

# Anklager om seksuell trakassering i politiutdanningen

Kommunikasjons-strategier i politietaten

En kvalitativ studie av politietaten



*Brukes med tillatelse fra Politihøgskolen, Oslo. 22.02.2021*

BCR3101

Bacheloroppgave i PR og kommunikasjon

Høgskolen Kristiania

VÅR 2021

*«Denne oppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høgskolen Kristiania.*

*Høgskolen er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger»*

## Forord

Kjære lesere,

Vi føler på stolthet da vi nå leverer vår bacheloroppgave som en avsluttende del av studiet PR og kommunikasjon ved Høyskolen Kristiania. Det har vært utfordrende, lærerikt og spennende. Underveis i vårt siste semester og bachelorskriving, har vi fått en bedre forståelse og sett sammenhenger mellom emnene vi har fullført på skolen.

Vi ønsker å rette en stor takk til de som har gjort det mulig å besvare vår problemstilling i denne oppgaven, vår veileder Øystein Pedersen Dahlen og de som har bidratt med verdifull informasjon i vår kvalitative undersøkelse. Deres bidrag har vært helt avgjørende for oppgavens resultat. Avslutningsvis vil vi også takke de som har støttet oss underveis i studiene, både medstudenter og forelesere, for noen innholdsrike år som har ledet oss hit vi er i dag.

Det føles både vemodig og godt at vi nå skal avslutte studiene og levere vår bacheloroppgave i dag 1.juni 2021. Studiene ved Høyskolen Kristiania har gitt oss økt innsikt, kunnskap og nye perspektiver. Som en følge av dette føler vi oss forberedt på å møte nye utfordringer, både i arbeidslivet og gjennom videre studier.

## Sammendrag

Når en offentlig etat som politiet blir anklaget for seksuelle trakasseringer, vekkes det sterke reaksjoner. Tabloide overskrifter som «knulletorsdag» spredte seg raskt i ulike medier. Kommunikasjonsavdelingen ble stilt til veggs, og en rask håndtering var helt nødvendig. Allerede fra første stund viste det seg å være utfordrende og være en stor etat med mange forskjellige avdelinger. Politihøgskolen, som anklagene rettet seg mot, politiet og politidirektoratet ble alle en del av dette. Det er vanskelig å være enige i en situasjon der tidspress påvirker håndteringen, og i dette tilfellet valgte politidirektoratet og direktør Marie Benedicte Bjørnland å gå hardt ut med begrepet «knulletorsdag», mens Politihøgskolens ledelse ikke var helt enige i dette valget.

Internkommunikasjon spiller en sentral rolle når et sensitivt tema som seksuell trakassering har skapt utfordringer, og medieoppslag kan bidra til å svekke omdømmet. Derfor blir håndteringen av denne krevende saken både vanskelig og viktig. Dette ser vi nærmere på i vår oppgave, og vi vil ta utgangspunkt i teori som omhandler seksuell trakassering, internkommunikasjon, tillit, omdømme og mediehåndtering.

Det empiriske grunnlaget i vår oppgave er fremskaffet gjennom kvalitativ metode ved å avholde dybdeintervjuer. Informasjon om politiets håndtering av situasjonen er også hentet fra politiets nettside for å få en helhetlig forståelse av hendelsesforløpet.

Vi vil også se nærmere på hvordan håndteringen av saken har blitt utført internt, hvilke tiltak som er satt i gang og hvordan det har fungert. Derfor valgte vi å utforme problemstillingen vår: *Hvordan foregikk prosessene internt i politietaten, for å beskytte omdømmet i en mediekrise som «knulletorsdag»?*

Vi har oppdaget at politietaten er en organisasjon som setter sine medlemmer først, og ser på medlemmene som viktigere enn selve omdømmet. Vi oppdaget at noen tiltak har vært vellykket, mens enkelte tiltak ikke har fungert til sin hensikt. Anklagene ble offentliggjort under koronapandemien, en situasjon som allerede kan ha vanskeliggjort internkommunikasjonen og skapt større avstand mellom politietatens ledd.

## Innholdsfortegnelse

<b>1.0 Innledning</b> .....	<b>7</b>
<b>1.1 Bakgrunn for oppgaven</b> .....	<b>7</b>
1.2 Problemstilling .....	8
1.3 Avgrensninger og forutsetninger .....	9
<b>2.0 Teori</b> .....	<b>9</b>
2.1 Seksuell trakassering .....	9
2.2 Internkommunikasjon .....	10
2.2.1 Hovedprinsipper for internkommunikasjon .....	11
2.2.2 Verdier og holdninger .....	11
2.2.3 Organisasjonskultur .....	12
2.3 Krisehåndtering .....	13
2.4 Tillit .....	13
2.5 Omdømme .....	14
2.5.1 Omdømme i offentlig sektor .....	14
2.5.2 Omdømme og åpenhet .....	15
2.5.3 Interessentenes erfaringer og forventninger .....	16
2.6 Mum-effekten .....	17
2.7 Pressen - den fjerde statsmakt .....	17
2.7.1 Den største feilen og det gylne øyeblikket .....	17
2.7.2 Talsperson .....	18
<b>3.0 Metode</b> .....	<b>18</b>
3.1 Kvalitativ metode .....	18
3.2 Dybdeintervju .....	19
3.2.1 Intervjuguide .....	19
3.2.2 Intervjuguider .....	20

3.2.3 Gjennomføring av intervju.....	20
3.3 Metode og internett.....	21
3.4 Strategisk utvalg .....	21
3.4.1 Pålitelighet .....	22
3.4.2 Gyldighet .....	23
3.4.3 Generaliseringsverdi .....	23
3.5 Etikk og anonymitet .....	23
3.6 Styrker, svakheter og kritikk ved vår metode .....	24
<b>4.0 Empiri.....</b>	<b>25</b>
4.1 Innledning .....	25
4.2 Begrepet «knulletorsdag».....	26
4.3 Kommunikasjonsprosessen og håndtering .....	27
4.4 Intern og ekstern kommunikasjon .....	27
4.5 Mediehåndtering og omdømme .....	28
4.5.1 Politihøgskolens budskap .....	29
4.6 Å definere seksuell trakassering .....	30
4.7 Tiltak.....	30
4.8 Funn fra internett.....	31
4.8.1 Funn fra NTB kommunikasjon.....	31
4.8.2 Funn fra Politiforum .....	31
4.8.3 Funn fra politiets nettside.....	32
<b>5.0 Analyse.....</b>	<b>33</b>
5.1 Innledning .....	33
5.2 Seksuell trakassering.....	33
5.3 Hva var den viktigste målsetningen med internkommunikasjonen i denne situasjonen? .....	34

5.3.1 Internkommunikasjon.....	34
5.3.2 Koronapandemien .....	35
5.3.3 Maktskjevhet .....	36
5.3.4 Identisk intern og ekstern kommunikasjon .....	36
5.3.5 Mellomledd i kommunikasjonen .....	37
5.3.6 Åpenhet og ærlighet .....	38
<i>5.4 Hvordan påvirker mediekommunikasjonen den interne kommunikasjonen? .....</i>	<i>38</i>
5.4.1 Transparens.....	38
5.4.2 «Knulletorsdag» som begrep.....	39
5.4.3 Tillit.....	39
5.4.4 Mediehåndtering .....	40
5.4.5 Fremtidig omdømme .....	41
5.4.6 Politiet som beredskapsstat .....	41
<i>5.5 Hvordan kan den interne kommunikasjonen påvirke omdømme?.....</i>	<i>42</i>
5.5.1 Politietaten - en del av den offentlige sektoren .....	42
5.5.3 Å opprettholde et godt omdømme .....	44
<b>6.0 Konklusjon .....</b>	<b>45</b>
<i>6.1 Refleksjon av egen oppgave og forslag til videre forskning .....</i>	<i>47</i>
<b>7.0 Referanseliste .....</b>	<b>49</b>
<b>8.0 Vedlegg.....</b>	<b>51</b>
8.1. Vedlegg 1 .....	51
8.2 Vedlegg 2 .....	52
8.3 Vedlegg 3 .....	52
8.4 Vedlegg 4 .....	53
8.5 Vedlegg 5 .....	54

## 1.0 Innledning

### 1.1 Bakgrunn for oppgaven

Vi ble tidlig i studieløpet interessert i emner som omhandler organisasjonsstruktur og internkommunikasjon, og det følte naturlig å inkludere dette i vår bacheloroppgave. Underveis i vårt siste semester fikk vi et godt innblikk i krisehåndtering og omdømmebygging, og syntes også at dette var spennende. Som en følge av dette ønsket vi å se nærmere på hvordan interne kommunikasjonsprosesser i større organisasjoner foregår i situasjoner som potensielt kan skade omdømmet.

Da to forskere utførte en kvalitativ undersøkelse som avdekket ukultur knyttet til seksuell trakassering i politiet, ble begrepet «knulletorsdag» et kjent begrep i media og i hverdagspraten i det norske samfunn. Seksuell trakassering er et omfattende og komplekst tema som det er viktig å belyse. En videre medarbeiderundersøkelse bekreftet at det foregår uønsket seksuell oppmerksomhet i politiet og på Politihøgskolen, dermed ble det anerkjent at dette var et reelt problem. Dette forteller rektor på Politihøgskolen, Nina Skarpenes i en podcastepisode publisert på lederliv.no, i februar 2021 (Skarpenes 2021).

Politihøgskolen er et særorgan innenfor politietaten, og er litt spesielt organisert. De er styrt av både justisdepartementet og kunnskapsdepartementet. De vil alltid måtte forholde seg til mediene, grunnet dette syntes vi det var spennende å se hvordan en mediekrise som dreier seg om seksuell trakassering kunne påvirke politietaten og deres omdømme. Vi vil i oppgaven bruke begrepet politietaten når vi mener både politiet, politidirektoratet og Politihøgskolen som en helhet.

Det er informantene som har vært vår hovedkilde. Vi har også innhentet informasjon fra nettaviser, for å tilegne oss forståelse over mediedekningen. Det var mye vi fant interessant og ønsket å skrive om, og vi var innom flere ulike problemstillinger. Vi endret forslagene våre mange ganger før vi bestemte oss. De fleste forslagene var altfor omfattende. Vi ønsket å undersøke mye, men innså ganske raskt at det ikke var mulig i en bacheloroppgave. Vi konkretiserte problemstillingen for å kunne skrive en god oppgave.

Medieoppslag kan i enkelte situasjoner være skadelig for en organisasjons omdømme og påvirke omgivelsenes oppfattelse av organisasjonen. Et eksempel på noe som kan påvirke omgivelsenes inntrykk av organisasjonen, kan være resultater som kommer opp i et Google søk, og som aldri forsvinner helt (Cappelen 2012, 308). Vi har funnet ut at det er litt annerledes for politietaten, da mennesker generelt har tillit til politiet i Norge. Det er en stor fordel å ha høy grad av tillit, da det legger til rette for godt samarbeid og god kommunikasjon med mennesker i samfunnet, i tillegg legger de grunnlag for gode relasjoner (Pedersen Dahlen, Skeibrek 2020, 23). Det finnes ingen som kan erstatte arbeidet de gjør da politiet har monopol på bruk av makt, og navnet og uniformene signaliserer en form for trygghet (NOU 2017: 9). Det er politiet vi kontakter når vi trenger hjelp og det er politistudentene som er fremtidens politistab. Derfor har det kanskje ikke påvirket politiets omdømme på samme måte som det ville påvirket en annen organisasjon som har blitt anklaget for seksuelle trakasseringer. Dette skal vi se nærmere på underveis i oppgaven.

## 1.2 Problemstilling

Det har med tiden blitt vanskeligere for den offentlige sektoren å leve opp til forventningene i samfunnet. Borgernes tillit til offentlige organisasjoner er er dagsaktuelt, og det er ikke enkelt for offentlige organisasjoner å levere hva som forventes (Wæraas, Byrkjeflot, Angell 2011, 37). Seksuell trakassering er også et dagsaktuelt tema som har blitt mer belyst de senere årene. I Norge tar enda flere innbyggere høyere utdanning og sitter på en bredere kunnskap, noe som gjør at de også krever mer av offentlige organisasjoner. Er de ikke fornøyde nok er det vanlig å dele sin misnøye, for eksempel gjennom media (Wæraas, Byrkjeflot, Angell 2011, 38). Den problemstillingen vi har valgt å svare på i vår oppgave handler om hvordan Politihøgskolen, politiet og politidirektoratet valgte å håndtere en mediekrise som vekket oppmerksomhet på grunn av dramatiske overskrifter og et omfattende tema som seksuell trakassering. Hvordan de arbeidet for å komme seg ut av situasjonen, som vil tenkes kan være en trussel for både tillit og samfunnets forventninger til politietaten. Vår problemstilling lyder:

*Hvordan foregikk prosessene internt i politietaten, for å beskytte omdømmet i en mediekrise som «knulletorsdag»?*



For å besvare oppgaven vår har vi valgt tre underspørsmål vi vil fokusere på gjennom oppgaven:

- 1. Hva var den viktigste målsetningen med internkommunikasjonen i denne situasjonen?*
- 2. Hvordan påvirker mediekommunikasjonen den interne kommunikasjonen?*
- 3. Hvordan kan den interne kommunikasjonen påvirke omdømmet?*

Vi har valgt å besvare problemstillingen ved hjelp av disse underspørsmålene, som vi vil diskutere nærmere i analysen. Dette vil vi gjøre gjennom å sammenfatte empiri og teoridelen.

### 1.3 Avgrensninger og forutsetninger

Anklagene er i stor grad rettet mot Politihøgskolen, derfor har vi valgt å legge et stort fokus på hvordan situasjonen har påvirket og blitt håndtert der. Med tanke på at Politihøgskolen er en del av politietaten og at politidirektør Marie Benedicte Bjørnland, som har vært mye sett i mediene, blir de også koblet til saken. Derfor har vi inkludert hele etaten i denne besvarelsen. Det hadde selvfølgelig vært spennende for oss å se nærmere på hvordan dette har blitt håndtert av hele politietaten, men det ville blitt for omfattende. Vi har valgt å avgrense oppgaven vår på denne måten, da det gir oss bedre forutsetninger til å skrive en god besvarelse.

Da vi har valgt å fokusere mest på en del av politietaten, blir funnene mer relevante og oppgaven blir mer utdypende. Det øker også sjansen for at funnene eventuelt kan være brukbare for andre utdanningsinstitusjoner eller organisasjoner som opplever en lignende situasjon. Vi ønsker at våre funn skal kunne bidra til noe positivt, og i fremtiden kunne være til hjelp for andre på en eller annen måte. Det er enda en grunn til hvorfor vi har valgt å avgrense oppgaven på denne måten.

