På den ene siden retningen som forfekter *forskjellighet*, det at kvinner har andre egenskaper og erfaringer (en egen «kvinnelighet») som det er viktig å få representert i samfunnet. På den andre siden en motsatt retning som er opptatt av et *demokratiperspektiv*, og som hevder at kvinner skal være representert i samfunnet på lik linje med menn fordi de utgjør halvparten av befolkningen. De som er tilhengere av forskjellighetsideologien ønsker at det særegent kvinnelige skal oppvurderes i samfunnet, mens demokratitilhengerne jobber for en utvisking av de forskjeller som eksisterer (Björk 1996). Det kan argumenteres for at arbeidet for etnisk likestilling står overfor samme korsvei; skal det fokuseres at personer fra etniske minoriteter vil tilføre journalistikken noe grunnleggende ulikt det etnisk nordiske personer kan prestere, eller skal en jobbe for multietniske medier med utgangspunkt i at alle røster skal være representert? Det er ingen tvil om at journalister med minoritetsbakgrunn kan tilføre journalistikken noe forskjellig, hvis journalistikken i utgangspunktet har en tendens til å framstille etniske minoriteter i et negativt lys. Journalister med minoritetsbakgrunn vil kunne sikre at viktige sider ved minoriteters liv ikke blir oversett. Men å forvente at personer fra etniske minoriteter skal bidra med en annen journalistikk, kan lett føre til at journalister med minoritetsbakgrunn «fanges i ghettoen» og bare ses som minoritetsetniske journalister.

Det kan videre argumenteres for at det i denne siste formen for etnisk likestilling er innebygget et paradoks: Nemlig at arbeidet med etnisk likestilling motsier sin egen målsetting, som er å fjerne betydningen av etnisitet (Jensen 2000). Det kan hevdes at så lenge man fokuserer etniske forskjeller, er det vanskeligere å gjennomføre en etnisk likestilling, fordi den bygger på at man ikke tillegger personers etniske bakgrunn særlig betydning. Hver gang man utarbeider spesielle tiltak rettet mot etniske minoriteter opprettholdes forestillinger som at etniske minoriteter utgjør en homogen gruppe, at de ikke klarer seg på samme måte som etnisk nordiske og må hjelpes (Jensen 2000). Det møter også motstand hvis enkelte grupper får positiv særbehandling. Som vi så i forrige avsnitt er de intervjuede representantene fra redaksjonsklubbene gjennomgående svært negative til tiltak som kan oppfattes som positiv særbehandling av etniske minoriteter. Så lenge det likevel er påviste forskjeller i etniske gruppers representasjon i mediene, kan det være tale man om en grunnleggende forskjell i sjanselighet mellom grupper, og målet for denne undersøkelsen er å belyse hva som kan være hindringer for økt rekruttering til yrket. Dette er tema for neste kapittel.

## Kapittel 6 Hindringer for økt rekruttering

Den underrepresentasjonen av personer med minoritetsbakgrunn som vi finner i journalistyrket kan ha mange årsaker. Noen av disse er helt legitime, og kan være knyttet til for eksempel manglende relevante kvalifikasjoner hos de nynordiske innbyggerne. Andre årsaker er mer problematiske, spesielt gjelder dette tilfeller av direkte diskriminering. Diskriminering er ikke noe enkelt begrep. Vi har som utgangspunkt at alle individer skal ha samme muligheter til å omsette sine ressurser i velferd. Dette kan kalles et levekårsperspektiv på integrering, og innebærer at alle, uavhengig av etnisk bakgrunn, skal få den samme uttelling for sine ressurser i de sentrale velferdsarenaene (Djuve og Hagen, 1995). Arbeidslivet er en av disse velferdsarenaene. I praksis betyr dette at alle individer skal konkurrere på like vilkår, og at det er kvalifikasjoner og ikke etnisk bakgrunn som skal avgjøre hvem som får jobben. Det betyr likevel ikke at alle observerte avvik mellom kvalifikasjoner og karriere er utslag av diskriminering fra arbeidsgivernes side. Et stort problem er knyttet til å avgjøre hva som faktisk er relevante kvalifikasjoner. Det kan også være øvrige kjennetegn ved de nynordiske innbyggerne som kan forklare det manglende samsvaret, for eksempel kan det tenkes at journalistyrket ikke har den samme status i alle samfunn. Til sist kan det være innebygde forhold i rekrutteringskanalene til yrket som virker uheldig sammen med de nynordiske borgernes bakgrunn. Dette kan med en samlebetegnelse omtales som institusjonelle forhold, og omhandler mekanismer som styrer samspillet mellom kjennetegn ved de nynordiske borgerne og kjennetegn ved de nordiske arbeidsmarkedene. Et viktig eksempel er de høye krav til formell utdanning som gjelder i alle de nordiske land. For arbeidssøkere som har utdanning fra utlandet kan problemene knyttet til oversetting og godkjenning av slik utdanning virke som en betydelig konkurranseuleppe, selv om det ikke utøves noen diskriminering fra arbeidsgivernes side.

Vi står dermed igjen med fire mulige forklaringer på den underrepresentasjon av nynordiske borgere vi finner i journalistyrket:

- manglende relevante kvalifikasjoner
- andre preferanser blant personer med minoritetsbakgrunn
- diskriminering
- institusjonelle forhold

Resten av dette kapittelet vies en nærmere diskusjon av hver av de fire forklaringene, samt bruk av våre intervjudata til å sannsynliggjøre i hvilken grad hver av de fire forklaringene styrer rekrutteringen av journalister med minoritetsbakgrunn.

## **Manglende relevante kvalifikasjoner**

Spørsmålet om hvorvidt personer med minoritetsbakgrunn mangler relevante kvalifikasjoner for å gå inn i journalistyrket er for det første et spørsmål om gode språkkunnskaper og kjennskap til nordisk kultur og samfunnsforhold. I tillegg er det et spørsmål om tilgang til journalistutdanningen og til relevante nettverk.

### **Språk og kjennskap til nordiske samfunnsforhold**

Manglende språkkunnskaper og dårlig kjennskap til nordisk kultur er den faktoren flest intervjuede framhever som en hindring for å ansette flere journalister med minoritetsbakgrunn. For personer som nylig har kommet til Norden er det opplagt at språk kan være en barriere. Som en av de intervjuede uttalte:

«Det største problemet for journalister i hele verden er jo at du ikke kan ta med deg arbeidsverktøyet ditt – språket – og jobbe andre steder.» (leder)

Det er også flere som mener at flere unge som har vokst opp i Norden med utenlandskfødte foreldre har for dårlig språk til at de kan jobbe som journalister.

«Det er språket. Jeg er ganske sikker på det. Er ikke det også et uttrykk for at integreringen ikke har vært helt vellykket? At de kan vokse opp i Norge uten å lære norsk.» (leder)

Hvor godt må språket mestres? Språket er journalisters viktigste verktøy. Å mestre språket er dermed den viktigste kvalifikasjonen for personer som ønsker innpass i bransjen. Når det gjelder personer med minoritetsbakgrunn, er det enighet blant de intervjuede om at språklige kvalifikasjoner er viktig. Det er likevel en viss uenighet om hvor perfekt språket må mestres. Enkelte framhever at det ikke er noen «kjære mor» når det gjelder språk. Særlig i radio må uttalen være perfekt for at det ikke skal virke forstyrrende for lytterne. Å ha en tydelig aksent på uttalen blir slik sett et uoverkommelig handikap som i seg selv utelukker ansettelse. Det framheves av de samme personene at toleransen for aksent er større på fjernsyn. Aksent er mindre forstyrrende når hele personen er synlig. I den fjernsynsredaksjonen som har et relativt høyt antall ansatte med minoritetsbakgrunn, poengteres det at aksent ikke er noen ulempe så lenge språket ellers beherskes godt.

