



# Kartlegging av opplevd diskriminering i Kristiansand kommune

---

Rapport 2024-14

OSLOMET  
**NIBR**  
By- og regionforskning

 **PROBA**  
samfunnsanalyse

Proba-rapport nr. 2024-14, Prosjekt nr. 23020

ISSN: 1891-8093

KMV, AMM, HSS/HB, 29.11.2024

--

Offentlig

--

# Kartlegging av opplevd diskriminering i Kristiansand kommune

Utarbeidet for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)

# Forord

I denne rapporten presenterer vi funn knyttet til kartlegging av opplevd diskriminering og rasisme i Kristiansand kommune. Denne kartleggingen har blitt gjennomført i tett samarbeid med kommunen og som en del av oppdraget *Metode for kartlegging av opplevd diskriminering i kommuner* for IMDi.

Proba samfunnsanalyse har ledet prosjektet, som har vært gjennomført i samarbeid med By- og regionsforskningsinstituttet NIBR ved OsloMet. Verian har vært ansvarlig for gjennomføring av spørreundersøkelsen. Vi ønsker å takke oppdragsgiver IMDi for muligheten til å jobbe på dette spennende og viktige prosjektet. Samtidig vil vi takke de som har stilt opp til intervjuer, og ikke minst kommunene Oslo, Tromsø, Kristiansand, Frøya og Bærum, som har deltatt i referansegruppen og vært med på utprøving av metoden.

Vi retter en spesiell takk til kontaktperson Kim Henrik Gronert i Kristiansand kommune.

Henrik Skaug Sætra (Proba) og Kaja Meeg Valvatne (Proba) har vært prosjektledere. Kristian Tvedt (NIBR) har gjennomført registerdataanalysen og Anne May Melsom (Proba) har analysert resultatene fra spørreundersøkelsen. Kaja Meeg Valvatne har gjennomført intervjuene og hatt ansvar for å utarbeide rapporten. Helene Berg (Proba) har vært kvalitetssikrer og Kristian Tronstad (NIBR) har bidratt med faglige innspill.

Oslo, 17. desember 2024

Kaja Meeg Valvatne

Prosjektleder

## Innhold:

1	INNLEDNING .....	2
1.1	Om prosjektet.....	2
1.2	Rapportens struktur.....	2
2	BAKGRUNN, RAMMEVERK OG METODE .....	4
2.1	Bakgrunn.....	4
2.1.1	Hva er rasisme og diskriminering? .....	4
2.1.2	Opplevd diskriminering – hva vet vi? .....	5
2.1.3	Myndighetenes innsats.....	6
2.1.4	Innsats og kunnskapsstatus i Kristiansand kommune.....	6
2.2	Aktivitets- og redegjørelsespliktene .....	9
2.3	Metode.....	10
3	HVA KJENNETEGNER INNVANDRERBEFOLKNINGEN I KRISTIANSAND? ..	12
3.1	Mer enn halvparten av innvandrerbefolkningen har ikke-europeisk opprinnelse.....	13
3.2	Utdanningsnivået er lavere blant innvandrere.....	15
3.3	Innvandrere er sterkt underrepresentert i lederyrker.....	16
3.4	Langt vanligere at innvandrere er overkvalifisert.....	18
3.5	Lønnsgapet mellom innvandrere- og majoritetsbefolkning avhenger av landbakgrunn .....	19
4	OPPLEVD DISKRIMINERING I KRISTIANSAND KOMMUNE .....	21
4.1	Målgruppe og datagrunnlag.....	21
4.2	Rasisme og diskriminering på ulike samfunnsområder .....	22
4.2.1	Opplevd forskjellsbehandling.....	22
4.2.2	Rasistiske ytringer .....	23
4.3	Hvordan oppleves rasisme og diskriminering? .....	24
4.3.1	Diskriminering i arbeidslivet.....	25
4.3.2	Diskriminering i skole- og utdanningssystemet .....	27
4.3.3	Diskriminering i helsevesenet.....	29
4.3.4	Diskriminering på andre arenaer .....	29
4.4	Hvordan og hvorfor utøves diskriminering og rasisme? .....	31
5	OMFANG OG KONSEKVENSER AV RASISME OG DISKRIMINERING.....	34
5.1	Hvor mange opplever rasisme og diskriminering? .....	34
5.2	Variasjon mellom grupper.....	35
5.3	Konsekvenser av opplevd rasisme og diskriminering .....	36
6	TILTAK FOR Å BEKJEMPE RASISME OG DISKRIMINERING .....	39
7	OPPSUMMERING OG KONKLUSJON .....	46
	LITTERATURLISTE.....	48

# 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 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.

Denne rapporten beskriver resultatene av en kartlegging av opplevd diskriminering i Kristiansand kommune, og utgjør et viktig kunnskapsgrunnlag i kommunens systematiske arbeid med å avdekke og forebygge diskriminering.

## 1.1 Om prosjektet

Denne kommunerapporten er et delresultat av et prosjekt Proba, i samarbeid med By- og regionforskningsinstituttet (NIBR), har gjennomført for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). IMDi lyste i 2023 ut et oppdrag om å utvikle en metode for kartlegging av opplevd diskriminering i norske kommuner. I arbeidet med å utvikle metoden, har vi gjennomført innledende intervjuer med eksperter på feltet. Fem kommuner har i tillegg deltatt i en utviklings- og piloteringsgruppe som har bidratt i utviklingen av metoden og gjennomføring av kartleggingen. Kommunene Oslo, Tromsø, Kristiansand, Frøya og Bærum har deltatt. Med bakgrunn i intervjuene, og sammen med utviklings- og piloteringsgruppen, utviklet vi metodebeskrivelsen og gjennomførte deretter kartleggingen i de fem deltakerkommunene. Kartleggingene vi har gjennomført i disse kommunene danner grunnlaget for å utvikle lokale tiltak, og bidrar til å understøtte kommunenes arbeid mot rasisme og diskriminering.

Metodebeskrivelsen (Proba 2024)<sup>1</sup> er laget for å gjøre det enkelt for norske kommuner å kartlegge opplevd rasisme og diskriminering blant sine innbyggere, samt å utarbeide og iverksette tiltak for å forebygge det. Målgruppen for rapporten er alle som arbeider med relevant tematikk i norske kommuner, med spesiell vekt på dere som vurderer, planlegger eller er i gang med å kartlegge rasisme og diskriminering i deres kommune. Metodebeskrivelsen kan sees i sammenheng med *Aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP) for offentlige myndigheter*. Det innebærer at kommuner som bruker metoden også vil være bedre rustet til å gjennomføre pålagte aktiviteter og rapportere i tråd med denne plikten.

Hovedfokus i prosjektet har vært på rasisme og diskriminering basert på innvandrerbakgrunn.

## 1.2 Rapportens struktur

I kapittel 2 redegjør vi for bakgrunn, rammeverk og metode for kartleggingen. Vi beskriver først hva som menes med diskriminering og rasisme, hva tidligere forskning har vist om forekomsten av dette og nasjonale myndigheters innsats på feltet. Vi gjennomgår også hva man vet om rasisme og diskriminering i Kristiansand kommune, og hvilke initiativer

---

<sup>1</sup> Metodebeskrivelsen finnes i prosjektets sluttrapport. Den, samt de fem kommunerapportene, kan leses her: <https://proba.no/2024/11/28/rasisme-og-diskriminering/>.

og tiltak kommunen har iverksatt for å forebygge og motvirke dette. Deretter beskriver vi kort de ulike fasene i Aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) før vi til slutt presenterer metoden vi har brukt i denne kartleggingen.

I kapittel 3 presenterer vi kjennetegn ved innvandrerbefolkningen i Kristiansand kommune. Vi presenterer også resultatene av en registerdataanalyse der vi har sett særlig på forskjeller mellom innvandrerbefolkningen og majoritetsbefolkningen når det kommer til yrker, utdanningsnivå, grad av overkvalifisering og lønnsnivå.

I kapittel 4 ser vi på opplevd diskriminering og rasisme i Kristiansand kommune, basert på funn fra en spørreundersøkelse og en begrenset intervjuundersøkelse i kommunen. Her ser vi på når og i hvilke situasjoner personer med innvandrerbakgrunn opplever rasisme og diskriminering, og hvordan dette oppleves av de som utsettes.

I kapittel 5 tar vi et mer overordnet perspektiv og ser på omfanget av opplevd rasisme og diskriminering i Kristiansand kommune, samt hvordan dette varierer blant ulike grupper. Vi ser også på hvilke konsekvenser opplevelser av rasisme og diskriminering kan ha.

I kapittel 6 presenterer vi hvilke tiltak de som har svart på spørreundersøkelsen og de vi har intervjuet har foreslått for å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering i Kristiansand.

I kapittel 7 oppsummerer vi funnene fra kartleggingen og kommer med noen konklusjoner på bakgrunn av det samlede datamaterialet.



## 2 Bakgrunn, rammeverk og metode

I dette kapittelet redegjør vi for bakgrunnen for kartleggingen. Først definerer vi begrepene rasisme og diskriminering, før vi kort sier noe om eksisterende kunnskap og myndighetenes innsats på nasjonalt nivå. Deretter presenterer vi eksisterende kunnskapsgrunnlag og innsats i Kristiansand kommune. Videre beskriver vi aktivitets- og redegjørelsesplikten, som denne kartleggingen er en del av. Til slutt presenterer vi metoden som er benyttet i kartleggingen.

### 2.1 Bakgrunn

#### 2.1.1 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 stereotyper og fordommer.

Rasisme kan komme til uttrykk på ulike måter – fra ulike former for hatkriminalitet og hatefulle ytringer, hets og trakassering til såkalte «mikroagresjoner». Mikroagresjoner 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 utfra 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).

### 2.1.2 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.

### 2.1.3 Myndighetenes innsats

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.<sup>2</sup> 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».<sup>3</sup> 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».<sup>4</sup>

### 2.1.4 Innsats og kunnskapsstatus i Kristiansand kommune

Kristiansand kommune har i lang tid hatt fokus på likestilling, inkludering og mangfold. De har hatt ulike strategier og handlingsplaner for likestilling på bakgrunn av blant annet kjønn, etnisitet og seksuell orientering siden slutten av 1990-tallet og starten av 2000-tallet.<sup>5</sup> I 2013 ble det besluttet at kommunens arbeid for likestilling og ikke-diskriminering skulle samles og omfatte alle diskrimineringsgrunnlagene. Likestillingsarbeidet skulle

---

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

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

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

<sup>5</sup> Herunder strategidokumentet «Likestilling er lønnsomt og rettferdig», vedtatt av Kommunalutvalget 29. april 2003, «Handlingsplan for hvordan vi kan rekruttere flere innvandrere til stillinger i Kristiansand kommune» vedtatt av bystyret 5. juni 1996 og revidert i 2000, «Strategi for etnisk likestilling 2004-2009», og «Handlingsplan for bedret livssituasjon for lesbiske, homofile og bifile 2008-2009», vedtatt i formannskapet 11. juni 2008.

videre være en integrert del av kommunens ordinære virksomhet og koordineres av teknisk direktør, i By- og samfunnsenheten, ved hjelp av en tverrsektoriell ressursgruppe for likestilling og mangfold. Denne gruppen ble i forbindelse med kommunesammenslåingen lagt til Kultur- og innbyggerdialogdirektørens stab og driftes i dag av LIM-koordinator (likestilling, inkludering og mangfold) og rådgiver for flerkulturell dialog. Gruppens øvrige medlemmer består av representanter fra alle direktørområdene. I forbindelse med nevnte kommunesammenslåing ble fire av kommunens rådgivere organisert i Kultur- og innbyggerdialogdirektørens stab. Det dreier seg om LIM-koordinator, rådgiver for flerkulturell dialog, Folkehelsekoordinator og Kriminalitetsforebyggende koordinator. Disse utgjør et tverrfaglig team som jobber på tvers av kommuneorganisasjonen.

I forbindelse med en omorganisering i 2013, ble det også vedtatt å utarbeide en ny, felles strategi for likestilling, inkludering og mangfold. Strategien, «*Det er mennesker det handler om! Strategi for likestilling, inkludering og mangfold*», ble vedtatt i 2015 og har blitt forlenget ut 2024. Strategien tok utgangspunkt i hvordan Kristiansand kommune skulle fremme likestilling og hindre diskriminering i sine ulike roller; som forvalter og samfunnsutvikler, som tjenesteyter, som arbeidsgiver og som tilrettelegger for demokratiske organer og frivillighet. Hovedmålet i strategien ble formulert slik:

*Kristiansand kommune betrakter mangfold som en ressurs, og er en fremtidsrettet, kompetent og inkluderende organisasjon. Kristiansand er en foregangskommune når det gjelder likestilling, inkludering og mangfold.*

Planen inneholder blant annet mål om at kommunen skal tilby likeverdige tjenester, at det skal være et mangfold blant de ansatte i tjenesteytende enheter, at kommunen skal jobbe aktivt med likestilling og mangfold internt i kommuneorganisasjonen og at kommunen skal samarbeide tett med frivillige organisasjoner for å sikre at deres arbeid skal nå frem til et mangfold av innbyggere.

Ett resultat av strategien for likestilling, inkludering og mangfold er at Kristiansand siden 2018 har arrangert «En by for alle» i uke 6. Dette er en uke med ulike arrangementer, som for eksempel kurs, konserter, utstillinger og foredrag, som setter søkelyset på likestilling og inkludering og skal vise frem mangfoldet i kommunen.

Fokuset på å forebygge diskriminering og fremme mangfold er nå også inkludert i flere av kommunens handlings- og temaplaner, herunder temaplan for psykisk helse (2024-2032)<sup>6</sup> og handlingsplan for barn og unge<sup>7</sup>. I tillegg er arbeidet mot hatkriminalitet inkludert som et eget innsatsområde i kommunens kriminalitetsforebyggende plan. Her nevnes blant annet at kommunen skal sikre bedre informasjon, oppfølging og veiledning for personer som er utsatt for hatkriminalitet, samt at disse temaene skal inkluderes i skolens mobbeprogrammer og i undervisningen.<sup>8</sup> Kommunen har også en egen strategi for flyktnings- og integreringsfeltet, der kommunens ambisjon om å være en foregangskommune for likestilling, inkludering og mangfold understrekes.<sup>9</sup>

Kristiansand er en del av Nordic Safe Cities, som er et nettverk av 20 medlemsbyer i Danmark, Sverige, Norge, Finland og Island. Målet er å sikre trygghet og å forebygge voldelig ekstremisme og hat gjennom å styrke nordiske verdier som demokrati, ytrings-

---

<sup>6</sup> Se [temaplan-psykisk-helse-2024-2032--vedtatt-av-bystyret-19.-juni-2024.pdf](https://www.kristiansand.kommune.no/temaplan-psykisk-helse-2024-2032--vedtatt-av-bystyret-19.-juni-2024.pdf) (kristiansand.kommune.no).

<sup>7</sup> Se [sterkere-sammen-for-barn-og-unge---strategiplan-for-oppvekst-2020-2025.pdf](https://www.kristiansand.kommune.no/sterkere-sammen-for-barn-og-unge---strategiplan-for-oppvekst-2020-2025.pdf) (kristiansand.kommune.no).

<sup>8</sup> Se [sammen-om-en-tryggere-hverdag\\_kriminalitetsforebyggende-plan-20162024.pdf](https://www.kristiansand.kommune.no/sammen-om-en-tryggere-hverdag_kriminalitetsforebyggende-plan-20162024.pdf) (kristiansand.kommune.no).

<sup>9</sup> Strategien ble vedtatt i 2018, og er forlenget inntil videre.

frihet, likestilling, respekt og tillit.<sup>10</sup> Nettverket ble til etter et initiativ fra Nordisk Ministerråd i 2016, og er i dag en uavhengig non-profit medlemsorganisasjon.

Kristiansand ble i 2022 pilotkommune i prosjektet «Trygg digital by» i regi av Nordic Safe Cities. Prosjektet gikk ut på å kartlegge hatefulle ytringer på nett og identifisere treffsikre tiltak for å forebygge hat som forekommer på digitale plattformer.<sup>11</sup> Kartleggingen identifiserte hatefulle ytringer på nett og fant at det muslimske miljøet og lhbt+-miljøet var særlig utsatt.<sup>12</sup> Som en del av Trygg Digital By-prosjektet har det også blitt gjennomført en kartlegging av den digitale politiske samtalen i Kristiansand. Her fant man at hets og hatytringer på nett særlig kom til uttrykk i debatter knyttet til nasjonal politikk, spesielt debatter om integreringspolitikken. Også her var muslimer særlig utsatt for hets.<sup>13</sup>

Kommunen har de seneste årene hatt sterkere fokus på at det muslimske miljøet er spesielt utsatt for hets og negative holdninger, og har igangsatt ulike initiativer for å håndtere hat og islamofobi. Blant annet har de opprettet et dialogforum der muslimske ledere, representanter for kommunen, politiet og representanter for lokalt sivilsamfunn møtes. Kommunen har også i samarbeid med en rekke aktører etablert prosjektet Muslim European Empowerment Programme (MEET), som er et europeisk prosjekt med base i Kristiansand. Prosjektet har som formål å blant annet adressere utfordringene muslimer i Europa møter, fremme forståelse for muslimske verdier og kultur og skape bevissthet rundt de negative effektene av islamofobi. I tillegg skal prosjektet bidra til å sette det muslimske miljøet selv i stand til å ta tak i hat og islamofobi.<sup>14</sup> Dette prosjektet er en del av The Kristiansand Conversations.<sup>15</sup>

I 2024 publiserte Universitetet i Agder en kartlegging av strukturell rasisme i Kristiansand kommune,<sup>16</sup> der de særlig har sett på unges opplevelser av strukturell rasisme i skolen og i overgang til arbeidslivet. Forskerne finner at selv om mange unge med innvandrerbakgrunn trives godt på skolen, opplever en betydelig andel ulike former for diskriminering og strukturell rasisme. Dette kan både dreie seg om ytringer og atferd fra medelever og skoleansatte, at de ikke får den språklige tilretteleggingen og oppfølgingen de har krav på og at skolen ikke følger opp tilfeller av diskriminering og rasisme på en god måte. Flere av de unge med innvandrerbakgrunn opplever også store utfordringer med å få lære plass og jobb. Flere forteller om erfaringer med rasisme i lærlingperioden – enten internt i lærebedriften eller fra kunder og brukere. I prosjektet er det videre gjennomført en kartlegging av eksisterende tiltak mot rasisme i Kristiansand kommune. Kartleggingen dekker en lang rekke ulike tiltak med ulik innretning og formål, men den viser at det er flere tiltak som er rettet mot inkludering mer generelt, enn tiltak som er rettet spesifikt mot å forebygge eller motarbeide rasisme.

---

<sup>10</sup> Se Nordic Safe Cities' hjemmeside for mer informasjon: [What we do - Nordic Safe Cities](#).

<sup>11</sup> Se politisk sak om å bli pilotkommune i prosjektet «Trygg digital by»: [Dokumenttittel \(kristiansand.kommune.no\)](#).

<sup>12</sup> For mer informasjon, se kommunens nettside: [Kristiansand kommune - Kartlegging avdekker hat mot enkelte grupper](#).

<sup>13</sup> Les mer om funnene her: [lkoner og logoer \(nordicsafecities.org\)](#).

<sup>14</sup> For mer informasjon om prosjektet, se hjemmesiden: [Meet | About MEET \(meetprogramme.eu\)](#).

<sup>15</sup> For mer informasjon, se [The Kristiansand Conversations \(kristiansander.no\)](#).

<sup>16</sup> Se Trysnes, I. og Skjølberg, K. H.-W. (2024) *Strukturell rasisme i Kristiansand kommune*. Hentet fra: [13098---rapport---strukturell-rasisme-i-kristiansand-kommune-06.05.24.pdf](#).

## 2.2 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 veiledningsmaterieell til arbeidsgivere og offentlige myndigheter i tilknytning til plikten.<sup>17</sup> 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).



<sup>17</sup> 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. **Evaluer 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.

## 2.3 Metode

Denne kartleggingen baserer seg på en analyse av registerdata, en spørreundersøkelse til innvandrerbefolkningen i Kristiansand kommune og et begrenset antall kvalitative intervjuer med personer med innvandrerbakgrunn i kommunen. For en mer utførlig beskrivelse av metoden, se Proba (2024).

