

Kommunenes arbeid mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet eller religion

Laget til
**Barne-, ungdoms- og
familiedirektoratet
(Bufdir)**

Dato
Februar 2022



RAMBOLL

Kartlegging av kommunenes arbeid mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion

Oppdragsnavn **Kartlegging av kommunenes arbeid mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion**

Mottaker **Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet**

Dokumenttype **Sluttrapport**

Dato **Februar 2022**

Rambøll
Harbitzalléen 5
Postboks 427 Skøyen
0213 Oslo

T +47 22 51 80 00
<https://no.ramboll.com>

INNHALDSFORTEGNELSE

Sammendrag	1
1. Innledning	7
1.1 Formål med kartleggingen	7
1.2 Bakgrunn for oppdraget	7
2. Metodisk tilnærming	12
2.1 Kvantitativ datainnsamling	12
2.2 Kvalitativ datainnsamling	15
3. Kjennskap og kompetanse	17
4. Utfordringsbildet i kommunene	21
5. Tiltak og organisering av arbeidet mot diskriminering og rasisme	28
6. Pådrivere og barrierer for arbeidet mot diskriminering og rasisme	44
7. Casebeskrivelser	51
VEDLEGG	82

SAMMENDRAG

Denne undersøkelsen kartlegger kommunenes arbeid mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Undersøkelsen består av en kvantitativ spørreundersøkelse rettet mot kommunene i Norge, samt fokusgruppeintervjuer med fem utvalgte kommuner.

Hovedfunnene fra undersøkelsen viser at halvparten (50 %) av respondentene svarer at kommunen har få eller ingen utfordringer med diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet eller religion. Litt over 4 av 10 (43 %) av kommunene i utvalget har svart at kommunen har noen utfordringer, og kun 1 % har oppgitt at kommunen har enten ganske eller svært store utfordringer. De utfordringene som nevnes mest av kommunene er hatefulle ytringer, mobbing i skolen, og mobbing og diskriminering på fritidsarenaer for barn og unge. Uavhengig av utfordringsbildet, mener majoriteten at kommunen har et svært eller ganske stort ansvar for å jobbe mot diskriminering og rasisme i kommunen (93 %).

Overordnet rapporterer kommunene at de arbeider med forebygging og bekjempelse av rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Totalt svarer 4 av 10 (41 %) av kommunene i utvalget at de jobber med dette i svært eller ganske stor grad, mens halvparten (50 %) jobber i noen grad. 1 av 10 svarer at kommunen jobber i liten grad (9 %), mens ingen har svart at kommunen ikke jobber med forebygging og bekjempelse i det hele tatt. Det er flest kommuner som arbeider med dette i svært eller ganske stor grad når det gjelder personer med innvandrerbakgrunn (42 %), etterfulgt av samer (17 %) og nasjonale minoriteter (13 %). Undersøkelsen viser at det er større usikkerhet rundt forebygging- og bekjempelsesarbeid knyttet til samer og nasjonale minoriteter.

På spørsmål om hvordan kommunen jobber mot rasisme og diskriminering er det flest som har svart at arbeidet mot rasisme og diskriminering er forankret i planarbeidet, da 6 av 10 (58 %) kommuner i utvalget har svart dette. Halvparten (49 %) har svart at kommunen samarbeider med lokale organisasjoner fra sivilt

samfunn mot diskriminering og rasisme, og 4 av 10 (39 %) at de har iverksatt kompetansehevingstiltak for egne ansatte som virkemiddel.

På spørsmål om barrierer i arbeidet mot rasisme og diskriminering, viser resultatene at en tredjedel av kommunene oppgir kapasitet i kommunen (30 %) som en (svært eller ganske) stor utfordring, etterfulgt av manglende kunnskap og kompetanse (18 %) og kommuneøkonomi (13 %). Det er henholdsvis også 9 % og 8 % av kommunene som har oppgitt at holdninger og verdier blant innbyggere og lokalpolitiske holdninger er en barriere i ganske stor grad.

For å bygge opp, understøtte og videreutvikle arbeidet som gjøres, svarer 3 av 4 kommuner at Bufdir og andre myndigheter kan bidra med overføring av kunnskap om gode praksiser på området (74 %). Videre trekkes overføring av kunnskap og kompetanse, støtte til å utvikle lokale tiltak og tilrettelegging for nettverk og samarbeid mellom kommuner og andre aktører, som viktige bidrag for å imøtekomme barrierer kommunene opplever i arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion.

I de kvalitative intervjuene med casekommunene Kristiansand, Lillestrøm, Skien, Alta og Skiptvet kommune, vises eksempler på ulike måter å tilnærme seg og organisere arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Dette henger blant annet sammen med kommunenes utfordringsbilde. Flere av kommunene i utvalget har forankret arbeidet mot rasisme og diskriminering i enten strategier eller i planarbeidet. Det varierer om planene og strategiene er direkte rettet mot arbeidet mot rasisme og diskriminering, om de inneholder et kapittel eller enkelttiltak rettet mot dette arbeidet, eller om de i større grad har fokus på mangfold og inkludering. Samtlige av kommunene vi har intervjuet har også tiltak eller undervisningsopplegg i skolen, i tillegg til at flere har tilbud innen kultur, idrett og fritid, samt samarbeid med frivilligheten og lokale organisasjoner i kommunen.

De fem kommunene i utvalget opplever å ha relativt god kompetanse på området som omhandler rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Denne

kompetansen er derimot ofte avgrenset til de som har ansvar for å jobbe med denne tematikken i kommunen. Enkelte av kommunene ønsker derfor mer kompetanse på rasisme og diskriminering ellers i kommunen. To av kommunene trekker frem at det er behov for mer kunnskap om *opplevd* rasisme og diskriminering i kommunen, slik at arbeidet kan bli mer målrettet. Kapasitet i kommunen og kommuneøkonomi er andre barrierer for arbeidet som blir trukket frem og som kan påvirke muligheten til å prioritere tiltak, strategier og forskningsprosjekter.

Ifølge kommunene er arenaer og møteplasser der alle innbyggerne møtes på tvers av kulturell og religiøs tilhørighet viktige pådrivere i arbeidet mot rasisme og diskriminering. Slike møteplasser kan bidra til å skape en fellesskapsfølelse og motvirke fremmedfrykt. Informantene trekker frem viktigheten av å ha et godt samarbeid med det lokale organisasjonslivet og få til gode tilbud og tiltak. For å få til arbeidet mot rasisme og diskriminering viser kommunene til viktigheten av å ha konkrete strategier, handlingsplaner og samarbeidsavtaler, som tydelig forankrer arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion i kommunen.

SUMMARY

This study maps the municipalities' work against racism and discrimination based on ethnicity and religion. The study consists of a quantitative web survey distributed to all the municipalities in Norway, as well as focus group interviews with five selected municipalities.

The main findings from the survey show that half (50 %) of the respondents answer that the municipality has few or no challenges with discrimination and racism because of ethnicity or religion. More than 4 of 10 (43 %) of the municipalities that took part in the survey responded that the municipality has some challenges, and only 1 % stated that the municipality has quite large or very large challenges. The challenges that are mentioned most often by the municipalities are hate speech, bullying in schools, as well as bullying and discrimination on recreational arenas for children and youth. Regardless of the challenges, the majority of the respondents believe that the municipality has a large or very large responsibility for working against discrimination and racism in the municipality (93 %).

Overall, the municipalities report that they work towards combating and preventing racism and discrimination based on ethnicity and religion. In total, 4 of 10 (41 %) of the municipalities responded that they work with this to a large or very large degree, while half (50 %) of the respondents claim to be working with this to some degree. 1 of 10 responds that the municipality work to a low degree (9 %) with this thematic, while none states that they don't work with this at all. Most municipalities work with combating and preventing racism and discrimination based on ethnicity and religion to a very large or quite large degree when it comes to people with immigrant backgrounds (42 %), followed by Sami people (17 %) and national minorities (13 %). The survey shows larger uncertainty around the work to combat and prevent racism and discrimination related to the Sami people and national minorities.

As for the questions about how the municipality works against racism and discrimination, most respondents answered that the work against racism and discrimination is anchored in the municipalities' strategic plans, as about 6 of 10 (58 %) of the municipalities has stated this. About half (49 %) of the respondents stated that the municipality work with local organizations from civil society against discrimination and racism, and 4 of 10 (39 %) stated that they have initiated measures to develop competency for their own employees.

On questions regarding barriers in the work against racism and discrimination, the results show that almost one third of the municipalities point to capacity in the municipality (30 %) as a (very or quite) large challenge, followed by lack of knowledge and competency (18 %) and the municipality's economy (13 %). Furthermore, attitudes and values amongst citizens (9 %), as well as local political attitudes (8 %) are mentioned as quite large challenges.

To build, support and develop the work that is being done, 3 out of 4 municipalities respond that Bufdir (The Norwegian Directorate for Children, Youth and Family Affairs) and other authorities could contribute with knowledge transfer regarding good practices on the area (74 %). Furthermore, exchanging knowledge and competencies, support to develop local measures and facilitation for networks and cooperation between municipalities and other actors, are emphasized as important contributions to meet barriers that the municipalities are facing in their work against racism and discrimination based on ethnicity and religion.

In the qualitative interviews with the case municipalities Kristiansand, Alta, Skien, Lillestrøm and Skiptvet, different ways to approach and organize the work against racism and discrimination based on ethnicity and religion are exemplified. Their approaches are partly connected to the different challenges they experience. Several of the municipalities have anchored the work against racism and discrimination in either strategies or in plans. Those strategies or plans are either directly aim at the work against racism and discrimination, they could contain one chapter or a specific measure aimed at this, or they have a larger focus on diversity and inclusion. All the municipalities we have interviewed also have

relevant measures or educational resources. In addition, several municipalities have offers within culture, sports and leisure, as well as cooperation with local NGOs in the municipality.

The five municipalities interviewed experience having relatively good competency regarding racism and discrimination based on ethnicity and religion. This competency is, on the other hand, often limited to the people responsible for this work in the municipality. Some of the municipalities therefore point to a need for more expertise on racism and discrimination in the municipality. Two of the municipalities emphasize that there is a need for more knowledge about *experienced* racism and discrimination in the municipality, to be able to target the work even better. Capacity and financial situation in the municipality are other highlighted barriers, and that might affect the possibility to prioritize measures, strategies and research projects.

According to the municipalities, common arenas where all the citizens meet across cultural and religious affiliations, are important drivers in the work against racism and discrimination. Such arenas could contribute to a larger sense of community and counter xenophobia. The informants emphasize the importance of cooperating with local organizations and creating good offers and measures. To succeed in the work against racism and discrimination, the municipalities point to the importance of having concrete strategies, action plans and partnership agreements, that clearly anchor the work against racism and discrimination based on ethnicity and religion in the municipality.

1. INNLEDNING

1.1 Formål med kartleggingen

I denne undersøkelsen har vi gjennomført en kartlegging av kommunenes arbeid mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Formålet har vært å få mer kunnskap om andelen av landets kommuner som jobber mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, kommunene sin vurdering av utfordringsbildet og kompetansebehov, samt få kunnskap om hva som kjennetegner innsatsen til kommuner som jobber aktivt med tematikken.

Resultatene fra kartleggingen skal bidra til at Bufdir og andre statlige aktører kan få mer kunnskap om hvordan de kan legge til rette for at kommuner i større grad enn i dag kan jobbe med å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion.

1.2 Bakgrunn for oppdraget

Rasisme og diskriminering har negative konsekvenser for både individer, grupper og samfunnet.¹ Det påvirker menneskers muligheter til å kunne delta og bruke sine ressurser i samfunnet, og skaper frykt og ødelegger tilliten som er viktig for å ivareta og utvikle gode og inkluderende fellesskap. Rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion rammer mange ulike grupper i det norske samfunnet. Dette gjelder både samer, nasjonale minoriteter, personer med innvandrerbakgrunn og personer med ulike tro og livssyn.²

Diskriminering innebærer at *«noen blir behandlet dårligere enn andre, uten at denne forskjellsbehandlingen er saklig, nødvendig og forholdsmessig.»*³ I

¹ Departementene (2019). *Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion (2020-2023)*. Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/589aa9f4e14540b5a5a6144aaea7b518/handlingsplan-mot-rasisme_uu_des-2019.pdf

² Departementene (2019). *Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion (2020-2023)*. Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/589aa9f4e14540b5a5a6144aaea7b518/handlingsplan-mot-rasisme_uu_des-2019.pdf

³ Bufdir (u.å.). *Begreper*. Hentet fra https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Etnisitet/begreper_og_kunnskapsgrunnlag/begreper/

Likestillings- og diskrimineringsloven fremkommer det at det er forbud mot å diskriminere på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene.⁴

Rasisme er ikke definert i lovverket på samme måte som diskriminering, og det er ulike definisjoner av begrepet.⁵ Det finnes ulike former for rasisme og det kan rette seg mot ulike grupper. Klassisk rasisme, også kalt biologisk rasisme, er når arvelige biologiske egenskaper legges til grunn for å dele inn mennesker i påståtte «raser». Nyrasisme, eller kulturrasisme, er når det blir lagt vekt på motstand mot å blande sammen ulike kulturer eller religioner.⁶ Skorgen, Ikdahl og Berg-Nordlie beskriver at felles for ulike former for rasisme er

«antagelsen om at individer kan reduseres til sin gruppetilhørighet, enten denne gruppetilhørigheten knyttes til kultur eller «rase». Viktig er også antagelsen om at hver «rase» eller kultur kjennetegnes av bestemte egenskaper som er entydige og historisk uforanderlige.»⁷

1.2.1 Konsekvenser av rasisme og diskriminering på individ- og samfunnsnivå

I NOU 2017:2 Integrasjon og tillit. Langsiktige konsekvenser av høy innvandring, trekkes det frem at diskriminering er en barriere for god integrering. Det vises til at diskriminering kan være et strukturelt hinder for inngang til arbeidslivet og utbytte av opplæring, i tillegg til folks levekår.⁸ Sysselsetting er viktig for innvandrerbefolkningen, fordi arbeid og utdanning sikrer samfunnsdeltakelse, sosiale nettverk, kompetanseheving og økonomisk stabilitet, i tillegg til at

⁴ Likestillings- og diskrimineringsloven. (2018). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2019-06-21-57). Lovdata. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

⁵ Bufdir (u.å.). Begreper. Hentet fra https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Etnisitet/begreper_og_kunnskapsgrunnlag/begreper/

⁶ Bufdir (u.å.). Begreper. Hentet fra https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Etnisitet/begreper_og_kunnskapsgrunnlag/begreper/

⁷ Berg-Nordlie, M. & Ikdahl, I. & Skorgen, T. (2021, 11. august) *rasisme*. Store norske leksikon. Hentet fra <https://snl.no/rasisme>

⁸ NOU 2017:2. *Integrasjon og tillit: Langsiktige konsekvenser av høy innvandring*. Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, Informasjonsforvaltning. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/c072f7f37da747539d2a0b0fef22957f/no/pdfs/nou201720170002000dddpdfs.pdf>

innvandrerne blir bedre kjent med det norske språket og de kulturelle kodene, noe som igjen gir en ramme av trygghet.⁹ Tall fra SSB viser at innvandrere har lavere sysselsetting, høyere ledighet, lavere jobbsikkerhet og flere som står uten arbeid og utdanning sammenlignet med befolkningen for øvrig.¹⁰ Grunnen til dette er sammensatt, og kan omhandle både manglende utdanning, svake norskferdigheter, samt at diskriminering i møte med arbeidslivet kan være en barriere.¹¹

En undersøkelse av Folkehelseinstituttet (FHI) viser sammenheng mellom opplevd diskriminering og psykisk helse.¹² Undersøkelsen var basert på tallmaterialet fra SSB sin spørreundersøkelse i 2016 som sammenlignet forekomsten av psykiske plager blant innvandrere med befolkningen som helhet. Selv om FHI ikke kan påvise at det er en årsakssammenheng, altså at opplevd diskriminering fører til psykiske plager, så peker andre internasjonale studier på at det kan være tilfellet.¹³ I en internasjonal studie blant muslimer i Tyskland, Frankrike og Storbritannia finner de at islamfiendtlige holdninger påvirker muslimers psykiske helse negativt.¹⁴ I en undersøkelse gjort i den samiske befolkningen finner man negative konsekvenser av etnisk diskriminering for fysisk helse. På grunn av studiens design er det vanskelig å peke på årsakssammenhenger, men funnene viser at det er en sammenheng mellom selvrapportert etnisk diskriminering og fysiske helseproblemer for samer som er bosatt i områder der de er en minoritet.^{15 16}

⁹ Enes, A.W. (2016). *Introduksjonsordningen for nyankomne flyktninger: Kvinner og menn - Please, mind the gap!* Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/kvinner-og-menn-please-mind-the-gap>

¹⁰ Departementene (2019). *Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion (2020-2023)*. Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/589aa9f4e14540b5a5a6144aaea7b518/handlingsplan-mot-rasisme_uu_des-2019.pdf

¹¹ Departementene (2019). *Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion (2020-2023)*. Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/589aa9f4e14540b5a5a6144aaea7b518/handlingsplan-mot-rasisme_uu_des-2019.pdf

¹² Folkehelseinstituttet (2019, 8.april). *Fant sammenheng mellom opplevd diskriminering og psykisk helse*. Hentet fra <https://www.fhi.no/nyheter/2019/fant-sammenheng-mellom-opplevd-diskriminering-og-psykisk-helse/>

¹³ Folkehelseinstituttet (2019, 8.april). *Fant sammenheng mellom opplevd diskriminering og psykisk helse*. Hentet fra <https://www.fhi.no/nyheter/2019/fant-sammenheng-mellom-opplevd-diskriminering-og-psykisk-helse/>

¹⁴ Kunst, J. R., Sam, D. L., & Ulleberg, P. (2013). Perceived islamophobia: Scale development and validation. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(2), 225–237. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2012.11.001>

¹⁵ Blix, B.H. (2016). Helse- og omsorgstjenester til den samiske befolkningen i Norge – En oppsummering av kunnskap. *Senter for omsorgsforskning*. Hentet fra <https://omsorgsforskning.brage.unit.no/omsorgsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2412229/Helse-%20og%20omsorgstjenester%20til%20den%20samiske%20befolkningen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

¹⁶ Hansen, K. L. (2015). Ethnic discrimination and health: the relationship between experienced ethnic discrimination and multiple health domains in Norway's rural Sami population, *International Journal of Circumpolar Health*, 74:1, 25125. <http://dx.doi.org/10.3402/ijch.v74.25125>

Diskriminering og rasisme kan også påvirke menneskers tro på egne muligheter. I forskningsprosjektet «Radikalisering og motstand» viser funnene hvordan unge muslimer har opplevd hets og følte et kontinuerlig press for å forsvare religionen sin og det å være muslim. Noen av de som ble intervjuet oppga at de hadde sluttet å bruke synlige religiøse symboler eller plagg på grunn av press og hets.¹⁷

1.2.2 Nasjonalt og lokalt arbeid mot rasisme og diskriminering

Arbeidet mot rasisme og diskriminering skjer både på nasjonalt og på lokalt nivå. I 2019 la Solberg-regjeringen fram sin handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion (2020-2023). Handlingsplanen har som formål å bidra til en fornyet og forsterket innsats i kampen mot rasisme og diskriminering, og arbeidet foregår på tvers av sektorer og fagområder.¹⁸ Innsatsen omhandler blant annet utvikling av kunnskap og deling av erfaringer, tiltak rettet mot skole og arbeid, tiltak rettet mot bolig og straffesakskjeden, samt kompetanseheving i offentlig tjenester. Handlingsplanen er en av flere innsatser på feltet.

Kommunene er en sentral aktør i arbeidet mot rasisme og diskriminering. Det er viktig at alle skal kunne føle seg trygge i sitt nærmiljø, både på gaten, og på arbeidsplass eller skole.¹⁹ Likestilling og diskrimineringsloven pålegger kommunene å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.²⁰ Norsk folkehjelp gjennomførte i 2016 en kartlegging av hvor mange kommuner som hadde en egen handlingsplan mot rasisme.²¹ Funnene fra undersøkelsen viste at det på det tidspunktet bare var Oslo som hadde en egen handlingsplan dedikert til arbeidet mot rasisme, mens ni kommuner oppga at de hadde handlingsplaner som i stor grad omfatter

¹⁷ Kulturdepartementet. *Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer (2020-2023)*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/b2a6fd21c6a94bae83d5a3425593da30/handlingsplan-mot-diskriminering-av-og-hat-mot-muslimer-2020-2023.pdf>

¹⁸ Departementene (2019). *Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion (2020-2023)*. Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/589aa9f4e14540b5a5a6144aaea7b518/handlingsplan-mot-rasisme_uu_des-2019.pdf

¹⁹ Kulturdepartementet. *Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer (2020-2023)*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/b2a6fd21c6a94bae83d5a3425593da30/handlingsplan-mot-diskriminering-av-og-hat-mot-muslimer-2020-2023.pdf>

²⁰ Likestillings- og diskrimineringsloven. (2018). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2019-06-21-57). Lovdata. Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51#KAPITTEL_4

²¹ Norsk folkehjelp (2016). *Antirasismeutfordringen*. Hentet fra <https://folkehjelp.no/samfunnsengasjement/solidaritetsungdom/antirasisme>

rasisme. Av de 168 kommunene som besvarte henvendelsen oppgir 94 % at de ikke har en konkret handlingsplan mot rasisme. Det understrekes i rapporten at det gjøres mye forebyggende arbeid mot rasisme i flere kommuner, men at det er en utfordring at begrepet rasisme sjeldent blir nevnt under de generelle punktene for integrering og mangfold.

Bergen og Trondheim er to kommuner som nylig har gjennomført undersøkelser om rasisme og diskriminering og som har satt i gang konkrete tiltak på området. Funnene viser at diskriminering og forskjellsbehandling forekommer i kommunene.²² I rapporten som omhandler Bergen kommune fra 2021 trekkes det frem at rasistisk mobbing i skolen er særlig bekymringsverdig, og arbeidslivet blir trukket frem som den samfunnsarenaen der flest opplever diskriminering.²³ I arbeidet med å følge opp rapportene har kommunene innført ulike tiltak. Byrådet i Bergen jobber med tiltak rettet mot diskriminering i skole, arbeids- og boligmarkedet, i tillegg til tiltak for å forhindre hatkriminalitet. Trondheim kommune har startet med utarbeidelse av en handlingsplan mot religiøs diskriminering, muslimhat og antisemittisme.²⁴ Dette er bare to eksempler på ulike tilnærminger til arbeid mot rasisme og diskriminering, og oppmerksomheten tematikken får. Det er behov for mer kunnskap om hvordan kommunene arbeider mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion.