For personer som har kommet til Norden i den senere tid er det ofte enklere å beherske språket muntlig enn skriftlig. Slik sett kan det nok være enklere for personer som kommer til Norden i voksen alder å få journalistjobber innen fjernsyn enn i aviser. Det framheves av mange at ungdom med minoritetsbakgrunn som vokser opp i Norden neppe vil ha språkproblemer, mens andre påpeker at også ungdom som er født og oppvokst i Norden kan ha problemer med å uttrykke seg godt nok språklig til at de vil få jobb i en avisredaksjon.

Blant dem i ledersjiktet som er mest positive til å satse på mangfold i redaksjonen – særlig de som har en kommersiell begrunnelse for å gjøre det - framheves det at språk ikke behøver å være en barriere. Som en av de intervjuede uttalte:

«Vi har jo satset store summer i det siste på elektroniske programmer som hjelper med rettskriving. Man kan akseptere visse problemer når det gjelder språk. Språk behøver ikke være en ulempe hvis de har en gedigen bakgrunn og kan tilføre noe.»

Det er derfor vanskelig å si hvor stor rolle språk spiller for yrkesutøvelsen. Det er klart at språk er viktig, men språkvansker er neppe et så stort problem for så mange personer at det alene forklarer fraværet av nynordiske journalister i redaksjonene.

### **Kommer ikke inn på journalistutdanningen?**

Blant de intervjuede fra ledelse og fagbevegelse er det mange som framhever journalistutdanningen som et konkret hinder for å ansette personer med minoritetsbakgrunn, det hevdes at det utdannes svært få journalister med minoritetsbakgrunn. Det er uvisst hva årsakene til dette er, om ungdom med minoritetsbakgrunn ikke søker opptak til journalistutdanningen, eller om de ikke kommer inn.

I Sverige og Norge er karakterer fra videregående skole viktige som inntakskriterium for journalistutdanningen. Inntakskravene har de siste årene vært ekstremt høye i begge land, og intervjuede fra både Norge og Sverige er bekymret over hva dette gjør med rekrutteringen til journalistyrket. En av de intervjuede tillitsvalgte i Sverige uttalte:

«Problemet med journalishøgskolene er at de krever svært gode karakterer. Jeg er ikke sikker på om det er de med best karakterer som blir de beste journalistene. Men om man har dårlige karakterer og vil noe, finnes det andre veier.» (tillitsvalgt)

Representanten for en av redaksjonsklubbene i Norge uttalte:

«Med de kravene som er for å komme inn på journalishøgskolen fører det til at livserfaring og klokskap forsvinner ut. Det blir for snever rekruttering hvis det bare er skoleflinke, veldig streite mennesker som kommer inn.» (tillitsvalgt)

De høye karakterkravene vil trolig være en barriere for både etnisk norske og personer med etnisk minoritetsbakgrunn, men det kan argumenteres for at det slår ekstra hardt ut for ungdom med minoritetsbakgrunn, fordi i forhold til etnisk norsk ungdom er det færre innvandrerdommer som får svært gode karakterer (Bakken 1998). Innen deler av journalistmiljøet har det vært jobbet for å innføre alternative opptakskrav, for eksempel inntak basert på opptaksprøver, som de har i Danmark.

På oppdrag fra Nævnet for etnisk likestilling i Danmark er det gjennomført en undersøkelse av opptaksprøvene som brukes ved journalistutdanningen i Danmark. Målet med undersøkelsen var å finne ut om spørsmålene i opptaksprøvene har en kulturell slagside som kan motvirke etnisk likestilling mellom søkerne (Jensen 2000). Undersøkelsen konkluderer med at det i opptaksprøvene ikke er en gjennomgående bruk av formuleringer som er barrierer mot etnisk likestilling. Det er likevel heller ikke mulig å si at oppgavene avspeiler det multietniske samfunnet. Det foreslås tre mulige endringer av opptaksprøvene. For det første en diskusjon om de høye kravene til beherskelse av skriftspråket. Skriftlig dansk er det vanskeligste for mange med etnisk minoritetsbakgrunn og Jensen stiller spørsmål ved om journalistisk arbeid forutsetter at man behersker dansk perfekt. Hun hevder at man kan bli en god researcher uten å stave perfekt, og det er også mange journaliststillinger (for eksempel innen fjernsyn) som hovedsakelig er muntlig. Det blir også stilt spørsmål ved om det er nødvendig å kunne dansk perfekt *før* en begynner på utdanningen. Det er mulig å tenke seg at det i stedet gjennomføres språkkurs underveis. For det andre foreslås det i rapporten at opptaksprøvene i større grad må avspeile det multietniske, ved å stille krav til at søkerne kan navn på personer med annen bakgrunn en dansk og til en vektlegging av faglige emner som forholder seg til kultur og etnisitet. For det tredje foreslås det at utdanningsinstitusjonene eksplisitt oppfordrer personer med etnisk minoritetsbakgrunn til å søke om opptak.

### **Manglende nettverk?**

De intervjuede er stort sett enige om at kontakter er viktig for å få jobb innen mediebedriften. Det er lettere å få jobb dersom en kjenner noen som allerede jobber der. En av de intervjuede uttalte at mediebransjen er en bransje der gode nettverk er viktig. Folk vandrer mye rundt, og jobber på ulike arbeidsplasser, dermed blir det viktig å kjenne de riktige folkene i bransjen. Det er flere som framhever at manglende nettverk kan være et hinder for personer med en annen etnisk bakgrunn en nordisk. Det framheves at bare modige sjefer ansetter folk uten nettverk.

«Det er viktig å kjenne de rette folkene. Uten å kjenne de rette stiller du med intervjuet ditt og arbeidsprøvene. Og da skal du være skikkelig flink. Men det er likt for alle.» (tillitsvalgt)

## Nasjonal kapital

Den franske sosiologen Bourdieu har utviklet en teori om årsaker til ulikhet i utdanning og samfunnsliv. Kjernen i tankegangen er oppfatningen av at sosiale felt domineres av ulike typer kapital. Begrepet kapital betegner verdier og ressurser. Disse kan være av symbolsk eller økonomisk art. Symbolsk kapital er det som av sosiale grupper gjenkjennes og tillegges verdi (Broady 1991). Kulturell kapital er betegnelsen på den typen symbolsk kapital som dominerer samfunnslivet i vesten, og denne typen kapital tilegner man seg gjennom eksamener fra respekterte læreanstalter. Kulturell kapital innebærer fortrolighet med klassisk musikk eller litteratur, samt evne til å uttrykke seg kultivert i skrift og tale (Broady 1991). I tillegg til symbolsk og økonomisk kapital, bruker Bourdieu begrepet sosial kapital. Sosial kapital er en betegnelse på nettverket man har, og som man kan benytte seg av for å skaffe seg fordeler (Broady 1991). Inspirert av Bourdieus kapitalbegreper, har Jensen (2000) utviklet et analyseredskap hun kaller nasjonal kapital, som hun betegner som en særlig verdi som knytter seg til å være etnisk dansk. Det hevdes at personer med nasjonal kapital i Danmark besitter en særlig verdi som de ikke ville hatt i andre land.

Det kan hevdes at nasjonal kapital innebærer en fortrolighet med det etnisk nordiske. Flere av de intervjuede var inne på at det finnes en implisitt kunnskap som personer med etnisk minoritetsbakgrunn ikke umiddelbart blir en del av. En av de intervjuede uttalte:

«Innforståtheten som er, er kanskje vanskeligere å skjønne. Det blir for fremmedartet.» (tillitsvalgt)

En annen av de intervjuede var inne på at en form for nasjonal kompetanse kan utestenge personer med minoritetsbakgrunn allerede i jobbsøkingssfasen:

«Innvandrere med akademisk bakgrunn har nok lettere for å «lese» det svenske samfunnet. Men det finnes et skjult broderskap som påvirker ansettelse. Vi har en måte å kjenne igjen hverandre på. Det kan være vanskeligere å kjenne igjen en innvandrere som «en av våre».» (tillitsvalgt)

Det er ikke utenkelig at en ubevisst vektlegging av nasjonal kapital fører til at personer med etnisk minoritetsbakgrunn vurderes som mindre kvalifisert enn en person med nordisk bakgrunn i en ansettelsesprosess der «alle vurderes likt». Det kan i hvert fall være verd å reflektere over hvilke kvalifikasjoner ledelsen i mediebedrifter vurderer som viktige i en ansettelsessituasjon.