I registerdataanalysen har vi brukt registerdata fra SSB som er gjort tilgjengelig på microdata.no. Dette er en omfattende og nær komplett datakilde, og denne statistikken gir svært små feilmarginer. I registeranalysen har vi brukt statistikken til å se på sammensetningen av innvandrerbefolkningen i kommunen, samt på forskjeller mellom innvandrere, etterkommere og øvrig befolkning når det kommer til blant annet utdanningsnivå, lønnsnivå og grad av overkvalifisering.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført blant personer med innvandrerbakgrunn i Kristiansand kommune våren 2024. Målgruppen for undersøkelsen var personer som på undersøkelsestidspunktet var 16 år eller eldre, bosatt i kommunen og som enten selv er født i utlandet, eller er født i Norge med to utenlandskfødte foreldre. De måtte videre ha botid i Norge på minst tre år regnet fra første innvandringsdato og innvandrerbakgrunn fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseana unntatt Australia og New Zealand, tidligere Øst-Europa inkludert både land i og utenfor EU/EØS. Vi har definert målgruppe og utvalg til undersøkelsen basert på opplysninger fra Folkeregisteret.

Vi distribuerte invitasjon til å delta i undersøkelsen på e-post sammen med lenke til elektronisk spørreskjema. Undersøkelsen var åpen i perioden 15. april til 27. mai 2024. Personer som ikke hadde besvart eller fullført undersøkelsen fikk inntil to påminnelser per e-post. Undersøkelsen ble sendt til alle som oppfylte kriteriene i Kristiansand kommune, totalt 11 513 personer. Vi oppnådde totalt 725 svar, noe som tilsvarer en svarprosent på 6,3.

Til slutt har vi gjennomført en begrenset intervjuundersøkelse blant personer med innvandrerbakgrunn i Kristiansand. Disse ble rekruttert via vår kontaktperson i kommunen. Vi gjennomførte fem individuelle intervjuer og ett gruppeintervju med til sammen 9 informanter. I tillegg har vi fått informasjon fra Kristiansand kommune om deres arbeid på feltet og eksisterende tiltak mot rasisme og diskriminering.



### 3 Hva kjennetegner innvandrerbefolkningen i Kristiansand?

Formålet med registerdataanalysen er å beskrive størrelsen og sammensetningen til innvandrerbefolkningen i Kristiansand, særlig med tanke på forskjeller mellom minoritetsgruppene innvandrere og etterkommere, og den øvrige befolkningen (majoritetsbefolkningen). Norskfødte etterkommere av innvandrere er her definert som personer med minst én utenlandsfødt forelder<sup>18</sup>. Denne analysen inneholder ikke statistikk om *opplevd* diskriminering, men vi benytter registerdata til å analysere forskjeller i utfall, med hensyn til utdanning og arbeid. Dette er ikke et direkte mål på diskriminering, men kan indikere relevante forskjeller mellom majoritet og minoriteter.

Minoritetsbefolkningen i Kristiansand har bakgrunn fra 137 land (microdata.no, tall for 2021). Flesteparten av innvandrerne er familieinnvandrere (39,2%), og omtrent like mange er flyktninger (37,1%). I tillegg er det en stor andel arbeidsinnvandrere (19,5 %) (ibid.). 4% har innvandret pga. utdanning. Blant Kristiansands ca. 113 000 innbyggere ved inngangen til 2021, er omtrent 16 000 innvandrere og 11 000 etterkommere. Majoritetsbefolkningen utgjør dermed 86 000 personer (75%).

Vi finner at 46% av innvandrerbefolkningen i Kristiansand – både innvandrere og etterkommere – har bakgrunn fra Europa, mens 31% er fra verdensregionen Asia og Oseania. Utdanningsnivået blant innvandrere er betydelig lavere enn for både øvrig befolkning og landsgjennomsnittet for innvandrere. Dette speiles i arbeidslivet: innvandrere er underrepresentert i yrkesgrupper som krever høyere utdanning (f.eks. ingeniører, leger og ledere), og overrepresentert i typiske lavutdanningsyrker som renholdere og bussjåfører.

Videre finner vi at i forhold til majoritetsbefolkningen i Kristiansand er det langt vanligere at innvandrere er overkvalifisert til de jobbene de har, men overkvalifisering er mindre vanlig blant dem med lang botid. Også etterkommere er noe oftere overkvalifisert enn personer med norsk landbakgrunn, til tross for at etterkommere har relativt likt utdanningsnivå som majoritetsbefolkningen. Avslutningsvis analyserer vi inntektsgap mellom innvandrerbefolkning og majoritetsbefolkning, og finner at gjennomsnittlig inntekt varierer betydelig med landbakgrunn. Innvandrerbefolkning med europeisk og nord-amerikansk bakgrunn har i gjennomsnitt noe lavere inntekt enn majoritetsbefolkningen, men dette inntektsgapet lukkes for dem med høy utdanning og lang botid. For innvandrerbefolkning med afrikansk, latin-amerikansk og asiatisk bakgrunn gjenstår et stort lønnsgap, også blant dem med lang botid og høyere utdanning.

I dette kapitlet presenterer vi analysene vi har gjort og resultatene av disse i mer detalj.

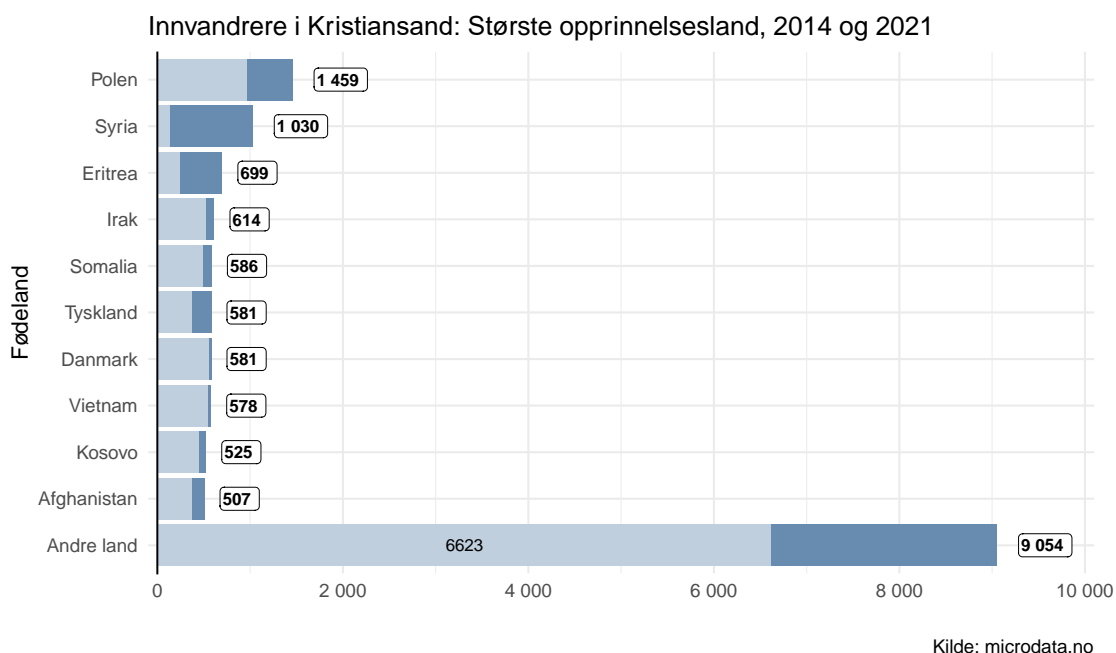
---

<sup>18</sup> Merk at denne definisjonen av innvandrerbefolkningen er bredere enn den som brukes i SSBs egen statistikk, hvor innvandrerbefolkningen er definert som 1) innvandringskategori B: innvandrere (utenlandsfødte med to utenlandsfødte foreldre ([SSB 2014](#), [SSB 2024](#)) og 2) C: norskfødte med to innvandrerforeldre – ikke bare én (se f.eks. [Oslo kommune, n.n.](#)). Vi har utvidet gruppen etterkommere til innvandringskategoriene C og F.

### 3.1 Mer enn halvparten av innvandrerbefolkningen har ikke-europeisk opprinnelse

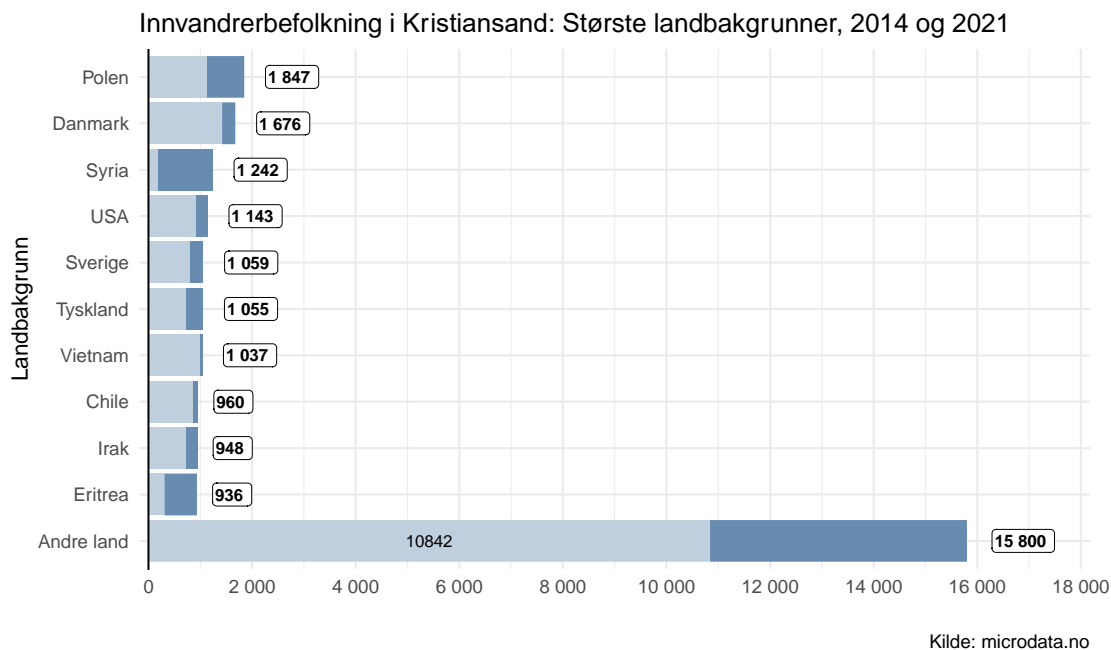
Før vi beskriver minoritetsbefolkningen i sin helhet ser vi på innvandrerne i Kristiansand og deres bakgrunn, altså opprinnelsesland/fødeland. De ti største opprinnelseslandene til innvandrere vises under i figur 3-1, for år 2014 (lys blå) og 2021 (mørk blå). De tre største opprinnelseslandene i 2021 er Polen, Syria og Eritrea. Blant de største innvandrergruppene er det også disse tre som har vokst mest i perioden.

Figur 3-1: Innvandrere i Kristiansand etter topp ti fødeland per 1.1.2014 (lyseblått) og 1.1.2021 (økning i mørkeblått). Kilde: microdata.no.



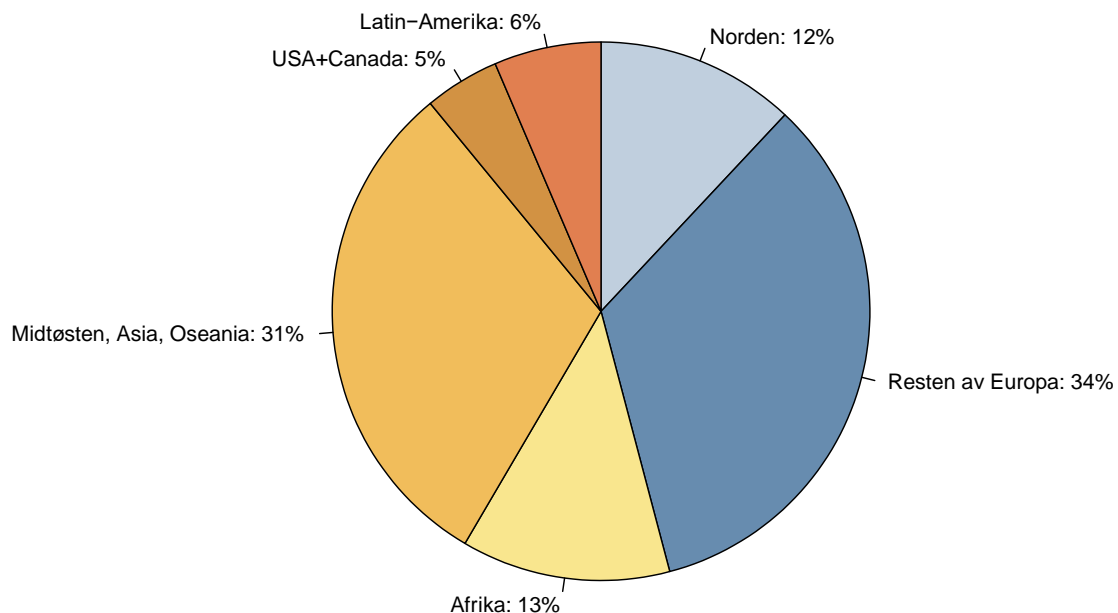
I figur 3-2 ser vi på hele innvandrerbefolkningen, inkludert etterkommere (norskfødte med minst én innvandrerforelder). Her er særlig Eritrea rangert lavere enn i figur 3-1, mens de største landene er Polen, Danmark, Syria, USA og Sverige. I tillegg er det nesten 16 000 med bakgrunn utenfor de 10 største opprinnelseslandene.

Figur 3-2: Innvandrerbefolkningen i Kristiansand etter topp ti landbakgrunner per 1.1.2014 (lyseblått) og 1.1.2021 (økning i mørkeblått). Kilde: microdata.no.



I figur 3-3 viser vi innvandrerbefolkningens sammensetning. Nesten halvparten har bakgrunn fra Norden og Europa (hvv. 12% og 34%). Blant dem med ikke-europeisk bakgrunn er den største gruppen fra Midtøsten, Asia og Oseania (31%). Den afrikanske innvandrerbefolkningen er på størrelse med den nordiske.

Figur 3-3: Innvandrerbefolkningen (inkluderer innvandrere og etterkommere) i Kristiansand, etter verdensregion. Kilde: microdata.no.



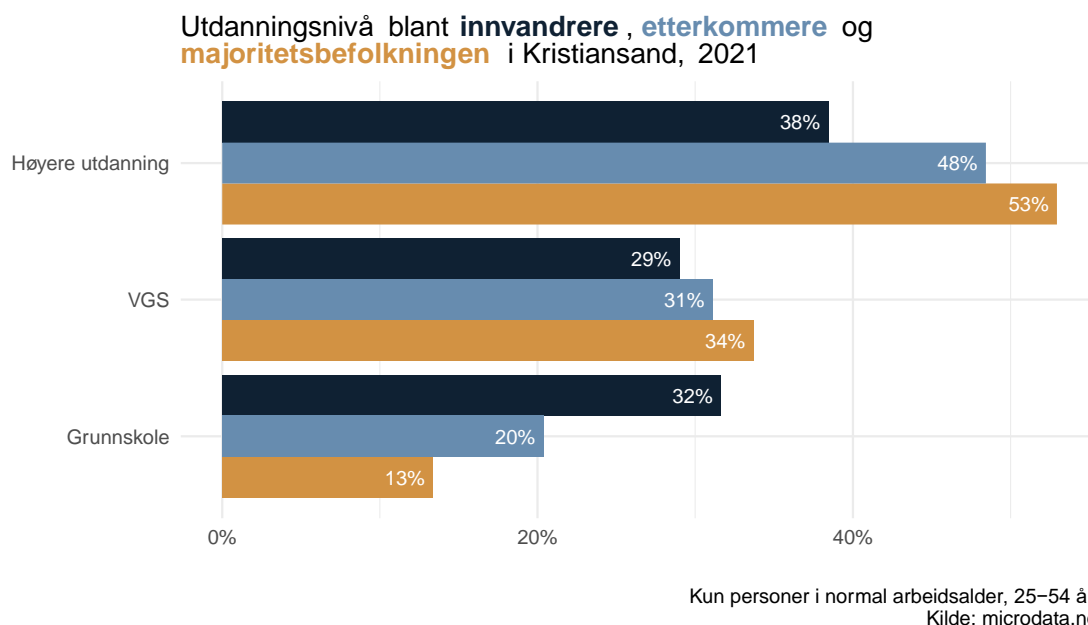
## 3.2 Utdanningsnivået er lavere blant innvandrere

I de neste delkapitlene presenterer vi data om forskjellige aspekter ved arbeidslivet hvor det kan foregå diskriminering. Før vi beskriver forskjellige innvandrergruppers relative posisjon i arbeidslivet, presenterer vi grunnlagstall om utdanningsnivå. Utdanning er en forutsetning for mange typer jobber, det gir fleksibilitet i arbeidsmarkedet, og det er sammenheng mellom lav utdanning og lav lønn (Grini og Johnsen 2021). Her følger en deskriptiv oversikt som sammenlikner utdanningsnivå og de vanligste yrkene blant innvandrerbefolkningen og majoritetsbefolkningen<sup>19</sup>. Når vi presenterer statistikk for innvandreres utdannings- og yrkesdeltakelse på de neste sidene, omfatter det ikke barn eller eldre, og heller ikke nyankomne innvandrere med under tre års botid.

I hele Norge har 50% av befolkningen mellom 25-54 år høyere utdanning, altså bestått universitetsgrad. Innvandrere har lavere utdanningsnivå (44%) enn majoritetsbefolkningen, mens etterkommere har høyere utdanningsnivå (55%).

Når vi ser på andelen med høyere utdanning i Kristiansand (figur 3-4) er det stor forskjell mellom innvandrere på den ene siden og etterkommere og majoritetsbefolkningen på den andre. Mens etterkommere og majoritetsbefolkningen har relativt lik andel som har bestått høyere utdanning (hhv. 48 og 53%), har bare 38% av innvandrere dette – noe som også er under landsgjennomsnittet (44%).

Figur 3-4: Utdanningsnivå blant personer i normal arbeidsalder, 25-54 år. Merk at innvandrerbefolkningen er begrenset til etterkommere, og innvandrere med minst 3 års botid. Kilde: microdata.no.



Når det gjelder dem med grunnskole som høyeste fullførte utdanning, er innvandrere overrepresentert på landsbasis (27%), sammenlignet med øvrig befolkning (15%). Etterkommere (18%) er ganske like den øvrige befolkningen. Et liknende mønster ser vi i Kristiansand. I forhold til landsgjennomsnittet, er det litt vanligere at innvandrere har grunnskole som høyest fullførte utdanning (32%). Det er altså betydelig forskjell mellom utdanningsnivået til innvandrere og majoritetsbefolkningen i Kristiansand.

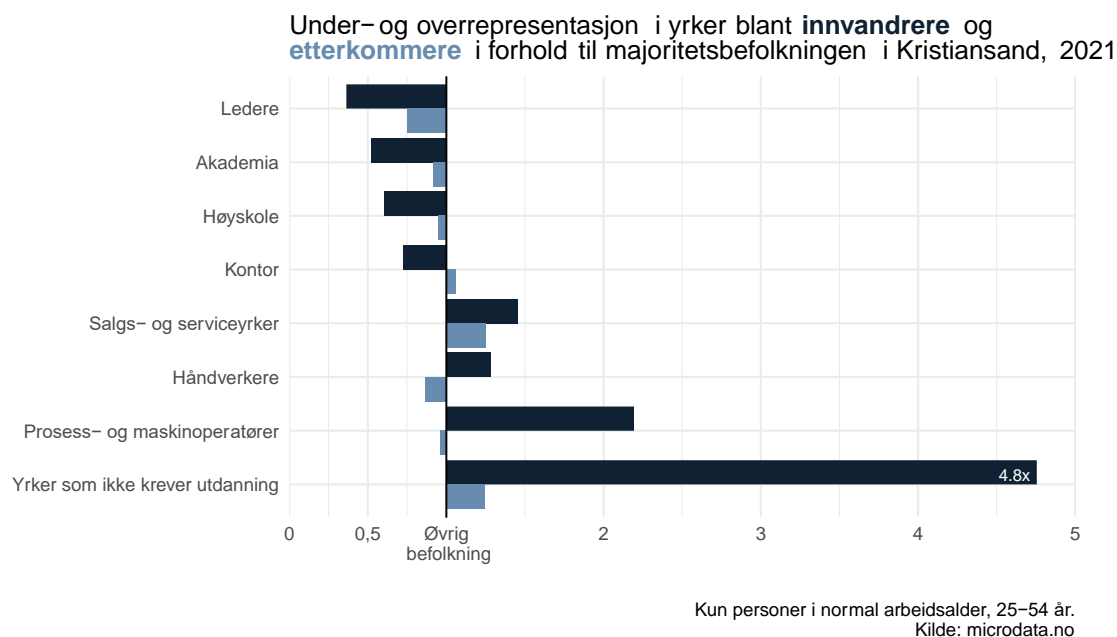
<sup>19</sup> Her er innvandrerbefolkningen snevret inn til to kategorier: etterkommere og innvandrere med minst tre års botid i 2021. Videre begrenser vi analysen kun til personer i normal arbeidsfør alder (25–54 år, ref. [ILO 2023](#)).