²² Senter for likestilling. (2021). *Rasisme? Ikke en problemstilling i vår kommune*. Hentet fra <https://senterforlikestilling.org/rasisme-ikke-en-problemstilling-i-var-kommune/>

²³ Bergen kommune (2021, 10.februar). *Har mottatt rapport om strukturell rasisme i Bergen*. Hentet fra <https://www.bergen.kommune.no/hvaskjer/helse-omsorg-og-inkludering/har-mottatt-rapport-om-strukturell-rasisme-i-bergen>

²⁴ Senter for likestilling. (2021). *Rasisme? Ikke en problemstilling i vår kommune*. Hentet fra <https://senterforlikestilling.org/rasisme-ikke-en-problemstilling-i-var-kommune/>

2. METODISK TILNÆRMING

2.1 Kvantitativ datainnsamling

2.1.1 Metode og gjennomføring

Dataene i denne undersøkelsen er samlet inn gjennom en webundersøkelse rettet mot alle kommuner i hele landet. En webundersøkelse ble vurdert som den mest hensiktsmessige metoden, for å gi respondentene fleksibilitet i hvordan og når de ønsket å gjennomføre undersøkelsen.

Spørreskjemaet ble utformet i samarbeid med Bufdir og gjennomgikk flere runder med kvalitetssikring. I forkant av datainnsamlingen ble spørreskjemaet pilotert elektronisk, og deretter sendt ut til alle i bruttoutvalget. I dette prosjektet hadde Norstat ansvaret for programmering, utsendelse og feltoppfølgning av selve spørreundersøkelsen.

Datainnsamlingen ble utført i perioden 25. oktober til 22. november 2021. Totalt har vi mottatt 88 svar i undersøkelsen. Bruttoutvalget i undersøkelsen var 367 respondenter, bestående av 11 fylkeskommuner og 356 kommuner. Dette tilsvarer en svarprosent på 23,6 %, som relativt sett er en høy svarandel gitt populasjonens størrelse. Blant fylkeskommunene er det kun Oslo som har deltatt.

Gjennom flere tiltak har vi tilrettelagt for en best mulig deltakelse i undersøkelsen. For det første har undersøkelsen vært tilgjengelig på både nettbrett og mobil, slik at respondentene gis tilstrekkelig med fleksibilitet knyttet til besvarelsen.

Videre har vi i samarbeid med Bufdir jobbet frem en god og tillitsvekkende informasjonstekst til undersøkelsen, der målet var å motivere kommunene til å delta. Det ble også sendt ut flere påminnelser i løpet av datainnsamlingsperioden, både telefonisk og via web.

2.1.2 Målgruppe og utvalg

Den overordnede målgruppen for undersøkelsen var alle kommuner og fylkeskommuner i Norge. Et viktig kriterium var imidlertid at respondenten skulle være den som *hadde mest kjennskap til kommunens arbeid mot diskriminering og rasisme* på grunn av etnisitet og religion, og følgelig best kunne svare på kommunens vegne. Dette var sentralt for å sikre validitet i resultatene, dvs. at man måler det man har som hensikt å måle.

Listegrunnlaget bestod av en kontaktliste fra Kommuneforlaget (KF). Respondentlistene ble behandlet og kvalitetssikret av Norstat. Respondentlistene inneholdt e-postadresser til kommunedirektører, som ble første kontaktpunkt for utsendelsen. Vedkommende kunne selv besvare undersøkelsen gitt tilstrekkelig kjennskap, eller velge å videresende den til aktuelle ansatte. Det var mulig å svare på undersøkelsen i gruppe eller av en person. Det var ikke mulig å registrere flere svar per kommune, følgelig teller ett svar som en kommunes besvarelse.

2.1.3 Statistikkinnhenting, analyse og frafallsvurdering

En hypotese var at arbeidet med rasisme og diskriminering kan være svært ulikt organisert fra kommune til kommune. Kjennskap til problematikken og eventuelle tiltak vil sannsynligvis ha en påvirkning på kommunenes motivasjon til å delta. Opplever man at undersøkelsen er relevant og interessant, spesielt hvis kommunen har erfaring med temaet som undersøkelsen handler om, så vil man være mer tilbøyelig til å delta. Følgelig kan dette ha en påvirkning på svarfordelingen og eventuelle skjevheter i utvalget, særlig at kommuner som har lite kjennskap og jobber lite med tematikken har opplevd undersøkelsen som mindre relevant og interessant å delta på. Vi ønsker å være oppmerksom på at all samfunnsvitenskapelig datainnsamling er påvirket av populasjonens motivasjon for å delta i slike undersøkelser, og er en påvirkning som vi er bevisst over i vår tolkning av dataene.

I tillegg til dette har vi undersøkt om det foreligger systematiske skjevheter i utvalget. Parallelt med gjennomføringen av spørreundersøkelsen er det innhentet relevant statistikk for å belyse fordelingen av kommuner i Norge. Inngående kjennskap til kommunenes geografi og sammensetning muliggjør en bedre vurdering av frafall og skjevheter i besvarelser av undersøkelsen.

Vi har sammenlignet fordelingen fra webundersøkelsen med offentlig tilgjengelig statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB), og basert på dette har vi foretatt et utvalg av data som vi vurderer som relevante kjennetegn ved kommuner i Norge. For oversikt over kjennetegn ved utvalget og frafallsanalyse, se beskrivelse i *Vedlegg 1*. Her beskrives kategorisering av nedbrytninger i tabellverket. En bakgrunnsvariabel som analyseres er *sentralitet*, som gir en indikasjon på urbanitet/ruralitet, beregnet ut ifra nærhet til service- og næringsfunksjoner.

I analysen beskrives gjennomsnittet for alle spørsmål, samt variasjoner fra gjennomsnittet. I beskrivelser av resultatet blant undergrupper (for eksempel regioner), er det andelen sett opp mot *gjennomsnittet i totalen* som man forholder seg til. Med andre ord, når det i analysen beskrives at en undergruppe har en høyere eller lavere andel, betyr det at gruppen sammenlignes med gjennomsnittet for alle kommuner. Vi ønsker å gjøre oppmerksom på at utvalgsundersøkelser alltid er beheftet med feilmarginer i analysen av de innsamlede dataene. Feilmarginen varierer med antall intervjuer og svarfordelingen på det enkelte spørsmål. Flere av variasjonene mellom undergruppene er ikke statistisk signifikante fra gjennomsnittet, ettersom respondentbasen er på 88 intervjuer. Alle signifikante variasjoner av relevans kommenteres imidlertid fortløpende.

Høye eller lave variasjoner fra gjennomsnittet som er innenfor feilmarginene, er ikke statistisk signifikante og følgelig kan man ikke si med 95 % sikkerhet at variasjonen ikke skyldes tilfeldigheter. Likevel er det grunn til å tro at disse ville vært signifikante gitt et større utvalg. Derfor omtales disse variasjonene med forsiktighet, og det presiseres at det ikke er en signifikant variasjon, gitt en kritisk

verdi på 5 %. For mer informasjon over feilmarginer for ulike svarandeler, se vedlagte tabell i *Vedlegg 2*.

2.2 Kvalitativ datainnsamling

2.2.1 Målgruppe og rekruttering

I tillegg til den kvantitative spørreundersøkelsen har vi gjennomført fokusgruppeintervjuer med fem kommuner.

Det kvalitative datamaterialet har bidratt til å kunne gå mer i dybden på hvordan kommunene jobber med rasisme og diskriminering, hvilke erfaringer de har og hva innsatsen består av, samt suksesskriterier og barrierer for å lykkes med arbeidet. Hver kommune presenteres også som egne case slik at andre kan få et innblikk i hvordan de enkelte kommunene har gått frem i sitt arbeid. På denne måten kan andre kommuner bli inspirert og ta lærdom til videre arbeid mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion.

Kommunene ble rekruttert gjennom spørreundersøkelsen. Utvalgskriteriene var at kommunene hadde svart i spørreundersøkelsen at de i ganske stor grad eller svært stor grad jobber med å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion i kommunen, samt at de hadde krysset av for flere tiltak. I tillegg til disse utvalgskriteriene, etterstrebet vi en spredning på følgende variabler i utvalget:

- Kommunestørrelse og innbyggertall
- Geografisk beliggenhet
- Utfordringsområde

På bakgrunn av utvalgskriteriene kontaktet vi relevante kommuner med forespørsel om å delta på fokusgruppeintervju. Norstat hadde ansvar for å ringe kommunene med forespørsel om de kunne delta på intervju, og Rambøll gjennomførte intervjuene. Det var en krevende tid for kommunene i datainnsamlingsperioden på grunn av koronapandemien og fjørjulstid, og det var derfor utfordrende for enkelte kommuner å finne tid til å gjennomføre

intervjuene. De fem kommunene som til slutt ble valgt ut og intervjuet er Kristiansand, Alta, Lillestrøm, Skiptvet og Skien.

2.2.2 Gjennomføring av kvalitativ datainnsamling

Fokusgruppene ble gjennomført på videokonferanse over Teams og hadde en varighet på mellom 1-1,5 time.

Antall informanter fra hver kommune varierte mellom 1-4 personer. Det varierte fra intervju til intervju om informantene var fra kommuneledelsen eller om de jobber tettere på tematikken i det daglige arbeidet. Intervjuene ble gjennomført av en eller to konsulenter, og det ble tatt notater av samtalen underveis.

For å understøtte informasjonen som ble gitt i intervjuet, ble vi tilsendt dokumentasjon på de utvalgte kommunenes arbeid mot rasisme og diskriminering i etterkant av intervjuet. Etter å ha bearbeidet det kvalitative datamaterialet, utarbeidet vi en helhetlig casebeskrivelse av hver kommune. Samtlige casebeskrivelser ble sendt til informantene som deltok på intervju, for å sikre endelig validering av informasjonen.

2.2.3 Metodiske utfordringer rundt begrepsbruk

I rapporten kartlegges kommunenes arbeid mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Gjennom datainnsamlingen ble vi gjort klar over at det kan være en utfordring å skille etnisitet og religion som diskrimineringsgrunnlag, og at de to grunnlagene kan forveksles både i opplevelser og i omtale av fenomenene. Eksempelvis kan religiøse minoriteter oppleve diskriminering uten at det er knyttet til etnisitet og vice versa, men dette er ikke alltid like lett å identifisere eller omtale presist. Dette er et vanskelig felt med stadig mer oppmerksomhet og kunnskap. Videre vil vi påpeke forskjellen mellom religionskritikk og hat rettet mot en persons antatte religiøse tilhørighet. Rasisme og diskriminering på grunn av religion forstås i rapporten som at noen blir utsatt for rasisme og diskriminering på grunn av sin antatte religiøse tilhørighet.

3. KJENNSKAP OG KOMPETANSE

Kjennskap til kommunenes arbeid er et viktig startpunkt når man skal kartlegge arbeidet som gjøres knyttet til diskriminering og rasisme, basert på etnisitet og religion. Overordnet er god kjennskap til arbeidet viktig for validiteten i de påfølgende resultatene, slik at man kan være sikre på at respondentens svar samsvarer med virkeligheten i kommunens arbeid.

Representantene for kommunen som har svart på undersøkelsen rapporterer høy grad av kjennskap til deres eget arbeid mot diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet og religion (figur 1). 3 av 4 (73 %) svarer at de enten kjenner svært eller ganske godt til kommunens arbeid mot diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet og religion, mens en fjerdedel (24 %) svarer at de kjenner noe til kommunens arbeid på dette området.

Kun 2 % har svart at de kjenner lite til kommunens arbeid på dette området, og ingen har svart at de ikke kjenner til arbeidet i det hele tatt.

Figur 1. Hvor godt kjenner du til kommunens arbeid mot diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet og religion? (n=88)



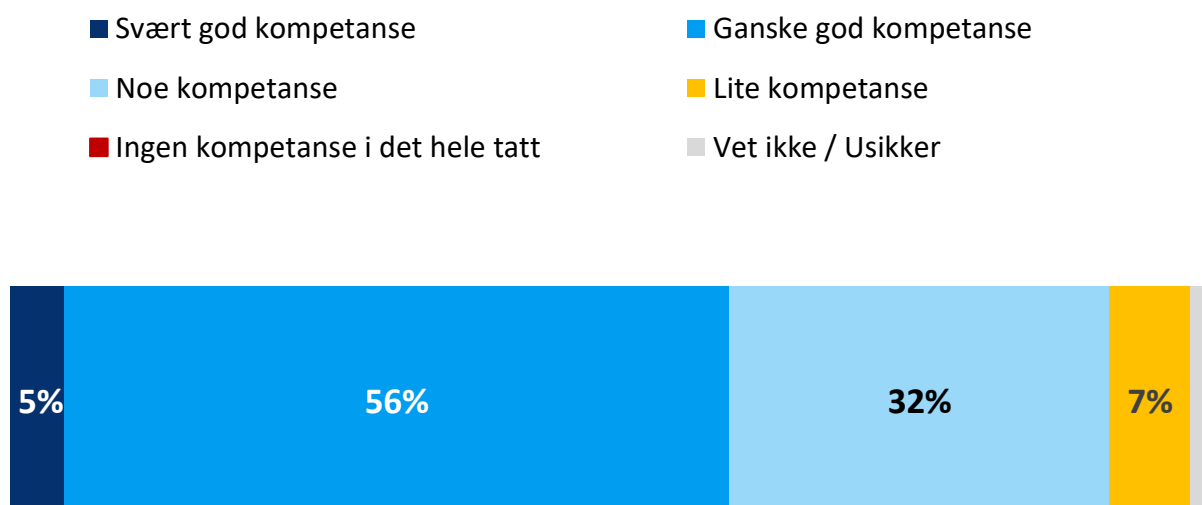
Vi har bedt respondentene om å vurdere kommunens kompetanse på feltet rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, se figur 2.

3 av 5 (60 %) vurderer kommunens kompetanse på feltet som svært eller ganske god, mens 1 av 3 (32 %) svarer at kommunen har noe kompetanse.

7 % svarer at kommunen har lite kompetanse. Ingen respondenter har svart at kommunen ikke har noen kompetanse i det hele tatt.



Figur 2. Hvordan vil du vurdere kompetansen som kommunen har på feltet rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion?
(n=88)



Flere av variasjonene mellom undergruppene (bl.a. landsdeler, innbyggertall, sentralitet og innvandrerandel) er ikke statistisk signifikante fra gjennomsnittet, ettersom nettoutvalget er 88 respondenter. Selv om variasjonene ikke er statistisk signifikante, ser vi imidlertid en *tendens* til at det er forskjeller mellom enkelte regioner når det gjelder vurdering av kommunens kompetanse, sett opp mot gjennomsnittet i totalen.

For det første, er det en høyere andel som mener de har svært eller ganske god kompetanse blant kommuner på Vestlandet (71 %) og Midt-Norge (71 %).

Tilsvarende er det en lavere andel blant kommuner på Sørlandet (50 %) og Østlandet (52 %) som mener det samme. Disse to regionene har derimot oftere svart at de har «noe kompetanse» (henholdsvis 50 % og 44 %). Variasjonene er ikke statistisk signifikante.

Andelen som har (svært eller ganske) god kompetanse varierer også etter hvor sentral kommunen er etter SSB sin sentralitetsindeks.²⁵ Sentrale kommuner, som gjerne innebærer de store bykommunene, har en signifikant lavere andel (30 %), sammenlignet med mellomsentrale (68 %) og mindre sentrale (62 %) kommuner. Sentrale kommuner har også en signifikant høyere andel som har svart «vet ikke» når det gjelder vurdering av kompetansen i kommunen. Ansvarer i større bykommuner (eksempelvis Oslo) ligger fordelt på bydelene og det kan derfor tenkes at respondenten for disse kommunene har hatt begrenset oversikt.

Samme tendens finner vi for innbyggertall totalt og innvandrerandel i kommunen, hvor vi ser en korrelasjon der andelen med svært/ganske god kompetanse synker med økning i antall innbyggere totalt og andelen første- og andregenerasjons innvandrere. Utvalget er imidlertid ikke stort nok til å gi signifikante variasjoner.

²⁵ Se utdypende beskrivelse av SSBs sentralitetsindeks i Vedlegg 1: tabell 3, eller kortfattet beskrivelse i metodekapittelet under 2.1.3.

Kvalitative resultater

I de kvalitative intervjuene kommer det frem at kommunene opplever å ha relativt god kompetanse på området som omhandler rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Denne kompetansen er derimot ofte avgrenset til de som har ansvar for å jobbe med dette i kommunen. Enkelte av kommunene ønsker derfor mer kompetanse om tematikken generelt i kommunen, og mer spisskompetanse på rasisme og diskriminering.

Både Kristiansand og Lillestrøm kommune trekker frem at en mangel i arbeidet med denne tematikken er at man mangler *kunnskap* om opplevd rasisme og diskriminering i kommunen, og at det er viktig å få et faktagrunnlag om dette for det videre arbeidet slik at det kan bli mer målrettet.



4. UTFORDRINGSBILDET I KOMMUNENE

Et sentralt spørsmål i undersøkelsen er hvor store eller små utfordringer man har i kommunen, når det gjelder diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet og religion. Kommunene varierer etter geografi, sentralitet, kommunestørrelse, innvandrерandel og sosioøkonomiske variasjoner innad i innbyggermassen, som følgelig kan påvirke kommunens totale utfordringsbilde knyttet til tematikken.

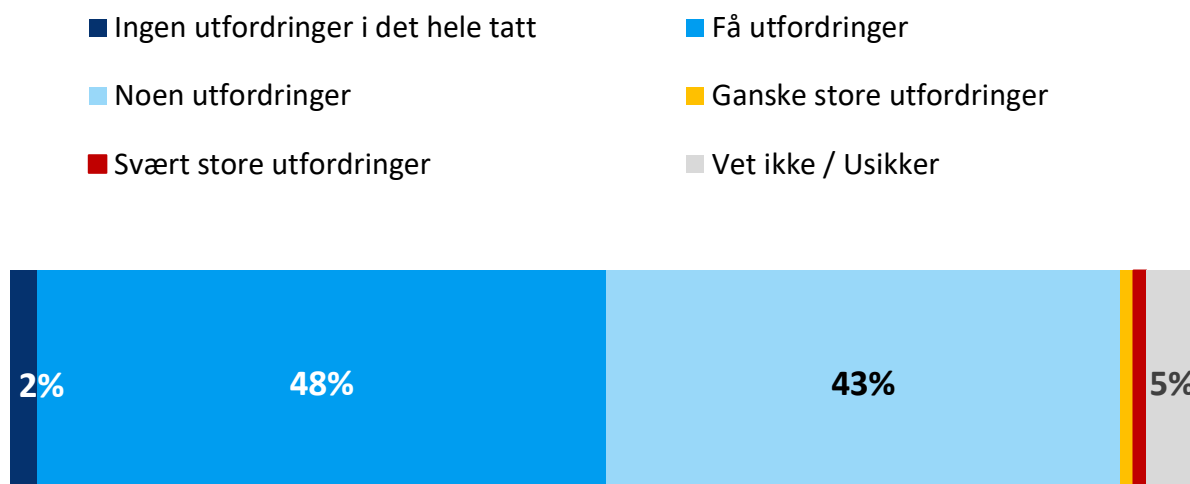
Samtidig kan kommunenes vurderinger av utfordringsbildet være relativt. Altså hva som anses som en utfordring, og gradene av disse, kan variere etter respondentens verdier, holdninger og erfaringer.

Overordnet svarer halvparten av respondentene at kommunen har få eller ingen utfordringer (se figur 3). Kun 2 % har svart at kommunen ikke har noen utfordringer i det hele tatt, og her ser vi en signifikant høyere andel blant kommuner på Østlandet som har svart dette (7 %).

Litt over 4 av 10 (43 %) av kommunene i utvalget har svart at kommunen har noen utfordringer. Selv om variasjonene ikke er signifikante, ser vi at det er en høyere andel blant kommunene på Østlandet (56 %), i tillegg til at Oslo kommune har svart dette.

Kun 1 % har oppgitt at kommunen har henholdsvis ganske store utfordringer og svært store utfordringer. Det er hovedsakelig kommuner i Midt-Norge og på Sørlandet som har svart dette.

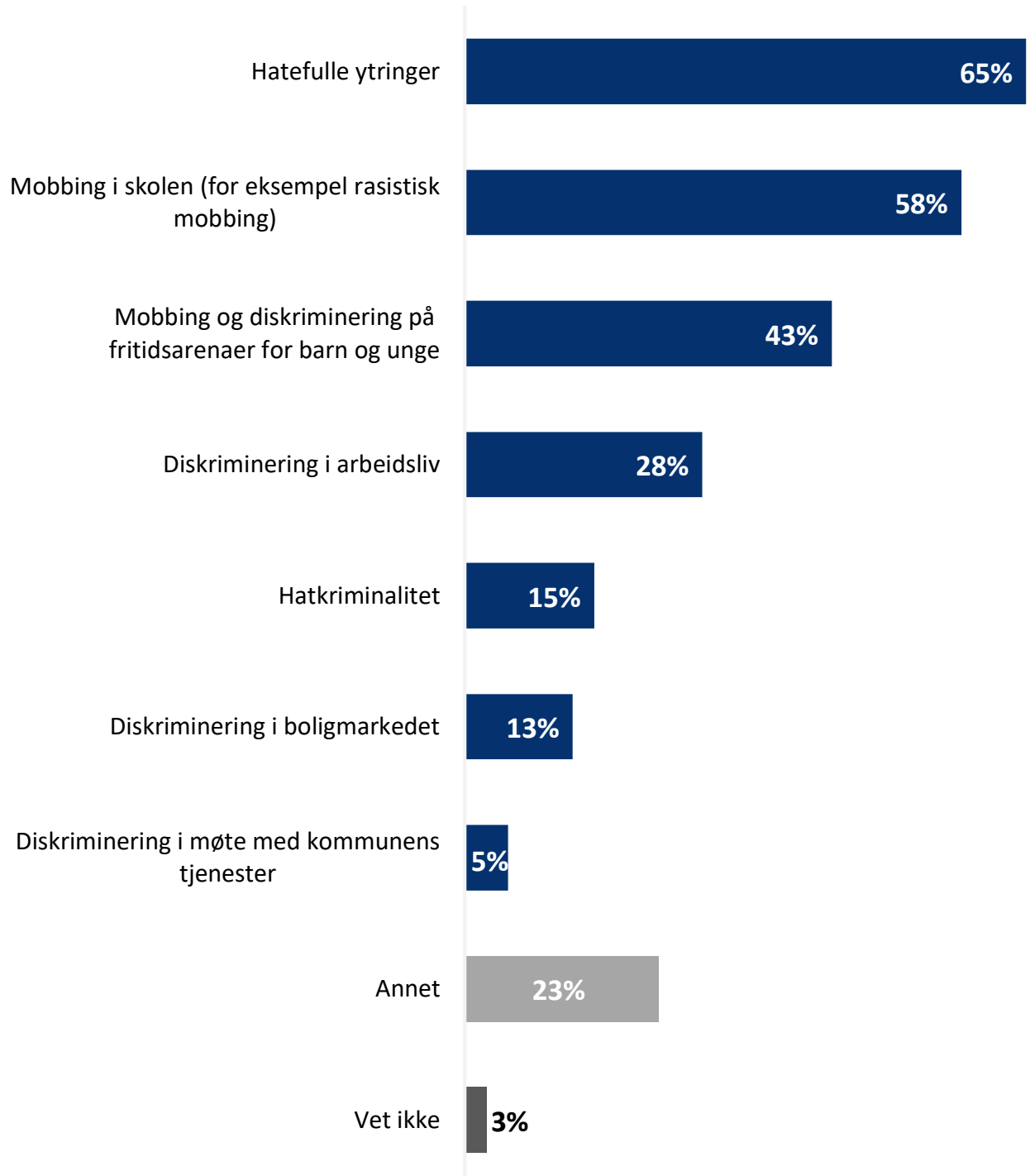
Figur 3. Hvis du skal svare på vegne av kommunen, hvor store eller små utfordringer har kommunen med diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet eller religion? (n=88)



Det er flere signifikante variasjoner når det gjelder både innbyggertall og sentralitet. Jo mindre sentral kommunen er, jo færre utfordringer har man tilsynelatende knyttet til diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet eller religion. Det er tydelig at sentrale kommuner oftere har svart at de har noen utfordringer (70 %). Mellomsentrale kommuner svarer oftere at de har noen utfordringer (54 %), men sjeldnere at de har få utfordringer (32 %). Samtidig svarer de minst sentrale kommunene sjeldnere at de har noen utfordringer (32 %), og oftere at de har få utfordringer (66 %). Variasjonene er signifikante.