## Andre preferanser blant ungdom med minoritetsbakgrunn

Det har blitt hevdet at ungdom med minoritetsbakgrunn ikke søker seg til journalistyrket fordi det er et yrke som har lav status innen tradisjonelle minoritetsgrupper (Jensen 2000). Det blir derfor relevant å undersøke om det finnes preferanser blant ungdom med minoritetsbakgrunn som gjør at de ikke søker seg til journalistyrket.

### Søker ikke opptak til journalistutdanningen?

I intervjuene ble representantene for ledelse og fagbevegelse i mediebedriftene spurt om de tror ungdom med minoritetsbakgrunn er mindre interessert i å søke seg til journalistutdanningen enn etnisk danske, norske eller svenske ungdommer. Flere var inne på at det er en mulighet. En av de intervjuede uttalte:

«Du skal være flytende i dansk, og skal kjenne godt til dansk samfunnsliv og kultur. Jeg kan forestille meg at journalistikk ikke er så anerkjent i deres familier. At familien gjerne vil at de skal lese jus eller medisin. De er kanskje særlig mot at deres døtre går inn i faget. Det er jo en spesiell livsform og tone i pressen som kan virke avskrekkende.» (tillitsvalgt)

Flere er inne på at journalistikkens status i hjemlandet kan ha innvirkning på interessen for å søke seg til journalistikk.

«I land med diktatur ses jo journalister på som maktens tjenere. Journalistyrket har ikke samme status i de landene. I vesten regnes jo media som den fjerde statsmakt.» (tillitsvalgt)

I tillegg til at journalistyrket kan være et yrke med lav status i enkelte land, hevdes det at erfaringen med journalistikk om minoriteter i Norden kan virke negativt på ønsket om å selv gå inn i yrket. På spørsmål om han tror ungdom med minoritetsbakgrunn er lite interessert i å søke seg til journalistyrket, svarte en av de intervjuede:

«På en måte kan man kanskje tenke seg det. Det kommer jo an på statusen journalister har i hjemlandet. Erfaringen med journalistikk og framstilling av innvandregrupper i media i Norge spiller også inn, og den erfaringen kan være dårlig. Det kan føre til en skepsis til journalistmiljøet. Samtidig er det rart hvis de ikke er interesserte i å være med og sette dagsorden, det er jo det som er det spennende med å være journalist.» (tillitsvalgt)

Enkelte har nok også til en viss grad etablerte forestillinger om hva innvandrere ønsker å jobbe med. På spørsmålet om han tror ungdom med minoritetsbakgrunn er mindre interessert i å søke seg til journalistutdanningen, svarte en av de intervjuede:

«Det tror jeg kanskje, for vi burde fått flere søkere hvis de var det. De søker nok heller til manuelle jobber som butikk og pizzabarer. Men det er en ny generasjon innvandrere nå som går i gymnaset og som er dyktige. Jeg tror det vil endre seg i løpet av 4–5 år.» (leder)

Undersøkelsen for Nævnet for etnisk ligestilling (Jensen 2000) viste at de intervjuede ungdommene med minoritetsbakgrunn mente journalistikk betraktes som et lavstatusfag, og assosieres med dårlig lønn og lav status. Det er elevenes oppfatning at særlig jenter som blir journalister vil få et dårlig rykte. Noen av de intervjuede jentene mente også at det faktisk at de går med slør gjør det umulig for dem å bli journalister, fordi det viser at de har tatt stilling, og journalister skal være objektive (Jensen 2000). Ei jente uttalte: «En journalist skal være objektiv, og det kan vi ikke være når vi går med tørklæde» (Jensen 2000:64). Det er imidlertid verd å merke seg at dette er basert på kvalitative intervjuer med forholdsvis få ungdommer. For å si noe om interessen for journalistikk blant ungdom generelt måtte vi hatt tilgang på data fra en spørreundersøkelse med et representativt utvalg ungdom i Norden. Forskningsinstituttet NOVA i Oslo har gjennomført en stor undersøkelse blant skoleungdom i Oslo, der de blant annet stilte spørsmål om hva ungdom drømmer om å bli. Vi har fått tilgang til resultater fra dette spørsmålet i undersøkelsen (Bakken 2000). Totalt svarer 3,7 prosent av de som har svart på spørsmålet om drømmeyrke når de er 40 år, at de vil bli journalister eller forfatter. For de med en eller to norskfødte foreldre er tallet 4,4 prosent (N=6537) og for de med to utenlandsfødte foreldre er tallet 1,2 prosent (N=1813). Det kan derfor se ut til at påstanden om at ungdom med minoritetsbakgrunn er mindre interessert i å bli journalister i det minste har belegg blant ungdom i Oslo.

Andre blant de intervjuede stiller seg avvisende til at ungdom med minoritetsbakgrunn er mindre interessert i å søke seg til journalistyrket. Representanten for en fagforening uttalte:

«Absolutt ikke! Se bare på skolen, hvor mange som har valgt medielinjen. Det er ikke noen forskjell på om de vil, men på om de lykkes. Innvandrere gjør det dårligere i skolen. Men barn av innvandrere med akademikerbakgrunn gjør det bra.» (tillitsvalgt)

I den nevnte oversikten fra NOVA er det ikke skilt mellom ungdom med høyt og lavt utdannede foreldre. Det er en vanlig oppfatning at ungdom med høyt utdannede foreldre har større utdanningsambisjoner. Det kan derfor tenkes at valg av

journalistikk som yrkesvei har sammenheng med generelle sosiale strukturer i samfunnet, og dette er tema for neste avsnitt.

### **Et spørsmål om sosial klasse, ikke etnisitet?**

«Det er nok ikke så mange arbeiderklassebarn som er journalister heller.» (tillitsvalgt)

Blant de intervjuede, særlig i fagbevegelsen, er det flere som mener at spørsmålet om rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til journalistyrket er et spørsmål om klasse, vel så mye som etnisitet. Det er en utbredt oppfatning at personer som blir journalister nesten utelukkende rekrutteres fra øvre middelklasse:

«Det å være journalist er et øvre middelklasse-yrke. Innvandrere befinner seg sjelden i øvre middelklasse. Dermed er det få som kan rekrutteres også.» (tillitsvalgt).

Hvis ungdom fra arbeiderklassen blir journalister kalles «klassevandringen» sosial mobilitet. Det er enkelte forskere som hevder at ønsket om sosial mobilitet er større blant minoritetsungdom enn blant etnisk nordisk ungdom. En undersøkelse av norsk innvandrerdoms utdanningsaspirasjoner (Bakken og Sletten 2000) viser at innvandrerdoms har en sterk orientering mot høyere utdanning. Sosioøkonomisk status ser faktisk ut til å ha mindre å si for utdanningsplanene til innvandrerdoms enn for etnisk norske ungdommer. En forklaring på dette kan være det som kalles «mer driv-perspektivet» (Lauglo 1996, 1999 referert i Bakken og Sletten 2000). Dette innebærer en vektlegging av utdanning som en strategi for å oppnå sosial mobilitet fra en generasjon til den neste. Dels kan dette komme av seleksjon, gjennom at emigranter skiller seg fra de som ikke flytter, ved at de er særlig initiativrike. Dels kan det komme av den ekstra motivasjonen mange nyankomne har for å gjøre det godt i sitt nye hjemland. En av de intervjuede var også inne på dette. Han hadde liten tro på at ungdom med minoritetsbakgrunn er mindre interessert i å søke seg til journalistyrket, og uttalte:

«Det er nok andre drivkrefter i familien. Det er vel derfor man bli innvandrer i utgangspunktet. De våger mer? Der kan innvandrere være modigere enn svensker.» (tillitsvalgt)

En studie i Danmark (Ejrnæs og Tireli 1992 referert i Bakken og Sletten 2000) viste også at lav sosioøkonomisk status ikke nødvendigvis er en ulempe for innvandrerdoms aspirasjoner og motivasjon. Denne studien omhandlet andregenerasjons tyrkiske ungdommer, og viste at foreldrenes marginaliserte posisjon i det danske samfunnet fungerte som en motivasjonsfaktor for å gå videre i utdanningssystemet.