## 2.0 Teori

### 2.1 Seksuell trakassering

Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet og er forbudt ifølge likestillings- og diskrimineringsloven. Det defineres av Ingunn Ikdahl 2019 slik:

Enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. I "seksuell" ligger at de spiller på kropp, kjønn og seksualitet.

"Oppmerksomhet" omfatter både verbal og fysisk atferd.

Dette begrepet kan omfatte en rekke ulike type hendelser og situasjoner. For å vurdere om det foreligger trakassering må det gjøres en bred og konkret vurdering av den enkelte sak. Det er sentralt for hvordan den som utsettes for dette opplever det: ble det opplevd som krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsomt? Andre forhold kan i tillegg trekkes inn. Innså den som trakasserte at det opplevdes slik? Eller burde han eller hun ha gjort det?

Også forholdet mellom partene vil være relevant: dersom det er store maktskjevheter, for eksempel i et arbeidsforhold, kan dette påvirke hvordan seksuell oppmerksomhet oppleves, og forutsetningene for hvordan det reageres. Slike omstendigheter rundt saken vil ha betydning for når man passerer grensen for hva som er forbudt (Ingunn Ikdahl, 2019).

## 2.2 Internkommunikasjon

Alle organisasjoner er en del av et større hele som er satt sammen av mange systemer, og er gjensidig avhengige av både interne og eksterne miljøer for å fungere. Kommunikasjon fra en organisasjon gjør at andre blir mer oppmerksomme på den, og de kan lære og forstå hva den gjør, og hvorfor. Kommunikasjon knytter sammen menneskene i en organisasjon, samtidig som det knytter dem til organisasjonens eksterne miljø, både gjennom organisasjonens kommunikasjonsfunksjoner, og gjennom mellommenneskelig kontakt (Arnulf, Brønn 2014, 50).

Den interne kommunikasjonen er den kommunikasjonen som består av ideer og synspunkter som veksles mellom ledere og medarbeidere, og mellom enkeltpersoner og grupper innenfor organisasjonens ulike nivåer og enheter. Noen ganger er den interne kommunikasjonen planlagt, mens andre ganger ikke, og da vil det være vanskelig for ledelsen å kontrollere den. Er den interne kommunikasjonen vel planlagt og godt utarbeidet,

forminskes spekulasjoner og negative rykter som kan forekomme i en organisasjon. Til tross for dette er den mellommenneskelige, uformelle og ikke-planlagte kommunikasjonen nødvendig.

En organisasjon er helt avhengig av sine medlemmer for å fungere. Grunnet dette er det også viktig at de er motiverte og ønsker å bidra positivt til organisasjonen. Det ønskede positive forholdet mellom medarbeiderne og organisasjonen, identifiseres og vedlikeholdes ved hjelp av god internkommunikasjon (Erlie 2015, 17).

### 2.2.1 Hovedprinsipper for internkommunikasjon

Toveiskommunikasjon er et viktig hovedprinsipp for å sikre god internkommunikasjon. Den som planlegger kommunikasjonen må ha kjennskap til målgruppens situasjon for å ha forståelse for hvordan budskapet vil oppfattes. For å forstå behovet er det nødvendig å prate med målgruppen, da følelser er like relevant som fakta når budskapet kommuniseres. Lederne i en organisasjon har en sentral rolle når det kommer til den interne kommunikasjonen, og et samspill mellom de kanalene og formidlingsformene som brukes er relevant (Erlie 2015, 18). Gode mellommenneskelige og tillitsfulle forhold til kolleger skaper trivsel og åpenhet for å luften problemer og frustrasjoner på arbeidsplassen (Erlie 2015, 29).

Kommunikasjon som foregår mellom mennesker generelt har forskjellige funksjoner, og en av disse funksjonene kalles for kontrollfunksjonen. Denne kommunikasjonen er resultatorientert, og kan påvirke holdninger og handlinger (Erlie 2015, 19). Kommunikasjon er viktig for at medlemmene av en organisasjon ikke skal føle på usikkerhet. Usikkerhet kan oppstå ved forandringer, og da vil det være relevant med god kommunikasjon for å roe ned bekymringer, og besvare spørsmål og tanker som dukker opp hos den enkelte (Erlie 2015, 20).

### 2.2.2 Verdier og holdninger

Internkommunikasjon er viktig for hvilke verdier og holdninger medlemmer i en organisasjon velger å utøve i arbeidshverdagen. Det er vanlig å vurdere grad av åpenhet,

kanalvalg for kommunikasjon, hvordan ledere velger å kommunisere og om det er enveis- eller toveiskommunikasjon (Erlieen 2015, 58). Konsekvenser, sanksjoner, informasjon og kommunikasjon må til for at medlemmene i en organisasjon skal opptre i tråd med de etiske normene organisasjonen står for (Erlieen 2015, 63).

Det er viktig at åpenhet og tillit internt står sentralt i organisasjoner da dette vil kunne styrke medlemmenes lojalitet og redusere sannsynligheten for ryktespredning og lekkasjer til pressen. Til tross for dette er det viktig å ha en grunnleggende forståelse for at det er ulike roller og posisjoner i en organisasjon, og at ikke alt skal diskuteres i plenum. Det må være forståelse for at ledere har ansvar for de endelige beslutningene, men at de beste resultatene kan oppnås ved gode samarbeid i organisasjonen. Åpenhet kan føre til at det å snakke om ubehagelige ting, som for eksempel tabber eller uakseptable hendelser, oftere er akseptert (Erlieen 2015, 59). Varsling av kritikkverdige forhold kan i mange tilfeller føre til endring, og det er viktig for samfunnet å avdekke dette (Erlieen 2015, 62). Det er utrygghet og mangel på informasjon som vanligvis er grunnen til rykter, derfor er det svært viktig å sørge for god og relevant informasjon (Erlieen 2015, 129).

### 2.2.3 Organisasjonskultur

Det å være ny et sted innebærer at man ikke kjenner til normer og regler som hører til «normalen» i den gruppen man blir en del av. Blant annet vil man ikke kjenne til maktstrukturer som ligger skjult i gruppen, vite hva de andre synes er viktig og uviktig, vite hva som er sant og usant eller riktig og galt (Bang 2015, 20). Det finnes mange forskjellige definisjoner på organisasjonskultur, da det er et omfattende begrep. Som Henning Bang skriver i sin bok om organisasjonskultur, er en populær definisjon: «Kultur er måten vi gjør tingene på her hos oss» (Bang 2015, 21).

### 2.2.4 Intern og ekstern kommunikasjon

I en organisasjon er det ikke selvsagt hvilke som tilhører de interne og ikke. Et eksempel på dette er elever og foreldre på en skole, da spørsmålet blir om foreldrene er interne eller eksterne. Eller frilansere innenfor en organisasjon, som er ansatte for en periode, men ikke på like premisser som andre faste ansatte. Det kan altså være behov for å kommunisere

forskjellig til de ulike målgruppene, men hovedpoenget med selve kommunikasjonen er at alle får tilgang til den kommunikasjonen som vil være relevant for dem (Erlieen 2015, 23). Et godt verktøy å bruke er organisasjonens nettsted. Her kan faktabasert informasjon som organisasjonen har full kontroll over publiseres. Spørsmål kan besvares og det kan tydeliggjøres hvor medlemmer kan henvende seg om de ønsker å ta kontakt (Cappelen 2012, 327).

### 2.3 Krisehåndtering

Den første kommunikasjonen som formidles når en krise oppstår setter rammene for videre kommunikasjon. Det er vanlig at det formidles gjennom mediene, som har som formål å informere borgerne (Brønn, Arnulf 2014, 214). Har en organisasjon gjort noe som ses på som uetisk, galt eller ulovlig er det vanlig at borgerne er opprørt over saken og det kreves at organisasjonen viser at de tar ansvar. Når en situasjon ikke lenger er under kontroll, oppdages en krise (Brønn, Arnulf 2014, 215). Når en krise trer i kraft er det nødvendig at ledelsen anerkjenner at det faktisk har skjedd, da organisasjonen har et behov for å håndtere saken. Videre må ledelsen fokusere på hvordan de skal respondere på situasjonen (Coombs 2019, 11).

### 2.4 Tillit

Samarbeid og kommunikasjon blant mennesker i samfunnet tilrettelegges av tillit, som også er basis i all type kommunikasjon. Tillit er derfor et sentralt ord og spiller en viktig rolle i menneskelige relasjoner. Artikkelen «How trust was maintained in Scandinavia through the first crisis of modernity» viser til den høye tillit som landene i Skandinavia har til sine myndigheter, derav også Norge (Pedersen Dahlen, Skeibrekke 2020, 23).

Tillit fører til at avsenderens troverdighet styrkes og det påvirker hvordan mottakerne mottar avsenderens budskap. Uten tillit vil mottakerne tvile på og være kritiske til både avsenderen og budskapet (Pedersen Dahlen, Skeibrekke 2020, 26). Den skandinaviske velferdsstat er en forklaring på det høye nivået av tillit som landene har fra borgerne i samfunnet. De fredelige, stabile og rettferdige landene som Skandinavia består av er også med på å forklare tilliten (Pedersen Dahlen, Skeibrekke 2020, 27).

## 2.5 Omdømme

At organisasjoner tar moralregler på alvor er noe som forventes fra samfunnet. Derfor er det ikke akseptert at en organisasjon gjør tydelige moralske feil, men noen saker ses på som mer alvorlige enn andre. Blant annet seksuell trakassering, avdekking av korrupsjon, ulovlig overvåkning av ansatte og andre grove brudd på arbeidsmiljøloven. Hvis en ansatt i en organisasjon får mulighet til å varsle om negativ informasjon, og dermed deler det offentlig, kan det være en trussel for organisasjonens omdømme. Det kan da true ledelsens legitimitet og vokse til å bli en omdømmekrise (Cappelen 2012, 307).

Det kreves høy kompetanse og profesjonelle mennesker for å håndtere omdømmetruende saker. Hvis en sak blir håndtert profesjonelt nok kan det bidra til et forsterket omdømme. Det er enda viktigere å håndtere omdømmeskadelige saker på riktig måte, da pressen jobber for å finne saker på dem som forvalter makt, noe som er en av deres viktigste oppgaver. Det at alt i dagens samfunn dokumenteres på internett, fører til at hendelser aldri blir glemt og kan være det første som kommer opp om deg eller din bedrift på søkemotorer, flere år frem i tid (Cappelen 2012, 308).

### 2.5.1 Omdømme i offentlig sektor

For å bygge relasjoner vil omdømme være viktig, og det vil blant annet påvirke om mennesker ønsker å jobbe for en organisasjon. Omdømme har noe å si for interessentgruppene og deres relasjoner til en organisasjon. Har organisasjonen et godt omdømme, vil også relasjoner og relasjonsbygging forsterkes, og her står engasjement og tillit sentralt. Tilliten organisasjonen har bygget opp gjennom relasjonsskaping vil stå på spill hvis organisasjonen ikke lever opp til interessentenes forventninger, noe som kan ta lang tid å bygge opp igjen (Wæraas, Byrkjeflot, Angell 2011, 35). En organisasjons omdømme kan si noe om organisasjonens kultur. Tidligere hendelser og avgjørelser vil spille inn på organisasjonens omdømme, og dette kan enten styrke eller svekke tilliten blant interessentene.

Offentlige tjenesteytende virksomheter innebærer tjenester som alle kan bruke, uansett bakgrunn og økonomisk ståsted. Tjenesten vil være gratis eller tilbys til en lavere pris enn hva den private sektoren vil tilby. En offentlig bedrift bør ha en tydelig forklaring på hva målet med deres organisasjon er, for at samfunnsborgerne skal vite hva bedriften gjør med skattepengene de betaler, som igjen gir borgerne gode opplevelser og en god forståelse av bedriften (Wæraas, Byrkjeflot, Angell 2011, 38).

I boken *Substans og framreden*, vises det til en undersøkelse gjort i norske offentlige virksomheter i Norge der resultater viste at NAV var den bedriften flest nordmenn kjente til, deretter kom Lånekassen, politiet og Skatteetaten. Det ble også spurt om å stemme på virksomhetenes omdømme, og da havnet politiet på femte plass, og ble rangert til å ha et fremragende omdømme, med 80,9 poeng av 100 mulige (Wæraas, Byrkjeflot, Angell 2011, 42). Undersøkelsen lot også deltakerne stemme på hvilke offentlige virksomheter som er mest åpne. Da havnet politiet på åttende plass, det sier noe om at borgernes synes politiet er en åpen offentlig organisasjon (Wæraas, Byrkjeflot, Angell 2011, 47).

### 2.5.2 Omdømme og åpenhet

For å være transparent og åpen er det viktig å legge merke til hvordan organisasjonen arbeider internt og hvor åpne de er til samfunnet. Er organisasjonen åpen vil det ha noe å gjøre med hvordan de organiserer seg internt. Kommunikasjonen som foregår i organisasjonen, henger sammen med åpenhet og et godt omdømme. Kommunikasjonen må være under kontroll for at den skal være mest mulig enhetlig. Dette handler om organisasjonen i sin helhet - logoer, profiler og at organisasjonens budskap stemmer med de ansattes verdier (Wæraas, Byrkjeflot, Angell 2011, 64). Iblant trenger man å skjule noe, vri litt på sannheten eller «glemme» å nevne noen detaljer, noe som kan gjøre at troverdigheten svekkes (Wæraas, Byrkjeflot, Angell 2011, 113).