Denne korrelasjonen finner man også når man ser på innbyggertall. Kommuner med et innbyggertall over 20 000 har også en høyere andel som har svart at de har noen utfordringer (64 %), og det er de eneste kommunene som har svart at de har svært eller ganske store utfordringer (9 %). Videre har kommuner mellom 5000-10.000 innbyggere også oftere svart at de har noen utfordringer (64 %). Kommuner med opptil 5000 innbyggere oftere har svart at de har få utfordringer (65 %), som er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet. Tilsvarende har kommuner med en innvandrerandel på under 10 % en signifikant høyere andel som har få eller ingen utfordringer (62 %), sammenlignet med totalen.

Figur 4. Du har svart at dere har utfordringer med diskriminering og rasisme i kommunen (noen utfordringer, ganske store utfordringer, svært store utfordringer). Hvilke utfordringer har dere hatt?



(Filter: Har svart at man har **svært store utfordringer**, **ganske store utfordringer** eller **noen utfordringer** med diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet og religion, n=40)

Det finnes en rekke ulike saker og utfordringer som inngår i det totale utfordringsbildet for diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet og religion. Merk at disse dataene illustrerer kommunens egen forståelse av utfordringsbildet, og gjenspeiler ikke nødvendigvis det totale utfordringsbildet, som kan inneholde hendelser som ikke har blitt rapportert til kommunen. Vi vet heller ikke om dette samsvarer med innbyggernes vurderinger av utfordringsbildet.

Resultatet for kommunenes vurdering av utfordringsbildet er illustrert i figur 4. Overordnet er kommunenes største utfordring *hatefulle ytringer*, da mer enn 3 av 5 (65 %) kommuner har svart at de har en utfordring med dette. Selv om variasjonene *ikke* er statistisk signifikante, ser vi en høyere andel som har svart dette blant kommuner på Sørlandet (80 %), Østlandet (73 %) og i Oslo. Det er tydelig at de mest sentrale og mellomsentrale kommunene oftere opplever dette som en utfordring (hhv. 88 % og 75 %), mens de minst sentrale kommunene opplever det i litt mindre grad (44 %). Variasjonene er statistisk signifikante.

6 av 10 (58 %) kommuner oppgir at de har utfordringer knyttet til mobbing i skolen, som rasistisk mobbing. Her ser vi også en høyere andel blant kommuner på Sørlandet (80 %), Østlandet (67 %) og i Oslo. Til sammenligning er det en lavere andel i Midt-Norge (29 %). Også her ser vi at det er en høyere andel blant sentrale og mellomsentrale kommuner (hhv. 75 % og 63 %), og en lavere andel blant de minst sentrale kommunene (44 %). Variasjonene er ikke signifikante.

I overkant av 4 av 10 (43 %) svarer at de har utfordringer med mobbing og diskriminering på fritidsarenaer for barn og unge. Det er særlig kommuner på Østlandet som opplever disse utfordringene, med en høyere andel på 60 %.

3 av 10 (28 %) oppgir at kommunen opplever utfordringer med diskriminering i arbeidslivet. Grunnet høye feilmarginer kommenteres ikke disse variasjonene



I de åpne svarene utdypes det av enkelte kommuner andre utfordringer med rasisme og diskriminering. En kommune beskriver utfordringene slik: «*mye fokus på hat mot religioner, herunder Islam*». Kommunene utdype videre utfordringer med holdninger fra enkeltpersoner, fordommer fra kollegaer, og ytringer på sosiale medier. En kommune presiserer at de ikke har det fullstendige bildet på utfordringer knyttet til rasisme og diskriminering, siden kommunen ikke har gjort en dokumentert kartlegging av dette.

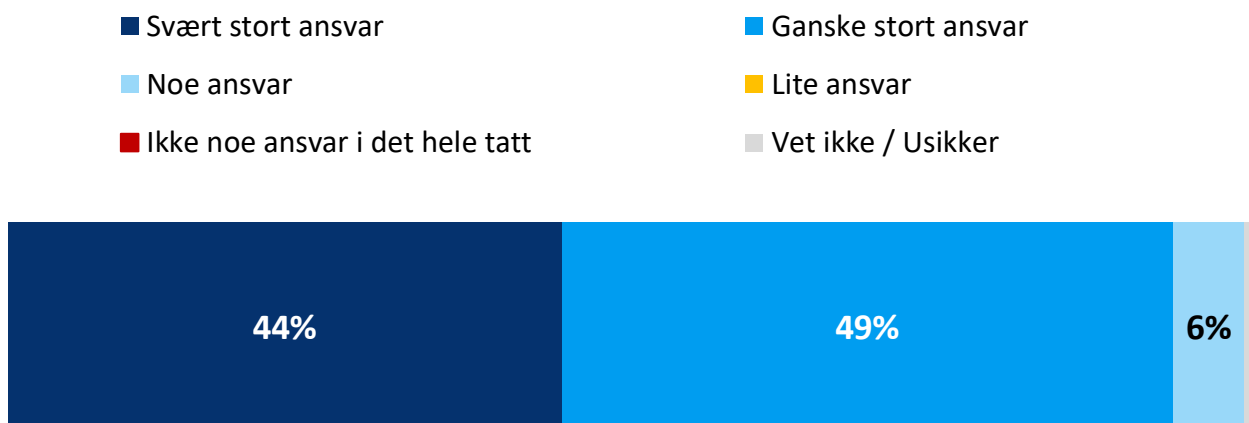
Kvalitative resultater

Intervjuene med kommunene bekrefter tendensene i det kvantitative materialet rundt hva som er de største utfordringene. Kommunene trekker frem hatefulle ytringer, mobbing i skolen, og mobbing og diskriminering på fritidsarenaer for barn og unge. Det varierer derimot i hvor stor grad kommunene opplever disse utfordringene og på hvilken måte. Beskrivelsene av utfordringsbildet i kommunene er som regel basert på historier og inntrykk. Selv om kommunene gjennomfører elevundersøkelser på skolene, er det ikke blitt gjennomført systematiske og oppdaterte kartlegginger på opplevd rasisme og diskriminering.

Intervjuene bidrar til å utdype og eksemplifisere hvordan utfordringene kommer til syne. Hatefulle ytringer rettes mot enkeltgrupper, og kan ytres både i lukkede grupper og i det offentlige rom. Eksempler på dette er koranbrenningen som ble gjennomført av Stopp islamiseringen av Norge (SIAN) i Kristiansand høsten 2019, som vakte sterke reaksjoner, særlig i det muslimske miljøet i Kristiansand. Noen av kommunene forteller om utfordringer med hatefulle ytringer og negative kommentarer som blant annet blir uttrykt på nett og på sosiale medier, både generelt og i forbindelse med enkeltsaker i kommunen.

Rasisme og diskriminering i skolen og på fritidsarenaer blir tatt opp av enkelte av kommunene som en utfordring. Samtlige av kommunene har tiltak innenfor skole- og oppvekstsektoren for å sørge for gode og trygge oppvekstmiljø. Felles arenaer hvor alle innbyggerne i kommunen inkluderes blir sett på som viktig av alle kommunene i arbeidet mot rasisme og diskriminering, og kommunene opplever at det er problematisk i de tilfellene der fritidsaktivitetene ikke er tilgjengelig for alle.

Figur 5. Hvis du skal svare på vegne av kommunen, hvor stort eller lite ansvar har kommunen for å jobbe mot diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet og religion? (n=88)



Grafen over viser resultatene for hvor mye ansvar kommunene vurderer at de har når det gjelder å jobbe mot diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet og religion (figur 5). En bred majoritet (93 %) av kommunene i undersøkelsen mener at de har et svært eller ganske stort ansvar for å jobbe mot diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet og religion. Kun 6 % har svart at kommunen har noe ansvar, mens ingen har svart at kommunen enten har lite ansvar eller ikke noe ansvar i det hele tatt.

Selv om majoriteten svarer at de har et stort ansvar, så er det imidlertid noen interessante variasjoner i gradene av dette. Mellomsentrale kommuner har en signifikant høyere andel som har svart at de har svært stort ansvar (64 %). Sentrale kommuner mener oftere at de har ganske stort ansvar (60 %), og har samtidig en signifikant høyere andel som svarer «vet ikke» (10 %). Også kommuner med mer enn 20 % innvandrere har en høyere andel som har svart «vet ikke» på hvor mye ansvar de har i forhold til tematikken (8 %).

Når det gjelder variasjoner mellom regioner, er det interessant at kommuner på Vestlandet sjeldnere mener at de har et svært eller ganske stort ansvar (79 %). Derimot mener de oftere at de har noe ansvar (21 %), sammenlignet med gjennomsnittet på 6 %, og denne variasjonen er statistisk signifikant.

Hvor sterkt man tenker at kommunen har et ansvar kan også sammenfalle med hvordan man vurderer utfordringsbildet i kommunen. Hvis kommunen har utfordringer knyttet til rasisme og diskriminering, vil sannsynligvis også vurderingen av ansvar medfølge. Dette gjenspeiler også resultatene. Det er en signifikant høyere andel som har svart at kommunen har et svært stort ansvar blant kommuner som også vurderer at de har noen utfordringer knyttet til tematikken (61 %). Tilsvarende er det en signifikant lavere andel blant kommuner

som vurderer at de har få eller ingen utfordringer (30 %). Disse kommunene har derimot en høyere andel som har svart at de har noe ansvar (11 %), som er signifikant fra gjennomsnittet.



Det er en tendens til at vurdering av ansvar korrelerer med i hvilken grad kommunene jobber med forebygging og bekjempelse av rasisme og diskriminering, men disse variasjonene er ikke statistisk signifikante og må derfor tolkes med forsiktighet. Alle kommuner som jobber med dette arbeidet i *svært*

eller ganske stor grad, svarer at de har enten

svært (53 %) eller ganske (47 %) stort ansvar. På den andre siden, har kommuner som arbeider med dette i *liten grad eller ikke i det hele tatt*, en lavere andel som har svart at de har svært (25 %) eller ganske (63 %) stort ansvar. De har heller oftere svart at de har noe ansvar (13 %), enn gjennomsnittet.

5. TILTAK OG ORGANISERING AV ARBEIDET MOT DISKRIMINERING OG RASISME

Hittil har resultatene vist at 3 av 5 kommuner vurderer at kommunen har svært eller ganske god kompetanse på tematikken, og halvparten sier at de har lite utfordringer i sin kommune. Samtidig oppgir 43 % av kommunene at de har noen utfordringer med diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet og religion.

Dermed blir det aktuelt å se om kommunene har tatt noen aktive grep for å enten forebygge eller håndtere disse utfordringene. Er det slik at kommuner som har få utfordringer har vært aktive med forebygging, eller at vi ser flere tiltak blant kommuner med noen utfordringer? Det fremste uttrykket for kommunens oppfølging og engasjement for tematikken manifesteres i de faktiske tiltak og aktiviteter som gjennomføres, enten om de er små eller store. Og dette har vært et av de fremste undersøkelsesmålene for denne kartleggingen.



Overordnet rapporterer kommunene at dette er en tematikk de jobber med, se figur 6. Totalt svarer 4 av 10 (41 %) kommuner i utvalget at de jobber med dette i svært eller ganske stor grad, mens halvparten (50 %) jobber i noen grad. 1 av 10 (9 %) svarer at kommunen jobber i liten grad, mens ingen har svart at kommunen ikke jobber med forebygging og bekjempelse i det hele tatt.

Figur 6. I hvor stor eller liten grad jobber kommunen med forebygging og bekjempelse av rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion? (n=88)



Selv om variasjonene ikke er statistisk signifikante fra gjennomsnittet, ser vi en tendens til en høyere andel blant kommuner på Sørlandet (60 %) som jobber enten i svært eller ganske stor grad. På den andre siden tenderer denne andelen å være lavere blant kommuner i Midt-Norge (35 %), som også ofte svarer at de jobber med dette i liten grad (18 %), sammenlignet med gjennomsnittet. Til sist er det en høyere andel blant kommuner i Nord-Norge som jobber med dette i «noen grad» (58 %), i tillegg til at Oslo kommune har svart dette.

Ser man på kommunenes sentralitet, er det tydelig at mellomsentrale kommuner oftere jobber med dette i enten svært eller ganske stor grad (54 %). Denne andelen er lavere for både sentrale (40 %) og minst sentrale (34 %) kommuner, som ofte jobber med dette i noen grad (hhv. 60 % og 54 %).

Videre viser resultatene at kommuner med innbyggertall mellom 5000-10 000 og 20 000-700 000 jobber oftere i svært eller ganske stor grad (hhv. 64 % og 55 %).

%). Kommuner med 10 000-20 000 innbyggere jobber oftere i noen grad (78 %), mens kommunene med opptil 5000 innbyggere jobber oftere i liten grad (13 %).

Selv om variasjonene ikke er signifikante, så viser resultatene at det er kommuner med en innvandrерandel på mellom 11 % og 20 % som sier de jobber i (svært eller ganske) stor grad (46 %). Kommuner med en innvandrерandel på over 20 % svarer oftere at de jobber i noen grad (67 %).

Et spennende funn er at vi ser en korrelasjon mellom utfordringsbildet og hvorvidt kommunen jobber med diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet eller religion. Andelen som jobber med dette i svært stor grad, er signifikant høyere blant dem med svært eller ganske store utfordringer knyttet til problematikken, hele 50 % sett opp mot gjennomsnittet på 8 %. Selv om øvrige variasjoner ikke er signifikante, synker andelen i takt med vurderinger av utfordringer. Kommuner som jobber med dette i ganske stor grad er høyere blant dem med noen utfordringer (42 %). Sist, men ikke minst, svarer kommuner som har få eller ingen utfordringer oftere at de jobber med det enten i liten grad (52 %) eller ikke i det hele tatt (14 %).

Resultatene viser imidlertid en tydelig signifikant korrelasjon mellom vurdering av kompetansen i kommunen og i hvilken grad de jobber med forebygging og bekjempelse av rasisme og diskriminering. Jo høyere kompetanse, jo høyere er andelen som jobber med dette arbeidet. Blant kommuner som har (svært eller ganske) god kompetanse, er andelen som jobber med dette (i svært eller ganske) stor grad 55 %, som er signifikant høyere enn gjennomsnittet på 41 %.

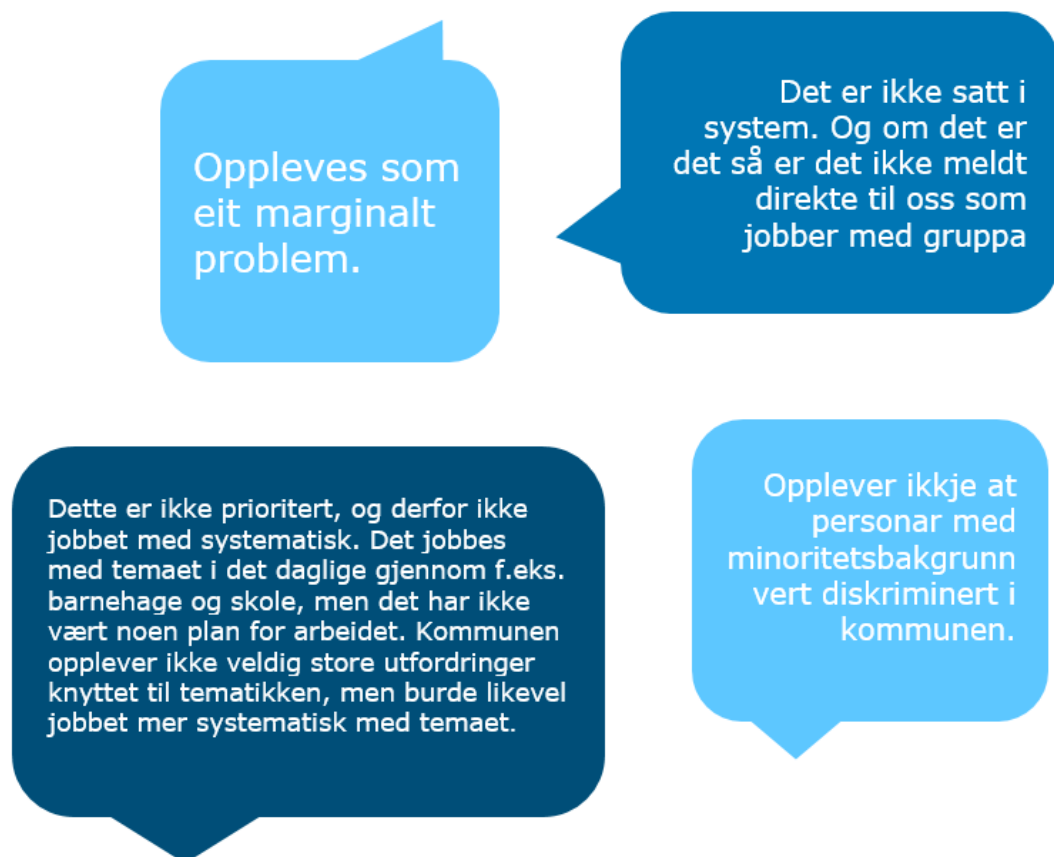
Tilsvarende ser vi at blant kommuner med noe eller lite kompetanse, er andelen som jobber med dette i liten grad også signifikant høyere med 50 %, der gjennomsnittet for alle kommuner er 9 %. Altså kan det tenkes at kompetansehevingstiltak vil kunne ha en påvirkning på kommuners arbeid med denne tematikken. Vi ønsker imidlertid å gjøre oppmerksom på at dette er en statistisk korrelasjon, og ikke en påvist årsakssammenheng.

Kommunene som svarte at de i liten grad eller ikke i det hele tatt jobber mot diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet og religion, fikk mulighet til å besvare et åpent spørsmål: *Har du øvrige kommentarer til hvorfor dette er tilfellet?* Denne gruppen utgjorde til sammen 7 kommuner.

Her svarte enkelte kommuner at grunnen er at det ikke oppleves som et problem med rasisme og diskriminering i kommunen. Andre kommuner kommenterte derimot at arbeidet mot rasisme og diskriminering ikke er prioritert og at det derfor ikke jobbes systematisk med det i kommunen.

Åpne svar: «Har du øvrige kommentarer til hvorfor dette er tilfellet?»

(Filter: Kommuner som jobber i liten grad eller ikke i det hele tatt mot diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet og religion)





Videre har vi spurt kommunene om hvorvidt de jobber med å forebygge og bekjempe diskriminering og rasisme knyttet til tre ulike minoritetsgrupper i deres kommune, henholdsvis personer med innvandrerbakgrunn, samer og nasjonale minoriteter. Overordnet er det flest kommuner som arbeider med dette i svært eller ganske stor grad når det gjelder personer med innvandrerbakgrunn (42 %), etterfulgt av samer (17 %) og nasjonale minoriteter (13 %). Se figur 7.

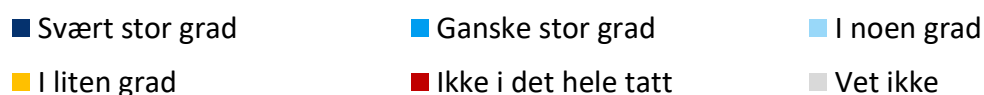
Henholdsvis 26 % og 28 % har svart at de jobber i liten grad med forebygging og bekjempelse av rasisme og diskriminering av samer og nasjonale minoriteter, mens andelen er 11 % for personer med innvandrerbakgrunn. Det er også større usikkerhet rundt forebyggings- og bekjempelsesarbeid knyttet til samer og nasjonale minoriteter, hvor over 1 av 5 har svart «vet ikke».

Når det gjelder arbeid mot rasisme og diskriminering rettet mot personer med innvandrerbakgrunn, er det noen interessante variasjoner. Selv om variasjonene ikke er signifikante, er det en antydning til at det er særlig kommuner på

Sørlandet (60 %) og Oslo kommune som jobber med dette i (svært eller ganske) stor grad. Kommuner i Midt-Norge varierer, med en høyere andel som svarer i svært stor grad (12 %) og i noen grad (53 %). Kommuner på Østlandet har oftere svart «Vet ikke» (11 %), og er statistisk signifikant fra gjennomsnittet. Dette kan muligens tyde på at det er noe uoversiktlig hvilket arbeid som gjøres i denne regionen, sett fra kommunenes eget ståsted.

Figur 7. Samer, nasjonale minoriteter og personer med innvandrerbakgrunn opplever diskriminering og rasisme på flere arenaer.