Foreldrene støttet og oppmuntret barna til å studere, slik at barna skulle unngå opplevelsen av marginalisering og manglende respekt i det danske samfunnet.

Det store spørsmålet blir da hvilke fag ungdom med minoritetsbakgrunn velger når de tar høyere utdanning. En undersøkelse fra Danmark (Harbo m.fl. 1999 referert i Jensen 2000) viser at tospråklige elever klarer seg best i matematiske fag, og at mange har problemer med å uttrykke seg presist nok på det danske språk. Jensen (2000) hevder at det er et generelt inntrykk at kvinner med minoritetsbakgrunn velger seg til helsesektoren, og at menn velger tekniske fag. Det må derfor være en utfordring å motivere de (forholdsvis få) ungdommene som har interesse for journalistikk til å forfølge dette yrkesønsket.

## Diskriminering

Begrepet diskriminering har en rekke bruksmåter. Felles for alle bruksmåtene er at de henspiller på systematisk forskjellsbehandling mellom samfunnsmedlemmer (Djuve og Hagen 1995). Begrepet innebærer at mennesker sorteres etter kjennetegn som er irrelevante i den sammenhengen som skal vurderes. Forklaringer som omtales som diskriminering i arbeidslivet kan deles i fire hovedtyper (Rogstad 1997). For det første det som omtales som *fordommer hos arbeidsgivere*. Dette innebærer at en arbeidsgiver bevisst nedvurderer ressursene personer fra etniske minoriteter har. Dette kan gi seg utslag på to måter. Enten ved at arbeidsgiver ansetter mindre kvalifiserte for å unngå personer med kjennetegn tilhørende en uønsket gruppe. Eller ved at arbeidsgiver ved like kvalifikasjoner velger personer fra en ønsket gruppe.

For det andre kan diskriminering være et resultat av *arbeidsgivers vurdering av andres fordommer*. Her forutsettes det ikke at arbeidsgiver har personlige fordommer mot innvandrere, men at han eller hun frykter at bedriftens kunder ikke vil velge bedriftens varer eller tjenester når de tilbys av personer fra etniske minoriteter.

Den tredje mekanismen kalles *statistisk diskriminering*, og innebærer at arbeidsgiver ikke behandler hver enkelt søker som et enkeltstående individ, men som en del av en gruppe og med de kjennetegn arbeidsgiver mer eller mindre berettiget tillegger denne gruppen. Det sentrale element er at arbeidsgiveren handler under usikkerhet, og der kostnaden ved å framskaffe relevant kunnskap vurderes som for stor.

En fjerde type diskriminering er når ulikheten må betraktes som en *utilsiktet konsekvens*. Det kan for eksempel være institusjonaliserte ordninger og lovverk som er organisert slik at resultatet blir forskjeller mellom ulike grupper. Ett eksempel er når lovverket endres slik at jobber som tidligere ikke krevde språkkunnskaper, får forskrifter som nødvendiggjør gode språkkunnskaper hos de ansatte.

Uttalelsen fra en av fagforeningsrepresentantene kan stå som et typisk eksempel på de intervjuedes oppfatning av diskriminering i ansettelse. Han uttalte:

«Jeg håper og tror at det ikke er diskriminering som gjør at det er så få med annen bakgrunn enn dansk i media. Det taper i så fall alle på» (tillitsvalgt)

Det er ingen av de intervjuede arbeidsgiverne som rapporterer at de bevisst diskriminerer personer fra etniske minoriteter. Snarere tvert i mot, de intervjuede framhever at de mener at pressen er en svært åpen arbeidsplass. Det finnes heller ingen som sier at de lar være å ansette personer fra etniske minoriteter på grunn av frykt for andres fordømmer til gruppen. Selv om noen tror at intervjuobjekter eller personer i samfunnet kan reagere negativt på at personer fra etniske minoriteter skal intervjues dem, er de opptatt av at dette ikke bør hindre mediebedrifter i å ansette personer fra etniske minoriteter. Redaksjonen som aktivt har satset på å ansette journalister med minoritetsbakgrunn, opplevde faktisk å få en rekke trusselbrev fra personer som var imot denne satsingen. Redaktøren for denne redaksjonen politianmeldte en del av truslene, men framholder at antall trusselbrev har avtatt sterkt den siste tida.

Blant de som er intervjuet i prosjektet sier de fleste at de ikke tror personer med minoritetsbakgrunn diskrimineres i mediebedrifter. Enkelte uttalelser tyder på at de tror en form for diskriminering forekommer likevel. En av de intervjuede uttalte:

«Det eneste jeg kan tenke meg er at deres navn vil være et hinder. Det viser seg jo at folk som har skiftet navn har lettere for å få jobb.» (tillitsvalgt)

En annen av de intervjuede mente også at rykter om diskriminering kunne skremme folk fra å søke:

«Hvis det sprer seg et rykte om at det i pressen bare er hvite nordmenn som får jobb, kan det føre til at personer med minoritetsbakgrunn ikke tar utdanning.» (tillitsvalgt)

I undersøkelsen fra Oslo Journalistklubbs minoritetsprosjekt, viste det seg at flere av journalistene som hadde besvart spørreskjemaet som ble sendt ut, hadde opplevd at arbeidsgiver og andre ble overrasket over hvor godt de behersket språket. En person fikk spørsmål om det var noen andre som hadde skrevet jobbsøknaden, en annen fikk beskjed om at han eller hun ikke ville fått jobben dersom vedkommende ikke selv hadde tatt kontakt og overbevist arbeidsgiver om at språkkunnskapene var gode. Dersom arbeidsgivere mer eller mindre tar for gitt at personer fra etniske minoriteter ikke behersker språket til fulle, er dette en form for diskriminering.

## **Toleransens grenser**

Personer med minoritetsbakgrunn som går kledd i klesstilen fra hjemlandet kan virke mer fremmedartede enn personer som går kledd i mer nordisk klesstil. Under intervjuene ble det stilt spørsmål om toleransen for ulike klesstiler. Noen var konsekvent avvisende, og mener at det også stilles krav til nordiske journalister om å bruke slips på fjernsyn. En av de intervjuede mente at alt som forstyrrer bildet er uheldig, og det gjelder tradisjonelle klesdrakter som slør og turban. De fleste mente likevel at personer som ønsker å gå kledd i klesplagg fra hjemlandet måtte få lov til det. Få ville ha problemer med å akseptere en journalist med turban. Kvinner med slør vekker en del mer skepsis. I Danmark har «tørkledebatten» vært omfattende, det har vært gjennomført rettssaker om kvinnelige butikkansattes rett til å bære slør på jobben. Flere ville ha problemer med å ansette en kvinnelig journalist med slør, særlig den typen slør som dekker alt unntatt kvinnens øyne (nikab). Det synes å være en utbredt oppfatning at slør ville være svært forstyrrende. Som vi tidligere så, hevdet en av de intervjuede jentene i Jensens undersøkelse (Jensen 2000) at hun selv mener at hun ikke kan bli journalist fordi hun bruker slør, og at journalister med slør ikke kan være objektive. Det kan dermed se ut til at toleransens grenser blant de intervjuede går ved bruk av slør. Når går majoritetens reaksjoner over fra å være illegitim diskriminering, til å være legitime reaksjoner på forskjellighet? Det er ikke vanskelig å finne eksempler på at bruk av nikab vil kunne virke hemmende på journalistisk arbeid. Det kan derfor like gjerne argumenteres for at slik bruk er en selv påført konkurranseulempe, som at motvillighet mot å ansette kvinner som bruker nikab er et utslag av diskriminering.