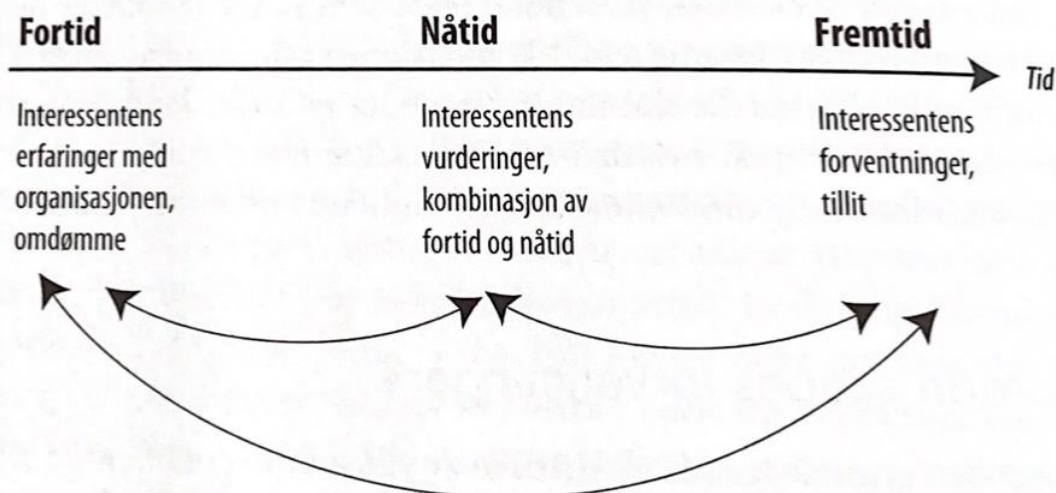
Det anses å være moralsk riktig og demokratisk å jobbe for å være en transparent organisasjon, det er med på å redusere sannsynligheten for korrupsjon, eller at det sløses med offentlige midler (Wæraas, Byrkjeflot, Angell 2011, 108-109). Det finnes likevel grenser

på hvor transparente noen organisasjoner bør være, eksempelvis politiet. Får borgerne for god innsikt i politiet som etat, vil det kunne forhindre eller vanskeliggjøre deres arbeid.

Det å ha taushetsplikt kan også vanskeliggjøre noen situasjoner. Dette kan forekomme om det er behov for å forsvare seg på en eller annen måte, for eksempel et ugunstig medieoppslag. Kanskje finnes det en bra forklaring til hvorfor en situasjon har blitt som den har blitt, men etaten kan ikke forsvare seg da de bryter med taushetsplikten hvis de uttaler seg. Det kan gi svekket omdømme i noen tilfeller (Wæraas, Byrkjeflot, Angell 2011, 110). En organisasjon med en åpen organisasjonskultur som verdsetter læring vil være i stand til være mer proaktiv i en slik situasjon, og dermed kunne gjøre en bedre jobb for å begrense eller unngå effekter av en krise (Arnulf, Brønn 2014, 212).

### 2.5.3 Interessentenes erfaringer og forventninger

Når vi snakker om omdømmehåndtering ønsker en organisasjon å påvirke forventningene som interessentene har til organisasjonen. Omdømmet forteller noe om hva som har skjedd tidligere (Wæraas, Byrkjeflot, Angell 2011, 89). Modellen nedenfor viser prosessen, hvordan fortid, nåtid og fremtid henger sammen, samt hvordan forventninger påvirkes av omdømmet. Er omdømmet til en organisasjon solid er også forventningene høye og derfor kan det være bedre for en offentlig organisasjon å oppnå et såkalt nøytralt omdømme. Har organisasjonen høye forventninger å leve opp til må de legge mye arbeid på å bevare sitt sterke omdømme (Wæraas, Byrkjeflot, Angell 2011, 90).





## 2.6 Mum-effekten

Det finnes enkelte problemer når organisasjoner skal samle inn informasjon, og et av disse problemene er den såkalte Mum-effekten. Dette går ut på at ansatte hemmeligholder informasjon, enten for å ikke skade organisasjonen, eller for at de ikke vil at informasjon skal sette dem i et dårlig lys. Den negative informasjonen kommer ikke frem, noe som kan skape problemer for organisasjonen på lang sikt. Det beskytter organisasjonen og ansatte der og da, men er en kortsiktig løsning som kan bli forverret og større etter hvert (Coombs 2019, 119).

## 2.7 Pressen - den fjerde statsmakt

Pressen får legitimitet med tanke på den kontrollen de har overfor samfunnets maktutøvere, noe som er grunnen til at de blir kalt for den fjerde statsmakt. En av deres viktigere arbeidsoppgaver er å få frem alvorlige saker om maktutøvere og dele det faktiske bildet med samfunnsborgerne. I de fleste tilfeller dekker de også noen av nyhetskriteriene: kritikk, uvanlighet, konflikt, dramatikk, aktualitet eller emosjonskriteriene. Det er ikke uvanlig at journalister blir ivrige, og da kan de ha en tendens til å overdrive saker (Cappelen 2012, 309).

I noen medier vil enkelte saker være vanskeligere å forsvare seg mot enn andre, da de gjerne kan bli store og vare i dager eller uker. Det kan være belastende for en organisasjon når det publiseres negativ omtale om dem over lengre tid (Cappelen 2012, 310). Når en stor nyhetssak blir publisert i ett medium vil mest sannsynlig de fleste medier følge etter, finne egne vinklinger og saken eskaleres (Cappelen 2012, 311). Når noen forteller om en sak vil jakten på flere kilder som kan videreutvikle eller bekrefte saken fortsette (Cappelen 2012, 313).

### 2.7.1 Den største feilen og det gylne øyeblikket

Når du skal gi svar til offentlighetens spørsmål er det viktig å gjøre det riktig og gjennomtenkt, da kan påvirke hvordan situasjonen vil utvikles fremover. Hvis ikke, vil pressen få muligheten til å grave dypere i saken, finne ut av løgner og rette opp i sannheten,

og organisasjonen må forberede seg for vanskelig og dårlig presseomtale fremover (Cappelen 2012, 331). Det er viktig å være åpen og ærlig for å vinne troverdighet, og derfor vil det være et stort feilgrep dersom en organisasjon som risikerer svekket omdømme ikke velger å være åpen og fortelle. Dersom organisasjonen forteller og deler det faktiske hendelsesforløpet til pressen, som kan oppdatere borgerne, vil de unngå dramaet som kan oppstå hvis de forsøker å skjule eller forfine sannheten (Cappelen 2012, 332). Det er viktig å fortelle at du tar ansvar, men det er også viktig å vise det med handlinger (Cappelen 2012, 323).

### 2.7.2 Talsperson

Talspersonen er personen som er ansiktet utad i den eksterne kommunikasjonen rundt saken, og hvem dette er sier mye om alvorlighetsgraden. I situasjoner der omdømmet er svært truet og saken fortsatt pågår, er det normalt å gå ut med øverste leder for og bekrefte for omgivelsene at organisasjonen ser på saken alvorlig (Cappelen 2012, 324). Som talsperson i en omdømmeskadelig sak er det svært viktig å overveie hvilke budskap som er riktig å bruke. Førsteintrykket er avgjørende, derfor er formuleringer av budskap noe av det viktigste man kan forberede og noe som det er nødvendig å sette av tid til (Cappelen 2012, 325-326).

## 3.0 Metode

### 3.1 Kvalitativ metode

Vi har valgt å ta i bruk kvalitativ metode for å samle inn data til vår oppgave.

Innsamlingsmetoden er empiridrevet og eksplorativ. Dette egnet seg godt for vår oppgave ettersom at vi hadde behov for en åpen dialog med informanter som kunne gi oss en god forståelse om saken, samt innsikt i meninger og opplevelser blant informantene (Tjora 2017, 24). I et dybdeintervju kan informanten også velge å fortelle om temaer som ikke er inkludert i intervjuguiden, dette er en viktig del av den kreative og eksplorerende delen av datainnsamlingen (Tjora 2017, 129). Vi var bevisste på at vi ønsket å undersøke et sensitivt tema og at det kunne bli vanskelig for oss å få tak i informanter med verdifull informasjon som de ønsket å dele. Det var derfor viktig for oss å være tydelige med informantene allerede når vi sendte forespørsel om intervju. Vi forklarte at vi tok sterkt hensyn til

anonymitet og at ingen spørsmål måtte besvares om det ikke følte greit. For å kvalitetssikre oppgaven vår og den metoden vi har valgt å bruke, har vi fulgt kravene til påliteligheten, gyldigheten og generaliserbarheten i vår oppgave.

### 3.2 Dybdeintervju

I vår oppgave ønsket vi å analysere en hendelse, vi måtte derfor innhente funn fremfor konkrete svar. Vi valgte dermed å utføre dybdeintervjuer i håp om og få en bedre forståelse for den aktuelle situasjonen og de ulike perspektivene som preger den. Vi ønsket å få et godt innblikk i hvordan ulike deler av Politihøgskolen har opplevd saken internt. Det viktigste i et dybdeintervju er å skape en situasjon hvor man har en uformell samtale, innenfor rammer forskeren setter. Derfor ønsket vi å skape en vennskapelig følelse og startet samtalen med å la informanten fortelle om sin rolle innenfor politietaten. Det er essensielt å ha god tid, derfor informerte vi informantene om at det ville ta rundt 45 minutter til en time (Tjora 2017, 113).

#### 3.2.1 Intervjuguide

Dybdeintervjuer skal gjerne gjennomføres i tre deler for å få en god oppbygging, og for å sikre at riktige og nødvendige spørsmål blir stilt. Vi startet intervjuet med oppvarmingsspørsmål for å trygge informanten. Oppvarmingsspørsmål er også viktig for å plassere deltakeren og finne ut noe om posisjon og bakgrunn i forhold til saken man studerer. Det hjalp oss å få en forståelse overfor hver enkelt informant, og deres ulike posisjoner i denne situasjonen (Tjora 2017, 145). Videre kommer refleksjonsspørsmål, som har som hovedhensikt å få en tydeligere innsikt i saken, og en dypere forklaring fra informanten. Derfor hadde vi intervjuguidene som en mal for oss selv for å sikre at vi hadde fått med det viktigste. Underveis i intervjuet oppdaget vi interessante funn og temaer vi ønsket å vite mer om, og dermed stilte vi også uplanlagte underspørsmål.

Til slutt kommer avrundingspørsmål, dette skal avrunde intervjuet på en informativ og hyggelig måte (Tjora 2017, 146-147). Vi valgte bevisst og ikke bruke klassiske avrundingspørsmål, da vi heller ønsket å finne ut av om de hadde noe annet å tilføye som eventuelt kunne være relevant for vår oppgave. Det fungerte bra, da dette resulterte i gode

svar. Vi takket for oss, og spurte pent om vi kunne kontakte de hvis tillegsspørsmål skulle dukke opp.

### 3.2.2 Intervjuguider

Vi merket at en god struktur, og bruk av disse tre hoveddelene var viktigere i noen tilfeller, da informantene var forskjellige fra person til person. I vårt tilfelle trengte noen av informantene en tydeligere struktur og mer utdypende spørsmål, i tillegg til underspørsmål. Som en følge av temaer som omhandler sensitiv informasjon, kan det være vanskeligere å få informanten til å dele informasjon, enn i andre tilfeller (Tjora 2017, 148). Vi var godt forberedt på at dette kunne bli noe vi måtte ta stilling til, men dette ble ikke et problem med noen av informantene. Ingen spørsmål er ubesvart, og det virket ikke som at informantene opplevde dette som et vanskelig tema å prate om. De var villige til å gi mye og verdifull informasjon.

Det er bra å la informanten selv få velge sine ord, og ikke bruke ord som avgrenser det ordvalget de egentlig hadde valgt (Tjora 2017, 150). Vi er begge uerfarne i å gjennomføre intervjuer, derfor var det en stor fordel at vi var to som sammen hadde kontroll. En av oss hadde ansvar for å stille spørsmål og bruke intervjuguiden, mens den andre fokuserte på å notere. I vårt tilfelle har det fungert godt og det skapte en god struktur (Tjora 2017, 152). Intervjuguider som skal brukes til dybdeintervjuer, må tilpasses den situasjonen det skal brukes til, da det i tilfeller kan være nødvendig å utvikle flere intervjuguider (Skilbrei 2021, 128). Vi valgte å lage ulike intervjuguider for enkelte intervjuer, for å tilpasse spørsmålene til den rollen informanten har innenfor politietaten. Det har gitt oss en bedre forståelse og et godt innblikk fra forskjellige posisjoner.

### 3.2.3 Gjennomføring av intervju

Vi kontaktet alle informanter via e-post for å spørre om de hadde lyst til å stille opp i et intervju. Deretter avtalte vi et passende tidspunkt og gjennomførte intervjuene via Zoom, en digital kommunikasjonsplattform. Dette er på grunn av de strenge smittevernsrestriksjonene knyttet til å begrense sosial kontakt som har pågått under hele vår oppgaveskriving (Regjeringen 2021).

Vi startet med å fortelle litt om oss selv, hva oppgaven vår handler om og at vi har full respekt for om man ønsker å være anonym, eller om noen spørsmål ikke føles komfortable å svare på. Vi brukte intervjuguidene våre, og den var enklere å følge i noen intervjuer enn andre. Det første intervjuet var litt mer dyptgående enn de andre, da informanten var villig til å fortelle oss mye om både selve saken og hendelsesforløpet. Vi fikk ikke stilt alle spørsmålene vi hadde planlagt, men fikk en hel del ekstra informasjon. Dette har hjulpet oss med å forstå situasjonen på en bedre måte. Det var derfor et sterkt behov for et oppfølgingsintervju, som vi hadde noen dager etterpå. Da vi hadde oppfølgingsintervjuet var det enklere for oss å følge intervjuguiden.

Vi fulgte intervjuguiden på en mer strukturert måte i de senere intervjuene, og det var ikke like mye drøfting rundt spørsmålene vi stilte. Disse intervjuene holdt seg kortere og var ikke fullt så informative. Vi avsluttet alle intervjuene med å spørre om vi fikk lov til å kontakte de for oppfølgingsspørsmål på e-post, og det gikk helt fint for alle informantene. Det har vi gjort i noen tilfeller.

### 3.3 Metode og internett

Vi ønsket å finne ut av hvordan en mediekrise kunne påvirke politiets omdømme, og som en følge av dette ble det en naturlig å undersøke og hente frem informasjon i mediasaker trykt på internett. Vår del av datainnhenting ble derfor funnet på internett som verktøy for forskning (Tjora 2017, 48). Internettet består i stor grad av det som foregår i samfunnet, derfor var det mulig å bruke dette som datainnsamling i vårt tilfelle (Tjora 2017, 48). Det er også en indikator på at emnet vi skriver om er høyt dagsaktuelt.

### 3.4 Strategisk utvalg

Når vi skulle kontakte relevante informanter ønsket vi først å få tak i informanter som hadde god oversikt over denne situasjonen. Etter første intervju fikk vi mye relevant informasjon, vi merket hvor viktig det var for oss å intervju informanter som har vært en del av denne prosessen mens den foregikk, og fortsatt pågår. I tillegg har det vært viktig å ha et bredt utvalg av informanter, som kunne representere ulike deler av Politihøgskolen, for å kunne

forstå hvordan saken oppleves internt. De strategisk utvalgte informantene representerer seg selv, men i noen tilfeller også et syn eller en posisjon (Tjora 2017, 130). Etter vi hadde kommet i kontakt med vår første informant og gjennomført dette intervjuet tok vi i bruk snøballmetoden. Dette gjorde vi ved å spørre vår første informant om vi kunne få hjelp til å komme i kontakt flere informanter. Det fikk vi raskt hjelp til og vi havnet dermed i dialog med informant 2. Det samme gjelder informant 4, som hjalp oss å komme i kontakt med informant 5. Vi var bevisste på at vi trengte andre synsvinkler på saken i tillegg til de første to intervjuene, og derfor tok vi også kontakt med studenter, og nyutdannede politibetjenter. Vi har altså hatt et strategisk utvalg av informanter, for å få et bedre innsyn i saken og for å få en bredere forståelse for ulike perspektiv (Andersen, Krumsvik 2017, 81).