### 3.3 Innvandrere er sterkt underrepresentert i lederyrker

Her sammenlikner vi innvandrerbefolkningens representasjon i yrkesgrupper med majoritetsbefolkningens. Først snevrer vi inn til normal arbeidsdyktig alder slik den er definert over, og ser bort fra innvandrere med kort botid.<sup>20</sup>

Figur 3-5 viser graden av over-/underrepresentasjon i ulike yrkesgrupper. Dersom arbeidsdeltakelsen i en yrkesgruppe er lik for innvandrergupper og øvrig befolkning, er representasjonen 1, gitt ved referansepunktet Øvrig befolkning i figuren.

Figur 3-5: Relativ yrkesfordeling (ISCO 1-9) blant innvandrere, etterkommere og øvrig befolkning i Kristiansand. Kilde: Microdata.no.

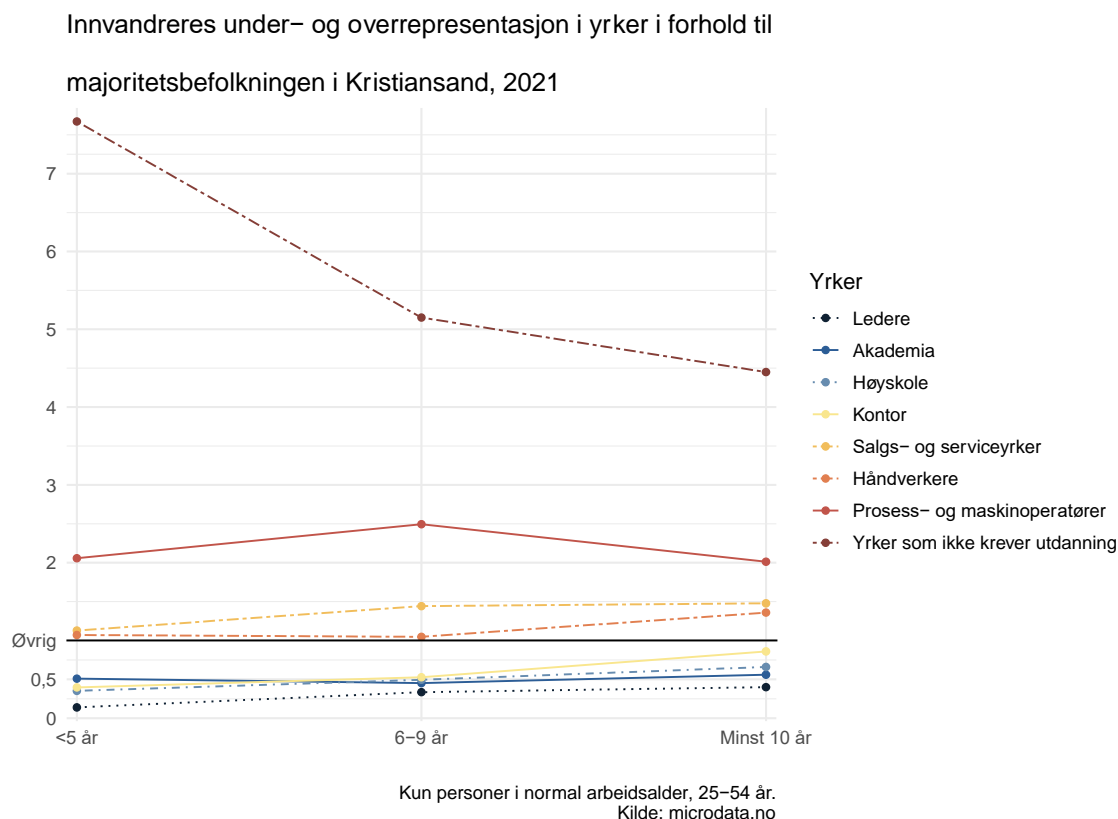


Generelt ser vi at det er store forskjeller mellom innvandreres og majoritetsbefolkningens representasjon i de ulike yrkestypene. Som det fremgår av stolpediagrammet, er innvandrere svært overrepresentert i yrker som ikke krever utdanning, mens de er betydelig underrepresentert i yrker som krever høy utdanning, altså jobber innen ledelse, akademiske yrker og høyskoleyrker. Noen eksempler på slike yrker er ingeniører, sykepleiere, lærere, bioteknikere og regnskapsførere. Når det gjelder etterkommere, er forskjellen til majoritetsbefolkningen langt mindre enn for deres foreldregenerasjon som er født i utlandet. Etterkommere er likevel noe underrepresentert blant ledere, og overrepresentert i yrker som ikke krever utdanning og innen salg og service.

Blant innvandrere kan lenger botid føre til bedre integrering i det norske samfunnet og arbeidslivet. Vi ser nå på alle innvandrerne som har registrert botid, inkludert dem med kort botid under tre år. Det er store forskjeller i yrkesfordeling avhengig av botid, slik linjediagrammet under viser (figur 3-6).

<sup>20</sup> Yrkeskategoriene har forskjellige arbeidsoppgaver og kompetansekrav, og følger SSB-standarden STYRK-08 ([SSB, n.n.](#)), som er basert på det hierarkiske ISCO-systemet, en internasjonal standard for klassifisering av yrker ([SSB n.n.](#); [ILO 2023](#)). Yrker som ikke krever høy utdanning er yrkesgruppene ISCO 4-9. Bønder og fiskere (ISCO 6) er en svært liten gruppe, og er derfor ekskludert.

Figur 3-6: Relativ yrkesfordeling (ISCO) blant innvandrere, etter botid. Yrkesgruppene 1-3 (i nyanser av blått, inkluderer ledere tom. høyskoleyrker) krever høyere utdanning, mens yrkesgruppene 4-9 (i gul- og rødtone) har ikke dette utdanningskravet. Kilde: Microdata.no.



De tre yrkesgruppene i blåtoner betegner yrker som krever høyere utdanning, hvor innvandrere er underrepresentert. Gapet til majoritetsbefolkning er minst blant innvandrerne med lengst botid, og det er langt vanligere at innvandrere med lang botid er ledere (40 %) enn de nyankomne (14 %). Når det gjelder yrker som ikke krever utdanning (dyp rød stiplet linje, figur 3-6) er det langt vanligere at nyankomne innvandrere jobber der enn at de med lang botid gjør det.

Så langt har vi begrenset oversiktene over innvandrerbefolkningens yrkesdeltakelse til overordnede kategorier av yrkesgrupper. For å illustrere hvordan den typiske arbeidsdeltakelsen arter seg i de to gruppene legger vi også ved en oversikt over de fem mest utbredte yrkene blant innvandrere og i majoritetsbefolkningen. I tabellen under viser vi de fem vanligste yrkene for menn og kvinner. Tabell 3-1 viser at det er svært vanlig at majoritetsbefolkningen er ansatt som lærere, sykepleiere og butikkmedarbeidere, mens renholder, helsefagarbeider og bussjåfør er utbredte yrker blant innvandrere.



Tabell 3-1: Vanligste yrker blant innvandrere og majoritetsbefolkning. Merk at etterkommere er utelatt fra tabellen. Kilde: Microdata.no.

		Kvinner		Menn	
		Majoritetsbefolkning	Innvandrere	Majoritetsbefolkning	Innvandrere
1.	Grunnskolelærere		Renholdere i virksomheter	Butikkmedarbeidere	Bussjåførere og trikkeførere
2.	Sykepleiere		Helsefagarbeidere	Tømrere og snekkere	Butikkmedarbeidere
3.	Butikkmedarbeidere		Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	Grunnskolelærere	Tømrere og snekkere
4.	Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.		Butikkmedarbeidere	Selgere (engros)	Renholdere i virksomheter
5.	Helsefagarbeidere		Andre pleiemedarbeidere	Andre ingeniører	Lagermedarbeidere og materialforvaltere

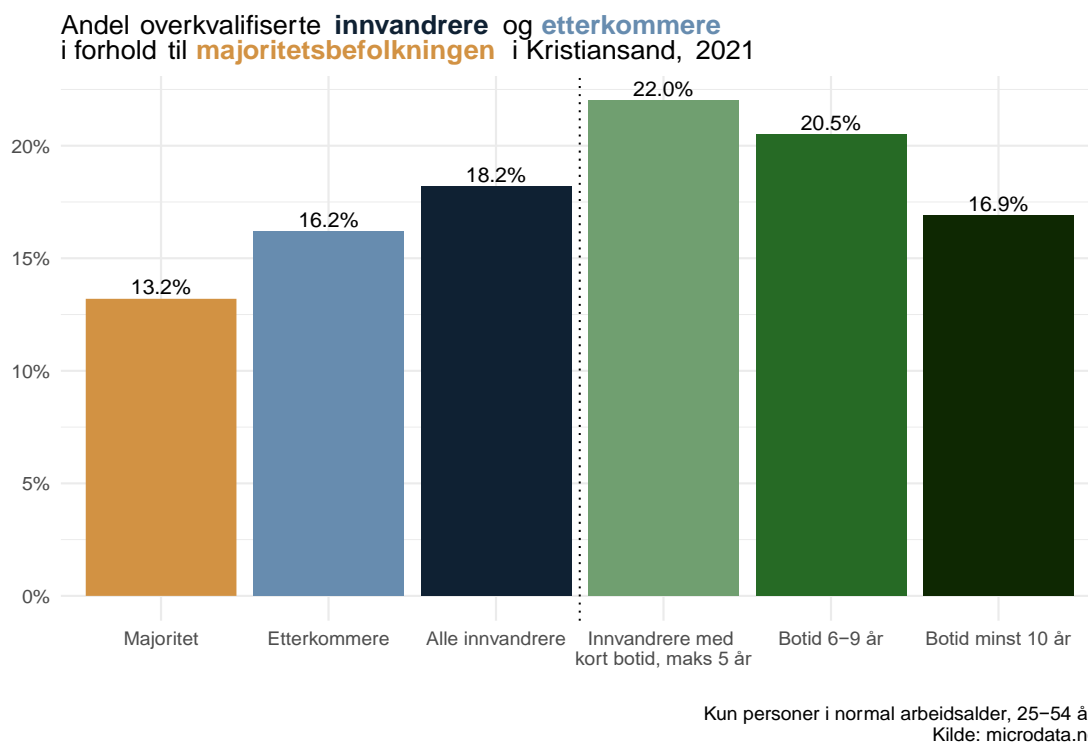
### 3.4 Langt vanligere at innvandrere er overkvalifisert

I denne delen av analysen presenterer vi tall for overkvalifisering, som har negative konsekvenser for lønn og muligheter for personlig og faglig utvikling i yrket (SSB, 2022). Overkvalifisering er et internasjonalt standardisert mål på manglende samsvar mellom utdanning og det arbeidet man er ansatt til å gjøre<sup>21</sup>. Overkvalifisering må forventes å være vanligere blant innvandrere som er nyankomne med begrensede norskerferdigheter, sammenlignet med innvandrere med lengre botid (Søholt, Tronstad og Vestby, 2015).

På landsbasis er om lag 14% av hele befolkningen og 40% av innvandrere overkvalifiserte (SSB, 2022). Det er dermed nesten tre ganger vanligere at innvandrere er overkvalifiserte enn resten av arbeidstakerne. Det er store lønnsforskjeller mellom overkvalifiserte og andre: gjennomsnittlig månedslønn er 37 000 for overkvalifiserte innvandrere og 54 000 kr for innvandrere med jobb som matcher kompetansen deres (ibid). Men lønnsgapet er også betydelig mellom overkvalifiserte innvandrere og overkvalifiserte i øvrig befolkning: hvis man sammenligner medianlønnen til de to gruppene er den 11% høyere for befolkningen ellers enn for innvandrere, men denne forskjellen er vesentlig mindre når man sammenligner innvandrere og øvrig befolkning som ikke er overkvalifisert. Lønnsforskjeller er derfor en viktig grunn til å sørge for bedre samsvar mellom utdanning og kompetansekrav i yrket. Selv om innvandrere er særlig utsatt for å være overkvalifisert til jobben de gjør, er det ikke ensbetydende med diskriminering. Likevel vil store forskjeller mellom andelen overkvalifiserte innvandrere og etterkommere i forhold til øvrig befolkning indikere at diskriminering kan spille en rolle, for eksempel i ansettelsesprosesser, og dermed forklare noe av avviket.

<sup>21</sup> Sysselsatte personer er overkvalifiserte når de har høy utdanning (tilsvarende ISCED 5-8), men jobber i yrker uten krav til høyere utdanning (ISCO 4-9) (Eurostat n.n.). Overkvalifisering er altså et vertikalt mål på manglende matching av ferdigheter.

Figur 3-7: Andelen overkvalifiserte innvandrere (med minst 3 års botid) og etterkommere i forhold til majoritetsbefolkningen. Innvandreres overkvalifisering er også brutt ned etter botid. Kilde: Microdata.no.



Andelen overkvalifiserte innvandrere er over 18%, altså nesten en halv gang mer enn andelen i majoritetsbefolkningen (13,2%). Selv om innvandreres utdanningsnivå er lavere enn i de andre gruppene, har innvandrere betydelig større sjanse for å være overkvalifiserte. Når det gjelder overkvalifiserte etterkommere er andelen lavere enn blant innvandrere, og overkvalifisering blant innvandrere i denne gruppen er like over landssnittet på 14%.

Blant innvandrere med kortest botid (under fem år), er andelen overkvalifiserte nesten dobbelt så høy som i majoritetsbefolkningen (22% mot 13,2%). Blant dem med middels lang botid er andelen noe høyere. Med lang botid, minst 10 år, er graden av overkvalifisering lavere, 16,9%. Det er i nærheten av nivået blant etterkommere, men betydelig høyere enn i majoritetsbefolkningen.

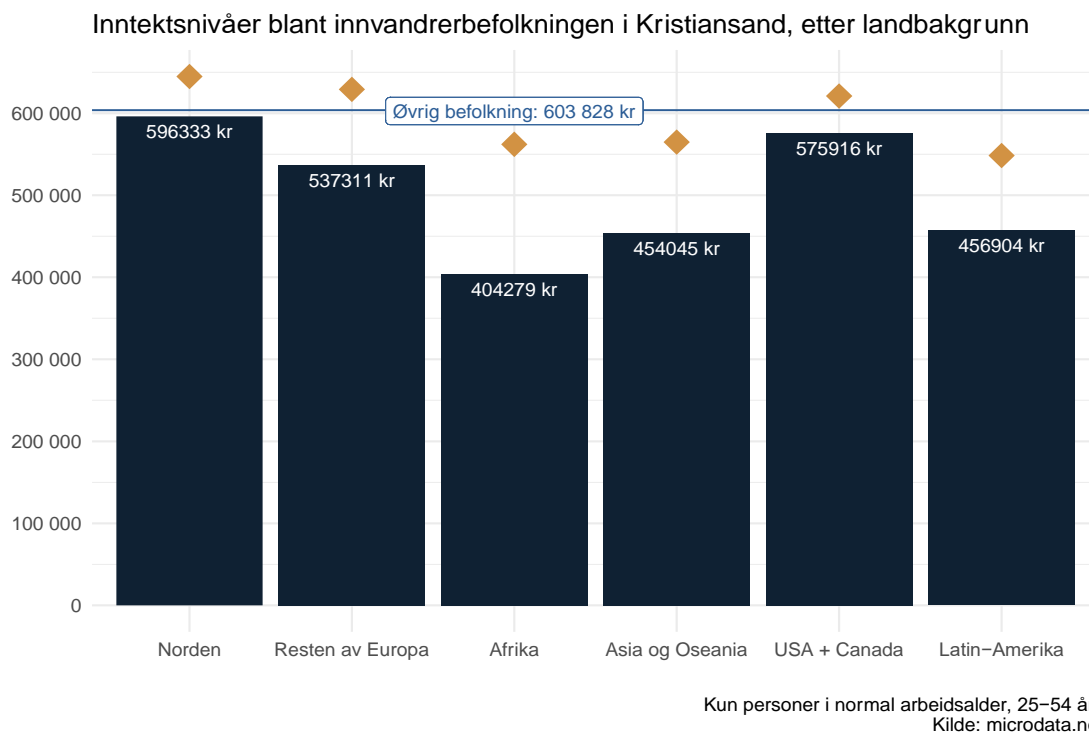
### 3.5 Lønnsgapet mellom innvandrere- og majoritetsbefolkning avhenger av landbakgrunn

Til slutt gir vi en oversikt over inntektsnivåer i innvandrerbefolkningen, som er vesentlig lavere enn i øvrig befolkning. Inntekt er målt som yrkesinntekt, altså summen av lønn og netto næringsinntekt, og inkluderer også sykepenger og fødselspenger.<sup>22</sup> Forskjeller i inntektsnivå kan avhenge av forhold og egenskaper som har med kvalifisering å gjøre; det fremgår av statistikken over at innvandrere er overrepresentert i lavinntektsyrker, oftere er overkvalifisert, og i gjennomsnitt har lavere utdanningsnivå enn majoritetsbefolkningen. Samtidig har etterkommere høyere utdanning enn de som selv har innvandret, som ofte fører til høyere lønn. Dette kan øke den gjennomsnittlige yrkesinntekten til innvandrerbefolkningen, som er brutt ned på landbakgrunn i figur 3-8.

<sup>22</sup> Microdata (2023). Yrkesinntekter. Hentet fra: [microdata.no](https://microdata.no) 2023.

Ettersom inntekt ofte øker med utdanning og botid, som kan forstås som indikatorer på kompetanse/kvalifisering og grad av integrering, tar vi hensyn til disse effektene på inntektsnivået.

Figur 3-8. Gjennomsnittlig årlig yrkesinntekt for innvandrerbefolkningen i Kristiansand, etter landbakgrunn (verdensregion). Blå stolper representerer snittnivået blant innvandrerbefolkningen med bakgrunn fra seks verdensregioner. Gule diamanter representerer gjennomsnitt blant innvandrerbefolkning med høyere utdanning og minst 10 års botid. Merk at referansenivået i øvrig befolkning er beregnet på alle sysselsatte i aldersgruppen 25–54 år, og tar ikke hensyn til utdanningsnivå. Kilde: microdata.no.



Inntektsnivået blant innvandrerbefolkningen avhenger av landbakgrunn, og er i snitt lavere enn i øvrig befolkning (603 828 kr, merket med referanselinje i figur 3-8). Mens innvandrerbefolkningen fra nordiske land tjener noe mindre enn øvrig befolkning, har personer med landbakgrunn fra regionene Afrika, Latin-Amerika og Asia og Oseania betydelig lavere gjennomsnittlig årsinntekt, om lag 150 000–200 000 under. Når vi beregner inntekten til personer med høyere utdanning og lang botid (minst 10 år), lukkes inntektsgapet for tre av de seks regionene. Disse beregningene er representert ved gule diamanter i figur 3-8. Mens innvandrere og etterkommere med bakgrunn fra Europa og Nord-Amerika tjener mer enn snittet i øvrig befolkning når de har høy utdanning og lang botid, ligger snitteinntekten til personer med bakgrunn fra regionene Afrika, Latin-Amerika og Asia og Oseania fremdeles under majoritetsbefolkningen. Dette er påfallende, ettersom referansenivået i øvrig befolkning ikke tar hensyn til utdanning. Blant majoritetsbefolkning med høy utdanning er snittlønnen langt høyere, og ingen av innvandrergruppene med høy utdanning har inntekt som når opp til dette nivået.

Det kan finnes mange andre trekk ved kvalifisering og kompetanse som disse beregningene ikke tar hensyn til. Denne analysen gir ikke informasjon om lønnseffekter av bakenforliggende faktorer, men avvikene mellom inntektsnivåer indikerer at mye av lønns-gapet mellom innvandrer- og majoritetsbefolkningen kan tettes med utdanning og botid. Samtidig tyder forskjellene i inntektsnivå mellom innvandrere fra ulike verdensregioner på at diskriminering kan være en delforklaring.