## **Institusjonelle forhold**

En arbeidsgiver ønsker mest mulig presis og relevant informasjon om en arbeidssøker, på enklest mulig måte (Rogstad 1997). Det er ofte mer usikkerhet knyttet til å ansette personer fra etniske minoriteter som har kommet til landet i voksen alder. Det er begrenset hvor mye tid arbeidsgivere ønsker å bruke på å sette seg inn i hva arbeidssøkere kan. Dette betyr ofte at nettverk er sentralt, altså at andre går god for en person. Dette taler mot personer fra etniske minoriteter, fordi de i mange tilfeller ikke kjenner noen innenfor de relevante nettverkene (Rogstad 1997). Flere studier har vist at arbeidsgivere betrakter ansettelse av ikke-vestlige innvandrere som en risiko for bedriften (Kvitastein m.fl 1996 referert i Rogstad 1998). En studie slo fast at skepsisen hos arbeidsgiver var større jo høyere utdanning stillingen krevde (Larsen 1995 referert i Rogstad 1998). Grunnen til dette er at det i jobber for personer med høyere utdanning stilles større krav til kommunikativ kompetanse.

Innvandrerens utdanning er ofte fra land der arbeidsgiveren vanskelig kan skaffe seg informasjon om innholdet i, og relevansen av, utdanningen.

Usikkerhet ved ansettelser kan være en avgjørende barriere for at personer fra etniske minoriteter skal få innpass i journalistyrket. Som vi så, hevdet redaktøren av Østlandssendingen at ansettelse av personer fra etniske minoriteter ofte er mer tidkrevende enn andre ansettelser fordi det kan være vanskeligere å framskaffe dokumentasjon på den faktiske kompetansen søkeren har. Personer fra etniske minoriteter kan dermed falle gjennom i en jobbsøkningsprosess fordi arbeidsgiver ikke er villig til å bruke tid på å undersøke hva arbeidssøkeren faktisk kan. Dette kalles ikke diskriminering ut fra definisjonene som er brukt her. Det kan være rasjonelt å velge den søkeren som kan framlegge god dokumentasjon og som har et relevant nettverk i en situasjon med svært mange søkere til ledige stillinger, men det blir uheldig hvis det systematisk fører til at en gruppe utelukkes fra journalistyrket. Det finnes dermed større grad av usikkerhet knyttet til ansettelser av personer som har sin utdanning og jobberfaring fra utlandet. Det krever en større innsats å vurdere disse søkerens kompetanse. Ut fra intervjuene ser det ut til å være et fåtall av arbeidsgiverne som er villige til en slik ekstra innsats.

## Oppsummering

Vi har i dette kapittelet diskutert hindre for å ansette flere personer med minoritetsbakgrunn i redaksjonene. Blant de intervjuede henvises det både til egenskaper ved minoritetene selv (manglende kvalifikasjoner og andre preferanser), men det trekkes også fram forklaringsfaktorer som kan knyttes til diskriminering og institusjonelle forhold. Det er vanskelig å gi noe konkret svar på hva som er de viktigste hindrene for å ansette flere personer med minoritetsbakgrunn, men intervjuene gir en del indikasjoner på hva problemene er.

En del av de intervjuede antyder at det finnes etablerte oppfatninger innen pressen som kan vanskeliggjøre rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn. For eksempel en innforståthet blant etnisk nordiske, som her tolkes som en form for nasjonal kapital. Det finnes også dem som hevder at fremmedartede navn kan gjøre det vanskelig å få jobb, og enkelte som mener at personer med minoritetsbakgrunn heller ønsker å jobbe i butikk og pizzabarer enn å jobbe som journalister. Videre er det mange som mener at personer med minoritetsbakgrunn ikke mestrer språket godt nok til å være journalister. Det er mulig at dette er situasjonen for enkelte med minoritetsbakgrunn, men utdraget fra Oslo journalistklubbs minoritetsprosjekt (kapittel 2) viste at arbeidsgivere ofte i utgangspunktet tok for gitt at søkere med

minoritetsbakgrunn ikke behersket språket godt nok, og hvis dette er gjennomgående, kan en si at søkere med minoritetsbakgrunn diskrimineres i ansettelsesprosesser. Det ble også vist at ledelsen i bedrifter som ønsker å satse på etnisk mangfold i redaksjonen, ikke mener at språkproblemer er noe hinder.

Selv om det skulle vise seg at den observerte underrepresentasjonen av nynordiske borgere i journalistyrket i hovedsak har legitime forklaringer som for eksempel manglende relevante kvalifikasjoner, betyr ikke dette nødvendigvis at underrepresentasjonen er uproblematisk. Når vi bruker et levekårsperspektiv på integrering kan det med fordel skilles mellom integrering av individ og integrering av gruppe: Et levekårsperspektiv på integrering av individet tar som nevnt utgangspunkt i at det skal være samsvar mellom ressurser og utfall/karriere. På individnivå er det dermed ikke nødvendigvis alarmerende at en person med lite utdanning ikke får jobb som journalist. Dersom hele grupper av nynordiske borgere mangler relevante kvalifikasjoner kan resultatet likevel bli alarmerende, fordi store innvandrergupper i liten grad blir representert, hørt, forstått og formidlet. Hvorvidt personer diskrimineres på individnivå er da kanskje ikke så avgjørende for hvorvidt det bør gjøres noe med situasjonen.

## Kapittel 7 Hva kan gjøres?

### Skillelinjer mellom de intervjuede:

- «Dette må vi gjøre noe aktivt med» mot «Dette løses gjennom den nye generasjon unge som kommer opp»
- «Dette skyldes slendrian og vanetenkning» mot «Dette skyldes diskriminering»
- «Vi ansetter de best kvalifiserte» mot «Vi må sørge for mangfold»
- «Det finnes ikke kvalifiserte søkere» mot «Det finnes journalister med minoritetsbakgrunn, men de jobber i andre yrker eller i lokale medier»

### Ledelsens forslag

Fire av de elleve intervjuede lederne mener det er unødvendig å gjøre noe med problemstillingen. Som en av dem uttalte:

«Jeg mener ikke vi skal gjøre noe. Innvandrere må søke selv»

Andre begrunner holdningen med at dette er noe som vil endres automatisk over tid, at personer med minoritetsbakgrunn vil bli journalister «etterhvert som innvandrere generelt blir integrert på arbeidsmarkedet».

Det er imidlertid sju ledere som har klare formeninger om hva som må gjøres, og vi vil gjennomgå disse forslagene. De intervjuede kunne komme med flere forslag til tiltak.

Før det første er fire av de intervjuede opptatt av at bedriften – når den rekrutterer journalister – må spesifisere i utlysningsteksten at de gjerne ser at det kulturelle mangfoldet i redaksjonen øker. En av de intervjuede hadde flere forslag til tiltak, og uttalte:

«Vi har en likestillingsplan og en mangfoldsplan. Jeg tror det er viktig at vi bestemmer oss for at dette er viktig. Vi bør nevne det i stillingsannonser, og gå til journalisthøgskoler og lete etter folk.»

Det er også fire ledere som mener at det må innføres kvotering for å få inn flere med minoritetsbakgrunn i redaksjonene. De fire lederne er mest positive til kvotering til utdanningsinstitusjonene, men enkelte mener også det vil være nødvendig å kvotere folk til redaksjonene som sådan. I tillegg er flere opptatt av at det må settes i verk motiveringstiltak for å oppmuntre flere unge med minoritetsbakgrunn til å bli journalister.

