



Hvordan kan kommuner kartlegge rasisme og diskriminering?

– Sluttrapport fra pilotprosjektet «Opplevd diskriminering i kommuner»

Rapport 2024 - 13

OSLOMET
NIBR
By- og regionforskning

PROBA
samfunnsanalyse

Proba-rapport nr. 2024 - 13, Prosjekt nr. 23020

ISSN: 1891-8093

KMV, AFJ, AMM, HSS/HB, 29.11.2024

--

Offentlig

Hvordan kan kommuner kartlegge rasisme og diskriminering?

Sluttrapport fra pilotprosjektet «Metode for kartlegging av opplevd
diskriminering i kommuner»

Utarbeidet for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)

Forord

Denne rapporten utgjør sluttrapporten for prosjektet Metode for kartlegging av opplevd diskriminering i kommuner, som Proba samfunnsanalyse har gjennomført i samarbeid med by- og regionforskningsinstituttet NIBR ved OsloMet. Formålet har vært å utvikle metoder for å kartlegge rasisme og diskriminering i norske kommuner, og å gjennomføre en slik kartlegging i fem kommuner.

Vi ønsker å takke oppdragsgiver IMDi for muligheten til å jobbe på dette spennende og viktige prosjektet. Vi retter en spesiell takk til kontaktperson Katrine Bakke Lossius i IMDi for godt samarbeid og gode diskusjoner underveis i prosjektet. Videre vil vi takke kommunene Oslo, Tromsø, Kristiansand, Frøya og Bærum, som har deltatt i referansegruppen og vært med på utprøving av metoden.

Den største takken går imidlertid til alle som har besvart spørreundersøkelsene og stilt opp til intervju for å fortelle om egne erfaringer med rasisme og diskriminering.

Henrik Skaug Sætra (Proba) og Kaja Meeg Valvatne (Proba) har vært prosjektledere. Kristian Tvedt (NIBR) har gjennomført registerdataanalysene i samtlige kommuner, og Anne May Melsom (Proba) har analysert resultatene fra spørreundersøkelsene. Intervjuene har blitt gjennomført av Kaja Meeg Valvatne, Henrik Skaug Sætra, Ane Fürst Juul (Proba) og Åsne Øygard Danielsen (NIBR).

Helene Berg (Proba) har vært kvalitetssikrer i prosjektet og Kristian Tronstad (NIBR) har bidratt med verdifulle faglige innspill underveis.

Oslo, 17. desember

Kaja Meeg Valvatne

Prosjektleder

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
ENGLISH SUMMARY	3
1 INNLEDNING	5
1.1 Om prosjektet.....	6
1.2 Rapportens struktur	6
2 BAKGRUNN OG RAMMEVERK	8
2.1 Hva er rasisme og diskriminering?	8
2.2 Opplevd diskriminering – hva vet vi?	9
2.3 Myndighetenes innsats på feltet	10
2.4 Kunnskapsstatus og innsats i kommunene.....	10
2.5 Overordnede funn fra våre kartlegginger	11
2.6 Aktivitets- og redegjørelsesplikten	14
3 HVORDAN KARTLEGG RASISME OG DISKRIMINERING?	16
3.1 Metodiske betraktninger	16
3.2 Registerdataanalyse.....	17
3.2.1 Formål.....	17
3.2.2 Tips til gjennomføring og mulige tilpasninger	18
3.2.3 Erfaringer fra gjennomførte kartlegginger	19
3.3 Spørreundersøkelse	21
3.3.1 Formål.....	21
3.3.2 Tips til gjennomføring og mulige tilpasninger	22
3.3.3 Erfaringer fra gjennomførte kartlegginger	27
3.4 Kvalitative intervjuer	30
3.4.1 Formål.....	30
3.4.2 Tips til gjennomføring og mulige tilpasninger	30
3.4.3 Erfaringer fra gjennomførte kartlegginger	35
3.5 Analyse og fremstilling av resultater	36
3.5.1 Tolkning og vurdering av resultatene.....	36
3.5.2 Utforming av rapport.....	37
4 OPPFØLGINGSFASEN.....	39
4.1 Utvikling av mål, strategier og tiltak	39
4.2 Tiltaksutvikling gjennom workshops.....	40
4.2.1 Erfaringer fra oppfølgingsfasen i deltakerkommunene.....	41
4.2.2 Tips til gjennomføring og mulige tilpasninger	42
4.3 Evaluering og læring	43
5 TIPS TIL ORGANISERING OG GJENNOMFØRING AV KARTLEGGINGEN	44
5.1 Prosjektorganisering og aktører.....	44
5.2 Ressurser og kostnader	45
5.3 Tidsplan	47
LITTERATUR.....	49
VEDLEGG 1: REGISTERDATAANALYSE	52
VEDLEGG 2: SPØRRESKJEMA	53
VEDLEGG 3: DOKUMENTASJONSRAPPORT, SPØRREUNDERSØKELSE	63
VEDLEGG 4: INFORMASJONSSKRIV, INTERVJUER.....	82
VEDLEGG 5: INTERVJUGUIDE	84

Sammendrag og konklusjoner

Bakgrunn

Denne rapporten utgjør sluttrapporten for et pilotprosjekt gjennomført av Proba samfunnsanalyse, i samarbeid med by- og regionforskningsinstituttet NIBR ved OsloMet. Formålet har vært å utvikle metoder for å kartlegge opplevd rasisme og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn i norske kommuner. Det å kartlegge rasisme og diskriminering lokalt kan føre til bedre og mer treffsikre tiltak for å forebygge og bekjempe dette i kommunene. Det kan også sees i sammenheng med kommunenes arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

Oppdragsgiver for prosjektet var Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), og hovedfokus har vært rettet mot rasisme og diskriminering basert på innvandrerbakgrunn.

Prosjektet har blitt gjennomført i to faser. Fase 1 innebar utvikling av en metodebeskrivelse basert på innspill fra eksperter og en utviklings- og piloteringsgruppe bestående av fem kommuner: Oslo, Tromsø, Kristiansand, Bærum og Frøya. Den endelige metodebeskrivelsen besto av en kombinasjon av registerdata, spørreundersøkelser og kvalitative intervjuer. Fase 2 bestod av å gjennomføre kartlegginger i de fem kommunene, både for å teste ut metodene i kommuner med ulike kjennetegn og for å bidra til økt kunnskap og lokal tiltaksutvikling i disse kommunene.

Denne sluttrapporten består først og fremst av en beskrivelse og vurdering av metodene vi har brukt i de gjennomførte kartleggingene. Vi diskuterer også hvilke erfaringer vi har gjort oss underveis i prosjektet og hvordan metodene kan tilpasses til kommuner med ulike behov og forutsetninger. Vi knytter metodebeskrivelsen tett til aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) for offentlige myndigheter, og diskuterer derfor også hvordan kommunene kan følge opp en slik kartlegging gjennom utvikling av strategier og tiltak.

For en presentasjon av resultatene av kartleggingene i de fem deltakerkommunene, viser vi til de enkelte kommunerapportene.

Metoder for å kartlegge rasisme og diskriminering

Vi har tatt i bruk registerdataanalyse, spørreundersøkelser og kvalitative intervjuer for å kartlegge rasisme og diskriminering i de fem deltakerkommunene. Disse metodene gir ulike former for informasjon, og har følgelig ulike fordeler og ulemper.

Registerdataanalyse gir viktig bakgrunnsinformasjon og en oversikt over kjennetegn ved innvandrerbefolkningen i kommunen. Det kan også brukes til å analysere forskjeller i sosioøkonomisk status mellom innvandrerbefolkningen og majoritetsbefolkningen, for eksempel knyttet til over- og underrepresentasjon i ulike yrkeskategorier, grad av overkvalifisering og lønnsnivå.

Gjennom spørreundersøkelse og intervjuer kartlegger man derimot *opplevelser* av rasisme og diskriminering. Spørreundersøkelse kan gi en breddekartlegging og si noe om hvor mange som opplever rasisme og diskriminering, på hvilke samfunnsarenaer og i hvilke situasjoner det forekommer og hvordan det arter seg. Kvalitative intervjuer gir en dybdeforståelse av slike opplevelser, og gir informantene mulighet til å reflektere rundt egne opplevelser og mulige årsaksmekanismer.

Erfaringer fra gjennomførte kartlegginger

Vi opplever at metodene vi har utviklet og brukt i kartleggingene til sammen gir et godt kunnskapsgrunnlag for kommunenes arbeid med likestilling, mangfold og ikke-diskriminering. Vi erfarer også at en slik kartlegging gir et godt utgangspunkt for det videre

arbeidet med ARP, herunder utvikling av mål, strategier og tiltak. Vi har fått positive tilbakemeldinger fra deltakerkommunene, som mener dette er nyttig i deres arbeid. Også respondentene i spørreundersøkelsen var i stor grad positive til undersøkelsen og så det som positivt at kommunene ønsket å kartlegge dette og ta tak i utfordringer knyttet til rasisme og diskriminering lokalt.

Vi har også gjort oss noen erfaringer rundt elementer i kartleggingen som ikke fungerte så godt. Dette dreier seg i større grad om detaljer, som for eksempel enkelte spørsmål i spørreundersøkelsen, utfordringer knyttet til rekruttering av informanter til intervjuet og lignende. Vi diskuterer disse erfaringene og mulige løsninger i rapporten.

Til slutt ser vi at en viktig faktor i denne typen kartlegging er størrelsen på kommunen – eller rettere sagt størrelsen på kommunens innvandrerbefolkning. Spørreundersøkelsen utgjorde en sentral del av våre kartlegginger, og dette fungerte godt i de fleste kommunene. I Frøya, som har en ganske liten innvandrerbefolkning, fikk vi imidlertid svært få svar på undersøkelsen. Dette medfører begrensninger, både når det kommer til analyse av dataene og når det kommer til fremstillingen av resultater i en rapport. Dette vil trolig være en utfordring i mange kommuner, og vi kommer med noen forslag til tilpasninger for mindre kommuner i rapporten.

Organisering og oppfølging av kartleggingene

Det å skulle kartlegge rasisme og diskriminering innebærer kostnader, både i form av direkte kostnader og i form av arbeidstid. Hvor store kostnadene blir, avhenger av hvordan kommunen velger å gjennomføre kartleggingen og hva kommunen har kompetanse og kapasitet til å gjennomføre selv. Dersom kommunen ikke har tilstrekkelig kompetanse eller menneskelige ressurser til å gjennomføre for eksempel en registerdataanalyse eller en spørreundersøkelse, er det en mulighet å kjøpe inn slike tjenester fra eksterne aktører. I tillegg til å vurdere budsjettbehov og kostnader, er det også viktig å organisere kartleggingen på en god måte, samt å sette tilstrekkelig tid til gjennomføringen. Det er også viktig å sikre både lederforankring og medvirkning fra målgruppen gjennom hele prosessen.

Det å gjennomføre en slik kartlegging innebærer også et ansvar for å følge opp kartleggingen. I tillegg bør man aktivt synliggjøre overfor berørte grupper *hvordan* denne oppfølgingen skal gjøres, og aller helst sikre god medvirkning også i oppfølgingsprosessen. Resultatene fra kartleggingen bør brukes aktivt inn i arbeidet med tiltaksutvikling for å sikre at tiltakene er treffsikre og svarer til målgruppas utfordringer. En mulighet er å benytte workshops med representanter for innvandrerbefolkningen som en del av arbeidet med tiltaksutvikling. Vi fasiliterte en slik prosess i en av deltakerkommunene, og erfarte at dette resulterte i mange gode og konkrete forslag til tiltak.

English summary

Background

This report constitutes the final report for a pilot project conducted by Proba, in collaboration with the Norwegian Institute for Urban and Regional Research (NIBR) at OsloMet. The purpose has been to develop methods for mapping perceived racism and discrimination in Norwegian municipalities. Mapping racism and discrimination locally can not only lead to better and more targeted measures to prevent and combat these issues, but it is also something that municipalities are partly required to do under the activity duty and the duty to issue a statement (ARP).

The project was commissioned by the Directorate of Integration and Diversity (IMDi), with the main focus being on racism and discrimination based on immigrant background. The project was conducted in two phases. Phase 1 involved the development of a research design based on input from experts and a development and piloting group consisting of five municipalities: Oslo, Tromsø, Kristiansand, Bærum, and Frøya. The final research design consisted of a combination of registry data analysis, survey, and qualitative interviews. Phase 2 consisted of conducting mappings in the five participating municipalities, both to test the methods in municipalities with different characteristics and to contribute to increased knowledge and the development of local measures to combat racism and discrimination in these municipalities.

This final report primarily consists of a description and assessment of the methods we have used to map racism and discrimination in the five municipalities. We also discuss how the methods can be adapted to municipalities with different characteristics and needs. We closely link the proposed research design to the activity duty (ARP) for public authorities and therefore also discuss how municipalities can use the knowledge they acquire through such mappings in the development of local strategies and measures.

In addition to this final report, we have developed an individual report for each participating municipality. For a detailed presentation of the results of the mappings, we refer to these reports.

Methods for mapping racism and discrimination

We have utilised registry data analysis, surveys, and qualitative interviews to map racism and discrimination in the five participating municipalities. These methods provide different forms of information and consequently have different advantages and disadvantages.

Registry data analysis provides important background information and an overview of the characteristics of the immigrant population in the municipality. It can also be used to analyse differences in socioeconomic status between the immigrant population and the majority population.

Surveys and interviews, on the other hand, map perceived racism and discrimination and focus on individual experiences. Surveys can provide broad mapping and indicate how many people experience racism and discrimination, in which social arenas and situations it occurs, and how it manifests. Qualitative interviews provide an in-depth understanding of such experiences and give informants the opportunity to reflect on their own experiences and possible causal mechanisms.

Experiences from conducted mappings

We find that the methods we have used together provide a good knowledge base for the municipalities' overall efforts to achieve equality, diversity, and non-discrimination locally.

We also find that the results provide useful input and a good starting point for further work with ARP, including the development of strategies and concrete measures. We have received positive feedback from the participating municipalities, who find the results useful in their work. Many respondents in the survey saw it as positive that municipalities were interested in their experiences and wanted to address challenges related to racism and discrimination locally.

We also find that some elements of the research design did not work as well. This mainly concerns details, such as certain questions or sets of questions in the survey, challenges related to recruiting informants for interviews, and similar issues. We discuss these experiences and possible solutions in the report.

Lastly, we see that an important factor in this type of study is the size of the municipality—or more precisely, the size of the municipality's immigrant population. The survey constituted a central part of our mappings, and this worked well in most municipalities. However, In Frøya, which is a small municipality with a relatively small immigrant population, we received very few responses to the survey. This imposes limitations both in terms of data analysis and the presentation of results in a report. This is likely to be a challenge in many municipalities, and we provide some suggestions for adaptations for smaller municipalities in the report.

Organisation and follow-up of the mappings

Mapping racism and discrimination involves costs, both in the form of direct costs and in the form of work hours. The extent of the costs depends on how the municipality chooses to conduct the mapping and what the municipality has the competence and capacity to carry out itself. If the municipality does not have sufficient competence or human resources to do this, it is possible to purchase these services from external actors. In addition to considering budget needs and costs, it is also important to organise the project in a way that ensures progress and efficiency, while also allocating sufficient time for preparation, data collection and analysis.

Conducting such a mapping also involves a responsibility to follow up on the results. It is also important to actively make visible to affected groups how this follow-up will be done and preferably ensure their involvement. One option is to arrange workshops with representatives of the immigrant population as part of this process. We facilitated such a workshop in one of the participating municipalities and found that it resulted in many good and concrete suggestions for measures. To ensure that policies and measures are targeted and address the challenges of the municipality's immigrant population, the results of the mapping should be actively used in their development.

1 Innledning

Rasisme og diskriminering er alvorlige fenomener som kommer til uttrykk i en rekke ulike former. Konsekvensene av rasisme og diskriminering erfares på individ-, gruppe- og samfunnsnivå. Nasjonale myndigheter har økende oppmerksomhet på forebygging av rasisme og diskriminering, og flere handlingsplaner retter seg mot ulike sider av denne tematikken, for eksempel handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny innsats 2024-2027 (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2024), handlingsplan mot anti-semittisme (Kommunal- og distriktsdepartementet 2024) og handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer (Kulturdepartementet 2020).

For å forebygge rasisme og diskriminering er det avgjørende å ha god kunnskap om hvordan fenomenene oppleves av de som utsettes for det, samt å sikre effektiv lokal innsats rettet både mot generelle utfordringer og særegne utfordringer i forskjellige lokalsamfunn. Selv om rasisme og diskriminering er fenomener som forekommer på tvers av geografi og kontekster, er det likevel slik at de fleste opplevelser av rasisme og diskriminering skjer i det daglige og på lokalt nivå, for eksempel på arbeidsplasser, i et nabolag, på kollektivtransport eller møte med offentlige tjenester og institusjoner. Mye av forskningen på rasisme og diskriminering er imidlertid gjort på nasjonalt nivå, og få kommuner har gjennomført egne kartlegginger av dette.¹

Det å kartlegge rasisme og diskriminering lokalt er ikke bare noe som kan føre til bedre og mer treffsikre tiltak for å forebygge og bekjempe dette i kommunene. Det kan også sees i sammenheng med kommunens ansvar for å kartlegge status for likestilling i henhold til aktivitets- og redegjøringsplikten for offentlige myndigheter.

I dette prosjektet har Proba samfunnsanalyse, i samarbeid med by- og regionforskningsinstituttet NIBR ved OsloMet, utviklet metoder for å kartlegge opplevd rasisme og diskriminering i norske kommuner. Oppdragsgiver for prosjektet var Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), og hovedfokus har vært rettet mot rasisme og diskriminering basert på innvandrerbakgrunn. Vi har også gjennomført kartleggingen i fem pilotkommuner. For hver av de fem kommunene har vi utarbeidet en egen rapport som viser resultatene av kartleggingen i den aktuelle kommunen. Disse kan leses [her](#).

Denne sluttrapporten beskriver først og fremst metodene vi har brukt i kartleggingene, hvordan vi har gjennomført dem og hvilke erfaringer vi har gjort oss. Formålet er at dette kan brukes av andre kommuner som ønsker å gjennomføre lignende kartlegginger, og vi inkluderer derfor også noen tips til hvordan kommuner kan ta i bruk de ulike metodene, og hvordan man kan tilpasse metodene til kommuner med ulike forutsetninger. Målgruppen for rapporten er alle som arbeider med relevant tematikk i norske kommuner, med spesiell vekt på de som vurderer, planlegger eller er i gang med å kartlegge rasisme og diskriminering i sin kommune. Vi knytter metodebeskrivelsen tett til aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) for offentlige myndigheter, noe som innebærer at kommuner som bruker metoden også vil være bedre rustet til å gjennomføre pålagte aktiviteter og rapportere i tråd med denne plikten.

¹ Noen unntak er Haugesund, Bergen, Oslo og Kristiansand, som alle har gjennomført slike kartlegginger relativt nylig (Bangstad m.fl., 2021; Bangstad m.fl., 2022; Hageberg m.fl., 2023; Trysnes og Skjølberg 2024).

1.1 Om prosjektet

Prosjektet har blitt gjennomført i to faser. Fase 1 startet med å utvikle en foreløpig skisse til en metodebeskrivelse på bakgrunn av prosjektteamets kompetanse og erfaring med lignende kartlegginger. Denne skissen ble deretter drøftet med et utvalg eksperter på feltet. Med ekspert menes representanter for ulike aktører, organisasjoner og forskningsmiljøer som jobber med tematikken rasisme og diskriminering. Det ble gjennomført seks intervjuer med til sammen ti eksperter som har inngående kjennskap til blant annet rasisme og diskriminering som fenomen, hvordan man kan kartlegge og forske på dette og på myndighetenes arbeid på feltet (særlig aktivitets- og redegjørelsesplikten).

Vi etablerte også en utviklings- og piloteringsgruppe bestående av fem kommuner, som også kom med innspill til den foreløpige skissen. På bakgrunn av innspillene, etablerte vi en metodebeskrivelse som inkluderte bruk av registerdata, spørreundersøkelse og kvalitative intervjuer.

I fase 2 gjennomførte vi kartlegginger i de fem kommunene i utviklings- og piloteringsgruppa; Oslo, Tromsø, Kristiansand, Bærum og Frøya. Dette er kommuner med ulike kjennetegn og ulikt sammensatt innvandrerbefolkning, og det har vært et formål å vurdere hvordan metoden vi har utviklet fungerte i de ulike kommunene. I tillegg er det et formål at kartleggingene skal danne grunnlaget for å utvikle lokale tiltak og bidra til å understøtte de enkelte kommunenes arbeid mot rasisme og diskriminering.

1.2 Rapportens struktur

I denne sluttrapporten presenterer vi ulike metoder som kommuner kan ta i bruk for å kartlegge rasisme og diskriminering i sin kommune. Vi går gjennom fordeler og ulemper ved de ulike metodene, samt hvilke erfaringer vi har gjort oss i kartleggingene i de fem pilotkommunene.

I kapittel 2 gjennomgår vi bakgrunnen og rammeverket for prosjektet. Vi drøfter først begrepene rasisme og diskriminering før vi kort presenterer status for arbeidet med å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering på nasjonalt og lokalt nivå. Til slutt presenterer vi Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) og hva denne innebærer for kommunene.

I kapittel 3 kommer vi først med noen metodiske betraktninger, særlig knyttet til hvilke metodiske utfordringer det innebærer å skulle kartlegge rasisme og diskriminering. Deretter presenterer vi de tre metodene vi har brukt i våre kartlegginger; registerdata-analyse, spørreundersøkelse og kvalitative intervjuer. For hver av metodene beskriver vi fordeler og ulemper, hvordan vi har gjennomført dem i våre kartlegginger, hvordan de kan tilpasses ulike kommuners forutsetninger og behov, og våre erfaringer fra de gjennomførte kartleggingene. Til slutt i kapitlet sier vi litt om analyse og fremstilling av resultater.

Kapittel 4 omhandler oppfølgingen av kartleggingene og vi beskriver kort hva det kan være viktig å tenke på i arbeidet med å sette mål og utvikle tiltak for å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering. Her beskriver vi også kort våre erfaringer med oppfølging av kartleggingene i de fem pilotkommunene.

I kapittel 5 gjennomgår vi praktiske aspekter ved en eventuell kartlegging, herunder hvordan arbeidet med en slik kartlegging kan organiseres, hva slags tidsaspekt man burde ta utgangspunkt i og hvor mye ressurser som kreves for å gjennomføre kartleggingen. Vi kommer også inn på hvordan kommuner som ønsker å gjennomføre dette kan sikre god medvirkning underveis i prosessen.

Følgende er lagt ved som vedlegg til rapporten: 1) en kort beskrivelse av de samlede funnene fra de fem kartleggingene, 2) beskrivelse av registerdataanalysen, 3) spørreskjemaet brukt i spørreundersøkelsen, 4) nærmere beskrivelse av utvalg og svarprosent i spørreundersøkelsen, 5) invitasjonstekster og påminnelser sendt til utvalget for spørreundersøkelsen, 6) informasjonsskrivet sendt til informanter i forkant av intervjuene og 5) intervjuguide.

2 Bakgrunn og rammeverk

I dette kapitlet redegjør vi for begrepene rasisme og diskriminering, samt gir en kort kunnskapsstatus for hva vi vet om opplevd diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn i Norge. Deretter diskuterer vi hvordan nasjonale myndigheter og kommuner jobber på dette feltet, før vi presenterer ARP og hvilke forpliktelser denne plikten innebærer for kommunene.

2.1 Hva er rasisme og diskriminering?

Rasisme og diskriminering er nært beslektede begreper, og kan ofte brukes om hverandre i dagligtale. Likevel har de noe ulike betydninger.

Rasisme omtaler ulike forestillinger, ideologier, ytringer eller handlinger som deler mennesker inn i «raser» eller etniske grupper, der noen hevdes å være mindre verdifulle enn andre (Bangstad og Døving 2016; Skorgen et al. 2022). Det finnes imidlertid ikke noen enhetlig og allmenngyldig definisjon av rasisme, og begrepet kan omfatte en lang rekke ulike holdninger og handlinger (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2024). Generelt handler likevel rasisme om å nedvurdere eller forskjellsbehandle mennesker på grunn av deres hudfarge, etnisitet og/eller kultur på bakgrunn av en antakelse om at slike kategorier bestemmer hvem mennesker er og hvordan de vil handle (Andersson 2022; Proba 2023a). Rasisme vil i mange tilfeller altså handle om negative holdninger basert på ulike stereotypier og fordommer.

Rasisme kan komme til uttrykk på ulike måter – fra ulike former for hatkriminalitet og hatefulle ytringer, hets og trakassering til såkalte «mikroaggresjoner». Mikroaggresjoner kan for eksempel dreie seg om blikk, ufølsomme kommentarer, slengbemerkinger eller andre «småstikk» som oppleves ydmykende eller nedverdiggende (Moe og Døving 2023; Aambø 2021). Rasisme kan også komme til uttrykk på mer indirekte og institusjonaliserte måter (Bangstad 2021). Dette omtales ofte som «strukturell rasisme» (Midtbøen 2021; Proba 2023a).

Diskriminering kan defineres som usaklig eller urettmessig forskjellsbehandling av en person eller gruppe på grunnlag av for eksempel kjønn eller etnisitet (Midtbøen og Lidén 2015). Diskriminering er, i motsetning til rasisme, definert i lov (se likestillingsloven § 6). Kjønnsdiskriminering har vært forbudt siden likestillingsloven ble vedtatt i 1978, mens et forbud mot etnisk diskriminering ble en del av norsk lovverk først med en bestemmelse i arbeidsmiljøloven i 1998, og deretter med diskrimineringsloven av 2005 (Reisel 2013). Alle diskrimineringsgrunnlagene ligger i dag i samme lovverk, i *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017).

Likestillings- og diskrimineringsloven skiller mellom direkte og indirekte diskriminering. Direkte diskriminering omfatter situasjoner der personer behandles ulikt på grunn av sin bakgrunn, for eksempel gjennom usaklig forskjellsbehandling ved adgang til utested eller i en ansettelsesprosess. Indirekte diskriminering finner derimot sted når individer eller grupper behandles likt ut fra et sett med felles regler, men der disse reglene i praksis favoriserer noen individer eller grupper på bekostning av andre, eller systematisk utelukker noen grupper (Midtbøen og Lidén 2015). Diskriminering kan skje uavhengig av om forskjellsbehandlingen skjer med hensikt, jfr. blant annet Prop.81 L (2016-2017). Lovens begrep om indirekte diskriminering er beslektet med forskningens begreper om strukturell og institusjonell diskriminering, og synliggjør at tilsynelatende nøytrale praksiser kan være diskriminerende i sine konsekvenser, selv uten at noen har hatt en bevisst intensjon om å diskriminere.

Både rasisme og diskriminering kan altså foregå på ulike måter – og på ulike nivåer. Hvilke former for rasisme og diskriminering som er mest utbredt eller relevante kan også variere på tvers av kontekster og samfunnsområder. I noen tilfeller vil direkte diskriminering eller rasistiske handlinger eller ytringer rettet mot enkeltpersoner være mest aktuelt, for eksempel på arenaer som det offentlige rom, på boligmarkedet, i ansettelsesprosesser o.l. I andre tilfeller kan mer indirekte og strukturell rasisme og diskriminering være særlig aktuelt, for eksempel når det kommer til minoriteters møter med offentlige tjenester og institusjoner (Midtbøen og Lidén 2015).

2.2 Opplevd diskriminering – hva vet vi?

I både norsk og europeisk forskning har diskriminering vært et mer fremtredende tema – og et hyppigere brukt begrep – enn rasisme (Bangstad, 2021). *Diskriminering* vektlegger i større grad praksis og handlinger som – bevisst eller ubevisst – fører til ulikhet eller forskjellsbehandling, mens *rasisme* i større grad vektlegger holdninger og intensjonen bak eventuelle handlinger (Dalen m.fl. 2022). Selv om begrepene har noe ulike betydninger, er det utfordrende å skille klart mellom dem i praksis, og mye av forskningen på feltet kan sies å omhandle begge fenomener.

Etter hvert finnes det omfattende forskning som viser at det foregår ulike former for diskriminering i det norske samfunnet (for en oversikt, se Midtbøen og Lidén 2015). I SSBs Livskvalitetsundersøkelse fra 2021 kom det frem at nesten én av fire innvandrere har opplevd å bli diskriminert på grunn av sin etniske bakgrunn det siste året. Videre oppga 12 prosent at de hadde opplevd å bli diskriminert på grunn av hudfarge og syv prosent at de hadde blitt diskriminert på grunn av religion eller livssyn (Oppøyen 2022). Undersøkelser viser at personer med innvandrerbakgrunn opplever diskriminering på flere samfunnsområder, blant annet i arbeidslivet, på boligmarkedet, i utdannings-systemet og i det offentlige rom (se for eksempel Birkelund m.fl. 2014, Benedictow m.fl. 2023, Wollscheid m.fl. 2022, Moe og Døving 2023).