## 4 Opplevd diskriminering i Kristiansand kommune

I dette kapitlet ser vi på opplevelser av rasisme og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn i Kristiansand kommune. Kapitlet er først og fremst basert på funn fra en spørreundersøkelse blant innvandrerbefolkningen i kommunen. Disse funnene suppleres med funn fra et begrenset antall kvalitative intervjuer.

Først presenterer vi resultater fra spørreundersøkelsen når det kommer til opplevelser av diskriminering og rasisme på ulike samfunnsområder, og hvem som utøver rasistiske ytringer. Deretter ser vi nærmere på hva det kvalitative materialet sier om hvordan rasisme og diskriminering oppleves. Til slutt ser vi på hvordan diskriminering arter seg i hverdagen, og hva som kan ligge bak slik atferd.

### 4.1 Målgruppe og datagrunnlag

Som nevnt i avsnitt 2.3, fikk vi totalt 725 svar på spørreundersøkelsen i Kristiansand. Datagrunnlaget for de fem deltakerkommunene samlet viser at svarprosenten er lavest blant de yngste aldersgruppene og øker med alderen. Videre er svarprosenten noe høyere blant kvinner enn menn, og noe høyere blant innvandrere enn etterkommere.

Tabellen nedenfor viser fordeling etter kjønn, alder, utdanningsnivå, religion, landbakgrunn og hvor stor andel som er født i utlandet blant respondentene i Kristiansand kommune.

Tabell 4-1 Deskriptiv statistikk over respondenter i Kristiansand kommune (N=725)

		Andel	Antall
<b>Kjønn</b>	Kvinne	54 %	392
	Mann	46 %	333
<b>Alder</b>	< 30 år	18 %	133
	30-44 år	38 %	274
	45-59 år	30 %	216
	> 60 år	14 %	102
<b>Utdanningsnivå</b>	Grunnskole/ingen utd	6 %	41
	Videregående	32 %	229
	Universitet/høyskole	50 %	361
	Annen/ukjent utd	13 %	94
<b>Religion</b>	Kristendom	42 %	302
	Islam	22 %	162
	Ingen religion	20 %	148
	Annen religion	8 %	59
	Ikke svart	7 %	54
<b>Bakgrunn fra</b>	Asia	38 %	272
	Europa	37 %	269
	Afrika	17 %	125
	Amerika/Oseania	8 %	55
	Ukjent/uoppgitt/statsløs	1 %	4
<b>Innvandrer eller etterkommet</b>	Innvandrer	90 %	655

I spørreundersøkelsen inkluderte vi også to åpne spørsmål der respondentene selv kunne skrive inn svar med egne ord. I det første spurte vi respondentene om de kunne beskrive en situasjon der de har vært utsatt for rasisme eller diskriminering på grunn av sin innvandrerbakgrunn. I det andre spurte vi om respondentene hadde forslag til hva som kan gjøres for å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering i sin kommune. Vi fikk inn svært mange svar i disse åpne spørsmålene, og disse fritekstsvarende inngår i det kvalitative datamaterialet sammen med data fra de kvalitative intervjuene. Sitater og beskrivelser av opplevelser av rasisme og diskriminering i dette kapitlet er hentet fra begge disse kildene.

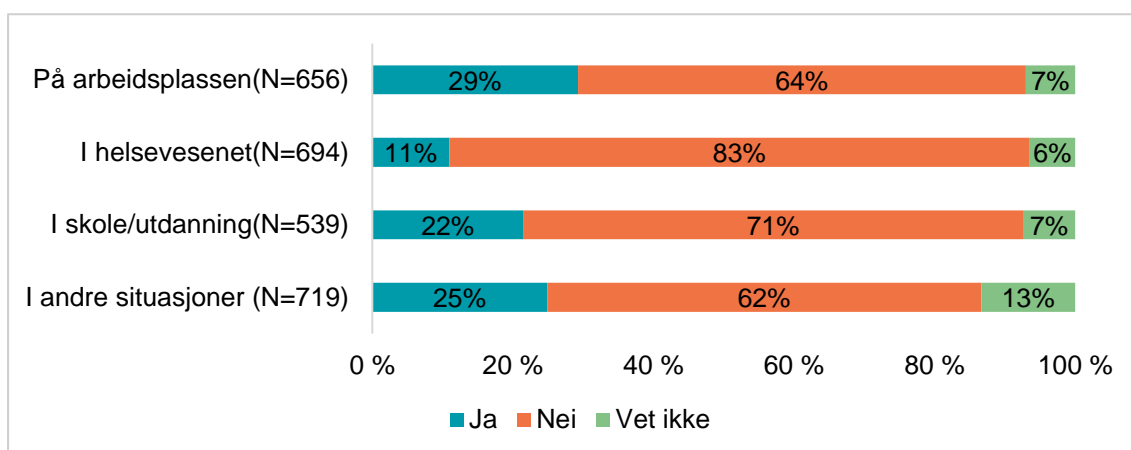
## 4.2 Rasisme og diskriminering på ulike samfunnsområder

### 4.2.1 Opplevd forskjellsbehandling

I spørreundersøkelsen har vi spurt respondentene om de i løpet av de siste 12 månedene har opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av sin innvandrerbakgrunn på ulike samfunnsområder, herunder i arbeidslivet, i helsevesenet og i skole- eller utdanningsinstitusjon. Resultatene vises i Figur 4-1. Noen respondenter har ikke svart på spørsmålet eller oppgir at de ikke har vært i arbeid, ikke vært elev/student eller ikke har hatt kontakt med helsevesenet de siste månedene. Disse respondentene er ikke med i figuren. Den viser andelene som svarer ja, nei eller vet ikke kun blant respondenter som er aktuelle for spørsmålet og som har besvart det.

Figur 4-1 Har du i løpet av de siste 12 månedene opplevd å bli forskjellsbehandlet...

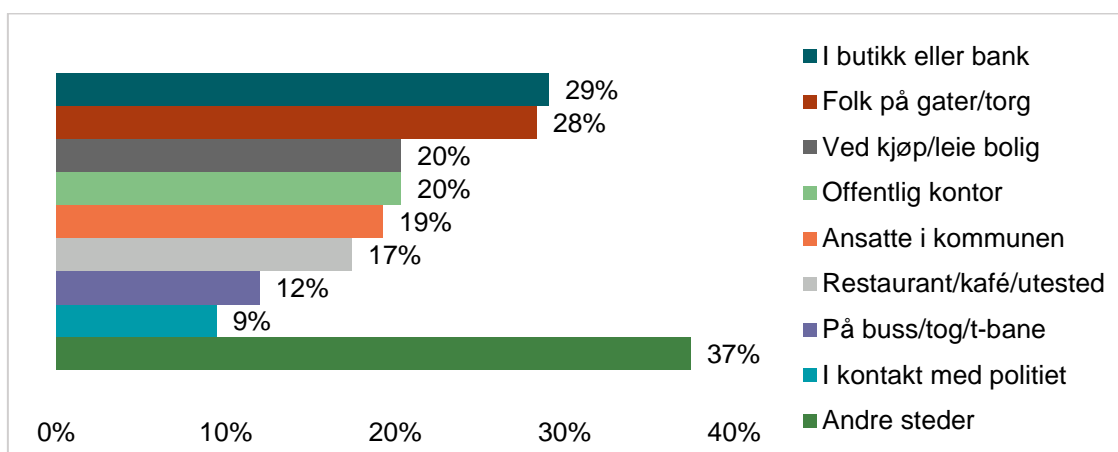
- på arbeidsplassen av kollegaer, sjefer eller kunder på grunn av din innvandrerbakgrunn?
- på grunn av din innvandrerbakgrunn av medelever eller ansatte på en skole eller utdanningsinstitusjon?
- i det norske helsevesenet på grunn av din innvandrerbakgrunn? For eksempel hos fastlege, eller på sykehus, legevakt, helsestasjon eller sykehjem.
- på grunn av din innvandrerbakgrunn i andre situasjoner?



Vi ser at på hvert av områdene er det et stort flertall som ikke har opplevd diskriminering. Det er flest som oppgir at de har opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av innvandrerbakgrunn på arbeidsplassen (29 prosent), mens dette gjelder i noe mindre grad i skole og utdanningsinstitusjon (22 prosent) og i en del mindre grad i helsevesenet (11 prosent). 25 prosent har oppgitt at de har opplevd å bli forskjellsbehandlet i andre situasjoner.

De som har svart «ja» eller «vet ikke» på spørsmål om de har opplevd dette i andre situasjoner, har fått et oppfølgingsspørsmål om hvilke situasjoner det er snakk om. Resultatet vises i Figur 4-2.

Figur 4-2 I hvilke andre situasjoner har du opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av din innvandrerbakgrunn? (N=179)



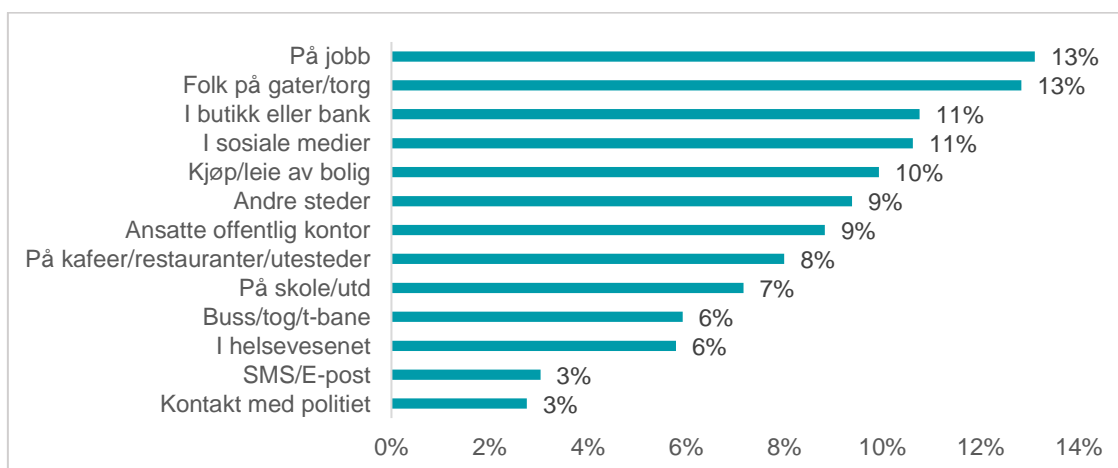
Her ser vi at flest har opplevd forskjellsbehandling i butikk eller bank og ute i gater og på torg. En del opplever det også på boligmarkedet, i møte med offentlige kontorer og kommunalt ansatte, på restauranter og cafeer og på kollektivtransport. Færrest oppgir å ha opplevd forskjellsbehandling i kontakt med politiet. Dette kan imidlertid skyldes at få av respondentene har vært i kontakt med politiet. Mange, hele 37 prosent, oppgir å ha opplevd forskjellsbehandling andre steder enn dette. Vi har ikke spurt ytterligere om hvilke steder eller i hvilke situasjoner dette her, men på bakgrunn av de kvalitative dataene kan det være nærliggende å tro at det blant annet dreier seg om opplevelser digitalt og på sosiale medier.

#### 4.2.2 Rasistiske ytringer

I spørreundersøkelsen har vi også stilt spørsmål om opplevelser av rasistiske ytringer. I spørreskjemaet definerte vi dette på følgende måte: «Rasistiske ytringer er for eksempel når noen 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».

Vi spurte først om respondentene hadde opplevd rasistiske ytringer på ulike samfunnsområder i løpet av det siste året. Resultatene vises i Figur 4-3.

Figur 4-3 Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for rasistiske ytringer på noen av de følgende stedene? (N=725)

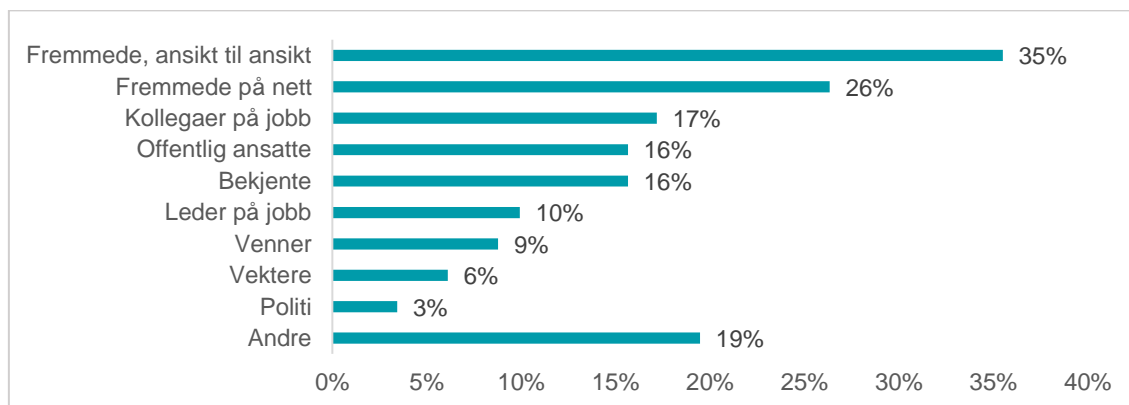




Vi ser at flest oppgir å ha blitt utsatt for rasistiske ytringer på jobb og fra folk på gater og torg (begge 13 prosent). Også i butikk eller bank, i sosiale medier og på boligmarkedet scorer relativt høyt. Færrest oppgir å ha blitt utsatt for dette på sms/e-post og i kontakt med politiet. Også her kan sistnevnte ha sammenheng med at relativt få respondenter har hatt kontakt med politiet.

De som oppga å ha opplevd rasistiske ytringer på en eller flere av arenaene over, fikk et oppfølgingsspørsmål om hvem som hadde utsatt dem for dette. Resultatet vises i figur 4-4.

Figur 4-4 Hvem var det som utsatte deg for rasistiske ytringer i løpet av de siste 12 månedene? (N=262)



Vi ser at flest oppgir at det er fremmede som har utsatt dem for rasistiske ytringer, enten ansikt til ansikt (35 prosent) eller på nett (26 prosent). Men en del opplever dette også fra kollegaer på jobb, offentlig ansatte og bekjente (henholdsvis 17, 16 og 16 prosent).

I mange tilfeller kan det være vanskelig å skille mellom tilfeller av rasisme og tilfeller av diskriminering. Selv om diskriminering i juridisk forstand er et smalere begrep, brukes disse ordene om hverandre av respondentene i spørreundersøkelsen og de vi har intervjuet. Generelt ser vi at mange av de samme arenaene og situasjonene går igjen både når det kommer til opplevelser av rasisme og opplevelser av diskriminering. I tillegg kan en og samme situasjon inneholde elementer av både underliggende rasistiske holdninger, konkrete rasistiske ytringer og diskriminering. I andre tilfeller kan den som utsettes ha ufullstendig informasjon om en situasjon, og dermed være usikker på om det de opplever er rasistisk motivert eller ikke. I det følgende vil vi derfor omtale eksempler på rasisme og diskriminering samlet, og vi vil ikke gjøre tydelige skiller mellom diskriminering og rasisme i omtalen av funnene.

### 4.3 Hvordan oppleves rasisme og diskriminering?

I avsnittene nedenfor går vi nærmere inn på *hvordan* diskriminering og forskjellsbehandling kan arte seg på ulike arenaer, og hvordan det oppleves av de som utsettes for det. Her bruker vi funn både fra fritekstsvarene i spørreundersøkelsen og fra intervjuene til å si noe om opplevelser av diskriminering i arbeidslivet, i skolen og i helsevesenet. Til slutt ser vi nærmere på opplevelser av diskriminering på andre arenaer.

Det er viktig å understreke at selv om en situasjon oppleves som et tilfelle av rasisme eller diskriminering, betyr ikke dette nødvendigvis at rasisme eller diskriminering faktisk har funnet sted (se også avsnitt 2.1.2). Det er mange faktorer som kan påvirke hvordan en situasjon tolkes av dem som opplever den. I dette avsnittet har vi imidlertid valgt å ta utgangspunkt i våre informanternes opplevelser og tolkninger, ettersom dette er viktig kunnskap i arbeidet med hvordan kommunen kan forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering.

### 4.3.1 Diskriminering i arbeidslivet

Mange av de som har svart på åpne spørsmål i spørreundersøkelsen og de vi har intervjuet forteller om erfaringer med rasisme og diskriminering i arbeidslivet. Dette omfatter både erfaringer internt på arbeidsplassen, negative opplevelser i møte med kunder og brukere og erfaringer med diskriminering i forbindelse med jobbsøking.

#### Forskjellsbehandling internt på arbeidsplassen

Flere av de som forteller om erfaringer med forskjellsbehandling og diskriminering internt på arbeidsplassen opplever å ikke bli tatt på alvor eller sett på som kompetente av kollegaer og/eller ledere. En del opplever at fordi de ikke snakker norsk helt flytende, blir de behandlet som «barn» eller som at de ikke klarer å gjøre jobben sin.

*Jeg kommer aldri til å snakke perfekt norsk, jeg kommer til å gjøre feil hele tiden, jeg kom som voksen. Men folk tror man er dum, de tror man ikke kan noe annet heller.*

Enkelte har opplevd at andre tror eller gir uttrykk for at man kun fikk jobben *fordi* man har innvandrerbakgrunn, ikke på grunn av kompetanse eller ferdigheter.

*Da jeg søkte jobb på [arbeidsplass], var det en annen som gikk rundt og sa at hun hadde fått jobben. Så viste det seg at jeg hadde fått den. Da sa hun «jeg hadde feil hudfarge».*

Andre forteller at de blir sosialt utestengt på arbeidsplassen og at de opplever lite kollegial støtte. Erfaringene vi har hørt om inkluderer blant annet det å ikke bli kalt inn til møter man burde ha vært med på, å bli observert og fulgt med på av kollegaer på jobb, eller å få færre pauser eller mindre fordelaktige vakter enn andre på arbeidsplassen. Andre forteller om opplevelser der de blir oppfattet som brukere, klienter eller tolker – heller enn å bli oppfattet som ansatte på arbeidsplassen.

*Når jeg skulle ned i kantina, ble jeg stoppet av en [annen ansatt]. Hun sa det var fordi hun trodde jeg ikke jobbet der. Jeg spurte hvorfor hun trodde jeg ikke jobbet der, og om hun kjente alle som jobbet der? Hun sa unnskyld, at hun bare ville passe på. Men hun ville ikke gjort det med en hvit person.*

Ofte er det snakk om opplevelser som gir de som utsettes en vag fornemmelse av å ikke høre til eller å ikke bli behandlet på samme måte som andre på arbeidsplassen – men uten at de kan sette fingeren på konkrete eksempler på diskriminering.

Enkelte forteller også at de opplever diskriminering knyttet til lønn og arbeidsvilkår.

*Jeg er den eneste innvandreren på min avdeling og alle som ble født i Norge har bedre lønn enn meg. Vi har samme oppgaver, samme ansiennitet, men jeg får mindre betalt fordi jeg er ikke norsk. Jeg føler meg veldig diskriminert.. Har klaget flere gang, men ble ikke hørt.. Det er trist.. Det er ikke likestilling i offentlig sektor i Norge.*

Samlet sett kan slike opplevelser føre til at en del føler at de må jobbe ekstra hardt for å «bevise» at de er like kompetente som etnisk norske kollegaer.

*Den skjulte rasismen – Man må jobbe så mye mer for å oppnå det samme, man må tilpasse seg. Jeg sliter med å få lik lønn som mine kollegaer, og sliter med å bli hørt på mine fagfelt.*

Enkelte gir også uttrykk for at de mister motivasjonen og gjør en dårligere jobb fordi de bruker mye energi på å bekymre seg for hva kollegaer og ledere tenker om dem heller enn å gjøre jobben. Det å få «små stikk» fra ledere og kollegaer fører også til lavere selvtillit og mer usikkerhet i jobben, noe som igjen kan gå utover produktivitet og arbeidsutøvelse.

Noen forteller også om kollegaer som kanskje ikke selv utøver ulike former for diskriminering, men som heller ikke reagerer eller sier ifra når andre på arbeidsplassen gjør det. Andre igjen forteller om mye støtte og hjelp fra kollegaer og tillitsvalgte når de har opplevd ulike former for diskriminering.

### Ubehagelige opplevelser fra kunder og brukere

I tjenesteytende og/eller servicestillinger kan enkelte oppleve diskriminering og forskjellsbehandling også i møte med kunder og brukere. For eksempel forteller noen at kunder eller brukere ikke ønsker å bli hjulpet av ansatte med innvandrerbakgrunn og kan be om å få snakke med «norske» ansatte.