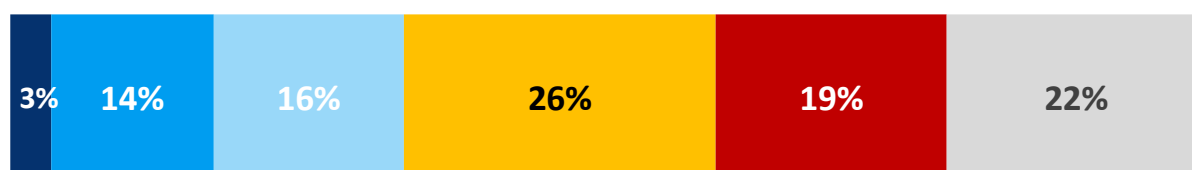
I hvor stor grad vil du si at kommunen jobber med forebygging og bekjempelse av rasisme og diskriminering av ... (n=88)



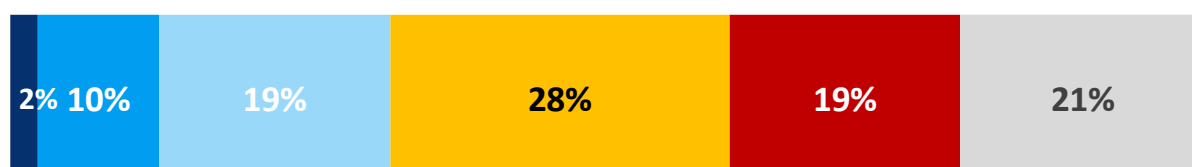
Personer med innvandrerbakgrunn



Samer



Nasjonale minoriteter



Når det gjelder arbeidet mot diskriminering og rasisme mot samer, er det tydelig at kommuner i Midt-Norge og Nord-Norge jobber med dette i størst grad. Disse kommunene har en høyere andel som jobber i svært stor grad (18 %), og denne variasjonen er signifikant. Videre er det også en signifikant høyere andel blant kommuner i Nord-Norge som jobber med dette i ganske stor grad (32 %). Selv om det ikke er signifikant, fremstår Sørlandet og Vestlandet som regionene som jobber minst med dette, der henholdsvis 80 % og 57 % jobber i liten grad eller ikke i det hele tatt.

Når det gjelder nasjonale minoriteter, er det ikke store variasjoner mellom regionene. Andelen som jobber i (svært eller ganske) stor grad er også høyest i Midt-Norge (18 %) og Nord-Norge (16 %). Andelen som jobber i noen grad er høyest på Østlandet (26 %) og Sørlandet (20 %), samt Oslo kommune.

Når det gjelder sentralitet, viser resultatene at det oftere er mindre sentrale kommuner som har en høyere andel som jobber i (svært eller ganske) stor grad mot diskriminering av både samer (24 %) og nasjonale minoriteter (16 %). Minst sentrale kommuner jobber oftere i liten eller ingen grad mot diskriminering av personer med innvandrerbakgrunn (20 %). Sentrale og mellomsentrale kommuner er noenlunde likt, da andelen som jobber i (svært eller ganske) stor grad er henholdsvis 40 % og 46 %.

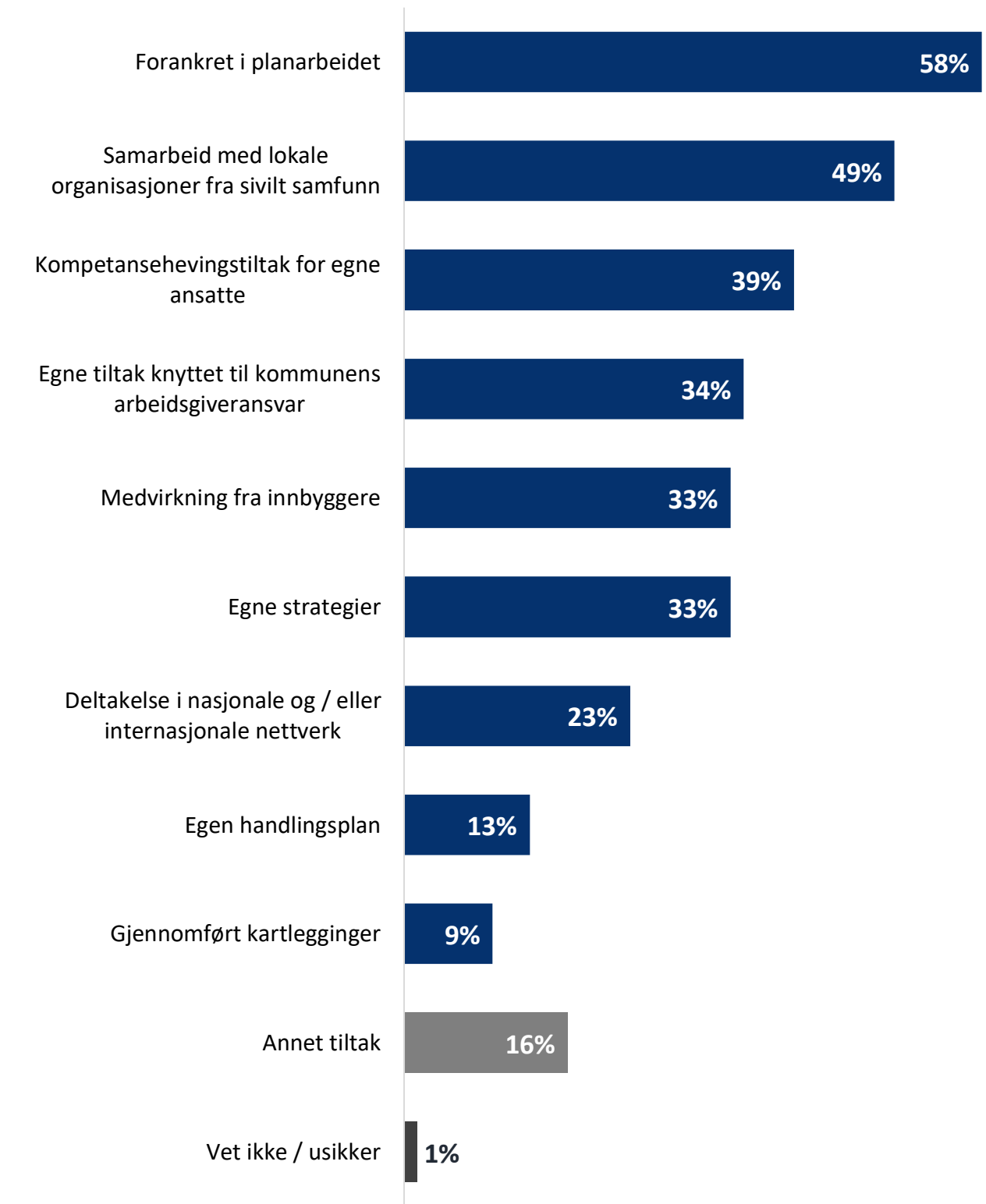


Også her er det en tydelig korrelasjon mellom vurdering av kompetanse og i hvilken grad man jobber mot ulike minoritetsgrupper. Vi finner en signifikant høyere andel som jobber i (svært eller ganske) stor grad med arbeid rettet mot nasjonale minoriteter, blant dem som mener at kommunen har (svært eller ganske) god kompetanse på tematikken generelt. Vi ser også en høyere andel i denne gruppen som har svart at de jobber med dette arbeidet knyttet til personer med innvandrerbakgrunn (49 %) og samer (23 %), men disse variasjonene er ikke statistisk signifikante.

Kommuner som sier at de har få eller ingen utfordringer generelt knyttet til tematikken, har også en signifikant høyere andel som sier at de *i liten grad* jobber med å forebygge og bekjempe diskriminering og rasisme av personer med innvandrerbakgrunn (23 %), sammenlignet med gjennomsnittet (13 %). Kommuner som sier at de har (svært eller ganske) store utfordringer, har derimot en høyere andel som svarer at de jobber med det i (svært eller ganske) stor grad (50 %), sammenlignet med gjennomsnittet (42 %). Sistnevnte er imidlertid ikke statistisk signifikant, og må tolkes med varsomhet.



Figur 8. Du har svart at kommunen jobber mot diskriminering og rasisme (svært stor grad, ganske stor grad og i noen grad). Hvordan jobber de mot diskriminering og rasisme? (n=80)



Kommuner som har svart at de arbeider mot diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet eller religion i enten svært stor, ganske stor eller i noen grad, har fått oppfølgingsspørsmål om hvordan de jobber. Denne filtrerte andelen utgjør 80 kommuner, og er grafisk illustrert i figur 8.

Overordnet er det flest som har svart at arbeidet er forankret i planarbeidet, da 6 av 10 (58 %) kommuner i utvalget har svart dette. Halvparten (49 %) har svart at kommunen samarbeider med lokale organisasjoner fra sivil samfunn mot diskriminering og rasisme, og 4 av 10 (39 %) at de har iverksatt kompetansehevings-tiltak for egne ansatte som virkemiddel. 1 av 3 kommuner har svart at de enten har egne tiltak knyttet til kommunenes arbeidsgiveransvar (34 %), medvirkning fra innbyggere (33 %) eller har egne strategier (33 %).

Det er en signifikant høyere andel blant kommuner i Midt-Norge som har svart at de har deltatt i nasjonale og/eller internasjonale nettverk (43 %). Videre er det en signifikant høyere andel blant kommuner på Sørlandet som har svart at arbeidet er forankret i planarbeidet (89%).

Resultatene viser også at kommuner med innbyggertall over 20.000 har en signifikant høyere andel som har samarbeid med lokale organisasjoner fra sivil samfunn (71 %).





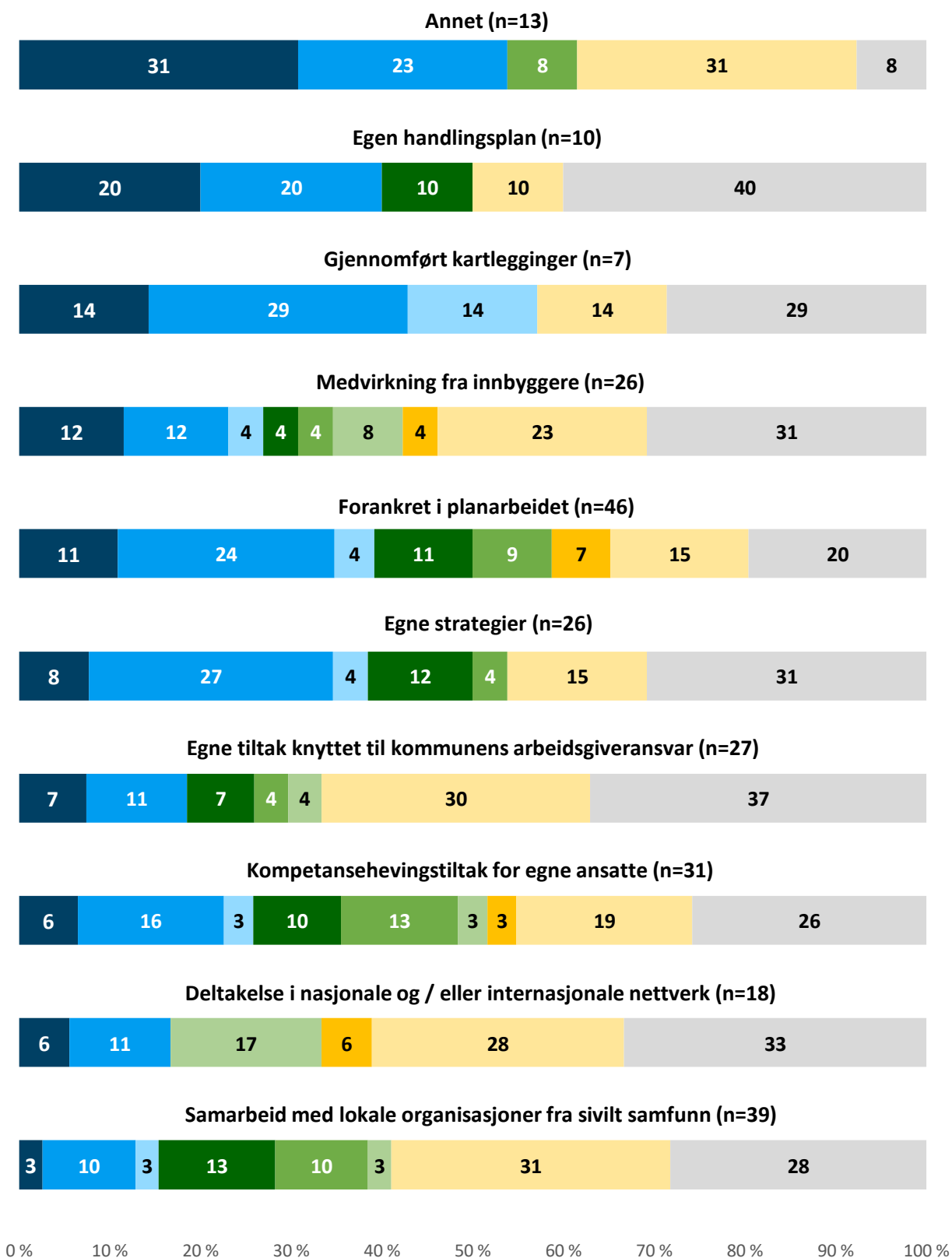
Det er også interessante variasjoner etter hvilken sentralitetskategori som kommunen tilhører. De mest sentrale kommunene har en signifikant høyere andel som har svart at de har en egen handlingsplan (40 %). Samtidig ser vi at det er signifikant lavere andel blant de minst sentrale kommunene som har svart at de har henholdsvis samarbeid med lokale organisasjoner fra sivilt samfunn (39 %), egne strategier (20 %) og egen handlingsplan (5 %).

Det er interessant å se på korrelasjoner mellom kjennetegn ved arbeidet og tiltak. Først og fremst ser vi at kommuner som jobber i (svært eller ganske) stor grad har en signifikant høyere andel som har svart at arbeidet er henholdsvis forankret i planarbeidet (72 %) og egne strategier (56 %). Videre ser vi at kommuner som har svart at de har iverksatt kompetansehevingstiltak for egne ansatte er signifikant høyere blant kommuner som har liten eller ingen kompetanse på feltet. Samtlige seks kommuner som er i denne gruppen har svart dette alternativet.

Avslutningsvis er det en signifikant lavere andel blant kommuner som rapporterer at de har få eller ingen utfordringer med tematikken, som har iverksatt egne strategier (21 %).

Figur 9. Du har svart at dere har hatt følgende tiltak (...). Hvilket år ble tiltaket iverksatt? (Filter: Iverksatte tiltak, sortert etter år 2021)

■ 2021 ■ 2020 ■ 2019 ■ 2018 ■ 2017 ■ 2016 ■ 2015 ■ 2014 eller tidligere ■ Vet ikke / Usikker



Når vi ser på når de ulike tiltakene ble iverksatt, så er det særlig handlingsplan, gjennomføring av kartlegginger, forankring i planarbeid og egne strategier som har blitt iverksatt de seneste årene. Se figur 9.

Det er 13 kommuner som har svart «annet», dvs. andre tiltak enn de oppgitte kategoriene. Her har halvparten av disse tiltakene blitt iverksatt i 2020 eller 2021. Fire av kommunene trekker frem at de har satt i gang egne tiltak i forbindelse med skole og oppvekst.

Tiltak som har en høy andel som har blitt iverksatt fra 2016 eller tidligere, er blant annet i deltakelse i nasjonale og/eller internasjonale nettverk (50 %), samarbeid med lokale organisasjoner fra sivilt samfunn (33 %), egne tiltak knyttet til kommunenes arbeidsgiveransvar (33 %) og medvirkning fra innbyggere (35 %).

Kvalitative resultater

I utvalget til fokusgruppeintervjuene er det valgt ut kommuner som i spørreundersøkelsen hadde svart at de jobber med å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering, og kommunene har deretter en del igangsatte tiltak i arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Dette innebærer både strategier, kampanjer, forskningsprosjekt, dialoggrupper, handlingsplaner og samarbeidsavtaler. Samtlige av kommunene vi har intervjuet har også tiltak eller undervisningsopplegg i skolen, i tillegg til at flere av kommunene har tilbud innen kultur, idrett og fritid, samt samarbeid med frivilligheten og lokale organisasjoner i kommunen.

Hvilke grupper kommunene har fokus på i arbeidet mot rasisme og diskriminering, varierer på tvers av kommunenes utfordringsbilde. I Kristiansand kommune legger de vekt på at de opplever utfordringer med rasisme og diskriminering spesielt rettet mot personer med innvandrerbakgrunn i kommunen. Tiltakene som er satt i gang er derfor i stor grad rettet mot å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering av innvandrere, og også bekjempe rasisme og diskriminering knyttet til religion. I Alta kommune har de

både en stor samisk befolkning og er en bosettingskommune for flyktninger, og har opplevd utfordringer med rasisme og diskriminering mot både den samiske befolkningen og flyktninger i kommunen. Kommunen har derfor tiltak og samarbeidsavtaler for å jobbe mot rasisme og diskriminering mot flere grupper.

Kommunene i utvalget har noe ulike tilnærmingsmåter til organiseringen av arbeidet mot rasisme og diskriminering. I noen av kommunene er det flere avdelinger eller sektorer i kommunen som har ansvar for å jobbe mot rasisme og diskriminering, mens i andre kommuner er oppgaven lagt til ett felt som har hovedansvaret. Felles for flere av kommunene i utvalget er at de har fokus på forebyggende arbeid mot rasisme og diskriminering.

I den kvantitative undersøkelsen er det flest kommuner som har svart at arbeidet mot rasisme og diskriminering er forankret i planarbeidet. Dette er også et funn i de kvalitative intervjuene, der kommunene forteller at de har forankret arbeidet mot rasisme og diskriminering i enten strategier eller i planarbeidet. Det varierer om planene og strategiene er direkte rettet mot arbeidet mot rasisme og diskriminering, om de inneholder et kapittel eller enkelttiltak rettet mot dette arbeidet, eller om de i større grad har fokus på mangfold og inkludering.



I Kristiansand har de en egen strategi for å forebygge kriminalitet, som har blitt oppdatert med et eget kapittel som konkret omhandler forebygging av hatytringer og hatkriminalitet særlig rettet mot utsatte grupper vernet av diskrimineringsloven.²⁶ Forebygging av hatkriminalitet finner vi også i Skien kommune som har laget en egen handlingsveileder for forebygging av hatkriminalitet og voldelig ekstremisme.²⁷

I samtale med kommunene er det flere som ser arbeidet mot rasisme og diskriminering i sammenheng med arbeidet for inkludering og mangfold. Fokuset på inkludering og mangfold er blant annet en viktig del i Alta kommune sin integreringsplan for 2021-2024.²⁸ Planen inkluderer også et tiltak om at alle idrettslag skal ha nulltoleranse for og jobbe forebyggende mot rasisme. Kristiansand kommune har også en egen strategi som omhandler likestilling, inkludering og mangfold, som står sentralt i arbeidet mot hatytringer og hatkriminalitet.²⁹

I samtale med kommunene trekker de frem at skolene har tiltak og handlingsplaner for å sørge for trygge og gode skole- og oppvekstmiljø. Tiltakene omfatter både elevene og de ansatte. I Alta kommune sin handlingsplan for et trygt og godt skolemiljø står det at skolen har nulltoleranse mot krenking i form av mobbing, diskriminering, vold og trakassering, og at krenkende atferd omhandler blant annet rasisme og diskriminering.³⁰ Skien kommune har i samarbeid med Vestfold og Telemark fylkeskommune laget et forebyggende og holdningsskapende undervisningsopplegg om hatytringer, hatkriminalitet og voldelig ekstremisme for elever i videregående skoler.³¹ I Skiptvet kommune har

²⁶ Kristiansand kommune (2021). *Kriminalitetsforebyggende plan 2016–2024. Sammen om en tryggere hverdag*. Hentet fra https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/d1190c7642624c2385c267b82e20657f/kristiansand-kommune---kriminalitetsforebyggende-plan_skisse-08.06.21.pdf

²⁷ Skien kommune (2015). *Handlingsveileder- Forebygging av hatkriminalitet og voldelig ekstremisme*. Hentet fra <https://www.skien.kommune.no/globalassets/oppvekst/slt/planer/handlingsveileder-skien-2015.pdf>

²⁸ Alta kommune (2021). *Alta kommunes plan for integrering. Plan for perioden 2021-2024*. Se planen her <https://www.alta.kommune.no/getfile.php/4793968.1023.bwtktblzbzssqp/Alta+kommunes+plan+for+integrering+2021+-+2024.pdf>

²⁹ Kristiansand kommune (2015). *Det er mennesker det handler om! Strategi for likestilling, inkludering og mangfold. Kristiansand kommune 2015-2022*. Hentet fra <https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/154f3e2b9b8340e88fcd72deb158511/det-er-mennesker-det-handler-om.pdf>

³⁰ Alta kommune (2021). *Handlingsplan for et trygt og godt skolemiljø*.

³¹ Skien kommune. *Undervisningsopplegg for elever i videregående skole. Hatytringer, hatkriminalitet og voldelig ekstremisme*. Hentet fra <https://www.skien.kommune.no/globalassets/oppvekst/slt/planer/undervisningsopplegg-for-skole-skien.pdf>

de igangsatt et omfattende holdningsprosjekt for alle ansatte i oppvekstsektoren, med mål om at alle barn og unge skal ha trygge og gode oppvekstmiljø.

Kommunene trekker i intervjuene frem tilbud innen kultur, idrett og fritid, samt samarbeidet med frivilligheten og lokale organisasjoner som viktig i arbeidet mot rasisme og diskriminering fordi det skaper møteplasser der alle innbyggerne kan samles på tvers av kulturell eller religiøs tilhørighet. Skien kommune har satset på kultur og fritidstilbud for å skape gode og inkluderende møteplasser. Lillestrøm kommune har også flere tiltak innen kultur og fritid, og har en egen strategi for frivillighet, der mangfold tilknyttet et flerkulturelt lokalsamfunn blir trukket frem som viktig.³² I Lillestrøm har de egne dialoggrupper der inkludering og rasisme er sentrale temaer som blir diskutert.

For mer utdypende informasjon om de ulike handlingsplanene og tiltakene kommunene har iverksatt, henviser vi til referansene i fotnotene og casebeskrivelsene av kommunene.