I hvilken grad man er utsatt for og opplever diskriminering og rasisme, avhenger av flere forhold. Blant annet vil dette kunne variere etter landbakgrunn, innvandringsgrunn, livssituasjon og hvorvidt man selv har innvandret eller er norskfødt med utenlandske foreldre. For eksempel viser tidligere undersøkelser at personer med bakgrunn fra Iran, Irak og Pakistan i høyere grad rapporterer at de har opplevd å bli forskjellsbehandlet på arbeidsplassen enn personer fra for eksempel Sri Lanka eller Eritrea (Hamre 2017). Dalen m.fl. (2022) undersøkte opplevd diskriminering blant innvandrere og fant at personer med bakgrunn fra Somalia opplevde mest diskriminering, mens personer med bakgrunn fra Polen opplevde minst (blant gruppene de undersøkte). Proba (2023b) fant på sin side at barn og unge med bakgrunn fra Afrika (utenom Nord-Afrika) er særlig utsatt for både rasistiske ytringer og etnisk diskriminering, at dette også gjelder relativt mange barn og unge med bakgrunn fra Midtøsten og Nord-Afrika og Asia, men at de som har bakgrunn fra Sør-Amerika og Øst-Europa rapporterer om færre slike opplevelser.

Ulike studier viser også at minoritetsgrupper som man kan forvente er bedre integrert enn andre rapporterer om mer opplevd diskriminering. Dette har av flere blitt omtalt som et «integreringsparadoks» (Dalen m.fl. 2022). Eksempler på dette er at norskfødte med innvandrerbakgrunn rapporterer om mer opplevd diskriminering enn personer som selv har innvandret (Proba 2023b), at høyt utdannede opplever mer diskriminering enn lavt utdannede (Midtbøen og Kitterød 2019; Steinmann 2019) og at personer i høystatusyrker opplever mer diskriminering enn personer i lavstatusyrker (Midtbøen 2019). Slike funn kan blant annet forklares med at disse gruppene kan ha høyere forventninger om likebehandling og like muligheter, at de i større grad fanger opp diskrimineringen som skjer, og at de i større grad befinner seg i kontekster og på arenaer dominert av den

etniske majoriteten og dermed er mer utsatt for diskriminering (se blant annet Midtbøen 2019).

I hvilken grad man tolker en hendelse eller situasjon som uttrykk for diskriminering vil altså i stor grad påvirkes av ens egen bakgrunn og forventninger, og eventuelt tidligere erfaringer med diskriminering (Midtbøen og Lidén 2016; Midtbøen 2019; Diehl og Liebau 2017). Det å undersøke selvrapportert og opplevd diskriminering kan dermed ikke nødvendigvis tolkes som en ren gjengivelse av faktiske forhold. Likevel er det viktig å kartlegge slike opplevelser, både for å få et innblikk i hvordan diskriminering oppleves og å ta slike opplevelser på alvor, og for å kunne utvikle og iverksette treffsikre tiltak.

2.3 Myndighetenes innsats på feltet

Nasjonale myndigheter har økende oppmerksomhet på å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering. Den første handlingsplanen mot diskriminering og rasisme kom i 1998 (IMDi 2023), og har siden blitt videreført både gjennom handlingsplaner mot rasisme og diskriminering generelt og handlingsplaner mot diskriminering og hatytringer rettet mot konkrete minoritetsgrupper. I 2024 kom den nye *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny innsats (2024-2027)*. Den fokuserer på innsatsområdene arbeidsliv, ungdom og lokalt arbeid, samt tiltak for å utvide eksisterende kunnskapsgrunnlag. I tillegg legger handlingsplanen opp til styrket innsats på enkelte områder og signaliserer at nye handlingsplaner mot henholdsvis antisemittisme, diskriminering av og hat mot muslimer og samehets vil bli iverksatt i løpet av planperioden (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2024).

Innsatsen mot rasisme og diskriminering er også en viktig del av nasjonale myndigheters integreringspolitikk mer generelt, særlig i forbindelse med å senke barrierer for deltakelse og sikre en følelse av tillit og tilhørighet i innvandrerbefolkningen (se for eksempel Kunnskapsdepartementet, 2018; Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2024).

Bufdir er fagdirektorat på likestillingsfeltet, og har siden 2021 blant annet forvaltet en tilskuddsordning for tiltak mot rasisme og diskriminering og hatefulle ytringer.² IMDi har fått flere oppgaver på området, og deler også ut tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner, hvor ett av delmålene er å «øke mangfold, deltakelse og fellesskap i lokalsamfunn og i det frivillige organisasjonslivet, blant annet ved å motvirke utenforskap, rasisme og diskriminering og bidra til tillit og tilhørighet».³ I tillegg har også IMDis tilskuddsordning for utvikling av kommunale kvalifiserings- og integreringstiltak fått et nytt satsningsområde som innebærer «arbeid for mangfold og mot rasisme og diskriminering».⁴

2.4 Kunnskapsstatus og innsats i kommunene

I en spørreundersøkelse blant 88 kommuner i 2022 fant Rambøll (2022) at mange kommuner selv mener de har et stort ansvar på dette feltet. Imidlertid oppga omtrent halvparten av respondentene at de ikke opplever at kommunen har særlig store utfordringer med rasisme og diskriminering. Mange oppgir også at kommunens innsats på området er beskjeden.

Proba (2023a) har tidligere gjennomført en kartlegging av lokale tiltak, handlingsplaner og veiledningsmateriell i arbeidet mot rasisme og diskriminering. Her fant vi at frivillige

² For mer informasjon, se [Tilskudd til tiltak mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer | Bufdir](#).

³ For mer informasjon, se [Tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner | IMDi](#).

⁴ For mer informasjon, se [Tilskudd til utvikling av kvalifiserings- og integreringstiltak | IMDi](#)

organisasjoner ligger lenger fremme enn kommunene på dette området. Kun få kommuner har handlingsplaner mot rasisme, diskriminering eller hatefulle ytringer. Kommunene har mange tiltak som skal bidra til integrering og inkludering, særlig tiltak som er myntet på nyankomne flyktninger og familiegjennforente. Når det gjelder innsatser som aktivt skal motarbeide, forebygge eller håndtere rasisme og diskriminering, finner vi imidlertid færre eksempler.

I tilknytning til kartleggingen undersøkte også Proba (2023a) hvordan ressurser og gode eksempler i arbeidet mot rasisme og diskriminering kan formidles til kommunene på en bedre måte enn i dag. Hverdagen i kommunene er preget av knapphet på tid og ressurser. Kommunene legger vekt på at dersom de skal ta i bruk gode eksempler som formidles, bør det være tydelig at det har relevans for kommunens lovpålagte oppgaver og ordinære drift. Kommunenes arbeid med bosetting og integrering av flyktninger er i stor grad satt i system. Kommunene forholder seg til et detaljert regelverk, måles på resultater fra introduksjonsprogrammet, og kompenseres med integreringstilskudd. I kontrast til dette er kommunenes arbeid med rasisme og diskriminering mindre styrt, mindre prioritert og i mindre grad forstått som del av kommunens lovpålagte oppgaver og ordinære drift. Proba anbefalte derfor å styrke forventningene til kommunenes overholdelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten, og at formidlingen av gode eksempler på området knyttes til hvordan kommunene kan jobbe med dette.

Bergen, Oslo og Haugesund har de siste årene bestilt og fått publisert kartlegginger av opplevd rasisme og diskriminering blant sine innbyggere (Bangstad et al., 2021; Bangstad et al., 2022; Hageberg et al., 2023). I tillegg har Universitetet i Agder gjennomført en undersøkelse av strukturell rasisme i Kristiansand kommune med hovedfokus på unges opplevelser i skole, utdanning og overgang til arbeidslivet (Trysnes og Skjølberg 2024). Alle kartleggingene har hatt en spørreundersøkelse som et sentralt element. Kartleggingene i Bergen, Haugesund og Kristiansand omfattet også kvalitative intervjuer, mens kartleggingen i Oslo inkluderte fem innsiktsseminarer med ulike målgrupper. Stavanger kommune har også gjennomført en spørreundersøkelse om opplevd rasisme og diskriminering⁵, men slik vi forstår det har ikke rapporten blitt offentliggjort. Det kan tenkes at flere kommuner har gjennomført kartlegginger i tilknytning til arbeidet med å overholde aktivitets- og redegjørelsesplikten. De kan være upubliserte, eller de kan inngå som del i kommunens årsrapport eller årsberetning.

2.5 Overordnede funn fra våre kartlegginger

Vi har gjennomført kartlegginger av opplevd rasisme og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn over 16 år i fem kommuner; Oslo, Bærum, Tromsø, Kristiansand og Frøya. Vi har brukt samme fremgangsmåte i alle kommunene, og dette gir et godt grunnlag for å sammenligne resultatene.

De fem kommunene – og innvandrerbefolkningene i kommunene – har ganske ulike kjennetegn. For eksempel har Tromsø og Bærum ganske mange innvandrere med bakgrunn fra Europa, mens Oslo har flere med bakgrunn fra Asia, Midtøsten og Afrika. Både innvandrere og norskfødte i Tromsø har også et høyt utdanningsnivå i gjennomsnitt, mens i Oslo og Kristiansand har særlig innvandrere et ganske lavt utdanningsnivå. Frøya skiller seg ut både ved å være en liten kommune med en liten innvandrerbefolkning, og ved å ha en svært høy andel arbeidsinnvandrere.

⁵ Stavanger kommune. Verdifulle innspill om rasisme og diskriminering. <https://www.stavanger.kommune.no/nyheter/verdifulle-innspill-om-rasisme-og-diskriminering/>.

På tross av slike forskjeller, finner vi i registerdataanalysen de samme mønstrene når det kommer til for eksempel representasjon i ulike yrkesgrupper, grad av overkvalifisering og forskjeller i lønnsnivå mellom personer med innvandrerbakgrunn og majoritetsbefolkningen. I alle kommunene er innvandrere overrepresentert i yrker som ikke krever utdanning og de er underrepresentert i lederyrker – dog i noe ulik grad. Jevnt over ser vi også at innvandrere i større grad er overkvalifisert for jobbene sine enn majoritetsbefolkningen. Dette gjelder også til en viss grad norskfødte med innvandrerforeldre. I Oslo blir imidlertid disse forskjellene langt mindre eller borte dersom man ser på innvandrere med lang botid, mens i Kristiansand, Tromsø og Bærum er også de med lang botid i større grad overkvalifisert enn den øvrige befolkningen. Frøya skiller seg ut både ved at forskjellen i grad av overkvalifisering mellom innvandrere og majoritetsbefolkning er langt større enn i de andre kommunene, og at andelen overkvalifiserte er høyere blant de med lang botid enn blant de med kort botid.

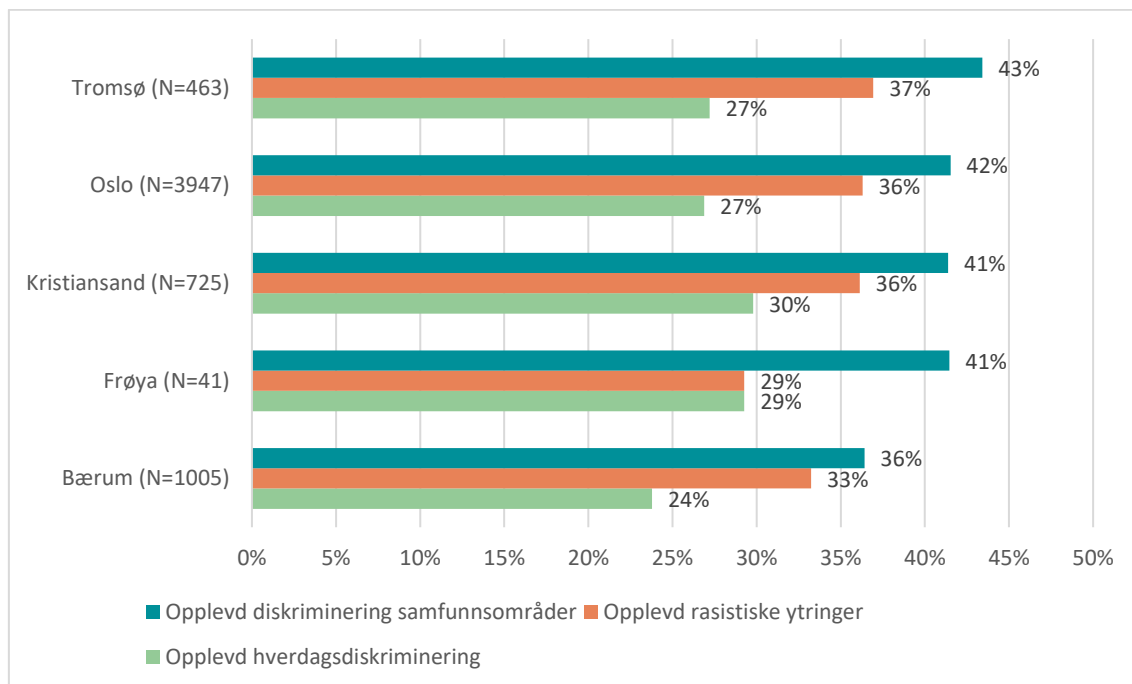
I alle kommunene ser vi et lignende mønster når det kommer til forskjeller i lønnsnivå mellom majoritetsbefolkning og personer med innvandrerbakgrunn. Generelt har personer med bakgrunn fra Afrika, Asia og Oseania og Latin-Amerika et mye lavere gjennomsnittlig lønnsnivå enn den øvrige befolkningen – og de har også lavere gjennomsnittlig lønnsnivå enn personer med bakgrunn fra Norden, resten av Europa og Nord-Amerika. Særlig personer med bakgrunn fra Afrika har et lavere lønnsnivå enn majoritetsbefolkningen i samtlige kommuner. Selv om forskjellene varierer litt blant kommunene, ser vi at personer med bakgrunn fra Afrika kun har et gjennomsnittlig lønnsnivå på mellom 57 prosent (i Bærum) og 77 prosent (i Tromsø) av gjennomsnittlig lønnsnivå for majoritetsbefolkningen. Siden mye av denne forskjellen kan forklares med forskjeller i utdanningsnivå, språkferdigheter og lignende, har vi prøvd å kontrollere for dette ved å også se på gjennomsnittlig lønnsnivå for personer med innvandrerbakgrunn som har høyere utdanning og som enten er født i Norge eller har en botid i Norge på mer enn ti år. For denne gruppen blir lønnsforskjellene mindre, men ikke borte, noe vi tolker som en indikasjon på at diskriminering kan være en medvirkende faktor til lønnsgapet.

I spørreundersøkelsen finner vi at arbeidsplassen er den arenaen der flest oppgir å ha opplevd både diskriminering og rasisme i samtlige kommuner. Mellom 23 og 29 prosent av respondentene i de ulike kommunene oppgir å ha opplevd diskriminering på arbeidsplassen og mellom 13 og 15 prosent oppgir å ha opplevd rasisme på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 månedene. Vi har også spurt om slike opplevelser på en lang rekke andre samfunnsarenaer. Her ser vi noen mindre forskjeller mellom kommunene, men generelt er resultatene i de ulike kommunene ganske like.

På bakgrunn av flere spørsmål om opplevd rasisme og diskriminering i undersøkelsen, har vi laget tre såkalte «samlemål» som viser hvor mange som har opplevd rasisme og diskriminering på en eller flere samfunnsarenaer i løpet av det siste året. Resultatene på disse samlemålene for alle fem kommuner kan sees i figur 1-1.

Som figuren viser er det ganske mange som har opplevd diskriminering på ett eller flere områder i løpet av det siste året. Dette gjelder mellom 41 og 43 prosent i Tromsø, Oslo, Kristiansand og Frøya, mens Bærum ligger litt lavere med 36 prosent. Andelen som oppgir å ha opplevd rasistiske ytringer på et eller flere samfunnsområder i løpet av det siste året ligger på 36-37 prosent i Tromsø, Oslo og Kristiansand, på 33 prosent i Bærum og 29 prosent på Frøya. Her er det viktig å påpeke at antallet respondenter på Frøya er svært lavt, slik at disse tallene må tolkes forsiktig.

Figur 2-1: Omfang av opplevd rasisme og diskriminering i fem kommuner



Til slutt har vi sett på hvor mange som svarer at de opplever en eller flere former for såkalt «hverdagsdiskriminering» en gang i måneden eller oftere. Dette kan dreie seg om at man blir behandlet med mindre respekt eller høflighet enn andre, eller at andre oppfører seg som om de er bedre enn en. Andelene her er noe lavere – mellom 24 og 30 prosent – sannsynligvis fordi vi her har sett på respondentene som opplever dette relativt ofte – en gang i måneden eller oftere.

Generelt viser dette at opplevd rasisme og diskriminering er ganske utbredt blant personer med innvandrerbakgrunn i alle kommunene vi har gjennomført kartlegging i. Vi ser imidlertid at andelene som har opplevd rasisme og diskriminering er litt lavere i Bærum enn i en del av de andre kommunene.

Vi har spurt både respondentene i spørreundersøkelsen og de vi har intervjuet om forslag til hva kommunene kan gjøre for å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering. Mange av de samme forslagene kommer opp i alle kommunene, og særlig mange legger vekt på det å jobbe for å sikre mer inkludering og mangfold i arbeidslivet – i alle næringer/sektorer og på alle nivåer. Mange etterspør også holdningsskapende arbeid rettet mot majoritetsbefolkningen og økt bevisstgjøring rundt hva rasisme og diskriminering er, og hvilke konsekvenser det kan få. Andre tiltak som nevnes er flere felles møteplasser for minoritets- og majoritetsbefolkningen, for eksempel kulturdager og festivaler, bedre håndhevelse av regelverk knyttet til rasisme og diskriminering og bedre oppfølging av utsatte. Selv om mange av de samme typene tiltak går igjen i alle kommunene, er det også her noen forskjeller. For eksempel er personer med innvandrerbakgrunn i Oslo og Bærum opptatt av at det å utjevne sosioøkonomiske forskjeller innad i kommunen og å jobbe mot segregering også er viktig i arbeidet med å forebygge rasisme og diskriminering.

Vi viser til de fem kommunerapportene for en detaljert fremstilling av resultatene.⁶

⁶ Disse er publisert som Proba-rapport 2024-14 (Kristiansand), 2024-15 (Oslo), 2024-16 (Tromsø), 2024-17 (Bærum) og 2024-18 (Frøya). Rapportene kan finnes her: <https://proba.no/2024/11/28/rasisme-og-diskriminering/>.

2.6 Aktivitets- og redegjørelsespliktene

Likestillings- og diskrimineringslovens § 6 slår fast at diskriminering på grunn av blant annet kjønn, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering og alder er forbudt. Loven understreker at forbudet gjelder både for direkte og indirekte diskriminering (§ 6-8).

Loven pålegger offentlige myndigheter (§ 24) og arbeidsgivere (§ 25-26) en aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP). For kommunen gjelder plikten både i egenskap av å være et offentlig myndighetsorgan og av å være en viktig lokal arbeidsgiver. Plikten innebærer at kommuner skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Kommunene skal gjøre rede for sitt arbeid, vurdere resultatene som er oppnådd og signalisere forventninger til arbeidet fremover. Redegjørelsen skal gis i årsrapport, årsberetning eller et annet offentlig tilgjengelig dokument.

Bufdir og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) har utviklet veiledningsmaterieil til arbeidsgivere og offentlige myndigheter i tilknytning til plikten.⁷ LDO veileder og gir råd om plikten, og kan be om ytterligere dokumentasjon. LDO kan også klage arbeidsgivere inn til Diskrimineringsnemnda, dersom de for eksempel ikke redegjør for arbeidet md likestilling godt nok i en årsrapport eller lignende. Nemda kan i siste instans fatte vedtak om bøter.

Veiledningsmateriellet for ARP gir detaljerte anbefalinger om hvordan kommunene kan gå frem for å fremme likestilling og bekjempe diskriminering. Dette prosjektet tar utgangspunkt i denne plikten, og den sentrale ideen er at gjennomføringen av en slik kartlegging vil styrke kommunenes arbeid på feltet. For offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt, anbefaler Bufdir og LDO en trinnvis metode, som vist i Figur 2-2.

Figur 2-2: Anbefalt metode for å oppfylle aktivitetsplikt for offentlige myndigheter (Bufdir 2021).



⁷ Bufdir. Aktivitets- og redegjørelsesplikt for arbeidsgivere. https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/.

Bufdir. Aktivitets- og redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter. https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_offentlige_myndigheter/.

LDO. Arbeidsgivers aktivitet- og redegjørelsesplikt. <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/>.

LDO. Hva handler plikten om? <https://ldo.no/jobbe-for-likestilling/utenfor-arbeidslivet/hva-handler-plikten-om/>.

Stegene i prosessen er følgende:

1. **Kartlegge og analysere:** Undersøk nåværende status for likestilling og diskriminering, og identifiser hovedårsakene til eksisterende utfordringer.
2. **Sette mål:** Basert på funnene, sett klare og målbare mål.
3. **Lage en plan:** Lag en detaljert plan for tiltak som bidrar til å nå målene.
4. **Iverksette tiltak:** Implementer de planlagte tiltakene.
5. **Evaluerer resultatet av arbeidet:** Gå gjennom tiltakenes effektivitet.

Kartleggingen og alle påfølgende trinn bør betraktes som en sammenhengende prosess, og ved avsluttet syklus følger en ny kartlegging og etablering av nye mål, osv. Det er et mål at kartleggingen blir anvendbar, blant annet ved at man som en del av kartleggingsarbeidet identifiserer problemområder og foreslår mulige tiltak på bakgrunn av resultatene.

Videre er det viktig å legge til rette for best mulige koblinger mellom kartleggingen og utviklingen av mål, planer og tiltak, det vil si fra trinn 1 til trinn 2, 3 og 4 i figuren over. Dette oppnås best ved å gjennomføre kartleggingen med et blikk til senere tiltaksutvikling og handling, samt at alle relevante initiativer og tiltak i kommunen bygger på kunnskap fra kartleggingsarbeidet. Implementeringen og evalueringen av tiltakene bør også dokumenteres, jfr. kommunens redegjørelsesplikt. Arbeidet med ARP må videre sees i sammenheng med kommunens overordnede oppgaver, slik at kommunens aktivitet på tvers av sektorer og ansvarsområder reflekterer mangfoldet og behovene i hele befolkningen, og bidrar til økt likestilling.

3 Hvordan kartlegge rasisme og diskriminering?

Før man gjennomfører en kartlegging av rasisme og diskriminering er det viktig å vurdere hvilke metoder som kan – og bør – anvendes, og hvilke konsekvenser valget av metoder har. I dette kapitlet kommer vi først med noen metodiske betraktninger rundt utfordringer ved å kartlegge fenomener som rasisme og diskriminering og hva man bør være oppmerksom på i utformingen av kartleggingen.

Deretter presenterer vi de tre metodene vi har brukt i kartleggingene vi har gjennomført i prosjektet; registerdataanalyse, spørreundersøkelse og kvalitative intervjuer. Vi beskriver en mulig fremgangsmåte, diskuterer fordeler og ulemper ved hver metode, beskriver erfaringer fra de gjennomførte kartleggingene og kommer med tips og anbefalinger til hvordan dette kan gjennomføres i kommuner med ulike kjennetegn.

Til slutt diskuterer vi kort hvordan man kan gå frem for å analysere og fremstille resultatene fra kartleggingen.

3.1 Metodiske betraktninger

Rasisme og diskriminering er utfordrende fenomener å fange – eller måle – empirisk. Det er mange grunner til dette. For det første finnes det ulike tolkninger og forståelser av disse begrepene, og det kan være vanskelig å trekke et tydelig skille mellom hva som er lovlig og legitim forskjellsbehandling og hva som er diskriminering. Ofte kan det være vanskelig å vite om det er rasistiske holdninger som ligger bak andres oppførsel eller ytringer. I tillegg kan rasisme og diskriminering skje på ulike nivåer, både gjennom direkte handlinger og mer indirekte og strukturelt, noe som igjen fører til utfordringer knyttet til det å måle dette objektivt (Midtbøen og Lidén 2015).

En metode alene kan i liten grad måle rasisme og diskriminering på en måte som både er tilstrekkelig presis og som omfatter alle nyansene og variasjonene i disse fenomenene. Ofte er det derfor nødvendig å kombinere ulike metoder som kan belyse fenomenene fra ulike perspektiver for å få et mest mulig komplett bilde.

Tidligere studier av diskriminering har i stor grad basert seg på analyser av ulike former for registerdata, for eksempel knyttet til arbeidsmarkedsdeltakelse og lønn, kartlegginger av opplevd diskriminering gjennom for eksempel spørreundersøkelser eller intervjuer eller felteksperimenter knyttet til konkrete situasjoner, som for eksempel rekrutteringsprosesser eller det å skulle leie en bolig. Alle disse metodene har sine fordeler og ulemper og kan belyse diskriminering på ulike måter (Midtbøen og Lidén 2015).

Såkalte felteksperimenter kan på mange måter regnes som en «gullstandard» for forskning på diskriminering fordi slike studier gjør det mulig å isolere effekten av å for eksempel ha et utenlandsk navn på sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju eller å få leie en bolig. Slike studier har i en norsk kontekst blitt gjennomført for å undersøke etnisk diskriminering i forbindelse med ansettelsesprosesser og i boligmarkedet (se bl.a. Midtbøen og Rogstad 2012; Birkelund m.fl. 2014; Benedictow m.fl. 2023). Denne typen studier er imidlertid svært ressurskrevende og egner seg klart best i begrensede situasjoner. For å kunne identifisere effekten av diskriminering må man ha kontroll på andre forhold som kan påvirke utfallet. I bredere kartlegginger av rasisme og diskriminering, er metoden mindre godt egnet.

For en helhetlig kartlegging av rasisme og diskriminering i kommuner, vurderer vi det slik at en kombinert bruk av spørreundersøkelse, registerdataanalyse og kvalitative intervjuer er en hensiktsmessig tilnærming. Mens spørreundersøkelser gir en generell oversikt over omfanget av problemet, kan kvalitative intervjuer gi dypere innsikt i individuelle opplevelser og årsaker. Registerdata komplementerer bildet ved å vise

demografiske endringer og peke på potensielle områder av interesse. Metodene kan også kombineres, for eksempel ved at spørreundersøkelse og intervjuer kan belyse forskjeller som avdekkes i registerdataanalysen eller ved at man i intervjuene går mer i dybden på mønstre og sammenhenger som avdekkes i spørreundersøkelsen. På denne måten kan kommunen få et helhetlig og detaljert bilde av situasjonen, noe som er nødvendig for å ta informerte avgjørelser og sette inn riktige tiltak.

I metodene vi har utviklet i dette prosjektet har vi dermed i stor grad lagt opp til en kartlegging av *opplevd* og selvrapportert diskriminering og rasisme. Fordelen med dette er at det gir de gruppene som kan være utsatt for diskriminering mulighet til å rapportere om det og beskrive det. Det har imidlertid blitt påpekt at erfaringer med diskriminering både kan tenkes å bli overrapportert og underrapportert (Midtbøen og Lidén 2015).

I mange situasjoner har den som er potensielt utsatt, begrenset mulighet til å vite om man har blitt utsatt for urettmessig forskjellsbehandling eller ikke. Som jobbsøker vil man for eksempel ha begrenset innsyn i arbeidsgivers vurderinger. Personer som utsettes for rasisme og diskriminering utvikler ulike former for håndteringsstrategier (Ellefsen m.fl. 2022), som igjen kan påvirke hvordan de besvarer et spørreskjema eller uttrykker seg i et intervju. Å ignorere eller tone ned negative opplevelser man har med rasisme og/eller diskriminering kan være en slik håndteringsstrategi. Dersom man har vent seg til en slik håndteringsstrategi, vil man også kunne underrapportere eller ufarliggjøre negative hendelser man selv har opplevd.

Motsatt er det også en risiko for selvseleksjon, der de som påvirkes sterkest av et fenomen har høyest sannsynlighet for å svare på en spørreundersøkelse eller delta i et intervju. I en undersøkelse om rasisme og diskriminering vil dette for eksempel kunne føre til at de som opplever mest rasisme i størst grad velger å svare på undersøkelsen, og resultatene vil dermed kunne indikere en høyere forekomst av rasisme enn hva tilfellet egentlig er.

Når vi kartlegger diskriminering, er det viktig å nærme seg datainnsamling med en bevisst tilnærming til ulike metoders styrker og svakheter. Ved å kartlegge opplevd diskriminering legger man vekt på individuelle oppfatninger og erfaringer, og kartleggingen vil fokusere på personlige opplevelser for å identifisere problemområder. Kartleggingsmetoden vi presenterer omfatter derfor innhenting av opplevelser fra mange respondenter for å gi en bred og detaljert forståelse av utfordringene knyttet til rasisme og diskriminering i kommunen.

3.2 Registerdataanalyse

Det finnes en rekke administrative *registre* med informasjon om forhold som kan være relevante for dette prosjektet. De kan omhandle demografisk informasjon som alder, kjønn, innvandrerbakgrunn og landbakgrunn samt informasjon om for eksempel utdanning, sysselsetting, o.l. Informasjonen som kan hentes fra slike registre omtales gjerne som *registerdata*, og dette utgjør en svært pålitelig og objektiv informasjonskilde.

3.2.1 Formål

Det primære formålet med en registerdataanalyse i en kartlegging av rasisme og diskriminering er å gi nødvendig kontekst om kommunens risikopopulasjon. Første steg i en datainnsamlings- og analysefase vil være å etablere kunnskap om demografiske kjennetegn ved innvandrerbefolkningen i kommunen. Det omfatter blant annet informasjon om innvandrerbefolkningens sammensetning, herunder landbakgrunn, innvandringsgrunn og andelen innvandrere og norskfødte. Dette vil gi et godt grunnlag for å vurdere hvilke grupper som bør være representert i et senere intervjuutvalg, og hvordan et uttrekk fra Folkeregisteret til bruk i spørreundersøkelsen bør spesifiseres.