*De som kjenner meg, de vet hvem de møter. De som ikke kjenner meg... de kan spørre om vi har norske ansatte, de vil forholde seg til norske ansatte heller enn meg. Av og til skulle jeg ønske jeg hadde en memory stick inne i hjernen og at jeg kunne laste opp opplevelsene mine til en skjerm så folk kunne se, se hvor tøft vi har det.*

Andre forteller at kunder, pasienter eller brukere kan komme med mer indirekte negative kommentarer eller negative utsagn om innvandrere eller «utlendinger» mer generelt, uten at det er rettet mot konkrete personer. Dette oppleves likevel svært belastende.

*Pasientene i jobben jeg har ved siden av studiene kan noen ganger si ganske rasistiske ting. Ofte er det ikke direkte rettet mot meg, men innvandrere generelt.*

*En kunde klagde til sjefen og sa «disse utlendingene fortjener ikke å ha jobb. De burde være på gata i stedet» om meg og en annen ansatt fordi vi ikke hadde flere igjen av størrelsen hun ba om.*

Andre igjen forteller imidlertid om mer positive opplevelser. En som driver et mindre serveringssted forteller for eksempel at hun aldri har hatt noen opplevelser av å bli dårlig behandlet av kunder i jobbsammenheng. En annen forteller at til tross for en del slike opplevelser fra enkelte kunder, finnes det også mange som reagerer på og sier ifra når slike situasjoner oppstår:

*Hvis noen var rasistiske mot oss som står bak kassa, og tror vi er dumme idioter som ikke kan språk. Så var det noen andre gjester, stamgjester, som satt dem på plass. «Hold kjeft, du kan ikke si sånt». Du blir skikkelig rørt og ser at det er mange fine mennesker.*

### Opplevd forskjellsbehandling i jobbsøkningsprosesser

I spørreundersøkelsen har vi også prøvd å kartlegge hvor mange som har opplevd diskriminering i forbindelse med ansettelsesprosesser. 36 prosent av respondentene (261 personer) oppgir at de har søkt jobb i løpet av de siste 12 månedene. Disse har fått spørsmålet «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?». 32 prosent (84 respondenter) av de som har søkt jobb har svart ja på dette. 30 av disse respondentene oppgir at arbeidsgiveren var Kristiansand kommune.

Det er stor usikkerhet knyttet til disse tallene, ettersom respondentene har begrenset informasjon om hvorfor de ikke har fått stillingen(e) de har søkt på. Likevel er forskjellsbehandling og diskriminering i forbindelse med jobbsøking og ansettelsesprosesser et tema som svært ofte dukker opp i det kvalitative materialet, og det er tydelig at mange opplever store utfordringer knyttet til dette.

Flere forteller at de har søkt et svært høyt antall jobber, men at de aldri blir kalt inn til intervju eller aldri hører noe tilbake fra arbeidsgiverne.

*Jeg har bare blitt innkalt til intervju til to stillinger. Den ene arbeidsplassen hadde en utenlandsk sjef. Den andre var gjennom en bekjent, han anbefalte meg. I de andre midlertidige jobbene jeg har hatt, ble jeg anbefalt av venner [med samme landbakgrunn] eller nettverk.*

Dette er noe som går igjen i flere av svarene i spørreundersøkelsen og i intervjuene – at enkelte opplever det som tilnærmet umulig å bli innkalt til intervju eller å få en jobb gjennom ordinære ansettelsesprosesser der man sender inn skriftlig søknad og CV. De som har fått jobb, får det ofte gjennom nettverk eller praksis. Flere opplever det som at arbeidsgivere ikke vurderer søknadene deres fordi de har innvandrerbakgrunn eller et utenlandsk navn, og at det er nødvendig å få vist seg frem eller at andre anbefaler dem for at arbeidsgivere skal vurdere dem som aktuelle ansatte.

*Det morsomme var at jeg fikk jobb på et sted der jeg tidligere hadde levert søknad og CV. Jeg hørte aldri noe, men fikk jobb samme sted noen måneder senere gjennom nettverk. Da spurte de «du er jo perfekt, hvor har du vært?» «Jeg var jo her, jeg leverte CV til deg og tok deg i hånda».*

Flere forteller også at de selv eller andre de kjenner bruker norske navn i jobbsøknader. De gir uttrykk for at dette er relativt vanlig, og at mange opplever det som nødvendig for å bli behandlet rettferdig i ansettelsesprosesser. Vi får inntrykk av at dette gjøres på ulike måter, enten ved å formelt skifte navn, ved å bruke fornorskede versjoner av navnet eller ved å oppgi et «falskt» norsk navn i stedet for sitt eget. Samtidig nevner enkelte at det også oppleves det som vanskelig å bytte navn fordi dette er tett knyttet til egen identitet.

*Flere folk som jeg kjenner byttet navn for å kunne finne jobb. For når det er jobbintervju, flere ser at når du har et annerledes navn så har du nesten ikke mulighet.. hvis det ikke er et norsk navn, kaster de bare søknaden.*

En annen utfordring flere snakker om er at det er svært vanskelig å få jobber som svarer til deres utdanning og kompetanse. Mange understreker at det kan være gode grunner til dette, for eksempel at utdanningen de har fra hjemlandet (ennå) ikke er godkjent i Norge, at de ikke oppfyller språkkrav eller behovene i arbeidsmarkedet lokalt. Likevel er det også flere som opplever at andre setter dem i bås med tanke på hvilke jobber de passer til eller kan få. For eksempel uttrykker flere at de i møte med NAV ofte får beskjed om at de kan jobbe i renhold eller andre former for ufaglært eller manuelt arbeid, selv om de egentlig ønsker og har kompetanse på noe annet. De som har høyere utdanning opplever ofte at de ikke når opp i konkurransen om stillinger, og at dette kan skyldes at de har innvandrerbakgrunn.

*Å få jobb – det er ikke lett å få relevant jobb med utdanningen man har. Det var vanskelig for meg selv om jeg hadde første master. Jeg tenkte ok, nå har jeg bachelor fra [hjemland], fikk endelig den godkjent i Nokut. Men ikke noen vits, ingen kalte meg inn likevel. Tenkte kanskje at hvis jeg tar utdanning i Norge, da får jeg kanskje jobb. Fikk master, men det var fortsatt veldig vanskelig. Jeg klarte det til slutt, men det var ikke lett. Jeg måtte gå gjennom praksis, leve uten inntekt lenge for å komme dit jeg ville. Min bakgrunn stoppet meg, tenker jeg.*

### 4.3.2 Diskriminering i skole- og utdanningssystemet

Flere av respondentene og informantene forteller at de har opplevd å bli sosialt utestengt på skolen, og at klassekamerater ikke hilser på dem eller vil snakke med dem. Andre forteller om direkte mobbing, eller i verste fall vold, som begrunnes i deres innvandrerbakgrunn eller hudfarge. Både i de åpne svarene i spørreundersøkelsen og i intervjuene vi har gjort forteller flere om direkte rasistiske kommentarer fra medelever eller lærere.

*En diskusjon om islam ble startet i klasserommet av lærer, og jeg ble pekt ut som grunnen for alt dårlig med innvandring i Norge. En del rasistiske meninger ble sagt til meg, av blant annet lærer. Jeg er den eneste arabiske i klassen, og måtte forsvare meg mot hele klassen.*

I andre tilfeller er det ikke nødvendigvis snakk om direkte negative kommentarer, men at elever med innvandrerbakgrunn for eksempel blir trukket inn i undervisningen for å fortelle de andre elevene om egen religion eller kultur. Selv om dette ofte kan være godt ment fra lærerens side, er det flere som forteller at dette oppleves belastende. Som en informant sier «Jeg er barn, hvorfor skal jeg undervise andre barn?».

Andre forteller om mer direkte former for rasisme eller rasistiske ytringer:

*En gang sa læreren min neger når jeg var der uten noen grunn eller forhold til det vi hadde om. Når jeg sa det ikke var greit at hun sier sånt, ble hun sint for at jeg sa noe imot og sa jeg skulle få fravær og anmerkning på grunn av jeg var «aggressiv» i tonen. Jeg oppfattet det som diskriminerende og rasistisk, med tanke på at hun ikke hadde noe grunn til å si det og bli så sur.*

*Lærer fortalte meg og en annen elev at hun satt oss sammen fordi hun ikke kunne se forskjell på oss. Vi er begge asiater som ikke ligner eller er fra samme land.*

En mor forteller at det eldste barnet hennes opplevde mye rasisme fra medelever på skolen, slik at de til slutt flyttet og byttet skole.

*Det var ikke så mange som hadde annerledes hudfarge [på skolen]. Bare 2-3 stykker med mørk farge på skolen. Det var så mye rasisme. De skriver på tavlen i klassen, kaller henne stygge ting, «slave», «neger». Så jeg måtte bytte skole. [...] Orket ikke at de andre barna mine også skulle oppleve dette.*

Moren forteller imidlertid at skolen prøvde å få bukt med problemet og satte i gang en langvarig kampanje med undervisningsopplegg om rasisme og diskriminering i klassen. Dette gjorde at tonen i klassen til datteren endret seg, men hun opplevde fortsatt rasistiske kommentarer og mobbing fra elever fra andre klasser og trinn i friminuttene.

Enkelte informanter uttrykker at ansatte i skole eller barnehage mangler kompetanse og at dette fører til et dårlig foreldresamarbeid, at man blir mistenkeliggjort som foreldre eller at negative opplevelser barna har ikke blir tatt på alvor. Enkelte av informantene som selv er foreldre til barn i skolealder opplever at de må kjempe hardt for å bli hørt av skoleansatte og andre foreldre, og at det er nødvendig at foreldre har god informasjon og er ressurssterke for at situasjoner med rasisme og diskriminering på skolen skal bli tatt tak i.

I intervjuene er det også enkelte som forteller om erfaringer med at ansatte i skole og barnehage har lite kompetanse på og, i visse tilfeller, negative holdninger til Islam. I enkelte tilfeller kan barna måtte forsvare egen kultur og religion overfor ansatte eller medelever, og dette kan oppleves tungt for mange. Noen har også opplevd at kristendom er svært normalisert i skolen, mens islam i større grad blir mistenkeliggjort.

*Jeg satt sammen med en kompis, han var kristen og hadde på seg kors. Jeg hadde på meg lua fra moskeen, og vi snakket sammen helt rolig. Så kommer en lærer og sier «sånt kan du ikke ha på deg på skolen». Kompisen min spurte om han skulle ta av seg korset, men det kunne han beholde på.*

Andre har opplevd at ansatte i en barnehage var svært negative til at barn med muslimske foreldre ikke feiret bursdag, og at dette hadde blitt til en stor sak mellom de ansatte og foreldrene. Andre igjen forteller om positive opplevelser der skolen for eksempel har lagt til rette for bønn i skoletiden.

Når det kommer til opplevelser med høyere utdanning, er det få som forteller om opplevelser av rasisme og diskriminering.

### 4.3.3 Diskriminering i helsevesenet

Selv om det å oppleve forskjellsbehandling og diskriminering i helsevesenet i mindre grad dukker opp i datamaterialet enn diskriminering i arbeidslivet eller i skole- og utdanningsinstitusjoner, er det enkelte som forteller om opplevelser med dette. Slike opplevelser kan blant annet dreie seg om å ikke bli tatt på alvor eller å ikke bli trodd i møte med fastlege eller andre i helsevesenet.

*Jeg har personlig byttet fastlege 1-2 ganger fordi fastlegen ikke respekterte eller brydde seg om meg. [Legen] overkjørte stadig samtalen og ingenting-gjorde mine plager og lidelser. Meget lite hjelpelig, hvor hvert møte følt som en kamp om å bli hørt på og få hjelp. Jeg var nødt til å mentalt forberede meg før hver time helt til jeg fikk plass hos en annen fastlege. Kjenner flere som har hatt lignende opplevelser, og det virker som det er en utbredt fordom i helsevesenet mot personer med innvandrerbakgrunn.*

I en del tilfeller kan forskjellsbehandling i helsevesenet skyldes misforståelser og mangel på kulturkompetanse heller enn bevisst diskriminering. For eksempel nevner enkelte at personer fra ulike kulturer kan ha ulike måter å snakke om helse og symptomer på, ulikt kroppsspråk og ulike normer for hvordan og hvorvidt man snakker om både fysisk og – kanskje særlig – psykisk helse. En informant beskriver det for eksempel slik:

*Alle kommer hjem med smertelindrende, fordi alle har vondter. Men ingen spør hvordan man har det på hjemmebane. Da ville du fått en helt annen historie. Hvis du aldri får lov til å snakke om hvordan livet ditt er, blir det sittende i kroppen. Man skal ikke snakke med andre minoritetskvinner, de sladrer videre. Men man skal heller ikke snakke med nordmenn. Og det er en del ord som ikke kan oversettes, så de får ikke formidlet det.*

*Minoriteter går ikke til legen. Men hvis de gjør det, sitter de ytterst på stolen og ser i gulvet, for det skal man. Men her i Norge skal man se folk inn i øynene. Ser man ned er man unnvikende eller flakkende i blikket.*

Diskriminering i helsevesenet kan i noen tilfeller få alvorlige konsekvenser. En informant som har mange års erfaring fra helsevesenet, forteller om enkelte episoder der forskjellsbehandling og mangel på kulturkompetanse hos helsepersonell har ført til feilbehandling av pasienter.

### 4.3.4 Diskriminering på andre arenaer

I figur 4-2 og 4-3 ser vi at flere også oppgir å oppleve diskriminering og rasisme i det offentlige rom, i boligmarkedet, i møte med offentlige tjenester i butikker eller på serveringssteder og på nett.

I fritekstsvarene i spørreundersøkelsen og i intervjuene blir også mange av disse arenaene nevnt av flere. En informant forteller for eksempel om store utfordringer knyttet til det å finne en utleiebolig til seg og familien. I enkelte tilfeller var det snakk om åpenlys og direkte diskriminering der utleieryttere sa eksplisitt at de ikke ønsket å leie ut til innvandrere eller «folk fra Afrika». I andre tilfeller hørte de bare aldri noe fra utleieryttere de hadde sendt henvendelser til.

Flere nevner også offentlige tjenester, særlig barnevernet og NAV. Selv om informantene ikke selv har direkte erfaring med disse tjenestene, får vi inntrykk av at det er en generell holdning blant mange med innvandrerbakgrunn at disse aktørene utøver en del diskriminering. En del av informantene uttrykker for eksempel frustrasjon knyttet til hvordan innvandrere blir møtt av NAV og at de ofte blir henvist til yrker med lav sosial status som «nordmenn ikke vil ha». Andre uttrykker svært negative holdninger til barnevernet, ofte basert på historier de har hørt om hvordan innvandrerfamilier blir fratatt barna sine. Flere nevner dette som en form for diskriminering og begrunner det med at



norske regler og barnevernets håndhevelse av disse går særlig utover innvandrerfamilier fordi de forventes å følge norske normer for barneoppdragelse med en gang de kommer til landet, noe mange synes er utfordrende. En informant forteller for eksempel at han er enig i norske lover og regler knyttet til barneoppdragelse, men at barnevernet og ulike sosiale tjenester må gi nyankomne foreldre litt tid til å omstille seg til norsk kultur, og at man heller bør støtte og følge opp disse familiene tett enn å vedta omsorgsovertakelse.

*En mor som er vokst opp i det globale sør er vant til noe helt annet. Kan ikke forvente at de skal være som dere med en gang. Å slå for eksempel – norske lover er rettfærdige, men [de er] basert på en norsk tankegang. Det tar tid. Jeg kan ikke bli norsk på et par år. Norge stjeler barn fra foreldre, et land som stjeler barn fra traumatiserte foreldre. I stedet – gi dem en sosialarbeider som kan følge dem tett. [...] Hvis noen er på narkotika, noen har synlige dype psykiske problemer – ja, så klart. Kan ikke ta vare på barn. Men andre – hva er det som skjer? Intensjonene er gode, men måten det implementeres på er ikke riktig.*

Generelt får vi inntrykk av at slike negative holdninger til enkelte offentlige tjenester ofte er basert på annenhåndsfortellinger og holdninger som spres innad i enkelte miljøer. I tillegg til arbeid med å forebygge diskriminering og sikre likebehandling i de enkelte tjenestene, kan det derfor også være nødvendig med mer og bedre informasjon om disse tjenestenes arbeid for å unngå spredning av misinformasjon.

Et par informanter forteller også om opplevelser av diskriminering og forskjellsbehandling i forbindelse med næringsvirksomhet og det å drive egne virksomheter. En person forteller for eksempel om opplevelser av å bli forskjellsbehandlet i forbindelse med søknader til kommunen, for eksempel knyttet til skjenkebevilling.

*Hadde det vært navnet mitt [på søknaden] hadde jeg brukt tre måneder for å få det for én dag, skulle bare ha for en dag til et arrangement. Mens jeg brukte et norsk navn som sendte søknaden, fikk godkjent på mail dagen etter. Det var en annen norsk mann som sendte søknaden på mine vegne.*

En annen, som er selvstendig næringsdrivende, forteller om vanskeligheter med å få oppdrag og samarbeidspartnere.

Til slutt forteller også flere om opplevelser av diskriminering og rasisme i offentligheten, for eksempel på gaten eller i butikker.

*Jeg blir møtt som en utlending på gata. Drittutledning. Blir ikke tatt imot som et menneske. Jeg føler det er forskjellsbehandling når jeg går inn et sted og når andre går inn et sted. Når vi går på en restaurant, skal sitte og spise, drikke, bruke penger. Men blir lissom stempla som en utlending, blir merket som det.*

Disse forteller at de kan oppleve både blikk og kommentarer i slike sammenhenger. Det kan også være snakk om mer subtile former for forskjellsbehandling, for eksempel ved at butikkansatte eller servitører er synlig blidere og mer imøtekommende overfor etniske nordmenn.

Til slutt er det også enkelte som trekker frem at mye rasisme og diskriminering også foregår digitalt. Enkelte informanter som selv er aktive i sosiale medier sier de opplever å få svært mange rasistiske kommentarer. Dette er alvorlig, og kan oppleves svært utfordrende. Imidlertid er det også enkelte som trekker frem at det er et visst misforhold mellom hvor mye rasisme som foregår digitalt og i «den virkelige verden»:

*På Tiktok virker det som om alle i Norge er rasister. Men når du går ut... Jeg skulle til moskeen og gikk på gaten i kjortel. En eldre dame stoppet og sa, «så fin og kjekk du er».*

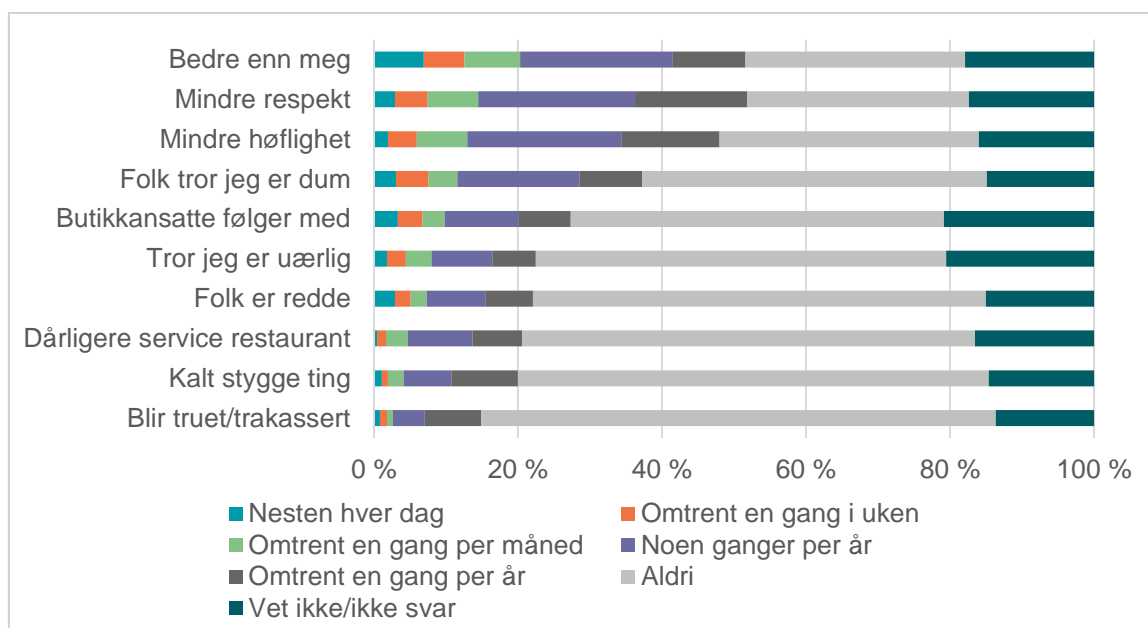
## 4.4 Hvordan og hvorfor utøves diskriminering og rasisme?