³² Lillestrøm kommune. *Strategi for frivillighet 2021-2024*. Hentet fra <https://www.lillestrom.kommune.no/globalassets/pdf/planer-og-strategier/strategi-for-frivillighet-lillestrom-kommune-2021.pdf>

6. PÅDRIVERE OG BARRIERER FOR ARBEIDET MOT DISKRIMINERING OG RASISME

For å bedre forstå hva som ligger bak dataene som viser omfang og innretning av kommunenes arbeid mot diskriminering og rasisme, har vi undersøkt hva kommunene opplever at fremmer eller hemmer arbeidet. Slike pådrivere og barrierer er viktige å kjenne til for å kunne styrke det som fremmer kommunenes arbeid mot diskriminering og rasisme, og overkomme barrierene slik at flere kommer i gang med eller kommer videre med arbeidet sitt. Denne kunnskapen gir viktig innsikt for kommunene, samt nyttig informasjon om hvordan sentrale myndigheter kan tilrettelegge for at kommuner kan jobbe med å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion.



Det finnes en rekke mulige årsaker som kan medføre at det kan være vanskelig å arbeide med diskriminering og rasisme på grunn av etnisitet eller religion. For det første har man *interne barrierer*, for eksempel knyttet til kommunens organisering, kapasitet, økonomiske rammer og kompetanse. For det andre har man *eksterne barrierer*, som for eksempel lokalpolitiske holdninger, juss og lovverk, samt holdninger og verdier blant innbyggere og/eller kommuneansatte.

Resultatene viser at en tredjedel oppgir kapasitet i kommunen (30 %) som en (svært eller ganske) stor utfordring, etterfulgt av manglende kunnskap og kompetanse (18 %) og kommuneøkonomi (13 %). Det er også verdt å få med seg at holdninger og verdier blant innbyggere (9 %) og lokalpolitiske holdninger (8 %) blir oppgitt som barrierer i ganske stor grad.

Det er imidlertid rundt halvparten som har oppgitt henholdsvis holdninger og verdier blant innbyggere (52 %) eller manglende kunnskap og kompetanse (47 %) som en barriere i arbeidet i noen grad.

Majoriteten av kommunene svarer at barrierene i arbeidet er i liten eller ingen grad knyttet til holdninger og verdier blant kommuneansatte (63 %), juss og lovverk (67 %) eller kommuneøkonomi (53 %).

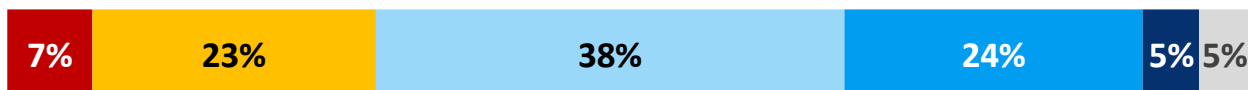
Resultatene viser interessante signifikante variasjoner mellom undergrupper, sammenlignet med gjennomsnittet. Når det gjelder regioner, finner vi to interessante utslag når vi ser på andelen som har svart i (svært eller ganske) stor grad. Den første finner vi blant kommuner i Nord-Norge, der en høyere andel har svart at kommuneøkonomi er en barriere i arbeidet (26 %). Den andre finner vi blant kommuner på Sørlandet, der en høyere andel har svart at en barriere er manglende kunnskap og kompetanse (50 %).

Videre er det en signifikant høyere andel blant kommuner som har opptil 5000 innbyggere som har svart at kommuneøkonomi er i liten eller ingen grad en barriere (67 %). Parallelt viser resultatene at de minst sentrale kommunene også har en høyere andel som har svart dette (66 %).

Figur 10. I hvilken grad opplever kommunen følgende barrierer i det faktiske eller potensielle arbeidet mot diskriminering og rasisme? Barrierer knyttet til ... (n=88)

■ Svært stor grad ■ Ganske stor grad ■ I noen grad ■ I liten grad ■ Ingen grad ■ Vet ikke / Usikker

Kapasitet i kommunen



Manglende kunnskap og kompetanse



Kommuneøkonomi



Holdninger og verdier blant innbyggere



Lokalpolitiske holdninger



Holdninger og verdier blant kommuneansatte



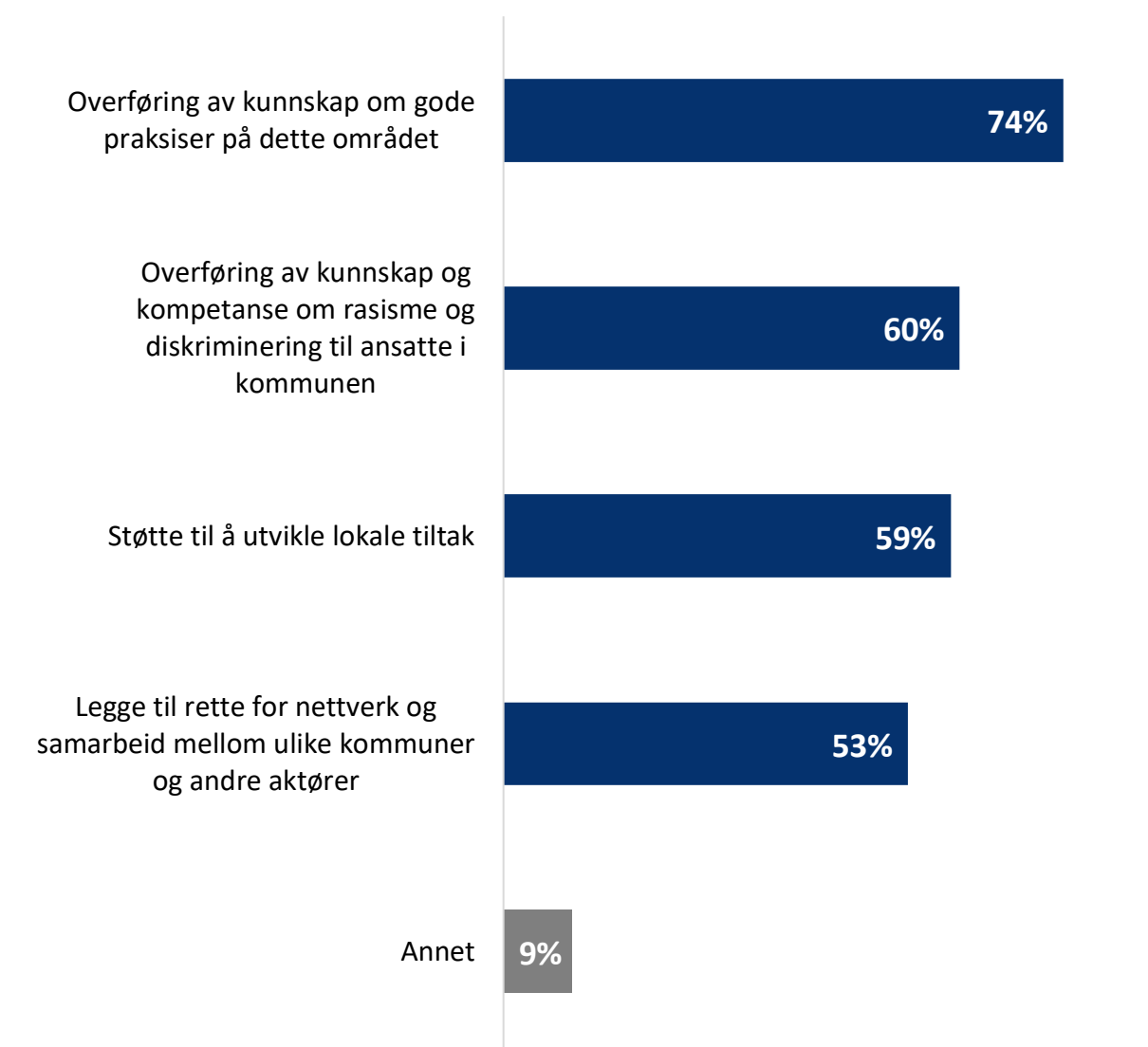
Juss og lovverk



For å bygge opp, understøtte og videreutvikle arbeidet som gjøres, kan det være nyttig å få veiledning eller bistand fra offentlige myndigheter. Resultatene for hvilke typer bistand som foretrekkes eller behøves er illustrert i figur 11.

Her ser vi at 3 av 4 kommuner har svart at Bufdir og andre myndigheter kan bidra med overføring av kunnskap om gode praksiser på området (74 %). 3 av 5 kommuner ønsker overføring av kunnskap og kompetanse (60 %) eller støtte til å utvikle lokale tiltak (59 %). Litt over halvparten vil at man skal tilrettelegge for nettverk og samarbeid mellom kommuner og andre aktører (53 %).

Figur 11. Hva kan Bufdir og andre myndigheter bidra med for å imøtekomme barrierer kommunen opplever i arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion? (n=88)



Med andre ord er det bred oppslutning om at samtlige av de nevnte tiltakene vil kunne bidra for å imøtekomme barrierene kommunene opplever i arbeidet.

I tillegg er det 9 % som har svart andre typer bidrag. Blant disse finner vi forslag om å bidra til å øke støtten til flerkulturelle frivillige organisasjoner, mer økonomisk støtte til prosjektarbeid og andre økonomiske virkemidler. En kommune skriver at det også kan stilles større krav til kommunene.

Det er en signifikant høyere andel blant kommuner i Midt-Norge som har svart at de ønsker overføring av kunnskap og kompetanse om rasisme og diskriminering til ansatte i kommunen (82 %). Denne andelen er også signifikant lavere blant kommuner med opptil 5000 innbyggere (50 %). I tillegg er det en signifikant høyere andel som har svart «annet» blant kommuner med over 20.000 innbyggere (27 %) eller som har over 20 % innvandrerandel (25 %).

Videre er det også påfallende at det er flere som har svart «annet» blant kommuner som rapporterer at de har (svært eller ganske) store utfordringer knyttet til tematikken i sin kommune (50 %). Andelen som ønsker at man skal legge til rette for nettverk og samarbeid er signifikant høyere blant kommuner med noen utfordringer (68 %).

Det er også en tydelig korrelasjon mellom behov for overføring av kunnskap om gode praksiser på området og kommuner som selv oppgir at de har lite eller ingen kompetanse på feltet. Samtlige i denne gruppen har svart at de har behov for overføring av kunnskap, som utgjør seks kommuner.

Kvalitative resultater

I de kvalitative fokusgruppeintervjuene poengterer informantene fra kommunene både barrierer og pådrivere i arbeidet mot diskriminering og rasisme.

På lik linje med den kvantitative undersøkelsen, kommer det frem i det kvalitative datamaterialet at enkelte av kommunene opplever barrierer knyttet til kapasitet i kommunen og kommuneøkonomi i deres arbeid mot rasisme og diskriminering. Dette påvirker blant annet muligheten til å fokusere på tiltak, strategier og forskningsprosjekter.



Kommunene opplever å ha relativt god kompetanse på området som omhandler rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Samtidig er denne kompetansen som regel avgrenset til dem som jobber med tematikken i kommunen, og enkelte av kommunene ser behov for mer kompetanse om rasisme og diskriminering ellers i kommunen og at det er behov for mer spisskompetanse om tematikken. I samtale med Kristiansand og Lillestrøm kommune, kommer det frem at manglende kunnskap om opplevd rasisme og diskriminering er en barriere i arbeidet mot rasisme og diskriminering i kommunen.

I de kvalitative intervjuene trekker også noen av kommunene frem holdninger og verdier blant enkelte i befolkningen som en barriere, noe som også kommer frem i den kvantitative undersøkelsen. Det blir sett på som sentralt å arbeide for å endre holdninger med å snu fokuset til inkludering og mangfold. I arbeidet med å ha et mer inkluderende lokalsamfunn, forteller samtlige av kommunene i utvalget at det er viktig å ha arenaer og møteplasser der alle innbyggerne møtes på tvers av kulturell og religiøs tilhørighet for å skape en fellesskapsfølelse og

motvirke fremmedfrykt. Informantene trekker frem viktigheten av å ha et godt samarbeid med det lokale organisasjonslivet og få til gode tilbud og tiltak.

For å lykkes med arbeidet mot rasisme og diskriminering, blir det tatt opp at det er viktig med mangfold og representasjon blant ansatte i kommunen og på fritidsarenaer. Gode holdninger og verdier blant de ansatte i kommunen blir også trukket frem som en pådriver i arbeidet.

Kommunene som er blitt intervjuet forteller at viktige pådrivere i arbeidet mot rasisme og diskriminering er å ha konkrete strategier, handlingsplaner og samarbeidsavtaler, som tydelig forankrer arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Kristiansand kommune trekker frem at strategier i arbeidet skaper legitimitet for dem som arbeider med tematikken i kommunen. Dette kommer også frem i samtale med Skiptvet kommunene, som viser til at forankring av arbeidet i kommuneledelsen er sentralt i arbeidet mot rasisme og diskriminering.

På spørsmål om hva Bufdir og andre statlige aktører kan bidra med for å imøtekomme barrierer i arbeidet, nevnes blant annet kunnskap og kompetanse, midler til å gjennomføre forskning og kartlegginger, samt fortsette med gode ordninger for å søke tilskudd for tiltak og tilbud i kommunene.



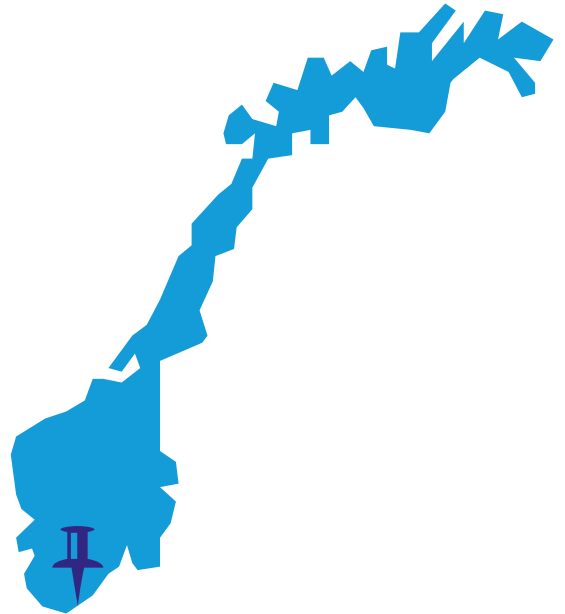
7. CASEBESKRIVELSER

Kristiansand kommune

Fylkeskommune: Agder

Kommune: Kristiansand

Antall innbyggere: 111 654



Kristiansand kommune har de senere årene satt i gang flere tiltak for å arbeide mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Dette innebærer både strategier, kampanjer og forskningsprosjekt. Kommunen opplever både barrierer og muligheter i arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion.

Utfordringsbildet

Kristiansand kommune har en visjon om å være inkluderende og et sted for alle. Til tross for dette opplever kommunen utfordringer knyttet til rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, som spesielt er rettet mot personer med innvandrerbakgrunn. Koranbrenningen som ble gjort av SIAN på torvet i Kristiansand høsten 2019 vakte sterke følelser i det muslimske miljøet i Kristiansand. Informantene forteller om at det også kan være vanskelig for personer med innvandrerbakgrunn å få arbeidstilknytning, og at flere opplever at de ikke er en del av samfunnet i Kristiansand.

I tillegg står kristendommen spesielt sterkt i Kristiansand, og mange har sitt sosiale virke og tilknytning i en menighet. Organisasjoner og fritidsaktiviteter er ofte knyttet til en kristen tilhørighet, som kan medføre at dem som ikke identifiserer seg som kristne kan føle seg utenfor og har heller ikke anledning til å påta seg offisielle verv. Samtidig er det få tilbud på fritiden der hele befolkningen i Kristiansand kan møtes og inkluderes, på tvers av trosretning, etnisitet og kulturell tilhørighet.

Videre viser informantene til utfordringer med hvordan man forholder seg til rasisme og diskriminering på skolene, og hvordan politiet møter minoritetsungdom. Informantene forteller om særlig ungdommers erfaringer om å føle seg annerledes, om subtile og kontinuerlige påminnelser om at man ikke «hører hjemme». Informantenes beretninger om rasisme og diskriminering er basert på historier og inntrykk. De understreker at en svakhet er at *opplevd* rasisme og diskriminering ikke har blitt tilstrekkelig kartlagt i kommunen, og derfor vet man ikke det reelle omfanget av utfordringene.

Organisering av arbeidet

I organiseringen av kommunens arbeid mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion forsøker kommunen å få til det de kaller «mainstreaming», der alle ledere har ansvar for å jobbe mot rasisme og diskriminering. De har også et team hvor rådgiver for flerkulturell dialog, folkehelse, kultur- og innbyggerdialog og krimforbyggende sitter sammen. De som sitter i teamet kan bevege seg fritt over kommunestrukturen, og kan jobbe på tvers med tematikken rasisme og diskriminering. Videre er det en gruppe i kommunen bestående av representanter fra hvert direktørområde, som skal stille med en representant i likestillings- og diskrimineringsutvalget som møtes 4-6 ganger i året. Dette trenger ikke være ledere, men personer som er interessert i å jobbe med likestilling og mangfold.

Under presenteres tiltak som er igangsatt eller vil bli satt i gang i forbindelse med kommunens arbeid mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion.

Tiltak

Strategi og kampanje mot hatytringer og hatkriminalitet

Kristiansand kommune introduserte i 2016 en strategi for å forebygge kriminalitet. I 2021 ble strategien oppdatert med et kapittel som omhandler forebygging av hatytringer og hatkriminalitet. Strategien forplikter kommunen til å forebygge, avdekke og håndtere ulike situasjoner der hatytringer og hatkriminalitet skjer.³³ Målet med strategien er at «*Kristiansand er en trygg og inkluderende by hvor ingen er utsatt for hatytringer eller hatkriminalitet*».³⁴ Planen inkluderer og har hele befolkningen som målgruppe, men er særlig rettet mot utsatte grupper som er vernet av diskrimineringsloven.

I sammenheng med strategien og inkluderingen av kapittelet om hatytringer og hatkriminalitet i 2021, vedtok i tillegg bystyret en politisk viljeserklæring mot hatefulle ytringer. I erklæringen står det «*I Kristiansand kommune er det nulltoleranse mot hatefulle ytringer på bakgrunn av kjønn, etnisitet, religion eller livssyn, nedsatt funksjonsevne eller seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk*».³⁵ Det ble lansert en digital underskriftskampanje for den politiske viljeserklæringen, der man kunne skrive under på «Nei til hat», hvor tanken var at så mange som mulig skal forpliktelse seg i innsatsen mot hatefulle ytringer.

Strategi for likestilling, inkludering og mangfold

Kommunen har også en strategi for likestilling, inkludering og mangfold «Det er mennesker det handler om!».³⁶ Denne strategien står også sentralt i arbeidet mot hatytringer og hatkriminalitet. Strategien for likestilling, inkludering og mangfold har som mål å «*gi en felles retning for hvordan kommunen mest mulig effektivt og målrettet kan arbeide for økt likestilling i utøvelsen av alle sine oppgaver og*

³³ Kristiansand kommune (2021). *Vil forebygge hatytringer og hatkriminalitet*. Hentet fra <https://www.kristiansand.kommune.no/aktuelt/2021/vil-forebygge-hatytringer-og-hatkriminalitet/>

³⁴ Kristiansand kommune (2021). *Kriminalitetsforebyggende plan 2016–2024 Sammen om en tryggere hverdag*. Hentet fra https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/d1190c7642624c2385c267b82e20657f/kristiansand-kommune---kriminalitetsforebyggende-plan_skisse-08.06.21.pdf

³⁵ Politisk viljeserklæring mot hatefulle ytringer. Hentet fra <https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/d1190c7642624c2385c267b82e20657f/politisk-viljeserklaring-mot-hatefulle-ytringer-1.pdf>

³⁶ Kristiansand kommune (2015). *Det er mennesker det handler om! Strategi for likestilling, inkludering og mangfold. Kristiansand kommune 2015-2022*. Hentet fra <https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/154f3e2b9b8340e88fcd72deb158511/det-er-mennesker-det-handler-om.pdf>

*roller, slik at byen blir et godt sted å leve for alle.»³⁷ Begrepet «likestilling» omfatter i strategien diskrimineringsgrunnlagene i diskrimineringsloven: *Kjønn, etnisitet, religion eller livssyn, funksjonsevne og seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.**

Motto og merkevaren «En by for alle»

«En by for alle» er et begrep som kommunen forsøker å innarbeide, og er et tiltak for å realisere kommunens strategi for likestilling, inkludering og mangfold.^{38 39} Arbeidet koordineres av rådgiver for likestilling-, inkludering- og mangfold i kommunen. Kommunen har brukt ressurser på å lage en visuell profil som blir brukt i mange sammenhenger. Dette innebærer både en profil på nettet⁴⁰, bruk av t-skjorter og i bybildet. En by for alle-uka arrangeres hvert år, der viktigheten av likestilling, inkludering og mangfold markeres. Den ble gjennomført for første gang i 2018.⁴¹

Prosjekt «feiring av fellesskapet»

Prosjektet «feiring av fellesskapet» var et alternativt program som ble holdt samtidig som SIAN hadde et arrangement på Torvet i Kristiansand i august 2021.⁴² Det var den flerkulturelle organisasjonen NIIIO (Norges integrerings-, inkluderings- og informeringsorganisasjon) som i samarbeid med Kristiansand kommune og flere andre aktører valgte å lage et alternativt program for å møte SIAN. Kommunen bidro sammen med andre aktører med økonomisk støtte til «feiring av fellesskapet», og pyntet byen med flagg og bannere der det stod at Kristiansand er «en by for alle». Kommunen forteller at det var viktig for dem å

³⁷ Kristiansand kommune (2015). *Det er mennesker det handler om! Strategi for likestilling, inkludering og mangfold. Kristiansand kommune 2015-2022*. Hentet fra <https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/154f3e2b9b8340e88fcdd72deb158511/det-er-mennesker-det-handler-om.pdf>

³⁸ *En by for alle*. Hentet fra <https://www.enbyforalle.no/omoss>

³⁹ Kristiansand kommune (2021, 17.november). *Er du klar for En by for alle?* Hentet fra <https://www.kristiansand.kommune.no/aktuelt/2021/er-du-klar-for-en-by-for-alle/>

⁴⁰ Nettsiden til «En by for alle» er under utvikling.

⁴¹ *En by for alle*. Hentet fra <https://www.enbyforalle.no/>

⁴² Kristiansand kommune (2021, 17.november). *Feiring av fellesskapet – nei til hat og hatytringer*. Hentet fra <https://www.kristiansand.kommune.no/aktuelt/2021/feiring-av-fellesskapet--nei-til-hat-og-hatytringer/>

være tydelig på støtten til arrangementet, både i kommuneledelsen og i det politiske miljøet.