### 3.4.1 Pålitelighet

Gjennom bachelorstudiet PR og kommunikasjon har vi tilegnet oss gode kunnskaper om kommunikasjonens rolle i organisasjoner generelt, men vi mangler praktisk bransjekunnskap og forståelse for hvordan kommunikasjon styres innad i politietaten. Derfor har vi måttet være åpne og tilpasningsdyktige til den organisasjonen vi har valgt å studere (Tjora 2017, 235). For å styrke påliteligheten i vår oppgave, har vi brukt sitater fra intervjuene våre. Vi har også valgt godkjent og pålitelig teori, som sammen med empiri fra intervjuobjektene, vil styrke påliteligheten til oppgaven og de funnene vi har oppdaget. Sist men ikke minst, har vi ikke hatt noen relasjon til intervjuobjektene, som også er med å forsterke påliteligheten i oppgaven (Tjora 2017, 237).

Vi vil tro at resultatene ville blitt lignende hvis noen andre hadde skrevet oppgaven, men brukt samme informanter. Informantene har virket oppriktige og ærlige, i tillegg til å være samarbeidsvillige i arbeidet med å belyse et viktig tema som dette. Hadde vi byttet ut informantene, er det ikke sikkert vi hadde fått like god informasjon, da det ikke er en selvfølge at alle er like åpne. Etter det første intervjuet ble vårt syn på saken forandret. Informanten gav oss en bred innsikt i saken og delte mye informasjon, som gjorde at vi fikk en bedre forståelse for saken. Det kan hende at vi ikke hadde kommet frem til samme resultater, hvis den informasjonen ikke hadde kommet frem til oss, noe som kunne ha påvirket påliteligheten til en viss grad (Tjora 2017, 238).

### 3.4.2 Gyldighet

For å oppnå gyldighet, ønskes en logisk sammenheng mellom spørsmålene som prosjektet vil besvare, utformingen av prosjektet og de funnene som kommer frem (Tjora 2017, 231). Et annet spørsmål er om de svarene vi fått frem, er svar på de spørsmålene vi forsøker å stille (Tjora 2017, 232). Vi anser vår oppgave som gyldig da den holder seg innenfor faglige rammer som bunner i tidligere forskning (Tjora 2017, 234). I vår prosess har vi brukt faglig teori og faglig metode for å innhente empiri og deretter har vi analysert dette. Derfor kan vi vise til høy grad av gyldighet i vår oppgave.

### 3.4.3 Generaliseringsverdi

Hvor relevant forskningen er for andre enheter, som ikke har blitt undersøkt i denne forskningen, handler om generaliserbarhet (Tjora 2017, 231). Vår oppgave kan absolutt være relevant for andre utdanningsinstitutter, eventuelt andre organisasjoner som har hatt problemer med seksuell trakassering. Det er verdt å merke seg at vi har studert en spesielt organisert organisasjon som politietaten, som består av både Politihøgskolen, men også politiet og politidirektoratet. Det blir derfor vanskelig å vite om det er relevant for andre organisasjoner eller ikke. Derimot mener vi at deler av oppgaven kan være relevant for håndteringen av en lignende situasjon, eller gi inspirasjon til hvordan man kan gjøre det i andre organisasjoner. Da er det viktig å huske på at det er nødvendig å tilpasse studiet og det som kan være relevant til den situasjonen og den strukturen som studiet skal brukes til. Vi vil si at studiet er generaliserbart til en viss grad, og det er viktig å være bevisst på at noen funn ikke vil være like relevant som andre.

### 3.5 Etikk og anonymitet

Vi var avhengige av riktig metode, og gode svar for å besvare problemstillingen vår på best mulig måte. Vi trengte derfor å skape en form for tillit til informantene, allerede ved første øyeblikk. Det er viktig å ta hensyn til tillit, konfidensialitet, respekt og gjensidighet når kvalitativ metode som datainnsamling tas i bruk. Dette vil påvirke kontakten og stemningen som skapes med informanten under et intervju (Tjora 2017, 46). Ved hjelp av en kvalitativ metode får vi innsikt i andre menneskers miljø og arenaer, da vi er utenforstående og i

tillegg skal bruke informasjonen vi innhenter til en oppgave. Dermed er det viktig å ta hensyn til etikk og få informanten til å føle på en trygghet (Tjora 2017, 47). Vi har i vår oppgave valgt å holde alle våre informanter anonyme, da vi ble sterkt anbefalt å gjøre det på den måten. Hvis det ønskes å dele personopplysninger som kan knyttes til informantene i oppgaven eller benytter seg av lydopptak, har man meldeplikt til NSD (Næss 2017, 20).

### 3.6 Styrker, svakheter og kritikk ved vår metode

En svakhet vi opplevde i forbindelse med intervjuene, var at ingen av oss har erfaring med intervju på digitale plattformer. Det førte til at vi hadde vanskeligheter med å holde rammene på det første intervjuet. Enda en svakhet ved bruk av dybdeintervjuer er at det krever mye tid, og man er avhengig av å finne et passende tidspunkt for både informant og forsker. Styrker vi hatt med intervjuene er at vi har funnet intervjuobjekt som har vært hjelpsomme og som har hatt et ønske om å bidra. Det har gått smidig og alle har vært komfortable med å besvare spørsmålene vi stilte dem.

Det vil være vanskelig å vite hvor mange informanter som vil være tilstrekkelig for å få det beste resultatet, men det kan argumenteres for at det er godt nok når det ikke lenger kommer frem ny informasjon av kommende intervjuer (Tjora 2017, 143). Vi endte opp med fem dybdeintervjuer med informanter som har en eller annen form for relasjon fra ulike deler av Politihøgskolen. Vi ser i etterkant at vi kunne hatt fler informanter for å få et bedre innblikk i internkommunikasjonen. Det er normalt at forskere føler at det ikke vil være tilstrekkelig med informasjon, eller at det savnes noen deler av erfaringer, for å komme frem til det beste resultatet. Det vil det ikke være mulig å finne ut av, da det er umulig å vite hva mennesker som ikke ville stille til intervju kunne ha bidratt med (Tjora 2017, 132). I begynnelsen følte vi at det ble vagt med informanter kun fra Politihøgskolen, da vi ikke fikk positiv respons når vi spurte om mulighet for et intervju med politiets eller politidirektoratets kommunikasjonsavdeling. Dette har vi i etterkant sett på som en styrke, da vi har funnet ut at politietaten er en stor organisasjon det ville blitt for omfattende å gå i dybden på i denne bacheloroppgaven.



En utfordring ved bruk av dybdeintervjuer vil være å finne frem til den riktige første informanten (Tjora 2017, 136). I vår situasjon var dette første intervjuet avgjørende for videre forskning, da informanten gav oss et godt første grunnlag, men også kontakter til videre informanter. Vi kunne valgt å ta i bruk snøballmetoden ytterligere, men valgte å ikke spørre informant 2 om videre hjelp til dette. Vi ser i ettertid at dette kunne ha vært en fin mulighet for å hente inn god informasjon fra flere informanter. På en annen side har tid og omfang av denne oppgaven spilt inn på vårt valg av antall informanter. Det har også gjort det lettere å følge opp spørsmål i etterkant av intervjuene. Vi hadde som nevnt et ønske om å gjennomføre dybdeintervjuer med informanter fra politidirektoratet. Da hadde vi nok fått et bedre innblikk i valg av mediehåndtering, men på den andre siden kunne det blitt utfordrende for oss å forholde oss til flere deler av etaten, da det hadde gjort oppgaven vår bred. Dette kunne ha ført til at vi måtte ha endret vår problemstilling.

En svakhet ved datainnhenting var at vi ikke visste hvor personlig dette temaet var for våre informanter. Vi hadde ingen relasjon til informantene og lagde intervjuguidene med forbehold om at dette kunne føles personlig. Vi kunne ikke vite hvor hver enkelt informants grense gikk, og vi ønsket heller ikke å risikere å utfordre denne grensen (Andersen, Krumsvik 2017, 80).

Noe som kan være en styrke, men også en svakhet er at intervjuene ble gjennomført digitalt. Det kan føre til at informantene føler seg mer avslappet, da alle har vært alene på et sted de mest sannsynlig føler seg trygge. I tillegg er det mindre tidkrevende når fysisk møte ikke er mulig, noe som kan være svaret på at vi har fått et tidspunkt planlagt raskt etter at vi spurte om de kunne stille til intervju. Til tross for det er det ofte enklere å spre en følelse av tillit når møtet skjer ansikt til ansikt, og det kan ha gjort at de ikke har valgt å åpne seg opp så mye som ønskelig. Derav vet vi ikke om den digitale gjennomføringen har vært et styrke eller svakhet, og det kommer vi heller ikke få vite.

## 4.0 Empiri

### 4.1 Innledning

I dette kapitlet vil vi presentere den empirien som er relevant for vår teori og drøfting. Vi har intervjuet fem informanter, både fra Politihøgskolen og politiet. Informant 1 jobber i

kommunikasjonsavdelingen på Politihøgskolen. Informant 2 jobber i Politihøgskolens ledelse. Informant 3 ble ferdig utdannet sommeren 2019, og jobber nå i politiet. Informant 4 er fortsatt student ved Politihøgskolen, men også tillitsvalgt i klassen sin. Informant 4 gjennomfører nå sitt andre år, som består av to uker i leir og resterende tid i praksis. Informant 5 går første året på Politihøgskolen. Heretter vil vi kalle informantene for I1, I2, I3, I4 og I5. Vi hadde et ønske om å få et bredt perspektiv på saken og få innblikk i ulike synspunkter. Derfor valgte vi å bruke informanter fra ulike deler av Politihøgskolen. Vi valgte å kontakte I3, da vi ønsket å få innblikk i hvordan situasjonen på Politihøgskolen så ut før avsløringene, samt hvordan situasjonen ser ut på en arbeidsplass i politiet. Vi fikk innsyn i hvordan saken har blitt oppfattet på ulike hold. De individuelle opplevelsene viste seg å ha vært både like og ulike.

Vi har også valgt å presentere funn fra politiets egne nettsider, samt en pressemelding fra NTB kommunikasjon. Dette har vi gjort for å sammenligne informantenes opplevelser med ekstern kommunikasjon fra ledelsen, for å få enda en bredere forståelse for hendelsesforløpet, i tillegg til å argumentere for eller i mot egne funn.

#### 4.2 Begrepet «knulletorsdag»

Vi har gjennom intervjuene funnet ut at begrepet «knulletorsdag» kom som en overraskelse for de fleste i organisasjonen, da begrepet ikke var kjent internt før det kom ut i media. Politihøgskolen samarbeider med politiet og politidirektoratet, da det som nevnt i innledningen, er et særorgan innenfor politietaten. Det var topplederen av politidirektoratet, Marie Benedicte Bjørnland som fant grunn til å gå rett ut med dette begrepet. I1 fortalte at strategien hun valgte la grunnlag for Politihøgskolens videre håndtering av saken.

I2 kunne fortelle at overskriften «knulletorsdag» kom fra en informant til forskningsprosjektet i en bisetning. Likevel valgte politidirektoratet å bruke dette begrepet i den første uttalelsen til mediene. I1 ble koblet på saken med en gang, da temaet og grad av følsomhet pekte direkte mot Politihøgskolen. «Det var et catchy begrep og vi skjønnte at dette ville bli et begrep på alle mediekanaler den kommende uken, og det er alvorlig»

fortalte I1. I2 var ikke enig i valget av budskap, «det blir som å servere media noe de kan slå opp». I2 er bekymret for at begrepet tar fokus fra det som egentlig er viktig, nemlig kultur og seksuell trakassering.

I3 fortalte at selv om begrepet «knulletorsdag» ikke har vært kjent internt, har det likevel vært rykter om seksuell oppmerksomhet blant studenter. I3 beskrev ryktene som at en må være obs på visse lærere, at enkelte lærere kan være glad i å ta på elever eller slenge ut kommentarer. I3 presiserer at ingen medstudenter har opplevd dette, heller ikke I3 selv. «Jeg ble ikke overrasket når dette kom ut i media, men for min egen del har dette blitt fremstilt veldig ekstremt». I5 kan også bekrefte at ingen i klassen hadde hørt om begrepet tidligere.

Et annet interessant funn er at som en følge av at begrepet «knulletorsdag», som ble hauset opp i media ikke var kjent internt, har flere sett på dette med humoristisk sans. Det har vært seriøse samtaler rundt temaet, men I2, I3, I4 og I5 bekrefter at det har oppstått en del humor rundt temaet.

#### 4.3 Kommunikasjonsprosessen og håndtering

Når en mediestorm kommer overraskende på, fortalte I1 at det første de gjør er å stille seg selv spørsmålet «hva vet vi?». Videre kartla de hvem som var deres talsperson, og deretter uttalte de seg om saken tidlig i prosessen, til tross for dårlig oversikt. Her passet de på at de verken sa for mye eller for lite. I1 fortalte at ledelsen prøvde å samle mest mulig informasjon på kortest mulig tid. De satt umiddelbart igjen med et rotete bilde av saken, samtidig kunne de ikke avvise problemstillingen. I1 fortalte også at det er viktig å vise grad av medfølelse i uttalelser, da dette er et sårt og viktig tema.

#### 4.4 Intern og ekstern kommunikasjon

I1 fortalte at mediedekningen fulgte ganske intenst de kommende ukene, og de var tilgjengelige med informasjon og svar hele tiden. «Vi forsvant aldri, da vi behøvde å stille opp og ta hånd om vanskelige ting. Vi har en policy i Politihøgskolen om åpenhet.» Videre fortalte I1 at de hadde eksakt lik intern og ekstern kommunikasjon i denne saken. I1

forklarer at dette er veldig viktig da det er over 400 ansatte og studenter, og politietaten består av omkring 17000 mennesker. Meningen med dette er at de ikke ønsker å oppleve noen form for dissonans i deres kommunikasjon. I en situasjon der mange mennesker regnes som interne, blir naturligvis internkommunikasjonen også ekstern. Dermed er det nødvendig med et nøyaktig samsvar.