I tillegg til å kartlegge i hvilke situasjoner og på hvilke arenaer personer med innvandrerbakgrunn opplever diskriminering og rasisme, har vi også ønsket å kartlegge hvordan dette utspiller seg, hvordan det oppleves for den som utsettes og hva som kan ligge bak. I spørreundersøkelsen har vi brukt et spørsmålsbatteri som opprinnelig er hentet fra amerikansk forskning på diskriminering, og som er ment å fange opp ulike former for «hverdagsdiskriminering».<sup>23</sup> Her spør vi hvor ofte respondentene har opplevd følgende:

- Jeg blir behandlet med mindre respekt enn andre mennesker
- Jeg blir behandlet med mindre høflighet enn andre mennesker
- Jeg får dårligere service enn andre på restauranter eller cafeer
- Butikkansatte følger ekstra nøye med på meg
- Folk oppfører seg som om de tror jeg er dum
- Folk oppfører seg som om de er redde for meg
- Folk oppfører seg som om de tror jeg er uærlig
- Folk oppfører seg som om de er bedre enn meg
- Jeg blir kalt stygge ting
- Jeg blir truet eller trakassert

Resultatet vises i Figur 4-5.

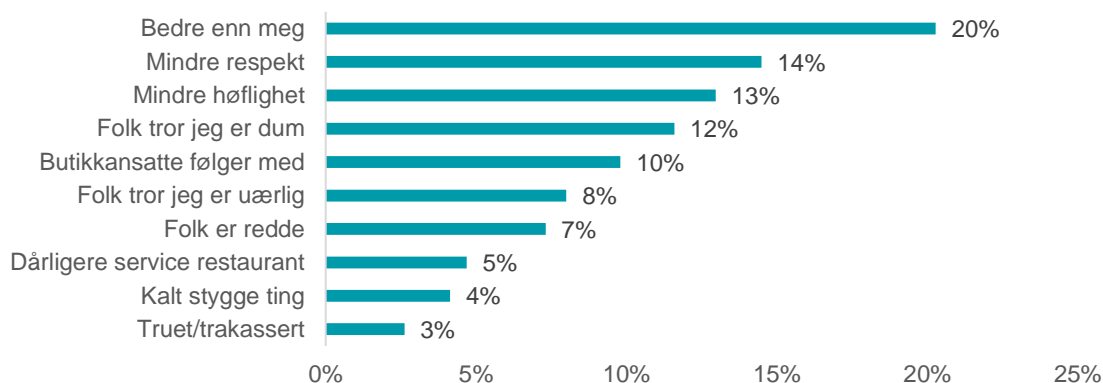
Figur 4-5 Hvor ofte opplever du at andre behandler deg på følgende måter? (N=725)



I tillegg til å måle *om* respondentene har opplevd disse ulike formene for hverdagsdiskriminering, måler også denne skalaen *hvor ofte* respondentene har slike opplevelser. For å tydeliggjøre nettopp dette, har vi i Figur 4-6 kun inkludert de som har svart at de opplever en av disse formene for hverdagsdiskriminering en gang i måneden eller oftere.

<sup>23</sup> «Everyday discrimination scale» har blitt brukt i flere amerikanske og internasjonale studier (se blant annet Krieger et al. 2005; Taylor et al. 2002). Nylig har den også blitt brukt i en norsk kontekst, blant annet i Probas rapport om barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering (Proba 2023b). Fafo har brukt et lignende spørsmålsbatteri i sin studie av hverdagsintegrering (Dalen m.fl. 2024).

Figur 4-6 Hvor ofte opplever du at andre behandler deg på følgende måter? - Andel som oppgir én gang i mnd eller mer (N=725)



Vi ser at det respondentene opplever oftest er at andre oppfører seg som om de er bedre enn dem, at de blir behandlet med mindre respekt enn andre, at de blir behandlet med mindre høflighet enn andre og at folk oppfører seg om de tror de er dumme. Dette reflekterer i stor grad det inntrykket vi får gjennom intervjuene og de åpne svarene i spørreundersøkelse. Selv om en del også forteller om tilfeller av mer direkte eller alvorlige rasisme og/eller diskriminering, får vi inntrykk av at langt det meste skjer på mer indirekte og vage måter, slik at de som utsettes sitter igjen med en følelse av å ha blitt behandlet dårligere, samtidig som de er usikre på hva som egentlig ligger bak og om de har blitt utsatt for faktisk diskriminering.

Samtidig er det også verdt å merke seg at det er en relativt stor andel av respondentene som oppgir at de aldri opplever disse formene for diskriminering. Særlig for de mer alvorlige og direkte formene, som å bli kalt stygge ting og å bli truet og trakassert, er det kun henholdsvis 4 og 3 prosent som oppgir å oppleve dette en gang i måneden eller oftere, mens et stort flertall oppgir at dette er noe de aldri opplever.

I intervjuene har vi bedt informantene reflektere litt mer rundt hva de tror diskriminering og rasisme kommer av, og hva de tror ligger bak slike opplevelser. Noe flere nevner at de opplever å bli assosiert med stereotypier og fordommer knyttet til deres land-bakgrunn, etnisitet eller religion. En informant forteller for eksempel dette:

*Fordommer – folk tenker at de som kommer fra Afrika, er aggressive og ikke sivile. Overhysteri. Jeg så [en reklame], en sudansk dame som er veldig sliten og sulten, ser veldig trist ut, ligger under et tre. Sudan er ikke sånn, det er et veldig vakkert land [...]. Så hva vil de med det? Man bør lære folk hva Afrika er, ikke bare sult...*

Vedkommende forteller også om et tilfelle på jobb der kollegaer kommenterte at det må ha vært veldig vanskelig å få tak i mat i Afrika:

*Når vi sitter og spiser frokost sier kollegaene «du er født i Afrika, det er vel veldig vanskelig å få mat i Afrika». Vi satt og spiste avocado og vannmelon. Så jeg spør – vokser det i Norge? Nei? Kanskje det kommer fra Afrika da? Så hvorfor sier du at Afrika er fattig?*

Selv om slike tilfeller ikke kan sies å være eksempler på diskriminering og rasisme, får vi likevel inntrykk av at det oppleves som belastende for en del med innvandrerbakgrunn, fordi de opplever at de må «forsvare» eget land og kultur.

I noen tilfeller kan også slike fordommer og stereotypier føre til mer direkte former for rasisme og diskriminering. For eksempel snakker flere av informantene om at slike fordommer kan spille en rolle i diskriminering i ansettelsesprosesser. Enkelte som selv har bakgrunn fra Øst-Europa forteller om opplevelser der andre tar for gitt at de jobber

eller ønsker å jobbe i byggebransjen eller med annet manuelt arbeid, og at det er krevende å bli tatt på alvor dersom man for eksempel ønsker mer akademiske yrker.

Samtidig opplever også noen at slike fordommer og stereotypier kan ha en positiv effekt for dem. I spørreundersøkelsen oppgir for eksempel en respondent at han har bakgrunn fra Mexico og opplever at folk generelt er svært imøtekommande og ønsker å ta kontakt med ham fordi de tror han er turist, og ikke innvandrer.

I intervjuene har vi spurt om hvem som ofte utøver mer direkte former for diskriminering og rasisme. Her er informantene nærmest samstemte i at det ofte er snakk om voksne og eldre mennesker, og at de sjeldent opplever dette fra yngre. Flere forklarer dette nettopp med at eldre kanskje har flere fordommer mot personer med annen etnisitet eller religion, mens de opplever yngre mennesker som mer åpne og tolerante – og mer oppdaterte på hva som er rasisme og hva det er greit å si. En informant forteller for eksempel:

*De yngste, de har fått beskjed. Men de eldre er de som er direkte, som kan komme med kommentarer. Jeg møtte en dame som sa «ikke misforstå meg, men jeg hater muslimer. Jeg tenker aldri at min datter kan være sammen med muslimer». Vet du at muslimer respekterer damer veldig bra? Jeg er ikke muslim selv, men liker ikke at det snakkes dårlig om. Kan ikke bedømme en hel haug av folk uten grunn eller uten å ha kjennskap til hva som ligger bak dette.*

I intervjuene er det også flere som reflekterer rundt det at det ikke nødvendigvis alltid er samsvar mellom hva personer med innvandrerbakgrunn opplever som tilfeller av diskriminering og hva som rent faktisk er diskriminering. Dette kommer særlig opp i forbindelse med opplevelser av forskjellsbehandling i møte med offentlige tjenester, for eksempel ulike former for saksbehandling, og i ansettelsesprosesser. Dette er situasjoner der man som enkeltperson ofte har begrenset informasjon om hva som ligger til grunn for det svaret man får. I slike tilfeller kan mangelen på konkret informasjon føre til at man oftere tyr til diskriminering som en mulig forklaring på hvorfor man får et avslag. En av informantene opplevde for eksempel å få et avslag fra kommunen i forbindelse med en søknad om en tillatelse til enkeltpersonforetaket sitt:

*Jeg fikk ikke lengre svar enn nei. Ok, men hva kan jeg gjøre? Har dere forslag til meg? Jeg fikk bare avslag. Det er vanskelig å vite hva som er grunnen. [...]*

*Flere norske venner sa «Ikke gå alene, ta med en nordmann». Hvorfor sier alle det? Jeg følte ikke at jeg ble diskriminert. Men jeg ser jo at det er flere som synes det. Når det er en nordmann som prøver, så gir det kanskje et bedre inntrykk. Så jeg vet ikke? Ikke så synlig diskriminering. Men i bakgrunnen forstår jeg at nordmenn som vil hjelpe meg synes det, de er mine venner, de sier «ikke gå alene. Jeg må ringe for deg, bli med deg».*

Denne informanten uttrykker nettopp denne usikkerheten og tvilen rundt hvordan slike situasjoner skal tolkes og hva som egentlig ligger bak. Enkelte mener også at bedre og tydeligere informasjon og begrunnelser kan bidra til at situasjoner som ikke egentlig er tilfeller av diskriminering heller ikke blir tolket som det.

## 5 Omfang og konsekvenser av rasisme og diskriminering

I forrige kapittel så vi på i hvilken grad rasisme og diskriminering utøves på ulike samfunnsområder og hvordan dette oppleves. I dette kapitlet tar vi et mer overordnet perspektiv og ser på det totale omfanget av opplevd rasisme og diskriminering. Vi ser videre på hvordan opplevelser av diskriminering og rasisme varierer mellom ulike grupper, og hvilke konsekvenser slike opplevelser kan ha.

### 5.1 Hvor mange opplever rasisme og diskriminering?

For å kunne gi et mer overordnet svar på hvor mange som opplever enten rasisme og diskriminering har vi laget noen samlemål på dette basert på spørsmålene i figurene i forrige kapittel. Vi har laget til sammen tre binære, samlede mål som skiller mellom respondenter som har opplevd diskriminering eller rasisme og dem som stort sett ikke opplever dette.

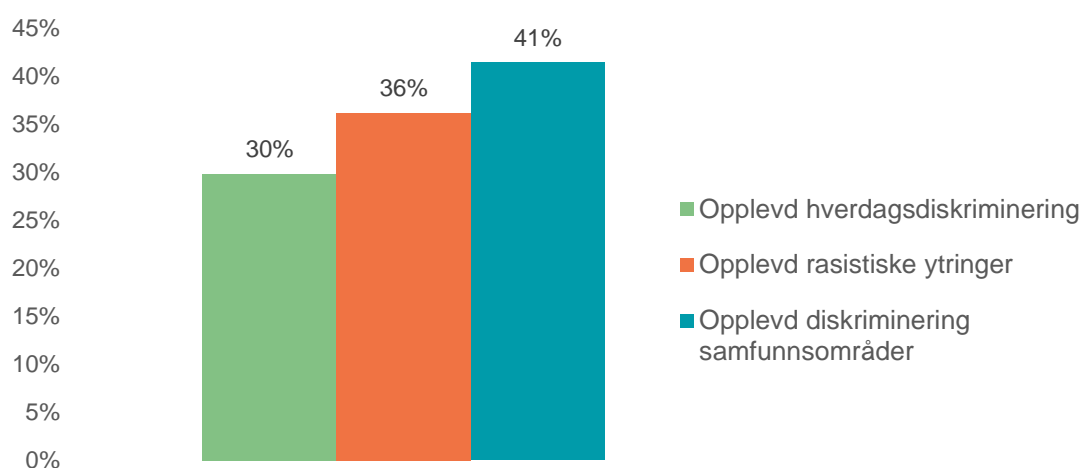
Det første målet er basert på spørsmålene om forskjellsbehandling på ulike samfunnsområder vist i Figur 4-1 og summerer dem som har opplevd dette på enten arbeidsplassen, i skole/utdanningsinstitusjon, i helsevesenet og/eller i andre situasjoner i løpet av det siste året. Dette målet har vi kalt «Opplevd diskriminering – samfunnsområder».

Det andre målet er basert på spørsmålet om hverdagsdiskriminering vist i Figur 4-5; «Hvor ofte opplever du at andre behandler deg på følgende måter?» og summerer dem som oppgir én gang i måneden eller oftere på minst ett av underspørsmålene i spørsmålsbatteriet. Målet har vi kalt «Opplevd hverdagsdiskriminering».

Det siste samlemålet er basert på spørsmålet om rasistiske ytringer (Figur 4-3) og summerer dem som har opplevd dette på minst én av arenaene vi spør om i løpet av de siste 12 månedene.

Figuren nedenfor viser andelen som har opplevd diskriminering eller rasisme etter definisjonen i disse tre samlemålene.

Figur 5-1 Samlemål rasisme og diskriminering (N=725)



Vi ser at hele 41 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen har opplevd diskriminering på ett eller flere samfunnsområder i løpet av det siste året. Selv om dette betyr at flertallet ikke har opplevd diskriminering, mener vi likevel at dette er en betydelig andel. Noen færre, men stadig relativt mange, har opplevd rasistiske ytringer i løpet av det siste året. Til slutt ser vi at 30 prosent oppgir at de opplever en eller flere former for hverdagsdiskriminering en gang i måneden eller oftere.

Dersom vi sammenligner disse tallene med tilsvarende tall for de andre kommunene som har deltatt i pilotprosjektet, ser vi at Kristiansand ligger relativt likt med flere av de andre kommunene. Imidlertid viser tallene at diskriminering og rasisme er relativt utbredte fenomener i Kristiansand kommune, og at dette er utfordringer mange med innvanderbakgrunn står overfor.

## 5.2 Variasjon mellom grupper

For å kunne analysere variasjoner mellom grupper og se på hvilke grupper som er mer utsatt for diskriminering og rasisme enn andre, har vi valgt å se på resultatene fra spørreundersøkelsene i de fem kommunene samlet. Vi har valgt å gjøre dette for å få et tilstrekkelig stort datamateriale, slik at resultatene blir mest mulig robuste og mindre utsatt for tilfeldige svingninger. I disse analysene har vi brukt lineære og logistiske regresjonsmodeller, hvor vi kan se på betydningen av enkelte bakgrunnsvariabler, som for eksempel utdanningsnivå, kjønn, landbakgrunn eller religion, og samtidig kontrollere for andre bakgrunnsvariabler. Resultatene av disse analysene beskrives i mer detalj i den samlede sluttrapporten for prosjektet (Proba 2024).

Datagrunnlaget består av totalt 6181 respondenter. For alle kommunene sett under ett ble undersøkelsen sendt ut til 109 128 personer og 5,8 % av disse besvarte den.

I analysene finner vi signifikant høyere forekomster av opplevd rasisme blant unge og personer med universitets/høyskoleutdanning enn blant eldre og dem som har videregående utdanning. Videre er forekomsten høyere blant selvstendig næringsdrivende, arbeidsledige, elever/studenter og personer med deltidsarbeid enn dem med heltidsarbeid. Opplevd rasisme er videre vanligere blant personer med dårlig helse enn dem som vurderer helsen sin som god eller ganske god og også vanligere blant enslige enn gifte/samboende både med og uten barn. Vi finner imidlertid ingen signifikante forskjeller i opplevd rasisme mellom respondenter som vurderer norskferdighetene sine som gode eller ganske gode sammenlignet med dem som har dårligere norskferdigheter. Det er signifikant flere muslimer som oppgir at de har opplevd rasistiske ytringer og personer med landbakgrunn fra land utenfor Europa, særlig Afrika.

Vi finner stort sett de samme mønstrene for samlemålene på diskriminering, men her finner vi også en sammenheng mellom opplevd diskriminering og norskferdigheter der personer med gode norskferdigheter i mindre grad opplever diskriminering enn dem som vurderer norskferdighetene sine som dårlige. I tillegg oppgir kvinner i større grad enn menn at de opplever diskriminering. Tallene for opplevd diskriminering er også signifikant høyere for etterkommere sammenlignet med utenlandsfødte. Funnene stemmer i stor grad med funn i tidligere forskning (se blant annet omtalen av det såkalte «integreringsparadokset» i avsnitt 2.1.2).

I det kvalitative materialet fra Kristiansand er det også enkelte som peker på at noen grupper kan være mer utsatt enn andre. Særlig legger en del informanter vekt på at den mer direkte, åpenlyse diskrimineringen og rasismen kan variere mye på bakgrunn av utseendet. Vi får inntrykk av at informantene vurderer hvor «norske» de selv ser ut, og at hvor mye direkte rasisme eller negative kommentarer de opplever er knyttet til dette.

Jo mer «annerledes» man ser ut, jo mer utsatt er man. Dette kan dreie seg om å ha mørkere hudfarge eller å tydelig vise religiøs tilhørighet – særlig til Islam.

Flere som selv er muslimer, forteller at de opplever mange kommentarer og mye hat knyttet til dette:

*Jeg jobbet med dørsalg i konservativt bondeområde med en del eldre kristne. Jeg hadde langt hår, og det var akkurat da Taliban tok over i Afghanistan. Da fikk jeg kommentar som «Taliban er på døra». Mange har tanker om det, ser ned på oss eller tenker vi er annerledes. Selv om vi har bodd her hele livet, er vokst opp her. Norge er landet vårt, hjemmet mitt.*

Denne informanten er født og oppvokst i Norge, men opplever likevel mye diskriminering og rasisme knyttet til at han er muslim. Andre trekker frem at også norske konvertitter opplever mye av det samme.

I intervjuene har også flere pekt på at kvinner med hijab kan være en særlig utsatt gruppe.

*Jeg selv har ikke opplevd mye, fordi jeg viser ikke hvor jeg kommer fra. Mange synes jeg ser europeisk ut. [...] Men hva hadde skjedd hvis jeg brukte hijab? Det er stor forskjell. Min mor, som bruker hijab, ser veldig typisk muslim ut. Det er ofte min mor som opplever noe.*

*Jenter med hijab – de kan ikke gå ute fritt, de får kommentarer eller vold fra fulle folk, når man er full, tenker man ikke. De er forsiktige med å gå ut på kveldene, særlig fredag og lørdag. De blir spyttet på, skreket til. Så de blir redde, og tør ikke gå ut på kveldene og kose seg med venninner.*

En annen informant forteller at hun ikke selv har opplevd direkte rasisme, og begrunner også dette med at hun fremstår og oppfører seg på en relativt «norsk» måte.

*Nei, jeg har ikke opplevd noen ting. Jeg tror at hvis jeg hadde gått med hijab, hadde jeg blitt møtt annerledes. Jeg er så forbasket forsnorska. Får kommentarer på så flytende norsk jeg snakker. På grunn av klesstil, hvordan jeg ser ut, så blir jeg norsk. Mange sier «oj, så norsk du ser ut».*

En annen forskjell mellom grupper som mange er opptatt av, er forskjeller i norske myndigheters behandling av ukrainske og andre flyktninggrupper. Mange av de vi har snakket med har selv fluktbakgrunn og har opplevd mange barrierer og utfordringer i møte med systemet for mottakelse og oppfølging av flyktninger – og med det norske samfunnet mer generelt. En del av disse gir uttrykk for at det føles svært urettferdig å se at de ukrainske flyktningene nå møter andre regler enn de selv gjorde, og at de i flere tilfeller opplever det lettere å få for eksempel jobb og bolig. Vi får inntrykk av at dette er noe som i stor grad har hatt en negativ påvirkning på andre flyktnings syn på – og tillit til – norske myndigheter.