Forskningsprosjekt om strukturell rasisme

I sammenheng med prosjektet «flere i arbeid»⁴³ som er en satsing mellom kommunen, næringsliv, fylkeskommune, Nav og Universitetet i Agder, skal det nå settes i gang et forskningsprosjekt om strukturell rasisme i møte med arbeidslivet og offentlige tjenester. Forskningsprosjektet er politisk vedtatt. Prosjektet skal blant annet se på om arbeidslivet har noen mekanismer som gjør at innvandrere som er kvalifiserte ikke kommer seg i jobb, og undersøke årsakene til dette. Kristiansand kommune samarbeider med Universitetet i Agder om prosjektet.

Kristiansand kommune og Universitet i Agder gjennomfører også andre prosjekter sammen. Kommunen organiserte blant annet et fagseminar i samarbeid med Plattform, FIDA og Universitetet i Agder med temaet «Muslimhat-hvilke mekanismer er i spill?» i 2020.⁴⁴

Tiltak i skolen

På skolene i Kristiansand har man fokus på å jobbe med holdninger, og kommunen har en egen strategiplan for oppvekst med fokus på et inkluderende felleskap.⁴⁵ I Strategiplanen står det at «*De ansatte på skolen, foreldre og elevene har sammen ansvar for å fremme helse, trivsel og læring, og for å forebygge mobbing og krenkelser.*» I arbeidet med å utvikle et inkluderende og inspirerende læringsmiljø skal mangfold anerkjennes som en ressurs.

⁴³ Kristiansand kommune. *Flere i arbeid*. Hentet fra <https://www.kristiansand.kommune.no/tema/flere-i-arbeid/>

⁴⁴ <https://www.enbyforalle.no/arkiv/2020/muslimhat-hvilke-mekanismer-er-i-spill>

⁴⁵ Kristiansand kommune. *Strategiplan for oppvekst 2020–2025. Sterkere sammen for barn og unge – et rammeverk for kvalitet og mestring*. Hentet fra <https://www.kristiansand.kommune.no/globalassets/innhold/barnehage-og-skole/sterkere-sammen-for-barn-og-unge---strategiplan-for-oppvekst-2020-2025.pdf>

Planlagt prosjekt: Muslim European Empowerment Programme

Kristiansand kommune skal i samarbeid Faith Associates gjennomføre prosjektet Muslim European Empowerment Programme (MEET). Hovedprosjektet innebærer å etablere en årlig konferanse for muslimske ledere i Europa i tilknytning/samarbeid med Europakonferansen, der hovedfokuset skal være på demokrati og menneskerettigheter. Prosjektet vil etter planen bli gjennomført i mai, og innholdet og gjennomføringen av konferansen gjøres i samarbeid med Faith Associates London, Arkivet (Plattform) og UiA. MEET-programmet skal adressere utfordringene som både norske og europeiske muslimske miljøer står overfor, og gi muslimer en stemme inn i den offentlige samtalen.

Barrierer og muligheter

Å ha strategier i arbeidet blir trukket frem av informantene som en viktig styrke i Kristiansand sitt arbeid mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Kommunen opplever at det skaper legitimitet for dem som arbeider med tematikken i kommunen. En egen tolketjeneste i kommunen har også bidratt til at viktig informasjon blir formidlet til minoritetsspråklige under korona, og som har bidratt til lik tilgang og formidling av informasjon. Mottoet og merkevaren «En by for alle» er noe som blir tatt opp og brukt av innvandrerbefolkningen selv, og kommunen opplever at mottoet har bidratt til at man har fått en felles referanse, og som også blir brukt som et poeng når noen opplever at byen ikke er for alle.

Kommunen forteller at man ikke lykkes med å rekruttere flere med flerkulturell bakgrunn til arbeidet i kommunen, eller i organisasjonene som jobber med det flerkulturelle, til tross for at det er en målsetting i kommunen å oppnå en speiling av befolkningen blant medarbeiderne når det gjelder etnisk bakgrunn.⁴⁶ Det å styrke mangfold og representasjon blant ansatte i kommunen, i politikken og på

⁴⁶ Kristiansand kommune (2015). *Det er mennesker det handler om! Strategi for likestilling, inkludering og mangfold. Kristiansand kommune 2015-2022*. Hentet fra <https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/154f3e2b9b8340e88fcd72deb158511/det-er-mennesker-det-handler-om.pdf>

fritidsarenaer blir sett på som sentralt i det videre arbeidet mot rasisme og diskriminering.

Kristiansand kommune jobber mye med holdningsarbeid, med vekt på likestilling, inkludering og mangfold. Informantene fremhever at det å snakke med hverandre er viktig for forebygging av rasisme, og derfor er det viktig at man får på plass åpne, inkluderende og mangfoldige møteplasser for befolkningen. Informantene mener det i dette arbeidet også er viktig å fortsette det gode samarbeidet med organisasjonslivet.

For veien videre blir det tatt opp at det er viktig å ikke bare legge vekt på å vise mangfoldet i byen, men også tørre og ta de vanskelige samtalene. Det blir sett på som en barriere at man ikke har en felles forståelse for hva rasisme er og hva det innebærer, og at man må finne måter å ha samfunnsdialogen om tematikken på. Som tidligere nevnt, opplever informantene at det er utfordrende at det ikke er gjennomført en systematisk kartlegging av opplevd rasisme og diskriminering i kommunen. Å sørge for å ha et oppdatert kunnskapsgrunnlag å vise til, blir sett på som viktig i det videre arbeidet. Følgelig er tildeling av midler til å gjennomføre forskningen viktig.

Suksesskriterier

I både det pågående og det fremtidige arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, trekkes det frem noen viktige suksesskriterier.

Figur 7.1 Suksesskriterier for arbeidet mot rasisme og diskriminering

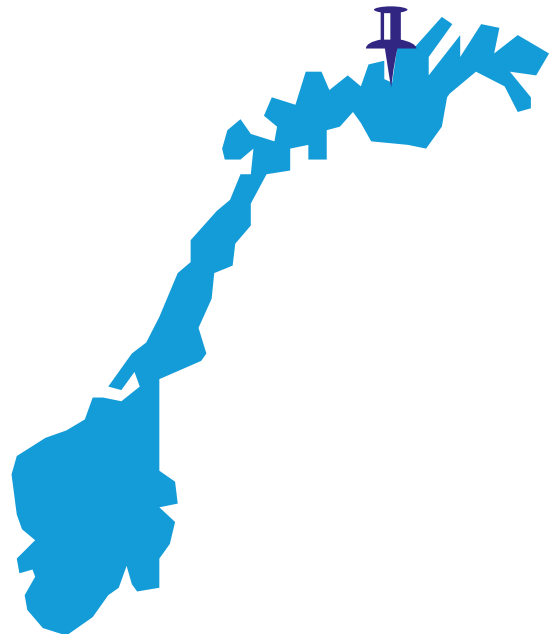
- Ha egne **strategier** for arbeidet mot rasisme og diskriminering
- Ha et **fakta grunnlag** for opplevd rasisme og diskriminering
- Få til et **felles begrepsapparat og samfunnsdialog** rundt tematikken
- **Tørre å ta de vanskelige samtalene** rundt rasisme og diskriminering i kommunen

Alta kommune

Fylkeskommune: Troms og Finnmark

Kommune: Alta

Antall innbyggere: 21 071



Alta kommune har samarbeidsavtaler og tiltak forankret i planarbeidet for å arbeide mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Kommunen opplever både barrierer og muligheter i arbeidet.

Utfordringsbildet

Alta kommune har en stor samisk befolkning, og har vært en bosettingskommune for flyktninger i flere år. De har også stor arbeidsinnvandring til kommunen. Kommunen ser på mangfoldet som en ressurs for kommunen og lokalsamfunnet, til tross for dette opplever de utfordringer knyttet til rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion.

Det har historisk vært utfordringer mellom den samiske befolkningen og majoritetsbefolkningen i kommunen, som både omhandler kultur og interessekonflikter. Den samiske kulturen er blitt mer synlig i kommunen de siste årene, og man ser en positiv utvikling med mer samisk stolthet. Det er i tillegg blitt flere samiske tilbud i kommunen både når det gjelder barnehager, skoler og

helsetjenester. Det er derimot fortsatt utfordringer med rasisme og diskriminering mot samer, noe man blant annet kan se med negative ytringer på sosiale medier.

Flyktninger og arbeidsinnvandrere blir av kommunen sett på som viktige ressurser og bidragsytere for både mangfold og arbeidskraft i kommunen. Selv om dette er tilfellet, opplever kommunen at særlig flyktninger blir utsatt for rasisme og diskriminering, blant annet gjennom holdninger og ytringer blant enkelte innbyggere om at innvandrere er et problem heller enn en ressurs for kommunen.

Videre vises det til at enkelte skoler i kommunen har hatt utfordringer knyttet til rasistiske utsagn fra elever rettet mot enkeltelever, eller rasistiske utsagn som blir brukt som skjellsord av elevene.

Organisering av arbeidet

Arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion blir hovedsakelig gjennomført på tre områder og arenaer: På skolene, i kulturavdelingen i kommunen og på Alta integrerings- og kompetansesenter (AIK). Kommunen har også signert en samarbeidsavtale med Sametinget for å styrke samisk språk og kultur i Alta.

På skolene er det utviklet en egen handlingsplan for et trygt og godt skolemiljø. Kulturavdelingen har ansvar for lavterskeltilbudene i kommunen slik som blant annet biblioteket og et samlingssted for ungdom som kalles Huset, som blir sett på som viktige arenaer for inkludering av alle innbyggerne i Alta. AIK har ansvaret for integreringsarbeidet i kommunen, og har ansvar for både kompetanseheving, språkopplæring og arbeidspraksis. En del av samfunnsoppdraget til AIK er å formidle hvordan de jobber, hva de gjør til daglig, og hva de bidrar med.

Tiltak

Samarbeidsavtale med Sametinget

Alta kommune er ikke en del av forvaltningsområdet for samisk språk, men har en stor samisk befolkning. Kommunen inngikk i 2019 en samarbeidsavtale med Sametinget på alle områder som omhandler den kommunale driften. Tanken bak avtalen er å styrke samisk språk og kultur i Alta, og at partene skal arbeide for erkjennelse av samisk identitet og bakgrunn.⁴⁷

Blant satsingsområdene i avtalen er det blant annet etableringer av samiske barnehager, slik at alle som ønsker et samisk tilbud får mulighet til det. Alle skoler gir også tilbud om samisk som andrespråk, og det er mål om å ha flere fritidsaktiviteter som ivaretar samisk språk og kulturperspektiv. Alta kommune rekrutterer samiskspråklig helsepersonell, slik at de kan gi et kommunalt tjenestetilbud for den samiske befolkningen på samisk. I samarbeidsavtalen trekkes det frem at dette er viktig for eldre med samisk som førstespråk som kan glemme andrespråket, og derfor har behov for ansatte som kan samisk. Rekruttering og utdanning av flere lærere og pedagoger med samisk språk blir også trukket frem som en målsetting.

Samarbeidsavtalen mellom Alta kommune og Sametinget er under stadig utvikling og vil bli revidert første halvår i 2022.

Tiltak i skolen: Handlingsplan for trygt og godt skolemiljø

Handlingsplanen for trygt og godt skolemiljø ble etablert i 2017, og revidert i 2021. Handlingsplanen tar utgangspunkt i Opplæringsloven kapittel 9A som regulerer elevenes skolemiljø. Målet med handlingsplanen er at *«alle elever har rett til et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring. Alta kommunes handlingsplan skal bidra og sikre at retten blir oppfylt.»*⁴⁸ I handlingsplanen står det at Altaskolene har nulltoleranse mot krenking i form av mobbing, diskriminering, vold og trakassering. Krenkende atferd omhandler blant annet rasisme og diskriminering.

⁴⁷ Samarbeidsavtale mellom Alta kommune og Sametinget (2019). Se avtalen her https://sametinget.no/_f/p1/i7821c436-8dcf-4666-9ba2-bed3e4e84411/samarbeidsavtale-mellom-alta-kommune-og-sametinget-underskrevet.pdf

⁴⁸ Alta kommune (2021). *Handlingsplan for et trygt og godt skolemiljø*.

Et viktig forebyggende arbeid mot rasisme og diskriminering i Altaskolene er deltakelse i MOT-programmet. Alle ungdomstrinnene i Alta kommune er MOT-skoler, noe som innebærer at de har utdannet MOT-coacher som gjennomfører MOT-økter med trinnene på skolen. Målet med deltakelse i programmet er å styrke ungdommenes robusthet, klasse miljø og skolekultur, der alle blir inkludert.⁴⁹

På en skole i Alta skal det fremover planlegges og igangsettes en holdningskampanje mot rasisme. Dette gjennomføres av skolens miljøteam bestående av helsesykepleier, miljøterapeut og sosiallærer.

Integreringsplan

Alta kommune har utviklet en integreringsplan for 2021-2024.⁵⁰ Formålet med planen er å skape bevissthet blant instansene i kommunen om at kommunen har en voksende befolkning bestående av innvandrere med ulik kultur og språkbakgrunn. Planen består av flere strategier og tiltak rettet mot integrering og bosetting, helsetjenester, oppvekst og utdanning, arbeidsliv, samt kultur og fritid.

I integreringsplanen trekkes det frem behov for å gjøre kultur og fritidstilbud mer tilgjengelig for flere slik at en større del av innbyggerne har mulighet til å delta. Tilbud som allerede eksisterer er biblioteket som jevnlig arrangerer språkkaféer i samarbeid med Alta Røde Kors, Ungdommens Hus (Huset) og kommunenes kulturskole. Det blir trukket frem som en utfordring at dagens tilbud i stor grad er rettet mot den etablerte befolkningen. Videre vises det til i planen at det er en nasjonal utfordring med rasisme i idretten. På bakgrunn av denne utfordringen vil Alta sette i gang tiltak, blant annet at alle idrettslag skal ha nulltoleranse for og jobbe forebyggende mot rasisme. Kommunen skal også jobbe holdningsskapende med lokalsamfunnets fremmedfrykt og manglende kompetanse om andre kulturer. Blant tiltakene skal det også opprettes et

⁴⁹ Les mer om MOT-programmet her <https://www.mot.no/mot-programmene/robust-ungdom-12-16/> og <https://www.mot.no/2021/02/alta-kommune-satser-pa-mot/>

⁵⁰ Alta kommune (2021). *Alta kommunes plan for integrering. Plan for perioden 2021-2024*. Se planen her <https://www.alta.kommune.no/getfile.php/4793968.1023.bwtktblzbzssqp/Alta+kommunes+plan+for+integrering+2021+-+2024.pdf>

innvandrerråd, der innvandrere kan bli hørt i saker som omhandler dem, slik at deres stemme kommer tydeligere frem.

Barrierer og muligheter

I arbeidet mot rasisme og diskriminering av den samiske befolkningen i kommunen trekker kommunen frem i intervjuet samarbeidsavtalen med Sametinget som viktig. Det har vært viktig for å gi den samisktalende befolkningen et likeverdig tilbud, samtidig som den samiske kulturen og språket blir mer synlig i befolkningen. Dette mener kommunen har bidratt til mer toleranse, selv om de fortsatt opplever utfordringer med rasisme og diskriminering mot den samiske befolkningen.

Lavterskeltilbud i kommunen blir fremhevet som svært viktig for å ha arenaer der alle innbyggerne i Alta kan møtes. Dette innebærer både biblioteket, idrett, bruk av Huset, og arrangementer der ungdom møtes. En informant fra kommunen sier at de ønsker å være bedre på dette, og har konkrete tiltak i den nye integreringsplanen som omhandler å gjøre kultur og fritidstilbud mer tilgjengelig.

For å endre holdninger og arbeide mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, mener kommunen at det er viktig å gi informasjon om hvilken ressurs mangfoldet i kommunen er, og hvor viktig det er for samfunnet. Kommunen er opptatt av at det er viktig at de gjør dette arbeidet selv. AIK holder foredrag om deres arbeid og hvor viktig innvandring og integrering er for kommunen, og det er en del av deres samfunnsoppdrag å drive utadrettet virksomhet.

Skolene har en egen handlingsplan for et trygt og godt skolemiljø, samt deltar i MOT-programmet. Det blir derimot nevnt at skolene i enda større grad kan jobbe for å bekjempe rasisme.

I arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion trekkes det frem i intervjuet at mangel på ressurser for å prioritere tiltak og strategier er den største utfordringen.

Suksesskriterier

I både det pågående og det fremtidige arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, trekkes det frem noen viktige suksesskriterier.

Figur 7.2 Suksesskriterier for arbeidet mot rasisme og diskriminering

- **Synliggjøre samisk språk og kultur** gjennom samarbeidsavtale med Sametinget
- Styrke **lavterskeltilbud** i kommunen der hele befolkningen møtes
- Drive **holdningsendrede arbeid** for å skape bevissthet rundt innvandring som en ressurs

Skien kommune

Fylkeskommune: Vestfold og Telemark

Kommune: Skien

Antall innbyggere: 54 891



Skien kommune jobber forebyggende mot rasisme og diskriminering, og jobber helhetlig for å skape trygge nærmiljø og positive møteplasser.

Utfordringsbildet

Skien har en sammensatt befolkning med stor andel minoriteter. De har et bybilde som er oppdelt, og som består av bydeler med personer med ulik bakgrunn, etnisitet og sosioøkonomisk status. Barnefattigdom er og har vært en utfordring i kommunen.

Kommunen har opplevd noen utfordringer med rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Anti-islamske grupper, slik som SIAN, har markert seg i regionen og SIAN holdt i 2021 en markering i nabokommunen Porsgrunn. Frivillige i kommunen forsøkte i den sammenheng å skape alternative aktiviteter for å flytte fokuset vekk fra markeringen. Det har også dukket opp enkeltsaker i kommunen der hets rettes mot en spesifikk gruppe. Et eksempel på dette er at smitte under koronapandemien ble knyttet til enkelte innvandrergupper i kommunen, noe som bidro til hets og kommentarer. Det har også vært tilfeller der hatytringer har blitt rettet mot politikere på nett og i kommentarfelt.

Organisering av arbeidet

Kommunens arbeid mot rasisme og diskriminering gjøres hovedsakelig gjennom forebyggende tiltak. HR arbeider med dette i forbindelse med det interne arbeidssystemet i kommunen, og det forebyggende arbeidet med å skape trygge nærmiljø og felleskap er forankret i samtlige handlingsplaner i kommunen. Det er SLT-nettverket (Samordning av Lokale rus og kriminalitetsforebyggende Tiltak) som har hatt hovedansvaret for dette arbeidet. Kommunen har fokus på et godt tverrfaglig samarbeid, og det samarbeides derfor tett på tvers av SLT-nettverket, voksenopplæringen i kommunen, kvalifiserings- og integreringsenheten, videregående skoler og minoritetsrådgivere.

Tiltakene som er igangsatt i arbeidet mot rasisme og diskriminering omhandler både handlingsplaner – og veiledere, tiltak innen kultur og fritid, samt tiltak innen skole- og oppvekstsektoren. Kommunen opplever at personene som arbeider med tematikken rasisme og diskriminering i fritidsordningene og på skolene har god kompetanse på tematikken, men at det er behov for mer inngående kompetanse på rasisme og diskriminering ellers i kommunen.

Tiltak

SLT-arbeidet

SLT- arbeidet i kommunen er en samordning av det lokale rus – og kriminalitetsforebyggende arbeidet mellom politiet og Skien kommune.⁵¹ Dette arbeidet blir sett på som viktig inn i forebygging av rasisme og diskriminering i kommunen. SLT har en egen handlingsplan som inneholder overordnede strategier og innsatsområder, hvor et av innsatsområdene er *forebygging, beredskap og oppfølging av hatkriminalitet og voldelig ekstremisme*. I forbindelse med denne strategien er det igangsatt tiltak med en handlingsveileder for forebygging av hatkriminalitet og voldelig ekstremisme, i tillegg til et undervisningsopplegg for elever i videregående skole.

⁵¹ Skien kommune. *Risiko: Handlingsplan for SLT arbeidet i Skien kommune 2020-2024. Samordning av lokale rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak*. Hentet fra https://www.skien.kommune.no/globalassets/kommunikasjon/saker/p2003649-slt-risikohandlingsplan_web.pdf

Handlingsveileder: Forebygging av hatkriminalitet og voldelig ekstremisme

Handlingsveilederen ble utarbeidet i 2015 og inneholder informasjon om bekymringstegn, kontaktinformasjon og ulike tiltak i sammenheng med forebygging av hatkriminalitet og ekstremisme.⁵² Veilederen skal være et verktøy for forebygging og er først og fremst rettet mot førstelinjen slik som skole, barnehage, NAV, barnevern, fritidsklubber m.m.⁵³

I veilederen blir det trukket frem at det er viktig å forebygge hatkriminalitet og voldelig ekstremisme på lik linje som annen kriminalitet, og at en inkluderende by, arbeids- og samfunnsliv og lokalmiljø vil virke forebyggende på sosial utstøting, kriminalitet og marginalisering. Det vises til i veilederen at det forebyggende arbeidet som gjøres mot hatkriminalitet og voldelig ekstremisme må bli gjort på en måte som ikke bidrar til hverken stigmatisering eller generalisering på bakgrunn av etnisitet, religion, kjønn eller sosioøkonomisk status. Handlingsveilederen skal revideres i 2022.