Flere i ledelsen er opptatt av at det er ledelsens *ansvar* å sørge for at det etniske mangfoldet i redaksjonen øker. Det er mange som framhever at underrepresentasjonen av personer i rekrutteringen kun skyldes vanetenkning i redaksjonene. Som en av de intervjuede lederne uttalte:

«Vi må få hodene til å tenke annerledes. Vi har ikke for vane å rekruttere på det viset. Vi har ikke sett det som en mulighet, men som et hinder.»

En annen av de intervjuede lederne var også opptatt av at mediemiljøet må komme ett skritt videre, og gå over fra å prate om mangfold i mediene, til å faktisk gjøre noe for å bedre på situasjonen:

«Jeg synes man burde slutte å snakke om det, og begynne å gjøre det. Hvis alle de velmenende menneskene jeg har snakket med, gikk ut for å finne dem [journalister med minoritetsbakgrunn], ville det ikke vært noe problem lenger.»

## Fagbevegelsens forslag

Også i redaksjonsklubbene framheves det at presse miljøet må gå aktivt ut og søke etter folk. Både ved å presisere i utlysningsteksten at personer med minoritetsbakgrunn oppfordres til å søke, og gjennom motiveringstiltak rettet mot ungdom i videregående skole. En overgang til opptaksprøver i stedet for opptak basert bare på karakterer har vært et tema i Norge og Sverige. I Danmark foreslår enkelte fra fagorganisasjonene at det lages forkurs for minoritetsungdom, så de lettere kan bestå opptaksprøvene.

Flere er opptatt av at det må være et samspill mellom å oppmuntre ungdom med minoritetsbakgrunn til å ta journalistutdanning, og selv å være åpen som bedrift. To uttalelser illustrerer dette:

«Vi må oppmuntre til utdanning. Og ikke diskriminere ved å sortere bort navn som ikke klinger svensk.»

«Vi må få inn de som er flinke og som kan brukes til å bli forbilder for andre personer i disse miljøene, så de ser at det er mulig. Så må de som er interessert,

ta et initiativ og ta utdanning, flytte rundt i landet og jobbe i lokalaviser som alle andre, og så jobbe seg inn i Oslo. Kanskje Norsk Journalistlag burde ta initiativ og spørre folk i miljøene hvorfor det ikke er flere av dem i redaksjonene. For det er jo rart at vi i løpet av 30 år ikke har greid å få flere med pakistansk bakgrunn inn i redaksjonen. At vi ikke har så mange Kosovo-albanere synes jeg ikke er så rart.»

Et par av de intervjuede er inne på at journalistyrket ikke bare handler om å skrive reportasjer. Det vises til at journalister med utdanning og erfaring fra andre land kan jobbe på desken, og en av de intervjuede mente bedriften kunne hatt researchere som jobbet som det til de snakket språket godt nok. I tillegg er det også blant tillitsvalgte enkelte som er opptatt av det må en holdningsendring til blant de som rekrutterer. Som en av de intervjuede uttalte:

«Vi må lage prosjekter om rekruttering for å bryte den gamle kulturen. Det er viktig at man er aktiv. At man betrakter innvandrerbakgrunn som en kompetanse. I den svenske debatten er jo innvandrere = problem.»

## Er det enighet om forslagene?

Som nevnt er det enighet blant ledelse og tillitsvalgte om at det er viktig å motivere ungdom til å ta journalistutdanning, og at det må en holdningsendring til i rekrutteringsarbeidet. Det store stridsspørsmålet er hvorvidt en skal bruke kvotering eller positiv særbehandling for å nå de målene som settes. Mens en tredjedel av de intervjuede lederne mener at kvotering av personer med minoritetsbakgrunn er nødvendig, særlig til journalistutdanningen, er det svært få blant de intervjuede representantene for fagforeningene som mener det samme. En av de tillitsvalgte sammenfattet debatten om rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til å gjelde hvorvidt en skal kvotere eller ikke:

«Det kontroversielle er om vi skal gi dem positiv særbehandling.»

Kun to av de intervjuede fra fagbevegelsen åpner for kvotering av personer til journaliststillinger. Vi siterer svaret en av disse ga på spørsmålet om hvordan han stiller seg til kvotering:

«Vi har noen hindre, men det går an å gjøre noe med. Når det gjelder kvinner har vi vært opptatt av å øke kvinneandelen. Det er jo et tema vi stadig vender tilbake til. Men når det gjelder like vilkår – vi kunne kanskje gå enda lenger og si at det er så viktig for oss at vi har en stab som gjenspeiler samfunnet og har en

variert bakgrunn faglig, menneskelig og kulturelt. Det kunne man jo tenke seg. Det burde ikke være umulig. Særlig ikke når man er helt blank. Det er ikke helt heldig at en så stor redaksjon er uten fast ansatte med minoritetsbakgrunn.»

De som er motstandere av kvotering mener det kan skape et b-stempel på de som ansettes, og at det vil føre til misnøye blant kollegene. Selv i bedrifter som aktivt har kvotert inn kvinner, er det motstand mot å kvotere personer med minoritetsbakgrunn:

«Kvotering ville vært vanskelig. Vi har en uttalt målsetting om at det skal være 50 prosent kvinner og menn, og at kvinner og menn skal ha lik lønn. Der har vi kommet langt. Men å kvotere inn innvandrere tror jeg ikke ville fungere så bra. De må konkurrere på lik linje.»

Det er også noen fra ledelsen som er negative til kvotering, men viljen til å bruke kvotering som virkemiddel er langt større blant ledelsen enn innen fagbevegelsen. Representanten for ledelsen i ei stor avis uttalte:

«I utgangspunktet er jeg veldig mot særbehandling, men jeg er for her. Vi må gjøre noe. Både når det gjelder rekruttering til journalistutdanningen og til redaksjonene.»

Andre fra ledelsen sier at det er utenkelig å foreta noen særbehandling av søkere, men at personer med minoritetsbakgrunn bør prioriteres på journalistutdanningen:

«De må mestre språket fullt og helt, og de vil bli bedømt på lik linje med andre. Men man bør forfordle dem på utdanningen en periode.» (ledelse)

Positiv særbehandling eller kvotering er et omstridt tema. Mange er prinsipielt motstandere av å særbehandle enkelte søkere framfor andre. På den annen side kan spørsmålet om å satse aktivt på å rekruttere personer med minoritetsbakgrunn ses som et spørsmål om å rekruttere en viss type kompetanse. Flere av de intervjuede som har ansvar for rekruttering av journalister framhever at de i en rekrutteringsprosess ofte er på jakt etter visse typer kompetanse. Det er ikke alltid personen med høyest utdanning som får stillingen, enkelte ganger ønskes kompetanse på økonomi, andre ganger er det mer generelle erfaringer på andre områder som ønskes. Ved å se minoritetsbakgrunn som en kompetanse i seg selv til visse stillinger, kan en unngå debatten om positiv særbehandling. Det er imidlertid viktig å framheve at det i denne sammenheng ikke er snakk om å rekruttere personer med minoritetsbakgrunn til stillinger for å dekke «innvandrersaker». Også på det generelle journalistiske plan er det mange som framhever at det ville være en fordel for den samlede kompetansen å ha flere personer med minoritetsbakgrunn i redaksjonen.