Et annet formål med en slik registerdatanalyse er å undersøke forskjeller i sosio-økonomisk status med hensyn til utdanning og arbeid. I dette prosjektet har vi sett på forskjeller mellom personer som selv har innvandret, norskfødte med innvandrerforeldre og øvrig befolkning når det kommer til utdanningsnivå, over- og underrepresentasjon i ulike yrkeskategorier, grad av overkvalifisering og lønnsnivå. Forskjeller – for eksempel at innvandrere i høyere grad er overkvalifisert enn øvrig befolkning – kan ha flere forklaringer og er ikke nødvendigvis et direkte mål på diskriminering. Dersom forskjellene består når man kontrollerer for andre mulige forklaringer, kan det imidlertid indikere at diskriminering er en del av årsaken til forskjellene.

Bruk av registerdataanalyse i en kartlegging av rasisme og diskriminering kan altså ha flere spor:

- Kontekstdata om kommunen: antall personer med innvandrerbakgrunn, variasjon i landbakgrunn, og andel arbeidsinnvandrere, familieinnvandrere og flyktninger.
- Kartlegge grad av over- og underrepresentasjon blant innvandrere i ulike yrkesgrupper. Dette kan gi en indikasjon på i hvilke sektorer og i hvilke typer stillinger innvandrere i kommunen jobber, og om de i større grad jobber i visse typer stillinger enn personer med majoritetsbakgrunn.
- Kartlegge utdanningsnivå og grad av overkvalifisering⁸ blant innvandrere: Hvor mange har høyere utdanning, men er ansatt i yrker som ikke krever høy utdanning? Overkvalifisering skaper flere utfordringer. På individnivå kan det føre til lønns-gap og lavere tilfredshet med arbeidet (ILO 2020). I arbeidsmarkeder med stor andel overkvalifiserte kan det gi høyere turnover av ansatte og lavere produktivitet enn det man ellers kunne oppnå.
- Sammenlikne lønnsnivå blant innvandrere og majoritetsbefolkningen, og avdekke hvorvidt forskjeller i lønnsnivå kan forklares med strukturelle faktorer, eller om det er uforklart varians som potensielt kan tilskrives diskriminering.

Funnene fra registerdataanalysen kan deretter undersøkes nærmere gjennom andre metoder – som spørreundersøkelser og intervjuer.

3.2.2 Tips til gjennomføring og mulige tilpasninger

Registerdata fra SSB gir muligheter til å beskrive populasjonen i en kommune etter landbakgrunn, innvandringsgrunn, kjønn, alder og utdanningsbakgrunn, samt å undersøke deltakelse og arbeid og utdanning. Registerdataundersøkelsen i dette prosjektet ble gjennomført ved hjelp av Microdata⁹, som er en tjeneste utviklet i samarbeid mellom Sikt (tidligere NSD) og SSB. Tjenesten driftes og videreutvikles i samarbeid mellom Sikt og SSB, og har et anonymiserende grensesnitt med innebygd personvern. Microdata muliggjør undersøkelser av endringer over tid og ulikheter innad i innvandrerbefolkningen ut fra botid og landbakgrunn. For kommuner med relativt stor innvandrerbefolkning er det også mulig å gjøre detaljerte analyser av forskjeller mellom undergrupper, for eksempel fordelt på landbakgrunn. Om ønskelig kan man også sammenligne resultatene fra den enkelte kommune med landsgjennomsnittet, og eventuelt sammenligne med andre kommuner. For en oversikt over hvordan vi gjennomførte registerdataanalysen i våre kartlegginger, se vedlegg 1.

⁸ Overkvalifisering er et internasjonalt standardisert mål. Sysselsatte personer regnes som overkvalifiserte når de har høy utdanning (operasjonalisert med utdanningskoder, ISCED 5-8) og er sysselsatt i yrker uten krav til høyere utdanning (ISCO 4-9). Overkvalifisering er et vertikalt mål på manglende matching av ferdigheter, og må forventes å være høyere blant innvandrere som er nyankomne med begrensede norskferdigheter, sammenlignet med innvandrere med lengre botid (Søholt, Tronstad og Vestby 2015). Overkvalifisering kan måles som gapet mellom formell utdanning (ISCED-klassifisering, som korresponderer med norske NUS2000 ([SSB 2023](#))) og ferdighetsbehov i yrket (ISCO-88).

⁹ Microdata. <https://www.microdata.no/>

Inntil nylig er det kun godkjente forskningsinstitusjoner og sentralforvaltningen som har hatt tilgang til Microdata, men fra november 2024 kan også kommuner få tilgang (Risnes 2024). For kommuner med tilstrekkelig analysekompetanse og -kapasitet kan altså liknende undersøkelser gjennomføres i egen regi. Et annet alternativ er å samarbeide med eller kjøpe tjenesten av eksterne aktører.

For kommuner som enten ikke ønsker eller av ulike grunner ikke har kapasitet til å gjennomføre en full registerdataanalyse, er det et alternativ å ta i bruk eksisterende statistikk som for eksempel ligger tilgjengelig i SSBs statistikkbank¹⁰ eller på IMDis nettsider.¹¹ Her kan man finne bakgrunnsinformasjon om innvandrerbefolkningens sammensetning og kjennetegn, samt noen tall på arbeidslivsdeltakelse og sysselsetting blant innvandrere og norskfødte. I SSBs statistikkbank finner man for eksempel statistikk på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre etter landbakgrunn (verdensdel) og kjønn på kommunenivå (tabell 07108). På IMDis nettsider kan man søke opp enkeltkommuner og få frem tall på for eksempel antall innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre og fordeling etter landbakgrunn, innvandringsgrunn og botid.

Mange kommuner bruker SSBs statistikk aktivt, og er godt kjent med dette. Denne typen bruk av deskriptiv statistikk vil gi et overblikk over kjennetegn ved innvandrerbefolkningen i kommunen, og kan være nyttig å ha med seg inn i videre datainnsamlingsaktiviteter, som for eksempel spørreundersøkelse og intervjuer.

3.2.3 Erfaringer fra gjennomførte kartlegginger

Vi erfarer at registerdataanalysen gir verdifull informasjon inn i en kartlegging av rasisme og diskriminering. Selv om analysen i seg selv ikke gir et direkte mål på diskriminering, har vi avdekket relativt store forskjeller i sosioøkonomiske utfall mellom innvandrere og majoritetsbefolkningen i de fem deltakerkommunene (se vedlagte kommunerapporter). Selv om en del av disse forskjellene kan forklares med for eksempel forskjeller i utdanningsnivå og botid, ser vi at noe av forskjellene består selv når vi tar høyde for slike forhold. Dette indikerer at diskriminering kan være en delforklaring på forskjeller i overkvalifisering og lønnsnivå. Vi ser at særlig innvandrere og etterkommere med bakgrunn fra Afrika, Asia og Oseania og Latin-Amerika har et lavere lønnsnivå enn majoritetsbefolkningen, selv når vi kontrollerer for utdanningsnivå og botid. Ettersom dette også er grupper man vet er særlig utsatt for diskriminering (se f.eks. Tronstad 2009, Birkelund et al. 2014), styrker det hypotesen om at diskriminering er en av forklaringene til slike forskjeller.

I analysene har vi sammenlignet innvandrere, norskfødte og øvrig befolkning når det kommer til utdanningsnivå, over- og underrepresentasjon i ulike yrkeskategorier og i grad av overkvalifisering. I lønngapsanalysen valgte vi å se på innvandrere og norskfødte samlet og heller sammenligne forskjeller mellom ulike landbakgrunner. Vi erfarer at begge deler er svært nyttig, men hvor mange og hvor detaljerte analyser man kan gjøre avhenger både av tilgjengelig tid og ressurser til å gjøre analysene, og størrelsen på innvandrerbefolkningen i kommunen.

Microdata er under stadig utvikling og oppdateres jevnlig med ny statistikk og nye data. Det varierer hvor oppdaterte de ulike tallene/variablene på Microdata er, og ikke alle variablene er oppdatert med de nyeste årgangene. Vi endte derfor opp med å bruke tall fra 2021 fordi ikke alle variablene vi var interesserte i har blitt oppdatert med nyere tall på Microdata. Dette vil normalt ikke utgjøre en stor utfordring fordi tallene ikke endrer

¹⁰ SSBs sider for innvandrerrelatert statistikk finner her: [Innvandring og innvandrere – SSB](#). Man kan også søke i SSBs statistikkbank: [Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. Statistikkbanken](#).

¹¹ Se statistikk og nøkkeltall på [Tall og statistikk over innvandring og integrering | IMDi](#).

seg stort på et par år. I dette tilfellet betyr det imidlertid at registerdataundersøkelsen ikke inkluderer de mange flyktningene som har kommet de siste årene grunnet krigen i Ukraina.

I de gjennomførte registerdataanalysene har vi definert norskfødte som «norskfødte med minst én utenlandsfødt forelder». Dette er en bredere definisjon enn den som brukes av SSB, der norskfødte defineres som «personer født i Norge av to utenlandsfødte foreldre, og som har fire utenlandsfødte besteforeldre» (Dzamarija 2019). Det er fordeler og ulemper med både en litt smalere og en litt bredere definisjon. SSBs definisjon ligger til grunn for mye forskning, spesielt spørreundersøkelser, herunder SSBs levekårsundersøkelser. Vi valgte å bruke denne definisjonen i spørreundersøkelsen fordi det er den som oftest brukes i sammenlignbare undersøkelser.

Det er viktig å understreke at mange som kun har én utenlandsfødt forelder også kan oppleve rasisme og diskriminering – særlig hvis man har utenlandsklingende navn, annen religion enn kristendom eller ulike ytre kjennetegn som mørkere hud, utenlandsk utseende og lignende. Det er altså gode argumenter for å også inkludere denne gruppen, og dette var noe enkelte av pilotkommunene i prosjektet ytret ønske om. I et forsøk på å ta hensyn til kommunenes ønsker, har vi valgt å inkludere også de med én utenlandsfødt forelder i registerdataanalysen, men har dermed endt opp med to ulike utvalg i de to analysene. Vi erfarer at det kan skape noe forvirring i formidlingen av resultatene. Selv om begge definisjoner har sine fordeler og ulemper, anbefaler vi derfor at man bruker samme utvalg i registerdataanalyse og spørreundersøkelse, dersom man planlegger å gjennomføre begge deler.

Pilotkommunene opplyser ellers at de opplever registerdataanalysen som svært nyttig, og at denne inneholder ny kunnskap og nettopp peker på noen reelle forskjeller og konsekvenser som rasisme og diskriminering kan føre til. Enkelte opplever at det å få tallfestet dette gjør det enklere å motivere andre, både internt i kommunen og hos samarbeidspartnere, til å utarbeide og iverksette tiltak.

Samtidig peker kommunene på at det å gjennomføre en slik registeranalyse selv vil være krevende for dem, både på grunn av mangel på kompetanse og ressurser. Enkelte påpeker at slike analyser vil være spesielt nyttige dersom de gir data som gjør at kommunene kan sammenligne seg med andre kommuner. For å få til dette, må imidlertid analysene gjøres for samtlige/flere kommuner samtidig – og på samme måte – og enkelte pilotkommuner etterspør at dette løses på nasjonalt nivå.

Fordeler og ulemper med registerdataanalyse

Fordeler:

- Registerdata er en svært pålitelig og objektiv informasjonskilde
- Gir en oversikt over lokal demografi og utvikling over tid.
- Mulighet for mer detaljerte analyser i større kommuner.

Ulemper:

- Ikke direkte måling av opplevd diskriminering.
- Metoden krever spesialisert kompetanse
- Begrenset tilgang til oppdaterte data
- Små undergrupper i mindre kommuner kan begrense muligheten for detaljanalyser

3.3 Spørreundersøkelse

Spørreundersøkelser gir *kvantitative* data, og er derfor en god tilnærming til å forstå omfanget av opplevd diskriminering i en kommune. Dette er også en utbredt metode i forskningen på feltet (Midtbøen og Lidén 2015). Spørreundersøkelser gir en breddekartlegging, og denne metoden er hensiktsmessig når man ønsker å generalisere til befolkningen som helhet. Spørreundersøkelser kan dessuten gjennomføres anonymt, noe som kan være en fordel i kartleggingen av opplevd rasisme og diskriminering. Noen i målgruppen vil for eksempel kunne vegre seg for å rapportere om konkrete hendelser dersom de vet at de kan bli identifisert, og at det er en risiko for at de som utsetter dem for rasisme eller diskriminering får vite det. Andre vil generelt kunne oppfatte dette som sårbare og sensitive temaer som det kan være lettere å rapportere om anonymt enn i for eksempel et intervju.

3.3.1 Formål

Gjennom en spørreundersøkelse måler man *opplevd* diskriminering (se avsnitt 3.1). Heller ikke med denne metoden får man altså et objektivt mål på diskriminering, ettersom resultatene vil basere seg på egenrapporterte opplevelser og respondentenes subjektive tolkning og forståelse av det de opplever. Dette gir risiko for både over- og under-rapportering.

Spørreundersøkelser gir likevel viktig og nyttig informasjon. I vår undersøkelse brukte vi spørreundersøkelsen til å blant annet kartlegge følgende temaer:

- Andelen personer med innvandrerbakgrunn som hadde opplevd diskriminering på ulike samfunnsarenaer, herunder i arbeidslivet, i skole/utdanning, i møte med helsevesenet og i en rekke andre arenaer.
- Andelen som har opplevd diskriminering i forbindelse med jobbsøking
- Andelen som opplever ulike former for hverdagsdiskriminering – og hvor ofte de opplever dette
- Andelen som har opplevd rasistiske ytringer i ulike situasjoner, herunder i jobbsammenheng, i skole/utdanning, i helsevesenet, i møte med offentlige tjenester, på gata eller kollektivtrafikk o.l.

Vi inkluderte i tillegg to åpne spørsmål der respondentene kunne fortelle med egne ord om en situasjon der de hadde opplevd rasisme eller diskriminering, og der de kunne komme med innspill til hva kommunen kan gjøre for å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering.

Undersøkelsen ble sendt ut til et utvalg trukket fra Folkeregisteret (se avsnitt 3.3.2), slik at vi hadde informasjon derfra om respondentenes kjønn, alder, landbakgrunn og innvandringsgrunn. Dermed kunne vi undersøke sammenhengen mellom disse ulike bakgrunnsvariablene og graden av opplevd diskriminering, for å se om noen grupper er mer utsatte enn andre. I tillegg til spørsmålene om opplevd rasisme og diskriminering, stilte vi også en rekke bakgrunnsspørsmål om for eksempel respondentenes familie-situasjon, utdanningsnivå, tilknytning til arbeidslivet, religion og religiøsitet og hvordan de selv vurderer egne norskerdigheter. Til slutt stilte vi også noen spørsmål om respondentenes opplevde livskvalitet og helse og tillit til ulike offentlige institusjoner, herunder stortinget og regjeringen, politiet og bostedskommunen. Vi analyserte deretter sammenhengen mellom dette og opplevd diskriminering og rasisme. For mer informasjon om analysene og resultatene av dem, se de enkelte kommunerapportene.

Vår spørreundersøkelse hadde altså som formål å undersøke opplevd diskriminering blant innvandrerbefolkningen, og det er gjennomføringen av denne typen undersøkelse vi beskriver under. Man kan imidlertid også tenke seg andre mulige innretninger på slike undersøkelser. Ett alternativ er å gjennomføre en holdningsundersøkelse i hele

befolkningen i kommunen i stedet for en undersøkelse av opplevd diskriminering. Dette vil gi en annen type informasjon, men kan likevel gi nyttige indikatorer på hvilke holdninger ulike deler av befolkningen har til ulike minoritetsgrupper, hvilke grupper som kan være særlig utsatt for rasisme og diskriminering og på hvilke områder dette kan komme til uttrykk (se for eksempel Moe 2023 og NIM 2022 for inspirasjon).

3.3.2 Tips til gjennomføring og mulige tilpasninger

Spørreundersøkelser er en godt egnet og mye brukt metode til å kartlegge opplevd diskriminering, men innebærer en del valg og vurderinger knyttet til både innhold og utforming av spørreskjemaet, gjennomføring og analyse. Her gjennomgår vi de spørsmålne kommuner bør ta stilling til dersom de ønsker å gjennomføre denne typen undersøkelser.

Målgruppe og utvalg

Målgruppen for spørreundersøkelsen vil være personer med innvandrerbakgrunn bosatt i kommunen. Innenfor denne gruppen, bør man imidlertid gjøre noen avgrensninger for å identifisere det konkrete *utvalget* for undersøkelsen. Dette kan for eksempel være avgrensninger knyttet til alder, ulike landbakgrunner eller botid.

I vår kartlegging valgte vi å definere utvalget som personer som på undersøkelsestidspunktet var 16 år eller eldre, som bodde i en av de fem deltakende kommunene og som enten selv er født i utlandet eller som er født i Norge med to utenlandskfødte foreldre. I denne undersøkelsen samlet vi blant annet inn opplysninger om religion, som er en såkalt «særlig kategori» av personopplysninger¹², og ungdom bør være fylt 16 år for å samtykke til å delta i forskning der det skal samles inn slike opplysninger. Vi inkluderte både de som selv har innvandret og norskfødte med innvandrerforeldre fordi begge disse gruppene kan være utsatt for rasisme og diskriminering. Som nevnt definerte vi her «etterkommere» som norskfødte med to utenlandsfødte foreldre. Dette følger SSBs kategorisering av innvandrerbefolkningen som brukes i svært mange tilsvarende og liknende undersøkelser, herunder SSBs levekårsundersøkelse blant innvandrerbefolkningen (Dalgård 2018).

Vi valgte også å avgrense utvalget til personer med innvandrerbakgrunn fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseana unntatt Australia og New Zealand, tidligere Øst-Europa inkludert både land i og utenfor EU/EØS. Til slutt valgte vi å kun inkludere de som hadde bodd i Norge i tre år eller mer. Dette siste valget ble gjort dels fordi vi ville sikre at så mange som mulig av respondentene hadde et tilstrekkelig godt norsknivå til å forstå og kunne svare på undersøkelsen. I tillegg er det sannsynlig at man i den første tiden etter ankomst til Norge har fokus på å bli kjent med det norske samfunnet og systemet og at man i mindre grad er i stand til å identifisere eventuell diskriminering (jfr. det såkalte «integreringsparadokset» nevnt i avsnitt 2.2, som innebærer at det krever en viss systemforståelse og grad av integrering for å identifisere urettmessig forskjellsbehandling).

I fire av kommunene – Bærum, Tromsø, Kristiansand og Frøya – ble undersøkelsen sendt til alle personer i kommunen som oppfylte kriteriene for undersøkelsen. Oslo har en så stor innvandrerbefolkning at vi besluttet å trekke et representativt utvalg på i alt 80 000 av personer som oppfylte kriteriene. For å sikre god representasjon blant de største landgruppene i kommunen, ble det trukket 4000 respondenter fra hvert av landene Polen, Pakistan og Somalia, 3000 fra hvert av landene Irak, Iran, Filippinene og Sri Lanka, og 2000 respondenter fra hvert av landene Marokko, Vietnam, Tyrkia,

¹² Se for eksempel Sikts personvernhandbok for forskning, på Sikts nettsider: [Personvernhandbok for forskning](#).

Russland, India og Afghanistan. Videre ble det trukket 44 000 respondenter med bakgrunn fra øvrige land, og som også oppfylte de nevnte kriteriene.

For mer informasjon om utvalgstreking og endelig utvalg, se vedlegg 3.

Gjennomføring av undersøkelsen

For kommuner som vil gjennomføre en fullskala spørreundersøkelse som sikrer et godt og representativt utvalg, anbefaler vi å basere utvalget på et uttrekk fra Folkeregisteret. Prosedyren for uttrekk og innhenting av kontaktinformasjon er sammensatt og kan være tidkrevende, men metoden har likevel mange fordeler. Med uttrekk fra Folkeregisteret har man god kontroll på hvem som får og svarer på undersøkelsen. Undersøkelsen blir sendt direkte til alle i utvalget og gjennom Folkeregisteret får man også informasjon om viktige kjennetegn ved respondentene som kjønn, alder og landbakgrunn slik at en ikke trenger å spørre om dette. Man kan dermed beregne svarprosent, vurdere om nettoutvalget (de som har svart) er systematisk forskjellige fra målgruppa og hvorvidt en bør ta høyde for det i tolkningen av resultatene.

Søknad til skatteetaten

Skatteetaten leverer uttrekk fra Folkeregisteret til forskningsformål. Kommunene kan derfor søke Skatteetaten om et uttrekk fra kommunens befolkning. Fremgangsmåte ligger på Skatteetatens nettsider.¹³ I søknaden må en spesifisere utvalgsriterier og hvilke opplysninger en ønsker fra registeret. Uttrekket kan inkludere opplysninger om landbakgrunn, botid, kjønn og alder. Det er mulig å stratifisere utvalget basert på fordelingen av landbakgrunner i befolkningen, for å sørge for at alle grupper blir godt representert.¹⁵ I de fleste kommuner vil imidlertid befolkningsgrunnlaget med innvandrerbakgrunn være lite nok til man ønsker å ta med hele målgruppen i bruttoutvalget. Det vil si innbyggere i kommunen over 16 år som har innvandrerbakgrunn.

Uttrekket fra Folkeregisteret inkluderer også personnummer. Personnummeret brukes til å hente kontaktinformasjon fra Kontakt- og reservasjonsregisteret (KRR).¹⁶ Med tillatelse og bistand fra Digdir kan man gjøre koblinger mellom personnummer og kontaktinformasjon. I Kontaktregisteret står normalt innbyggere oppført med e-postadresser og telefonnummer, men noen mangler enten e-postadresse, telefonnummer eller begge deler.

I vår kartlegging fikk vi et utvalg fra Skatteetaten på 116 463 personer totalt i de fem kommunene. Av disse fikk 107 496 personer undersøkelsen tilsendt. Det var altså litt i underkant av 9000 personer i utvalget som ikke fikk undersøkelsen, enten fordi de ikke var aktive i Kontaktregisteret, ikke hadde en aktiv e-postadresse registrert i Kontaktregisteret eller hadde reservert seg mot elektronisk kommunikasjon.

Utsendelse og påminnelser

I vår kartlegging samarbeidet vi med Verian (tidligere Kantar) som sto for gjennomføringen av spørreundersøkelsen. Men spørreskjemaet kan i teorien lages i et hvilket som helst program eller en løsning for gjennomføring og utsendelse av spørre-

¹³ <https://www.skatteetaten.no/deling/folkeregisteret/intro/finne-data/>

¹⁴ Det er en forutsetning at utvalget som leveres fra Folkeregisteret har påsatt fødselsnummer for videre påkobling av e-post og mobiltelefon fra Kontakt- og reservasjonsregisteret som administreres av Digitaliseringsdirektoratet.

¹⁵ Dele inn populasjonen etter sentrale variabler, for å sikre at andelen i utvalget enten ligner populasjonen, eller for å sikre at tilstrekkelige antall av mindre grupper inkluderes, selv om dette innebærer en overrepresentasjon i utvalget.

¹⁶ Digdir. Kontakt- og reservasjonsregisteret. <https://www.digdir.no/felleslosninger/kontaktregisteret/865>.

skjemaer.¹⁷ Kommuner kan altså selv utforme og gjennomføre undersøkelsen dersom de har tilgang til et slikt verktøy.

Vi valgte å legge opp til en web-basert undersøkelse der utvalget fikk tilsendt invitasjon til deltakelse på e-post sammen med en link til spørreskjemaet. Dersom kommunene velger å samarbeide med eller kjøpe tjenesten av noen med tilstrekkelig infrastruktur, kan man også legge opp til å sende ut invitasjoner på sms eller å gjennomføre undersøkelsen ved hjelp av telefonintervjuer. Dette kan bidra til en noe høyere svarprosent, men er også langt mer kostnadskrevenne.

Basert på tidligere erfaringer med undersøkelser blant personer med innvandrerbakgrunn, la vi inn insentiver i undersøkelsen for å øke antall svar. De som gjennomførte undersøkelsen, kunne få være med i trekningen av 3 gavekort på 1000 kr hver.

I tillegg sendte vi ut inntil to påminnelser på e-post til de som ikke hadde svart. I søknadsprosessen med Skatteetaten forplikter man seg normalt til kun å purre én gang. Ønsker man ytterligere purringer, må en begrunne det i søknaden, for eksempel med nytten det gir i form av økt svarprosent og dermed økt kunnskap, som kommer allmennheten til gode.

Alternativer for gjennomføring

For kommuner som ikke har mulighet til eller ønsker å gjennomføre spørreundersøkelsen ved bruk av Folkeregisteret vil det være mulig å gjennomføre en tilsvarende undersøkelse på andre måter. Det er for eksempel mulig å bruke et såkalt *bekvemmelighetsutvalg* som baseres på at kommunen deler spørreundersøkelsen på sine hjemmesider, i sosiale medier og for eksempel gjennom plakater (som kan ha en QR-kode til undersøkelsen) på skoler, biblioteker o.l. Kommunen kan også be relevante organisasjoner eller nettverk lokalt om å bistå i å spre undersøkelsen. Eventuelt kan kommunen sende ut og dele lenken til spørreundersøkelsen direkte med innbyggere dersom kommunen selv har egnede kanaler for dette. Det er imidlertid viktig å være klar over at denne type spørreundersøkelser i langt mindre grad sikrer representativitet, det er ikke mulig å purre, og det kan dermed være vanskelig å vite om svarene dere får er egnet til tiltaksutvikling.

Utvikling av spørreskjema

Spørreskjemaets oppbygging og innhold

Ved bruk av spørreundersøkelse rettet mot minoritetsbefolkningen og andre sårbare grupper er det særlig viktig å vurdere utformingen og språket som brukes i undersøkelsen. Det kan for eksempel være aktuelt med oversettelse av spørreskjemaer, og det er viktig å bruke tydelige spørsmålsformuleringer. I tillegg er rasisme og diskriminering utfordrende fenomener å måle i en spørreundersøkelse og det er derfor viktig å tenke godt igjennom hvordan disse begrepene operasjonaliseres for å sikre at man faktisk måler det man ønsker å måle (såkalt definisjonsmessig validitet).

Fordi rasisme og diskriminering kan være noe uklare begreper som tolkes ulikt fra person til person, valgte vi å være mer konkrete i spørsmålene vi stilte. I stedet for å bruke ordet diskriminering spurte vi respondentene om de hadde opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av sin innvandrerbakgrunn. Videre valgte vi å fokusere på opplevelser av rasistiske ytringer, som vi definerte slik: «*Rasistiske ytringer er for eksempel når noen*

¹⁷ Eksempler på slike verktøy er www.questback.no, www.survey-xact.no eller www.nettskjema.no fra Universitetet i Oslo.

hevder at noen «raser» eller etniske grupper er mindre verdt enn andre, og håner, mobber, truer, eller lignende på grunn av «rase» eller etnisk gruppe».

I vedlegg 2 har vi lagt ved spørreskjemaet vi brukte i de gjennomførte kartleggingene. Dersom man ønsker å gjennomføre en lignende kartlegging, kan det også være lurt å se til andre undersøkelser om samme tematikk som har blitt gjennomført, for å se om det er spørsmål og formuleringer som kan gjenbrukes. Fordelen med dette er både at spørsmålene allerede er testet og kvalitetssikret, og at man ved å bruke samme spørsmål som i andre undersøkelser kan få et visst grunnlag for sammenligning (selv om man her må ta hensyn til forskjeller i utvalget og lignende).

Flere språk

Kommunen kan vurdere om spørreundersøkelsen skal oversettes til flere språk. Dette bidrar til at flere får mulighet til å delta i undersøkelse, samt til å sikre at spørsmålene blir forstått og at resultatene dermed er mest mulig riktige. I tillegg vil det å tilby undersøkelsen på flere språk gi et signal om at man også ønsker å kartlegge erfaringene til innvandrere som ikke har så gode norskkunnskaper, og at også disse blir sett og hørt. Det kan også tenkes at de som ikke har så gode norskkunnskaper er mer utsatt for diskriminering og rasisme, noe som gjør det særlig viktig å innhente denne gruppas erfaringer. Omvendt kan det å *ikke* tilby undersøkelsen på flere språk oppleves ekskluderende (se avsnitt 3.3.3).

Her vil det være mest aktuelt å oversette skjemaet til engelsk, samt til noen av språkene som brukes av de største innvandrergruppene i kommunen. På nasjonalt nivå vil det for eksempel være aktuelt å oversette skjemaet til arabisk, polsk, somali, urdu og ukrainsk, men det kan være lokale variasjoner som gjør at andre språk vil være mer aktuelle i enkelte kommuner. Eksisterende statistikk over innvandrerbefolkningen i kommunen si noe om hvilke språk som vil være mest aktuelle.

Dersom man velger å tilby undersøkelsen på flere språk, må også invitasjonsbrev, informasjon om undersøkelsen og ivaretagelse av personvern, påminnelser og eventuelt markedsføringsmateriell oversettes. Dette innebærer altså ekstra kostnader. Selv om det er gode grunner til å oversette undersøkelsen, og dette i mange tilfeller vil være å anbefale, må kommunen vurdere nytten av å tilby undersøkelsen på flere språk opp mot kostnadene dette medfører.