I2 fortalte at den interne kommunikasjonsprosessen har fungert bra. De har blitt godt informert om saken underveis, og resultater fra undersøkelser har vært diskutert i ledersamlinger og grupper. I3 fortalte at det er et godt miljø på arbeidsplassen, og at det er rom for samtaler rundt temaet. I5 fortalte derimot at skolen ikke har gjort noe for å oppdatere dem, annet enn kunngjøringer fra rektor som omhandler holdninger til seksuell trakassering og en undersøkelse. I5 formidlet likevel at det virket som om ledelsen ønsket å ta tak i saken og avdekke mer informasjon.

Denne situasjonen foregikk samtidig som koronapandemien, og dette kan ha påvirket den interne kommunikasjonen. I2 fortalte at de ikke møttes på samme måte som tidligere, og at det er et naturlig tema i ledelsen. Dette kan ha gjort den interne håndteringen vanskeligere, da både koronapandemien og saken om seksuell trakassering pågikk samtidig. I5 fortalte at de var mye på skolen før jul, men at det har vært lite fysisk skole etter årsskiftet.

#### 4.5 Mediehåndtering og omdømme

Mediehåndtering og omdømmerelaterte saker har ikke vært høyest på prioriteringslisten. Både I1 og I2 var enige om at omdømme kommer som en naturlig konsekvens av en god håndtering av saken, der menneskene i organisasjonen blir prioritert og behandlet på riktig måte. I2 sa at saken påvirket omdømmet umiddelbart, men at med riktig håndtering kan dette heller styrke enn svekke omdømmet. I1 og I2 forklarte at fokuset ikke har vært på å styrke omdømmet, men heller håndtere dette på en riktig måte. «Det som først og fremst skader omdømmet er hvis vi ikke gjør noe med problemet eller hvis vi ikke svarer, og vår første prioritering var altså å beholde tillit og roe ned saken» fortalte I1.

I3 er usikker på om mannen i gata vil tenke på denne saken, og tror det vil påvirke mer internt. I det store og hele mener I3 at det ikke har påvirket omdømmet, men at det heller har ført til noe positivt da saken blir belyst. I3 mener dette har skapt mer åpenhet rundt temaet i politiet. Det er få som har opplevd dette, og de fleste ser på det med humor og bagatelliserer det. «Dette kan være et problem for de som har opplevd det, da en humoristisk tone kan føre til at utsatte ikke tør å stå frem og fortelle om det de har vært utsatt for», sa I3.

#### 4.5.1 Politihøgskolens budskap

I1 fortalte at det viktigste budskapet i denne saken er å være åpen, ærlig og gjøre endringer. I1 sa også at de ikke ser på saken som en krise i politiet, men heller som en kritisk sak med en krevende håndtering. De gikk ikke inn i et nytt modus hvor alle ressurser blir satt inn på saken, men de forsterket det de allerede arbeidet med. De hadde hyppige møter internt, også med toppledelsen, i tillegg til større grad av medieovervåkning.

Som I1 fortalte er ikke dette en faktisk hendelse, noe som gjør det vanskeligere. I1 forklarte også at Politihøgskolen er pålagt å ha et studentdemokrati. Dette kalles «studentbyråene». Politihøgskolen informerte studentbyråene om saken og hvordan ledelsen skal håndtere dette. De informerte også studentbyråene om at mediene mest sannsynlig ville ta kontakt. Da oppfordret de studentene til å være åpne og ærlige, og informerte om at ledelsen var tilgjengelige for innspill dersom de følte behov for det. Ledelsen formidlet videre at de måtte ta vare på seg selv og si ifra om det foregår noe som ikke skal skje.

I2 påstod også at det mest sannsynlig foregår seksuell trakassering i andre organisasjoner, men at det skaper mye oppmerksomhet da det skjer i politiet. I4 mente også at seksuell trakassering er vanligere enn man tror, men at det ikke vekker like mye oppmerksomhet eksternt når det foregår i andre organisasjoner. Begrepet «knulletorsdag» gjør heller ikke reaksjonene mindre. Selvsagt synes I5 det er trist at enkelte utnytter sine posisjoner som overordnet for studenter, men mennesker gjør feil og dumme ting skjer overalt i alle yrkesgrupper.

#### 4.6 Å definere seksuell trakassering

I1 fortalte at å definere seksuell trakassering er et kjernesporsmål, da man må vite hva man snakker om. «Man skal være klar over at man har en definisjon i loven, men også den enkelte selvopplevde definisjonen», nevnte I1. De har ikke valgt å definere seksuell trakassering enda, da det er vanskelig å definere. Det vi har gjort over flere år er å gjøre deltakere og lærere på store samlinger i leir mer oppmerksomme på seksuell trakassering. I disse situasjonene er man tett på hverandre, derfor sendes det ut informasjonsskriv om regler og grensesetting i forkant av leir. I1 fortalte at det ikke kommer noe inn på varslingskanalene de har, derfor vil de skape en enklere og lavere terskel for å si ifra om det som oppleves ubehagelig. «Det kan være fordi folk tenker at det ikke er så farlig, og at det kan være en belastning å starte med det styret» fortalte I3.

#### 4.7 Tiltak

I1 og I2 fortalte at de til tross for uenigheten rundt begrepet «knulletorsdag» er takknemlige for at denne saken har kommet opp, og at de ser på den som meget alvorlig. De nevnte at ulike tiltak er satt i gang, noe I3, I4 og I5 bekreftet. De nye tiltakene finner sted både på Politihøgskolen og i politiet generelt. Tiltakene som er iverksatt på Politihøgskolen er for eksempel undersøkelser, økt dialog om temaet, et tettere samarbeid med tillitsvalgte i alle klasser og en tydeligere dialog fra lærere om at de stiller opp om det trengs. I4 har blant annet fått utføre dilemmatrening på praksisplassen. Dilemmatreningen omhandler seksuell trakassering for at tematikken skal belyses og tydeliggjøre best mulig håndtering. I3 fortalte at de har utført undersøkelser og mottatt e-poster fra sine ledere i politiet, om at de stiller opp hvis noen trenger å prate. I5 fortalte oss videre at Politihøgskolen har en studentstøtteordning der de kan snakke med lærere om alt mulig.

I1 fortalte at målet med den interne kommunikasjonen som foregikk mellom ledelsen, studentbyråene og tillitsutvalgte var å skape en trygghet. Ledelsen var nøye med å fortelle studentene at de skulle fortelle hva enn de ønsket og ikke forfine sannheten hvis mediene tok kontakt. Tillitsvalgte I4, som er i praksis, fortalte at opplysninger eller oppfølging angående tettere samarbeid med ledelsen ikke har blitt informert om. I5 fortalte oss at

tillitsvalgte ikke har formidlet beskjeder. I5 nevner også at hendelsen har vært ganske under radaren på skolen.

I3 fortalte videre at at politiet, politidirektoratet og Politihøgskolen er en enhetlig organisasjon, men at respekten fra omgivelsene blir litt annerledes når de får seg jobb i politiet, sammenlignet med å være student. Studenter er sårbare, og det er ingen som tuller med deg som politibetjent, fortalte I3 som i løpet av kort tid har opplevd akkurat dette. I1 nevnte flere tiltak som er satt i gang. Blant annet bestemte de seg for å bli mer oppmerksomme på maktforholdene som kan finne sted i et barskt miljø som i politiet. Saken er til oppfølging i politiorganisasjonen. I1 fortalte også at den viktigste strategien er at det ikke spiller noen rolle hvor mange som opplever seksuell trakassering, det er uansett en alvorlig hendelse. «Seksuell trakassering skal ikke skje, så hver eneste hendelse er en for mye», sa I2.

#### 4.8 Funn fra internett

Vi har valgt å hente inn informasjon fra nettstedet knyttet til politietaten, for å få et overblikk over hva de selv har kommunisert eksternt. Det har også gitt oss bedre forståelse for hvordan politietatens perspektiv ser ut.

##### 4.8.1 Funn fra NTB kommunikasjon

I en pressemelding publisert på NTB kommunikasjon vises tallene for antall studenter som har søkt på Politihøgskolen de fire siste årene. Her ser vi at antallet søkere har økt i år, altså 2021, sammenlignet med fjoråret. Det er et interessant funn i forbindelse med mediedekningen som Politihøgskolen har blitt utsatt for fra høsten 2020. Ifølge tallene har hendelsen ikke påvirket ønsket om å bli politistudent i det norske samfunnet (NTB kommunikasjon 2021).

##### 4.8.2 Funn fra Politiforum

«18,3 prosent av kvinnelige politiansatte utsatt for seksuell trakassering» lyder en av overskriftene i Politiforum, som gir oss tall fra en spørreundersøkelse (Grindem 2020). Tallene viser at 18,3 prosent kvinnelige respondenter, av 6000 politiansatte i Politiets

Fellesforbund, i løpet av sin yrkeskarriere har blitt utsatt for det de opplever som seksuell trakassering fra en annen ansatt i politiet. Taina Randby Garthus, politioverbetjent og hovedverneombud ved Politihøgskolen valgte å stå frem og dele sine egne erfaringer om opplevd seksuell trakassering fra kolleger, i midten av oktober 2020. Dette gjorde hun gjennom en kronikk som ble publisert på Politiforum.no, ved å dele flere virkelige eksempler om hvordan hun selv ble utsatt. Hun sier i artikkelen at hun selv tror at en av årsakene til hvorfor mennesker ikke tør å si fra, er at de er redde for store konsekvenser. Hun nevner også at maktforholdet kan være skjeve i disse situasjonene (Grindem 2020).

«Knulletorsdag var et ord som forskerne fikk fra sine informanter. En beskrivelse på den siste torsdagen etter tre uker i leir», fortalte Bjørnland. Forskerne Dag Ellingen og Ulla-Britt Lilleaas oppdaget begrepet «knulletorsdag», og at det var en årlig tradisjon som ble avskaffet for noen år tilbake. Tradisjonen innebar et sosialt event kalt «knulletorsdag» som fant sted rett før leiren var slutt, der både studenter og instruktører drakk en større mengde alkohol sammen. Forskerne «glemte» å si til Bjørnland at hendelsen «knulletorsdag» var avskaffet og det ble oppfattet som at dette også skjedde i nåtid (Aarseth 2020). Bjørnland forteller i artikkelen at det til tross for at dette foregikk for noen år siden, har ført til at et sentralt problem har blitt belyst. Det gav dem en mulighet til å gjøre en veldetaljert arbeidsmiljøundersøkelse, noe som har gitt viktig innsikt i en problematisk situasjon. Det har ført til at problematikk rundt seksuell trakassering som foregår i dag har blitt oppdaget, og at prosesser for å fjerne den uønskede kulturen kan iverksettes (Aarseth 2020).

#### 4.8.3 Funn fra politiets nettside

Den 21. januar 2021 ble det publisert en artikkel på Politiet.no, der vi kan lese at 82 prosent av innbyggerne i Norge har tillit til politiet, en økning med 3 prosent fra 2019. 94 prosent svarer også at de føler seg trygge. «Tillit er noe vi må gjøre oss fortjent til hver dag», sier politidirektør Marie Benedicte Bjørnland i denne artikkelen. Svarene til undersøkelsen pågikk mellom 31. august til 12. november 2020 (Politidirektoratet 2021).

På Politiet.no deler de rapporten om uønsket seksuell trakassering med offentligheten. De går tydelig ut med at 904 medarbeidere i politiet har sagt de har opplevd seksuell



trakassering bare det seneste året (Politidirektoratet 2020). Politidirektør Bjørnland sier at politiet har nulltoleranse for seksuell trakassering og at disse resultatene viser at politiet ikke er en trygg og god arbeidsplass.

I denne undersøkelsen inkluderer tallene også de som har opplevd konkret atferd som er definert som uønsket seksuell oppmerksomhet. Med det inkluderes innenfor definisjonen alt fra å motta seksuelle kommentarer eller kroppsspråk, deling av seksuelle bilder og film, fysisk berøring som oppleves støtende, forsøk på å overtale til seksuelle handlinger og til den alvorligste kategorien; tvunget til seksuelle handlinger. Bjørnland tydeliggjør også i artikkelen at de funnene som omhandler studenter ønsker de å kontrollere nøye fremover. Hun forklarer også at det er de mest bekymringsfulle, da det kan tyde på et skjevt maktforhold (Politidirektoratet 2020).

## 5.0 Analyse

### 5.1 Innledning

I denne delen vil hvert enkelt underspørsmål drøftes. Det er enkelte områder som faller utenfor da de ikke passer under et spesifikt underspørsmål, men er viktige å inkludere for å oppnå en helhetlig oppgave. Vi har valgt å bruke begrepet medlemmer når vi prater om både ansatte, studenter og eventuelt andre som er en del av politietaten. Dette er for å ha et tydelig skille på når vi prater om kun studenter, ansatte eller ledelsen, eller når vi ønsker å inkludere alle som er en del av politietaten.

### 5.2 Seksuell trakassering

Begrepet seksuell trakassering er et sensitivt tema og kan vekke sterke følelser hos enkelte. Som vi allerede har skrevet er seksuell trakassering forbudt. Likevel kan det være vanskelig å definere hvilke handlinger som er forbudt da definisjonen er svært kompleks. Som en følge av dette vil hvert enkelt individ tolke definisjonen ulikt og ha ulik oppfatning av hva som er seksuell trakassering og ikke. Dette gjør det vanskelig å oppdage og etterforske disse sakene. Det vil kreve mye ressurser for å kartlegge og finne ut av enkelte hendelser. Den som er anklaget for seksuell trakassering trenger ikke nødvendigvis å ha opplevd det på den måten, mens offeret følte seg trakassert. Det kan også oppstå situasjoner hvor en

utenforstående part er vitne, og gjør personene som er involvert oppmerksomme på at dette kan gå under definisjonen seksuell trakassering. Dette kan være et resultat av hvor ulike mennesker er, og at intimgrenser er forskjellige. Når det dessuten kommer frem at slike hendelser har foregått, vil det også vekke mer oppmerksomhet rundt temaet, og flere hendelser vil bli vurdert.

Mange har tidligere ikke våget å stå frem med sine opplevelser, men når en velger å stå frem kan det føre til at flere gjør det samme. Dette er et godt eksempel på mum-effekten, og det vil alltid føles vanskelig å være den første som skal dele informasjon som setter organisasjonen i et dårlig lys. Hadde saken kommet frem tidligere, kunne dette ha ført til færre hendelser.