### 5.3 Konsekvenser av opplevd rasisme og diskriminering

Diskriminering og rasisme kan blant annet påvirke individers selvbilde, opplevd handlingsrom og deres syn på det norske samfunnet. For å se nærmere på hvilke konsekvenser opplevelser av diskriminering og rasisme kan ha, har vi også gjort egne analyser av dette på bakgrunn av det samlede datamaterialet fra de fem pilotkommunene. Vi har særlig sett på sammenhengen mellom opplevd diskriminering og rasisme på den ene siden og tilfredshet med livet og tillit til offentlige institusjoner på den andre.

Vi finner at personer som har opplevd diskriminering og/eller rasisme jevnt over er mindre tilfredse med livet enn personer som ikke har opplevd dette. Videre finner vi at det er en sammenheng mellom opplevd diskriminering og/eller rasisme og graden av tillit til offentlige institusjoner, herunder til stortinget og regjeringen, til politiet og til bosteds-



kommunen. De som har opplevd rasisme og diskriminering har jevnt over en lavere grad av tillit til alle disse institusjonene. Forskjellen er statistisk signifikant, og både når det gjelder tilfredshet med livet og tillit til offentlige institusjoner består resultatet når vi kontrollerer for andre faktorer, som kjønn, alder, religion, landbakgrunn osv. Dette tyder på at det er en sammenheng mellom opplevelser av rasisme og diskriminering og tilfredshet og tillit, og at sammenhengen ikke kan forklares med andre bakenforliggende faktorer.

På bakgrunn av disse resultatene, kan vi imidlertid ikke si sikkert at det er opplevelsene av rasisme og diskriminering som fører til lavere tilfredshet med livet og lavere tillit til offentlige institusjoner. I mange tilfeller er det nok slik, men man kan også se for seg at personer som fra før av er mindre tilfredse eller har lav tillit til offentlige institusjoner også i større grad tolker situasjoner som at de er utsatt for rasisme og/eller diskriminering. Disse tingene kan også påvirke hverandre i en form for negativ spiral der tidligere opplevelser av diskriminering og rasisme gjør at man får lavere tillit eller får dårligere livskvalitet og at man i neste omgang i større grad er tilbøyelig til å tolke nye opplevelser som uttrykk for diskriminering og rasisme.

Disse funnene er altså basert på datamateriale fra alle de fem pilotkommunene i prosjektet. Men vi ser også at de samme temaene kommer opp i intervjuene og i fritekstsvarene fra Kristiansand. Her gir flere uttrykk for at de har fått mindre tillit til både konkrete kommunale eller offentlige tjenester og til det norske samfunnet mer generelt som følge av at de har opplevd diskriminering og rasisme. Dette gjelder særlig for dem som har hatt flere slike opplevelser. Enkelte gir uttrykk for en følelse av maktesløshet i møte med diskriminering og at de ikke har tillit til at det hjelper å si ifra eller ta tak i problemet. Det kan også oppleves svært tøft og belastende å gå i konflikt med kommunale myndigheter og tjenester.

*Jeg kunne gått videre med saken. Men ikke noe vits, ville ikke gjort noen forskjell, det ville bare blitt vanskeligere. Er du tøff nok til å komme frem foran etater, og si at dere er korrupte, dere forskjellsbehandler, dere diskriminerer?*

Flere gir uttrykk for at det å oppleve rasisme og diskriminering, særlig det å oppleve dette jevnlig eller flere ganger, fører til utfordringer knyttet til psykisk helse. Noen beskriver til dels store utfordringer og at de har det svært vanskelig som følge av slike opplevelser. En forteller for eksempel om traumer etter å ha vært utsatt for mye rasisme og mobbing i barndommen som gjør det vanskelig å fungere godt i hverdagen som voksen. Andre forteller om å bli utsatt for rasisme og diskriminering på mange ulike kanter og i mange ulike situasjoner slik at totaliteten blir overveldende. Selv om hver hendelse ikke nødvendigvis er så alvorlig, blir summen av dem svært belastende å stå i for noen. En informant beskriver det slik:

*Jeg skal leve, vil ha et rolig liv, jeg skal ikke være i kamp. Selv om jeg føler at jeg kjemper på hundre fronter daglig. Man føler at man alltid må kjempe. Jeg føler at jeg står... jeg har et bilde i hodet mitt av at jeg står og har hundre tråder i hendene, femti i hver hånd, står der, så kommer det mange å setter kniver i meg, i ryggen min, foran, og bare går videre, mens jeg står der og prøver å holde i alle trådene. Og der står man til den dagen du er lei og ikke orker mer eller faller død om.*

Andre forteller at gjentatte opplevelser med diskriminering, rasisme og ulike former for mikroagresjoner gjør dem «hårsåre» og gjør at de hele tiden må «passe på».

*Når folk sier noe, tenker man, er det fordi de er rasister? Selv om de ikke er det i det hele tatt, men man tenker på det hele tiden. Man blir så skeptisk, passer på hele tiden.*

Enkelte beskriver også at slike opplevelser kan føre til at man velger å unngå visse arenaer og situasjoner av frykt for å oppleve noe lignende igjen. Enkelte forteller for

eksempel at de unngår å være ute i byen på kveldstid i helgene fordi de oftere opplever rasisme og truende atferd i forbindelse med uteliv. En del beskriver også at de opplever det som krevende å skulle danne relasjoner med majoritetsnordmenn, og at enkelte derfor «gir opp». Dette kan også føre til isolasjon og at personer med innvandrerbakgrunn oftere omgås andre med lignende bakgrunn fordi det oppleves tryggere og lettere.

*Jeg har lyst til å være et godt forbilde, både for utlendinger og den norske siden. Jeg prøver å gi dem det beste bilde fra norske til utenlandske, men også omvendt. Men det er mange som gir seg. Ha det bra, orker ikke dette, har ikke tid og har ikke kapasitet til å kjempe på hundre fronter. Vil ikke være i dette landet. De reiser av gårde eller finner på andre ting. Eller kutter all kontakt med det norske folk, som møter dem med denne rasismen og diskrimineringen. Det er veldig mange som ikke har norske venner, fordi de vil ikke. De har gitt seg, de får det ikke til.*

Slike mekanismer med isolasjon og segregering er noe flere informanter har løftet opp i intervjuene, og noe mange uttrykker stor bekymring for. Flere er opptatt av at rasisme og diskriminering – og påfølgende segregering – kan legge grunnlaget for økt radikalisering, kriminalitet og ekstremisme.

*Landet blir farlig for barna våre. Vi må gi dem et trygt, inkluderende samfunn. Man får ingenting ut av å sortere folk etter farge – får bare diskriminering, segregering og hat.*

*Hvis du ekskluderer noen grupper, brygger du dine egne fiender. Radikalisering, kriminalitet ovs. Flyktninger, innvandrere holder seg til seg selv. Skaper et oss og dem. Det er ikke lurt.*

Til slutt er det også enkelte informanter som trekker frem at rasismen og diskrimineringen de opplever også får konsekvenser for neste generasjon. Noen av informantene som selv har barn forteller at utfordringer med å få jobb og bolig fører til dårligere levekår og færre muligheter for barna, og at dette er noe av det som oppleves aller vanskeligst. Flere uttrykker at de selv er voksne og kan takle vonde opplevelser, men at de synes det er svært vanskelig at det skal gå utover barna deres. Andre opplever et dilemma knyttet til hvordan de skal snakke med barna sine om det norske samfunnet. På den ene siden ønsker de å oppmuntre barna og gi dem en følelse av at de har like muligheter som alle andre, men på den andre siden vet de også at barna kan bli utsatt for forskjellsbehandling og vonde opplevelser.

*Og jeg har gjeld jeg må betale tilbake til lånekassen, og jeg har ikke jobb. Og renten bare øker. Og jeg har barn hjemme. Så effekten stopper ikke med meg, det er en spiral, det går over generasjoner. Jeg føler jeg ikke er et godt forbilde for mine barn. Barn er klokere enn vi tror, de ser at jeg er hjemme, jeg har ingenting å gjøre. Når jeg sier at de skal være flinke på skolen – hva får de ut av skolen i Norge?*

*Og med oppdragelse av barn – hva forteller jeg dem når jeg opplever sånne ting på jobb? Hva skal jeg fortelle om samfunnet vi lever i? Skal jeg bare fortelle positive ting selv om det skjer negative ting?*

Diskriminering og rasisme kan altså skape levekårsutfordringer som varer over flere generasjoner. Samtidig er også enkelte opptatt av å understreke at dette har konsekvenser på samfunnsnivå ved at man for eksempel går glipp av viktig arbeidskraft og kompetanse, og at man ikke får utnyttet de ressursene man har til rådighet på en god måte.

## 6 Tiltak for å bekjempe rasisme og diskriminering

I spørreundersøkelsen inkluderte vi et åpent spørsmål der respondentene selv kunne komme med forslag til tiltak som kan bidra med å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering. Dette var også et tema i samtlige intervjuer. Generelt er det svært mange som har kommet med forslag til ulike tiltak, og det er tydelig at dette er noe mange av respondentene og informantene har gjort seg tanker om. I det følgende presenterer vi noen av de forslagene flest har kommet med, og de forslagene som fremstår særlig godt egnet til å svare på utfordringsbildet.

### Inkludering i arbeidslivet

Flest er opptatt av bedre inkludering av personer med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet. Dette kan både ha sammenheng med at arbeidslivet er den arenaen der flest oppgir å ha opplevd diskriminering, og med at arbeid er en sentral del av livet og at mangel på arbeid medfører store utfordringer, både økonomiske, sosiale og psykiske.

Enkelte foreslår for eksempel strengere krav til mangfold på arbeidsplasser eller å anonymisere jobbsøknader slik at søkere vurderes på bakgrunn av erfaring og kompetanse, og ikke navn og utseende. Andre er opptatt av at offentlig sektor, herunder kommunen, bør ta et større ansvar i å drive aktiv arbeidsinkludering og å opprette stillinger og jobbmuligheter der innvandrere kan få erfaring og få en fot innenfor arbeidsmarkedet. Flere peker på at en del innvandrere kan mangle den samme erfaringen og kompetansen som etnisk norske søkere har, men at de heller ikke får muligheten til å skaffe seg slik erfaring fordi arbeidsgivere alltid ansetter de best kvalifiserte søkerne. Her mener enkelte at kommunen kan spille en mer aktiv rolle, samt at det burde være større muligheter for å utvise en viss fleksibilitet når det kommer til kvalifikasjonskrav. For eksempel trekker flere frem at arbeidsgivere ikke bør ha for høye krav til norskferdigheter dersom dette ikke er nødvendig i jobben.

Svært mange trekker også frem at man bør jobbe aktivt med å sikre inkludering av personer med innvandrerbakgrunn i alle sektorer, stillingstyper og stillingsnivåer. Flere opplever utfordringer med å få jobb som svarer til deres utdanning og kompetanse, og en del peker på at innvandrere ofte blir henvist til stillinger og yrker «mange nordmenn ikke ønsker», for eksempel innen renhold, byggebransjen og innen helse.

*De kan for eksempel tenke at mennesker med innvandrerbakgrunn kan jobbe med noe annet enn renhold. Men alle vet jo at det ikke er noen norske som jobber som renholdere, det er ofte innvandrere som jobber der. Vi kan kanskje jobbe med det, skape bedre likestilling.*

*Man bør begynne å ansette folk basert på utdanning og erfaring, ikke kun nettverk, slik at innvandrere blir synlige i alle stillinger, ikke kun disse som er dårlig betalt og med lav sosial status.*

Her er det spesielt mange som peker på at særlig offentlig sektor – og kommunen – bør ta et større ansvar for å sikre mangfold og representasjon i alle ledd. Informantene peker på at kommunen bør ansette personer med innvandrerbakgrunn også i administrative og ledende stillinger.

*Kristiansand kommune har et ekstra ansvar. De er den største arbeidsgiveren og bør gå frem som eksempel, ikke bare i de yrkene etnisk norske ikke vil ha, men da tenker jeg mer i administrasjonstillinger/lederstillinger hvor en har mulighet å påvirke.*

*Det er viktig å sikre jobbmuligheter i alle kommunale sektorer. Å ha gode forbilder av alle sosiale grupper, etnisitet og hudfarge. Ikke kun masse ord om rettferdighet, men ekte inkludering.*

Flere foreslår at kommunen bør jobbe med å øke mangfoldet blant de ansatte i ulike kommunale tjenester, for eksempel skole, barnehage, NAV og ulike sosiale tjenester. Dette vil kunne øke kulturkompetansen i tjenestene, samtidig som det påpekes at det er viktig at ansatte i førstelinjen speiler befolkningen. Én respondent peker på at det kan være skremmende for en med innvandrerbakgrunn å kun møte på etnisk norske ansatte, for eksempel i NAV. Det å øke mangfoldet blant de ansatte vil dermed kunne bidra til å bygge ned barrierer for å oppsøke ulike kommunale tjenester, og vil kunne bidra til å øke tilliten blant deler av innvandrerbefolkningen.

### **Øke og anerkjenne flerkulturell kompetanse**

I forlengelse av tiltak knyttet til arbeidsinkludering, er det også mange som peker på behovet for å i større grad anerkjenne den kulturkompetansen personer med innvandrerbakgrunn sitter på. Flere opplever at det i arbeidslivet ofte er sterkere fokus på erfaringen og kompetansen personer med innvandrerbakgrunn kanskje mangler i forhold til norske søkere, heller enn den kompetansen og kunnskapen de sitter på i kraft av å ha innvandrerbakgrunn.

Det å selv ha innvandrerbakgrunn gir en egen kompetanse som for eksempel kan være nyttig i ulike førstelinjetjenester der man kommer i kontakt med borgere, brukere eller pasienter med innvandrerbakgrunn. Én informant forteller om sin egen erfaring gjennom mange år i helsesektoren:

*Det er den tause kunnskapen. Jeg har jobbet på sykehus i 20 år, og når det kommer minoriteter switcher jeg jo. Uten å være klar over det. Jeg endrer meg, stiller spørsmål helt annerledes. Driver litt mer med small talk, det er det jeg er vant til fra oppveksten. Men når det kom andre pasienter da brukte jeg kartleggings skjema og prosedyrer.*

Dette beskriver en form for kulturell tilpasning som mange med flerkulturell bakgrunn har mye erfaring med. Enkelte påpeker at dette må anses og anerkjennes som en kompetanse i seg selv i større grad.

Som blant annet nevnt i avsnitt 4.3.3 om diskriminering i helsevesenet, kan manglende systemforståelse og kulturelle forskjeller i atferd, hvordan man uttrykker seg og hvordan man snakker om ting føre til misforståelser og, i verste fall, et dårligere tjenestetilbud. Økt kulturkompetanse i tjenestene kan bidra til å bøte på dette. Et par av informantene trekker for eksempel frem ordningen med flerkulturell doula som finnes på enkelte fødeavdelinger. Dette er noe de mener bør brukes i langt større grad, både i helsesektoren og i andre sektorer og tjenester. Enkelte understreker behovet for en form for «kulturfolk» for eksempel i møte med NAV eller barnevernet, som kan bidra til å forklare begge parter synspunkter og meninger, og å forklare systemer og regler til personer som kanskje ikke er så kjent med dette. Gjennom intervjuene får vi inntrykk av at flere av informantene allerede utøver en slik rolle på uformell basis, for eksempel ved at de blir med familiemedlemmer, venner og bekjente på møter med det offentlige for å fungere som folk både når det kommer til språk, kultur og systemer. En informant forteller:

*Jeg hjelper noen eldre mennesker. De får ikke noe særlig hjelp, for de vet ikke hvordan de skal spørre om det. De har ikke språket til å spørre om hjelp. Så jeg blir med, hjelper med språk, søknader, kjøpe billetter, kjøpe busskort. Det er analfabeter over 50-60 år, de har hatt et tøft liv, gud vet hva de har opplevd. De sliter veldig. De trenger noen som er der og støtter dem. Man bør sette en person som snakker samme språk – mange forskjellige minoritetsbakgrunner. De kan dette, de har kompetanse, de har gode råd og vet hvordan ting skal gjøres. Jeg går med de personene som privatperson og hjelper dem. Hadde det vært et*

*kontor der man kunne søke om jobb for å hjelpe dem, så hadde jeg gjort det. Eller kanskje frivillig. Det hadde jeg ikke sagt nei til.*

Denne informanten foreslår for eksempel at kommunen kunne opprette noen stillinger der personer som selv har innvandrerbakgrunn kan fungere som slike «kulturtolker» og bistå andre med samme bakgrunn i møte med offentlige tjenester og det norske samfunnet. Vedkommende åpner også for at dette kan gjøres på frivillig basis i regi av sivilsamfunnsorganisasjoner.

I tillegg til økt kulturkompetanse i tjenestene, trekker også en del frem at kommunen bør jobbe mer systematisk med hvordan man møter brukere og borgere på en god måte. Flere forteller at de opplever å bli møtt annerledes enn etniske nordmenn, for eksempel på NAV eller i møte med kommunen. Disse understreker at kommunalt ansatte bør være bevisste på å møte alle likt og med respekt.

*Man bør jobbe med hvordan man møter folk – bevisstgjøring rundt å behandle folk likt, tilpasse kommunikasjon, ikke bruke unødvendig komplisert språk osv.*

Dette med å unngå unødvendig komplisert språk blir også trukket frem av andre. En informant omtaler det som å bruke «maktsspråk», og mener at ansatte i ulike tjenester må kommunisere tydelig og «ikke bruke vanskelige fagord som de vet helt sikkert at den andre ikke forstår».

### **Kunnskap, bevisstgjøring og tidlig innsats**

En annen utfordring som svært mange av respondentene og informantene trekker frem er behovet for mer kunnskap og forståelse for andre kulturer og religioner, samt for innvandreres rolle i det norske samfunnet. Mange peker på at mangel på kunnskap og mye feilinformasjon om innvandrere, og enkelte kulturer og religioner, fører til fordommer og stereotyper, som igjen kan føre til rasisme og diskriminering. I tillegg mener mange at det er behov for mer bevisstgjøring knyttet til rasisme og diskriminering mer spesifikt.

Mange mener det er behov for tidlig innsats i barnehage og skole, og at barn må få kunnskap og forståelse for andre kulturer og religioner, og for verdien av mangfold, allerede fra tidlig alder. Dette kan både oppnås gjennom pedagogiske opplegg og ved å sikre et mangfold blant de ansatte.

I tillegg peker enkelte på at man bør forebygge og jobbe mot segregering i kommunen, og på den måten unngå at svært mange barn med innvandrerbakgrunn havner i de samme barnehagene og skolene, mens det er svært få i andre områder. Enkelte understreker også at fokuset på mangfold og på forebygging av rasisme og diskriminering må være kontinuerlig.

*Ved å forstå at en enkelt persons handlinger ikke representerer en hel gruppe så kan vi unngå generaliseringer som ofte fører til urettferdige fordommer. Dessuten kan det å øke fokus i skolene på kulturell bevissthet være til hjelp. Å inkludere undervisning om forskjellige kulturer, historier, og spesielt bidrag fra forskjellige etniske grupper/organisasjoner, som skolebesøk, foredrag, o.l., kan være til stor hjelp. Gjennom samarbeid øker man samhold.*

*Vi bør lære unge i skolene mer om hverandre. Lære dem mer om ulike religioner, kulturer og skikker. Det er uvitenhet som skaper redsel og kan føre til rasisme og diskriminering.*

Enkelte påpeker også at slike former for undervisning og bevisstgjøring allerede gjøres i relativt stor grad, både i skolen og på andre arenaer der barn og unge befinner seg, og at de oppfatter de yngre generasjonene som mer åpne og tolerante enn eldre.

En del trekker derfor frem behovet for å øke bevisstheten og kunnskapen også i den voksne delen av befolkningen. Mange opplever at mediene bidrar til å spre og videreføre fordommer og stereotyper, og etterspør derfor mer nyansert og korrekt informasjon, for

eksempel om andre land og kulturer, samt om innvandrere og konsekvenser av innvandring i Norge.

*Medier fremstiller muslimer som noe negativt og relaterer dem til negative handlinger. Mer informasjon om mangfold og hvordan flerspråklige kan være ressurser i felleskapet kan være forebyggende.*

*Prat mer åpent og positivt om innvandring i media og bekjemp fremmedfrykt med læring og åpenhet. Ikke alle utlendinger sitter på nav og de som gjør det, trenger hjelp også. Ingen innvandrere kommer til Norge for å leve det minimale livet, vi vil leve ut våre drømmer om gode karrierer og drømmehus. Det er ikke bare norske som kan bli syke. Mange av oss, blant annet meg, har studert hardt for å få en utdanning og en bra jobb i fremtiden, vi er ikke her for å ta, men for å leve.*

Andre tiltak som foreslås for å øke kunnskap og bevissthet i befolkningen generelt er for eksempel holdningskampanjer mot rasisme og diskriminering, mer informasjon om hverdagsrasisme og strukturell rasisme, reklamefilmer som viser «suksesshistorier» og innvandrere som bidrar positivt i samfunnet, samt gratis forelesninger og arrangementer som omhandler ulike kulturer og religioner og hvordan man kan fremme og lykkes med mangfold.