Forventet svarprosent

Dersom man følger samme fremgangsmåte som vi har gjort i våre kartlegginger, og som er beskrevet over, kan man regne med en svarprosent på om lag 5-10 prosent. Man må også ta høyde for at nær en av fem i befolkningen er barn under 16, og dermed ikke i målgruppen for undersøkelsen. I tillegg vil enkelte i utvalget også mangle kontaktinformasjon i Kontaktregisteret. På bakgrunn av dette kan vi anslå en forventet deltakelse fra 3-5 prosent av den samlede innvandrerbefolkningen i kommunen. En kommune bør altså ha totalt 2-3 000 innbyggere med innvandrerbakgrunn for å oppnå svar fra 100 personer i målgruppen.

Mulige tilpasninger og alternativer for mindre kommuner

På grunn av risikoen for en relativt begrenset svarprosent, bør man på forhånd tenke gjennom hvor mange svar man kan forvente å få i den aktuelle kommunen. Dette vil påvirke hvordan man bør utforme og gjennomføre undersøkelsen. For mindre kommuner med liten innvandrerbefolkning, kan det være aktuelt å gjøre noen justeringer for å få mest mulig utbytte av undersøkelsen.

Som nevnt over kan man gjøre noen tiltak for å øke svarprosenten, som å oversette undersøkelsen til flere språk, sende ut purringer og markedsføre undersøkelsen bredt,

og å sørge for at undersøkelsen ikke er for lang. Slike tiltak kan bidra til å øke svarprosenten litt.

I tillegg kan det være lurt å ikke inkludere for mange filtre i undersøkelsen, altså at svarene på noen spørsmål styrer hvilke andre spørsmål respondentene får. Dersom man legger opp til flere nivåer av spørsmål og underspørsmål som kun deler av utvalget får, vil man sannsynligvis ikke få et tilstrekkelig godt datagrunnlag på underspørsmålene. Det kan i stedet være lurt å kun inkludere mer overordnede spørsmål, der hele utvalget får samtlige spørsmål. Dette vil si at man kanskje får noe mindre nyanserte resultater, men man vil kunne identifisere mønstre, utfordringer og problemområder på et overordnet nivå.

En annen mulighet er å inkludere åpne spørsmål i undersøkelsen. Dette er noe som kan være nyttig uavhengig av utvalgsstørrelsen, men som særlig kan være fornuftig i kommuner med en liten innvandrerbefolkning. Resultater fra åpne spørsmål vil utgjøre et kvalitativt materiale som i liten grad kan generaliseres, men det kan gi verdifull innsikt i hvordan rasisme og diskriminering oppleves. For kommuner med en liten innvandrerbefolkning, der man uansett ikke kan forvente et høyt nok antall svar til at resultatene er generaliserbare, kan slike åpne spørsmål være et godt alternativ.

Videre er det også mulig å undersøke muligheten for å utvide undersøkelsen, enten geografisk eller tematisk, for å få et bedre datagrunnlag. Det kan for eksempel være mulig for flere kommuner å gå sammen om en kartlegging, særlig hvis de har en del felles kjennetegn og en lignende innvandrerbefolkning. Dette kan også være aktuelt for kommuner som inngår i interkommunale samarbeid om ulike kommunale tjenester, ettersom noe av formålet med en undersøkelse vil være å kartlegge opplevd diskriminering og rasisme i møte med kommunens tjenester.

En kan også kartlegge diskriminering på bakgrunn av andre diskrimineringsgrunnlag enn etnisitet og religion, som for eksempel kjønn, alder, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller funksjonsnedsettelse. I slike tilfeller vil det være nødvendig å tenke nytt om utvalg, samt å inkludere relevante spørsmål om særskilte utfordringer knyttet til de ulike diskrimineringsgrunnlagene.

Dersom det å gjennomføre en egen undersøkelse for å kartlegge diskriminering i kommunen ikke lar seg gjøre, kan kommunen undersøke om det er mulig å inkludere noen spørsmål om rasisme og diskriminering i allerede planlagte undersøkelser på andre områder. Dette kan for eksempel være folkehelseundersøkelser, brukerundersøkelser for kommunale tjenester, medarbeiderundersøkelser i kommunen og lignende. Her vil man ikke nødvendigvis få et fullstendig bilde av opplevd rasisme og diskriminering på alle samfunnsområder i kommunen, men man vil kunne få en del relevant informasjon og kunnskap som – sammen med annen informasjon innhentet gjennom andre kanaler – kan brukes inn i kommunens tiltaksutvikling.

Analyse og fremstilling av resultater

Dersom kommunen inngår avtale med en ekstern aktør til å gjennomføre spørreundersøkelsen, vil man ofte kunne få dataene tilrettelagt i enkelt format, for eksempel i frekvensfordelinger og tabeller. Dersom man ønsker å få gjennomført mer avanserte analyser, bør man regne med ekstra kostnad til dette. Det er også mulig for kommunene å få utlevert anonymiserte datafiler som de kan analysere selv i for eksempel Microsoft Excel.

Gitt at man tar i bruk et spørreskjema som er relativt likt det vi har brukt i våre kartlegginger, vil man kunne analysere omfanget av opplevd rasisme og diskriminering på ulike samfunnsarenaer. Gitt et tilstrekkelig antall svar, vil man også kunne se på forskjeller mellom undergrupper, for eksempel andelen som har opplevd diskriminering blant henholdsvis innvandrere og norskfødte, eller blant personer med bakgrunn fra ulike

verdensregioner. Dersom man har mulighet til det, kan man også gjøre mer avanserte analyser for å se på forskjellene mellom undergrupper, som regresjonsanalyser.

Videre kan man undersøke sammenhengen mellom opplevd rasisme og diskriminering og ulike bakgrunnsvariabler. Vi har for eksempel undersøkt sammenhengen mellom opplevd rasisme og diskriminering på den ene siden og tilfredshet med livet og tillit til offentlige institusjoner på den andre. Her er det imidlertid viktig å være tydelig på at slike analyser kun vil vise en sammenheng (korrelasjon) og ikke et årsaksforhold (kausaltitet). Vi kan altså ikke si med sikkerhet at det er opplevelsene av rasisme og diskriminering som fører til eventuell lavere tilfredshet med livet eller lavere tillit.

I fremstillingen av resultatene er det en god idé å bruke figurer. En slik visuell fremstilling gjør ofte resultatene lettere å forstå for leseren.

Når det kommer til analyse av fritekstsvar, blir dette en form for kvalitativ analyse. Se avsnittet om analyse av kvalitative data i punkt 3.4.2 under.

3.3.3 Erfaringer fra gjennomførte kartlegginger

Prosjektteamets erfaringer

Våre erfaringer med gjennomføringen av spørreundersøkelsen i de fem pilotkommunene er generelt sett positiv, og spørreskjemaet har stort sett fungert godt.

Vi opplever særlig at kombinasjonen av flest lukkede spørsmål og noen få åpne spørsmål fungerte svært godt. Vi fikk mange, og til dels svært utfyllende, svar på de åpne spørsmålene, og dette ble en viktig kvalitativ datakilde i arbeidet med rapportene, særlig fordi intervjuundersøkelsen i flere av kommunene ble noe begrenset (se avsnitt 3.4). Disse svarene utgjorde et godt supplement til de kvantitative dataene og bidro til å nyansere og utbrodere disse.

Samtidig ser vi også at noen av spørsmålene ikke fungerte like godt som andre. For eksempel gjelder dette spørsmålene om opplevd diskriminering i forbindelse med ansettelsesprosesser. For å måle dette inkluderte vi flere spørsmål om 1) hvorvidt respondenten hadde søkt jobb i løpet av det siste året, 2) om vedkommende ikke fikk en jobb han/hun var kvalifisert på grunn av sin innvandrerbakgrunn og 3) om dette var en jobb der kommunen var arbeidsgiver. Vi ser at det for det første er vanskelig å operasjonalisere dette på en god måte i en spørreundersøkelse, og for det andre at datagrunnlaget ble for lite, selv i litt større kommuner. I tillegg er dette også vanskelig å svare på for respondentene fordi de ofte ikke vet om deres innvandrerbakgrunn var årsaken til avslaget eller ikke.

Andre spørsmål om blant annet erfaringer med rasistiske ytringer og diskriminering i ulike hverdagssituasjoner fungerte imidlertid godt. Disse spørsmålene stilte vi til hele utvalget, og vi brukte dem også for å lage samlemål på opplevd diskriminering og rasisme. Vi brukte både binære samlemål (opplevd diskriminering/rasisme i minst én av situasjonene i spurte om) og additive (antall situasjoner der respondenten hadde opplevd diskriminering eller rasistiske ytringer). Samlemålene egnede seg godt til å undersøke sammenhenger mellom ulike bakgrunnsvariabler og opplevd rasisme og diskriminering i senere regresjonsanalyser.

Til slutt ser vi at en sentral utfordring knyttet til denne typen kartlegginger på kommunalt nivå er antall svar man kan forvente å få. En av de deltakende kommunene, Frøya, har en liten innvandrerbefolkning, og her oppnådde vi kun totalt 42 svar på undersøkelsen. Selv om dette gir *noe* informasjon om opplevd rasisme og diskriminering i Frøya kommune, må tallene likevel tolkes svært forsiktig, og de utgjør ikke et godt grunnlag for videre analyse. I tillegg bør man utvise forsiktighet rundt hvordan svarene skal fremstilles i en offentlig rapport for å ivareta respondentenes anonymitet.

I de større deltakerkommunene – Oslo, Tromsø, Kristiansand og Bærum – oppnådde vi henholdsvis 3947, 463, 725 og 1005 svar, og vi vurderer dette som tilstrekkelig for å kvantifisere opplevd diskriminering og rasisme i disse kommunene.

Vi brukte regresjonsanalyser til å undersøke sammenhengene mellom ulike bakgrunnsvariabler og graden av opplevd diskriminering og rasisme, herunder kjønn, alder, landbakgrunn osv. Vi brukte også regresjonsanalyser for å se på sammenhengen mellom opplevd rasisme og diskriminering på den ene siden og opplevd livskvalitet og tillit til ulike offentlige institusjoner på den andre. Slike analyser innebærer å bryte materialet ned for å identifisere mønstre i datamaterialet og kunne si noe om forskjeller mellom ulike grupper. I regresjonsanalyser er det derfor en stor fordel å ha mange observasjoner eller analyseenheter. Det gjør resultatene mer pålitelige. Vi valgte derfor å gjøre disse analysene på det samlede datamaterialet fra alle kommunene.

Tilbakemeldinger fra respondenter

På slutten av spørreundersøkelsen inkluderte vi et felt der respondentene kunne komme med tilbakemeldinger på selve undersøkelsen. Vi mottok svært mange tilbakemeldinger, og vil gjengi noen av hovedtemaene her.

For det første er det mange av respondentene som har kommet med positive tilbakemeldinger på undersøkelsen. Flere uttrykker at temaet for undersøkelsen er viktig og aktuelt, og de ser det som positivt at dette blir kartlagt. En del uttrykker også takknemlighet for at de fikk delta i undersøkelsen, for at de fikk si sin mening og dele egne erfaringer og for at kommunen «bryr seg» om innvandrerbefolkningen og hvordan de har det. Enkelte uttrykker også at undersøkelsen bidro til at de føler seg sett og hørt av kommunen. Andre påpeker at undersøkelsen var sårt tiltrengt, og at slike undersøkelser burde gjennomføres oftere eller jevnlig.

Det har også kommet inn noen innvendinger til undersøkelsen. Noe av det flest er kritiske til er at undersøkelsen kun var tilgjengelig på norsk. Flere mener at man da går glipp av mange svar, og andre påpeker at det kan tolkes som en form for diskriminering i seg selv at undersøkelsen utelater de med manglende norskkunnskaper.

Andre var kritiske til at undersøkelsen ikke inneholdt spørsmål om for eksempel kjønn, alder, landbakgrunn/etnisitet og lignende, og påpeker at disse faktorene har stor betydning for graden av og hva slags rasisme og diskriminering man opplever. Dette er informasjon vi hadde fått gjennom uttrekket fra Folkeregisteret, og som vi dermed ikke trengte å spørre om i selve spørreskjemaet. Dette opplyste vi om i informasjonsskrivet til undersøkelsen (som ble lagt ved invitasjonsbrevet), men det er rimelig å anta at mange respondenter ikke leser dette grundig.

Andre innvendinger dreide seg blant annet om at vi kun spurte etter opplevelser av rasisme og diskriminering i løpet av de siste 12 månedene, at det var for få åpne spørsmål eller felt der respondentene kunne kommentere på svaret sitt, at spørsmålene var litt for ensidige og negative og at det var visse temaer undersøkelsen ikke dekket. Det er imidlertid ikke mulig å utforme et spørreskjema som vil føles dekkende for alle, og flere har også gitt tilbakemeldinger om at spørsmålene var både treffende og dekkende. Alt i alt opplever vi derfor at spørsmålene og skjemaet som helhet fungerte godt.

Vi ser også at en del av respondentene har kommet med noen mer overordnede tilbakemeldinger på denne typen kartlegginger. For det første er det flere som påpeker at slike undersøkelser – og innsatsen mot rasisme og diskriminering mer generelt – i stor grad rettes mot minoritetsbefolkningen selv, og i mindre grad mot majoritetsbefolkningen. Enkelte etterspør at man heller kartlegger holdninger blant majoritetsbefolkningen for å få mer informasjon om rasistiske holdninger og hvordan man kan endre dem.

For det andre er det mange som oppgir at de syntes undersøkelsen var god, men at de håper at resultatene faktisk blir brukt til å skape endring. En del uttrykker også en viss skepsis til at resultatene av undersøkelsen vil føre til konkrete tiltak, og uttrykker at de opplever det som meningsløst å svare på slike undersøkelser når de ikke ser at det får noen konsekvenser. Noen av respondentene etterspør derfor informasjon om hvordan undersøkelsen vil bli fulgt opp av kommunen.

Til slutt har vi også fått noen tilbakemeldinger fra personer som har fått undersøkelsen, men som egentlig ikke er i utvalget. Motsatt har vi også fått tilbakemeldinger fra personer som selv mener de er i utvalget og burde ha fått undersøkelsen, men som ikke har fått den. Noen slike unøyaktigheter må man regne med ved gjennomføringen av en slik undersøkelsen, men treffsikkerheten kunne blitt noe forbedret for eksempel gjennom en enda mer presis søknad til Skatteetaten, eller ved å inkludere navn i invitasjonen til undersøkelsen (gitt at man kan inkludere navn i uttrekket fra Folkeregisteret).

Tilbakemeldinger fra deltakerkommunene

Tilbakemeldingene fra deltakerkommunene på spørreundersøkelsen har vært jevnt over positive. En kommune oppgir at de først og fremst er interessert i opplevelser av diskriminering og rasisme i møte med kommunen. I ettertid ser vi at undersøkelsen kunne ha fokusert mer på slike opplevelser i møte med ulike kommunale tjenester, og at dette kunne ha vært kartlagt i mer detalj. Dette kan eventuelt justeres dersom andre kommuner ønsker å gjennomføre en tilsvarende kartlegging.

En annen kommune påpeker at resultatene fra spørreundersøkelsen, sammen med resultatene fra registerdataanalysen, på en god måte dokumenterer at rasisme og diskriminering forekommer i kommunen, at dette forekommer i et relativt stort omfang og at det har reelle konsekvenser for dem som utsettes. Det å få tall på disse fenomenene på et lokalt nivå kan bidra til at det i større grad blir satt på agendaen og kommer i fokus – også i lokalpolitikken.

Enkelte av kommunene uttrykker imidlertid usikkerhet knyttet til hvorvidt de vil være i stand til å gjennomføre tilsvarende spørreundersøkelser selv. Større kommuner som Oslo, som har mye intern metode- og analysekompetanse, har mulighet til å gjennomføre slike undersøkelser. Andre kommuner har i mindre grad tilgang til nødvendige verktøy eller kompetanse, og vil være avhengige av å engasjere en ekstern aktør til å gjennomføre undersøkelsen på deres vegne. I slike tilfeller vil det også være kommuneøkonomien som i stor grad avgjør hvor gjennomførbar en slik undersøkelse er.

Fordeler og ulemper med spørreundersøkelse

Fordeler:

- Høy grad av generaliserbarhet med tilstrekkelig svarprosent
- Kan gjennomføres anonymt
- Man kan avdekke mønstre og sammenhenger mellom opplevd diskriminering og ulike bakgrunnsvariabler
- Man kan gjenbruke og sammenligne spørsmål fra tidligere studier
- Gir mulighet for å repetere undersøkelsen og studere utvikling over tid

Ulemper:

- Ikke et objektivt mål på diskriminering, og risiko for både over- og underrapportering
- Lav svarprosent vil utfordre undersøkelsens representativitet
- Krever en viss størrelse på kommunen/innvandrerbefolkningen for å få et tilstrekkelig datagrunnlag

3.4 Kvalitative intervjuer

For at kartleggingen i størst mulig grad skal kunne danne grunnlag for å utvikle lokale tiltak og understøtte kommunens arbeid mot rasisme og diskriminering, er det nyttig å gjennomføre kvalitative intervjuer med personer som kan være utsatt for rasisme og diskriminering. Mens spørreundersøkelser er særlig egnet for større kommuner med en relativt stor innvandrerbefolkning, egner intervjuer seg for alle kommuner uansett størrelse. Intervjuer kan dermed være en god metode dersom kommunen vurderer det som lite hensiktsmessig eller ikke mulig å gjennomføre en spørreundersøkelse. Det er imidlertid spesielt viktig at mindre kommuner og andre som eventuelt skalerer ned spørreundersøkelsen sikrer en god og vitenskapelig tilnærming til intervjuene, ettersom dette da blir den primære datakilde i kartleggingen.

3.4.1 Formål

Kvalitative intervjuer gir en dypere forståelse av hvordan enkeltpersoner opplever diskriminering og rasisme. Det gir en innsikt i informantenes subjektive erfaringer og potensielt underliggende årsaker til og utslag av rasisme og diskriminering, samt nyanser i opplevelsene. Kvalitative intervjuer har altså ikke som formål å fremskaffe generaliserbare funn, men heller bidra til en dypere forståelse av informantenes opplevelser og tolkninger og mulige årsaksmekanismer.

På denne måten er gjennomføring av kvalitative intervjuer en god metode for å få frem informasjon som kan bidra til å utfylle og nyansere funnene fra spørreundersøkelsen og registerdataanalysen.

3.4.2 Tips til gjennomføring og mulige tilpasninger

Rekruttering

Kommunen bør starte med å utarbeide en plan for intervjuundersøkelsen, inkludert en plan for rekruttering av informanter. Første steg i rekrutteringsprosessen er å tenke gjennom hva formålet med intervjuene skal være og hvem man ønsker å snakke med. Hvor heterogen er innvandrerbefolkningen i kommunen? Burde det være representanter fra ulike miljøer, aldersgrupper og mennesker med ulike forutsetninger? Burde man snakke med de som nylig har flyttet til kommunen og/eller de som har bodd der lengre? Det er også lurt å tenke gjennom hvor mye kapasitet man har til å gjennomføre intervjuer. Rekruttering, gjennomføring og etterarbeid tar tid.

Kommuner er forskjellige når det gjelder innbyggertall, sammensetning av innvandrerbefolkningen og utfordringer med rasisme og diskriminering. Dersom kommunen har mange innbyggere som tilhører bestemte minoritetsgrupper, for eksempel arbeidsinnvandrere eller bestemte landbakgrunner, kan det være nyttig å rekruttere informanter fra disse gruppene. Det kan også være nyttig å rekruttere fra grupper man vet møter utfordringer knyttet til rasisme og diskriminering. Det kan også være et selvstendig poeng å rekruttere fra grupper som ikke forventes å ha deltatt i spørreundersøkelsen (dersom man har gjennomført en). Dette gjelder blant annet barn og unge og eldre. Personer med lite skolebakgrunn og/eller begrensede digitale ferdigheter, deltar også mindre i spørreundersøkelser enn andre. Det kan derfor være nyttig å inkludere intervjuer med disse gruppene.

For kommuner som benytter kvalitative intervjuer i stedet for en spørreundersøkelse, er det viktig å utvikle en strategi for hvordan man kan rekruttere informanter som – i alle fall til en viss grad – gir et bilde på innvandrerbefolkningen i kommunen som helhet. For eksempel vil det være viktig å sikre at sentrale grupper er representert blant

informantene, blant annet når det kommer til landbakgrunn, innvandringsgrunn, innvandrer/norskfødt, kjønn og alder.

Kommunen kan rekruttere informanter på ulike måter. Det ene sporet er å rekruttere via en spørreundersøkelse, ved at respondentene får mulighet til å melde interesse for å delta i et intervju. En fordel med dette er at man kan ha en viss oversikt over sammensetningen av informantene når det gjelder kjønn, alder, landbakgrunn etc. Det gir også mulighet til å sørge for at utvalget består av personer i målgruppen som oppgir å ha opplevd diskriminering. Det andre sporet er rekruttering av informanter via kontaktpersoner i kommunen, og deres nettverk. Dersom kommunen har et innvandrerråd, kan man kontakte rådet for bistand i rekrutteringsarbeidet. Det er også mulig å benytte seg av andre relevante nettverk og organisasjoner i kommunen, som for eksempel frivillige organisasjoner, innvandrerorganisasjoner eller tros- og livssynssamfunn. I slike tilfeller bør kommunen benytte disse kanalene til å spre informasjon om prosjektet og oppfordre mulige informanter til å melde seg.

Fordi vi i vår kartlegging gjennomførte en relativt omfattende spørreundersøkelse i samtlige kommuner, la vi kun opp til en begrenset intervjuundersøkelse. Vi tok sikte på å gjennomføre mellom 5 og 10 intervjuer med personer med innvandrerbakgrunn i hver kommune. Vi la videre opp til at kommunen skulle bistå i rekrutteringen av informanter. I noen tilfeller gjorde kommunen dette ved å spre informasjon om kartleggingen i relevante kanaler og til relevante sivilsamfunnsorganisasjoner med oppfordring om å melde seg til intervju. I andre tilfeller tok vår kontaktperson i kommunen direkte kontakt med aktuelle informanter med forespørsel om intervju.

Vi la også opp til at kommunene i stor grad kunne bestemme hvilke grupper de mente det var særlig relevant å intervju. I noen tilfeller hadde kommunen allerede kunnskap om at noen grupper var særlig utsatt og ønsket at kartleggingen skulle se nærmere på disse erfaringene. I andre kommuner ble informasjon om prosjektet spredt til et bredt utvalg innvandrerorganisasjoner og vi gjennomførte intervjuer med de som meldte seg. Felles for intervjuene var at informantene hadde personlige erfaringer med rasisme og diskriminering, og at de ønsket å fortelle om og formidle disse erfaringene. Fordi intervjuene i våre kartlegginger først og fremst skulle være et supplement til spørreundersøkelsen, fungerte dette godt.

Personvern og etiske hensyn

Intervjuene skal bygge på informert samtykke. I forkant av intervjuet skal informantene få informasjon om prosjektet og dets formål, hvilke rettigheter de har og hvilke personvern hensyn som ligger til grunn. Dette kan gjerne sendes til informantene i form av et informasjonsskriv (se eksempel på informasjonsskriv i vedlegg 4).

I tillegg bør man gjenta hovedpunktene muntlig i starten av intervjuet for å sikre at informanten har forstått informasjonen. Det er viktig å informere om at informanten når som helst kan trekke seg fra intervjuet, også etter at intervjuet er gjennomført. I tillegg bør informantene informeres om hvordan datamaterialet fra intervjuene vil oppbevares og brukes, og at informantene ikke vil kunne identifiseres i en eventuell rapport. Man kan også avtale at informantene skal få eventuelle sitater til gjennomlesning før de brukes i rapporten, dersom man anser dette som hensiktsmessig.

Til slutt er det viktig å innhente et samtykke fra informantene etter de har fått og forstått informasjonen.¹⁸ Deretter kan man gå over til å begynne selve intervjuet.

¹⁸ For mer informasjon om innhenting og dokumentasjon av samtykke, se Sikts nettsider: [Samtykke eller allmennhetens interesse?](#)

Informasjonen som gis i forkant av intervjuet og gjennomføringen av selve intervjuet bygger på det som er vanlig innenfor kvalitativ samfunnsforskning. I disse intervjuene, der noen av informantene kan ha lav systemforståelse og/eller svake norskerferdigheter, kan det imidlertid være særlig viktig å være tydelig overfor informanten rundt hva formålet med intervjuet er og intervjuerens rolle. Det er for eksempel viktig at intervjueren uttrykker forståelse og empati, samtidig som man ikke skal prøve å «løse» situasjonen eller tilby hjelp til informanten. Det er også viktig å være bevisst på roller og maktforhold i intervjusituasjonen, særlig når intervjuene gjennomføres av kommuneansatte eller på vegne av kommunen. Mange av informantene vil på ulike måter være avhengige av kommunale tjenester, og kan være i en potensielt sårbar situasjon, slik at det er viktig å tydeliggjøre at det de forteller i intervjuene ikke vil påvirke for eksempel saksbehandling eller tjenestene de mottar.

Intervjuguide

I en kartlegging av opplevd rasisme og diskriminering vil intervjuene omhandle sensitive temaer og potensielt vanskelige opplevelser. Det er derfor svært viktig at man legger opp til en samtale der intervjueren kan tilpasse spørsmålene underveis, på basis av det informanten forteller om og hva informanten selv ønsker å formidle – og eventuelt ikke snakke om. Vi anbefaler derfor å benytte en semistrukturert intervjuguide der spørsmålene allerede er formulert og satt i en logisk tenkt rekkefølge. Samtidig er spørsmålene relativt åpne, og det er mulig å stille oppfølgingsspørsmål til informanten. Intervjueren kan dermed følge opp interessante erfaringer og refleksjoner som informanten kommer inn på, men samtidig lene seg på spørsmål fra intervjuguiden.

Det kan også være lurt å tilpasse intervjuguiden til den/de informantene som skal intervjues. Et grep kan være å utarbeide spesifikke intervjuguider for spesifikke grupper/typer informanter. Disse lagres separat og kan ved neste kartlegging gjenbrukes, eventuelt med mindre justeringer. Det er ofte en god idé å starte intervjuet med noen spørsmål som informanten vil føle seg trygg til å svare på. Her kan man for eksempel be informanten om å fortelle om seg selv, for eksempel knyttet til bakgrunn, livssituasjon, hvor lenge de har bodd i kommunen og lignende. De vanskeligere spørsmålene om opplevelser med rasisme og diskriminering bør komme litt ut i intervjuet. I intervjuguiden vi utviklet til våre kartlegginger (se vedlegg 5) startet vi (etter de innledende spørsmålene) med å be informanten ta stilling til følgende påstand: «Hvis jeg sier at alle som bor i [kommunenavn] har like muligheter til å få en god utdanning, en bra jobb og et godt liv, uavhengig av om de har innvandrerbakgrunn eller ikke». Dersom informantene ga uttrykk for at de var uenige i påstanden – noe de fleste av våre informanter gjorde – stilte vi et oppfølgingsspørsmål om hvorfor ikke, og om de kunne komme med noen eksempler.

Dette kan være en god inngang til tematikken fordi det gir informanten mulighet til å svare på et litt mer generelt grunnlag, og å velge selv hvor mye de vil fortelle om personlige opplevelser fra start. Det gir også intervjueren en fornemmelse av i hvilken grad informanten mener rasisme og diskriminering er en utfordring i kommunen, og eventuelt i hvilke sammenhenger. Deretter kan intervjueren følge opp informantens svar og grave mer i konkrete opplevelser.

I vår intervjuguide la vi vekt på å gå i dybden i utfordringene den enkelte informant hadde møtt. Vi fikk kartlagt i hvilke situasjoner informantene hadde opplevd rasisme og diskriminering, og i hvilke situasjoner de i mindre grad opplevde dette. Vi spurte også om hvem det var som utsatte dem for rasisme og diskriminering, og hvilke konsekvenser slike opplevelser hadde for dem. I samtlige intervjuer satt vi også av tid til å snakke om mulige tiltak som kommunen kan sette inn for å fremme likestilling og motvirke rasisme og diskriminering. Her ønsket vi først og fremst å fange opp forslag informantene selv har. Dersom informantene ikke fremmet egne forslag, nevnte vi mulige tiltak og spurte

om informantenes synspunkter på disse. Generelt opplevde vi at intervjuguiden fungerte godt som et utgangspunkt for samtalen.

Til slutt i intervjuet er det lurt å stille et åpent spørsmål til informanten om det er noe vedkommende vil legge til, eller om det er noen punkter som dere ikke har snakket om. Avslutt så med å takke informanten for at vedkommende stilte opp, og fortell kort om veien videre.

Gjennomføring

Intervjuene kan gjennomføres fysisk, digitalt, og eventuelt over telefon. Intervjuene kan gjøres individuelt eller som gruppeintervjuer. Ved individuelle intervjuer kan det være enklere for informanten å uttrykke seg åpent og fritt, og dele erfaringer som personen kanskje ikke er like komfortabel med å dele med andre. Ved gruppeintervjuer kan derimot informantene bygge på hverandres erfaringer og tanker som kan skape fruktbare diskusjoner og innspill. Samtidig kan deltakerne i gruppeintervjuet ha ulik bakgrunn med ulike holdninger som kan påvirke åpenheten og hva informantene opplever at det er greit å trekke frem i samtalen. Man bør derfor tenke godt gjennom sammensetningen av informanter.