En annen viktig faktor som spiller inn på situasjonen rundt seksuell trakassering er hva som foregår i gråsonen. Som I2 fortalte oss, er det de uklare sakene som definerer kulturen og som i dette tilfellet er de relevante sakene. Saker som er vanskeligere å bedømme, og har oppfattes ulikt fra person til person. Det er altså ikke snakk om håndfaste hendelser som åpenbart vil defineres som seksuell trakassering.

### 5.3 Hva var den viktigste målsetningen med internkommunikasjonen i denne situasjonen?

#### 5.3.1 Internkommunikasjon

Gjennom internkommunikasjon har Politihøgskolen mulighet til å kommunisere med sine medlemmer og holde de oppdaterte om saken. De har også hatt mulighet til å vise at de ser alvorlig på dette og ønsker å ta tak i problemet. Hvis den interne kommunikasjonen tilpasses så den er relevant for de ulike målgruppene, blir det også relevant for flere enkeltpersoner. Målet med internkommunikasjon er å skape trygghet og omsorg til omgivelsene. I en situasjon som denne, hvor tematikken er sensitiv og kan skape usikkerhet, vil god internkommunikasjon være viktig. Det kan roe ned studenter og ansatte, og klargjøre eventuelle spørsmål. Studenter og ansatte som har lest de oppmerksomhets-vekkende overskriftene i mediene, bør dermed få mer informasjon om saken. Som I1 fortalte er det

ikke èn håndfast hendelse, men en mengde hendelser det ikke er en god oversikt over. Dette kan vanskeliggjøre kommunikasjonen, da det ikke er klart og tydelig hva som egentlig er hendelsesforløpet.

Konversasjoner med studenter og andre medlemmer kan føre til at ledelsen vil få en innsikt i hvordan medlemmene tenker, hva som er utydelig og vanskelig, eller om det er områder som skaper mer usikkerhet eller tvilsomhet enn andre. Dette er en viktig prosess for å inkludere toveiskommunikasjon, som vil gjøre at ledelsen til en viss grad kan forstå hvordan medlemmene oppfatter budskapet, hvordan de tenker og hva som er nødvendige tiltak å ta i bruk for å minimere usikkerhet og redsel. Dette er spesielt viktig hvis ledelsen ønsker å se studentenes perspektiv på saken.

I dette tilfellet er det selvfølgelig viktig å lytte til medlemmene, det har Politihøgskolen gjort til en viss grad. Her er hensikten å informere og oppdatere studenter og ansatte, noe som gjør det nødvendig med enveiskommunikasjon. Politihøgskolen har i dette tilfellet informert om hvordan medlemmene kan dele viktige ting hvis noen har behov for det. Dette har ført til at det har pågått mest enveiskommunikasjon, men at de har sett viktigheten i toveiskommunikasjon. For å betrygge og forhåpentligvis få med seg viktige budskap fra medlemmene, men på en mindre tidkrevende måte.

### 5.3.2 Koronapandemien

En ytterligere faktor som også kan ha spilt inn på internkommunikasjonen er koronapandemien. Dette har ført til store omstillinger i samfunnet og krevd resurser av Politihøgskolen. Det tok mye fokus og kan ha gjort håndteringen av trakasseringene vanskeligere, da de fleste hadde hjemmeskole eller hjemmekontor. Som I2 nevnte kan det være utfordrende å håndtere to krevende saker samtidig. I5 fortalte at de var mye på skolen før jul, men at det har vært lite fysisk skole etter årsskiftet. I2 fortalte også at møtene mellom studenter og ansatte ikke lenger foregikk som normalt, dette understreker at den mellommenneskelige kontakten foregår i mindre grad enn normalt.

### 5.3.3 Maktskjevhet

Selv om begrepet «knulletorsdag» i stor grad var fremmed for de fleste i politietaten, poengterte I3, som nevnt tidligere, at enkelte rykter som kan ses i sammenheng med begrepet. Ryktene har i stor grad omhandlet lærere eller instruktører som har vært glad i å ta på elever og komme med upassende kommentarer. Disse ryktene kan derfor bekrefte påstandene om at det er en tydelig skjevhet i maktforholdene i politietaten. Dette bekymrer ledelsen, og har ført til at de er mer oppmerksomme på maktforholdene nå enn tidligere, og ønsker å avdekke hvem maktutøverne er.

I3 opplevde en større respekt da studietiden var over, og arbeidet i politiet begynte. Dette er ikke nødvendigvis en indikator på maktskjevhet i seg selv, da det er naturlig å oppnå mer respekt jo høyere opp i «hierarkiet» man er. Dette kombinert med problematikken rundt seksuell trakassering og rykter, kan likevel tyde på at studenter ikke får den respekten de fortjener og at enkelte ansatte utnytter sine posisjoner for å oppnå makt.

### 5.3.4 Identisk intern og ekstern kommunikasjon

Som I1 har fortalt oss har den interne og eksterne kommunikasjonen vært helt identisk. Politietaten unngår da den risikoen at studenter eller ansatte skal spre sensitiv intern informasjon. I1 har også fortalt oss at deres viktigste prioritering på Politihøgskolen er å være åpen og ærlig, og gjøre endringer. Dette er et tilfelle hvor de kan vise for sine medlemmer at de ønsker å gjøre endringer og dermed også vinne tillit. I tillegg viser det Politihøgskolens ønske om å jobbe proaktivt, og ta læring ut av feilsteg. Gjennom å være åpne og ærlige internt, og vise hvilke tiltak de tar i bruk for å løse situasjonen på best måte, vil det også bevise deres ønske om å løse problemet. Det kan gjøres gjennom et forsøk på å oppnå en type atferdsendring. Med denne atferdsendringen skal det være nulltoleranse for seksuell trakassering, og dermed må en endring i organisasjonskulturen skje.

Dette er noe som Politihøgskolen, sammen med hele politietaten har tatt tak i og dette videreføres til medlemmene deres gjennom den interne kommunikasjonen. Ledelsen innenfor Politihøgskolen har også tydeliggjort for alle medlemmer at de kan henvende seg til dem hvis de har spørsmål angående saken. Deres strategi har vært å alltid besvare

spørsmål så godt som mulig. Det gjør at medlemmer vet at de alltid kan vende seg til dem hvis det er saker som er utydelige, eller hvis de er utsatt for en situasjon som skaper usikkerhet. Et eksempel på det er at kommunikasjonsavdelingen gjorde studentbyråene oppmerksomme på at de kan vende seg til dem hvis mediene ønsker å få kontakt.

### 5.3.5 Mellomledd i kommunikasjonen

I tillegg til planlagt internkommunikasjon foregår det også internkommunikasjon som ikke er planlagt eller kontrollerbar i en organisasjon. Som I5 fortalte, er lærerne interessert i å ha samtaler og mellommenneskelige interaksjoner med studentene. I5 nevnte også at det er lett å prate med lærerne, både om det som omhandler studiene, men også å ha samtaler om andre ting som for eksempel delte interesser. Når denne mellommenneskelige kontakten er til stede kobles menneskene til hverandre, og i en situasjon som denne vil det være viktig. Den skaper trygghet og tilhørighet. Det er kun de som utveksler den uformelle kommunikasjonen som har kontroll over den, så dette er en type kommunikasjon som ikke alltid er målbar. I en slik situasjon kan det være avgjørende for ledelsen å ha hyppig kontakt og god kommunikasjon med lærerne for å få en god oversikt over alle ledd i Politihøgskolen. Derfor kan synspunkter og negativitet deles uten at ledelsen har en anelse.

De jobbet først og fremst gjennom tillitsvalgte på skolen for å nå ut til alle. Det er en effektiv måte å videreformidle kommunikasjon på, da tillitsvalgte vil være en del av og eventuelt kjenne de andre studentene. I5 fortalte at klassen ikke har fått med seg noe informasjon fra tillitsvalgte, og heller ingenting om at de kunne vende seg til dem hvis de hadde spørsmål eller lignende. I4 som selv er tillitsvalgt, men i praksis har ikke fått med seg informasjon om at tillitsvalgte bør ha en dialog med sine medstudenter. Selv om I4 er i praksis har de fortsatt to uker i leir, i tillegg til at klassen blir en viktig base, også når man er i praksis. Det er mest sannsynlig ikke selve praksisplassen man vil vende seg til om man føler på noe som er vanskelig å ta opp. Det vil heller være til klassen eller lærere på skolen, da det ikke er uvanlig å føle seg «alene» i en ny og annerledes hverdag. Her kan det ha skjedd en glipp i kommunikasjonen, og poenget med et tett samarbeid med tillitsvalgte mister hensikten når informasjonen ikke når studentene.

### 5.3.6 Åpenhet og ærlighet

Politihøgskolens viktigste budskap er som nevnt åpenhet. For å skape denne åpenheten er internkommunikasjon avgjørende. Internkommunikasjon kan også gjøre det lettere å skape eller bevare gode holdninger og verdier innad i en organisasjon. Det har vært viktig for kommunikasjonsavdelingen å kommunisere åpent og ærlig i denne situasjonen, det har de gjort blant annet ved å bruke deres eget intranett og eksterne nettsider. Dette bekrefter også politietatsens plan og ønske om å være åpen og ærlig. Det kan også føre til at eksterne omgivelser får en tydeligere innsikt og bilde av saken fra politietatsens perspektiv, og ikke bare fra mediene.

Hvert år starter studenter på Politihøgskolen og ansatte bytter posisjon, arbeidssted eller er nyansatt innenfor politietaten. Det er som nevnt over innleide politibetjenter som reiser på leir med studentene hvert år. Dette betyr at det er mange mennesker totalt sett, som er nye innenfor organisasjonen år etter år, som ikke vet hvordan organisasjonskulturen ser ut, og hva som hører til normalen. Det gjør at de må settes inn i situasjonen og stedet, og se hvilke normer de har innenfor politietaten. Den viktigste målsetningen til politietaten har vært å informere godt, være tilstede, besvare spørsmål og bruke kommunikasjonen til å betrygge medlemmene i en sak som kan føles ubehagelig. Dette er selvfølgelig i tillegg til å bruke tiltakene for å bekrefte at de selv ønsker en endring for at problematikken skal avta.

## 5.4 Hvordan påvirker mediekommunikasjonen den interne kommunikasjonen?

### 5.4.1 Transparens

Det faktum at Bjørnland gikk ut med begrepet «knulletorsdag» signaliserer at politiet ønsker å fremstå som en åpen og transparent organisasjon. De har en visjon om å ikke forfine sannheten. Dette kan styrke tilliten og omdømmet blant omgivelsene til politiet. Politiet legger ikke skjul på at de tar saken alvorlig og har vært åpne om tiltak som er satt i gang. Informantene vi har vært i kontakt med har også vært åpne og behjelpelige med informasjon, noe som tyder på at de er svært opptatte av å være transparente. Det kan også være at politidirektoratets valg av å dele begrepet «knulletorsdag», var litt vel transparent, og at politietaten ville kommet bedre ut av denne saken om det ikke var så mye fokus på

selve begrepet. Politiet kunne også i denne situasjonen valgt å gå ut med hvilke personer som har vært innblandet i saken for å avslutte eventuelle spekuleringer. I dette tilfellet vil taushetsplikten begrense hva de kan gå ut med og ikke.

#### 5.4.2 «Knulletorsdag» som begrep

Mum-effekten kan føre til at viktig informasjon ikke deles og viser at stillheten kan være et problem rundt sensitive temaer som seksuell trakassering. Medlemmer i politietaten har følt at det kan være vanskelig å si ifra, noen er redde for å få konsekvenser av å tre frem og velger å se bort ifra det. «Det er en del av pakka, og at konsekvensene ved å si fra kan bli for store», sier Garthus i en kronikk, publisert i Politiforum.no. Hun påpeker da også at et skjevt maktforholdet er vanlig i slike situasjoner. En viktig faktor som kan føre til at utsatte ikke tør å stå frem, er at tematikken også ses på som humoristisk internt. Humoren som foregår internt, kan være en følge av medienes bruk av begrepet «knulletorsdag».

«Knulletorsdag» ble nevnt i de fleste medier, og dekker de fleste kriterier en journalist er ute etter for å skrive en sak som alle vil lese. Funnene våre kan tyde på at begrepet i stor grad utspilte seg for noen år siden og dermed ikke var eller er, kjent internt. Det kan være grunnen til at det har oppstått humor rundt temaet. Når det oppstår humor og bagatellisering rundt dette, kan det føles vanskeligere å stå frem som utsatt. Det kan gi et inntrykk av at menneskene i organisasjonen ikke ser på temaet som seriøst nok. Det kan også gjøre det lettere å stå frem, da humoren rundt temaet kan være en indikator på at medlemmer i politiet ser på saken som «latterlig» og ikke ønsker å identifiseres med verken begrepet eller hendelsene. Alle medlemmer i politietaten blir automatisk inkludert i selve hendelsen, men ikke alle har vært en del av dette. Derfor kan humor være en måte å bearbeide hendelsene på. Det kan også være en måte å vise at man ønsker å «minimere» alvorlighetsgraden, og ønsker å ta avstand fra det som har skjedd.

#### 5.4.3 Tillit

Som nevnt tidligere havnet politiet på åttende plass i undersøkelsen på norske, åpne organisasjoner. Dette tyder på at befolkningen synes de er åpne og viser høy tillit til politiet. I tillitsmålingen fra innbyggerundersøkelsen fra 2020, som ble publisert på Politiet.no den

21.februar 2021, vises det at befolkningen fortsatt har høy tillit til politiet og at de føler seg trygge som har politiet ved sin side. Det er interessant at undersøkelsen foregikk samtidig som situasjonen om seksuell trakassering innenfor politietaten også kom ut i mediene. Det kan tyde på at samfunnet har høy grad av tillit til politiet og at en sak som denne ikke påvirker graden av tillit. Det er likevel ikke sikkert at de som har besvart undersøkelsen forbinder tillit med maktskjevhet og interne problemer i politiet. Det er en mulighet for at de forbinder tilliten med arbeidet de gjør for å skape et trygt og godt samfunn.

Med tanke på dette nivået av tillit vil det gjøre kommunikasjonsarbeidet enklere for politietaten. Det vil være en større sannsynlighet for at samfunnet, som også inkluderer politietatens interne medlemmer, har troverdighet og vil lytte til hva politietaten sier og ikke bare medienes synspunkter. Det vil også forenkle den interne kommunikasjon på Politihøgskolen, og studenter og ansatte vil i stor grad holde seg rolige og lytte til hva ledelsen har å si, til tross for følelser rundt temaet. Tilliten kan derfor være med på å minimere mediekommunikasjonens påvirkning på den interne kommunikasjonen.