### **Møteplasser og relasjonsbygging**

En annen måte å øke forståelse og kunnskap på, er å sørge for flere møteplasser der mennesker kan møtes og bli kjent på tvers av grupper. Som nevnt peker mange på at fordommer og rasisme blant annet kommer av uvitenhet, og at dette kan forebygges dersom man i større grad snakker med og blir kjent med personer med en annen bakgrunn enn en selv.

*Hvis vi ikke hadde fordommer og kunne se et menneske uten bakgrunn og sånn, bare se dem som en person, så ville det hjelpe. [...] Når folk kjenner en person som en person så er det bedre, mindre diskriminering. Mindre fordommer.*

*Hovedtingen er fremmedfrykt – at vi ikke er gode nok, vi er kanskje kriminelle, vi kan ikke språket, vi kommer til å ødelegge, vi lærer ikke fort nok, vi tar andres jobber, oppdrar barna på en dårlig måte. Vi ødelegger landet med å stjele eller gjøre andre ting. At alle blir satt i samme bås. Det er den fremmedfrykten. Man må få mulighet til å bli kjent med folk.*

Flere peker på behovet for å skape flere arenaer der personer med innvandrerbakgrunn og nordmenn kan omgås. Én foreslår lavterskelarrangementer for familier, mens en annen foreslår idrettsarrangementer for voksne. Generelt foreslås det arrangementer som det er gratis og enkelt å delta på, og der deltakere kan møtes rundt en aktivitet.

Viktigheten av å møtes og lære andre å kjenne som et tiltak mot diskriminering, trekkes også frem i tidligere forskning. Dalen, et al. (2024) finner at personer med innvandrerbakgrunn som har mye kontakt med personer uten innvandrerbakgrunn, gjennom deltakelse i fritidsaktiviteter, frivillige organisasjoner og i nabolaget, opplever mindre diskriminering enn personer med lite slik kontakt. Funnene i Fafos studie av hverdagsintegrering indikerer i stort at integrering kan fremmes gjennom møteplasser og sosiale arenaer (Dalen, et al., 2024).

### **Bedre håndhevelse av regelverk og oppfølging av utsatte**

Et annet poeng flere peker på er behovet for å slå mer ned på tilfeller av diskriminering og rasisme og å i større grad håndheve gjeldende regler på området. Enkelte opplever at de som utsettes for diskriminering og rasisme i for liten grad blir hørt og tatt på alvor, og at de som utøver dette i liten grad opplever konsekvenser.



*Hører på oss innvandrere, fordi hver gang vi klager, dere sier det kan vi ikke gjøre noe med, så det er bare som det er.. Jeg synes det hjelper ikke å ha en lov om likestilling og forbud mot diskriminering hvis ikke det fungerer i praksis.*

*Konsekvensene [av å utøve rasisme og diskriminering] må bli signifikante nok, og det skjer ikke i dag dessverre. Jeg er også innforstått med at det skal kreve betraktelig bevis før noen kan bli dømt, så vi som er offer må også tørre å stå frem.*

Denne respondenten peker på et viktig poeng, nemlig at bedre håndhevelse av regelverket både krever bedre oppfølging fra myndigheter og rettsapparat og at de som utsettes for rasisme og diskriminering i større grad står frem og går videre med saken sin. Det siste er imidlertid ofte lettere sagt enn gjort. Både i spørreundersøkelsen og i intervjuene uttrykker flere at de er usikre på hva de kan gjøre og hvor de kan henvende seg dersom de opplever rasisme og diskriminering. En del kan dessuten være usikre på om det de opplever faktisk er rasisme og/eller diskriminering, eller de kan mangle håndfast bevis eller dokumentasjon på dette. I tillegg kan en del mangle tillit til at de vil få hjelp dersom de velger å melde fra om det de opplever.

*Snakk om det, sette tiltak og hjelpe de som utsatt for det med rettigheter. Mange anmelder det ikke fordi de tror at det er normalt å bli utsatt for rasisme.*

*I min situasjon visste jeg ikke hvor jeg skulle gå og hvem jeg skulle snakke med for å få støtte og hjelp. Så det ville vært bra for utlendinger å lære å beskytte seg selv, og barna deres å lære å stå opp for seg selv i barnehage, skole, jobb.*

Enkelte foreslår derfor tiltak knyttet til det å informere bedre om hva rasisme og diskriminering er, lovverket knyttet til dette, hvilke rettigheter man har dersom man opplever rasisme og diskriminering og hvor man kan henvende seg for å få støtte, hjelp og veiledning. En respondent foreslår også å opprette en kanal eller en slags «hotline» der man kan rapportere tilfeller av diskriminering og trakassering. På denne måten kan kommunen eller myndighetene få en oversikt over hvor dette forekommer, slik at de kan ta tak i det.

### **Bedre integreringsarbeid og ansvarliggjøring av innvandremiljøene**

Som nevnt peker mange, både i spørreundersøkelser og i intervjuer, på viktigheten av å få til god integrering. En del opplever også at negative holdninger til innvandrere ofte ikke er knyttet direkte til innvandrerne i seg selv, men til konsekvensene av mangelfull integrering. Mange understreker derfor at man bør sette av tilstrekkelige ressurser til integreringsarbeidet, og at man bør jobbe systematisk med dette.

*Det er viktig med god og gjennomført integrering av mennesker. Som en innvandrer selv, vet jeg hvor viktig dette er! Dårlig integrering til norsk kultur/moralitet/holdninger skaper fremmedfrykt blant norske mennesker, som ofte bare ser de systematiske konsekvensene av dårlig integrering.*

Ett element i integreringsarbeidet som en del trekker frem er god og tilstrekkelig språkopplæring. Flere opplever at det å lære seg norsk på et høyt nivå er helt sentralt for å bli godt integrert og for å få innpass både i arbeidsmarkedet og sosialt.

*Det er flere som ikke mener noe vondt, men som behandler innvandrere som mennesker med spesielle behov til tross at det kun er språk som hindrer fullverdig kommunikasjon. Derfor er det kjempeviktig at Kristiansand kommune tar ansvar for å lære innvandrere norsk språk. Det burde være gratis kurs for alle innbyggere i høyere nivå B1 og B2 som ønsker å forbedre sine norskkunnskaper.*

Andre trekker frem viktigheten av å ha tilbud i frivillig regi, som språkcafé, der innvandrere kan komme og forbedre norskkunnskapene sine.



Flere peker også på at integreringen går begge veier, og at man også må involvere og ansvarliggjøre de ulike innvandremiljøene i dette arbeidet. Flere påpeker at innvandrerne selv er ansvarlige for å gjøre en aktiv innsats for å integrere seg.

*Folk må selv gjøre en stor egeninnsats og ikke forvente at «systemet» rundt skal gjøre dette for dem. Det er veldig fint at innvandrere har sin kultur, men det er viktig at de innretter seg den kulturen de kommer til for enda raskere og bedre integrering. Når vi får en god integrering så vil vi også ha mye mindre rasisme i samfunnet. Da er det viktig at de som kommer også er motivert til å lære seg nye ting, godtar den kulturen og historien som de kommer til, og blir en del av samfunnet. Å følge opp sine barn i fritidsaktiviteter er også alfa omega.*

I tillegg er det viktig at kommunen eller andre som skal iverksette tiltak på dette området involverer de ulike innvandremiljøene aktivt i arbeidet. Som en informant sier, «ingen tiltak funker med mindre du tar med deg de det gjelder». Også en annen trekker frem viktigheten av å ha dialog med innvandremiljøene:

*Jeg har vært engasjert i integreringsarbeid i flere år og opplevd ofte, deriblant i egen kommune, at det er mer snakk om innvandrere enn med!*

Denne informanten setter også spørsmålsteget ved beslutningen om å legge ned innvandrerrådet i Kristiansand kommune.

## Kommunens rolle

Blant forslagene til tiltak som har kommet inn gjennom både spørreundersøkelse og intervjuer, er det relativt mange som retter seg mot kommunens rolle og hva kommunen kan gjøre for å forebygge rasisme og diskriminering. Som vi har sett er for eksempel mange opptatt av kommunens roller som arbeidsgiver og tjenesteyter, og mange peker på viktigheten av å jobbe godt med mangfoldsrekruttering og kulturkompetanse i tjenestene. Flere påpeker også at kommunen kan spille en viktig rolle i å informere og bevisstgjøre kommunens innbyggere om rasisme og diskriminering, samt om ulike temaer som kultur, religion, mangfold og innvandring mer generelt. Kommunen er åpenbart også en svært viktig aktør når det kommer til integreringsarbeidet lokalt.

Enkelte informanter uttrykker at selv om kommunen allerede gjør en innsats for å fremme inkludering og mangfold, er det viktig å sikre at tiltak og arbeid de gjør er synlig og godt nok kjent. I ett av intervjuene diskuterte informantene nettopp dette, og mente at kommunens arbeid ofte ikke er synlig nok:

*Problemet er at kommunen lager tiltak som ingen hører om. Når det er synlig kan det ha en effekt, men når ingen vet om det, går vi bare videre uten å ha oppnådd noe. De har brukt undersøkelser, brukt kompetanse, for eksempel intervjuer, telefoner og mailer for å få tak i alt dette materialet. Men etter 6 måneder eller et år går vi videre med noe som handler om noe helt annet.*

Disse informantene henviste til dels til dette kartleggingsprosjektet og ga uttrykk for at de tvilte på at kartleggingen og funnene ville føre med seg reelle tiltak eller endringer. Samtidig viste de også til at kommunen tidligere har iverksatt tiltak, for eksempel ulike arrangementer, som ikke er synlige nok og som få i målgruppen derfor benytter seg av. De mente blant annet at dette skyldes at mange med innvandrerbakgrunn i større grad forholder seg til ulike innvandrerorganisasjoner eller trossamfunn enn til kommunen, og at kommunen dermed bør samarbeide mer aktivt med slike organisasjoner for å spre informasjon om eget arbeid og kommunale tilbud.

Et annet poeng som har dukket opp i datamaterialet, er at kommunen i større grad bør anerkjenne at diskriminering forekommer og at den strukturelle rasisme i ulike sektorer og tjenester er reell. Dette krever økt bevisstgjøring i samtlige deler av kommunen, for eksempel i form av kursing av ansatte og ledere. I tillegg etterspør informantene mer systematisk arbeid mot rasisme og diskriminering, og at dette i større grad sees som en

kontinuerlig oppgave, heller enn kortvarige tiltak og innsats som settes i gang med jevne – eller ujevne – mellomrom. En av informantene oppsummerer sine tanker om hva kommunen bør gjøre slik:

*1) Å anerkjenne at rasisme finnes både strukturelt, institusjonelt og kulturelt, 2) Å lage trygge rom for å utforske fordommene som finnes hos ansatte og hvordan det kan påvirke tjenestetilbudet for innbyggere, 3) Å ha en representasjon som faktisk gjenspeiler befolkningen på alle nivå inkludert øverste strategiske ledelse og 4) Å løfte mangfold og jobbe systematisk for å styrke det i det dagligdagse arbeidet – ikke bare gjennom festtaler eller markering av enkeltdager.*

## 7 Oppsummering og konklusjon

Kristiansand kommune har en relativt stor og mangfoldig innvandrerbefolkning. Flesteparten av innvandrerne i kommunen er familieinnvandrere og flyktninger (henholdsvis 39 og 37 prosent). Nesten 20 prosent er arbeidsinnvandrere. Over halvparten av de med innvandrerbakgrunn – både innvandrere og etterkommere – har ikke-europeisk opprinnelse, hvorav langt de fleste har bakgrunn fra Midtøsten, Asia og Oseania.

Funn fra registeranalysen viser at det blant innvandrere i Kristiansand er en betydelig lavere andel med høyere utdanning (38 prosent) enn blant både etterkommere (48 prosent) og majoritetsbefolkningen (53 prosent). Vi ser også at utdanningsnivået blant innvandrere i Kristiansand er lavere enn landsgjennomsnittet for innvandrere (44 prosent), noe som kan forklares med den høye andelen flyktninger i Kristiansand.

Når det gjelder arbeidslivsdeltakelse er innvandrere i Kristiansand kommune underrepresentert i yrker som krever høyere utdanning, og overrepresentert i yrker som ikke krever høyere utdanning. Funn fra registeranalysen viser at andelen med yrker som ikke krever utdanning er nesten fem ganger så stor blant innvandrere som blant majoritetsbefolkningen. Samtidig er innvandrere også underrepresentert i lederstillinger. Dette samsvarer godt med funn fra spørreundersøkelsen hvor 29 prosent oppgav å ha opplevd diskriminering på arbeidsplassen, og flere trekker frem manglende muligheter til å få høyere stillinger og lederstillinger. Noe av det samme mønsteret ser vi for etterkommere, men her er forskjellen til majoritetsbefolkningen langt mindre.

Registeranalysen viser også at i forhold til majoritetsbefolkningen er både innvandrere og etterkommere oftere overkvalifisert enn befolkningen ellers. Samtidig er det en lavere andel av innvandrere i Kristiansand som er overkvalifisert enn landsgjennomsnittet for innvandrere (henholdsvis 18 og 44 prosent). Noe av årsaken til dette er sannsynligvis at innvandrere i Kristiansand som nevnt har et svært lavt utdanningsnivå, noe som gjør det mindre sannsynlig å være overkvalifisert. Selv om graden av overkvalifisering blant etterkommere er lavere enn blant innvandrere, har de likevel en noe høyere grad av overkvalifisering enn majoritetsbefolkningen. Dette kan indikere at diskriminering i ansettelsesprosesser er én av forklaringene, da funn fra spørreundersøkelsen og intervjuene tydelig viste at flere opplever diskriminering i ansettelsesprosesser.

Til slutt viser inntektsanalysen at det er store forskjeller mellom innvandrerbefolkningen og majoritetsbefolkningen når det kommer til lønn. Særlig personer med bakgrunn fra Afrika, Asia og Oseania og Latin-Amerika har et lavere lønnsnivå enn majoriteten, selv når de har høyere utdanning og en botid på minst 10 år.

Funn fra spørreundersøkelsen viser at omfanget av opplevd rasisme og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn er en utfordring i Kristiansand kommune. Hele 41 prosent av personer med innvandrerbakgrunn oppgir å ha opplevd forskjellsbehandling på grunn av sin innvandrerbakgrunn på ett eller flere samfunnsområder i løpet av det siste året. Resultatene viser at arbeidsplassen og ansettelsesprosesser er blant de viktigste arenaene hvor folk opplever rasistiske ytringer og diskriminering. Informantene forteller blant annet om utfordringer med å få jobb, om negative kommentarer og sosial utestengelse fra kollegaer og om ubehagelige opplevelser i møte med for eksempel brukere og kunder. Flere forteller også at de opplever at deres kompetanse og erfaring ikke blir tatt på alvor, og at de sliter med å bli hørt på arbeidsplassen.

I tillegg viser spørreundersøkelsen og intervjuene at rasisme og diskriminering også foregår i relativt stor grad i skolen, samt i det offentlige rom, som på gata, i butikker eller på serveringssteder. En del nevner også negative opplevelser i møte med offentlige tjenester som NAV og barnevernet. Flere peker på at opplevelser av rasisme og diskriminering kan ha alvorlige konsekvenser, både for den enkelte og for samfunnet i stort. For eksempel kan opplevelser av rasisme og diskriminering påvirke integreringen negativt og føre til at personer med innvandrerbakgrunn mister tillit til og isolerer seg fra

det norske samfunnet. Mange uttrykker frykt for at rasisme og diskriminering skal føre til mer radikaliserings og konflikt mellom innvandrerbefolkningen og majoriteten. Flere beskriver betydelige personlige psykiske belastninger som følge av slike opplevelser.

Basert på funnene er det tydelig hvor viktig det er at Kristiansand kommune fortsetter arbeidet mot rasisme og diskriminering. Noen av de viktigste, og vanligste, forslagene til tiltak som fremkommer av dataene er tiltak knyttet til bedre inkludering i arbeidslivet, samt å anerkjenne den flerkulturelle kompetansen personer med innvandrerbakgrunn besitter. Vi ser at tiltak knyttet til arbeidsinkludering og arbeidslivet mer generelt er viktig fordi opplevelser av rasisme og diskriminering kan føre til svakere tilknytning til arbeidslivet, som igjen kan få store konsekvenser for de som utsettes, både når det gjelder økonomi, livskvalitet, integrering og psykisk helse.

I tillegg er det flere som etterspør holdningsskapende arbeid og tiltak for å øke den generelle kunnskapen og bevisstheten om ulike kulturer, verdien av mangfold, samt om rasisme og diskriminering i befolkningen generelt. Dette kan gjøres via tidlig innsats i skole og barnehage, gjennom media og holdningskampanjer og gjennom å skape flere møteplasser der mennesker kan møtes på tvers av bakgrunn, etnisitet og religion. I tillegg etterspør flere at innvandrere blir involvert mer aktivt i arbeidet med å utforme tiltak, og at kommunen bør synliggjøre eget arbeid og tjenestetilbud til denne gruppen på en bedre måte.

## Litteraturliste

- 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. Hentet fra: [Handlingsplan mot rasisme og diskriminering - ny innsats 2024–2027 - regjeringen.no](#).
- Bangstad, S. (2021) *Strukturell rasisme*. KIFO-rapport 2021:1. [Strukturell rasisme rapport.pdf \(kifo.no\)](#).
- Bangstad, S. og Døving C.A. (2016) *Hva er rasisme*. Universitetsforlaget.
- Birkelund, Rogstad, Heggebø, Aspøy og Bjelland (2014). «Diskriminering i arbeidslivet – Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim». *Sosiologisk tidsskrift*, 4/2014.
- Bufdir (2021) Aktivitets- og redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter. Hentet fra: [Aktivitets- og redegjørelsesplikt \(ARP\) for offentlige myndigheter | Bufdir](#).
- Dalen, K., Flatø, H. og Friberg, J.H. (2022) *Hverdagsintegrering. En pilotundersøkelse om tillit, tilhørighet, deltakelse og diskriminering i innvandrerbefolkningen*. Fafo-rapport 2022-15.
- 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>.
- Grini, K.H. og Johnsen, M.B. (2021) Jobbene med lavest lønn. Hvem har jobbene og hvor lenge er folk i slike jobber. SSB-rapport 2021/1. Hentet fra: [Jobbene med lavest lønn. Hvem har jobbene og hvor lenge er folk i slike jobber \(ssb.no\)](#).
- Hamre (2017). «Diskriminering», i Vrålstad og Wiggen (red.), *Levekår blant innvandrere i Norge 2016*. SSB Rapport 2017/13.
- IMDi (2023) Hva vet vi om rasisme og diskriminering, og konsekvenser for integrering? Hentet fra: [Rasisme og diskriminering | IMDi](#).
- 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.
- Moe, V. og Døving, C.A. (red.) (2023) Diskriminerings erfaringer blant muslimer i Norge. HL-senteret. Hentet fra: [Diskriminerings erfaringer blant muslimer i Norge \(imdi.no\)](https://www.imdi.no).
- 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.
- Proba (2024) Hvordan kan kommuner kartlegge rasisme og diskriminering? Proba-rapport 2024-13.
- Reisel (2013). «Mot et flerdimensjonalt likestillingsapparat». I Thun og Bråten (red.). *Krysningspunkter. Likestillingspolitikk i et flerkulturelt Norge*. Akademika forlag.
- Skorgen, Ikdahl og Berg-Nordlie (2022). Rasisme. Store norske leksikon. URL: <https://snl.no/rasisme>.
- SSB (2022). Hvor mange innvandrere er overkvalifisert? Hentet fra: [Hvor mange innvandrere er overkvalifisert? – SSB](#)
- 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>
- Wollscheid, S. m.fl. (2022a) *Konsekvenser av rasisme og diskriminering for integrering innen utdanning*. En kunnskapsoversikt. Nifu-rapport 2022:22.
- Aambø, A. (2021) «Helsekonsekvenser av diskriminering i arbeidslivet», *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3-4): 275-286.