Dersom man gjennomfører gruppeintervjuer, kan det være nyttig å ha en person til å skrive notater og en person til å styre intervjuet. Her er det også nyttig å tenke gjennom formen på intervjuet. Vi mener det er en fordel å gjennomføre slike intervjuer fysisk, fordi det da er lettere å oppnå en god dialog og diskusjon mellom informantene. I gruppeintervjuer bør man være mer forsiktig med å spørre om individuelle opplevelser og erfaringer enn i individuelle intervjuer, fordi man ofte ikke vet hvilke relasjoner informantene har til hverandre, og fordi mange kan oppleve det som ukomfortabelt å dele personlige historier og opplevelser i en slik sammenheng. Her er det lurt å følge informantene og vurdere underveis hvor personlige spørsmål man kan stille.

I forkant av intervjuene bør man også vurdere hvorvidt det vil være nødvendig med tolk, og ta eventuelle kostnader knyttet til dette i betraktning. Dersom det er nødvendig med tolk, er det viktig å bruke kvalifisert tolk og at tolken får mulighet til å forberede seg. I mange tilfeller fungerer det best å bruke en tolk som er fysisk til stede, men dette er ikke alltid praktisk mulig. Da kan man eventuelt vurdere å bruke telefontolk. På IMDis nettsider kan man finne god informasjon om bestilling og bruk av tolk, samt hvordan man kan tilrettelegge for god tolking (IMDi 2024, 2020).

I forkant av intervjuene bør man vurdere hvorvidt det skal gjøres opptak av samtalen eller om man kun skal ta notater underveis. Å gjøre opptak kan gjøre at det er enklere for intervjueren å delta mer aktivt i samtalen og stille oppfølgingsspørsmål underveis. Dette krever imidlertid at man har gode rutiner for sikker oppbevaring og sletting av lydopptak. Å transkribere lydopptak kan også være tidkrevende, men her utvikles det stadig nye teknologiske løsninger som kan gjøre denne prosessen mer effektiv. Å ta notater kan imidlertid gjøre det enklere å minimere både innsamling og oppbevaring av personsensitive data, og kan i en del tilfeller være tilstrekkelig.

Fordi tematikken for intervjuene i mange tilfeller kan være vanskelig for informantene å snakke om, og fordi de vil kunne fortelle om vonde opplevelser, er det viktig at intervjueren har god kompetanse på å gjennomføre intervjuer og samtaler med sårbare grupper og at vedkommende er bevisst sin egen rolle i situasjonen. Samtidig er det også mange som kan oppleve det å delta i slike intervjuer og dele egne erfaringer som verdifullt og som en positiv opplevelse (Bredal, Stefansen og Bjørnholt 2023).

Det er viktig å være klar over at informantene kan komme til å fortelle om opplevelser som innebærer ulovlige eller straffbare handlinger. Dette gjelder for eksempel dersom informantene har vært utsatt for vold, grov hets eller hatefulle ytringer. Det er viktig at intervjueren er forberedt på at dette kan komme opp i intervjuene, og at man har tenkt

gjennom på forhånd hvordan man skal håndtere denne typen informasjon. Intervjueren bør for eksempel ha grunnleggende kjennskap til avvergingsplikten¹⁹ (se for eksempel NESH 2023). I tillegg kan det være aktuelt å henvise informantene til relevante hjelpetjenester dersom de ønsker å få veiledning i konkrete saker som omhandler rasisme og diskriminering, som for eksempel Likestillings- og diskrimineringsombudets veiledningstjeneste²⁰.

Oppbevaring av data

I prosjektet skal det være rutiner for hvordan man oppbevarer dataene man samler inn i intervjuene. En måte å gjøre dette på er å opprette et adskilt dokument med oversikt over informanter. Deretter kan man lage en koblingsnøkkel mellom informant og intervjunotatet. For eksempel kan man gi hver informant et nummer, og lagre intervjunotatet med det nummeret. Dokumentet som kobler intervjunummer til bestemte informanter lagres et annet sted, separat fra intervjunotatene. Deretter bør man fjerne alle eventuelle personopplysninger fra intervjunotatet som ikke er relevant for kartleggingen (slik som navn, arbeidsplass, utdanningssted, helseplager, adresse, o.l.).

Videre er det viktig å sikre at kun et fåtall personer – de som jobber med gjennomføringen av intervjuene og analyse av intervjudata – har tilgang til intervjureferatene. Videre skal både intervjunotater og koblingsnøkkel slettes (eventuelt anonymiseres) i etterkant av prosjektet.

Analyse av kvalitative data

Når intervjunotatene skal analyseres kan det gjøres på ulike måter. Vi mener det kan være særlig nyttig å bruke en form for tematisk analyse (se for eksempel Braun og Clarke 2007; Johannessen m.fl. 2018).

Man kan for eksempel lage ulike temaer og samle alle som har opplevelser knyttet til disse temaene. Her kan man ha forhåndsdefinert temaer basert på tidligere studier og kommunens kjennskap til opplevelser med rasisme og diskriminering, men man bør også legge til eller justere temaer på bakgrunn av det som kommer frem i intervjuene. En mulighet er å kategorisere opplevelser med rasisme og diskriminering på ulike samfunnsarenaer.

Det kan være lurt å enten fargekode sitatene etter temaer, eller lage ett dokument for hvert tema, også samle alle sitatene som omhandler det temaet sammen. Har man tilgang til analyseverktøy, som for eksempel NVivo, kan disse brukes til å kategorisere og tematisere svarene. Dersom man ikke har tilgang til slik verktøy kan analysene gjøres ved bruk av vanlige Office-verktøy som Word, Excel etc.

På den måten får man et inntrykk av omfanget av hvert tema, for eksempel opplevelser med rasisme og diskriminering på ulike samfunnsområder. Noen ganger er det slik at man husker noe fra ett intervju veldig godt, eller at det er ett sitat som skiller seg ut, eller noe man synes var ekstra interessant. En fallgrube er at man da tenker at disse opplevelsene var veldig hyppige blant informantene, og at «de fleste» hadde slike

¹⁹ Avvergingsplikten innebærer at alle har en rettslig plikt til å avverge straffbare handlinger dersom man får informasjon om at slike handlinger pågår eller mest sannsynlig vil bli begått (jfr. straffeloven § 196). Avverging innebærer i de fleste tilfeller å melde fra til riktig instans, som politi eller barnevern, og går foran eventuell taushetsplikt.

²⁰ LDO tilbyr gratis råd og juridisk veiledning til personer som har opplevd diskriminering og trakassering. Man kan kontakte ombudet både på telefon og skriftlig, og man kan være anonym dersom man ønsker det. For mer informasjon, se <https://ldo.no/fa-veiledning/>.

opplevelser. Ved å skille ut og/eller fargekode sitater får man derfor en oversikt over omfanget.

Alternativer for gjennomføring

Et mulig alternativ til kvalitative intervjuer kan være å gjennomføre workshops eller innspillsmøter med representanter for ulike innvandrergreper eller -organisasjoner. Dette kan være et godt alternativ dersom man ønsker å oppnå en viss bredde i kartleggingen, men ikke har tilstrekkelige ressurser eller kapasitet til å gjennomføre et høyt antall intervjuer. I slike møter kan deltakerne uttale seg på vegne av en gruppe eller organisasjon, og man kan dermed få et innblikk i hva som er vanlige og utbredte utfordringer på en relativt effektiv måte. Her vil man også unngå noen av utfordringene knyttet til anonymitet og personvern fordi man ikke gjengir enkeltpersoners opplevelser på samme måte. Samtidig vil ikke denne typen datainnsamling gi like god dybdekunnskap om opplevelser av rasisme og diskriminering som det man kan få gjennom intervjuer.

Her vil det være opp til den enkelte kommune å vurdere hva som er mest hensiktsmessig, ut fra sitt kunnskapsbehov og hvilke ressurser de har tilgjengelig. Det kan også være aktuelt å gjennomføre en kombinasjon av innspillsmøter og intervjuer, kanskje særlig for kommuner som av ulike grunner ikke har mulighet til eller ønsker å gjennomføre en spørreundersøkelse.

3.4.3 Erfaringer fra gjennomførte kartlegginger

Til tross for bistand fra kommunene i rekrutteringsarbeidet, opplevde vi at rekrutteringen i enkelte kommuner var svært krevende. Det var vanskelig å komme i kontakt med relevante personer, og det var i mange tilfeller vanskelig å få svar og å få på plass en intervjuavtale. Dette resulterte i et mindre antall intervjuer enn planlagt i enkelte kommuner. I tillegg førte det til at de informantene vi fikk rekruttert i mange tilfeller hadde en tilknytning til kommunen eller var aktive i sivilsamfunnet og hadde en særlig interesse for spørsmål knyttet til mangfold og inkludering. Dette ga i mange tilfeller svært nyttige og fruktbare intervjuer, men kan også ha påvirket svarene noe. Dette gjaldt imidlertid ikke alle kommunene – eller alle intervjuene.

Gitt at rekrutteringen av informanter var utfordrende i flere kommuner, vurderer vi i ettertid at det ville ha vært nyttig å åpne for at respondenter i spørreundersøkelsen kunne ha meldt seg til intervju.

De fleste intervjuene ble gjennomført fysisk, og vi erfarer at dette er svært nyttig. Selv om det også fungerte fint å gjennomføre et fåtall av intervjuene digitalt, opplevde vi at det å møte informantene fysisk ga bedre kommunikasjon og mer utfyllende informasjon – særlig fordi intervjuene dreide seg om sensitive temaer og til dels vonde opplevelser. Å gjennomføre intervjuene fysisk gjorde at intervjueren kunne fange opp informantens sinnsstemning og følelser på en bedre måte, samt at det var lettere for intervjueren å uttrykke empati og forståelse underveis i intervjuet.

Vi opplever også at de kvalitative dataene fra intervjuene var svært nyttige, særlig for å få en bedre forståelse av *hvordan* det er å oppleve rasisme og diskriminering. Vi opplevde for eksempel at intervjuene ga informantene en mulighet til å gå mer i dybden på hvordan forhold som landbakgrunn, innvandringsgrunn, religion og livssituasjon påvirket hvilke former for rasisme og diskriminering de opplevde, og i hvilke situasjoner. I tillegg var det flere av informantene som reflekterte over hvor vanskelig det er å vite om det man opplever er et uttrykk for rasisme og/eller diskriminering eller ikke. Det var også flere som forklarte hvordan slike opplevelser påvirker dem, og hvilke konsekvenser de tror det kan få dersom mange med innvandrerbakgrunn opplever dette. Dette er viktige

nyanser og tilleggsinformasjon som det ikke er like lett å fange opp i spørreundersøkelsen.

Til slutt er det også relevant å påpeke at vi i én deltakerkommune, Frøya, opplevde utfordringer knyttet til fremstillingen av de kvalitative dataene i kommunerapporten. Fordi dette er en svært liten kommune med en liten innvandrerbefolkning, var det til tider utfordrende å bruke sitater eller informasjon fra intervjuene på en måte som ikke innebar en risiko for at informantene kunne identifiseres. Å bruke kvalitative data på en måte som ivaretar informantenes personvern og anonymitet på en tilstrekkelig god måte er alltid viktig, men noe man bør være særlig oppmerksomme på i mindre kommuner eller kommuner med en liten innvandrerbefolkning.

Fordeler og ulemper med spørreundersøkelse

Fordeler:

- Gir detaljert kontekst og fenomenforståelse
- Gir mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål
- Går i dybden av opplevelser, refleksjoner og årsakssammenhenger
- Godt supplement til statistikk og spørreundersøkelse
- Intervjuguider kan gjenbrukes

Ulemper:

- Kan være tid- og ressurskrevende
- Begrenset generaliserbarhet på grunn av færre respondenter
- Et sensitivt tema og potensielt sårbare informanter krever kompetanse hos den som intervjuer, og intervjuerens ferdigheter kan påvirke datakvaliteten
- Å gjennomføre intervjuer på vegne av kommunen krever bevissthet rundt roller og maktforhold
- Analyser av intervjudata kan være krevende
- Utfordringer med å ivareta anonymitet i små kommuner

3.5 Analyse og fremstilling av resultater

Når datainnsamlingen er gjennomført og man har gjort innledende analyser av hver av datakildene, bør man se datamaterialet i sammenheng og vurdere hvordan resultatene skal fremstilles i en rapport eller et lignende dokument.

3.5.1 Tolkning og vurdering av resultatene

Rasisme og diskriminering er vanskelige og sensitive temaer som kan sette i gang følelser hos både de som deltar i og de som gjennomfører kartleggingen, og hos de som til slutt skal lese rapporten. Derfor er det viktig å sikre at man fremstiller resultatene presist. Dette innebærer å være tydelige på hva resultatene sier noe om – og hva de ikke kan si noe om.

Som nevnt kan verken registerdata, spørreundersøkelser eller intervjuer si noe direkte og objektivt om rasisme og diskriminering, men de kan bidra til å belyse disse fenomenene fra ulike perspektiver. Registerdataanalysen kan gi bakgrunnsinformasjon, og i beste fall bidra med indirekte mål på diskriminering, mens spørreundersøkelser og intervjuer baserer seg på subjektive opplevelser og tolkninger. Det er det viktig å understreke dette i fremstillingen av resultatene – ikke for å så tvil om resultater og informantenes opplevelser, men fordi en mest mulig presis fremstilling av resultater er

best egnet til å skape tillit til resultatene og gir et best mulig kunnskapsgrunnlag inn i det videre arbeidet med tiltaksutvikling på feltet.

En potensiell utfordring i denne typen kartlegging er at det eksisterer ulike syn på og tolkninger av hva rasisme og diskriminering er. Hvilke definisjoner skal man legge til grunn, og i hvilken grad skal man vurdere hvorvidt det respondenter og informanter forteller om *egentlig* er eksempler på rasisme og diskriminering? Dette kan være en vanskelig balansegang. I noen tilfeller kan for eksempel informantene fortelle om noe de opplevde som rasistisk eller diskriminerende, mens man som forsker kanskje mener at det ikke faller helt inn under disse begrepene. I andre tilfeller kan informanter fortelle om noe de tolket som rasisme eller diskriminering, samtidig som dette ikke er noe de nødvendigvis kan vite – for eksempel fordi de ikke vet hva som ligger bak et eventuelt avslag på en jobbsøknad eller søknad om leiebolig. I slike tilfeller kan det være vanskelig å vite hvordan man skal fremstille dette på en god måte.

Generelt kan man si at denne typen kartlegging har to formål som er delvis overlappende, men samtidig litt forskjellige. For det første ønsker man å vite mer om det faktiske omfanget av rasisme og diskriminering i kommunen – og på ulike samfunnsarenaer. Med dette som utgangspunkt, har det en verdi å vurdere det informantene og respondentene oppgir litt kritisk. For det andre har det også en verdi i seg selv å kartlegge nettopp hvilke opplevelser personer med innvandrerbakgrunn har. Hvis en person opplever seg diskriminert eller står i en situasjon der de selv mener de har vært utsatt for rasisme, er dette problematisk – uavhengig av hva som egentlig lå bak det de opplevde. Mange av de negative konsekvensene av rasisme og diskriminering – både på individ- og samfunnsnivå – kommer av slike opplevelser, for eksempel dårligere livskvalitet og psykisk helse, mindre tillit til offentlige myndigheter og samfunnet generelt, samt økt grad isolasjon og manglende integrering. Når det kommer til denne typen konsekvenser, er på mange måter spørsmålet om hva som egentlig kan regnes som innenfor begrepene «rasisme» og «diskriminering» sekundært.

Dette betyr at det i noen tilfeller også kan være hensiktsmessig å innføre tiltak mot nettopp *opplevelsen* av diskriminering – uavhengig av om det «egentlig» er snakk om diskriminering. Et eksempel som har vært gjennomgående i vårt datamateriale er at personer med innvandrerbakgrunn som tidligere har opplevd rasisme og diskriminering, er mer tilbøyelige til å føle seg diskriminert i nye situasjoner – særlig i situasjoner der de har begrenset informasjon. Dette gjelder for eksempel dersom de får avslag på en jobbsøknad eller i forbindelse med saksbehandling fra offentlige myndigheter. Her kan tiltak som bedre kommunikasjon og begrunnelse fra arbeidsgivere eller offentlige myndigheter være viktige tiltak for å forebygge opplevelsen av å bli diskriminert.

I rapportene vi har utarbeidet på bakgrunn av våre kartlegginger, har vi i utgangspunktet lagt oss ganske tett opp til informantenes egne tolkninger og opplevelser. Vi har samtidig understreket at det er snakk om nettopp en kartlegging av *opplevd* diskriminering, og at det kan være mange faktorer som spiller inn på hvordan en person tolker ulike situasjoner. Vi erfarte også at dette var noe flere informanter tok opp selv – at det ofte er vanskelig å vite. Dette har vi også drøftet i kommunerapportene.

Akkurat hvordan man skal balansere disse hensynene i fremstillingen av resultatene, vil avhenge av innholdet i og innretningen av den enkelte kartlegging, og det er derfor vanskelig å gi noen klar «oppskrift» på dette. Det er imidlertid viktig at de som gjennomfører kartleggingen, analyserer funnene og utarbeider rapporten har dette i bakhodet og reflekterer over det underveis i arbeidet.

3.5.2 Utforming av rapport

Etter datainnsamling og analyse skal prosjektgruppen utforme en rapport. Bruker man en tilsvarende fremgangsmåte som i våre kartlegginger skal rapporten bestå av

kontekstualiserende statistikk fra registerdata, resultater fra spørreundersøkelsen, og oppsummering av temaer som har vært viktige i kvalitative intervjuer. Den bør inneholde et eget kapittel om målgruppens synspunkter på mulige tiltak.

Rapporten skal danne grunnlaget for de videre fasene i ARP, og vi anbefaler å se til kommunerapportene som ble utarbeidet i forbindelse med pilotering av denne metoden for inspirasjon.

Rapporten kan imidlertid ha forskjellige former, og det viktigste er at prosjektgruppen vurderer hvilket format og hvilket omfang som i størst mulig grad bidrar til at rapporten blir lest og brukt. Det er viktig å sikre tilstrekkelig informasjon om metode og tilnærming, men det er samtidig vel så viktig å sikre at rapporten er konsis og leservennlig, og det bør legges spesiell vekt på at også representanter for målgruppen kan lese og forstå rapporten.

Vi anbefaler følgende grunnleggende struktur for rapporten:

1. Innledning og beskrivelse av prosessen
2. Bakgrunn for arbeidet med rasisme og diskriminering i kommunen: Her bør dere inkludere:
 - a. En kort generell redegjørelse av hvorfor det er viktig å motarbeide rasisme og diskriminering
 - b. Tidligere lokale funn knyttet til rasisme og diskriminering
 - c. Eksisterende strategier, handlingsplaner, kartlegginger, o.l.
3. Beskrivelse av demografi og innvandrerbefolkningens sammensetning
4. *Opplevd diskriminering i kommunen*
 - a. Funn basert på spørreundersøkelsen og intervjuer
5. *Oppfatninger om tiltak og innsats på feltet*
 - a. Funn basert på intervjuer, og eventuelt åpne svar fra spørreundersøkelsen.
 - b. Her kan dere også inkludere koblinger til anbefalinger fra tidligere kartlegginger, forskning og pågående innsats.

4 Oppfølgingsfasen

Etter gjennomført kartlegging gjenstår stegene 2-5 i ARP-prosessen (se avsnitt 2.5). I dette kapitlet gir vi en kort guide til utvikling av mål, strategier og tiltak, bruk av workshops og gjennomføring av denne prosessen, samt noen råd om hvordan innsatsen bør evalueres.



4.1 Utvikling av mål, strategier og tiltak

Basert på innsikten fra kartleggingsfasen skal kommunen utarbeide klare mål, strategier og konkrete tiltak. Vi anbefaler å følge metoden beskrevet i veilederen for aktivitets- og redegjørelsesplikten (Bufdir 2021), som vi har beskrevet under avsnitt 2.5. I oppfølgingsfasen anbefaler vi kommunen å gå frem på følgende måte:

Steg 1: Utvikling av mål. Målene skal reflektere utfordringene som kommunen avdekket i kartleggingsfasen, og som det er ønskelig å håndtere, samt resultatene man ønsker å oppnå. Gode mål er:

- **Konkrete:** Det bør være klart hva som ønskes oppnådd.
- **Målbare:** Det bør være mulig å måle om ønskede mål er nådd.
- **Forankret:** Målene bør ha støtte både fra kommunens ledelse og dens ansatte, samt representanter for risikogruppene i kommunen.

Steg 2: Utvikling av strategi. Etter å ha definert mål, bør kommunen utforme en strategi som beskriver hvordan de skal nå disse målene. Veilederen anbefaler å velge ut noen områder som står i fokus, slik at arbeidet er håndterlig. Det er også svært viktig å avklare hvordan strategien bør innrettes for å sikre at kommunens samlede innsats på feltet utgjør en god helhet. Tiltak som er relevante for rasisme og diskriminering kan være iverksatt i forbindelse med andre strategier og initiativer, for eksempel knyttet til mobbing, hatefulle ytringer, e.l. I tillegg vil tiltakene som utvikles på bakgrunn av denne kartleggingen svært ofte være relevante for andre initiativer som ikke er eksplisitt knyttet til rasisme og diskriminering eller ARP-prosessen.

Viktige aspekter i strategiutviklingen inkluderer:

- Å fastsette tidslinjer.
- Tydeliggjøre ansvar.
- Sikre at strategien støttes av kommunens lederskap.

Steg 3: Utvikling og iverksetting av tiltak. Basert på utfordringene identifisert i kartleggingen og relevante strategier på feltet (lokale eller nasjonale), bør kommunen utvikle tiltak for å oppnå målene. Tiltakene kan omfatte likestilling på generelt grunnlag, eller ta for seg bestemte temaer eller bestemte diskrimineringsgrunnlag. Alle tiltak bør være:

- **Konkrete:** Tiltakene skal ha klare steg for implementering.
- **Målbare:** Det bør være mulig å måle om tiltakene er blitt gjennomført eller ikke.
- **Støttet:** Både ledere og ansatte i kommunen bør ha eierskap til tiltakene.

I arbeidet med å utvikle mål, strategier og tiltak kan det være en god idé å se til gode eksempler fra andre kommuner eller organisasjoner. I 2023 gjennomførte Proba en kartlegging av lokale handlingsplaner og tiltak mot rasisme og diskriminering (Proba 2023a). I sluttrapporten presenterte vi et utvalg gode eksempler på lokale handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis som kan være til inspirasjon for andre. Det finnes også eksplisitte veiledere for utvikling av kommunale handlingsplaner, som for eksempel veilederen rettet mot handlingsplaner mot vold i nære relasjoner (NKVTS 2022). Man kan også se til IMDis «Lær av andre»-side²¹, som presenterer eksempler på gode integreringstiltak fra både kommuner og frivillige organisasjoner.

4.2 Tiltaksutvikling gjennom workshops

Dersom man gjennomfører en bred kartlegging av rasisme og diskriminering i kommunen, er det også viktig å jobbe aktivt med oppfølging av resultatene i etterkant. Oppfølgingsfasen bør starte med formidling av resultatene fra kartleggingen, for eksempel til ledere, ansatte, medvirkningsråd og andre aktuelle aktører. Her bør kommunen legge en plan for hvordan resultatene skal formidles, til hvem og gjennom hvilke kanaler.

Arbeidet med å formulere tiltak mot rasisme og diskriminering skjer i forlengelse av formidlingsarbeidet. Prosessen kan for eksempel gjennomføres med bruk av workshops med relevante grupper og aktører. Her kan man vurdere å hente inn ekstern bistand til å gjennomføre en slik prosess. Samtidig er det ikke nødvendigvis så krevende å gjennomføre en workshop, og det vil i mange tilfeller være fullt mulig for kommunene å trekke på interne ressurser i dette arbeidet. De som har gjennomført kartleggingen kan gjerne delta, enten som deltakere eller fasilitatorer. Det å fasilitere slike prosesser selv kan også bidra til å sikre eierskap og nærheten til prosessen internt i kommunen, samt til læring og til å gjennomføre samme prosesser i fremtiden.

Hovedformålet med å gjennomføre workshops er å diskutere funn med og få innspill fra de som selv er berørt og som kjenner utfordringene godt, og å dermed utvikle gode og treffsikre tiltak. Samtidig er også medvirkning i seg selv et viktig formål med en slik prosess. Å inkludere representanter for ulike innvandringsgrupper og -miljøer i dette arbeidet kan bidra til økt kontakt og dialog mellom disse gruppene og kommunen, samt til å spre informasjon om kommunens arbeid i disse miljøene.

²¹ Se IMDis nettsider: [Lær fra andre | IMDi](#).

Dersom man også inkluderer aktører som potensielt kan ha ansvar for gjennomføring av ulike tiltak, som ulike offentlige tjenester og arbeidsgivere, kan workshopen også bidra til at man utformer mer realistiske og gjennomførbare tiltak, samt at tiltakene forankres hos de som skal gjennomføre dem fra start.

4.2.1 Erfaringer fra oppfølgingsfasen i deltakerkommunene

Vi har lagt opp til at kartleggingene vi gjennomførte i de fem pilotkommunene skal kunne brukes inn i kommunens allerede planlagte og pågående arbeid på likestillings- og ikke-diskrimineringsfeltet. Fordi kommunene har organisert og rammet inn dette arbeidet på ulike måter, varierer det derfor hvorvidt og hvordan vi har vært involvert i arbeidet med å følge opp resultatene fra kartleggingen. I tre av kommunene har vi bidratt med presentasjoner og formidling av funn fra kartleggingen, og i en av disse kommunene har vi også fasilitert en workshop for tiltaksutvikling.

- 1) I Oslo ble funnene fra kartleggingen presentert som en del av OXLO-uka, som avholdes hvert år i november. Arrangementet var åpent for alle, men vi fikk inntrykk av at mange av deltakerne var ansatt i kommunen – både sentralt og i ulike bydeler og kommunale tjenester.
- 2) I Kristiansand ble funnene fra kartleggingen presentert for representanter fra ulike innvandrersamfunnsorganisasjoner og sivilsamfunnsorganisasjoner og ansatte i kommunen på et inspirasjonsseminar i forkant av «En by for alle»-uka i 2025. «En by for alle» avholdes hvert år i uke 6, og det er planlagt en ny presentasjon av kartleggingen for et bredere publikum i denne uken i 2025.
- 3) I Tromsø har rapporten blitt presentert både for kommuneadministrasjonen og kommunens integrerings- og mangfoldsutvalg. Her ble det også gjennomført en workshop for tiltaksutvikling med innbyggere med innvandrerbakgrunn, både representanter for organisasjoner og andre interesserte (se nærmere beskrivelse under).

I både Oslo og Tromsø blir kartleggingen brukt inn i det konkrete arbeidet med kommunenes handlingsplaner på feltet. I Kristiansand brukes kartleggingen i første omgang til å sette fokus på rasisme og diskriminering som en utfordring og å øke bevisstheten om dette i kommunen.

I forbindelse med presentasjonene og formidlingen av funn ut i disse kommunene, har vi også mottatt tilbakemeldinger på kartleggingene – både fra personer som på ulike måter jobber med og er engasjert i tematikken og fra personer som selv har vært utsatt for rasisme og diskriminering på ulike måter. Generelt har vi fått gode tilbakemeldinger, og flere har gitt uttrykk for at rapportene «treffer», altså at de kjenner seg igjen i det som står i rapportene. Noen har uttrykt at rapportene gir ny kunnskap. Her har blant annet analysene av det totale omfanget av opplevelser av rasisme og diskriminering blitt trukket frem, samt funnene fra registerdataanalysen knyttet til overkvalifisering og lønns-gap. Andre gir uttrykk for at dette var noe de i stor grad var klar over fra før, men at det er til god hjelp å få utfordringene knyttet til rasisme og diskriminering dokumentert – også på lokalt nivå.

Til slutt erfarer vi at formidling av funn gjennom åpne arrangementer kan være nyttig og positivt på mange måter, men at det samtidig innebærer en risiko for at informasjonen da først og fremst spres til personer som allerede kjenner til og er engasjert i tematikken. Noe av formålet med formidlingsarbeidet bør være å spre kunnskap og bevissthet også blant for eksempel kommuneansatte, folkevalgte, personer i ulike førstelinjetjenester, arbeidsgivere o.l. som ikke jobber med tematikken i det daglige. Her kan kommunene vurdere å legge opp en strategi som sikrer bredere formidling av resultatene.

4.2.2 Tips til gjennomføring og mulige tilpasninger

Som nevnt i avsnitt 3.3.3, er det flere – særlig i spørreundersøkelsen – som har uttrykt en viss skepsis rundt hvorvidt kartleggingen vil følges opp og føre til noen reell endring. Flere forteller også at de har opplevd å melde fra om rasisme og diskriminering uten at det blir tatt på alvor, og at dette oppleves som en stor tilleggsbelastning. Det er viktig å ha dette i bakhodet og være klar over at det å gjennomføre en slik kartlegging også innebærer et ansvar for å følge opp kartleggingen. I tillegg bør man aktivt synliggjøre overfor berørte grupper *hvordan* denne oppfølgingen skal gjøres, og aller helst sikre god medvirkning i oppfølgingsprosessen.

Formidlingen bør derfor fokusere både på 1) funnene og resultatene i kartleggingen og kunnskapen man nå har om rasisme og diskriminering i kommunen og 2) hvordan kommunen planlegger å følge opp resultatene.