#### 5.4.4 Mediehåndtering

Politiet som etat har sin egen kommunikasjonsavdeling. Mediekommunikasjonen var på et punkt stressende og det ble brukt store overskrifter, noe som førte til at politiet havnet i en krevende situasjon. De hadde hyppige møter og fokuserte på medieovervåking i større grad enn de vanligvis gjorde. Dette er viktig for å være godt forberedt på flere medieoppslag, i tillegg til å holde seg oppdaterte i utviklingsprosessen. Når mediene valgte å bruke det grove begrepet «knulletorsdag», som vekker ekstremt mye oppmerksomhet, var det viktig å håndtere denne situasjonen riktig. Politietaten har en veletablert kommunikasjonsavdeling, og de er vant med å håndtere medieoppslag. Likevel tyder våre funn på at begrepet «knulletorsdag» først og fremst ble offentliggjort av politidirektoratet. Ikke alle som er inkludert i politietaten var enige i dette utsagnet, dermed kan man spekulere i hvorvidt dette var godt planlagt og profesjonelt utført fra politidirektørens side.

På en side var det et lurt valg å gå ut med begrepet til offentligheten, da det ikke kan lekkes på en annen måte. På den andre siden, har dette påvirket presseomtalen i senere tid og



mest sannsynlig har det dramatisert saken. Hvis begrepet aldri hadde kommet ut kunne dette minimert omfanget av saken, men det er en stor risiko å ta da det å skjule slik informasjon kan slå tilbake på organisasjonen i ettertid.

#### 5.4.5 Fremtidig omdømme

Som modellen vi har presentert i teoridelen viser, henger fortid, nåtid og fremtid sammen. Politiet har tidligere hatt et høyt omdømme, noe som innebærer at de har høye forventninger å leve opp til. Dette påvirker nåtiden og hendelser som oppstår, samtidig som at nåtiden vil påvirke fremtiden. Som nevnt kan funnene våre tyde på at omdømmet til politiet i stor grad ikke har blitt svekket. Til tross for dette, kan nåtidens hendelse påvirke eventuelle hendelser i fremtiden. Saker som får mye oppmerksomhet i mediene vil ikke forsvinne i nærmeste fremtid, og det er en mulighet for at det kan påvirke eller slå tilbake på en organisasjon. Et søk på Google om seksuell trakassering vil gi informasjon om hendelsen til omgivelsene i lang tid fremover, og oppstår det nye hendelser som omhandler seksuell trakassering, maktskjevhet eller andre brudd på normer og etikk, kan denne saken være med på å vanskeliggjøre håndteringen av en eventuelt kommende sak.

#### 5.4.6 Politiet som beredskapsetat

Som den rollen mediene har i samfunnet, skal de informere borgerne og rydde opp i situasjoner der makt misbrukes (Cappelen 2012, 308). Det kan være en av forklaringene til hvorfor mediene har tatt situasjonen på alvor og valgt å skrive om det så mye som de har gjort. Det er også sånn at mediene i dag lever av publisitet, lesertall og klikk. Dermed vil nyhetskriteriene være en viktig faktor i deres arbeid. Det er et tema som vekker spenning, konflikt, aktualitet og sensasjon, samt at det er den perfekte overskriften for at mediene skal vekke interesse hos flest mulig.

Til tross for en storslagen overskrift og mengder av skriverier rundt saken, ser ikke politietaten på dette som en krisesituasjon. Saken vurderes i større grad som en krevende sak fremfor en krise. Mest sannsynlig ville andre organisasjoner ha opplevd denne avsløringen som en stor krisesituasjon, mens politiet som en veletablert, erfaren beredskapsetat er vant til å håndtere både medier og andre krisesituasjoner som kan

omhandle liv og død. De ser på saken i seg selv som svært alvorlig, men de er i følge I1 og I2, ikke urolige for at mediene skal påvirke den interne kommunikasjonen. Som de sa så tror de heller at håndteringen og deres åpenhet kan forsterke deres rolle i samfunnet.

Kommunikasjonsavdelingen er erfarne og forsto umiddelbart at de måtte ta ansvar, anerkjenne problematikken og respondere på medieoppslagene raskt. Talspersonen som direktoratet har valgt er politidirektøren, noe som tyder på høy alvorlighetsgrad, i tillegg til en god kommunikasjonsstrategi. Som en følge av lite innsikt i saken var de også bevisste på å ikke dele for mye eller for lite. Dette kommer politietaten til gode, da de unngår å skape eventuelle spekulasjoner. Det er en tydelig indikator på at politietaten er en beredskapsstat med god erfaring innenfor krise og mediehåndtering.

## 5.5 Hvordan kan den interne kommunikasjonen påvirke omdømme?

### 5.5.1 Politietaten - en del av den offentlige sektoren

Politietaten tilhører den offentlige sektoren, og er en nødvendig del av, og en trygghet for samfunnet. De redder liv, passer på at lover og regler overholdes og er en avgjørende del av trusselbildet i Norge. Derav opplever de ikke nødvendigvis samme press som andre offentlige organisasjoner på å opprettholde et godt omdømme, da alle er avhengig av politiet. Likevel må politiet leve opp til sitt navn og rykte selv når en hendelse som seksuell trakassering oppstår. Hendelser som dette signaliserer at de selv ikke holder regler og forholder seg til normer i samfunnet. Det kan være avgjørende for en organisasjon at normer og verdier de står for, kommuniseres internt. Formidles ikke dette tydelig kan det fremstå uklart for medlemmene hvilke handlinger som gjenspeiler organisasjonens verdier og normer. Når dårlige handlinger oppstår og avsløres kan det påvirke politiets omdømme.

Seksuell trakassering kan foregå i de fleste organisasjoner, men det kan oppstå mer oppmerksomhet og skape flere reaksjoner når det foregår i en etat som politiet. Det vil ikke stemme overens med de forventningene interessentene har til dem. Borgerne kan bli opprørte, da de har et forhold til politiet, men kanskje ikke til en organisasjon de aldri har hørt om før. Som en følge av dette kan de fleste skape seg en mening, og dette kan føre til at saken blusser opp.

Politiet skal være et symbol på tillit og det er de man som medborger kontakter hvis hjelp er nødvendig på en eller annen måte i truende situasjoner. Ingen kan erstatte politiet i Norge og det finnes heller ikke et alternativ for befolkningen å vende seg til. Derav har ikke politiet den samme utfordringen som andre offentlige organisasjoner i Norge, da det ikke finnes en privat politisektor. Som en følge av dette kan det være at det ikke er like viktig for politiet å aktivt opprettholde et godt omdømme, og som informantene våre har fortalt er det heller ikke et stort fokus internt. Likevel er det viktig for politiet å ha et godt omdømme i landet, da det motsatte kan føre til uroligheter og mistillit i samfunnet. Dette er foreløpig ikke et problem som har oppstått, men det er likevel noe som må tas hensyn til.

### 5.5.2 Fokus på riktig tema

I hele politietaten har de en etablert og kunnskapsrik kommunikasjonsavdeling, noe som er viktig i en stor offentlig organisasjon som har mye kontakt med media. Politidirektoratet var de som håndterte alle mediehenndelser i dette tilfellet. Når begrepet «knulletorsdag» ble offentliggjort kan det tyde på en svekket kontrollfunksjon. Dette begrepet kan ha påvirket holdninger og handlinger til det negative, internt i politietaten. Begrepet kan ha ført til mer spekulasjoner enn forventet. Til tross for dette kan det ha vært positivt at politidirektoratet valgte å gå hardt ut med begrepet i første omgang. Hvis dette hadde blitt avslørt senere, og kanskje av noen andre, kunne dette vært motstridende for politiets policy om åpenhet. Etter hvert ble det dermed et større fokus rundt begrepet «knulletorsdag», og det kunne vært ideelt og isteden hatt hovedfokus på viktigheten rundt seksuell trakassering og hvilke konsekvenser dette har for de utsatte, og politiet generelt. Med et «riktig» fokus i mediene kunne det også vært lettere for samfunnet å lære av dette, da andre organisasjoner har opplevd eller opplever lignende problemer omhandlet seksuell trakassering.

Med tanke på at saken er sensitiv og omfatter taushetsplikt i høy grad vil det vanskeliggjøre det å kunne forsvare situasjonen. Hvis de hadde kunnet spille med åpne kort og gått ut med alle navn, anklager og hendelser kunne samfunnet fått et riktig og tydelig bilde av situasjonen, men dette er ikke realistisk. I en organisasjon som politiet vil det ikke alltid være det beste å være åpen og transparent for å få et godt omdømme. Likevel, som vi har

skrevet tidligere, er det en viktig faktor til godt omdømme og tillit. Funnene kan tyde på at politietaten har vist den åpenheten de kan, og det vil vise seg i fremtiden om dette var en god eller dårlig beslutning. «Mediehåndtering og omdømme relaterte saker har vi ikke vært så opptatt av, det er ikke det viktigste. Den beste måten å ta vare på omdømmet, er å ta det seriøst og omdømmet kommer med det vi gjør», sa I2.

### 5.5.3 Å opprettholde et godt omdømme

Både I1 og I2 er enige om at omdømme kommer som en naturlig konsekvens av en god håndtering. Det er en bra tanke, da det vil være bedre å fokusere på selve saken, enn å fokusere på hvordan å bevare et godt omdømme. Om størst fokus går til å bevare omdømmet kan ønsket om å løse situasjonen på en god og riktig måte for alle parter forsvinne litt. Hvis organisasjonen er mer opptatt av å ta vare på omdømmet, kan dette skinne igjennom, noe som i de fleste tilfeller oppfattes negativt. Det er viktig å tenke på de menneskene som har valgt å åpne seg om det de har vært utsatt for, men også de som har vært utsatt for hendelser og ikke tør å si noe. Derfor må saken håndteres på en måte som er moralsk riktig for mange mennesker, og det kan være vanskelig. Noe som er riktig for ett menneske, kan oppleves feil for en annen, og allerede der er det utfordrende å møte alles ønsker. Det å ta hensyn til tillit og roe ned saken i håndteringen kan være en bedre løsning.

Det er lett å lese og dømme på grunnlag av store medieoppslag, men har leserne ikke innsikt i tall, fakta og forskningsbaserte dokumenter vil det være med på å skape usikkerhet, feiloppfatninger og syensing. Dette kan i verste fall påvirke omdømmet i negativ retning. Dette har politietaten arbeidet med internt, gjennom å dele undersøkelser, rapporter og andre viktige tall på deres nettsider. Disse dokumenter har vært tilgjengelig for både interne og eksterne, og det er tiltak i den interne kommunikasjon, som kan lede til at politietaten beholder sitt gode omdømme. Det gjelder å ikke tenke på seg selv, prioritere de viktigste leddene og håndtere saken riktig. Dette kan ha mye å si for å komme positivt ut av situasjonen, omdømmemessig. Det har vært flere søkere til Politihøgskolen i år enn tidligere, og det kan tyde på at omdømmet ikke er svekket blant denne målgruppen.

## 6.0 Konklusjon

Ved å skrive denne bacheloroppgaven har vi kommet frem til at håndtering av en slik sak vil være avhengig av hvordan organisasjonen er bygd opp. Faktorer som spiller inn er om organisasjonen er privat eller offentlig, om omgivelsene har et forhold til organisasjonen, om organisasjonen er forberedt på en å håndtere en krevende sak, i tillegg til struktur og profesjonelle ledere.

Anklager som omhandler seksuell trakassering er alvorlig. Når en organisasjon blir utsatt for disse anklagene, enten det er hold i dem eller ikke, kan det være utfordrende å kommunisere både internt og eksternt i ettetid. Alle skaper sine individuelle meninger om anklagene og budskapet skal gjennom kommunikasjon gjerne treffe alle, uansett hvilke individuelle oppfatninger som har oppstått. For å lykkes med dette, kreves det gode interne prosesser som tar hensyn til mange ulike faktorer. Det som må tas hensyn til kan for eksempel være interne holdninger, omdømme, tilpasning og formidling av informasjon, rykter, utsatte og mediehåndtering.

Denne saken har vært mye omtalt i mediene. Mediene har et samfunnsansvar og de må dele informasjon med borgene for at demokratiet skal fungere. Politietaten har i denne situasjonen blitt omtalt på en måte som kan være vanskelig å forsvare. Dermed fikk de en krevende sak å håndtere, hvor god kommunikasjon internt ble avgjørende for å bevare et godt miljø innenfor Politihøgskolen. Begrepet «knulletorsdag» ble tabloid, og var noe de fleste mediene tok nytte av, og den interne kommunikasjonen kan på flere måter ha blitt påvirket av dette. Humor rundt begrepet kan på en måte ha lettet på stemningen til et ellers alvorlig tema. Dette kan ha ført til at saken bearbejdes på en bedre måte for enkelte. De som ikke ser humor i saken i det hele tatt, kan derimot ha følt at dette er et tegn på at saken ikke tas alvorlig nok og at eventuelle utsatte føler seg utenfor.

Prosser for å håndtere situasjonen ble raskt satt i gang. I en tidspresset situasjon med mye spørsmål om saken, fantes det ikke god tid til å planlegge disse prosessene i forkant. Her hadde politietaten en stor fordel, da de allerede er en beredskapsstat som på daglig basis

håndterer krisesituasjoner. Det kan være grunnen til at de kom relativt godt ut av denne situasjonen.

Det fantes få håndfaste hendelser, men heller gjentakende oppførsel som preger kulturen. Da er det viktig å sette i gang tiltak som aktivt jobber for at slike hendelser ikke skal være en del av politietaten. Dette viser de blant annet ved at de ønsker å undersøke problematikken som omhandler maktskjevhet. Politihøgskolen har også lagt stort fokus på å informere både forelesere og studenter om hvilke tiltak som er satt i gang, og hva de kan forholde seg til. Det er en stor organisasjon som består av mange medlemmer, derav har kommunikasjonsavdelingen fått hjelp av blant annet tillitsvalgte til å dele informasjonen. Det forenkler prosessen og kan gi en genuin oppfatning av kommunikasjonen for de som mottar den. Kommunikasjonen kommer fra noen som er bekjent med studentene, som er i samme situasjon og den tillitsvalgte kan informere dem direkte. Vi har oppdaget at alle studenter ikke har fått den informasjonen fra sine tillitsvalgte, noe som bekrefter en glipp i kommunikasjonen. Da forverres den interne kommunikasjonen i stedet for å forenkle den, og poenget med å bruke tillitsvalgte som et ledd i kommunikasjonen forsvinner.