Noen av de intervjuede uttrykker at de er ambivalente til spørsmålet om kvotering. En av de intervjuede uttalte:

«Jeg tror ikke på kvotering. Samtidig tror jeg ikke markedskreftene kan styre dette. En kan godt styre unna alle innvandrere og likevel få kompetente folk. Når det gjelder lærere har det vært lærermangel [som har ført til at det har blitt flere lærere med minoritetsbakgrunn].» (tillitsvalgt)

## Hvordan treffer forslagene?

De intervjuede fra ledelse og fagbevegelse påpeker at manglende relevante kvalifikasjoner og andre preferanser enn journalistyrket kan være trekk ved minoritetsgrupper som gjør at de sjeldnere rekrutteres til journalistyrket enn etnisk nordisk ungdom. I så måte er forslagene om motiveringstiltak innen minoritetsmiljøer et viktig tiltak som kan bidra til å øke interessen rundt journalistyrket i disse gruppene. Mest interessant er kanskje likevel de intervjuedes påpekning av at det også trengs en holdningsendring internt i mediemiljøet. Det er bare pressen selv som kan legge om rekrutteringsstrategien slik at alle søkere har lik sjanse til å få jobb i bedriften. Ved å presisere at journalister med minoritetsbakgrunn oppfordres til å søke utlyste stillinger, tenke i nye baner når det gjelder bedømmelse av kvalifikasjoner og ved å aktivt sette seg inn i søkerens faktiske kompetanse er det grunn til å tro at det er fullt mulig å rekruttere flere journalister med minoritetsbakgrunn. Noen av de intervjuede i dette prosjektet har påpekt at det finnes journalister med minoritetsbakgrunn som jobber i lokale radio eller fjernsynsstasjoner. Også Jensen (2000) påpeker at lokalstasjoner er en uutnyttet ressurs når det gjelder å hente inn journalister med relevant utdanning og erfaring til journaliststillinger i etablerte medier. En felles erfaring for journalistene med minoritetsbakgrunn som jobbet på de lokalstasjonene hun kontaktet, var at de hadde fått avslag på jobber fra mer etablerte medier. Jensen mener det er tankevekkende at det snakkes så mye om mangelen på kvalifiserte folk innen de riksdekkende mediene, når det finnes så mange på lokalstasjonene som allerede har faglige forutsetninger for å gå inn i de etablerte mediebedriftene.

## Hvilke tiltak kan være aktuelle?

De intervjuede fra ledelse og fagorganisasjoner har selv kommet med en del forslag til aktuelle tiltak for å øke rekrutteringen av journalister med minoritetsbakgrunn i

redaksjonene. Blant disse var det flere interessante forslag som bør videreutvikles. For eksempel forslagene om å motivere ungdom med minoritetsbakgrunn til å søke journalistutdanning, nevne i stillingsannonser at personer med minoritetsbakgrunn oppfordres til å søke, samt tiltak for å endre holdninger internt i mediebedriftene.

I tillegg vil vi antyde to andre tiltak som kunne være aktuelle. Det ene vil gi personer med minoritetsbakgrunn mulighet for praksis, det andre innebærer at pressen viser seg villig til å innkalle personer med minoritetsbakgrunn til intervju.

### **Gi muligheter for praksisplasser**

Dette prosjektet har tatt utgangspunkt i bedrifter med høy status og høy inngangsterskel. Det er svært få som får som blir ansatt i disse bedriftene som nyutdannede. Praksisplasser og vikariat har vist seg å være effektive rekrutteringstiltak for etniske minoriteter i andre yrker (Schøne 1996, Djuve og Pettersen 1997). Tiltakene gir arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn mulighet til å vise hva de kan. Arbeidsgivere får mulighet til å prøve ut arbeidstakere som de er usikre på kompetansen til, under betydelig lavere risiko enn en fast ansettelse ville innebære. De som har vært i praksis får dessuten viktig jobberfaring og forhåpentligvis en attest på dette.

### **Innkalle til intervju**

I kapittel 2 ble det redegjort for Oslo journalistklubbs minoritetsprosjekt. Flere av journalistene uttalte at de hadde fått tilbakemeldinger som viste at redaksjonene var overrasket over hvor gode språkkunnskaper de hadde, og at journalistene neppe ville fått jobb om de ikke selv hadde tatt kontakt og overbevist de ansvarlige om at språkkunnskapene var gode. For å unngå dette i framtida, kan pressen innføre en selv-pålagt praksis om at alle med minoritetsbakgrunn som er kvalifisert for en jobb skal innkalles til intervju (innenfor rimelighetens grenser, dersom det skulle komme et ras av søknader). Dette forslaget forutsetter ikke den samme grad av sammenlignbarhet av kvalifikasjoner som kvotering og påvisning av diskriminering gjør. Det gjør det videre unødvendig for innvandrere å skifte navn for å bli innkalt til intervju. Ordningen vil samtidig legge forholdene til rette for at arbeidsgivere faktisk blir nødt til å forholde seg direkte til innvandrere som arbeidssøkere, samtidig som man ikke fratrar arbeidsgiverne beslutningsmyndighet - eller ansvar (Djuve og Rogstad 1998).

### **Forskningsbehov**

Forprosjektet om rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til journalistyrket viser at det finnes en rekke interessante spørsmål knyttet til rekrutteringste-

matikken som det fortsatt gjenstår å besvare. Det første av disse dreier seg om kunnskap knyttet til motivasjon for journalistutdanning. Hva skal til for at journalistutdanningen skal oppleves som et attraktivt utdanningsvalg for ungdom med minoritetsbakgrunn? Dette kunne eventuelt ses i sammenheng med motiverings-tiltak rettet mot ungdom som skal velge yrke for første gang. Er det riktig at foreldres påvirkning spiller en stor rolle i minoritetsungdoms yrkesvalg? Hvilken rolle spiller rådgivere i skoleverket? Hva er det som eventuelt gjør at journalistyrket framstår som lite attraktivt? Kan det finnes forhold ved journalistikken som gjør at ungdom med minoritetsbakgrunn kan anse det som lite sannsynlig at de vil få innpass i mediene? En retning innen teorier om preferanser hevder at personer kalkulerer ut fra de begrensningene som finnes i omgivelsene, og at de ofte ender opp med å foretrekke det de anser at de har mulighet for å nå (Gambetta 1987). Overført til ungdom med minoritetsbakgrunn, kan det tenkes at mangel på rollemodeller kan være en årsak til at ungdom med minoritetsbakgrunn sjelden søker seg til yrket. Når det er så få med minoritetsbakgrunn som jobber i de etablerte mediene kan det kanskje tolkes som at det er en vanskelig bransje å få jobb i? En bredere behandling av dette spørsmålet, der både ungdom som ønsker å bli journalister og ungdom uten slike planer intervjues, kan gi nyttige kunnskaper i forhold til videre rekruttering.

Videre vil det være av interesse å gjennomføre prosjekter for å undersøke utdanningsbakgrunn og yrkeskarriere blant journalister med og uten minoritetsbakgrunn. En sammenligning av kvalifikasjoner og rekrutteringskanaler vil kunne gi kunnskap om terskelen og eventuelle barrierer for å komme inn i journalistyrket. Minoritetsprosjektet som ble gjennomført av Oslo Journalistklubb viste at journalister med minoritetsbakgrunn har slitt med å få jobb. Er dette et gjennomgående trekk? I hvor stor grad har etnisk nordiske journalister slitt med å få jobb? Hvor viktig er nettverk i en jobbsøkningsprosess? Er det noe som tyder på at minoritetsbakgrunn kan være en fordel i de ansettelse som faktisk har funnet sted? Eller ansettes journalister på tross av eller uavhengig av sin bakgrunn?

En videre oppfølging av tematikken bør også se nærmere på mediebedrifter som organisasjoner, og studere om organisasjonsstruktur som sådan kan påvirke bedriftens åpenhet i forhold til etniske minoriteter. Det har blitt hevdet at yngre medieorganisasjoner, som ikke har spesifikke målsettinger om etnisk likestilling, likevel kan fremme etnisk likestilling i praksis, på grunn av deres nyhetskriterier eller internasjonale orientering (Jensen 2000). Motsatt kan mer hierarkiske organisasjoner ha en klar likestillingspolitikk uten spesielle resultater å vise til. Det er all grunn til å tro at det vil være store variasjoner i nynordiske journalisters tilpasningsstrategier i journalistyrket, og det vil være interessant å studere *ulikheter* mellom journalister med minoritetsbakgrunn. Det kan for eksempel være relevant å studere i hvilken

grad ulikheter i tilpasningsstrategier har sammenheng med ulike mulighetsstrukturer i organisasjonene journalister med minoritetsbakgrunn jobber i.