Dersom man ønsker å gjennomføre en workshop for å utvikle tiltak på feltet, bør man invitere ulike representanter for berørte grupper, som for eksempel medlemmer av innvandrerråd eller innvandrerråd, og representanter for relevante sivilsamfunnsorganisasjoner og tros- og livssynsamfunn. Det vil være spesielt viktig å sikre at representanter for risikogrupper som er identifisert i registerdataanalyse eller i løpet av kartleggingen får mulighet til å bidra i denne fasen av prosjektet. I tillegg kan kommunen vurdere om det er nyttig å gå enda bredere ut, for eksempel ved å invitere representanter for lokalt næringsliv, kulturtilbud, store arbeidsgivere eller lignende. Hvem som er mest relevante å invitere vil avhenge av hvilke utfordringer og målsetninger kommunen ønsker å fokusere på i workshopen.

Dersom kommunen for eksempel ønsker å utarbeide en handlingsplan eller en bredere strategi som inneholde tiltak på flere ulike samfunnsområder, kan man også arrangere flere workshops med ulike temaer, der man tilpasser deltakerlisten etter de ulike temaene som skal diskuteres.

Som en del av oppfølgingen av våre kartlegginger, gjennomførte vi som nevnt en workshop i én av deltakerkommunene, Tromsø kommune. Workshopen startet med at kontaktpersonene for prosjektet fortalte deltakerne litt om prosjektet, og om hvordan forslagene til tiltak skulle brukes. Tromsø skal bruke både innspillene fra workshopen og selve kartleggingsrapporten som del av kunnskapsgrunnlaget for det pågående arbeidet med temaplanen mot rasisme og diskriminering. Deretter presenterte en forsker fra Proba resultatene fra kartleggingen, før deltakerne ble delt i grupper for å diskutere og komme frem til tiltak. Diskusjonene ble gjennomført i to økter, hver økt med fokus på rasisme og diskriminering på ett samfunnsområde, henholdsvis i arbeidslivet og i det offentlige rom. Disse områdene ble valgt dels fordi mange oppga å ha opplevd rasisme og diskriminering på disse arenaene, og dels fordi kommunen ønsket innspill til tiltak på arenaer som gjelder hele samfunnet, og ikke kun kommunens ansvarsområder.

Diskusjonene i grupper tok utgangspunkt i fire diskusjonsspørsmål, to for hvert samfunnsområde, og gruppene leverte skriftlige innspill på en digital plattform (Microsoft forms). Denne fikk de tilgang til gjennom en QR-kode. Her var det også åpent for å skrive inn andre innspill i feltet «eventuelle kommentarer».

Spørsmålene som ble stilt var:

- 1) Hva kan gjøres for å hindre at personer med innvandrerbakgrunn opplever rasistiske ytringer og handlinger i det offentlige rom i Tromsø?
- 2) Hvordan kan Tromsø-samfunnet bekjempe fordommer mot personer med innvandrerbakgrunn?
- 3) Hvilke tiltak bør settes inn på arbeidsplasser for å hindre rasisme og diskriminering av ansatte på grunn av hudfarge, etnisitet og religion?

- 4) Hvilke tiltak kan bidra til at personer med innvandrerbakgrunn i Tromsø får jobber som passer til deres kvalifikasjoner og interesser?

I etterkant oppsummerte kommunen innspillene som kom inn i et notat. Dette vil bli publisert på kommunens nettsider, og sendt til deltakerne i workshopen på e-post.

I workshopen ønsket vi å legge opp til en relativt fri idédugnad og diskusjon rundt mulige tiltak. Derfor valgte vi å ikke presentere tiltakene som ble foreslått gjennom spørreundersøkelsen og i intervjuene i detalj innledningsvis i workshopen, men heller la deltakerne tenke fritt og komme med egne idéer. Vi erfarte at dette fungerte godt. I workshopen kom det frem en del av de samme overordnede tiltakene og innsatsområdene som i undersøkelsen, men også nye og mer konkrete tiltak.

Dersom man velger en liknende fremgangsmåte er det viktig at de ansvarlige for kartleggingen systematiserer og vurderer både forslagene til tiltak som har kommet inn gjennom selve kartleggingen og de som kommer opp i workshopen i den videre tiltaksutviklingen. Et alternativ er at workshopen brukes til å diskutere tiltak som er foreslått av flere respondenter og informanter i kartleggingsfasen, og at fokuset med workshopen dermed er å omgjøre forslagene som allerede har kommet inn til konkrete og gjennomførbare tiltak.

Vi erfarte imidlertid at en del av tiltakene som kom frem gjennom workshopen var veldig konkrete, særlig tiltakene knyttet til bekjempelse og forebygging av rasisme og diskriminering i arbeidslivet og i ansettelsesprosesser. Dette skyldtes nok at tiltaksworkshopen hadde fokus på to utvalgte samfunnsområder. Å velge ut noen samfunnsområder og å formulere spissede diskusjonsspørsmål på forhånd, kan på denne måten bidra til at innspillene som kommer inn gjennom workshopen blir med konkrete, selv om de ikke bygger på allerede foreslåtte tiltak.

Hva som er mest hensiktsmessig er noe kommunen selv må vurdere, og det avhenger både av hvem som deltar i workshopen og hvordan denne passer inn i kommunens øvrige arbeid og prosesser.

4.3 Evaluering og læring

I tråd med veilederne for ARP bør arbeidet som gjøres for likestilling og for diskriminering i kommunen – i etterkant av og på bakgrunn av kartleggingen – evalueres. Evalueringen bør inkludere å sjekke om tiltakene er implementert som planlagt, og om de bidrar til å oppnå de satte målene. Dette fremmer læring, og vil styrke kommunens kontinuerlige arbeid for likestilling og mot diskriminering. Det gir også en mulighet til å vurdere om tiltakene bør avsluttes, fortsette eller justeres framover og om det er behov for andre typer tiltak.

5 Tips til organisering og gjennomføring av kartleggingen

Det å gjennomføre en kartlegging av rasisme og diskriminering i kommunen, krever god planlegging og at man organiserer gjennomføringen på en god måte. Det er også viktig å tilpasse kartleggingen til kommunens behov og kapasitet, slik at den både er hensiktsmessig og gjennomførbar. I dette kapitlet diskuterer vi hvordan kommunene kan organisere arbeidet med kartleggingen, samt hva man bør regne med når det kommer til tidsbruk og ressursbehov.

5.1 Prosjektorganisering og aktører

Å sikre en effektiv kartlegging krever at prosessen organiseres, planlegges og følges opp godt. Vi anbefaler å organisere arbeidet som et formelt prosjekt med klare roller.

Det bør utpekes en **prosjektleder** som har en koordinerende rolle og det overordnede ansvaret for fremdriften og leveransene i prosjektet. Prosjektlederen bør ha erfaring med eller få opplæring i eller bistand til prosjektstyring/-ledelse og være en god kommunikator. Det er også viktig at prosjektlederen har kunnskap om rasisme og diskriminering som fenomener og kjennskap til forskningen på feltet. Dersom prosjektlederen ikke har slik kompetanse fra før, bør vedkommende opparbeide seg et grunnleggende nivå av kompetanse på feltet. Man bør også sikre god involvering av fagpersoner i prosjektet, for eksempel gjennom en referansegruppe (se under).

Det bør også settes ned et **prosjektteam** som vil bidra i prosjektets ulike faser, herunder planlegging og utarbeiding av for eksempel spørreskjema og intervjuguider, datainnsamling, analyse, fremstilling av resultater og rapportskrivning, samt i formidlingen av resultatene. Det er viktig å vurdere hvilket kompetansebehov man vil ha i gjennomføringen av kartleggingen og velge ut prosjektteam deretter. Kompetansebehovene vil blant annet avhenge av hvilke metoder man velger å bruke i kartleggingen, samt hva kommunen ønsker å gjennomføre selv og hva de eventuelt velger å kjøpe inn av tjenester når det kommer til datainnsamling og analyse. Det vil være en fordel om prosjektteamet ikke er for stort, slik at man sikrer effektiv kommunikasjon internt i teamet.

Prosjektet bør også forankres på ledernivå i kommunen. Dette kan for eksempel gjøres ved at det utpekes en **prosjekteier**. Prosjekteieren kan være kommunens øverste leder, men det kan også være for eksempel en kommunalsjef for et relevant tjenesteområde. Prosjekteieren bærer det overordnede ansvaret for prosjektet, og bør være godt informert om kommunens strategiske mål, pågående initiativer og ha myndighet til å fatte nødvendige beslutninger.

Til slutt kan det være en stor fordel å utpeke en **referansegruppe** som kan følge prosjektet og komme med innspill i de ulike fasene. Her kan man inkludere tverrfaglige eksperter, samfunnsrepresentanter og andre relevante interessenter i kommunen. Interessenter må her forstås som alle – interne fra kommunen og eksterne – som enten tydelig påvirker eller påvirkes av arbeidet mot rasisme og diskriminering. Dette vil sikre en helhetlig tilnærming og bygge bred støtte for initiativet. Denne gruppen kan ha en rådgivende funksjon, og selv om de ikke må møtes ofte vil de kunne spille en viktig rolle som støtte og rådgivere for prosjektlederen.

Medvirkning fra målgruppen er et viktig perspektiv i kommunens tiltaksutvikling. Det bidrar også til at tiltakene som blir utviklet er relevante og effektive, siden de kommer direkte fra de som opplever utfordringene på nærmest hold. Ved å inkludere representanter for innvanderbefolkningen i referansegruppen, vil man også kunne legge til rette

for medvirkning underveis i kartleggingsprosessen. Dette vil for det første gi verdifull kunnskap for prosjektteamet, ved at de for eksempel får innspill om hvilke forhold og temaer som bør dekkes av kartleggingen, samt til hvordan man kan formulere spørsmål og nærme seg disse temaene i en eventuell spørreundersøkelse og/eller i intervjuer. For det andre vil det kunne bidra til å forankre prosjektet og kartleggingen i (deler av) målgruppen. Referansegruppen kan også bidra aktivt i arbeidet med å spre informasjon om kartleggingen, markedsføre spørreundersøkelsen eller rekruttere informanter til intervju.

5.2 Ressurser og kostnader

For at kartleggingen skal bli vellykket er det avgjørende at kommunen nøye vurderer hva som er formålet med kartleggingen og hva man ønsker å få ut av den, og deretter setter av nødvendige ressurser til gjennomføring og oppfølging. Her er det særlig viktig å sette av nødvendige menneskelige ressurser, og det er særlig en fordel om prosjektlederen kan sette av relativt mye tid til gjennomføringen av kartleggingen i prosjektperioden.

Hvor kostnads- og ressurskrevende kartleggingen blir vil variere. En bred kartlegging tilsvarende den vi har gjennomført vil kreve en del ressurser, både i form av direkte kostnader og i form av arbeidstid. For kommuner som ikke har mulighet eller ønske om en slik bred kartlegging, kan man velge å nedskalere omfanget, noe som da også vil føre til lavere kostnader. Her må altså kommunen vurdere eget kunnskapsbehov opp mot kapasitet og økonomisk mulighetsrom.

En annen faktor som påvirker kostnadene, er hvorvidt kommunen har kapasitet og kompetanse til å håndtere ulike deler av prosessen internt. Hvis det mangler kompetanse på visse områder, kan kommunen få ekstern hjelp. For å avklare behovet for dette bør kommunen vurdere følgende spørsmål:

- Har kommunen mulighet til å gjennomføre en enkel registerdataanalyse selv?
- Har kommunen systemer for og kompetanse på å sende ut spørreundersøkelse?
- Har kommunen noen som kan gjennomføre intervjuer?
- Har kommunen kompetanse på analyse av kvalitative og kvantitative data?
- Har kommunen noen som kan gjennomføre workshops og lede tiltaksutviklingsarbeidet?
- Har kommunen noen som kan sikre en evaluering av arbeidet som igangsettes?

Avhengig av hva dere kan løse internt vil for eksempel registerdataanalyse og gjennomføringen av spørreundersøkelsen kunne medføre kostnader om det utføres av eksterne. Utover dette kan kartleggingen gjennomføres med relativt beskjedne midler, og det viktigste vil være å sikre at *personer* i kommunen har tilstrekkelig tid.

Under gir vi et anslag på kostnader for ulike deler av kartleggingen. Dette kan fungere som et utgangspunkt for kommuner som vurderer hvorvidt de skal gjennomføre en lignende kartlegging.

Registeranalyse

For å kunne gjennomføre en registerdataanalyse ved hjelp av Microdata.no, kreves et abonnement på tjenesten. Per 1. desember 2024, koster et årlig abonnement 30 000 kr. Dette gjelder billigste abonnementskategori med inntil 5 brukere.²²

I tillegg til å betale for selve abonnementet, vil registerdataanalysen ha kostnader i form av arbeidstid. Hvor lang tid man bruker på en slik analyse vil nødvendigvis avhenge av mange faktorer, både hvilke og hvor detaljerte analyser man skal gjøre og hvor mye

²² For mer informasjon om priser og Microdatas.no's prismodell, se: [Priser - microdata.no](https://microdata.no/priser).

kompetanse og erfaring man har. Et forsiktig overslag på hvor mange arbeidstimer som vil kreves for en lignende analyse som det vi har gjort er ca. 25 timer. Dersom man ønsker å gjøre flere – og mer detaljerte – analyser, for eksempel ved å i større grad analysere forskjeller mellom undergrupper, anslår vi at det kan ta opptil 40 ekstra timer. Dette omfatter både tid til uthenting og bearbeiding av data, analyse, fremstilling av funn og eventuell rapportskrivning, samt eventuelle justeringer underveis. Dette overslaget er imidlertid basert på at personen som skal gjøre analysen er kjent med både Microdata og SSBs variabeldefinisjoner fra før. Hvis man skal bruke tid på å sette seg inn i dette, vil dette ta en del lenger tid.

Det er vanskelig å si hvor mye det vil koste dersom en kommune ønsker å kjøpe denne tjenesten fra en ekstern aktør. Her vil igjen omfanget og detaljnivået i analysene ha stor betydning, samt timeprisen som legges til grunn for arbeidet. Legger vi til grunn at en slik analyse vil ta mellom 25 og 65 arbeidstimer samt en timepris på 1500, vil kostnaden bli mellom 37 500 og 97 500.

Spørreundersøkelse

Dersom kommunen ønsker å gjennomføre en spørreundersøkelse på bakgrunn av et uttrekk fra Folkeregisteret, slik vi har gjort i våre kartlegginger, må kommunen vite at de har rettighet til dette, eksempelvis gjennom samarbeid med KS. Ellers kan kommunen søke Skatteetaten om at et slik utvalg trekkes. Det å få et slik uttrekk fra Skatteetaten innebærer i seg selv ikke noen store kostnader, men man må beregne litt arbeidstid på selve søknaden.

Det er mulig for kommunene å gjennomføre resten av undersøkelsen selv, men dette vil kreve mye arbeidstid. Da vil kommunen måtte gjennomføre koblingen til kontaktinformasjon fra Kontaktregisteret manuelt, og i tillegg må de ha de nødvendige teknologiske løsningene til å kunne sende ut og administrere spørreundersøkelsen, samt å oppbevare dataene på en trygg måte som ivaretar respondentenes personvern.

Kommunen kan alternativt kjøpe tjenesten fra en ekstern leverandør. Da vil prisen variere på bakgrunn av flere faktorer, for eksempel hvor mange undersøkelsen skal sendes til og forventet svarprosent, og om kommunen kun vil benytte e-post i kommunikasjon med innbyggerne, utsendelse og påminnelser, eller om kommunen også ønsker å benytte SMS, for eksempel i forbindelse med en påminnelse. En slik undersøkelse vil anslagsvis koste mellom kr 95 000 kr og kr 125 000. *I det øverste kostnadsbildet har vi tatt høyde for 800 svar med en forventet responsrate på ca. 10%. Dette omfatter også en påminnelse på SMS og utsendelse og en påminnelse på e-post. 800 svar og en responsrate på 10 prosent innebærer at undersøkelsen må sendes ut til 8 000 innbyggere. Mange kommuner vil ha langt færre innbyggere enn dette, og må beregne lavere antall respondenter, færre utsendelser og lavere kostnader. Det kan også være lurt å legge inn trekking av vinnere av for eksempel 3 gavekort til en verdi av 1000 kroner hver for å oppmuntre til deltakelse i undersøkelsen, og kostander til dette kommer i tillegg.*²³

Intervjuer

Gjennomføring av kvalitative intervjuer innebærer i utgangspunktet ingen direkte kostnader, men kan være svært tidkrevende. Den primære kostnaden her er altså i form av arbeidstid. Som et utgangspunkt kan man regne ca. tre til fire arbeidstimer per intervju. Dette

²³ Anslaget omfatter også kostnadene til utarbeidelse av et digitalt spørreskjema fra ekstern leverandør, samt at data tilrettelegges i enkelt format, som i tabeller og anonymiserte datafiler. Det er ikke tatt høyde for at ekstern leverandør skal bruke mange timer på å utvikle spørreskjema eller lage en sluttrapport i tekst og/eller grafikk. Anslaget er basert på priser i 2024.

omfatter tid brukt til rekruttering av informanter, gjennomføringen av selve intervjuene og etterarbeid, først og fremst renskriving av notater eller transkribering av lydopptak. Eventuell reisetid og reisekostnader kommer i tillegg.

Ved gruppeintervjuer bør man regne med at selve intervjuet tar noe lengre tid. Som nevnt i avsnitt 3.4.1, kan det også være en fordel å være to intervjuere til stede ved gruppeintervjuer, noe som også innebærer økt tidsbruk.

Dersom man benytter tolk i (noen av) intervjuene, vil dette medføre ekstra kostnader. Prisene på tok varierer blant annet ut ifra hvilke språk det gjelder og tolkens erfaring og kvalifikasjoner. Ved bruk av oppmøtetolk, som ofte er å anbefale, vil man også måtte dekke tolkens reisetid og -kostnader.

Muligheter for tilskudd

Det kan også være aktuelt å undersøke muligheter for tilskudd eller finansiering av en slik kartlegging. Som nevnt har IMDis tilskuddsordning for utvikling av kommunale kvalifiserings- og integreringstiltak fra 2024 fått et nytt satsningsområde som innebærer «arbeid for mangfold og mot rasisme og diskriminering».²⁴ Her kan kommuner søke om tilskudd til å gjennomføre ulike tiltak mot rasisme og diskriminering, inkludert arbeid med å kartlegge dette i sin kommune. Det kan også være andre aktuelle finansieringsmuligheter, og kommunene kan vurdere å undersøke dette nærmere.

5.3 Tidsplan

Kartleggingen og oppfølgingen bør planlegges i god tid, da flere av stegene i prosessen kan være tidkrevende.

- Det kan ta tid å sikre god involvering internt i kommunen
- Det kan ta tid å rekruttere til intervjuer
- Det kan ta tid å utarbeide og få godkjent søknad til skatteetaten om uttrekk fra Folkeregisteret, hvis man ønsker å gjøre dette
- Spørreundersøkelsen må være aktiv en periode før den avsluttes
- Analysen av datamaterialet vil ta noe tid
- Rekruttering til og gjennomføring av workshops krever tid og god planlegging

Avhengig av ambisjonsnivå og eventuelle tilpasninger i valg av metoder eller skalering av de forskjellige elementene i kartleggingen anbefaler vi at det settes av minst 6 måneder til gjennomføringen av kartleggingen og de påfølgende stegene. Dette er basert på en antakelse om at prosjektoppstart og planlegging kan ta én måned, gjennomføring av spørreundersøkelser, intervjuer, o.l. 2-4 måneder, og deretter 1-3 måneder med fokus på oppfølging og analyse, involvering og tiltaksutvikling.

Ved å planlegge prosjektet over tid er det også mulig å legge inn kartleggingene og øvrig ARP-arbeid i kommunens årshjul. Det er også verdt å merke seg at når kartleggingen først er gjennomført én gang vil det gå raskere påfølgende ganger. Noen aktiviteter (spørreundersøkelse, intervjuer, o.l.) vil ta like lang tid, men planlegging og organisering vil som oftest kreve mindre tid påfølgende ganger.

Arbeidet med ARP er en sirkulær prosess, og kommunene bør vurdere hva som kan være fornuftige tidsintervaller mellom rundene med kartlegging. Her er det også mye rom for tilpasning. Hvis en kommune gjennomfører en bred kartlegging slik vi har skissert her, vil det ofte være lite hensiktsmessig med en ny kartlegging før det har gått for eksempel 3 til 5 år. Det er viktig at eventuelle tiltak man iverksetter på bakgrunn av

²⁴ For mer informasjon, se [Tilskudd til utvikling av kvalifiserings- og integreringstiltak | IMDi](#)

kartleggingen får tid til å virke før man evaluerer innsatsen og igangsetter en ny kartlegging. Dersom det oppstår konkrete kunnskapsbehov i mellomtiden, for eksempel rettet mot en konkret gruppe eller sektor, kan man eventuelt vurdere å gjennomføre mer målrettet kunnskapsinnhenting knyttet til dette.

Litteratur

- Aambø, A. (2021) «Helsekonsekvenser av diskriminering i arbeidslivet», *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3-4): 275-286.
- Andersson, Jakobsson og Kotsadam (2012). «A field experiment of discrimination in the Norwegian housing market: gender, class, and ethnicity». *Land Economics*, 2/2012.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2024) Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny innsats 2024-2027.
- Bangstad (2021). *Strukturell rasisme*. KIFO rapport 2021:1.
- Bangstad og Døving (2016). *Hva er rasisme*. Universitetsforlaget.
- Bangstad, Larsen og Grung (2021). *Strukturell rasisme i Bergen*. Vista analyse rapport 2021/09.
- Bangstad, Rønningen, Larsen, Sandset og Massao (2022). *Kartlegging av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune*. KIFO rapport 2022:2.
- Benedictow, A., T. Gamrath, M. Iversen, A. Kotsadam, M. Norberg-Schulz (2023) Diskriminering i det norske leiemarkedet for boliger. SØA-rapport 23-2023. Hentet fra: <https://cdn.sanity.io/files/4zykl1i/production/2e7e12e05b334955f9f8e7c8c1f0633f524a555c.pdf/R23-2023%20Diskriminering%20i%20leiemarkedet.pdf>.
- Birkelund, Rogstad, Heggebø, Aspøy og Bjelland (2014). «Diskriminering i arbeidslivet –Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim». *Sosiologisk tidsskrift*, 4/2014.
- Braun, V. og Clarke, V. (2007) «Using thematic analysis in psychology», *Qualitative Research in Psychology* 3(2): 77-101.
- Bredal, A., Stefansen, K. og Bjørnholt, M. (2023). "Tre grunner til at volds- og overgrepsofre ønsker å delta i forskningsintervjuer." [Forskersonen.no](https://forskersonen.no).
- Bufdir (2021) Aktivitets- og redegjøringsplikten for offentlige myndigheter. Hentet fra: [Aktivitets- og redegjøringsplikt \(ARP\) for offentlige myndigheter | Bufdir](https://www.bufdir.no/aktivitets-og-redegjoringsplikt-arp-for-offentlige-myndigheter).
- Dalen, K., Flatø, H. og Friberg, J.H. (2022) *Hverdagsintegrering. En pilotundersøkelse om tillit, tilhørighet, deltakelse og diskriminering i innvandrerbefolkningen*. Fafo-rapport 2022-15.
- Dalgard (red.) (2018) *Levekår blant norskfødte med innvandrerforeldre i Norge 2016*. SSB Rapport 2018/20.
- Diehl, C. & Liebau, E. (2017). Perceptions of discrimination: What do they measure and why do they matter?, SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 945, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. <http://hdl.handle.net/10419/173391>.
- Dzamarija, M.T. (2019) Slik definerer SSB innvandrere. Hentet fra: [Slik definerer SSB innvandrere – SSB](https://www.ssb.no/innvandring/tema/2019/slik-definerer-ssb-innvandrere).
- Ellefsen, R., Banafsheh, A. & Sandberg, S. (2022). Resisting racism in everyday life: from ignoring to confrontation and protest. *Ethnic and Racial Studies*, 45(16), 435–457. <https://doi.org/10.1080/01419870.2022.2094716>.
- Hageberg, Skyberg og Misje (2023). *Du får lyst til å flytte til et annet land*. Kartlegging av rasisme og diskriminering i Haugesund. Ideas2Evidence Rapport 1: 2023. URL:

<https://ideas2evidence.com/sites/default/files/Kartlegging%20av%20rasisme%20og%20diskriminering%20i%20Haugesund.pdf>

- Hamre (2017). «Diskriminering», i Vrålstad og Wiggen (red.), *Levekår blant innvandrere i Norge 2016*. SSB Rapport 2017/13.
- ILO (2020) What is skills mismatch and why should we care? Hentet fra: [What is skills mismatch and why should we care? | International Labour Organization](#).
- IMDi (2020) Forberede og gjennomføre en tolket samtale. Hentet fra: [Forberede og gjennomføre en tolket samtale | IMDi](#).
- IMDi (2023) IMDi (2023) Hva vet vi om rasisme og diskriminering, og konsekvenser for integrering? Hentet fra: [Rasisme og diskriminering | IMDi](#).
- IMDi (2024) Retningslinjer for bestilling og bruk av tolk. Hentet fra: [Retningslinjer for bestilling og bruk av tolk | IMDi](#).
- International Labour Organization (2020). *What is skills mismatch and why should we care?* URL: https://www.ilo.org/skills/Whatsnew/WCMS_740388/lang--en/index.htm
- Johannessen, L.E.F., Rafoss, T.W. og Rasmussen, E.B. (2018) *Hvordan bruke teori?: nyttige verktøy i kvalitativ analyse*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Kommunal- og distriktsdepartementet (2024) Handlingsplan mot antisemittisme. Hentet fra: [Handlingsplan mot antisemittisme 2025–2030](#).
- Kulturdepartementet (2020) Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer. Hentet fra: [Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer 2020-2023](#).
- Kunnskapsdepartementet (2018) Integrering gjennom kunnskap. Regjeringens integreringsstrategi 2019-2022. Hentet fra: [regjeringens-integreringsstrategi-20192022.pdf](#).
- Midtbøen, A.H. (2019). Discrimination at Work: The Case of Norway. I Vassilopoulou, Joana; Brabet, Julienne & Showunmi, Victoria (Red.), *Race Discrimination and Management of Ethnic Diversity and Migration at Work: European Countries' Perspectives*. [Emerald Group Publishing Limited](#). ISSN 978-1-78714-594-8. s. 153–173.
- Midtbøen, A. (2021) Strukturell rasisme i en strukturelt inkluderende velferdsstat? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(1), 106-115.
- Midtbøen, A.H. og Kitterød, H. (2019) Beskytter assimilering mot diskriminering? Opplevd diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i det norske arbeidslivet. [Norsk sosiologisk tidsskrift](#). ISSN 2535-2512. 3(5), s. 353–371.
- Midtbøen, A. og Lidén, H. (2015). *Diskriminering av samer, nasjonale minoriteter og innvandrere i Norge*. En kunnskapsgjennomgang. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2015:01
- Midtbøen, A. og Lidén, H. (2016) «Kumulativ diskriminering», *Sosiologisk tidsskrift* 1(24): 3-26.
- Midtbøen og Rogstad (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. ISF Rapport 2012:1.
- Moe (red.) (2023). Holdninger til jøder og muslimer i Norge 2022. *Senter for studier av holocaust og livssynsminoriteter*. URL: <https://www.hlsenteret.no/forskning/jodisk-historie-og-antisemittisme/holdningsundersokelsene/holdningsundersokelsen-2022/hl-senteret-holdninger-til-joder-og-muslimer-web.pdf>

- Moe, V. & Døving, C. A. (2022). *Diskriminerings erfaringer blant muslimer i Norge*. HL-senteret og Likestillingssenteret KUN.
- NESH (2023) Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora. Hentet fra: <https://kudos.dfo.no/documents/71513/files/36634.pdf>.
- NIM (2022) Holdninger til samer og nasjonale minoriteter i Norge. Hentet fra: [Holdninger til samer og nasjonale minoriteter i Norge– NIM-R-2022-006](#).
- NKVTS (2022) Veileder for utvikling av kommunale handlingsplaner mot vold i nære relasjoner. Hentet fra: [Veileder for utvikling av kommunale handlingsplaner mot vold i nære relasjoner – Her får du veiledning i å utvikle handlingsplaner mot vold i nære relasjoner](#).
- Oppøyen, M.S. (2022) En av fem opplever diskriminering. Hentet fra: [En av fem opplever diskriminering – SSB](#).
- Proba (2023a). *Kunnskapsformidling om rasisme og diskriminering*. Proba-rapport 2023-02. URL: <https://www.imdi.no/contentassets/77c37d2500b947ecbc620ee427d14ea6/proba-kunnskapsformidling-om-rasisme-og-diskriminering.pdf>
- Proba (2023b) Barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering. Proba-rapport 2023-19. Hentet fra: [Proba Erfaringer med rasisme og diskriminering leveranse ren](#).
- Rambøll (2022). *Kommunenes arbeid mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet eller religion*.
- Reisel (2013). «Mot et flerdimensjonalt likestillingsapparat». I Thun og Bråten (red.). *Krysningspunkter. Likestillingspolitikk i et flerkulturelt Norge*. Akademika forlag.
- Risnes, Ø. (2024) Registerdataanalyse mer tilgjengelig – bør stimulere til mer forsknings med og på kommunene? Hentet fra: [Registerdataanalyse mer tilgjengelig – bør stimulere til mer forskning med og på kommunene? - microdata.no](#).
- Skorgen, Ikdahl og Berg-Nordlie (2022). *Rasisme*. Store norske leksikon. URL: <https://snl.no/rasisme>.
- Steinmann, J.-P. (2019) “The paradox of integration: why do higher educated new immigrants perceive more discrimination in Germany?”, *Journal of Ethnic and migration Studies* 45(9): 1377-1400.
- Søholt, S., Tronstad, K., og Vestby, G.M (2015). *Syssetting av innvandrere – regionale muligheter og barrierer*. NIBR-rapport 2015: 20. Hentet fra: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/20.500.12199/5895>
- Tronstad, K. (2009) Halvparten opplever diskriminering. Hentet fra: [Halvparten opplever diskriminering - SSB](#).
- Wollscheid, S. m.fl. (2022) *Konsekvenser av rasisme og diskriminering for integrering innen utdanning*. En kunnskapsoversikt. Nifu-rapport 2022:22.