Undervisningsopplegg for elever i videregående skole- Hattytringer, hatkriminalitet og voldelig ekstremisme

I samarbeid med Vestfold og Telemark fylkeskommune har Skien kommune utarbeidet et forebyggende og holdningsskapende undervisningsopplegg for elever i videregående skoler.⁵⁴ Målet med undervisningsopplegget er å skape dialog om temaet voldelig ekstremisme og hatkriminalitet med elevene. Dette undervisningsopplegget formidles til elever på videregående skole sammen med den lokale handlingsveilederen for forebygging av hatkriminalitet og voldelig ekstremisme.⁵⁵ Undervisningen og oppgavene i undervisningsopplegget skal

⁵² Skien kommune. *Risiko: Handlingsplan for SLT arbeidet i Skien kommune 2020-2024. Samordning av lokale rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak*. Hentet fra https://www.skien.kommune.no/globalassets/kommunikasjon/saker/p2003649-slt-risikohandlingsplan_web.pdf

⁵³ Skien kommune (2015). *Handlingsveileder- Forebygging av hatkriminalitet og voldelig ekstremisme*. Hentet fra <https://www.skien.kommune.no/globalassets/oppvekst/slt/planer/handlingsveileder-skien-2015.pdf>

⁵⁴ Skien kommune. *Risiko: Handlingsplan for SLT arbeidet i Skien kommune 2020-2024. Samordning av lokale rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak*. Hentet fra https://www.skien.kommune.no/globalassets/kommunikasjon/saker/p2003649-slt-risikohandlingsplan_web.pdf

⁵⁵ Skien kommune. *Undervisningsopplegg for elever i videregående skole. Hattytringer, hatkriminalitet og voldelig ekstremisme*. Hentet fra <https://www.skien.kommune.no/globalassets/oppvekst/slt/planer/undervisningsopplegg-for-skole-skien.pdf>

bevisstgjøre alle på hva det er som fremmer et godt skolemiljø, forholdet mellom ytringsfrihet og ytringsansvar, hvordan det man ytrer påvirker mennesker, hvilke ord og handlinger som er akseptable, samt hvilket ansvar alle har for å motvirke rasisme, diskriminering, mobbing og krenkelser.⁵⁶

Strategisk plan for Oppvekst 2013-2023

Kommunen sin strategi for oppvekst skal sørge for en helhetlig oppvekstpolitikk. Den omfatter alle som jobber med barn og unge i kommunen. Skien kommune har en visjon om å være en god oppvekstkommune, der alle barn og unge opplever å være en del av et sosialt og faglig felleskap, at kommunen har attraktive og utviklende oppvekstmiljø i hele kommunen, og at foreldre og foresatte deltar aktivt i barnas hverdag i barnehagen, på skolen og på fritiden.⁵⁷ En av strategiene i planen retter seg mot verdier og ledelse i kommunen, der det blant annet trekkes frem at ansatte som fremmer likeverd, mangfold og inkludering er viktig for å lykkes med strategien.

Kommuneplan for integrering 2018-2030

I kommuneplanen for integrering er fokuset på å fremme sosial likhet og integrering for innvandrerbefolkning i Skien kommune, og det trekkes frem at for å lykkes med dette er det viktig at innsatsen kommer fra mange samfunnsarenaer og aktører.⁵⁸ I planen sin handlingsdel er det listet opp ulike satsinger med ansvarsområder slik som arbeidsliv og kompetanseheving, barn og unge, ungdom-utenforskap og konflikt, samt kulturlivet, frivillighet og integrering. Ønsket status for satsingsområde kulturlivet, frivillighet og integrering er blant annet at kommunen legger til rette for økt integrering i kulturfeltet, samt å videreutvikle bydelshusene som sosiale møtesteder og inkluderende arenaer.

⁵⁶ Skien kommune. *Undervisningsopplegg for elever i videregående skole. Hatytringer, hatkriminalitet og voldelig ekstremisme*. Hentet fra <https://www.skien.kommune.no/globalassets/oppvekst/slt/planer/undervisningsopplegg-for-skole-skien.pdf>

⁵⁷ Skien kommune. *Strategisk plan for Oppvekst 2013-2023*. Hentet fra <https://www.skien.kommune.no/globalassets/oppvekst/fellesinformasjon/strategisk-plan.pdf>

⁵⁸ Skien kommune. *Kommuneplan for integrering 2018-2030*. Hentet fra <https://www.skien.kommune.no/globalassets/sentraladm/planer-og-rapporter/kommunedelplaner/kommunedelplan-for-integrering/kommunedelplan-for-integrering-2018-2030-pdf.pdf>

Tiltak i kultur, idrett, friluftsliv og frivillighet

Skien kommune har satset på kultur og fritid for å skape gode og inkluderende møteplasser, og har en egen kommuneplan for dette arbeidet. Målet med planen er å sikre at *kultur, idrett og friluftsliv fortsatt har en sentral og viktig rolle i Skien-samfunnet framover*.⁵⁹ Kommunen har i dag møteplasser i alle bydelene, ungdomsklubber, aktive fritidsklubber, idrettslag m.m. Disse arenaene blir sett på som viktig for inkludering i lokalmiljøet, og blir derfor også sett på som viktig forebyggende arbeid mot rasisme og diskriminering.

Barrierer og muligheter

Kommunen forteller at de jobber helhetlig for å skape trygge miljø, felleskap og tilhørighet. Dette står sentralt i arbeidet mot rasisme og diskriminering. En informant fra kommunen forteller at de opplever at dette er en god vinkling til arbeidet siden det har fokus på en fellesskapsfølelse, og at man ikke bare har et spisset fokus på rasisme og diskriminering som kan bidra til at det blir et negativt utgangspunkt for arbeidet eller at arbeidet blir ekskluderende. Tiltak i frivilligheten for å skape gode og inkluderende møteplasser, samt at de har et godt tverrfaglig samarbeid, blir trukket frem i intervjuet som viktig i arbeidet mot rasisme og diskriminering. Det blir også sett på som sentralt å ha engasjerte politikere som går foran i arbeidet.

For videre arbeid vurderer kommunen om det er behov for en egen handlingsplan mot rasisme og diskriminering, samtidig som det blir trukket frem at eksisterende planer slik som kommuneplanen for integrering burde komme tydeligere frem og at man styrker det strategiske arbeidet.

Når det gjelder kompetanse, kommer det frem i intervjuet at de som jobber tettest med tematikken har god kompetanse på området, men at det hadde vært nyttig med mer kompetanse på og kunnskap om rasisme og diskriminering i kommunen ellers og i kommuneledelsen. Kompetanse på tematikken blir trukket

⁵⁹ Skien kommune. *Kommuneplan. Kultur, idrett, friluftsliv og frivillighet. Skien kommune 2020-2029*. Hentet fra https://www.skien.kommune.no/globalassets/bdk/kultur/kommunedelplan_kultur-idrett-friluftsliv-og-frivillighet_web.pdf

frem som viktig å ha inn i det strategiske arbeidet for å forebygge rasisme og diskriminering.

Suksesskriterier

I både det pågående og det fremtidige arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, trekkes det frem noen viktige suksesskriterier.

Figur 7.3 Suksesskriterier for arbeidet mot rasisme og diskriminering

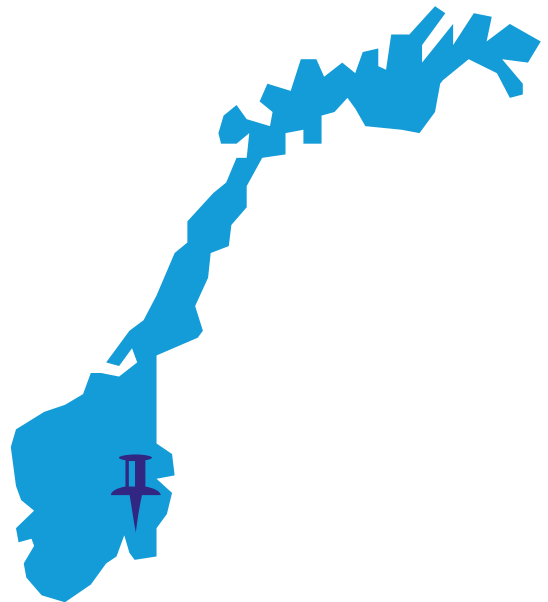
- Ha **forebyggende tiltak** i kommunen
- Ha et **helhetlig fokus** på arbeidet
- Skape **trygge nærmiljø og positive møteplasser**
- Sørge for **kompetanse** blant både de ansatte og hos kommuneledelsen
- Jobbe **tverrfaglig** med tematikken og ha forebyggende tiltak på tvers av kommunale fagområder

Lillestrøm kommune

Fylkeskommune: Viken

Kommune: Lillestrøm

Antall innbyggere: 88 024



Lillestrøm kommune sine verdier er tillit, inkludering og nyskapning. De jobber forbyggende mot rasisme og diskriminering i kommunen ved å ha fokus på mangfold og inkludering. Kommunen opplever både muligheter og utfordringer i sitt arbeid.

Utfordringsbildet

Lillestrøm kommune ble etablert 1. januar 2020 og består av de tidligere kommunene Fet, Skedsmo og Sørum.⁶⁰ Lillestrøm er en flerkulturell kommune, og det er en stor andel innvandrere bosatt i områdene Strømmen og Skjetten.

Det er ikke blitt gjort en systematisk kartlegging av opplevd rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion i Lillestrøm kommune, og man vet derfor ikke omfanget av utfordringene og hvor de ligger. Det er derimot kommet frem personlige historier om opplevelsen av at man som innvandrere ikke får seg jobb, men man har ikke nok kunnskap om årsaker til dette. Ord og uttrykk som

⁶⁰ Lillestrøm kommune. *Fakta om Lillestrøm*. Hentet fra <https://www.lillestrom.kommune.no/om-lillestrom-kommune/fakta-om-lillestrom/#a3>

brukes både i media generelt, og holdninger blant politikere og befolkningen med en «oss og dem»-tankegang, kan oppleves som splittende.

Organisering av arbeidet

Kommunen har ingen overordnet organisering av arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. I intervjuet blir det vist til at dette er fordi kommunen er nokså nyetablert, og at det ikke er blitt prioritert på grunn av koronasituasjonen. Det arbeides derimot med rasisme og diskriminering innenfor ulike sektorer i kommunen, blant annet i kultur, utdannings- og helsesektoren. Kommunens arbeid mot rasisme og diskriminering knyttes tett til deres arbeid med integrering, mangfold og inkludering. I Lillestrøm bruker de samhandlingsmodellen BTI (Bedre Tverrfaglig Innsats), som innebærer at tjenestene samhandler på alle nivåer for å bidra til gode oppvekstvilkår for barn og unge.

Tiltak som er satt i gang i kommunen i arbeidet mot rasisme og diskriminering omhandler blant annet kommunens arbeidsgiverrolle, samt tiltak knyttet til frivilligheten.

Tiltak

Kommunens likestillings- og mangfoldspolitikk

I arbeidet med å etablere Lillestrøm kommune ble det utarbeidet en likestillings- og mangfoldspolitikk.⁶¹ Dette forplikter kommunen i både rollen som tjenesteutvikler og samfunnsutvikler, samt i deres arbeidsgiveransvar. Likestilling defineres her som «*at mennesker skal ha like muligheter, rettigheter og plikter uavhengig av etnisitet, kjønn, funksjonsevne, religion, alder og seksuell orientering.*» Mangfold blir beskrevet i dokumentet som «*å anerkjenne og verdsette ulikheter.*»⁶²

⁶¹ Lillestrøm kommune (2020). *Årsmelding- øvrige forhold*. Hentet fra https://pub.framsikt.net/2020/lillestrom/mr-202012-%C3%A5rsmelding_2020/#/generic/summary/4736c128-330a-4af5-80d1-0b47d775e90e-cn

⁶² Lillestrøm kommune. *Likestillings- og mangfoldspolitikk for Lillestrøm kommune*. Hentet fra https://assets.ctfassets.net/poqt30la0zs4/7CZ3kF3OTnmwmmOSQWNuQ9/dcf3b24c3f116636b8c8306bb7fa5184/Likestilling_s-_og_mangfoldspolitikk_for_Lillestr__m_kommune.pdf

Kommunen skal som arbeidsgiver arbeide aktivt for å ta i bruk mulighetene likestilling og mangfold gir, samt arbeide for å unngå diskriminering og mobbing på arbeidsplassen. I dette arbeidet er en målsetting at andelen medarbeidere med innvandrerbakgrunn skal speile andelen innvandrere i befolkningen.⁶³ Det blir også trukket frem at ulike tro og livssyn skal respekteres.

I kommunens likestillings- og mangfoldspolitikkk står det at kommunen som tjenesteyter skal tilby likeverdige tjenester til alle, noe som innebærer at alle skal ha tilgang til tjenestene, at kvaliteten på tjenestene er gode og at de imøtekommer behovet den enkelte har. Kommunens rolle som samfunnsutvikler innebærer at kommunen synliggjør og inkluderer alle grupper i sin praksis. Rollen innebærer videre at alle grupper skal få mulighet til å delta og inkluderes i demokratiske prosesser, samt i det sosiale og kulturelle felleskapet.⁶⁴

Strategi for frivillighet 2021-2024

I strategi for frivillighet blir mangfold trukket frem som viktig, og omhandler i denne sammenheng mangfold tilknyttet et flerkulturelt lokalsamfunn.⁶⁵ I Lillestrøm kommune har de flerkulturelle foreninger som har som mål å drive aktiviteter for medlemmer og brukere, samt at en viktig oppgave er å bygge broer mellom kulturer. Satsingsområder i kommunen fremover er å nyttiggjøre seg av de ressursene og nettverkene som er i de flerkulturelle foreningene, at kommunen skal fungere som en døråpner, både mellom foreninger og inn i frivilligheten, samt at kommunen tilrettelegger med informasjon og bistår med opplæring. I kommunen er det 15 aktive foreninger dannet av flyktninger og innvandrere som kommunen bistår jevnlig med lokaler, IMDi søknader, organisasjonsopplæring og andre aktuelle kurs. Et eksempel på en slik forening er Pakistansk kulturforening.

⁶³ Dette er et område som det blant annet settes fokus på i HR i kommunen sine kurs i rekruttering og i forbindelse med råd og veiledning til ledere.

⁶⁴ Lillestrøm kommune. *Likestillings- og mangfoldspolitikkk for Lillestrøm kommune*. Hentet fra https://assets.ctfassets.net/poqt30la0zs4/7CZ3kF30TnmwmmOSQWNUQ9/dcf3b24c3f116636b8c8306bb7fa5184/Likestilling_s-_og_mangfoldspolitikkk_for_Lillestr__m_kommune.pdf

⁶⁵ Lillestrøm kommune. *Strategi for frivillighet 2021-2024*. Hentet fra <https://www.lillestrom.kommune.no/globalassets/pdf/planer-og-strategier/strategi-for-frivillighet-lillestrom-kommune-2021.pdf>

Aktive Skjetten- Områdesatsing på Skjetten 2017-2021

Områdesatsingen på Skjetten er et prosjekt som skal bidra til å utvikle og synliggjøre de ressursene som finnes på Skjetten, samt styrke samarbeid mellom aktørene i området.⁶⁶ Prosjektet handler om å bygge helhet i lokalsamfunnet, hvor det har vært samarbeid mellom frivilligheten, kultur og oppvekst. I handlingsplanen for områdestrategien 2020 nevnes to strategier «møteplasser for alle» og «aktiviteter for mer fellesskap». I Strategien «møteplasser for alle» ble det prioritert tiltak der innbyggerne sammen med andre lager gode møteplasser for fellesskap og aktivitet ute. I strategien «aktiviteter for mer fellesskap» var prioriteringen aktiviteter der mange har mulighet til å delta og som bygger både fellesskap, nettverk og stolthet.

Tiltak på Strømmen bibliotek og andre kultur- og fritidsordninger

Kommunen har flere kultur- og fritidsordninger særlig rettet mot innvandrere. Dette innebærer blant annet leksehjelp for barn og voksne, språkkafeer, fortellerkvelder og folkemøter i samarbeid med Skedsmo Dialog (nettverk med mennesker fra forskjellige kulturer), samt et litteraturtilbud hvor Lillestrømbibliotekene samarbeider med flerspråklig bibliotek (Nasjonalbiblioteket) om innlån av bibliotektilbud på ulike språk. For å bedre inkludere mennesker med minoritetsbakgrunn i samfunnet, deler Nav ut aktivitetskort til familier med lavinntekt og flyktningfamilier.

Dialoggrupper

Lillestrøm kommune har dialoggrupper i samarbeid med Nansen Fredssenter. Gruppene startet i 2012 i tidligere Skedsmo kommune som et prosjekt for kvinner (Skedsmo Dialog) som ble støttet av tilskuddsmidler fra IMDi til integrering. Deltakerne ble rekruttert fra ulike foreninger og organisasjoner. Prosjektet har videreutviklet seg til andre dialoggrupper, hvor kommunen i 2018 startet opp et nytt dialogprosjekt for menn (Dialog menn) og i 2019 startet kommunen opp

⁶⁶ Lillestrøm kommune. *Aktive Skjetten - Områdesatsing på Skjetten 2017-2021*. Hentet fra <https://www.lillestrom.kommune.no/samfunnsutvikling/byutvikling-og-stedsutvikling/omradesatsing/aktive-skjetten/>

dialoggrupper med arabisktalende kvinner (A-dialog), der fasilitatorene er arabisktalende og utdannet ved Nansen Fredssenter. Viktige temaer i dialoggruppene er inkludering og rasisme, og alle temaene i dialoggruppene velges av deltakerne. Det har vært et økt fokus på å snakke om rasisme de siste årene. For det videre arbeidet er det planlagt å starte dialogprosjekt rettet mot ungdom.

Tiltak i skole- og oppvekstsektoren

Visjonen til oppvekst i kommunen er «*Sammen skaper vi en oppvekst preget av trivsel, trygghet og livsmestring gjennom tidlig innsats, samhandling og inkluderende fellesskap*». ⁶⁷ Oppvekst består av kommunalområdene barnehager, skoler, pedagogisk psykologisk tjeneste, helsetjenester til barn og unge og barneverntjenester. Det er satt i gang arbeid med en ny oppvekststrategi som ferdigstilles i 2022. Strategien skal bidra til en helhetlig tilnærming til kommunens ansvar på oppvekstområdet.

På nettsiden til Lillestrøm kommunene står det at alle elever har rett til et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring. Skolens ansatte har plikt til å gripe inn mot krenkende ord og handlinger, slik som vold, mobbing, diskriminering og rasisme. Kommunen har et eget beredskapsteam mot mobbing som kan bistå elever og foreldre i saker om det psykososiale miljøet på skolen. ⁶⁸

Barrierer og muligheter

Det kommer frem i intervjuet med informantene at kommunen gjør mye bra for inkludering, integrering og mangfold i kommunen, som blir sett på som viktig forbyggende arbeid mot rasisme og diskriminering. Dette gjelder tiltak for kultur- og fritidstilbud, møteplasser for hele befolkningen, tiltak i skole- og oppvekstsektoren, samt arbeidet som blir gjort for bosetting og integrering av

⁶⁷ Lillestrøm kommune. *Kommuneplanens handlingsdel. Økonomiplan 2022-2025. Årsbudsjett 2022*. Hentet fra <https://www.lillestrom.kommune.no/globalassets/pdf/politikk-og-administrasjon/okonomiplan-2022.pdf>

⁶⁸ Lillestrøm kommune. *Skolemiljø og mobbing*. Hentet fra <https://www.lillestrom.kommune.no/skole-og-utdanning/elevenes-velferd/mobbing-og-skolemiljo/>

nyankomne flyktninger og innvandrere. Nettverk og felles møteplasser blir sett på som viktig i arbeidet mot rasisme og diskriminering for å bidra til tilhørighet og motvirke fremmedfrykt.

Det blir trukket frem som viktig at det er et mål i kommunen at andelen medarbeidere med innvandrerbakgrunn skal speile andelen innvandrere i befolkningen. Selv om kommunen ikke lykkes 100 prosent med dette, blir det sett på som positivt at dette er et mål og at det spesifiseres i jobbannonser.

Selv om kommunen har flere tiltak for inkludering og mangfold, trekker informantene frem at arbeidet mot rasisme og diskriminering ikke er innbakt i planverket. Dette gjør at selv om man gjør mye bra innenfor tematikken, er det ikke forankret i det overordnede på kommunalt nivå og at det dermed ikke blir et klart fokusområde.

For å forbedre innsatsen mot rasisme og diskriminering blir det trukket frem at det er viktig med et faktagrunnlag for å få bedre oversikt over utfordringene som er i kommunen med rasisme og diskriminering, slik at innsatsen kan bli mer målrettet.

Suksesskriterier

I både det pågående og det fremtidige arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, trekkes det frem noen viktige suksesskriterier.

Figur 7.4 Suksesskriterier for arbeidet mot rasisme og diskriminering

- Felles **møteplasser og nettverk** på tvers av innbyggerne
- **Forankre arbeidet** mot rasisme og diskriminering tydelig i planverket
- **Gjenspeile befolkningen** blant de ansatte i kommunen
- Ha et **faktagrunnlag** for opplevd rasisme og diskriminering

Skiptvet kommune

Fylkeskommune: Viken

Kommune: Skiptvet

Antall innbyggere: 3834



Skiptvet kommune jobber forebyggende og helhetlig for å sikre inkludering og hindre utenforskap. Kommunen sitt arbeid mot rasisme og diskriminering er tett knyttet opp mot arbeidet på oppvekstfeltet.

Utfordringsbildet

Skiptvet er en liten kommune i tidligere Østfold fylke. Kommunen har ett sentrum, med kulturlandskap, landbruksvirksomhet og småindustri rundt. Selv om de er en liten kommune sett ut fra folketall, har de en mangfoldig befolkning som er synlig i lokalsamfunnet. Kommunen har bosatt flyktninger og tatt imot flere enslige mindreårige flyktninger, i tillegg er det flere personer som er etablert med partnere fra Asia og Sør-Amerika i kommunen.

Kommunen forteller at de ikke har opplevd store utfordringer eller konflikter knyttet til rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Det har vært noen utfordringer med holdninger fra den eldre delen av befolkningen i kommunen, om at man er annerledes hvis man kommer fra enkelte land. Dette har derimot ikke utviklet seg til store problemer, og holdningene har endret seg noe etter at personer fra andre land har blitt mer synlige i lokalsamfunnet.

Saker som har dukket opp i sammenheng med rasisme og diskriminering, eksempelvis hvis en person med en annen etnisk bakgrunn har fått slengt negative kommentarer etter seg, har blitt diskutert og håndtert i SLT-møter (Samordning av Lokale rus og kriminalitetsforebyggende Tiltak).

Organisering av arbeidet

Kommunens arbeid mot rasisme og diskriminering gjøres hovedsakelig gjennom forebyggende tiltak, og det er oppvekstsektoren som har ansvaret for å jobbe med denne tematikken. Med forebyggende tiltak menes tiltak for å sikre inkludering og forhindre utenforskap. Oppvekstsektoren inkluderer skole, barnehage, familiens hus, barnevern, voksenopplæring, ungdomsklubb m.m. I den vedtatte samfunnsplanen⁶⁹ i kommunen er det forebyggende perspektivet et av grunnpilarene. Tiltak som kommunen har satt i gang mot rasisme og diskriminering omhandler hovedsakelig hvordan sikre et godt oppvekstmiljø og god inkludering i kommunen.

Tiltak

SLT (Samordning av Lokale rus og kriminalitetsforebyggende Tiltak)

Kommunen har siden 2015 jobbet med SLT, der alle aktører som jobber med barn og unge møtes. Det er representanter fra skolene, rus, psykiatri, politiet, VGS, m.fl. I møtene er det blant annet fokus på utenforskap, hvor aktørene kan diskutere og ta opp relevante saker. Dette blir sett på som en viktig arena for å ta tak i saker som omhandler rasisme og diskriminering.