Omdømmet er viktig for en organisasjon, og vi har gjennom samtaler med informantene kommet frem til at Politihøgskolen i størst grad har fokusert på at de involverte skal komme best ut av denne saken, heller enn omdømmet. Med det mener vi at Politihøgskolen har prioritert at studenter og forelesere skal ha en god arbeids- og studiehverdag, gode muligheter til å få informasjon og prate om hendelsene hvis det trengs. Det er et godt tegn, da mange organisasjoner gjerne handler etter å komme best mulig ut av situasjonen omdømmemessig. Da kan det forekomme at organisasjonen glemmer å ta hensyn til hva som er riktig moralsk sett. Dette kan slå tilbake på organisasjonen i senere tilfeller, men handles det riktig fra start, kan det lønne seg i fremtiden. Kommunikasjonen kan altså påvirke omdømmet, også i ettertid.

Til tross for gode resultater på undersøkelser blant borgerne, som blant annet viser til høy grad av tillit og et godt omdømme til politiet, vil det være viktig at politiet som organisasjon er bevisste på at omdømmet ikke kommer gratis. Det er noe som kontinuerlig må tas

hensyn til, og avgjørelser som tas vil kunne påvirke omdømmet i negativ retning i fremtiden. Politietaten har som allerede nevnt ingen konkurrenter, men det er fortsatt viktig at samfunnet kan stole på dem og ha de som et forbilde, særlig når det handler om lover og regler.

Alt i alt har vi etter en ferdigskrevet oppgave kommet frem til at prosessene internt i stor grad har omhandlet å sette menneskene i organisasjonen først. Menneskene har alltid vært prioritert, fremfor å beskytte omdømmet i denne mediekrisen. De har aldri tvilt på anklagene, men heller stått i det og tatt ansvar for både berørte og uberørte. Håndteringen har i stor grad vært påvirket av transparens og åpenhet. Både I1 og I2, som jobber innenfor ledelsen på Politihøgskolen fortalte oss at ledelsen synes det er positivt at saken har kommet frem, da det skaper mulighet for å sette en stopper for hendelsene som ser ut til å ha pågått altfor lenge.

### 6.1 Refleksjon av egen oppgave og forslag til videre forskning

Problematikken rundt seksuell trakassering i politietaten er et komplekst og stort tema, vi tar kun for oss en mindre del av det store bildet i denne oppgaven. Områdene vi har fokusert på; omdømme, internkommunikasjon og mediekommunikasjon er tre omfattende emner. Vi kunne ha valgt å skrive en bacheloroppgave som kun omhandlet et av emnene, men da hadde vi ikke fått det overordnede perspektivet på omdømme og mediehandtering sett i sammenheng med internkommunikasjon. Vi er bevisste på at vi ikke undersøker et spesifikt tema i dybden, men som en følge av våre funn fant vi det interessant å analysere den overordnede prosessen. Vi kunne ha gått mer i dybden på alle tre sett i sammenheng, men på grunn av omfanget av denne oppgaven måtte vi begrense oss.

Politietaten er som nevnt en stor organisasjon og eksternkommunikasjon, krisehåndtering steg for steg, endringsledelse og organisasjonskultur er eksempler på temaer som spiller inn på hele hendelsen. Dette kan være til inspirasjon for videre forskning hvis man ønsker å få et annerledes eller dypere perspektiv på hendelsen. Vi har til tross for det valgt å ha med noen av disse områdene i teoridelen vår, da vi fortsatt ser det som relevant å nevne, og det har betydning for oppgaven. Organisasjonskulturen blir automatisk preget av en slik situasjon,

endring må til for å endre holdninger, en type krisehåndtering og eksternkommunikasjon vil være helt sentrale temaer da man ikke kommer utenom dette i en mediekrise. Vi oppdaget at politidirektoratet og Politihøgskolen hadde forskjellig oppfatning av det å offentliggjøre begrepet «knulletorsdag». Hadde vi valgt å fokusere på politidirektoratets håndtering, hadde oppgaven mest sannsynlig sett annerledes ut. Vi valgte å legge fokus på Politihøgskolen og det har formet vår oppgave.

Med denne oppgaven har vi belyst temaet seksuell trakassering, et dagsaktuelt og viktig tema. Vi har håp om at dette kan inspirere til videre forskning og bevissthet rundt temaet, og at det eventuelt kan være til nytte for andre organisasjoner eller utdanningsinstitusjoner som opplever lignende problematikk.



## 7.0 Referanseliste

Aarseth, Oda. 2020. «Forskerne fikk politidirektøren til å slå alarm - men tiet om at «knulletorsdag» var avskaffet». Politiforum.no. Lesedato: 05.05.2021

<https://www.politiforum.no/benedicte-bjornland-forskere-kaare-songstad/forskerne-fikk-politidirektoren-til-a-sla-alarm--men-tiet-om-at-knulletorsdag-var-avskaffet/208402>

Andersen Conradi, Unn & Krumsvik, Arne. «Intervju som metode.» I *Metodebok for kreative fag*, redigert av Hans Erik Næss, Lene Pettersen, 20-30. Oslo: Universitetsforl, 2017.

Angell, Svein Ivar, Haldor Byrkjeflot, and Arild Wæraas. *Substans Og Framtreden : Omdømmehåndtering I Offentlig Sektor*. Oslo: Universitetsforl, 2011.

Bang, Henning. *Organisasjonskultur*. 4. Utg. ed. Oslo: Universitetsforl, 2015.

Brønn, Peggy Simcic, and Jan Ketil Arnulf. *Kommunikasjon for Ledere Og Organisasjoner*. Bergen: Fagbokforl, 2014.

Cappelen, Anders W. *Bruk Pressen 3.0 : Komplette Guide I Presserelatert PR*. 3. Utg.]. ed. Oslo: PRforl, 2012.

Coombs, W. Timothy. *Ongoing Crisis Communication : Planning, Managing, and Responding*. Fifth Edition.; International Student ed. Los Angeles, California: Sage, 2019.

Erlie, Bente. *Intern Kommunikasjon : Planlegging Og Tilrettelegging*. 4. Utg. ed. Oslo: Universitetsforl, 2006

Grindem, Karianne. 2020. «18,3 prosent av kvinnelige politiansatte utsatt for seksuell trakassering». Politiforum.no. Lesedato: 05.05.2021.

<https://www.politiforum.no/benedicte-bjornland-metoo-seksuell-trakassering/183-prosent-av-kvinnelige-politiansatte-utsatt-for-seksuell-trakassering/207170>

Ikdahl, Ingunn. 2019. «Seksuell trakassering». Snl.no. Lesedato: 22. februar 2021.

[https://snl.no/seksuell\\_trakassering](https://snl.no/seksuell_trakassering)

Kommunikasjon.ntb.no. 2021. «4282 søkte 400 studieplasser». Lesedato: 05.05.2021.

<https://kommunikasjon.ntb.no/pressemelding/4284-sokte-400-studieplasser?publisherId=17846782&releaseld=17902797>

Lederliv.no 2021. Nina Skarpenes, Politihøgskolen. Lyttedato: 13.05.2021.

<https://lederliv.no/nina-skarpenes-politihogskolen/?fbclid=IwAR1Cv-VdeoVVTPRnXPZAJ6l1MES01w9esYAXJfMc5NhBvGr9PmZ0yZFtKxU>

NOU 2017: 9. *Politi og bevæpning — Legalitet, nødvendighet, forholdsmessighet og ansvarlighet*. Oslo: Justis- og beredskapsdepartementet. Lesedato: 04.04.2021

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-9/id2545750/sec4>

Næss, Hans Erik. «*Forskningsetikk - prinsipper og praksis*». I Metodebok for kreative fag, redigert av Hans Erik Næss, Lene Pettersen, 20-30. Oslo: Universitetsforl, 2017.

Pedersen, Dahlen, Øystein. Skirbekk, Helge. 2021. How trust was maintained in Scandinavia through the first crisis of modernity. Corporate Communications: An Internal Journal.

Politiet.no. 2021. «Politiet går fram på tillitsmåling». Lesedato: 05.05.2021

<https://www.politiet.no/aktuelt-tall-og-fakta/aktuelt/nyheter/2021/01/21/politiet-gar-fram-pa-tillitsmaling/>

Politiet.no. 2020. «Rapport om uønsket seksuell oppmerksomhet klar». Lesedato: 05.05.2021

<https://www.politiet.no/aktuelt-tall-og-fakta/aktuelt/nyheter/2020/12/18/rapport-om-uonsket-seksuell-oppmerksomhet-klar/>

Regjeringen. 2021 «Overskrift over nasjonale tiltak.» Oppdatert: 27.05.2021.

<https://www.regjeringen.no/no/tema/Koronasituasjonen/oversikt-over-nasjonale-tiltak/id2826828/>

Skilbrei, May-Len. *Kvalitative Metoder : Planlegging, Gjennomføring Og Etisk Refleksjon*. 1. Utgave. ed. Bergen: Fagbokforlaget, 2021.

Tjora, Aksel. 2010. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk

## 8.0 Vedlegg

### 8.1. Vedlegg 1

#### Oppvarmingsspørsmål

1. Hva er din rolle på Politihøgskolen?
2. Hvordan fikk du og dine kolleger høre om saken seksuell trakassering og «knulletorsdag»?
3. Hva var dine første tanker når du fikk høre om dette?

#### Refleksjonsspørsmål

4. Hva slags ansvarsområde hadde du i denne saken?
5. Hva var deres største bekymring når dere forsto at denne saken ble offentliggjort?
6. Hvilke var de første tiltakene/strategier dere tok i bruk når denne saken ble kjent for dere?
7. Hvordan kommuniserte dere dette internt, og hvilke ledd prioriterte dere?
8. Hva var det viktigste budskapet?
9. Hvordan anser dere deres organisasjon i forhold til krisehåndtering?
10. Hvordan fulgte dere opp at varslingskanalen ble brukt i denne saken, og hvordan forhindre MUM-effekten både blant studenter og ansatte?
11. Hvilke tiltak har dere gjort for å spre definisjonen av seksuell trakassering?
12. Hvordan har dere arbeidet for å ikke la noen bli uskyldig anklaget?

#### Avrundingspørsmål

13. Har du noe annet du ønsker å tillegge, som du synes er relevant?

## 8.2 Vedlegg 2

### Oppvarmingsspørsmål

1. Hva er din rolle på PHS?
2. Hvor mange år har du jobbet der?

### Refleksjonsspørsmål

3. Føler du at denne situasjonen har påvirket din rolle og arbeidshverdag?
4. Hvordan fikk du høre om denne situasjonen?
  - Og hvordan foregikk prosessen internt i etterkant?
  - Hvordan føler du at dere internt har blitt informert og oppdatert underveis?
5. Føler du at dere ble påvirket av politidirektoratets beslutninger og uttalelser i denne situasjonen?
6. Har du opplevd at tiltak har blitt iverksatt siden dette kom frem?
  - Evt. hvilke tiltak?
7. Hvordan opplever du at elevene håndtert dette?
  - Er dette noe som prates om, eller har det blitt et vanskelig tema å prate om?
8. Hvordan opplever kolleger dette?
9. Hvordan har medieoppslagene påvirket deg og dine kolleger?
10. Opplever du at elever eller kolleger sier ifra mer nå?

### Avrundningsspørsmål

11. På hvilken måte tror du dette har påvirket omdømmet i Politihøgskolen?
12. Er det noe annet relevant du ønsker å nevne om saken?

## 8.3 Vedlegg 3

### Oppvarmingsspørsmål

1. Når ble du uteksaminert fra PHS?
2. Hva jobber du med nå?
  - Hvor lenge har du jobbet med dette?
3. Hva er din generelle opplevelse med å ta politiutdanning hos PHS?

### Refleksjonsspørsmål

4. Hvordan var terskelen for å si ifra om ting, og følte du deg ivaretatt underveis i utdanningen?
5. Kan du beskrive forholdet mellom lærere og studenter?
6. Hvordan ser en leir ut?
7. Merket du noe av dette underveis i din studietid, før det ble en mediasak ut av knulletorsdag?
8. Hvordan fikk du vite om dette?
9. Hva følte du når du leste om denne saken i media?
  - Politiet blir på en måte «rollemodellene» til studentene og i en sånn sak kan det påvirke, hva tenker du om dette?
10. Merket du en forskjell på arbeidsplassen din når saken var i mediene?
  - Ble dette snakket om?
  - Hvordan ble dere informert og oppdatert om saken underveis?

### Avrundningsspørsmål

11. Har du noen formening om hvordan dette påvirker politiets omdømme?
  - Tror du evt at håndteringen internt kan spille inn på omdømmet?
12. Har du noe relevant å tilføye intervjuet?

## 8.4 Vedlegg 4

### Oppvarmingsspørsmål

1. Hvilket år går du på?
2. Vil du forklare litt om hvordan utdanningsopplegget ser ut?
3. Trives du som student hos PHS?

### Refleksjonsspørsmål

4. Hvordan er forholdet mellom lærere og studenter?
5. Hvordan fikk du høre om medie saken som omhandlet seksuell trakassering?
6. Har du merket ulike tiltak i etterkant av situasjonen?

7. Føler du deg ivaretatt som student?
8. Er det lav eller høy terskel for å si ifra om det skulle være noe du har behov for å ta opp?
  - Har dette endret seg i etterkant av saken?
9. Føler du at dere på PHS er en enhetlig organisasjon med politiet og politidirektoratet?

#### Avrundingsspørsmål

10. Har du noe å tillegge, som du synes er relevant å nevne?

### 8.5 Vedlegg 5

#### Oppvarmingsspørsmål

1. Hvilket år går du på nå?
2. Har du vært noe særlig på skolen siden du startet, med tanke på korona?
3. Trives du som student hos PHS?

#### Refleksjonsspørsmål

4. Hvordan er forholdet mellom lærere og studenter?
5. Hvordan fikk du høre om saken som omhandlet seksuell trakassering?
6. Hadde du tidligere hørt om begrepet «knulletorsdag»?
7. Hvordan ble dere informert og oppdatert underveis?
  - Hvem har dere mottatt denne informasjonen fra?
8. Har din skolehverdag på noen måte blitt påvirket som en følge av denne hendelsen?
9. Har du følt at du kan snakke med noen, om du hatt spørsmål kring saken?
  - Har det eventuelt blitt satt i gang andre tiltak?
10. Har dette påvirket ditt syn på politihøgskolen og politiet?
11. Har dette hatt en innvirkning på omdømme?

#### Avrundingsspørsmål

12. Føler du at denne situasjonen på noen måte har påvirket din studietid?
  - Er det mye snakk om dette i din skolehverdag?

13. Har du noe du ønsker å tillegge, som du syntes er relevant å nevne?