Vedlegg 1: Registerdataanalyse

Registerdataanalysen gjennomføres i Microdata.no og er todelt: Den innebærer en deskriptiv kartlegging av innvandrerbefolkningen i de utvalgte kommunene, og vil også ha en mer analytisk tilnærming, ved å kartlegge andel overkvalifiserte innvandrere, i tillegg til en lønngapsanalyse: sammenlikning av inntektsnivå blant innvandrerbefolkning vs. øvrig befolkning. Formålet med lønngapsanalysen er å undersøke i hvilken grad inntektsnivå i innvandrerbefolkningen varierer med (aggregert) landbakgrunn, og størrelsen på lønngap eksisterer mellom innvandrerbefolkning med forskjellig utdanningsnivå og botid. Dersom store forskjeller avdekkes, og disse består også når en undersøker innvandrerbefolkning med lang botid og høyere utdanning, kan disse forskjellene potensielt tilskrives diskriminering på arbeidsmarkedet.

Ingen deler av registerdataanalysene kan avdekke opplevd diskriminering, men de kan bidra til å identifisere innvandrerpopulasjonen som kan risikere å oppleve etnisk diskriminering og belyse tilknytning til arbeidsmarkedet, et sentralt mål på integrering.

Analysen gjennomføres stegvis.

- **Deskriptiv statistikk: Populasjonen snevres inn til relevant kommune.**
- Relevante variabler importeres:
 - Alder, kjønn
 - Utdanning
 - Fødeland
 - Innvandringsgrunn (flukt, familie eller arbeid)
 - Innvandringskategori: Innvandrere (B), norskfødte med minst én innvandrerforelder (C og F), og øvrig befolkning (resten av kategoriene)
 - Botid
 - Output: Deskriptiv statistikk om innvandrerpopulasjonen, som landbakgrunner, andel flyktninger vs. andre innvandringsgrunner, utdanningsnivå, overrepresentasjon i yrkesgrupper og fordeling av vanligste yrker.
- **Overkvalifiseringsanalyse:**
- Importerer variabler:
 - Snevrer inn til populasjon i arbeidsdyktig alder (25–55, se ILO).
 - Importerer yrkesgruppe etter STYRK-08 (ISCED)
 - Kobler arbeidsmarkedsdata og persondata
 - Filtrerer vekk alle individer som ikke er lønntakere eller ledige.
 - Lager dummy: Yrker som krever høy/lav utdanning.
 - Lager dummy: Høyere og lavere utdanning.
 - Output: Deskriptiv statistikk om andel overkvalifiserte innvandrere/etterkommere. Sammenlikner med majoritetsbefolkning/gjennomsnitt i Norge.
- **Lønngapsanalyse:**
- Snittinntekt i subgrupper:
 - Innvandrerbefolkning (alle + høyere utdanning og lang botid) vs. øvrig befolkning.
 - Innvandrerbefolkning brytes ned på landbakgrunn (gruppert etter verdensregion)

Vedlegg 2: Spørreskjema

OPPLEVD DISKRIMINERING I FEM KOMMUNER

navn

[Background variable]

innvkat

[Background variable]

- innvandrere [utenlandsfødt, med to utenlandsfødte foreldre] (1)
- norskfødt [norskfødt, med to utenlandsfødte foreldre] (2)

fodeland - Eget fodeland

[Background variable ♦ Not required]

fodelandmor - Foreldres fodeland (mors fodeland)

[Background variable ♦ Not required]

kjoenn

[Background variable ♦ Not required]

- Mann (1)
- Kvinne (2)

alder

[Background variable ♦ Numeric ♦ Not required ♦ Lower limit type=GreaterOrEqual ♦ Upper limit type=SmallerOrEqual]

kommunenavn

[Background variable]

SURVEY

deltakelse

Velkommen til denne undersøkelsen som handler om dine opplevelser som innbygger i ^f('kommunenavn')^ kommune.

Ved å besvare undersøkelsen vil du være med i en loddtrekningen av 3 gavekort på 1000 kr.

familietype

[Not required]

Hva beskriver din nåværende familiesituasjon best?

- Enslig (1)
- Gift/samboende uten hjemmeboende barn (2)
- Gift/samboende med hjemmeboende barn (3)
- Annet (4)
- Vet ikke (5)

utdanning

[Not required]

Hva er din høyeste fullførte utdanning?

- Ingen utdanning (1)
- Grunnskole (2)
- Videregående skole (3)
- Universitets-/høgskoleutdanning (4)
- Annet (5)
- Ønsker ikke å svare (6)

livssituasjon

[Not required]

Hvilken arbeids- eller livssituasjon er du i?

- Inntektsgivende arbeid heltid (1)
- Inntektsgivende arbeid deltid (2)
- Selvstendig næringsdrivende (3)
- Alderspensionist (4)
- For tiden arbeidsledig/Arbeidsledighetstrygd (5)
- Uføretrygd eller annen type trygd (6)
- Elev, student (7)
- I introduksjonsordning (introduksjonsprogram / norskopplæring) (8)
- Hjemmeværende/Husarbeid i hjemmet (9)
- Annet (10)
- Ønsker ikke å svare (11)

religion

[Not required]

Hvilken religion eller trosretning tilhører du?

- Kristendom (1)
- Jødedom (2)
- Islam (3)
- Hinduisme (4)
- Buddhisme (5)
- Annen religion (6)
- Tilhører ikke en religion eller trosretning (7)
- Ønsker ikke å svare (8)

religionViktig

[Not required]

Hvor viktig eller uviktig er religion i livet ditt?

- 0 - Ikke viktig i det hele tatt (1)
- 1 (2)
- 2 (3)
- 3 (4)
- 4 (5)
- 5 (6)
- 6 (7)
- 7 (8)
- 8 (9)
- 9 (10)
- 10 - Svært viktig (11)
- Ønsker ikke å svare (12)

spraak

[Not required]

Mener du at dine norskerferdigheter er... ?

- Svært dårlige (1)
- Ganske dårlige (2)
- Verken gode eller dårlige (3)
- Ganske gode (4)
- Svært gode (5)
- Vet ikke (6)

raad

[Not required]

Hva er din oppfatning om din husholdnings økonomiske situasjon nå?

- Har en romslig økonomi (1)
- Det går greit med nåværende inntekter (2)
- Vanskelig med nåværende inntekter (3)
- Veldig vanskelig med nåværende inntekter (4)
- Ønsker ikke å svare (5)
- Vet ikke (6)

tilfreds

[Not required]

Alt i alt, hvor fornøyd er du med livet ditt nå?

- 0 - Ikke fornøyd i det hele tatt (1)
- 1 (2)
- 2 (3)
- 3 (4)
- 4 (5)
- 5 (6)
- 6 (7)
- 7 (8)
- 8 (9)
- 9 (10)
- 10 - Svært fornøyd (11)
- Vet ikke (12)

tillit

[Not required]

Vi ønsker å vite litt mer om hvor mye tillit du har til utvalgte offentlige institusjoner. Du kan svare basert på ditt inntrykk selv om du ikke har så mye erfaring med eller kunnskap om institusjonene.

Hvor stor eller liten tillit har du til de følgende institusjonene?

	0 - Ingen tillit (1)	1 (2)	2 (3)	3 (4)	4 (5)	5 (6)	6 (7)	7 (8)	8 (9)	9 (10)	10 - Svært høy tillit (11)	Vet ikke (12)
Stortinget og regjeringen (1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
^f('kommunenavn')^ kommune (2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Politiet (3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

helse

[Not required]

Hvordan vurderer du din egen helse?

- Svært dårlig (1)
- Dårlig (2)
- Verken god eller dårlig (3)
- God (4)
- Svært god (5)
- Ønsker ikke å svare (6)

IntroDiskr

Nå følger noen spørsmål om opplevelser du kan ha hatt.

Diskr1

[Not required]

Har du i løpet av de siste 12 månedene opplevd å bli forskjellsbehandlet på arbeidsplassen av kollegaer, sjefer eller kunder på grunn av din innvandrerbakgrunn?

- Ja (1)
- Nei (2)
- Vet ikke (3)
- Ikke aktuelt, har ikke vært i jobb de siste 12 månedene (4) [Keep position]

Diskr2

[Not required]

Har du noen gang i løpet av de siste 12 månedene opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av din innvandrerbakgrunn av medelever eller ansatte på en skole eller utdanningsinstitusjon?

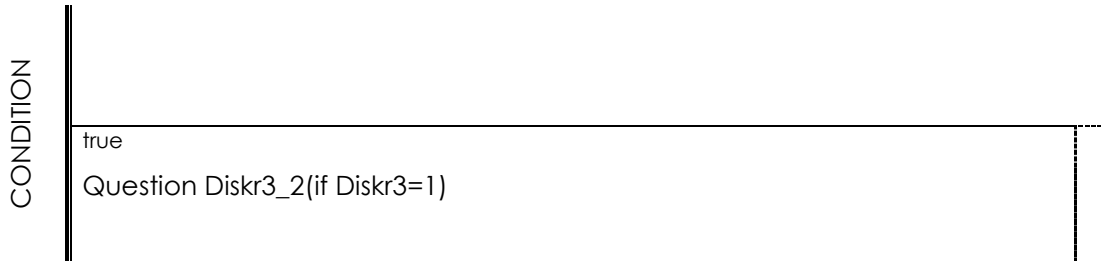
- Ja (1)
- Nei (2)
- Vet ikke (3)
- Ikke aktuelt, har ikke vært elev/student de siste 12 månedene (4) [Keep position]

Diskr3

[Not required]

Har du i løpet av de siste 12 månedene søkt arbeid?

- Ja (1)
- Nei (2)

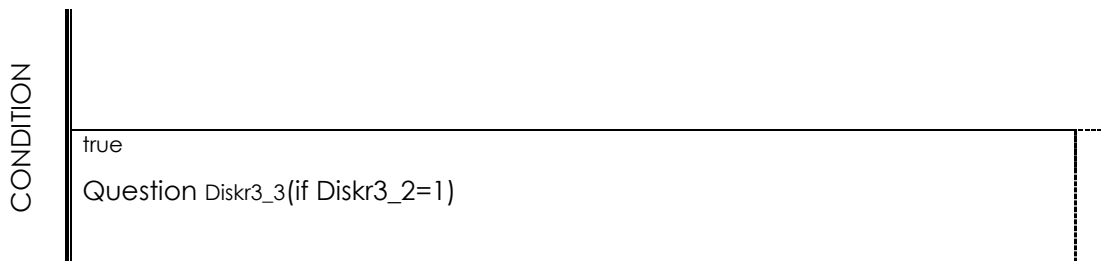


Diskr3_2

[Not required]

Har det i løpet av de siste 12 månedene hendt at du ikke har fått et arbeid som du har søkt og var kvalifisert for på grunn av din innvandrerbakgrunn?

- Ja (1)
- Nei (2)
- Vet ikke (3)

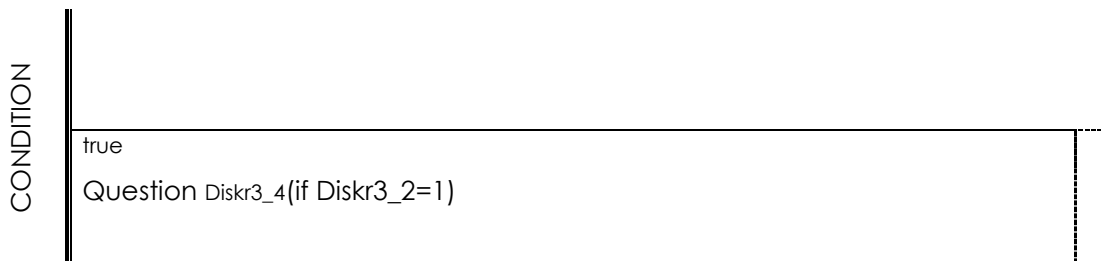


Diskr3_3

[Not required]

Når du søkte og ikke fikk en jobb du var kvalifisert for på grunn av din innvandrerbakgrunn, var dette en jobb med $\wedge f('kommunenavn') \wedge$ kommune som arbeidsgiver? For eksempel jobb på sykehjem, i hjemmetjenesten, skole eller barnehage.

- Ja (1)
- Nei (2)
- Vet ikke (3)



Diskr3_4

[Not required]

Når du søkte og ikke fikk en jobb du var kvalifisert for på grunn av din innvandrerbakgrunn, ville arbeidsstedet i denne jobben vært i ^f('kommunenavn')^ kommune?

- Ja (1)
- Nei (2)
- Vet ikke (3)
-

Diskr4_2

[Not required]

Har du i løpet av de siste 12 månedene opplevd å bli forskjellsbehandlet i det norske helsevesenet på grunn av din innvandrerbakgrunn? For eksempel hos fastlege, eller på sykehus, legevakt, helsestasjon eller sykehjem.

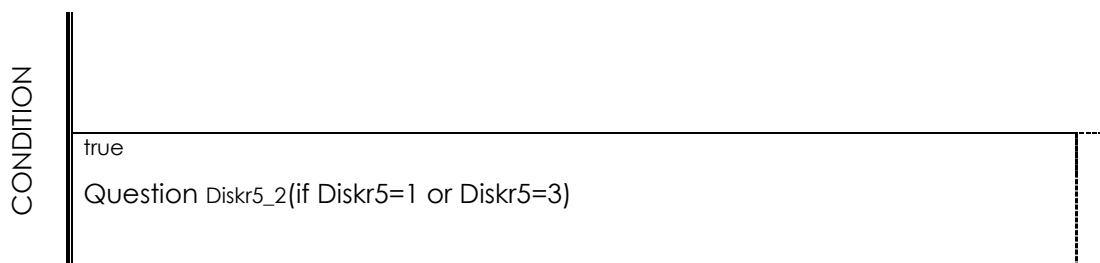
- Ja (1)
- Nei (2)
- Vet ikke (3)
- Ikke aktuelt, jeg har ikke hatt kontakt med det norske helsevesenet de siste 12 månedene (4)

Diskr5

[Not required]

Har du i løpet av de siste 12 månedene opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av din innvandrerbakgrunn i andre situasjoner?

- Ja (1)
- Nei (2)
- Vet ikke (3)



Diskr5_2

I hvilke andre situasjoner har du opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av din innvandrerbakgrunn. Har det vært ...?

I løpet av de siste 12 måneder. Flere svar mulig.

- ... av ansatte i ^f('kommunenavn')^ kommune? (1)
- ... i kontakt med politiet? (2)
- ... av ansatte på offentlig kontor, som f.eks. NAV, barnevern? (3)
- ... i forbindelse med kjøp eller leie av bolig? (4)
- ... på restauranter, kafeer eller utesteder? (5)
- ... i butikk eller bank? (6)
- ... på buss, tog eller t-bane? (7)
- ... av folk på gater eller torg? (8)
- ... andre steder? (9)

Diskr6

[Not required]

Har du i løpet av de siste 12 måneder opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på grunn av

	Ja (1)	Nei (2)	Vet ikke (3)
Alder (1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kjønn (2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Helseproblemer, sykdom, skade (3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Funksjonsnedsettelse (4)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etnisk bakgrunn (5)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hudfarge (6)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Religion/livssyn (7)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Politiske holdninger (8)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk (9)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annen grunn, usikker grunn (10)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DiskrScale

[Not required]

Hvor ofte opplever du at andre behandler deg på de følgende måtene?

	Nesten hver dag (1)	Omtrent en gang i uken (2)	Omtrent en gang per måned (3)	Noen ganger per år (4)	Omtrent en gang per år (5)	Aldri (6)	Vet ikke (7)
Jeg blir behandlet med mindre respekt enn andre mennesker (1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg blir behandlet med mindre høflighet enn andre mennesker (2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg får dårligere service enn andre på restauranter eller cafeer (3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Butikkansatte følger ekstra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Nesten hver dag (1)	Omtrent en gang i uken (2)	Omtrent en gang per måned (3)	Noen ganger per år (4)	Omtrent en gang per år (5)	Aldri (6)	Vet ikke (7)
nøye med på meg (4)							
Folk oppfører seg som om de tror jeg er dum (5)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Folk oppfører seg som om de er redde for meg (6)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Folk oppfører seg som om de tror jeg er uærlig (7)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Folk oppfører seg som om de er bedre enn meg (8)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg blir kalt stygge ting (9)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg blir truet eller trakassert (10)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Scale mask

Rasisme 1

[Not required]

Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for rasistiske ytringer på noen av de følgende stedene?

Rasistiske ytringer er for eksempel når noen hevder at noen «rasen» eller etniske grupper er mindre verdt enn andre, og håner, mobber, truer, eller lignende på grunn av «rase» eller etnisk gruppe.

	Ja (1)	Nei (2)	Vet ikke (3)
... i jobb eller når du har søkt jobb? (1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... på en skole eller i utdannings situasjon? (2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... i det norske helsevesenet? (3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... i kontakt med politiet? (4)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... av ansatte på offentlig kontor, som f.eks. NAV, barnevern? (5)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... i forbindelse med kjøp eller leie av bolig? (6)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... på restauranter, kafeer eller utesteder? (7)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Ja (1)	Nei (2)	Vet ikke (3)
... i butikk eller bank? (8)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... på buss, tog eller t-bane? (9)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... av folk på gater eller torg? (10)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... på sms eller e-post? (11)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... i sosiale medier? (12)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... andre steder? (13)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CONDITION

true

Question Rasisme1_1 (For any of ... i jobb eller når jeg har søkt jobb?, ... på en skole eller i utdanningssituasjon?, ... i det norske helsevesenet?, ... i kontakt med politiet?, ... av ansatte på offentlig kontor, som f.eks. NAV, barnevern?, ... i forbindelse med kjøp eller leie av bolig?, ... på restauranter, kafeer eller utesteder?, ... i butikk eller bank?, ... på buss, tog eller t-bane?, ... av folk på gater eller torg?, ... på sms eller e-post?, ... i sosiale medier, ... andre steder?, responses that match any of the selected values: 1)

Rasisme1_1

Hvem var det som utsatte deg for rasistiske ytringer i løpet av de siste 12 månedene?

Flere svar mulig.

- Venner (1)
- Bekjente (2)
- Fremmede på nett (3)
- Fremmede, ansikt til ansikt (4)
- Politi (5)
- Vektore (6)
- Offentlig ansatte (f.eks. NAV, helse, skole) (7)
- Leder på jobb (8)
- Kolleger på jobb (9)
- Annet, spesifiser (10) _____ [Keep position ♦ Other]

RasismeAapen

[Not required ♦ Columns=150]

Vil du beskrive med egne ord en situasjon der du har vært utsatt for rasisme eller diskriminering (negativ forskjellsbehandling) på grunn av din innvanderbakgrunn?

ForslagBekjemp

[Not required ♦ Columns=150]

Har du forslag til hva som kan gjøres for å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering i din kommune?

GDPRgavekort

[Not required]

Takk for at du tok deg tid til å delta i undersøkelsen!

Hvis du ønsker å delta i konkurransen om gavekort, må du skrive e-postadressen din i boksen under. Hvis du ikke ønsker å delta kan du trykke på >> pilen.

satisfaction

[Not required]

Har du noen synspunkter eller kommentarer til undersøkelsen?

nei

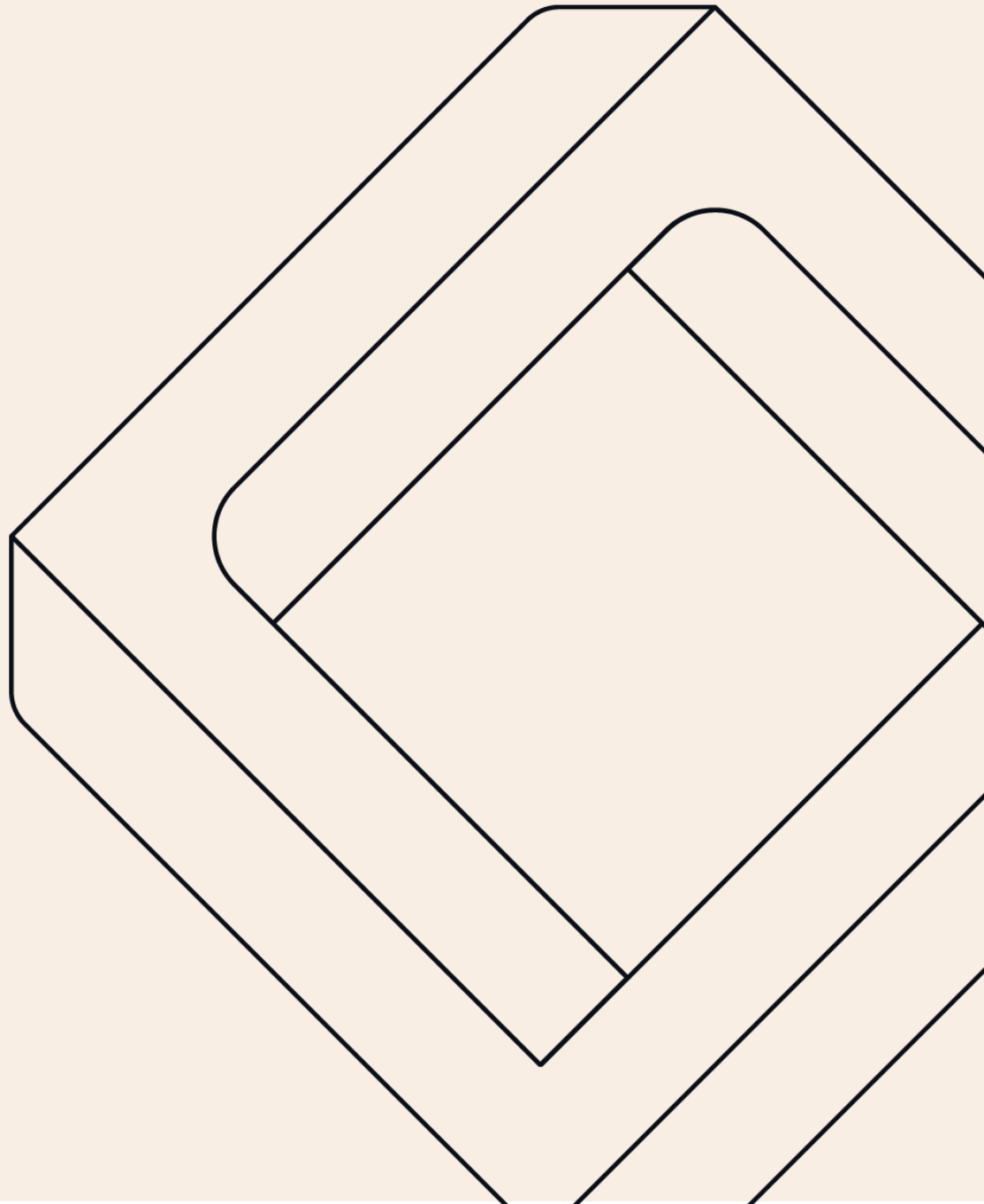
Nei (1)

Vedlegg 3:
Dokumentasjonsrapport,
spørreundersøkelse

Opplevd diskriminering i fem kommuner

Dato: 27.05.24

Referanse: 340400250- kah | rh



Innhold

Innhold	1
1. Om undersøkelsen	2
1.1 Formål	2
1.2 Målgruppe	2
1.3 Utvalgsramme	2
1.4 Utvalgstrekning og utvalgsstørrelse	2
2. Datainnsamling	4
2.1 Metode	4
2.2 Spørreskjemaet	4
2.3 Utsendelse og påminnelser	4
2.4 Incentiver	4
3. Endelig utvalg	5
3.1 Respons	5
4. Erfaringer og tilbakemeldinger	8
4.1 Erfaringer	8
4.2 Utvalgte tilbakemeldinger fra respondenter	8
5. Vedlegg	10
5.1 Invitasjon til undersøkelsen	10
5.2 Påminnelse 1	12
5.3 Påminnelse 2	14
5.4 Informasjonsbrev om undersøkelsen	16

1. Om undersøkelsen

1.1 Formål

På oppdrag fra Proba samfunnsanalyse, har Verian gjennomført en kvantitativ datainnsamling om opplevd diskriminering og rasisme blant personer med innvandrerbakgrunn. Undersøkelsen ble gjennomført for å kartlegge erfaringer med diskriminering i fem norske kommuner. Prosjektet skal bidra til å utvikle en metode for kartlegging av opplevd diskriminering i norske kommuner.

1.2 Målgruppe

Målgruppen for undersøkelsen var personer som på undersøkelsestidspunktet var 16 år eller eldre, bodde i kommunene Frøya, Oslo, Bærum, Kristiansand eller Tromsø og som enten selv er født i utlandet, eller som er født i Norge med to utenlandskfødte foreldre. Personen måtte ha innvandrerbakgrunn fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseana unntatt Australia og New Zealand, tidligere Øst-Europa inkludert både land i og utenfor EU/EØS, samt at personen skulle ha botid i Norge/tid fra første innvandringsdato: 3 år eller mer.

1.3 Utvalgsramme

Utvalget er trukket på Folkeregisteret. Kunden stod selv for anskaffelsen av utvalgsgrunnet, som ble levert av Skatteetaten. Verian bistod med dialog om utvalget og for påkobling av kontaktinformasjon fra Kontakt- og reservasjonsregisteret (KRR). Med utgangspunkt i undersøkelsens tema, rasisme og diskriminering, var det et ønske om at utvalget skulle bestå av personer med innvandrerbakgrunn (enten selv født i utlandet eller født i Norge med to utenlandskfødte foreldre). På bakgrunn av den tilgjengelig informasjon i Folkeregisteret ble det trukket et utvalg med utgangspunkt i to undergrupper:

1. Selv født i et annet land enn Norge
2. Født i Norge med to utenlandskfødte foreldre

Undersøkelsen skulle ha søkelys på befolkningen med innvandrerbakgrunn i landets fem kommuner: Bærum, Frøya, Kristiansand, Oslo, og Tromsø. Kun personer bosatt i disse kommunene ble trukket.

1.4 Utvalgstreking og utvalgsstørrelse

Utvalgsgrunnet ble overført til Verian, som igjen stod for den endelige utvalgstrekingen og utsendingen av undersøkelsen. Utvalget bestod opprinnelig av 116 463 personer, hvorav 109 128 hadde epost, var aktive i Kontakt- og reservasjonsregisteret og ikke var reservert mot elektronisk kommunikasjon. Av disse ble undersøkelsen levert til 107 469. Et lavere antall levert, sammenliknet med utsendte eposter, skyldes f.eks. eposter av dårlig kvalitet eller inaktive epostadresser. Oversikt over fordeling av bakgrunnsvariabler på de ulike utvalgene vises i tabell 1.

Tabell 1. Antall og andel etter kommune, kjønn, alder og innvandrerkategori i utvalget mottatt fra Skatteetaten, utvalget påkoblet informasjon fra KRR, samt eposter som ble levert.

	Utvalg fra Skatteetaten		Utvalg påkoblet KRR		Eposter levert	
Kommune						
Bærum	16926	14.5	15919	14.6	15712	14.6
Frøya	899	0.8	854	0.8	848	0.8
Kristiansand	12724	10.9	11708	10.7	11513	10.7
Oslo	80000	68.7	75037	68.8	73875	68.7
Tromsø	5914	5.1	5610	5.1	5521	5.1
Kjønn						
Mann	58750	50.4	55241	50.6	54420	50.6
Kvinne	57713	49.6	53887	49.4	53049	49.4
Alder						
<30 år	24740	21.2	23769	21.8	23443	21.8
30-44 år	45598	39.2	43989	40.3	43469	40.4
45-59 år	31039	26.7	29022	26.6	28521	26.5
+60 år	15086	13.0	12348	11.3	12036	11.2
Innvandrerkategori						
Innvandrer	100487	86.3	93741	85.9	92253	85.8
Etterkommer	15976	13.7	15387	14.1	15216	14.2
Totalt	116463		109128		107469	

Utvalget bestående av personer som mottok en invitasjon avviket lite fra det opprinnelige utvalget mottatt fra Skatteetaten. Det største avviket på 1.8 prosentpoeng ser vi aldersgruppen +60 år.

2. Datainnsamling

2.1 Metode

Undersøkelsen er gjennomført på web, med utsending av invitasjon til deltakelse på e-post, sammen med link til spørreskjemaet.

2.2 Spørreskjemaet

Spørreskjemaet ble utarbeidet av Proba samfunnsanalyse, som er justert og endelig filrettelagt i samarbeid med Verian. Det består overordnet av 26 spørsmål. Flere av spørsmålene er satt opp som matriser og andre inngår i filterstruktur.

2.3 Utsendelse og påminnelser

De første invitasjonene (soft launch) ble sendt ut 15.-16.04.2024.

Feltperioden for undersøkelsen var 15.04.-27.05.2024

Personer som enten ikke hadde besvart eller fullført undersøkelsen mottok inntil to e-postpåminnelser.