Helhetlig oppvekstmiljø

Helhetlig oppvekstmiljø (HOM) er et omfattende holdningsprosjekt som ble igangsatt i 2020. Prosjektet ble satt i gang etter at kommunen hadde opplevd utfordring med mobbing på enkelte av skolene, og at ungdataundersøkelsen og

⁶⁹ Skiptvet kommune (2021). *Kommuneplan for Skiptvet kommune 2018-2030. Samfunnsdelen*. Hentet fra <https://img7.custompublish.com/getfile.php/4819864.2017.nqmkaqqjwizbkk/Samfunnsdelen+for+Skiptvet+kommune+20200812+-+mindre+endring+plansystem.pdf?return=www.skiptvet.kommune.no>

elevundersøkelsen viste store variasjoner i resultatene fra år til år, samt mellom trinn, klasser og elever, noe som ble sett i sammenheng med læringsmiljøet.⁷⁰

Målet for prosjektet er at «*Alle barn og unge skal ha et trygt og godt oppvekstmiljø som fremmer helse, trivsel og læring.*»⁷¹ Med dette trekkes det også frem at ansatte skal ha god forståelse for hva dette innebærer, og at de skal ha et ønske om å jobbe i et sterkt felles profesjonsfellesskap med utgangspunkt i felles verdier.

Prosjektet skal innebære en felles kompetanseheving av alle ansatte i skole, barnehage, PPT og støttefunksjoner inn mot barn og elever innenfor temaet. Her skal det legges vekt på samspillskvalitet, relasjonskompetanse og undervisningsledelse, samt det å etablere et felles og helhetlig tankesett helt fra helsestasjon og til overgang til videregående skole.⁷² Satsingen har et holistisk fokus som inkluderer alle ansatte i oppvekstsektoren, og innebærer både fellessamlinger, delsamlinger, veiledning og observasjoner.

Kompetanseløftet for spesialundervisning og inkluderende praksis som er initiert av Udir som følge av stortingsmeldingen «Tett på», blir sett på som en sentral satsing inn i arbeidet med helhetlig oppvekstmiljø, siden inkludering er et hovedelement i satsingen.⁷³

Toppen- tiltak for enslige mindreårige flyktninger

Kommunen har siden 2011 bosatt enslige mindreårige flyktninger og har i sammenheng med dette også hatt fokus på oppvekst som en forebyggende arena. De etablerte derfor et bofelleskap for enslige mindreårige flyktninger, der målet blant annet var at ungdommene skulle bli selvstendige, samt fullføre skole, få jobb og være trygge på egne valg.⁷⁴ Kommunen investerte i kompetanse og

⁷⁰ Behovsmelding. *Lokal kompetanseutvikling i Skiptvet*. Hentet fra <https://innsyn.acosssky.no/skiptvet/wfdocument.ashx?journalpostid=2019019990&dokid=77584&versjon=1&variant=A&>

⁷¹ Skiptvet kommune (2021) *Økonomiplan og handlingsprogram 2022-2025*.

⁷² Behovsmelding. *Lokal kompetanseutvikling i Skiptvet*. Hentet fra <https://innsyn.acosssky.no/skiptvet/wfdocument.ashx?journalpostid=2019019990&dokid=77584&versjon=1&variant=A&>

⁷³ Udir (2021, 17.mars). *Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis*. Hentet fra <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/lokal-kompetanseutvikling/kompetanseløftet-for-spesialpedagogikk-og-inkluderende-praksis/>

⁷⁴ Skiptvet kommune (2021) *Rapport om driften av «Toppen»- bofelleskap for enslige mindreårige flyktninger 2011-2021*. Les mer her <https://innsyn.acosssky.no/skiptvet/wfdocument.ashx?journalpostid=2019024075&dokid=84817&versjon=1&variant=A&>

opplegg for å sikre god integrering, og flere av ungdommene lyktes med både å komme ut i jobb og fullføre videre utdanning. Dette forteller kommunen at ble lagt merke til av innbyggerne i kommunen, og var positivt for å vise innvandring som en ressurs for kommunen. På grunn av endringer med at det er de store kommunene som nå bosetter enslige mindreårige flyktninger, ble tiltaket lagt ned i 2021.

Tiltak i kultur, fritid og frivilligheten

Frivilligheten blir sett på som en viktig arena for innbyggerne for å kunne møtes. Kommunen har presentert Helhetlig oppvekstmiljø for lag og organisasjoner i kommunen, med tanke på å få til et mer forpliktende samarbeid med frivilligheten.

«Byggedagene» som arrangeres i kommunen har vært en arena der innbyggerne i kommunen møtes og inkluderes på tvers av kulturer, der blant annet innvandrere har deltatt på matdag i kommunehuset. Dette trekkes frem at bidrar til å synliggjøre mangfoldet i kommunen. Den kommunale Ungdomsklubben blir også sett på som sentral for inkludering av barn og unge.

Barrierer og muligheter

Det å ha gode medarbeidere i kommunen med felles verdier blir av informantene sett på som sentralt for å lykkes i arbeidet mot rasisme og diskriminering, og for å jobbe forebyggende med å forhindre utenforskap. Med satsingen «helhetlig oppvekstmiljø» ønsker kommunen å ha fokus på både å ha de rette verdiene for de som jobber med barn og unge, samt at disse verdiene utøves i praksis. Kommunen ønsker ikke at gode verdier bare skal være et slagord, men at de satser og iverksetter dette i hverdagen. Informantene forteller videre at for å lykkes med arbeidet mot rasisme og diskriminering, er det viktig at arbeidet også er forankret på det politiske nivået ved kommunestyret og formannskapet, og at det er forankret i verdigrunnlaget.

En barriere som blir trukket frem i arbeidet mot rasisme og diskriminering, er at integreringsarbeidet i stor grad blir en offentlig oppgave, og at det er litt for lite involvering fra lokalmiljøet. Dette ønsker kommunen å bli bedre på fremover. Kommunen ser også forbedringer i å skape flere arenaer hvor man møtes på tvers av kultur og religion i kommunen, for å forhindre at man bare forholder seg til sitt miljø. Videre blir det nevnt at en barriere i arbeidet er at noen av tiltakene for å forhindre og arbeide mot utenforskap kan være ressurskrevende.

Kommunen opplever å ha god kompetanse på ulike arenaer når det gjelder flyktninger og minoritetsspråklige. Informantene trekker også frem et tett samarbeid i SLT og skolene knyttet til utenforskap, rasisme og ekstremisme, samt at det er kompetanse i politiet på disse områdene. For videre arbeid trekkes det frem at det derimot kunne vært nyttig med flere i kommunen med spisskompetanse på rasisme og diskriminering.

Suksesskriterier

I både det pågående og det fremtidige arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, trekkes det frem noen viktige suksesskriterier.

Figur 7.5 Muligheter og suksesskriterier for arbeidet mot rasisme og diskriminering

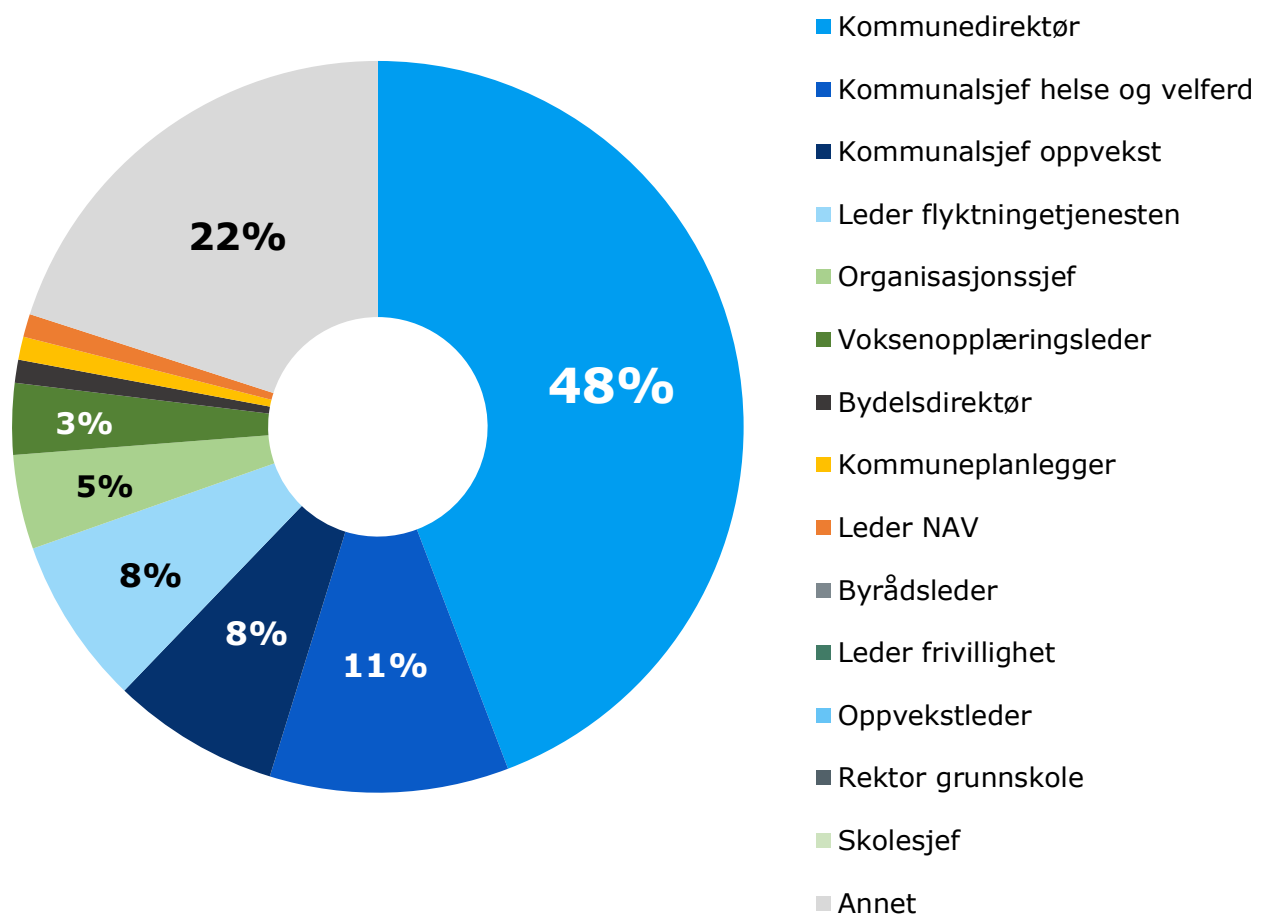
- Forankre arbeidet mot rasisme og diskriminering blant **kommuneledelsen**
- Forankret arbeidet mot rasisme og diskriminering blant **de ansatte i kommunen**
- **Jobbe forebyggende** med å ha fokus på inkludering og forhindre utenforskap
- Ha **felles møteplasser** for innbyggerne
- **Inkludere lokalbefolkningen** i større grad

Vedlegg



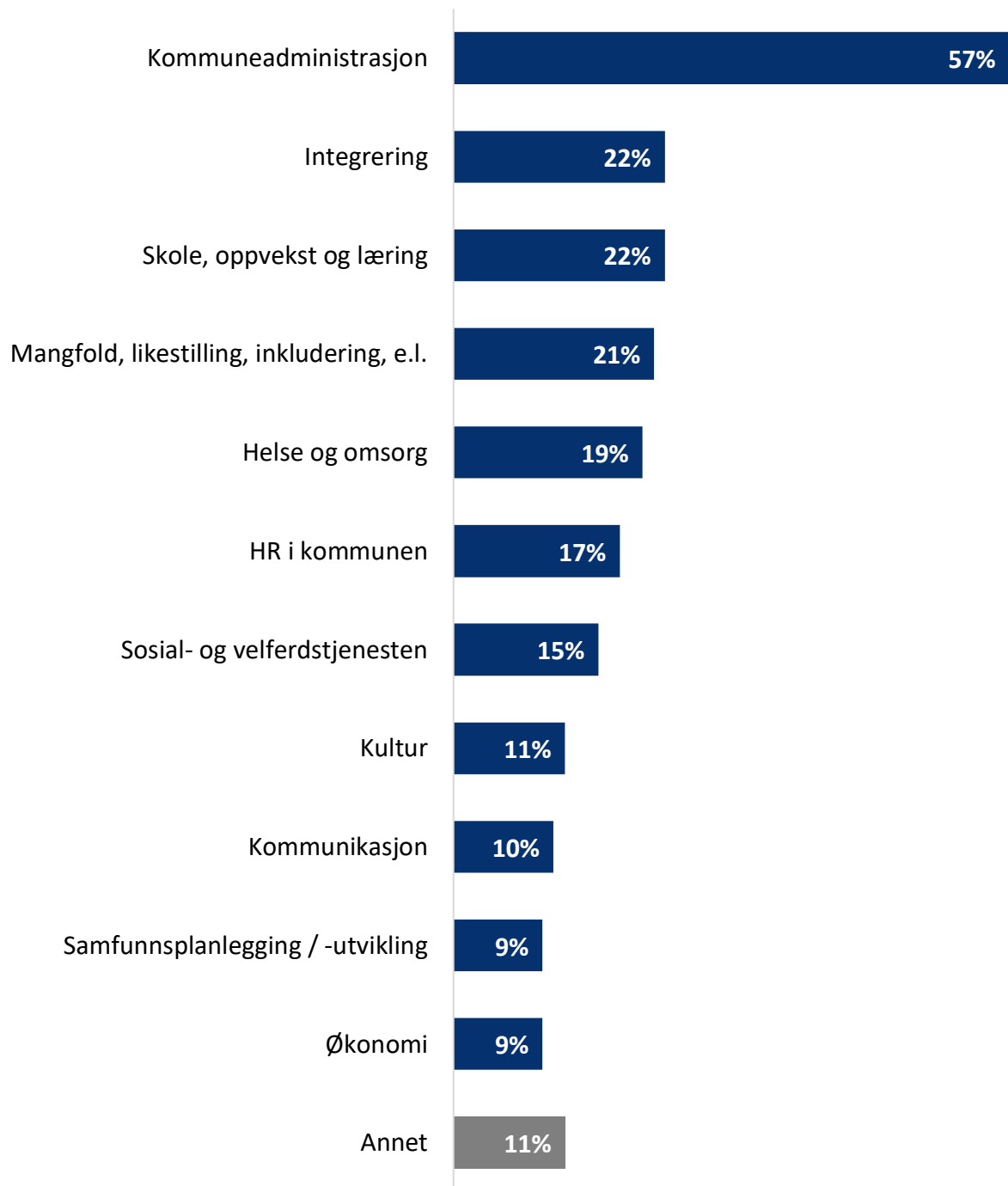
VEDLEGG 1: OM UTVALGET OG FRAFALLSANALYSE

Figur 12. Hvilken rolle/stilling har du/dere i kommunen? (n=88)



Halvparten (48 %) av respondentene oppgir at de har stillingen kommunedirektør, mens 1 av 10 oppgir at de er kommunalsjef for henholdsvis helse og velferd eller oppvekst. Under 5 % oppgir at de er organisasjonssjef eller voksenopplæringsleder. Totalt oppgir 2 av 10 (22%) at de har en annen stilling enn ovennevnte alternativer. I denne kategorien finner man blant annet svar som HR-sjef, flyktningkonsulent, og virksomhetsleder.

Figur 13. Hvilket ansvarsområde/sector jobber du med? (n=88)



De fleste av respondentene svarer at de jobber med kommuneadministrasjon. Andelen som har svart at de arbeider med henholdsvis integrering, skole, oppvekst og læring eller mangfold, likestilling og inkludering er 22 % for hver av disse tre svaralternativene.

Tabell 1. Frafallsanalyse fylker (Kartverket)

Fylke	Kartverket %	Kartverket Antall	Utvalg %	Utvalg antall	Avvik %
Oslo	0,3 %	1	1,1 %	1	0,9 %
Rogaland	6,5 %	23	1,1 %	1	-5,3 %
Møre og Romsdal	7,3 %	26	11,4 %	10	4,1 %
Nordland	11,5 %	41	13,6 %	12	2,1 %
Viken	14,3 %	51	17,0 %	15	2,7 %
Innlandet	12,9 %	46	13,6 %	12	0,7 %
Vestfold og Telemark	6,5 %	23	8,0 %	7	1,5 %
Agder	7,0 %	25	3,4 %	3	-3,6 %
Vestland	12,1 %	43	14,8 %	13	2,7 %
Trøndelag	10,7 %	38	8,0 %	7	-2,7 %
Troms og Finnmark	11,0 %	39	8,0 %	7	-3,0 %
Total	100 %	356	100 %	88	

Tabell 2. Frafallsanalyse innbyggertall (SSB)

Innbyggere	SSB %	SSB Antall	Utvalg %	Utvalg antall	Avvik %
0-5000	49 %	174	52 %	46	3,40 %
5001-10000	20 %	70	13 %	11	-7,16 %
10001-20000	14 %	50	10 %	9	-3,82 %
20001-700000	17 %	62	25 %	22	7,58 %
Total	100 %	356	100 %	88	

Tabell 3. Frafallsanalyse sentralitet (SSB)

I tabellene inngår SSBs sentralitetsindeks som en av bakgrunnsvariablene. SSBs sentralitetsindeks består av seks nivåer. I tabellene er disse seks verdiene sammenstilt til tre verdier. Mest sentrale kommuner og nest-mest sentrale kommuner er slått sammen til «Sentrale kommuner». Mellomsentrale kommuner 1 og mellomsentrale kommuner 2 er slått sammen til «mellomsentrale kommuner». Til sist er nest-minst sentrale kommuner og minst sentrale kommuner slått sammen til «minst sentrale kommuner».

SSBs sentralitetsindeks gir en indikasjon på kommunenes urbanitet eller ruralitet, og er beregnet ut fra deres nærhet til sentrale service- og næringsfunksjoner. For mer detaljert informasjon om kategoriene og utregningene i SSBs sentralitetsindeks, se SSBs manual fra 2020.⁷⁵

Gruppe sentralitetsindeks	SSB %	SSB Antall	Utvalg %	Utvalg antall	Avvik %
1-2: Sentrale kommuner	7 %	25	11 %	10	4 %
3-4: Mellomsentrale kommuner	34 %	122	32 %	28	-2 %
5-6: Minst sentrale kommuner	59 %	209	57 %	50	-2 %
Total	100 %	356	100 %	88	

⁷⁵ SSBs Sentralitetsindeks (2020). Tilgjengelig via: https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/413602?_ts=17085d29f50

VEDLEGG 2: TOLKNING AV TABELLER OG FEILMARGINER

Tolkning av tabellverket

Tabellene som følger med rapporten presenter svarfordelingene i prosent. Bak disse prosentene ligger det et antall intervju som de respektive prosentberegningene bygger på. Det bør utvises forsiktighet i tolkningen av resultater fra undergrupper med mindre enn 30 intervjuer.

Her kommer en nærmere beskrivelse av feilmarginer knyttet til prosentene, signifikanstester, samt en tabell som viser feilmarginer for ulike prosentandeler. Ved hjelp av denne tabellen vil man kunne finne de aktuelle feilmarginer for enkeltresultater.

Feilmarginer og signifikanstester

Tabell 4. Oversikt over feilmarginer

Antall observasjoner	Prosentresultat							
	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	40/60	50/50
20	8.6	12.0	14.2	16.0	17.4	18.3	19.6	20.0
50	6.2	8.5	10.1	11.3	12.2	13.0	13.9	14.1
75	5.0	6.9	8.2	9.2	10.0	10.6	11.3	11.5
100	4.4	6.0	7.1	8.0	8.7	9.2	9.8	10.0
150	3.6	4.9	5.8	6.5	7.1	7.5	8.0	8.2
200	3.1	4.2	5.0	5.7	6.1	6.5	6.9	7.1
250	2.8	3.8	4.5	5.1	5.5	5.8	6.2	6.3
300	2.5	3.5	4.1	4.6	5.0	5.3	5.7	5.8
400	2.2	3.0	3.6	4.0	4.3	4.6	4.9	5.0
500	1.9	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.4	4.5
600	1.8	2.5	2.9	3.3	3.5	3.7	4.0	4.1
700	1.6	2.3	2.7	3.0	3.3	3.5	3.7	3.8
800	1.5	2.1	2.5	2.8	3.1	3.2	3.5	3.5
900	1.5	2.0	2.4	2.7	2.9	3.1	3.3	3.3
1000	1.4	1.9	2.3	2.5	2.7	2.9	3.1	3.2
1200	1.3	1.7	2.1	2.3	2.5	2.6	2.8	2.9
1400	1.2	1.6	1.9	2.1	2.3	2.4	2.6	2.7
1600	1.1	1.5	1.8	2.0	2.2	2.3	2.4	2.5
2000	1.0	1.3	1.6	1.8	1.9	2.0	2.2	2.2
3000	0.8	1.1	1.3	1.5	1.6	1.7	1.8	1.8

Alle resultater som presenteres i denne rapporten er beheftet med en viss statistisk usikkerhet som skyldes at vi kun har observert et utvalg av enheter, og ikke hele populasjonen. Denne usikkerheten kan imidlertid beregnes. Ettersom denne undersøkelsen inneholder 88 observerte enheter, er tallene i totalkolonnen beheftet med en feilmargin på $\pm 4,4-10,0$ prosentpoeng. Feilmarginer for prosentandeler i undergrupper er imidlertid større, og bør behandles med forsiktighet.

Tabellen på forrige side viser feilmarginer som er knyttet til resultatene i prosent. De gir et intervall, som tilsier at vi med 95 % sikkerhet kan si at resultatet ikke skyldes tilfeldigheter (forutsatt at resultatene er fri for målefeil eller systematiske feil).

Et eksempel er hvis man har stilt et spørsmål hvor 20 % har svart et svaralternativ, mens 80 % har svart øvrige svaralternativer. I undersøkelsen med 100 respondenter (som er feilmarginene vi opererer med i denne undersøkelsen, siden det ligger tett opp mot 90 respondenter) vil feilmarginene ligge ± 8 prosentpoeng (vist med blå sirkel i tabell). Dette betyr at den reelle andelen i virkeligheten vil (med 95 % sikkerhet) ligge et sted mellom 12 % og 28 %.

Som tabellen med feilmarginer viser, varierer feilmarginene etter antall intervju. Et høyere antall intervjuer vil også gi lavere feilmarginer, og følgelig lavere statistisk usikkerhet knyttet til resultatene. En målgruppeundersøkelse med et begrenset nettutvalg vil derfor gi høyere feilmarginer, enn for eksempel en innbyggerundersøkelse med 500 respondenter.