Mer kunnskap om alle disse spørsmålene vil kunne være et nyttig bidrag til det videre arbeidet med å sikre at massemediene virker demokratisk og er representative for befolkningen.

## Referanser

- Aftenposten 2000: «Når innvandreringdom tar utdanning. Status viktig for yrkesvalget.» <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/d141489.htm>
- Andersen, Ida Marie (1999): «Rekruttering av minoritetsungdom til studier ved Høgskolen i Oslo» Høgskolen i Oslo. HiO-notat 1999:12.
- Ansari, Atta og Sofia Maria Fossum (1998): Minoritetsprosjektet. <http://www.nj.no/oj/prosjekter/minoritetsprosjekt.htm>
- Bakken, Anders 1998: *Ungdomstid i storbyen*. NOVA-rapport 98:7. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Bakken, Anders og Mira Sletten 2000: Innvandreringdoms planer om høyere utdanning – realistiske forventninger eller uoppnåelige aspirasjoner? *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr 1:27-36.
- Bakken, Anders 2000: Upublisert materiale fra prosjektet Ung i Oslo 1996
- Björk, Nina 1996: *Under det rosa tækket. Om kvinnlighetens vara och feministiska strategier*. Wahlström & Widstrand.
- Broady, Donald 1991: *Sociologi och epistemology. Om Pierre Bourdieus författerskap och den historiska epistemologin*. Stockholm: HLS förlag.
- Christansen, Connie Carøe og Lea Sell 2000: *Godt stof eller medborger? Nyheder og etniske minoriteter i Danmark*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Curran, James. 1996: «Mass media and democracy revisited.» I J. Curran og M. Gurevitch [red.]. *Media and Society. 2nd. edition*. London: Arnold.
- Djuve, Anne Britt og Kåre Hagen 1995: «Skaff meg en jobb» *Levekår blant flyktninger i Oslo*. Fafo-rapport 184. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Djuve, Anne Britt 1999: *Etniske minoriteter og de nordiske velferdsstatene*. Fafo-rapport 304. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Djuve, Anne Britt og Hanne Cecilie Pettersen 1997: *Virker tvang? Erfaringer med bruk av økonomiske sanksjoner i integreringsprogrammer for flyktninger*. Fafo-rapport 234. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.

- Djuve, Anne Britt og Jon Rogstad 1998: Virker innvandrerkvotering? Kronikk i Dagbladet, 24.09.1998. <http://www.dagbladet.no/kultur/1998/09/24/132111.html>
- Ejrnæs, M. og Ü. Tireli 1992: *Æblet faller langt fra stammen*. København: Fremad forlag.
- Galtung, Johan, og Mari Holmboe Ruge. 1965: «The Structure of Foreign News» *Journal of International Peace Research* 1, pp. 64-90.
- Gambetta, Diego 1987: *Were they pushed or did they jump? Individual Decision Mechanisms in Education*. Cambridge: Cambridge University Press
- Harbo, Per, Karen Fruensgaard og Karen Thormann 1999: *To-sprogede elevers sosialisering*. : Mulernes Legatskole Odense.
- HIO 2000: HiO med egne rekrutteringstiltak i pakistanske miljøer. Høgskolen i Oslo. [http://www.hio.no/nytt/vis\\_art.php3?art=585](http://www.hio.no/nytt/vis_art.php3?art=585)
- Hussain, Mustafa, Ferruh Yilmaz og Tim O'Connor 1997: *Medierne, minoritetene og majoriteten. En undersøgelse av nyhedsmedier og den folkelige diskurs i Danmark*. København: Nævnet for etnisk ligestilling.
- Jensen, Iben 2000: *Hvornår er man lige kvalifisert? Etniske minoriteters profesjonelle adgang til etablerte danske medier*. København: Nævnet for etnisk ligestilling.
- Journalisten Danmark: «Ukendt land for pressen.» Nr. 4/2000
- Journalisten Danmark: «Ny etnisk politikk.» Nr. 8/2000
- Kvande, Elin og Bente Rasmussen 1991: *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notam
- Kvitastein, O.A., S.T. Johansen og M. Supphellen 1996: Rekruttering av innvandrere med høyere utdanning. SNF-Rapport 71/96. Bergen: Stiftelsen for samfunns og næringslivsforskning
- Larsen, Knut Arild 1995: *Arbeidskraft- og kompetanseregnskap for Oslo og Akershus 1995*. Oslo: Econ.
- Lauglo Jon 1999: Working harder to make the grade? Immigrant Youth in Norwegian Schools. *Journal of Youth Studies*, 2:77-100.
- Lauglo, Jon 1996: *Motbakke, men mer driv? Innvandrerungdom i norsk skole*. Rapport 6/98. Oslo: Ungforsk.

- Lindstad, Merete, og Øyvind Fjeldstad. 1997: *Innvandrere, fremmedfrykt og norske medier: En undersøkelse av uvalgte mediers dekning av saker knyttet til innvandrere og flyktninger, fremmedfrykt og rasisme* Oslo: Norsk Journalistlag
- Lindstad, Merete, og Øyvind Fjeldstad. 1999: *Pressen og de fremmede*. Kristiansand: IJ-forlaget
- NOU 1999:27 *Ytringsfrihetens vilkår i det offentlige rom*
- Rogstad, Jon og Oddbjørn Raaum 1998: Utstøting av innvandrere fra arbeidsmarkedet. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr. 1: 29-39
- Rogstad, Jon 1997: Fargeblinde arbeidsgivere eller (u)tilsiktet ulikhet. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr. 2: 197-201
- Schøne, Pål 1996: *Innvandrere på arbeidsmarkedet*. Evaluering av arbeidsmarkedstiltak. ISF 96:15.
- Schwebs, Ture, og Helge Østbye 1997: *Media i samfunnet* Oslo: Det Norske Samlaget.



# Multietniske redaksjoner?

Svært få personer med minoritetsbakgrunn jobber innen de etablerte mediene. Gjennom intervjuer med representanter for ledelse, redaksjonsklubber og journalistforbund i Danmark, Sverige og Norge, belyses rekrutteringsstrategier overfor personer med minoritetsbakgrunn. I tillegg undersøker vi hva de intervjuede mener er de største hindringene for å ansette flere journalister med minoritetsbakgrunn, og hvilke tiltak de mener bør settes i verk for å bedre på situasjonen. Rapporten viser at det er nokså allmenn enighet om at det er viktig å rekruttere personer med ikke-nordisk bakgrunn til journaliststillinger, men det er få redaksjoner som har strategier for å øke rekrutteringen.

De intervjuede påpeker at det kan være trekk ved minoritetsgruppene som gjør at de sjeldnere rekrutteres til journalistyrket enn etnisk nordiske innbyggere. Det som oftest påpekes er manglende relevante kvalifikasjoner, men også minoritetenes egne preferanser og karrierevalg blir framhevet av flere. I intervjuene erkjennes det likevel også at det må finne sted en holdningsendring internt i mediemiljøet dersom rekrutteringen av personer med etnisk minoritetsbakgrunn til journalistyrket skal kunne bedres. Diskriminering, vanetenkning knyttet til rekruttering samt institusjonelle forhold knyttet til for eksempel krav til formell utdanning ved ansettelser og opptak til utdanning, kan gjøre det vanskelig for personer med minoritetsbakgrunn å få innpass i mediene.



**Fafo**

Forskningsstiftelsen Fafo  
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
<http://www.fafo.no>

Fafo-rapport 342  
ISBN 82-7422-321-7  
ISSN 0801-6143