2.4 Insentiver

Med det formål å få et tilstrekkelig antall respondenter og basert på tidligere erfaringer med undersøkelser blant personer med innvandrerbakgrunn, ble det bestemt å legge inn insentiver. De som gjennomførte undersøkelsen, ble informert om at de vil være med i trekningen av 3 gavekort på 1000 kr hver. Verian har stått for trekking av vinnere og distribuering av gavekortene av typen GoGift.

3. Endelig utvalg

3.1 Respons

Undersøkelsen ble sendt ut til 109 128 respondenter (Tabell 2). Av disse ble invitasjonen levert til 107 469 og 6181 besvarte undersøkelsen i sin helhet. Dette tilsvarer en respons på 5.8 %. Svarprosenten var som forventet basert på tidligere erfaringer med undersøkelser blant personer med innvandrerbakgrunn.

To personer tok kontakt underveis i feltperioden og ba om at informasjonen vi har lagret om dem skal slettes. Dette ble gjort umiddelbart og disse er ikke tatt med i statistikken i denne rapporten.

Tabell 2. Oversikt over antall utsendte og leverte invitasjoner, kontakt og svarprosent.

Status	Antall/Prosent
Utsendinger	109 128
E-poster levert	107 469
Ikke kontakt	93 388
Kontakt	14 108
E-post ikke levert	1 632
<u>Frafall:</u>	
Ufullstendig utfylling	7 927
Komplette intervju	6 181
Kontakt (prosent av utsendte)	13.1
Respons (prosent av utsendte)	5.8

Fordelingen på kommune, kjønn, alder, og innvandrerkategori (norskfødt med to utenlandskfødte foreldre eller utenlandskfødt) blant personer som ble invitert, de som mottok invitasjonen og i nettutvalget presenteres i tabell 3 under.

Nettutvalget gjenspeiler i stor grad utvalget som ble sendt ut, men avvik er til stede. For kommunene er andelen personer fra Oslo 4.9 prosentpoeng lavere enn i det utsendte utvalget. Andelen menn er lavere, samt personer under 30 år. I motsatt ende er det en større andel kvinner, personer i aldersgruppen + 45 år og personer som har innvandret selv som besvarte undersøkelsen.

Tabell 3. Fordeling på kommune, kjønn, alder, og innvandrerkategori i befolkningen, brutto- og nettoutvalget.

	Utsendte invitasjoner		Leverte invitasjoner		Nettoutvalg		Diff.
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	
Kommune							
Bærum	15 919	14.6	15 712	14.6	1005	16,3	1,6
Frøya	854	0.8	848	0.8	41	0,7	-0,1
Kristiansand	11 708	10.7	11 513	10.7	725	11,7	1,0
Oslo	75 037	68.8	73 875	68.7	3947	63,9	-4,9
Tromsø	5610	5.1	5521	5.1	463	7,5	2,4
Kjønn							
Mann	55 241	50.6	54 420	50.6	2813	45,5	-5,1
Kvinne	53 887	49.4	53 049	49.4	3368	54,5	5,1
Alder							
<30 år	23 769	21.8	23 443	21.8	918	14,9	-7,0
30-44 år	43 989	40.3	43 469	40.4	2443	39,5	-0,9
45-59 år	29 022	26.6	28 521	26.5	1951	31,6	5,0
+60 år	12 348	11.3	12 036	11.2	869	14,1	2,9
Innvandrerkategori							
Innvandrer	93 741	85.9	92 253	85.8	5475	88,6	2,7
Etterkommer	15 387	14.1	15 216	14.2	706	11,4	-2,7
Totalt	109 128		107 469		6181		

Svarprosent etter kommune, kjønn, alder, og innvandrerbakgrunn vises i tabell 4. Som forventet er svarprosenten lavest blant de yngste aldersgruppene, og øker med alderen. Videre er svarprosenten noe høyere blant kvinner enn menn, og blant innvandrere enn etterkommere. Tromsø kommune har høyest svarprosent på 8.4, mens Frøya har lavest svarprosent på 4.8.

Tabell 4. Svarprosent fordelt på kjønn, alder, geografi og utdanning.

	Leverte invitasjoner	Nettoutvalg	Svarprosent
Kommune			
Bærum	15 712	1005	6,4
Frøya	848	41	4,8
Kristiansand	11 513	725	6,3
Oslo	73 875	3947	5,3
Tromsø	5521	463	8,4
Kjønn			
Mann	54 420	2813	5,2
Kvinne	53 049	3368	6,3
Alder			
<30 år	23 443	911	3,9
30-44 år	43 469	2424	5,6
45-59 år	28 521	1937	6,8
+60 år	12 036	865	7,2
Innvandrerkategori			
Innvandrere	92 253	5475	5,9
Etterkommer	15 216	706	4,6
Totalt	107 469	6181	5,8

4. Erfaringer og tilbakemeldinger

4.1 Erfaringer

Det er flere erfaringer som er verdt å ta med for kommende runder med undersøkelsen.

For å kunne si noe om personer med innvandrerbakgrunn er mer eller mindre diskriminert enn andre grupper i befolkningen, er det viktig å ha med en referansegruppe som disse kan sammenliknes med, f.eks. den generelle befolkningen. Dette anbefaler for fremtidige undersøkelser.

Ettersom undersøkelsen rettes mot personer med innvandrerbakgrunn, og norsk ikke er første språk for de fleste, burde undersøkelsen tilrettelegges på flere språk. På denne måten vil undersøkelsen kunne nå ut til flere, og flere vil ha muligheten til å besvare den. Vi anbefaler at i fremtiden bør undersøkelsen oversettes/tilbys på engelsk, som er et språk flere behersker, men også de største språkene som f.eks. urdu, polsk, somali, og ukrainsk.

Bruk av navn i invitasjonsbrevet sikrer at undersøkelsen når riktig person. Det er ofte slik at flere personer deler en og samme epost. Ettersom vi trekker kun personer med innvandrerbakgrunn, vil det ofte være flere som deler på en epost. Eksempler på dette kan være: ektefeller som deler epost, barn og foreldre som deler epost etc. I denne undersøkelsen fikk vi tilbakemeldinger fra personer som ikke mente at de var i målgruppen (norskfødt med norske foreldre), men etter nærmere sjekk viste det seg at det var deres ektefelle/samboer vi ønsket å invitere. Uten navn vil slike misforståelser fort skje. Vi oppfordrer dermed til å søke om å få utlevert navnet på personer som er trukket på folkeregisteret for å unngå misforståelser.

Utvalgsbestillingen bør være enda mer nøye, slik at vi kan forsikre oss at personer som har norske foreldre, men som er født i utlandet ikke blir med. Dette gjelder f.eks. misjonærbarn, der foreldrenes fødeland er registrert som «Ukjent» i registrene. Dette vil nok gjelde få, men er viktig å ta hensyn til.

4.2 Utvalgte tilbakemeldinger fra respondenter

Under finnes utvalgte tilbakemeldinger fra personer som tok kontakt med Verian underveis i feltperioden.

«Jeg har mottatt e-posten deres og leste selvfølgelig hele spørreskjemaet men jeg visste ikke hva jeg skulle svare på fordi det er over 10 år siden jeg har vært utenfor arbeid og kontakten min i de siste 12 månedene har vært svært begrenset men det er en ting jeg tror er viktig for dere å vite.»

«Generelt sett, siden jeg kom til dette landet, kan jeg si at diskrimineringen jeg har opplevd i Norge har vært på et ordinært nivå, minimal og skjedd stort sett ikke av etniske nordmenn, men av personer med utenlandsk bakgrunn som kom fra Fjerne landene, India, Pakistan, Afghansk, Øst-Europa osv. osv.»

«Dette har jeg opplevd særlig på helse apotek butikker, noe som ikke var inkludert i deres spørreskjema. Ikke sikker på om dette kan gi noen mening for dere, men gir meg, ellers takk.»

«(..) Samtidige vil jeg si at jeg ikke kan svare på denne undersøkelsen. Da jeg ikke kan kjenne meg igjen i spørsmålene som blir stilt. Jeg savner flere spm som f.eks etnisitet, om deltaker var av europeisk, asiatisk etc avstamning. Dette ville ha gitt data på om man opplever forskjellig type diskriminering/ rasisme ut fra hvor man er fra. Jeg opplever at spørsmålene ikke er relevante for meg, men det kunne det ha vært om spørsmålene var mer spesifikke for hvor en var i fra. Jeg sitter igjen med at hadde jeg svart ville det ha gitt uriktige tall og data.»

«Hei, takk for å være en del av undersøkelsen. Men føler at tidsbegrensning på 12 måneder e for kort. Min erfaring de siste 12 mnd. er ikke den det samme som i fjor, kan hende det ble bedre eller blitt verre. Da gir ikke besvarelsen riktig bilde av hverdagen min, når jeg har begrenset aktivitet enn i fjor av forskjellige grunner. Hadde jeg besvart de f.eks. siste årene, ville jeg svart annerledes. Det er bare konstruktiv tilbakemelding ikke kritikk.»

«Også andre svaralternativer er merkelige: Singel, par med barn, men ikke noe svaralternativ for singel med barn.»

«Jeg har mottatt e-post om en undersøkelse hvor jeg tilfeldig har blitt trukket ut fordi jeg er av utenlands opprinnelse. Jeg er født og oppvokst i Norge jeg opplever mange av spørsmålene svært nedlatende, sendes lignende spørreskjema til etniske nordmenn?»

5. Vedlegg

5.1 Invitasjon til undersøkelsen

Hei!

Proba samfunnsanalyse inviterer deg til å delta i en viktig spørreundersøkelse om hvordan du opplever å bo i Bærum kommune. Du mottar denne invitasjonen fordi du selv eller begge dine foreldre er registrert med annet fødeland enn Norge i Folkeregisteret. Du er trukket tilfeldig ut fra Folkeregisteret til å delta, og vi kan ikke erstatte deg med en annen. For at undersøkelsen skal bli pålitelig, er det viktig at så mange som mulig svarer. Vi håper derfor at du har anledning til å svare.

Dersom du svarer deltar du i trekning av 3 gavekort til en verdi av kr 1000,- hver.

Verian (tidligere Kantar Public) gjennomfører spørreundersøkelsen på vegne av forskningsinstituttet Proba Samfunnsanalyse og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi).

Undersøkelsen tar omtrent 10 minutter og ved å besvare spørreskjemaet bekrefter du at du har mottatt og forstått informasjonen om prosjektet, og samtykker til å delta.

Trykk her for å starte undersøkelsen

Om prosjektet

På oppdrag for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) skal Proba samfunnsanalyse og forskningsinstituttet NIBR undersøke erfaringer med diskriminering i fem kommuner. Prosjektet skal bidra til å utvikle en metode for kartlegging av opplevd diskriminering i norske kommuner.

Deltakelse og behandling av informasjon du gir oss

Alle opplysninger som gis ved å svare på denne spørreundersøkelsen vil bli behandlet konfidensielt. Du kan når som helst avbryte undersøkelsen hvis du ønsker det. Sikt har vurdert at behandlingen av personopplysninger er i samsvar med personvernregelverket. Skatteetaten har godkjent at utvalget trekkes fra Folkeregisteret. Informasjon om din e-post har vi fått fra Kontaktregisteret hos Digitaliseringsdirektoratet etter godkjenning. Hvis du ønsker å vite mer, finner du et informasjonsskriv om undersøkelsen [her](#).

Dine rettigheter

Det er helt frivillig å delta. Hvis du samtykker til å delta, kan du når som helst trekke deg, uten å oppgi noen grunn, ved å kontakte undersokelse@veriangroup.com. Da vil vi slette all informasjonen vi har om deg. Det vil ikke ha noen negative

konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta, eller senere trekker deg.

Hva skjer med informasjonen du gir oss?

Proba vil oppsummerer resultatene fra denne undersøkelsen i en rapport. Det vil ikke være mulig å identifisere deg i denne rapporten.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Proba samfunnsanalyse ved Henrik Skaug Sætra, hs@proba.no
- Personvernansvarlig i Proba: Vibeke Heidenreich, vh@proba.no
- Personverntjenester i Sikt (tidligere NSD), på e-post personverntjenester@sikt.no eller telefon +47 53 21 15 00

Vi setter stor pris på din deltakelse!

Med hilsen
Henrik Skaug Sætra
Forsker



Har du spørsmål til gjennomføring av undersøkelsen, eller utfylling på internett, kan du sende en e-post til Verian: undersokelse@veriangroup.com. Dersom du har spørsmål om personvern, kan du lese mer om Verians personvernpolicy [her](#) eller ta kontakt med Henrik Skau Sætra, Helene Berg eller Sikt. Hvis du ikke ønsker flere henvendelser angående denne undersøkelsen, kan du klikke [her](#).

5.2 Påminnelse 1

Hei!

For omtrent en uke siden mottok du en invitasjon til å delta i en viktig spørreundersøkelse om hvordan du opplever å bo i Bærum kommune. Vi kan så langt ikke se å ha mottatt svar fra din virksomhet og sender derfor en vennlig påminnelse. Du mottar denne invitasjonen fordi du selv eller begge dine foreldre er registrert med annet fødeland enn Norge i Folkeregisteret. Du er trukket tilfeldig ut fra Folkeregisteret til å delta, og vi kan ikke erstatte deg med en annen. For at undersøkelsen skal bli pålitelig, er det viktig at så mange som mulig svarer. Vi håper derfor at du har anledning til å svare.

Dersom du svarer deltar du i trekning av 3 gavekort til en verdi av kr 1000,- hver.

Verian (tidligere Kantar Public) gjennomfører spørreundersøkelsen på vegne av forskningsinstituttet Proba Samfunnsanalyse og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi).

Undersøkelsen tar omtrent 10 minutter og ved å besvare spørreskjemaet bekrefter du at du har mottatt og forstått informasjonen om prosjektet, og samtykker til å delta.

Trykk her for å starte undersøkelsen

Om prosjektet

På oppdrag for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) skal Proba samfunnsanalyse og forskningsinstituttet NIBR undersøke erfaringer med diskriminering i fem kommuner. Prosjektet skal bidra til å utvikle en metode for kartlegging av opplevd diskriminering i norske kommuner.

Deltakelse og behandling av informasjon du gir oss

Alle opplysninger som gis ved å svare på denne spørreundersøkelsen vil bli behandlet konfidensielt. Du kan når som helst avbryte undersøkelsen hvis du ønsker det. Sikt har vurdert at behandlingen av personopplysninger er i samsvar med personvernregelverket. Skatteetaten har godkjent at utvalget trekkes fra Folkeregisteret. Informasjon om din e-post har vi fått fra Kontaktregisteret hos Digitaliseringsdirektoratet etter godkjenning. Hvis du ønsker å vite mer, finner du et informasjonsskriv om undersøkelsen [her](#).

Dine rettigheter

Det er helt frivillig å delta. Hvis du samtykker til å delta, kan du når som helst trekke deg, uten å oppgi noen grunn, ved å kontakte undersokelse@veriangroup.com. Da vil vi slette all informasjonen vi har om deg. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta, eller senere trekker deg.

Hva skjer med informasjonen du gir oss?

Proba vil oppsummerer resultatene fra denne undersøkelsen i en rapport. Det vil ikke være mulig å identifisere deg i denne rapporten.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Proba samfunnsanalyse ved Henrik Skaug Sætra, hs@proba.no
- Personvernansvarlig i Proba: Vibeke Heidenreich, vh@proba.no
- Personverntjenester i Sikt (tidligere NSD), på e-post personverntjenester@sikt.no eller telefon +47 53 21 15 00

Vi setter stor pris på din deltakelse!

Med hilsen
Henrik Skaug Sætra
Forsker



Har du spørsmål til gjennomføring av undersøkelsen, eller utfylling på internett, kan du sende en e-post til Verian: undersokelse@veriangroup.com. Dersom du har spørsmål om personvern, kan du lese mer om Verians personvernpolicy [her](#) eller ta kontakt med Henrik Skau Sætra, Helene Berg eller Sikt. Hvis du ikke ønsker flere henvendelser angående denne undersøkelsen, kan du klikke [her](#).

5.3 Påminnelse 2

Hei!

For omtrent en uke siden mottok du en påminnelse om å delta i en undersøkelse om hvordan du opplever å bo i Bærum kommune. Vi kan så langt ikke se å ha mottatt svar fra deg og sender derfor en ny, vennlig påminnelse. Du mottar denne invitasjonen fordi du selv eller begge dine foreldre er registrert med annet fødeland enn Norge i Folkeregisteret. Du er trukket tilfeldig ut fra Folkeregisteret til å delta, og vi kan ikke erstatte deg med en annen. For at undersøkelsen skal bli pålitelig, er det viktig at så mange som mulig svarer. Vi håper derfor at du har anledning til å svare.

Dersom du svarer deltar du i trekning av 3 gavekort til en verdi av kr 1000,- hver.

Verian (tidligere Kantar Public) gjennomfører spørreundersøkelsen på vegne av forskningsinstituttet Proba Samfunnsanalyse og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi).

Undersøkelsen tar omtrent 10 minutter og ved å besvare spørreskjemaet bekrefter du at du har mottatt og forstått informasjonen om prosjektet, og samtykker til å delta.

Trykk her for å starte undersøkelsen

Om prosjektet

På oppdrag for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) skal Proba samfunnsanalyse og forskningsinstituttet NIBR undersøke erfaringer med diskriminering i fem kommuner. Prosjektet skal bidra til å utvikle en metode for kartlegging av opplevd diskriminering i norske kommuner.

Deltakelse og behandling av informasjon du gir oss

Alle opplysninger som gis ved å svare på denne spørreundersøkelsen vil bli behandlet konfidensielt. Du kan når som helst avbryte undersøkelsen hvis du ønsker det. Sikt har vurdert at behandlingen av personopplysninger er i samsvar med personvernregelverket. Skatteetaten har godkjent at utvalget trekkes fra Folkeregisteret. Informasjon om din e-post har vi fått fra Kontaktregisteret hos Digitaliseringsdirektoratet etter godkjenning. Hvis du ønsker å vite mer, finner du et informasjonsskriv om undersøkelsen [her](#).

Dine rettigheter

Det er helt frivillig å delta. Hvis du samtykker til å delta, kan du når som helst trekke deg, uten å oppgi noen grunn, ved å kontakte undersokelse@veriangroup.com. Da vil vi slette all informasjonen vi har om deg. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta, eller senere trekker deg.

Hva skjer med informasjonen du gir oss?

Proba vil oppsummerer resultatene fra denne undersøkelsen i en rapport. Det vil ikke være mulig å identifisere deg i denne rapporten.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Proba samfunnsanalyse ved Henrik Skaug Sætra, hs@proba.no
- Personvernansvarlig i Proba: Vibeke Heidenreich, vh@proba.no
- Personverntjenester i Sikt (tidligere NSD), på e-post personverntjenester@sikt.no eller telefon +47 53 21 15 00

Vi setter stor pris på din deltakelse!

Med hilsen
Henrik Skaug Sætra
Forsker



Har du spørsmål til gjennomføring av undersøkelsen, eller utfylling på internett, kan du sende en e-post til Verian: undersokelse@veriangroup.com. Dersom du har spørsmål om personvern, kan du lese mer om Verians personvernpolicy [her](#) eller ta kontakt med Henrik Skau Sætra, Helene Berg eller Sikt. Hvis du ikke ønsker flere henvendelser angående denne undersøkelsen, kan du klikke [her](#).

5.4 Informasjonsbrev om undersøkelsen

Deltakelse i spørreundersøkelse

Har du lyst til å delta i en spørreundersøkelse om opplevelser av diskriminering i kommunen der du bor?

Om prosjektet

På oppdrag for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) skal Proba samfunnsanalyse og forskningsinstituttet NIBR undersøke erfaringer med diskriminering i fem kommuner. Prosjektet skal bidra til å utvikle en metode for kartlegging av opplevd diskriminering i norske kommuner. Proba samarbeider med Verian om å gjennomføre en spørreundersøkelse blant personer med innvandrerbakgrunn i kommunene Oslo, Tromsø, Kristiansand, Bærum og Frøya.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får denne forespørselen sammen med alle eller et utvalg personer med innvandrerbakgrunn, som er 16 år eller eldre, i din kommune. Du har blitt trukket ut fra Folkeregisteret. Kontaktinformasjonen din har vi fått fra Kontaktregisteret hos Digitaliseringsdirektoratet. Å delta betyr at du svarer på et elektronisk spørreskjema.

Personvern

Proba samfunnsanalyse er ansvarlig for prosjektet. Verian (tidligere Kantar Public) gjennomfører spørreundersøkelsen på vegne av Proba. Alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Du kan når som helst avbryte undersøkelsen hvis du ønsker det.

Vi behandler opplysningene om deg for formål knyttet til vitenskapelig forskning, og fordi forskningsprosjektet er vurdert å være i allmennhetens interesse. Sikt Personverntjenester har vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Det er frivillig å delta

Det er helt frivillig å delta. Hvis du samtykker til å delta, kan du når som helst trekke deg. Da vil vi slette all informasjonen vi har om deg. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta, eller senere trekker deg.

Personopplysninger som behandles i forbindelse med spørreundersøkelsen

Fra Folkeregisteret har vi hentet inn følgende bakgrunnsopplysninger om deg:

- Fødselsdato (alder)
- Kjønn
- Personstatus (om du er bosatt i Norge)
- Botid i Norge
- Ditt fødeland

- Din mors og fars fødeland
- Bostedsadresse og postadresse
- Identifikasjonsnummer
- Identifikasjonsnummertype

I forbindelse med utsendelse av spørreskjemaet og puring benytter vi din e-postadresse og/eller telefonnummer. Svarene på spørsmålene i spørreundersøkelsen regnes også som personopplysninger.

Hva skjer med informasjonen du gir oss?

Vi skal skrive en rapport fra undersøkelsen, der vi skal oppsummere det vi finner i spørreundersøkelsen. Det vil ikke være mulig å identifisere deg i denne rapporten.

Vi vil kun bruke opplysningene vi får om deg til det vi har fortalt om i denne e-posten, og vil anonymisere dataene i løpet av første halvår av 2025. Opplysningene fra Folkeregisteret slettes etter 3 måneder hvis du velger å ikke delta i spørreundersøkelsen.

Dine rettigheter

Hvis du samtykker til å delta i undersøkelsen kan du når som helst be om å få vite hvilke opplysninger vi har registrert om deg. Du har rett til å protestere mot behandlingen av dine personopplysninger. Hvis du er misfornøyd med hvordan vi behandler opplysningene om deg, kan du klage til Probas personvernombud eller Datatilsynet.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Proba samfunnsanalyse ved Henrik Skaug Sætra, hs@proba.no
- Probas personvernombud: Helene Berg, hb@proba.no
- Personverntjenester i Sikt (tidligere NSD), på e-post personverntjenester@sikt.no eller telefon +47 53 21 15 00

Med hilsen

Henrik Skaug Sætra

Forsker

Vedlegg 4: Informasjonsskriv, intervjuer

Deltakelse i personlig intervju

Metoder for kartlegging av opplevd rasisme og diskriminering i norske kommuner

Har du lyst til å delta i et personlig intervju om opplevelser av rasisme og diskriminering i kommunen der du bor?

Om prosjektet

Proba samfunnsanalyse er et selskap som jobber med å gjøre undersøkelser, som oftest på oppdrag for departementer og direktorater. På oppdrag for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) skal Proba lage en metode for å kartlegge opplevelser med rasisme og diskriminering i norske kommuner. Proba samarbeider med forskningsinstituttet NIBR og selskapet Verian om prosjektet.

I dette prosjektet samarbeider vi med fem norske kommuner. Vi skal gjennomføre kartlegginger av rasisme og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn i de fem kommunene som deltar. Metoden som brukes i kartleggingen skal kunne brukes igjen. Den skal også kunne brukes av andre kommuner i fremtiden.

Et mål med prosjektet er å gi bedre forståelse av rasisme og diskriminering av innvandrere i norske kommuner, både hvor det skjer og hvordan det skjer. Vi vil skrive en rapport for hver av de fem kommunene som deltar, basert på resultatene av kartleggingen. Rapporten skal brukes til å lage tiltak mot rasisme og diskriminering i disse kommunene.

De fem kartleggingene vil bestå av:

- Analyse av registerdata om innbyggerne i kommunene, blant annet for å kunne beskrive hvilke land innbyggerne har opprinnelse fra, og innbyggernes kjønn, alder og utdanningsbakgrunn. Dataene er anonymiserte.
- Spørreundersøkelse til personer med innvandrerbakgrunn (innvandrere og deres etterkommere) over 16 år i kommunene, som har bodd i Norge i 3 år eller mer.
- Gruppeintervjuer med personer med innvandrerbakgrunn over 16 år i kommunene.
- Personlige intervjuer med personer med innvandrerbakgrunn over 16 år i kommunene.

Hva betyr det for deg å delta?

Du deltar i et personlig intervju med én eller to forskere. Du behøver ikke å ha spesiell kunnskap om rasisme og diskriminering for å delta. Vi ønsker å høre om dine opplevelser og erfaringer.

Vi vil gjøre lydopptak av intervjuet. Dataene vil kun være tilgjengelige for forskerne i Proba og NIBR. Ingen deltakere vil kunne identifiseres i rapporten fra prosjektet. Dataene anonymiseres når prosjektet er ferdig, i løpet av første halvår 2025.

Hvordan gjennomføres intervjuet?

Intervjuet vil vare i 1 time.

Det er frivillig å delta

Det er helt frivillig å delta. Du samtykker ved å svare ja til å delta på intervju. Hvis du sier ja til å delta, kan du når som helst trekke deg, eller ombestemme deg. Da vil vi slette all informasjonen vi har om deg. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere trekker deg.

Personopplysninger som behandles i forbindelse med intervjuet

For å avtale og gjennomføre intervjuet kan det bli nødvendig for Proba å behandle opplysninger om ditt navn, e-post og/eller telefonnummer.

Hva skjer med informasjonen du gir oss?

Under samtalen vil vi skrive ned det du forteller. Det kan bli aktuelt å ta opp intervjuet med båndopptaker, og deretter skrive ned det som blir sagt i et referat etterpå. Vi skal skrive en rapport fra undersøkelsen, der vi skal oppsummere det vi finner ut i intervjuene. Det vil ikke være mulig å kjenne deg igjen i denne rapporten.

Vi vil kun bruke opplysningene vi får fra deg i intervjuet til det vi har fortalt om i dette skrivet. Vi lagrer lydopptak og referater fra intervjuer på et sikkert sted. Vi vil anonymisere dataene i løpet av første halvår av 2025. Dette har vi forpliktet oss til.

Dine rettigheter

Hvis du sier ja til å delta i undersøkelsen kan du når som helst be om å få vite hvilke opplysninger om deg vi har registrert. Du har rett til å protestere mot behandlingen av personopplysningene dine. Hvis du er misfornøyd med hvordan vi behandler opplysningene om deg, kan du klage til personvernombudet eller Datatilsynet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysningene om deg for å gjennomføre vitenskapelig forskning. Forskningsprosjektet er vurdert å være i allmennhetens interesse. Dette er grunnlaget for behandlingen av opplysningene om deg.

Proba har meldt prosjektet til Sikt Personverntjenester (tidligere NSD). Sikt Personverntjenester har vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet samsvarer med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål om prosjektet, eller ønsker å benytte deg av rettigheter, ta kontakt med:

- Prosjektleder i Proba: Kaja Meeg Valvatne, på e-post kmv@proba.no eller telefon +47 40514457.
- Kontaktperson for personvernspørsmål i Proba: Vibeke Heidenreich, på e-post vh@proba.no eller telefon +47 90770305.

Med vennlig hilsen

Kaja Meeg Valvatne

Prosjektleder

Vedlegg 5: Intervjuguide

Introduksjon:

- om prosjektet og hvorfor disse intervjuene gjennomføres.
- om personvern, anonymitet og hvordan vi behandler opplysningene som kommer frem i intervjuet, samt informantens rettigheter

Spørsmål:

- Kan du starte med å si litt om din bakgrunn?
- Hvor lenge har du bodd i kommunen?
 - Er du i jobb? Under utdanning?
 - Er du i jobb/utdanning i samme kommune som du er bosatt i?
- Hvis jeg sier, alle som bor i x kommune har like muligheter til å få en god utdanning, en bra jobb og et godt liv, uavhengig av om de har innvandrerbakgrunn eller ikke. Hva ville du tenkt om den påstanden? Hvis uenig: Vil du gi noen eksempler eller utdype det?
- Hva slags diskriminering eller rasisme opplever personer med innvandrerbakgrunn i din kommune?
 - Har du noen eksempler på noe du selv har opplevd, sett eller hørt?
- I hvilke sammenhenger kan man oppleve diskriminering eller rasisme?
 - I møte med kommunens tjenester?
 - I jobbsammenheng?
 - I jobbsøking?
 - I forbindelse med skole, utdanning?
 - På gata, i butikker, kafe/restaurant, uteliv?
 - I forbindelse med reising og transport?
 - I sosiale medier?
- Hvem er det som utsetter andre for diskriminering eller rasisme?
- Hvilke konsekvenser kan det ha å bli diskriminert eller utsatt for rasisme?
- Hva kan man gjøre dersom man blir utsatt for diskriminering eller rasisme?
 - Kjenner du til noen former for hjelp og støtte som er tilgjengelig?
 - Hva slags hjelp og støtte er det behov for?
- Hva kan kommunen gjøre bedre for å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering?