



Kartlegging av opplevd diskriminering i Bærum kommune

Rapport 2024 - 17

OSLOMET
NIBR
By- og regionforskning

PROBA
samfunnsanalyse

Proba-rapport nr. 2024-17, Prosjekt nr. 23020

ISSN: 1891-8093

KMV, AMM, HSS/HB, 29.11.2024

--

Offentlig

--

Kartlegging av opplevd diskriminering i Bærum kommune

Utarbeidet for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)

Forord

I denne rapporten presenterer vi funn knyttet til kartlegging av opplevd diskriminering og rasisme i Bærum 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 Kimberley Pallenschat i Bærum 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	Kunnskapsstatus og innsats i Bærum kommune	6
2.2	Aktivitets- og redegjørelsespliktene	8
2.3	Metode.....	9
3	HVA KJENNETEGNER INNVANDRERBEFOLKNINGEN I BÆRUM?.....	11
3.1	Mer enn halvparten av innvandrerbefolkningen har europeisk opprinnelse	11
3.2	Høyt utdanningsnivå blant innvandrere og etterkommere.....	13
3.3	Innvandrere er sterkt overrepresentert blant håndverkere og i yrker uten utdanningskrav	14
3.4	Innvandrere med kort og middels lang botid er oftere overkvalifisert	17
3.5	Lønnsgapet mellom innvandrer- og majoritetsbefolkning avhenger av landbakgrunn	18
4	OPPLEVELSER AV DISKRIMINERING OG RASISME I BÆRUM KOMMUNE .	20
4.1	Målgruppe og datagrunnlag.....	20
4.2	Rasisme og diskriminering på ulike samfunnsområder	21
4.2.1	Opplevd forskjellsbehandling.....	21
4.2.2	Rasistiske ytringer	22
4.3	Hvordan oppleves rasisme og diskriminering?	24
4.3.1	Rasisme og diskriminering i arbeidslivet.....	24
4.3.2	Rasisme og diskriminering i skole- og utdanningssystemet	27
4.3.3	Rasisme og diskriminering på andre arenaer	27
4.4	Hvordan og hvorfor utøves diskriminering og rasisme?	30
5	OMFANG OG KONSEKVENSER AV RASISME OG DISKRIMINERING.....	33
5.1	Hvor mange opplever rasisme og diskriminering?	33
5.2	Variasjon mellom grupper.....	34
5.3	Konsekvenser av opplevd rasisme og diskriminering	35
6	TILTAK FOR Å BEKJEMPE RASISME OG DISKRIMINERING	37
6.1	Holdningsskapende arbeid	37
6.2	Inkludering, mangfoldsarbeid og kultursensitivitet.....	38
6.3	Utjevning av sosiale forskjeller	40
6.4	Bedre oppfølging av tilfeller av rasisme og diskriminering	41
7	OPPSUMMERING OG KONKLUSJON	42
	LITTERATURLISTE.....	44

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 Bærum 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)¹ 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. Vi har imidlertid utviklet metoden på en måte som gjør det enkelt å inkludere andre diskrimineringsgrunnlag.

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 Bærum kommune, og hvilke initiativer og

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

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 Bærum 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 Bærum 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 Bærum 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 Bærum.

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

2.1.4 Kunnskapsstatus og innsats i Bærum kommune

Bærum kommune har de siste årene jobbet aktivt med å kartlegge og å forebygge hatkriminalitet og ekstremisme. Kommunen fikk sin første handlingsplan mot ekstremisme i 2015. Planen var et samarbeid mellom Bærum kommune og daværende Asker og Bærum politidistrikt⁵ og gjenspeiler noe av utfordringsbildet kommunen sto i på daværende tidspunkt, med blant annet bekymring knyttet til ekstremistisk islamisme og såkalt «fremmedkrigervirksomhet».

Handlingsplanen ble revidert i 2018 og fikk navnet *Lokal handlingsplan for forebygging av hatkriminalitet og voldelig ekstremisme (2018-2021)*. I denne planen ble det rettet et

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

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

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

⁵ Asker og Bærum politidistrikt ble en del av Oslo politidistrikt i 2017.

sterkere fokus mot hatefulle holdninger og ytringer, samt sammenhengen mellom slike holdninger og ytringer og voldelig ekstremisme. Ved innlemmelsen av Asker og Bærum politidistrikt i Oslo politidistrikt i 2017, fikk politiet og kommunen for første gang tilgang på data om anmeldt hatkriminalitet (inkludert hatefulle ytringer) i Bærum. Omfanget var svært lavt, og det var grunn til å tro at det var mørketall på feltet. Dette resulterte blant annet i utarbeidelsen av en veileder om håndtering av hatefulle ytringer og hatkriminalitet.

Selv om politiet primært jobber mot ulovlige hatytringer og hatkriminalitet, henviser handlingsplanen til at kommunen har et bredere mandat og har ansvar for å sikre at arenaer som barnehager, skoler og fritidsklubber er frie for hat og ekstremisme, samt for å jobbe for å fremme deltakelse, inkludering og likestilling mer generelt.

Fokuset på høyreekstremisme, samt rasisme og muslimhets, ble langt sterkere i etterkant av terrorangrepet på Al-Noor-moskeen i 2019. Dette resulterte blant annet i at kommunen og politiet satte i gang en kartlegging av holdninger til ulike minoritetsgrupper, samt minoritetenes egne opplevelser av hets og hat i Bærum. Kartleggingen ble gjennomført innenfor rammen av TryggBy-prosjektet, som er et prosjekt igangsatt for de norske medlemsbyene i Nordic Safe Cities⁶ i samarbeid med Gjensidigestiftelsen. Kartleggingen resulterte i en rapport med tilhørende handlingsplan, som ble publisert i 2022.

Kartleggingen viser blant annet at langt de fleste i Bærum kommune har positive eller nøytrale holdninger til ulike minoritetsgrupper. Samtidig kommer det frem at en del av de som selv tilhører ulike minoritetsgrupper opplever hat og hets. For eksempel kommer det frem at hele 46 prosent av de som er født i utlandet har opplevd hat, hets, vold eller krenkelser på grunn av sin landbakgrunn. I samme gruppe har også 29 prosent opplevd det samme på grunn av hudfarge og 24 prosent på grunn av religion/livssyn. Imidlertid er det få som anmelder hatytringer og hatkriminalitet.⁷ I rapporten kommer det også frem at personer med innvandrerbakgrunn opplever ulike former for hat og diskriminering på mange samfunnsområder, herunder på boligmarkedet, på arbeidsmarkedet, i barnehage og skole, i offentligheten og i møte med offentlig hjelpeapparat. På bakgrunn av funnene i kartleggingen, utviklet prosjektgruppen en handlingsplan med følgende tiltaksområder: 1) økt kunnskap og kompetanse, 2) mer kunnskap om hat, krenkelser og negative erfaringer blant barn og unge, 3) å skape gode menneskemøter og 4) holdnings- skapende arbeid. I tillegg ble det foreslått å invitere frivillige organisasjoner til en åpen prosess for å utvikle forebyggende tiltak.

I 2023 vedtok kommunen, i samarbeid med Oslo politidistrikt, en ny og revidert handlingsplan for forebygging av hatefulle ytringer, hatkriminalitet og voldelig ekstremisme (2023-2026). Handlingsplanen viser til funnene i TryggBy-kartleggingen, og legger samtidig vekt på digitale plattformers rolle i radikaliseringsprosesser og i spredning av hatefulle ytringer. Planen inneholder blant annet tiltak knyttet til økt kunnskap og kompetanseheving, tidlig innsats gjennom undervisningsopplegg i skolen, bedre arbeid med forebygging og håndtering av hatefulle ytringer på arbeidsplassen, bedre oppfølging av konkrete bekymringer og saker og hvordan man bedre kan forebygge og håndtere hatytringer og hatkriminalitet på nett.

Bærum kommune samarbeider tett med Oslo politidistrikt på dette feltet. Arbeidet med å forebygge hatkriminalitet og ekstremisme i Bærum kommune er forankret i SLT-

⁶ Nordic Safe Cities 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, ytringsfrihet, likestilling, respekt og tillit. Nettverket ble til etter et initiativ fra Nordisk Ministerråd i 2016, og er i dag en uavhengig non-profit medlemsorganisasjon. Se Nordic Safe Cities' hjemmeside for mer informasjon: [Home - Nordic Safe Cities](#).

⁷ Se rapporten i sin helhet på: [tryggby-rapporten.pdf \(baerum.kommune.no\)](#).

modellen.⁸ I 2022 ble det opprettet et Konsultasjonsteam i Bærum⁹ der representanter fra ulike kommunale tjenester, eksterne samarbeidspartnere og Oslo politidistrikt kan drøfte utfordringer og utveksle erfaringer knyttet til forebygging av hatkriminalitet, radikalisering og voldelig ekstremisme. Kommunen selv forteller at de er opptatt av å ivareta god dialog med ulike innvandrermiljøer og at de særlig har hatt et tett samarbeid med Al-Noor-moskeen etter terrorangrepet i 2019. I tillegg har Bærum etablert et Dialogforum der kommunen møter og samarbeider med frivillige organisasjoner og trossamfunn.

Kommunen har så langt ikke hatt egne handlingsplaner for etnisk mangfold eller mot etnisk diskriminering,¹⁰ men perspektivet har vært ivaretatt gjennom et grunnleggende mål i kommuneplanens samfunnsdel om «Å sikre et inkluderende og mangfoldig Bærumsamfunn». I ny planstrategi for kommunen har kommunen lagt vekt på å inkludere mangfoldsarbeid og innsats mot diskriminering i ordinært planverk heller enn å lage en egen plan på dette området. Her vil det være fokus på mangfold i bred forstand og inkluderer alle diskrimineringsgrunnlagene. For eksempel tematiseres mangfold og forebygging av diskriminering i ny temaplan for barn og unge.

2.2 Aktivitets- og redegjøringspliktene

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 redegjøringsplikt (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.¹¹ 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 med likestilling godt nok i en årsrapport eller lignende. Nemnda kan i siste instans fatte vedtak om bøter.

⁸ SLT er en modell for samordning av lokale rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak i kommunen. For mer informasjon, se kommunens hjemmeside: [SLT rus- og kriminalitetsforebygging | Bærum kommune \(baerum.kommune.no\)](https://www.baerum.kommune.no).

⁹ Dette erstattet et tidligere tverrfaglig team for håndtering av bekymringer, opprettet i 2014.

¹⁰ Bærum kommune har en egen [Handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold 2019-2022 \(baerum.kommune.no\)](https://www.baerum.kommune.no).

¹¹ Bufdir. Aktivitets- og redegjøringsplikt for arbeidsgivere. https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/.

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

LDO. Arbeidsgivers aktivitet- og redegjøringsplikt. <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/>.

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).



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. **Evaluere 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 Bærum kommune og et begrenset antall kvalitative intervjuer med representanter for kommunen og for innvandrerbefolkningen. 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 Bærum 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.

Invitasjon til å delta i undersøkelsen ble distribuert på e-post sammen med lenke til elektronisk spørreskjema. Feltperioden for undersøkelsen var 15.04.2024-27.05.2024. I løpet av denne perioden fikk personer som ikke hadde besvart eller fullført undersøkelsen inntil to påminnelser per e-post.

Undersøkelsen ble sendt til alle som oppfylte kriteriene i Bærum kommune, totalt 15 712 personer. Vi oppnådde totalt 1005 svar, noe som tilsvarer en svarprosent på 6,4.

Til slutt har vi gjennomført en begrenset intervjuundersøkelse blant representanter for kommunen og personer med innvandrerbakgrunn i Bærum. Informasjon om prosjektet og forespørsmål om å delta i intervju ble spredt til flere innvandrersorganisasjoner i kommunen, samt via ulike kommunale tjenester som retter seg mot målgruppen, både på arrangementer og via sosiale medier. Til tross for gjentatte forsøk på rekruttering, opplevde vi utfordringer med å få tak i informanter. Totalt gjennomførte vi fem individuelle intervjuer, hvorav to var med representanter for kommunen og tre med personer som selv har innvandrerbakgrunn. Imidlertid har vi mottatt svært mange – og utfyllende – svar på åpne spørsmål i spørreundersøkelsen. Totalt har vi derfor et relativt rikt kvalitativt materiale.

3 Hva kjennetegner innvandrerbefolkningen i Bærum?

Formålet med registerdataanalysen er å beskrive størrelsen og sammensetningen til innvandrerbefolkningen i Bærum, 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 utenlandsfødte forelder¹². 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 Bærum har bakgrunn fra 150 land (microdata.no, tall for 2021). Mange av innvandrerne er arbeidsinnvandrere (37%) eller familieinnvandrere (36%), og en stor andel er flyktninger (19%). 8% har innvandret pga. utdanning. Blant Bærumss 125 000 innbyggere ved inngangen til 2021, er 24 000 innvandrere (19%) og 15 000 etterkommere (12%). Majoritetsbefolkningen utgjør dermed 86 000 personer (69%).

Vi finner at 56% av innvandrerbefolkningen i Bærum – både innvandrere og etterkommere – har opphav fra Europa, mens 28% er fra verdensregionen Asia og Oseania. Det er litt færre fra Afrika (9%) enn fra Norden (16%). Utdanningsnivået i Bærum er høyt i forhold til resten av landet, og høyere utdanning er særlig vanlig blant etterkommere. Dette speiles ikke 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 barnehageassistenter.

Videre finner vi at det er nesten dobbelt så vanlig at innvandrere er overkvalifisert versus majoritetsbefolkningen, men andelen overkvalifiserte er betydelig lavere blant innvandrere med lang botid. Også etterkommere er oftere overkvalifisert enn personer med norsk landbakgrunn, men dette nivået ligger nærmere landsnittet. Til slutt viser inntektsanalysen at snittinntekten i Bærum er svært høy, men at det er et lønnsgap mellom majoritetsbefolkning og innvandrerbefolkning som varierer betydelig med landbakgrunn, utdanning og botid. Spesielt innvandrerbefolkning fra Afrika, Latin-Amerika og Asia og Oseania har markant lavere lønn enn majoritetsbefolkningen, også når de har høy utdanning og lang botid.

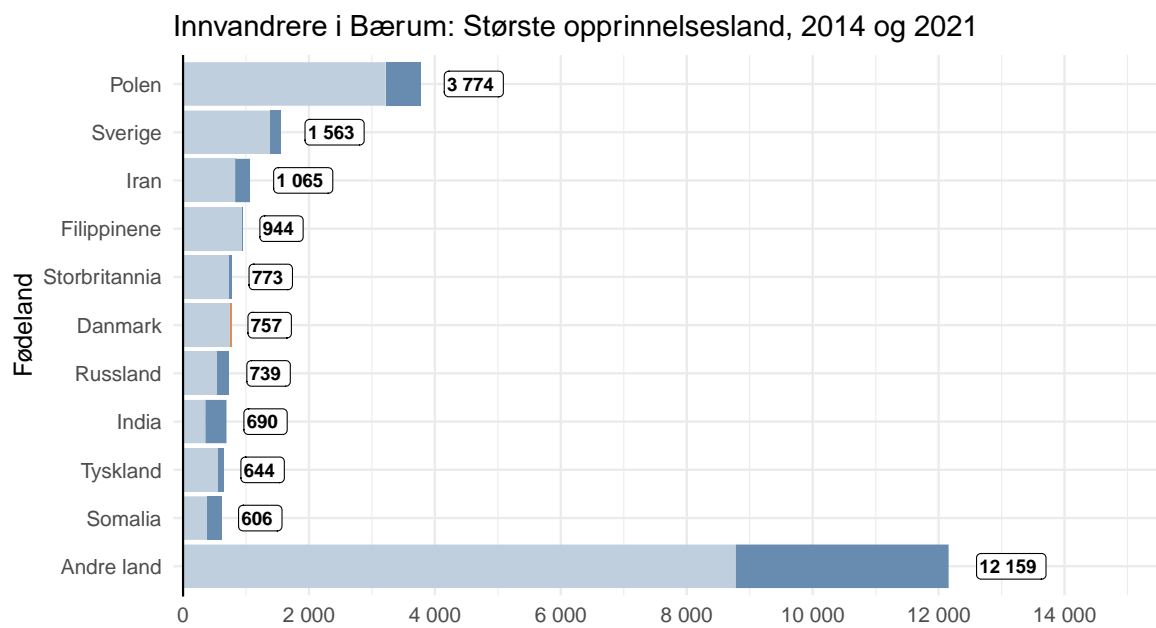
I dette kapitlet presenterer vi analysene vi har gjort og resultatene av disse mer i detalj.

3.1 Mer enn halvparten av innvandrerbefolkningen har europeisk opprinnelse

Før vi beskriver minoritetsbefolkningen i sin helhet ser vi på innvandrerne i Bærum 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 (endring mørk blå og oransje). Innvandrergruppene som har vokst mest i perioden er fra India og Polen, mens de tre største opprinnelseslandene er Polen, Sverige og Iran.

¹² 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.

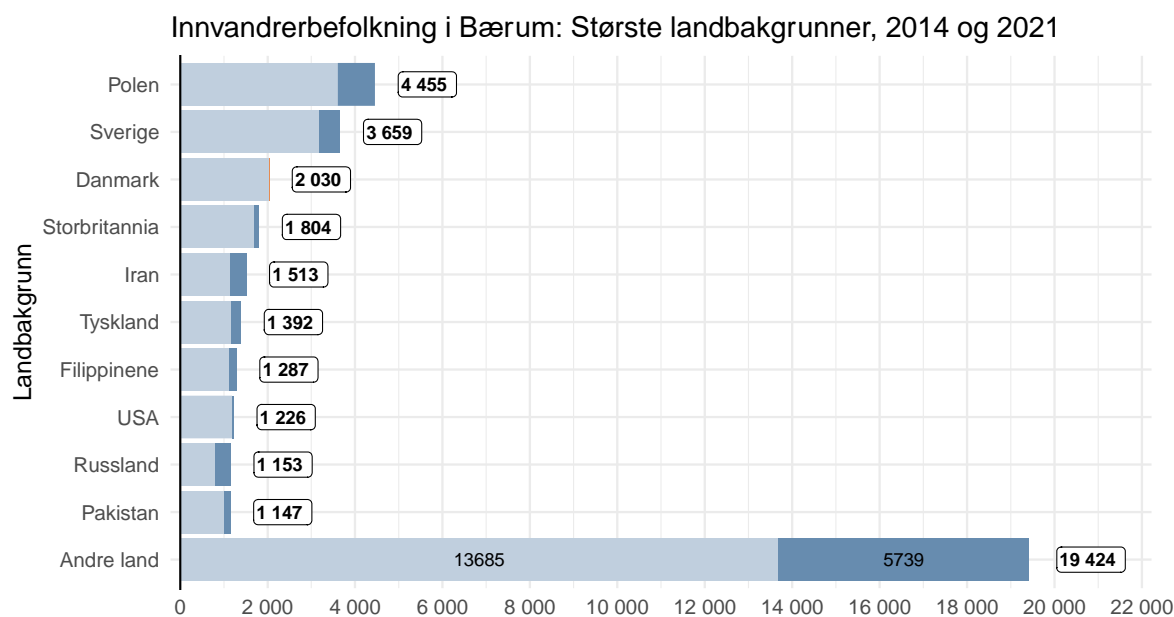
Figur 3-1 Innvandrere i Bærum etter topp ti fødeland per 1.1.2014 (lyseblått) og 1.1.2021 (økning i mørkeblått, reduksjon i oransje). Kilde: microdata.no.



Kilde: microdata.no

I figur 3-2 ser vi på hele innvandrerbefolkningen, inkludert etterkommere (norskfødte med minst én innvandrerforelder). Fremdeles er Polen og Sverige de største landbakgrunnene, mens Filippinene havner lavere enn i figur 3-1. Blant disse ti største innvandrergruppene har polakker og svensker vokst mest. Det er også mer enn 19 000 med landbakgrunn utenfor de 10 største landbakgrunnene, som vist i figur 3-2.

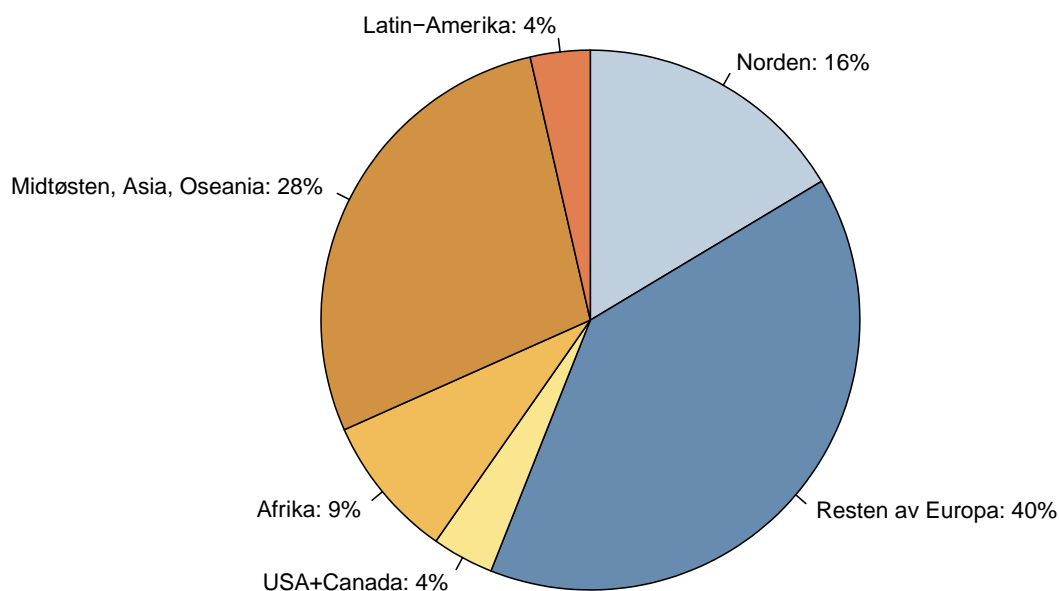
Figur 3-2 Innvandrerbefolkningen i Bærum etter topp ti landbakgrunner per 1.1.2014 (lyseblått) og 1.1.2021 (økning markert i mørkeblått). Antall i 2021 er merket med tall. Kilde: microdata.no.



Kilde: microdata.no

I figur 3-3 viser vi innvandrerbefolkningens sammensetning. Over halvparten har bakgrunn fra Norden og Europa (hhv. 16 % og 40%). Blant dem med ikke-europeisk bakgrunn er den største gruppen fra Midtøsten, Asia og Oseania (28%). Den afrikanske innvandrerbefolkningen er relativt liten (9%).

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



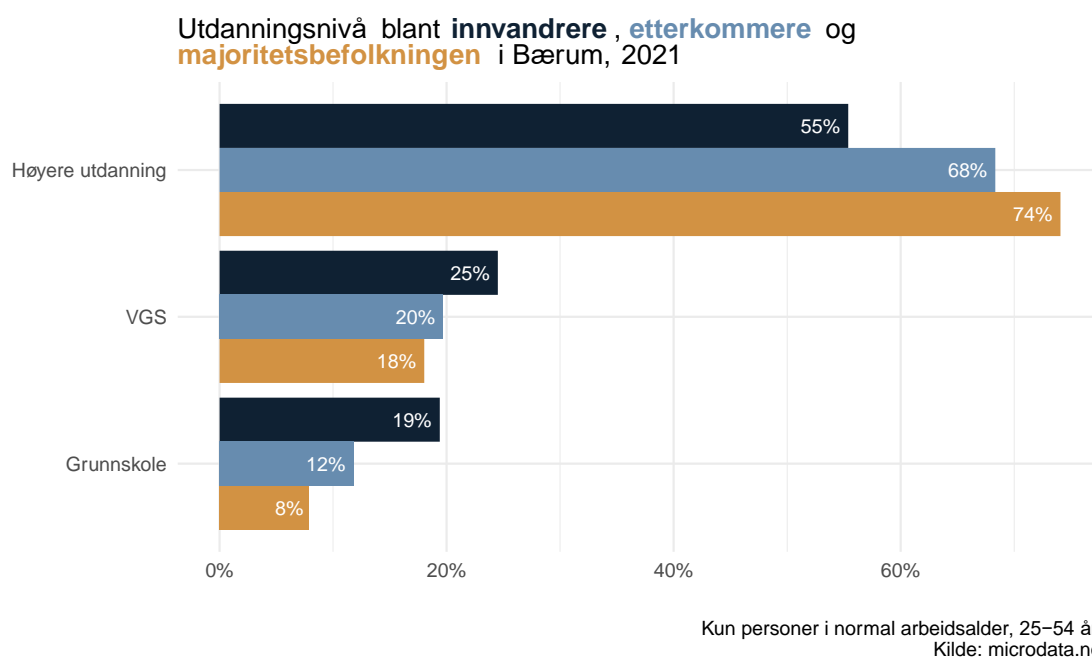
3.2 Høyt utdanningsnivå blant innvandrere og etterkommere

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, presenteres 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 majoritetsbefolkningen¹³. 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 (50%), og etterkommere har høyere (55%).

¹³ 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](#)).

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.



Blant Bærum's innbyggere er utdanningsnivået betydelig høyere enn dette, og det er liten forskjell på andelen med høyere utdanning blant etterkommere (68%) og majoritetsbefolkningen (74%). I hele landet er innvandrere overrepresentert blant dem med grunnskole som høyeste fullførte utdanning (28%), sammenlignet med øvrig befolkning (15%). Etterkommere (17%) er ganske like den øvrige befolkningen. Vi finner et liknende mønster i Bærum. Selv om det også her er vanligere at innvandrere har lav utdanning, er andelen mindre (19%) enn i resten av landet (28%). Dette gjelder for alle tre grupper; generelt er utdanningsnivået i Bærum altså betydelig høyere enn i resten av landet. Samtidig har innvandrere lavere utdanning enn de to andre gruppene.

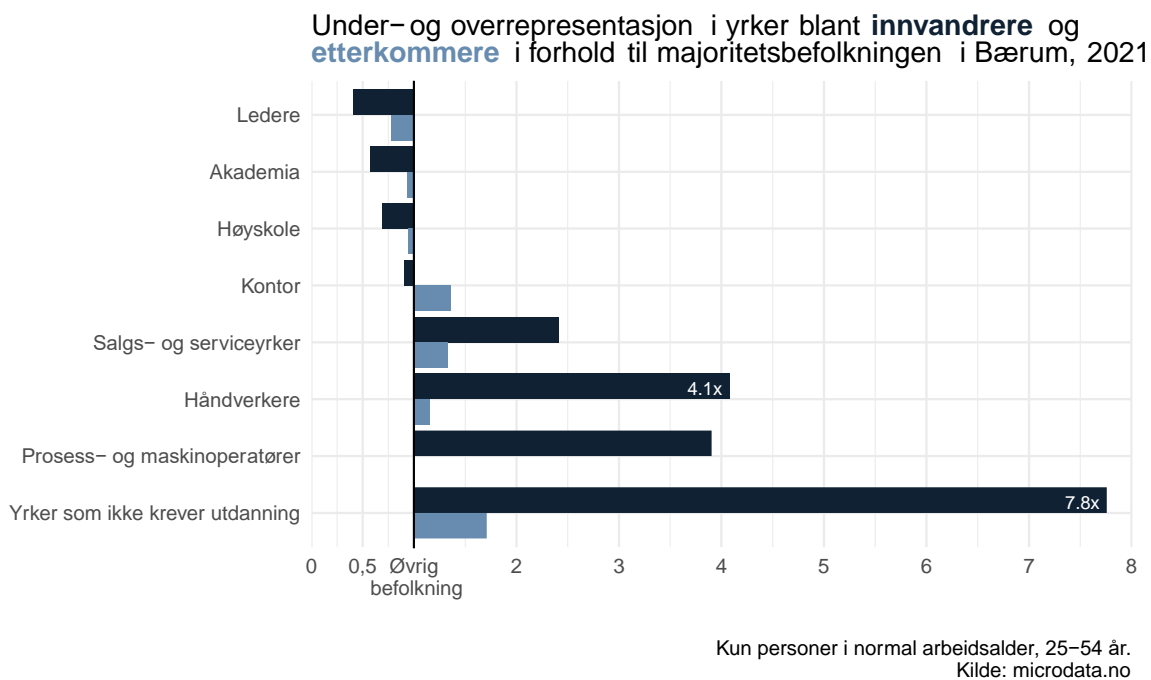
3.3 Innvandrere er sterkt overrepresentert blant håndverkere og i yrker uten utdanningskrav

Her sammenlikner vi innvandrerbefolkningens representasjon i yrkesgrupper mot majoritetsbefolkningen, hvor det er store forskjeller. Først snevrer vi inn til normal arbeidsalder slik den er definert over, og ser bort fra innvandrere med kort botid¹⁴.

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

¹⁴ 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 3-5 Yrkesfordeling (ISCO 1-9) blant innvandrere, etterkommere og øvrig befolkning i Bærum. Kilde: Microdata.no.



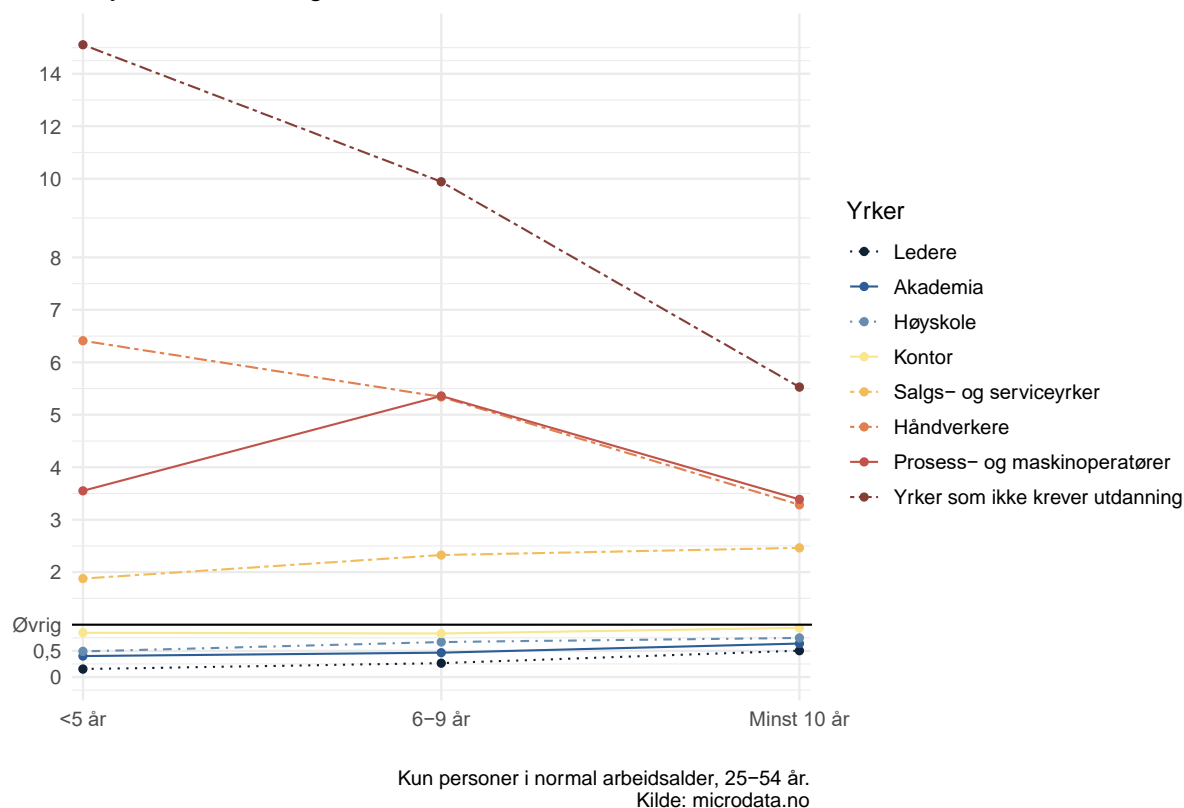
Som det fremgår av stolpediagrammet, er innvandrere betydelig overrepresentert i yrker som ikke krever utdanning, mens de er betydelig underrepresentert i yrker som krever høy utdanning, altså jobber innen ledelse, akademiske yrker og høyskoleyrker, som f.eks. ingeniører og sivilingeniører, leger og 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, kontorjobber og salgs- og serviceyrker.

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

Figur 3-6 viser at innvandrere er underrepresentert i yrkesgrupper som krever høyere utdanning (i blåtoner), men at forskjellen til øvrig befolkning avhenger av botid. Andelen innvandrere er omtrent dobbelt så stor blant dem med lengst botid i yrkesgruppene ledere og høyskoleyrker, sammenliknet med innvandrere med kort botid. I yrker som krever lav eller ingen utdanning (linjer i gul- og rødtoner, figur 3-6) er innvandreres overrepresentasjon sterkest blant dem med kortest botid. Et unntak er den røde linjen for prosess- og maskinoperatører, hvor overrepresentasjonen er høyest for dem med middels lang botid (6–9 år). Dette kan sees i sammenheng med at yrker som ikke krever utdanning, den laveste ISCO-klassen, også har svakere overrepresentasjon blant innvandrere med lengst botid. Det er ikke usannsynlig at mange innvandrere beveger seg opp i yrkesgrupperhierarkiet.

Figur 3-6 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. Aksene er trunkert over 8. Kilde: Microdata.no.

Innvandrerens under- og overrepresentasjon i yrker i forhold til majoritetsbefolkningen i Bærum, 2021



Disse oversiktene over innvandrerbefolkningens yrkesdeltakelse er begrenset til overordnede kategorier av yrkesgrupper. For å gi en pekepinn på hvordan den typiske arbeidsdeltakelsen arter seg i de to gruppene legger vi også ved en oversikt over de fem mest utbredte yrkene. I tabellen under vises de fem vanligste yrkene for menn og kvinner blant innvandrere og i majoritetsbefolkningen. Tabellen viser at det er svært vanlig at majoritetsbefolkningen er ansatt som administrerende direktører og saksbehandlere i både offentlig og privat sektor, mens helsefagarbeider og tømrer/snekkere er de mest utbredte yrkene blant innvandrere. I sum indikerer denne tabellen at mange jobber i yrker som krever utdanning eller fagbrev.

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.	Høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet	Helsefagarbeidere	Administrerende direktører	Tømrere og snekkere
2.	Grunnskolelærere	Andre pleiemedarbeidere	Selgere (engros)	Bussjåførere og trikkeførere

3.	Sykepleiere	Renholdere i virksomheter	Systemanalytikere/-arkitekter	Butikkmedarbeidere
4.	Kontor-medarbeidere	Barnehage- og skolefritids-assistenter mv.	Høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet	Renholdere i virksomheter
5.	Spesialsykepleiere	Butikkmedarbeidere	Sivilingeniører (bygg og anlegg)	Systemanalytikere/-arkitekter

3.4 Innvandrere med kort og middels lang botid er oftere overkvalifisert

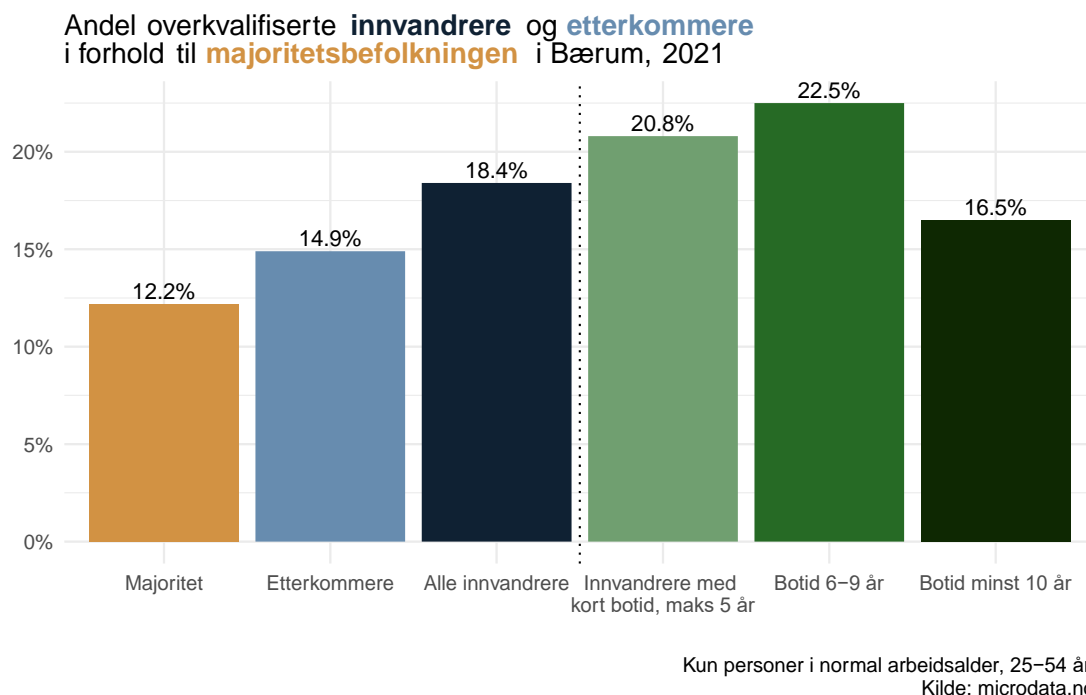
I denne delen av analysen presenterer vi tall for overkvalifisering, som har negative konsekvenser for lønn og muligheter for personlig og faglig utvikling i yrket (SSB, 2022). Overkvalifisering er et internasjonalt standardisert mål på manglende samsvar mellom utdanning og det arbeidet man er ansatt til å gjøre¹⁵. 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 betydelige lønnsforskjeller mellom overkvalifiserte og resten: 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 reduseres kraftig 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.

Figur 3-7 viser at andelen overkvalifiserte innvandrere i Bærum kommune er like over 18%, langt over nivået i majoritetsbefolkningen (12,2%). For overkvalifiserte etterkommere er andelen 14,9%, omtrent en fjerdedel mer enn majoritetsbefolkningen. Blant innvandrere med kortest botid (under fem år), er andelen overkvalifiserte nesten dobbelt så høy som i majoritetsbefolkningen (20,8% mot 12,2%). Det er ennå vanligere å være overkvalifisert blant innvandrere med middels lang botid (22,5%). Med lengst botid (minst 10 år), er overkvalifiseringen betydelig lavere, på 16,5%. Det er i nærheten av nivået blant etterkommere, men også mye høyere enn i majoritetsbefolkningen. I sum indikerer dette at overkvalifisering avhenger av botid, men at denne faktoren ikke kan forklare hele overkvalifiseringsgapet mellom innvandrere og majoritetsbefolkning.

¹⁵ 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 i tillegg brutt ned på botid. Kilde: Microdata.no.



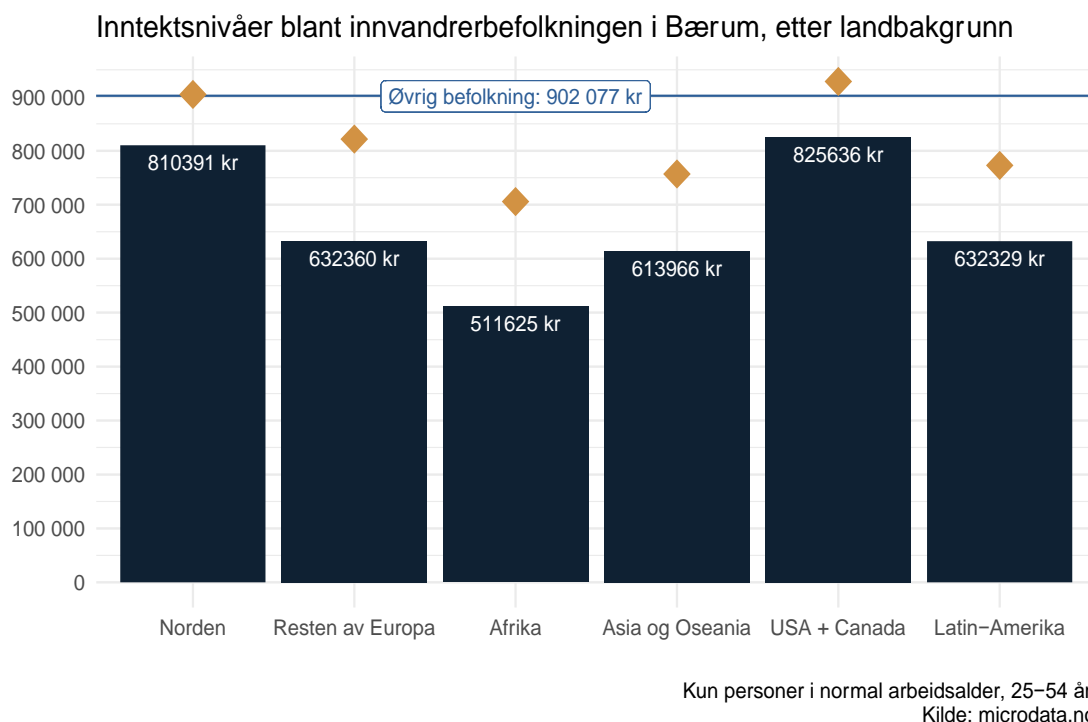
3.5 Lønnsgapet mellom innvandrere- og majoritetsbefolkning avhenger av landbakgrunn

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 fødselspenger¹⁶. 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 majoritetsbefolkningen, som ofte fører til høyere lønn. Dette kan øke den gjennomsnittlige yrkesinntekten til innvandrerbefolkningen, som er brutt ned på landbakgrunn i figur 3-8. 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 Bærum, etter landbakgrunn (verdensregion). Blå stolper representerer snittnivået blant innvandrerbefolkningen med bakgrunn fra fem verdensregioner. Gule diamanter representerer gjennomsnitt blant innvandrerbefolkning med høyere utdanning og minst

¹⁶ Microdata (2023). Yrkesinntekter. Hentet fra: [microdata.no 2023](https://microdata.no/2023)

10 års botid. Merk at referansenivået i øvrig befolkning er beregnet på alle sysselsatte med norsk landbakgrunn i det gitte aldersspennet på 25–54 år. Kilde: microdata.no.



Inntektsnivået i innvandrerbefolkningen avhenger av landbakgrunn, og er betydelig lavere enn i øvrig befolkning (902 077 kr, merket med referanselinje i figur 3-8). Mens innvandrerbefolkning med bakgrunn fra Norden tjener omtrent 90 000 mindre enn majoritetsbefolkningen, har personer med landbakgrunn fra Afrika gjennomsnittlig årsinntekt som er nesten 400 000 kr lavere. For Latin-Amerika, Asia og Oseania og resten av Europa er den gjennomsnittlige inntekten om lag 270 000–290 000 lavere.

Når vi ser på inntekten til personer med høyere utdanning og lang botid (minst 10 år), lukkes mye av gapet for flere av regiongruppene. Disse beregningene er representert ved gule diamanter i figur 3-8. Innvandrerbefolkning med bakgrunn fra Norden og Nord-Amerika tjener mer enn referansenivået når de har høy utdanning og lang botid, men utdanning og botid løfter ikke personer fra de andre verdensregionene til dette nivået. Særlig for innvandrerbefolkningen med bakgrunn fra Afrika gjenstår det et stort inntekts-gap, også blant dem med høy utdanning og lang botid.

Det kan finnes mange andre trekk ved kvalifisering og kompetanse som disse beregningene ikke tar hensyn til. Denne analysen gir ikke informasjon om lønns effekter av bakenforliggende faktorer, men avvikene mellom inntektsnivåer indikerer at en del av lønns-gapet mellom innvandrer- og majoritetsbefolkningen kan tettes med utdanning og botid. Samtidig tyder de regionale inntektsforskjellene på at diskriminering kan være en delforklaring. Mens høy utdanning og lang botid tetter mye av lønns-gapet for europeisk, nord-amerikansk og nordisk innvandrerbefolkning, har personer med opphav fra Latin-Amerika, Afrika og Asia og Oseania inntektsnivå langt under øvrig befolkning. Dette utelukker ikke at diskriminering forekommer, og kan bidra til de systematiske lønnsforskjellene.

4 Opplevelser av diskriminering og rasisme i Bærum kommune

I dette kapitlet ser vi på opplevelser av rasisme og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn i Bærum 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 1005 svar på spørreundersøkelsen i Bærum. 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 Bærum kommune.

Figur 4-1 Deskriptiv statistikk over respondenter i Bærum kommune (N=1005)

		Andel	Antall
Kjønn	Kvinne	53 %	531
	Mann	47 %	474
Alder	< 30 år	12 %	117
	30-44 år	38 %	380
	45-59 år	35 %	355
	> 60 år	15 %	153
Utdanningsnivå	Grunnskole/ingen utd.	5 %	49
	Videregående	24 %	240
	Universitet/høyskole	60 %	601
	Annen/ukjent utd.	11 %	115
Religion	Kristendom	46 %	459
	Islam	16 %	163
	Ingen religion	22 %	221
	Annen religion	8 %	78
	Ikke svart	8 %	84
Bakgrunn fra	Asia	39 %	392
	Europa	44 %	438
	Afrika	11 %	109
	Amerika/Oseania	6 %	60
	Ukjent/uoppgitt/statsløs	1 %	6
Innvandrer eller etterkommer	Innvandrer	91 %	915

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

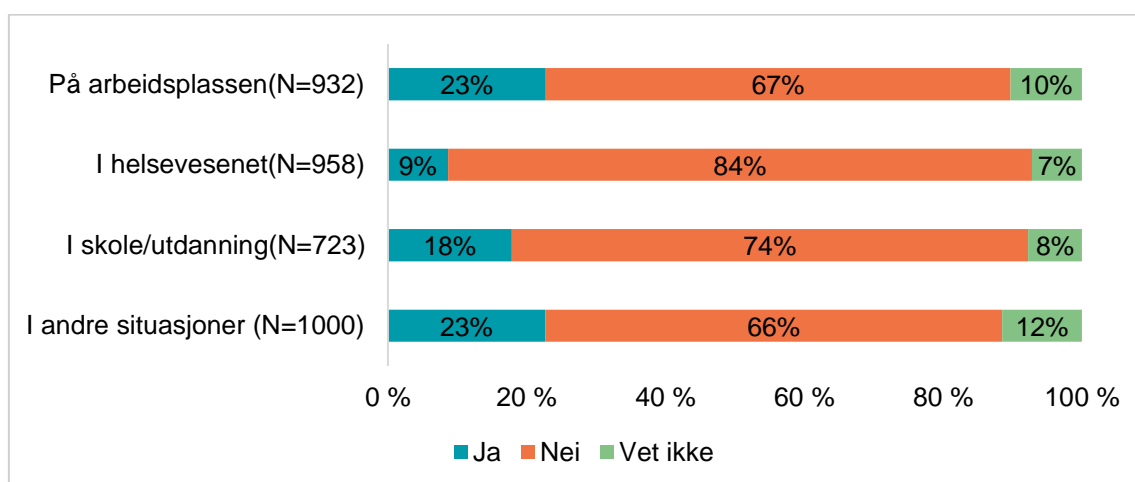
4.2.1 Opplevd forskjellsbehandling

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 andelen som svarer ja, nei eller vet ikke kun blant respondenter som er aktuelle for spørsmålet og som har besvart det.

Figur 4-2 Har du i løpet av de siste 12 månedene opplevd å bli forskjellsbehandlet...

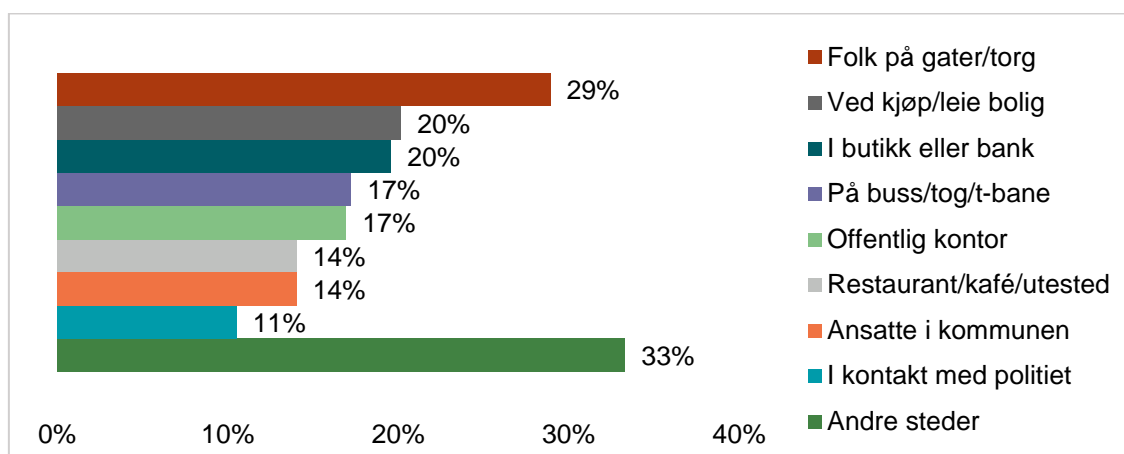
- på arbeidsplassen av kollegaer, sjefer eller kunder på grunn av din innvandrerbakgrunn?
- på grunn av din innvandrerbakgrunn av medelever eller ansatte på en skole eller utdanningsinstitusjon?
- i det norske helsevesenet på grunn av din innvandrerbakgrunn? For eksempel hos fastlege, eller på sykehus, 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 (23 prosent), mens dette gjelder i noe mindre grad i skole og utdanningsinstitusjon (18 prosent) og i en del mindre grad i helsevesenet (9 prosent). 23 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 4-3.

Figur 4-3 I hvilke andre situasjoner har du opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av din innvandrerbakgrunn? (N=227)



Her ser vi at klart flest har opplevd forskjellsbehandling fra folk på gater og torg, og at en del også opplever dette ved kjøp eller leie av bolig og i butikk eller bank. 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 33 prosent, oppgir å ha opplevd forskjellsbehandling andre steder enn disse. Vi har ikke spurt ytterligere om hvilke steder eller i hvilke situasjoner dette her, men på bakgrunn av kvalitative data fra åpne svar i spørreundersøkelsen og intervjuer, er det nærliggende å tro at det blant annet dreier seg om opplevelser digitalt og på sosiale medier, eller i møte med venner, bekjente eller naboer.

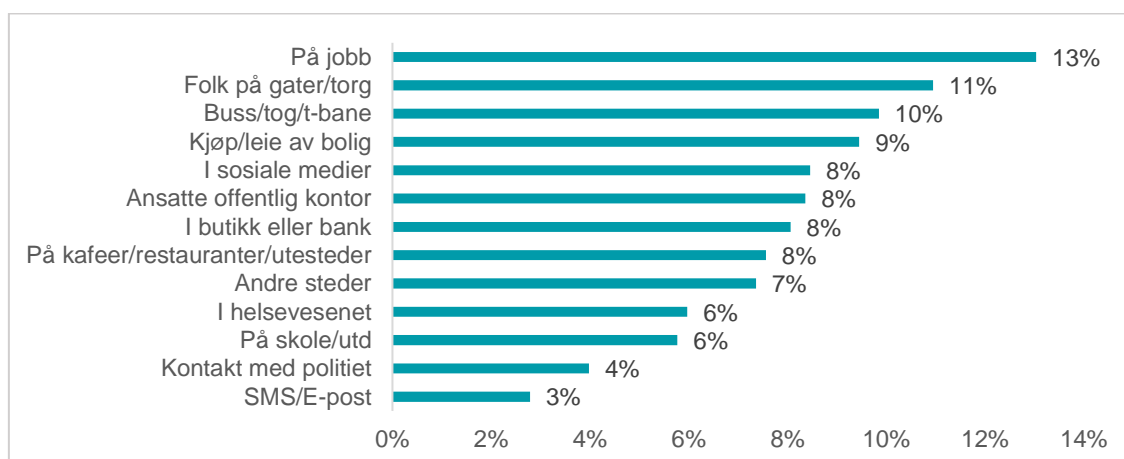
4.2.2 Rasistiske ytringer

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 4-4.

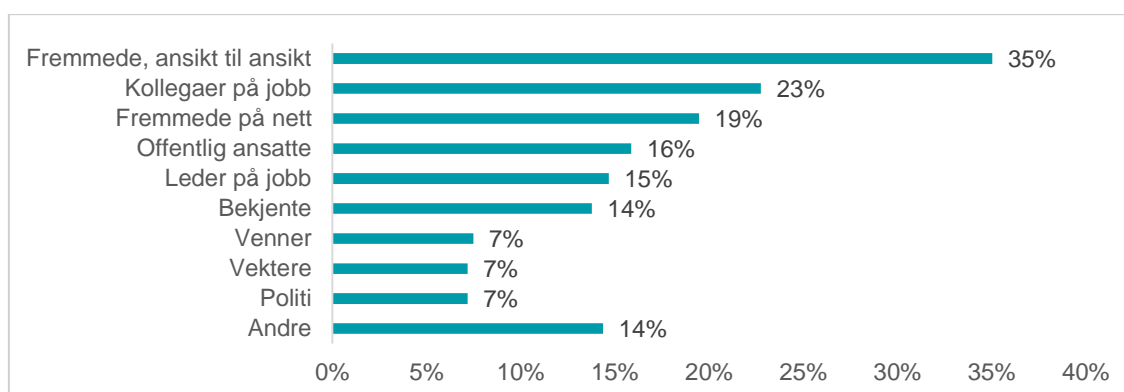
Vi ser at flest oppgir at de har blitt utsatt for rasistiske ytringer på jobb (13 prosent). Deretter følger gater og torg (11 prosent), på buss, tog og t-bane (10 prosent) og ved kjøp eller leie av bolig (9 prosent). Færrest oppgir at de har opplevd dette i kontakt med politiet og på sms eller e-post.

Figur 4-4 Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for rasistiske ytringer på noen av de følgende stedene? (N=1005)



De som oppga at de har 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 4-5.

Figur 4-5 Hvem var det som utsatte deg for rasistiske ytringer i løpet av de siste 12 månedene? (N=334)



Av figuren over ser vi at langt de fleste som har opplevd rasistiske ytringer, opplever dette fra fremmede ansikt til ansikt (35 prosent). Mange opplever også å være utsatt for rasistiske ytringer fra kollegaer på jobb (23 prosent) og fra fremmede på nett (19 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 fritekstsvar i spørreundersøkelsen og fra intervjuene til å si noe om opplevelser av diskriminering og rasisme i arbeidslivet og i skolen. Til slutt ser vi nærmere på opplevelser av diskriminering og rasisme 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 Rasisme og 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.

Internt på arbeidsplassen

En del av de som forteller om erfaringer med diskriminering internt på arbeidsplassen opplever å bli forbigått i forbindelse med forfremmelser og opprykk. Enkelte opplever å ikke få høyere stillinger eller lederposisjoner til tross for at de leverer gode resultater og får gode tilbakemeldinger på jobben de gjør. Selv om noen påpeker at det kan være vanskelig å vite hva årsaken til dette er, er det flere som mener at dette skyldes at de har innvandrerbakgrunn. Enkelte opplever også at de blir pålagt mer arbeid enn norske kollegaer, eller at de blir pålagt å gjøre enkle oppgaver som andre ikke vil gjøre og som egentlig ikke er en del av stillingen, for eksempel å utføre renholds- eller vedlikeholdsoppgaver på arbeidsplassen.

Andre forteller om trakassering og nedverdiggende kommentarer fra kollegaer, eller at de blir sosialt utestengt på arbeidsplassen.

Jeg opplevde rasisme fra kolleger som fant skrivefeil i epostene jeg sendte ut og baksnakket meg i stygge ordelag, hvor dum jeg må være, de lo bak ryggen min eller satt ved andre bord i lunsjen og pratet om meg. Men jeg har aldri opplevd rasisme fra kolleger som har kjent meg en stund og visste hva jeg står for.

Andre forteller at kolleger kan komme med mer generelle negative bemerkninger om innvandrere eller spesifikke etniske eller religiøse grupper. Selv om dette ikke er rettet spesifikt mot dem, er det mange som opplever dette som svært vanskelig.

Generelt blir man utsatt for indirekte kommentarer av folk man kjenner. Kolleger som sitter i lunsj pauser og prater om utlendinger og folk med annen bakgrunn en etnisk norske. Eksempler på samtaler som foregikk på lunsjpauser med avdelingsleder til stede var at muslimer spiser ikke gris fordi de er griser sjølv, kinesere er de ekleste skapninger på jorda, polakker går på ærlig arbeid på dagen og går og stjeler rundt på kvelden, «negerarbeid» for karakterisering av arbeid av avdelingsleder. Og masse mer.

Enkelte forteller at erfaringer med negative kommentarer, utestenging og rasisme på arbeidsplassen har ført til psykiske belastninger og – i visse tilfeller – at de har måttet slutte i jobben.

Jeg jobbet i samme avdeling i 11 år. Jeg ble alltid forbigått av andre kollegaer og nyutdannede kollegaer. Man må alltid yte mer enn andre for å vise til hva man duger til. Jeg har blitt trakassert på jobb over tid, avdelingssjefen har vært klar over det, men heller ikke gjort noe. Det endte med at jeg sluttet i jobben. Det har gått utover min psykiske helse.

En informant forteller om et tilfelle der vedkommendes leder hadde oppført seg svært nedlatende, men at lederen senere tok selvkritikk og innrømmet å ha oppført seg dårlig. Informanten reflekterer over situasjonen slik:

Kultur er dog ikke enkelt. Men sjefene bør være ekstra flinke til slikt og i akkurat dette tilfellet var han ikke det. Dog er det selvsagt ikke enkelt å være norsk alltid heller. Men man bør være obs på at det er ofte lite som skal til før du sårer en innvandrere som kanskje har bakgrunn og en litt tyngre ballast (flyttet fra familie og venner og en kjent kultur) enn en norskfødt med familie og venner og nettverk her.

Denne informanten viser på en side forståelse for at det også kan være vanskelig for etniske nordmenn – i dette tilfellet ledere – å navigere i kulturforskjeller. Likevel påpeker informanten at ledere bør ta et ekstra ansvar for dette og at man bør ha en viss bevissthet rundt at en del innvandrere kan ha med seg erfaringer og opplevelser som gjør dem ekstra sårbare.

Ubehagelige opplevelser fra kunder og brukere

Blant respondentene i spørreundersøkelsen er det en del som jobber i ulike service- og tjenesteyrker og som forteller om vonde og ubehagelige opplevelser i møte med kunder, pasienter eller brukere. Dette gjelder blant annet ansatte i helsesektoren, ansatte i ulike sosiale tjenester, ansatte i butikk og sjåførere i kollektivtransport.

Dette er noe som skjer ofte. Jeg jobber deltid ved siden av studier, og jeg opplever kunder som ikke kommer til meg på grunn av hodeplagg. Jeg har opplevd at kunder sier til hverandre «nei, hun kan sikker ingenting» «hun kan sikkert ikke norsk» eller «hun jobber ikke her» - men vi har tydelig uniform.

Andre forteller at kunder, pasienter eller brukere kan spørre om å heller få snakke med norske ansatte.

Jeg har opplevd i jobben at klienter ikke vil ha meg fordi jeg er brun, eller at foresatte som ikke vil ha meg sammen med barna sine fordi jeg er brun (dette har de sagt rett ut til sjefen).

Kunder ønsker ofte kontakt med en etnisk norsk kollega når de hører navnet mitt på telefon. Jeg har hørt at jeg snakker så gebrokkent norsk at det er umulig å forstå det jeg sier, jeg mener selv at jeg snakker og skriver språket flytende.

Flere av de respondentene som har oppgitt å ha slike erfaringer, forteller at det skjer ganske ofte. Selv om det er vanskelig å måle omfang på bakgrunn av dette, får vi likevel inntrykk av at personer med innvandrerbakgrunn som jobber i slike stillinger kan være ganske utsatt for rasisme og diskriminering i jobbsammenheng. Dette er også noe representanter for kommunen gir uttrykk for.

Det som overrasket oss mest, er alt det man står i som arbeidstaker. Særlig servicenæringen. Nesten alle i serviceyrker – vekter, taxi. Men enda verre å stå i butikk – må daglig finne seg i masse. Opplever mye stygt i helseyrker. Det er egentlig veldig skremmende. Og vi er kanskje ikke så bevisste på det.

Erfaringer med å søke arbeid

I spørreundersøkelsen har vi også prøvd å kartlegge hvor mange som har opplevd diskriminering i forbindelse med ansettelsesprosesser. 33 prosent av respondentene (333 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?». 29 prosent (96 respondenter) av dem svarte ja på det. 24 av disse oppgir at arbeidsgiveren var Bærum kommune.

Også i de åpne svarene i spørreundersøkelsen og i intervjuene er opplevelser med diskriminering i ansettelsesprosesser noe mange er opptatt av – og noe mange selv har opplevd.

Jeg får ikke jobb eller blir tilkalt til jobbintervju på grunn av min utenlandske bakgrunn, uansett at min utdanning og arbeidserfaring tilsvarer i høy grad det som ble skrevet i jobbannonse. De 3 intervjuer som jeg har fått mulighet til å delta i de siste 3 årene merket jeg at jeg ble forskjellsbehandlet.

Etter at jeg ble ferdig med masterprogrammet mitt, begynte jeg å søke etter jobb og det var veldig utfordrende. Jeg prøvde å kontakte NAV på grunn av dette, men fikk beskjed om at jeg kunne språk og hadde utdanning fra Norge, så jeg kunne klare meg selv. Men jeg visste ikke hva problemet var, men jeg visste at jeg ikke kunne håndtere det på egenhånd. Prøvde NAV igjen, fikk anbefaling om å bytte navn. Men jeg ønsket ikke å gjøre det, jeg beholder identiteten min og fortsetter å søke jobb. Jeg fikk jobb til slutt, men det var ikke gjennom en rutine-rekrutteringsprosess. Ellers tror jeg at jeg og mange som meg faller ut av rutinerekrutteringsprosesser. På grunn av navn osv.

En utfordring som enkelte også peker på er at særlig innvandrere som er relativt nyankomne i Norge kan ha problemer med å få en jobb som passer til kvalifikasjonene og kompetansen de har. Enkelte opplever at innvandrere ofte blir henvist til visse typer sektorer eller jobber – uavhengig av kompetanse.

Arbeid er grunnlaget for alt. Alle spør «hvor kan vi sette denne damen?» og de tenker helse eller kantine. Men hun er kjemiingeniør, hva skal hun gjøre i kantina? De har høy utdanning.

Jeg kjenner mange med høy utdanning, de har doktorgrad, de blir deprimerte etter et år fordi de ikke får jobb. NAV sier til dem at de skal vaske, og da blir de veldig frustrerte. Fra hjemlandet har de høy status, det var derfor de studerte. Da er det nedverdiggende å begynne med vasking. Når du blir plassert på «bunn» fra start, føler man seg verdiløs. Her er det mer normalt, men hos oss er det et hierarki. De som vasker har ingen verdi. Sorry, men sånn er det. Derfor oppleves det veldig nedverdiggende. Han tenker han ikke har noe verdi, sitter hjemme og vil ikke jobbe.

Når det kommer til ansettelsesprosesser, påpeker noen også at det kan være vanskelig å si med sikkerhet at det er snakk om diskriminering. Ofte har man ikke tilstrekkelig informasjon til å vurdere hva som ligger bak et eventuelt avslag. Mange forteller derfor at de «tror» eller «føler» at det handler om bakgrunnen deres. En informant uttrykker også at vedkommende ikke ønsker å tenke at avslagene dreide seg om diskriminering, men at det er vanskelig å vite:

Jeg prøvde å aldri tenke at det var diskriminering. Jeg tenkte at jeg ikke passet i stillingen. Men igjen, det var flere stillinger jeg kunne si jeg var overkvalifisert, var perfekt match. Etter at jeg sjekket den som fikk jobben, så at det var en etnisk norsk person. Jeg husker jeg klaget på en av stillingene. En norsk mann fikk

stillingen, hadde helt annet utdanning, mens min var direkte relatert til stillingen. Jeg fikk et standardsvar – at de så på erfaring og sånne ting. Jeg følte.. Det er vanskelig å bevise – det er problemet. Jeg kan ikke si med hundre prosent sikkerhet at det som skjedde er på grunn av diskriminering, forskjellsbehandling eller noe sånt. Og jeg velger å ikke tenke sånn.

4.3.2 Rasisme og diskriminering i skole- og utdanningssystemet

Både gjennom spørreundersøkelsen og i intervjuene forteller enkelte om erfaringer med rasisme og diskriminering i skolen. Dette kommer først og fremst fra foreldre til barn som har opplevd dette. Det kan dreie seg om ulike former for sosial utestengelse der barn med innvandrerbakgrunn ikke blir inkludert av de andre elevene. Men det kan også være mer direkte former for rasisme og mobbing.

Det som skjedde med datteren min i skolen – hun ble mobbet, blir fortsatt mobbet av jentene. Tre norske jenter kom opp med [rasistisk] kallenavn til henne, de ropte at hun er så stygg, hater hennes hår osv. Saken ble tatt opp av skolen og foreldrene ble involvert, men ikke alle svarte på det. Det er trist.

Enkelte av disse foreldrene har også negative erfaringer med andre foreldre, for eksempel ved at de ikke blir inkludert i forbindelse med aktiviteter på skolen eller at andre foreldre ikke hilser på dem.

En av informantene reflekterer også rundt hvorfor barn utøver rasisme mot hverandre:

Dessverre i skolen tror jeg det mye verre enn ute i samfunnet. Fordi de er barn, de er mer åpne, de sier hva de tenker, ofte uten å tenke grundig over hva det kan mene. Det var en annen gutt som ropte i ansiktet til den eldste datteren min, til slutt sa han at «dere må tilbake til landet deres». Han er også norskfødt, men har mørkere hud enn min datter. Men det overrasket meg veldig, hans foreldre er kanskje opprinnelig utenlandske. Hvorfor sier han sånne ting? Men kanskje han som sa det, kanskje han selv eller hans nettverk er utsatt for slike kommentarer så mye at det satt i hans hode og han sa det automatisk videre.

Denne informanten peker på at barn kan være mer ukritiske i hva de sier, og at en del barn kan gjenta kommentarer de hører andre steder – enten hjemme, på nett eller andre steder. Dette er også noe andre er opptatt av – at det er nødvendig med tidlig innsats og bevisstgjøring av barn, samtidig som at voksne og foreldre må ta ansvar for hvordan de snakker om andre når barn er til stede.

4.3.3 Rasisme og diskriminering på andre arenaer

Opplevelser i det offentlige rom

I fritekstsvarene i spørreundersøkelsen og i intervjuene er det særlig mange som trekker frem opplevelser med rasisme og diskriminering i det offentlige rom. Mange trekker for eksempel frem negative opplevelser på kollektivtransport:

Jeg fikk upassende kommentar fra en bussjåfør og en gammel dame som spyttet på meg og ropte jeg må dra tilbake hvor jeg kommer fra.

Jeg har blitt bedt om å forlate t-bane og landet fordi jeg tok opp plassen som en etnisk nordmann kunne bruke.

Jeg ble kastet ut av bussen fordi bussjåføren sa at jeg ikke hadde billett selv om jeg hadde billett. Til slutt så sa de at folk som meg prøver alltid å lure folk.

Andre forteller om kommentarer på gata, for eksempel at de blir kalt nedsettende ord som «jævla innvandrere» eller «neger». En respondent forteller at hun har blitt bedt om å ta av hijaben av fremmede på gata, mens andre forteller om hendelser der fremmede

prøver å provosere dem eller å dytte til dem på gata. I andre tilfeller er det snakk om mer indirekte atferd, for eksempel gjennom nedlatende blikk eller at folk viser avsky gjennom kroppsspråk.

Det skjer av og til. Man kommer borti folk som ser ned på utenlandske mennesker. Man står i kø og plutselig er det noen som sier noe eller har et ansiktsuttrykk eller viser misnøye.

Erfaringer som kunde

Ganske mange forteller også om negative opplevelser i butikker, bank eller på serveringssteder. Særlig dreier det seg om å bli observert og å føle seg mistenkeliggjort i butikker.

Jeg har opplevd flere ganger å bli fulgt ekstra nøye med på i butikker. Du gjenkjenner «blikket» som man har møtt x antall ganger gjennom livet.

Andre forteller at de opplever å få dårligere service på serveringssteder eller at ansatte gir uttrykk for at de ikke er velkomne. En forteller om opplevelser av å bli hindret fra å komme inn på utesteder. I enkelte tilfeller kan også ansatte komme med negative kommentarer:

I mine første år i Norge, da jeg var student på universitetet, kjøpte jeg en fin genser i en butikk, men ville gjerne ha byttet den. Butikkmedarbeideren var ikke akkurat hjelpsom da hun hørte aksenten min. Hun løvt sa at hun tenkte jeg skulle gå tilbake til landet jeg kom fra istedenfor å lage problemer her.

I møte med offentlige tjenester og etater

I vårt datamateriale ser vi flere eksempler der informanter og respondenter forteller om negative opplevelser i møte med offentlige tjenester. Vi får likevel ikke inntrykk av at direkte diskriminering og rasisme er spesielt utbredt – tilfellene handler mer om opplevelser av å ikke få nok informasjon, av å ikke bli tatt på alvor og av å ikke få gode nok begrunnelser og forklaringer på behandlingen de får eller beslutningene og vedtakene som blir gjort. I mangel av god nok informasjon kan mange oppleve liten tillit til offentlige tjenester, og de kan mistenke at deres bakgrunn, etnisitet eller religion har spilt en rolle i behandlingen de har fått:

For eksempel NAV – det er en stor organisasjon som mange er i veldig tett kontakt med. Hvordan NAV oppleves av folk er veldig viktig. Jeg tenker at NAV sikkert gjør en veldig god jobb, og at de sikkert tenker at de behandler folk likt. Men så er det det med hvordan folk føler at de blir behandlet. De tar det kanskje mer personlig, at det er noe som går på dem, deres etnisitet, religion osv. For jeg tror at informasjon er viktig. Det å møte stengte dører og avvisning, så kan det tolkes slikt.

Enkelte uttrykker også at negative opplevelser i møte med offentlige tjenester ikke nødvendigvis kommer av direkte negative kommentarer eller holdninger hos de ansatte i tjenestene. I mange tilfeller kan det også skyldes at enkelte ansatte har manglende kunnskap om og forståelse for deres kultur, bakgrunn, livssituasjon og behov for informasjon. Dette er også noe kommunen har erfart i egne kartlegginger. En ansatt sier for eksempel dette:

De skal være så takknemlige for at de har kommet til Norge, den typen utsagn. Det er mer et uttrykk for lite kunnskap og hva det egentlig innebærer å si såne ting. Så det var det en del som satte ord på. Og jeg tror at vi helt klart kunne jobbet mye mer med kultursensitivitet i tjenestene, vært bedre på det, og mer bevisste på hvordan vi møter mennesker – flyktninger og personer med innvandrerbakgrunn. Vi må klare å imøtekomme dem på en god måte.

Et par av informantene forteller også at de har opplevd at ansatte i kommunen eller offentlige etater har hatt en negativ og provoserende atferd, uten at dette kan kobles direkte til rasisme eller diskriminering.

Til slutt er det også noen som trekker frem at de opplever seg diskriminert eller forskjellsbehandlet i forhold til flyktninger fra Ukraina. Flere uttrykker stor frustrasjon knyttet til hvor mange rettigheter ukrainske flyktninger har og hvor «lett» det har vært for dem å få for eksempel jobb og bolig.

Nå kommer ukrainske her. De blir behandlet helt annerledes. Alle er mennesker, ukrainere, syrere, afghanere. Ukraina har krig, men jeg har også opplevd åtte år krig. De får masse penger, de får leilighet, får fort jobb. En bedrift åpnet egen avdeling for å ansette ukrainske flyktninger. Jeg skjønner ikke. Jeg blir irritert, forvirret.

Vi får inntrykk av at enkelte oppfatter myndighetenes ulike regler og behandling av ukrainske og andre flyktninger som en form for diskriminering. I tillegg får vi inntrykk av at dette er noe som – for noen – har bidratt til lavere tillit til norske myndigheter.

Til slutt er det, både i fritekstsvarene i spørreundersøkelsen og i intervjuene, som forteller om konkrete opplevelser av rasisme og diskriminering i helsevesenet i Bærum kommune. Et fåtall beskriver opplevelser av å ikke bli trodd eller tatt på alvor i møte med ansatte i helsevesenet eller å bli mistenkt for å bare ville «utnytte systemet». Andre forteller derimot at de har hatt svært positive opplevelser med helsevesenet.

I private sfærer og på nett

Til slutt er det også enkelte som forteller om negative opplevelser i private sfærer, sosiale sammenhenger og på nett. Enkelte av de som har svart på spørreundersøkelsen forteller for eksempel om utfordrende relasjoner til naboer eller utleiere som de opplever at skyldes deres innvandrerbakgrunn. En forteller for eksempel om en utleier som legger begrensninger på hva slags mat vedkommende kan lage fordi det «lukter vondt». En annen forteller om en nabo som kommer med negative kommentarer:

En nabo sier stygge ting til andre naboer både om meg og barna mine. Hun har gjort det siden dag 1. Mange begynner å kjenne at det ikke stemmer, men det er veldig belastende for meg og barna mine. Snakker særlig stygg om barna mine som var 7-åringer, uskyldig og snille barn, kun pga. hudfarge.

Flere gir også uttrykk for at de vet det foregår mye rasisme og hatefulle ytringer på nett, for eksempel i sosiale medier eller i kommentarfelt. Dette er ofte ikke det første informantene trekker frem i intervjuene, men det er likevel mange som sier at det foregår svært mye rasisme og diskriminering på nett når vi stiller spørsmål om det. Vi tolker det slik at selv om «volumet» av slike ytringer og holdninger på nett kan være ganske stort, oppleves det ikke like viktig i den enkeltes liv som for eksempel diskriminering i arbeidslivet eller i boligmarkedet. Enkelte gir uttrykk for at de i stor grad unngår å være aktive i sosiale medier, eller at de ikke leser kommentarfelt eller lignende for å beskytte seg selv:

Jeg unngår det, det er forferdelig. Jeg unngår kommentarer, poster ingenting, legger ikke ut noe. Jeg tåler ikke så mye negative kommentarer. Men av og til har jeg lest, og det er forferdelig. Mye hat. Jeg må si at jeg blir redd for samfunnet jeg er en del av når jeg leser kommentarer. Når jeg er ute, tenker jeg at livet er bra, men når jeg går i kommentarer ser jeg at folk kan være veldig slemme. Jeg tenker på min helse når jeg ser at jeg ikke tåler sånne ting. Det er best for min helse å unngå det. Men dessverre ser jeg at det er mye mer enn man skulle tro.

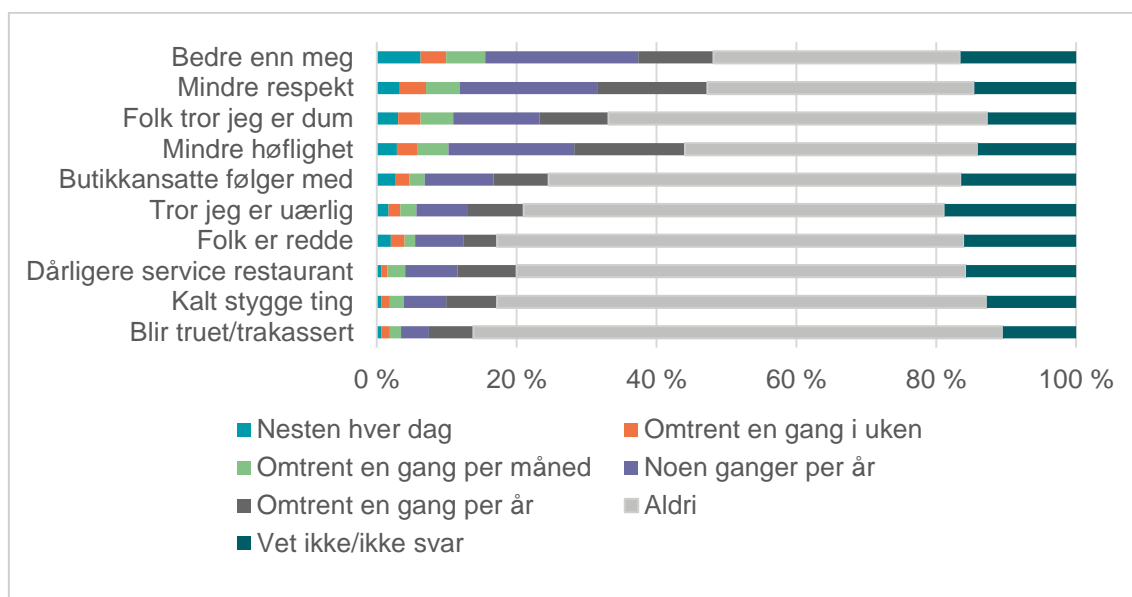
4.4 Hvordan og hvorfor utøves diskriminering og rasisme?

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».¹⁷ 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 4-6.

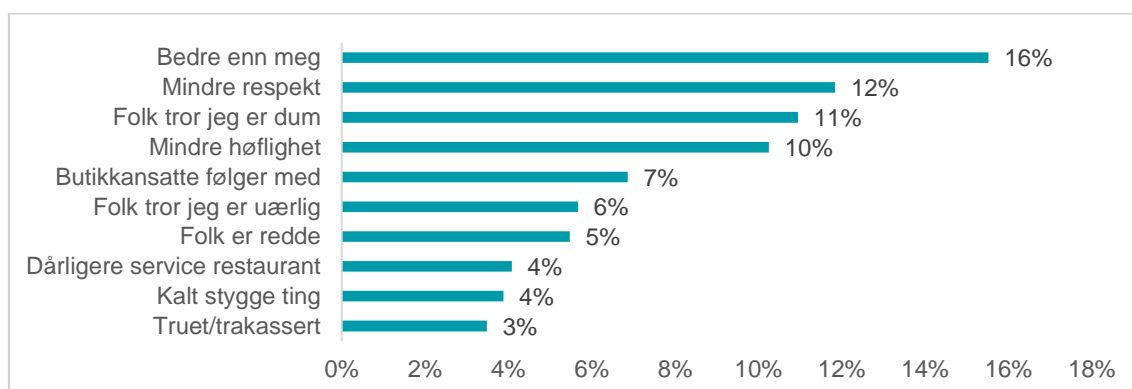
Figur 4-6 Hvor ofte opplever du at andre behandler deg på følgende måter? (N=1005)



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 4-7 kun inkludert de som har svart at de opplever en av disse formene for hverdagsdiskriminering en gang i måneden eller oftere.

¹⁷ «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 4-7 Hvor ofte opplever du at andre behandler deg på følgende måter? - Andel som oppgir én gang i mnd eller mer (N=1005)



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 folk oppfører seg om de tror de er dumme og at de blir behandlet med mindre høflighet enn andre. For de mer alvorlige og direkte formene for rasisme og hat, 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. Her er det imidlertid viktig å påpeke at slike opplevelser kan sitte i lenge og få store konsekvenser selv om de ikke skjer mange ganger eller ofte. I både intervjuene og i fritekstsvarene i spørreundersøkelsen får vi inntrykk av at mange har opplevd dette én eller et fåtall ganger, men at dette noe som «sitter i» og påvirker de som utsettes i lang tid etterpå.

Også i intervjuene og i fritekstsvarene i spørreundersøkelsen er det flere som gir uttrykk for at mye av den opplevde diskrimineringen og rasismen kommer av mer indirekte og subtile former for atferd og kommentarer, der de som utsettes får en vag følelse av å bli sett ned på eller av å ikke passe inn. Én beskriver for eksempel en følelse av å ikke bli tatt like mye på alvor, å bli lettere oversett og å bli oftere avbrutt eller ignorert enn etniske nordmenn. En annen reflekterer også rundt dette:

Dere spør vanskelig, for den norske xenofobier er ikke åpenbar. Det er ingen skilt på dørene som sier «Utlendinger er ikke velkommen», eller merknad i jobbannonser som lyder «Utlendinger bes ikke søke». Den norske xenofobien er subtil, og det må anerkjennes at det også er en svært subjektiv opplevelse [...]. Man går bare med følelsen at du ikke er medlem av den eksklusive klubben pga din opprinnelse. Alt er subjektivt. Er det jeg som ikke passer her, eller er det folk som diskriminerer meg? Dette spørsmålet har jeg ikke godt svar på dessverre.

Andre som forteller om mer konkrete opplevelser av rasisme og diskriminering peker på at slik atferd ofte bunner i fordommer og stereotyper knyttet til for eksempel landbakgrunn eller religion.

Det første jeg hører når jeg møter en ny person: «Hvor er du fra? Er du muslim? Hva sier mannen din om at du er her?»

Det er hele tiden påminnelsen om at vi er her bare på grunn av arbeid og at vi gjør alt for penger og gjør de dårlige jobbene, også er det alltid bruk av sånt med vitser eller kødding der det alltid kommer frem med at «ja, skal du bygge huset mitt eller male det?» helt ut av det blå.

Andre opplever at en del kan ha fordommer knyttet til innvandringsgrunn, for eksempel rettet mot flyktninger, og at de må «forsvare seg» i møte med dette:

Det som jeg har opplevd generelt er at jeg måtte avklare det i første dialog, i første samtale, at jeg ikke er flyktning. Jeg kom til Norge gjennom mannens karriere, jeg har utdanning og jeg ønsker å jobbe. Ikke bare i møte med offentlig sektor, jeg mener alle personer som jeg kommer i kontakt med i Bærum. Det er fordommer mot... de som har utenlandsk utseende er flyktninger eller de ønsker ikke å jobbe, ønsker å leve på offentlig sosialhjelp og sånne ting. Og jeg opplevde at hver gang jeg avklarte det, da endret måten jeg ble behandlet på seg.

Andre forteller at de opplever en del negativ atferd og kommentarer knyttet til språkferdighetene sine, for eksempel at de blir behandlet som om de er «dumme» fordi de ikke snakker flytende norsk, eller at folk spør om de forstår norsk. Flere beskriver at dette er noe som skjer når de møter noen for første gang, eller for eksempel når de skal henvende seg til noen over telefonen.

Det skjer hver eneste gang jeg ringer i telefonen. Det gjør ikke noe forskjell hvem jeg ringer til i det offentlige eller andre instanser, men så snart de hører at jeg ikke er etnisk norsk, endrer toneleiet og attituden seg mot meg. Det blir mer forsiktig, de snakker med meg som om jeg ikke helt kan stoles på, jeg «hører» nesten deres skepsis. Om samtalen er lang og de får anledning til å gjennomprate ting på en ryddig og løsningsorientert smart måte, da kan skeptisismen forsvinne, men slike telefonsamtaler når jeg blir behandlet som alle andre er sjeldne.

Til slutt er det også enkelte som trekker frem at rasisme og diskriminering ikke kun er noe som utøves av majoriteten (etniske nordmenn) mot minoriteter (personer med innvandrerbakgrunn), men også noe som ulike minoritetsgrupper også kan utøve mot hverandre. Enkelte forteller for eksempel at de har opplevd rasistiske ytringer fra andre med annen innvandrerbakgrunn enn dem selv. Andre beskriver at det kan være konflikter mellom ulike innvandremiljøer, for eksempel som følge av konflikter i eller mellom opprinnelsesland, som i noen tilfeller kan føre til rasisme og hat mellom grupper.

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.

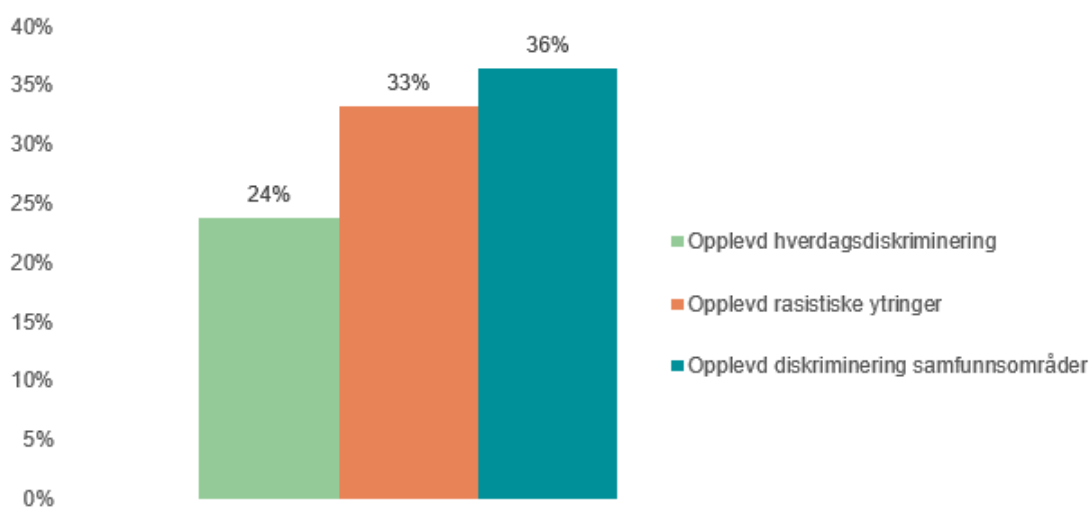
Det første målet er basert på spørsmålene om forskjellsbehandling på ulike samfunnsområder vist i Figur 4-2 og summerer dem som har opplevd dette på enten arbeidsplassen, i skole/utdanningsinstitusjon, i helsevesenet og/eller i andre situasjoner i løpet av det siste året. Dette målet har vi kalt «Opplevd diskriminering – samfunnsområder».

Det andre målet er basert på spørsmålet om hverdagsdiskriminering vist i Figur 4-6; «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 4-4) 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=1005)



Vi ser at hele 36 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen har opplevd diskriminering på ett eller flere samfunnsområder i løpet av det siste året. Noen færre, men fortsatt en tredjedel, har opplevd rasistiske ytringer i løpet av det siste året. Til slutt ser vi at 24 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 Bærum jevnt over ligger et par prosentpoeng lavere. Dette betyr altså at omfanget av rasisme og diskriminering virker å være noe lavere i Bærum enn i de andre kommunene – i alle fall basert på funnene i denne spørreundersøkelsen. I det kvalitative materialet er det også flere som påpeker at de ikke opplever rasisme eller diskriminering, og at de ikke mener dette er en utfordring i Bærum. Enkelte sammenligner også med andre steder og mener at dette er mindre utbredt i Bærum enn i for eksempel Oslo.

Likevel viser figuren over at en betydelig andel av respondentene i Bærum har opplevd rasisme og/eller diskriminering, og vi ser i det kvalitative materialet at enkelte har opplevd relativt mye av dette.

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 Bærum er det også enkelte som peker på at noen grupper kan være mer utsatt enn andre. For eksempel er det flere som peker på at det foregår

mye hat og rasistiske ytringer rettet mot muslimer. En som har jobbet med rasisme og diskriminering i kommunen peker på en generell følelse av at hets og hat tidligere var rettet mer mot landbakgrunn, men at det nå rettes mer mot religion, og at særlig muslimhets har blitt mer utbredt. Flere nevner også at terrorangrepet mot Al-Noor-moskeen i 2019 var et uttrykk for sterkt muslimhat. Likevel mener én informant at majoritetsbefolkningens holdninger til muslimer kanskje har blitt mer positive i etterkant av terrorangrepet. Vedkommende mener at dette blant annet kan skyldes at flere ble mer bevisste på hva slike holdninger i ytterste konsekvens kan føre til og dermed modererte seg, for eksempel i debatter og på sosiale medier, og at moskeen og mye av det positive arbeidet de gjør har blitt mer synlig i etterkant av angrepet.

I det kvalitative materialet får vi også inntrykk av at landbakgrunn og utseende spiller en viktig rolle når det kommer til hvor mye rasisme og diskriminering man opplever. Enkelte peker på at jo mørkere hudfarge man har, jo mer utsatt er man for rasistiske kommentarer, for eksempel på gata. Dette stemmer godt overens med resultatene i spørreundersøkelsen og tidligere forskning. Likevel er det også flere med bakgrunn fra Øst-Europa som forteller at de ofte møter nedlatende holdninger og fordommer knyttet til deres bakgrunn. Vi ser også at flere med bakgrunn fra Russland opplever mange negative kommentarer og ulike former for forskjellsbehandling som følge av krigen i Ukraina. En person med bakgrunn fra USA forteller at vedkommende kan bli møtt med skepsis når han møter nye mennesker, men at «når de får vite at jeg er fra USA forsvinner rasismen».

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 bostedskommunen. 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.

Slike negative spiraler beskrives også i det kvalitative materialet. For eksempel nevner flere at en del personer med innvandrerbakgrunn kan oppleve store utfordringer med å få jobb når de kommer til Norge, blant annet på grunn av diskriminering i ansettelses-

prosesser. Fordi arbeid for mange legger grunnlaget for både økonomi, integrering, sosialt nettverk og en følelse av personlig mestring og selvtillit, vil det å ikke få jobb kunne føre til mye stress, bekymringer og dårlig psykisk helse. Mange kan reagere med å «gi opp» og isolere seg fra det norske samfunnet.

De er har utdannelse og er veldig flinke. Men de blir deprimert etter hvert, og da kan jeg ikke hjelpe dem. De sitter hjemme, vil ikke jobbe. Driter i alt. «Jeg får sosialpenger, jeg lever». I tillegg svart jobb, de finner en vei, og det er ikke bra. De må jobbe hvitt, de må føle seg verdifulle, de må føle at Norge liker dem. Når man føler seg verdifull, man vil gi mer og mer. Ikke bare utenlandske, det gjelder mennesker. Når man er verdifull, vil man gjøre mer.

Andre er opptatt av at opplevelser av rasisme og diskriminering kan føre til utenforskap og radikalisering. I verste fall kan dette gi seg utslag i konflikter og økt voldsbruk.

Det kan gå flere veier. Hvis du er slem mot meg, blir jeg også slem. Med ungdommer, blir det masse mobbing, knivstikking. Fordi de blir fulle av hat. De tenker «du liker ikke oss, da viser jeg deg». Helt normalt. Men dere fører til det.

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.

6.1 Holdningsskapende arbeid

Svært mange av respondentene i spørreundersøkelsen og de vi har intervjuet trekker frem viktigheten av holdningsskapende arbeid. Dette omfatter både innsats rettet mot barn og unge, bevisstgjøring og informasjon til innbyggerne generelt, samt å legge til rette for møteplasser mellom borgere med ulik bakgrunn.

Tidlig innsats i skole og barnehage

Mange er opptatt av at man må jobbe godt med inkludering og mangfold allerede fra barnehagen av. Dette innebærer for eksempel å snakke om og normalisere mangfold og at alle er forskjellige, å være oppmerksom på hvordan man omtaler personer med ulike bakgrunn og å legge til rette for at barn kan møtes og leke med hverandre på tvers av sosiale, etniske, religiøse eller økonomiske skillelinjer. Mange legger vekt på at man bør ha åpne og ærlige diskusjoner i skolen om mangfold, rasisme og diskriminering.

Flere ser på det som svært positivt at barn blir eksponert for ulike kulturer og at de får kunnskap og informasjon om andre kulturer og religioner enn sin egen:

Jeg og barnet mitt er ikke utsatt for rasistiske angrep. Det er ulike kulturer i barnehagen og barnet mitt blir lært en annen kultur fra tidlig alder. Jeg synes det er veldig bra.

Å lære om andre etnisiteter og kulturer oftere på skolen, for eksempel ha kulturdager på skolen, at noen undervisninger er dedikert til å lære om andre etnisitet og kultur. Jeg ønsker å legge vekt på barn på barneskolen og ungdomsskolen fordi rasisme og diskriminering kan starte så tidlig i alder, og jeg mener det er larest å starte å lære barna på en ung alder som mulig for å forebygge dette.

Andre påpeker at skolen også må jobbe med foreldrene og bevisstgjøre foreldrene om hvordan de snakker om andre foran barna sine. I tillegg er en del opptatt av at rasisme mellom barn i skolen ofte kommer til uttrykk som mobbing og at dette må tas på alvor, både av lærere, skoleledelse og foreldre. En informant foreslår for eksempel:

Man bør ha obligatoriske infodager for foreldre og barn på skolen der man snakker om mobbing, har forelesninger, foredrag av voksne/unge som har vært mobbet. Og legge det inn i læreplanen som en del av utdannelsen.

Andre peker på viktigheten av at barn med innvandrerbakgrunn går i barnehage og fullfører skolen, ettersom dette er viktig for både språkopplæring og integrering.

Bevisstgjøring, informasjon og kunnskap

På samme måte som i barnehage og skole, er mange også opptatt av bevisstgjøring av informasjon til befolkningen som helhet. Flere etterspør for eksempel mer synliggjøring og anerkjennelse av at rasisme og diskriminering faktisk foregår i Bærum kommune, mens andre etterspør mer positiv omtale av innvandrere og hvordan de bidrar til samfunnet. Videre er det også mange som etterspør mer nyansert og riktig fremstilling av andre land, kulturer og religioner, for eksempel i media.

Man må vise at et mangfoldig samfunn er sunt. At det er nyttig og man gangner mye ved å ha ulike perspektiver og bakgrunner. At alle har sin historie og ingen er like. Man må spesielt høre på historiene til de som har opplevd diskriminering og prøve å forstå hvorfor det i det hele tatt skjer.

Forslag til måter å gjøre dette på er blant annet gjennom holdningskampanjer, for eksempel fra kommunen eller i media, seminarer eller forelesningsrekker som omhandler mangfold, rasisme og diskriminering, kulturdager der man kan vise frem ulike lands kultur, samt bedre og mer nyansert informasjon fra offentlige myndigheter om innvandring og konsekvensene av innvandring i Norge.

Møteplasser

En annen måte å bidra til kunnskap og bevisstgjøring på, som flere er opptatt av, er å skape møteplasser og å legge til rette for at borgere med ulik bakgrunn kan møtes, bli kjent med og lære av hverandre. Flere legger vekt på at fordommer og negative holdninger kommer av mangel på kunnskap og at man ikke kjenner hverandre, og at det å bli kjent på tvers av for eksempel etnisitet eller religion kan skape større forståelse og forebygge rasisme.

Man må få folk til å innse at alle følelsene de opplever gjennom livet, opplever innvandrere også. Angst, frykt, kjærlighet, håp – innvandrere opplever alt det samme. Hovedgrunnen for rasisme og diskriminering er fordi rasistene genuint sliter med å forstå hvordan et menneske som ser annerledes ut på utsiden er bygd likt på innsiden.

En informant legger vekt på at dette går begge veier. Det er ikke bare etniske nordmenn som kan kjenne på en frykt eller skepsis mot personer med innvandrerbakgrunn, men også innvandrere kan være redde for eller føle seg ukomfortable rundt nordmenn – særlig hvis de har erfaringer med rasisme og diskriminering. Nettopp derfor, mener informanten, er det viktig at man møtes og får kontakt på tvers av slike skillelinjer.

En informant som jobber frivillig med dette forteller at dette ofte har positive effekter:

Vi arrangerer møteplasser på forskjellige måter. Mikser nordmenn med utenlandske, det kommer mange norske til arrangementene. De får mulighet for å møte hverandre. Alltid mat, kaffe, kake, alltid gratis. Og tid til å mingle. Når man drikker og spiser sammen, da kan man snakke. [...] Man må møtes og bli kjent, det er viktig, bruke tid på hverandre. For å se forbi det ytre.

6.2 Inkludering, mangfoldsarbeid og kultursensitivitet

Inkludering i arbeidslivet og økt representasjon

Som vi så i kapittel 4, er det flest som opplever diskriminering på jobb, og en del opplever også rasistiske ytringer fra ledere og kollegaer. I tillegg opplever mange diskriminering i forbindelse med ansettelsesprosesser. Ikke overraskende er det derfor mange som kommer med forslag til tiltak som kan sikre bedre inkludering av personer med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet.

For det første understreker flere at personer med innvandrerbakgrunn må komme raskere ut i jobb, og at de i større grad må få jobber som passer til deres kompetanse og erfaring. Videre er flere opptatt av at man må inkludere innvandrere i alle typer jobber, både i offentlig og privat sektor, i ulike bransjer og i både lavere og høyere stillinger. For å få til dette foreslår respondentene blant annet bedre mangfoldskompetanse hos ledere og hos de som jobber med rekruttering, og at man i større grad verdsetter utdanning tatt i utlandet. Andre foreslår å innføre en «innvandrerkvote» på arbeidsplasser, eller at man skal ta i bruk anonymiserte søknader.

I tillegg er mange opptatt av å sikre bedre inkludering av innvandrere som allerede er i jobb. For eksempel er det flere som etterspør mer bevisstgjøring av ledere og ansatte gjennom åpen og ærlig diskusjon om mangfold, rasisme og diskriminering på arbeidsplassen, eller gjennom samlinger, seminarer eller kurs. I tillegg peker enkelte på at det er viktig at særlig ledere, HR og verneombud har kunnskap om gjeldende lovverk og hvordan de kan håndtere tilfeller av rasisme og diskriminering.

Til slutt peker også enkelte på viktigheten av et godt arbeidsmiljø, medvirkning og transparens, slik at man kan unngå misforståelser eller at situasjoner som egentlig ikke dreier seg om rasisme eller diskriminering blir tolket som det.

Flere peker også på behovet for bedre representasjon av personer med innvandrerbakgrunn, for eksempel i media, i kunst og kultur eller i politisk ledelse. Mange mener at dette både vil kunne bidra med nye perspektiver og tanker inn i disse kontekstene, og at dette gjør det lettere for nye generasjoner av unge med innvandrerbakgrunn å se seg selv i slike roller. En informant etterspør at innvandrere blir bedre integrert i samfunnet, ikke bare at de trekkes frem som «utstillingsdukke» i ny og ne:

Mer mangfold i arbeidsplassen og andre arenaer. Bærum kommune er blanda-hvit. Det er mange kunnskapsrike innvandrere som bor i kommunen. Hvorfor er de ikke representert i ulike arenaer? Bare når kommunen bevisst viser frem innvandrere (ofte som utstillings dukke). La innvandrere være en integrert del av samfunnet.

Offentlige tjenester

Selv om flere uttrykker at de synes kommunen gjør en god jobb med å forebygge rasisme og diskriminering, er det også flere som kommer med forslag til tiltak knyttet til kommunale og andre offentlige tjenester. En del av disse omhandler tjenestenes arbeid mer generelt, og er ikke direkte knyttet til rasisme og diskriminering. For eksempel peker flere på at NAV trenger flere ressurser og bedre tilgang på sosialfaglig kompetanse for å kunne ivareta og følge opp brukerne sine på en god måte.

Andre peker på at kommunen og offentlige tjenester bør sikre god informasjon til innbyggerne, og at informasjonen bør gis på flere språk – særlig informasjon om rettigheter og plikter. Andre peker på at ansatte i offentlige tjenester må være bevisste på hvordan de møter brukere og klienter, særlig de som er i en sårbar situasjon.

Mer bevisstgjøring på hvordan man snakker med folk, hvordan man behandler folk. Og mye av strukturen på det. Man må være bevisste på holdninger, bevisste på hvordan man fremmer ting, hvordan man kan oppfattes av andre. Kultursensitivitet – det er et viktig ord. Det er viktig at det implementeres i alt vi gjør. Spesielt i tjenestetilbudet vi har. Det å forstå ting fra en annens synsvinkel er viktig. Noen gang tenker man at majoritetstenkningen... det er sikkert velment, men det kan forstås feil. Jeg tror folk vil hverandre vel, men noen ganger misforstår man. Man bruker sine egne referansepunkter til å tenke at sånn er det for alle.

I tillegg peker enkelte på behovet for å gi grundig forklaring, for eksempel i forbindelse med saksbehandling og offentlige vedtak. Her er det også viktig å sikre seg at forklaringen

og informasjonen er gitt på en måte som blir forstått, slik at ikke situasjoner mistolkes som eksempler på forskjellsbehandling eller rasisme.

Andre igjen peker på at kommunen må øke kompetansen på mangfoldsledelse internt i organisasjonen og som arbeidsplass. Kommunen er en svært stor arbeidsgiver, og enkelte peker på at kommunen derfor bør gå foran som et godt eksempel og tydeliggjøre at de verdsetter og ønsker å fremme inkludering og mangfold:

Det er essensielt å implementere en strategi i kommunen basert på mangfoldsledelse. Dette innebærer kontinuerlig opplæring og utvikling av både ansatte og ledere. En sporadisk innsats er utilstrekkelig, holdningsendringer krever vedvarende fokus og tid og må være en integrert del av kommunens langvarige strategier. Videre er det avgjørende at ledere utrustes med spesifikk kompetanse for å håndtere diskriminering og rasisme effektivt. Kommunen bør også ha et økt fokus på å kommunisere klare forventninger til ansattes holdninger allerede under ansettelsesprosessen. Det er viktig at kommunens verdier tydeliggjøres, slik at alle arbeidstakere forstår viktigheten av et inkluderende og respektfullt arbeidsmiljø. Det holder ikke å bare nevne det i stillingsannonsen, men ikke ha det som et tema under ansettelsesprosesser.

6.3 Utjevning av sosiale forskjeller

I fritekstsvarene i spørreundersøkelsen er det også flere som legger vekt på at det å utjevne sosiale forskjeller, forbedre integreringen og hindre segregering er viktige tiltak for å forebygge rasisme og diskriminering. Enkelte trekker frem at det i Bærum er relativt store sosioøkonomiske forskjeller og at det også er store forskjeller mellom ulike områder i kommunen:

Her jeg bor er det status at det ikke finnes noen utlendinger i den lokale barnehagen. Det har ikke gått en eneste utenlandsk unge der på 17 år. Å bruke det som «markedsføring» er ekkelt og lite inkluderende. Jeg har ingen forslag til forebygging. Men i Bærum er det generelt sånn at utlendinger bor samlet på et demografisk sted, og de holder til i «ghettoen», og det er generelt marginalisering.

Selv om enkelte trekker frem at sosial ulikhet og dårlige levekår blant deler av innvandrerbefolkningen til dels skyldes faktorer på makronivå som ikke er unike for Bærum kommune, er det også enkelte som trekker frem lokale faktorer som kan spille en rolle. Særlig boligmarkedet og høye leiepriser blir nevnt, samt at kommunale boliger i stor grad er plassert sammen i visse områder, i stedet for spredt rundt i kommunen. Disse etter spør derfor mer spredt plassering av kommunale boliger, samt regulering av utleiemarkedet i kommunen. Et annet forslag for å motvirke segregering er å frakte skolebarn med buss rundt i kommunen slik at alle skoler får en jevnere fordeling av elever, i stedet for at noen skoler har en høy andel majoritets elever, mens andre har en høy andel minoritets elever.

Til slutt er det også enkelte som foreslår tiltak for å gi barn av innvandrere bedre forutsetninger og like vilkår som majoritetsbarn. Dette kan for eksempel dreie seg om bedre oppfølging av familien, foreldreveiledning eller ekstra hjelp og støtte til å ta høyere utdanning.

6.4 Bedre oppfølging av tilfeller av rasisme og diskriminering

Til slutt er det også mange som påpeker at det ikke er tilstrekkelig å fokusere på å forebygge rasisme og diskriminering, det er også nødvendig med bedre oppfølging og håndtering av konkrete tilfeller når de skjer. I intervjuene har vi spurt om informantene kjenner til hva de kan gjøre eller hvor de kan henvende seg dersom de opplever rasisme og diskriminering, og det er få som har gode svar på dette. De fleste nevner politiet, men at det kun er aktuelt i svært alvorlige tilfeller. I tillegg gir noen uttrykk for at de ikke tror politiet ville tatt tak i situasjonen:

Jeg som har hørt sånne historier om en mann eller kvinne blir utsatt for diskriminering og rapporterer til politi, og politi tok det ikke alvorlig. Men hvis det skulle skjedd for meg, ville jeg kanskje tenke at nei, jeg orker ikke å gå gjennom hele hassle bare for en unnskyldning uten reell endring. Ingen har myndigheten og ingen tør å involvere seg i sånne vanskelige situasjoner. Det er veldig vanskelig å forvente ordinære folk til å gjøre noe.

Jeg kjenner ikke til noe tilbud eller hjelp. Jeg kjenner veldig godt til aktiviteter og tilbud i Bærum. Noen organisasjoner lager seminarer om diskriminering osv. De kommer og snakker, men man lærer ikke hva man skal gjøre, hvordan man skal unngå det og sånne ting.

Dette tyder på en mangel på informasjon om hvilke rettigheter man har dersom man blir utsatt for diskriminering samt om hvor man kan henvende seg for å få støtte og veiledning. Flere etterspør også rapporteringsmuligheter der man kan melde fra om slike opplevelser, for eksempel til kommunen.

Andre igjen peker på et behov for veiledere eller rutiner, for eksempel for ledere på arbeidsplasser, om hvordan de skal ta tak i og håndtere slike situasjoner. Dette er også noe kommunen selv er opptatt av. En representant for kommunen sier følgende:

For det første må vi ha rutiner for det, for å håndtere det på arbeidsplassene og snakke om det. Både innad i kommunen, men vi må også snakke med næringslivet. En del av de vi har snakket med har ikke rutiner, de som opplever det føler ikke at de kan si ifra, får ikke noe debrief, moralsk støtte, sosiale støtte. Eller juridisk støtte. Dette bør være en del av det grunnleggende HMS-arbeidet, det har jo helsemessige konsekvenser. Og så må vi starte med å sjekke eget hus, vi er en kjempestor arbeidsplass. Det er politiet også. Vi kan ikke jobbe med alle andre, vi skal også jobbe internt hos oss.

Enkelte i spørreundersøkelsen etterspør også strengere konsekvenser for folk som diskriminerer eller utsetter andre for rasistiske ytringer. Noen forteller for eksempel at de har opplevd at det å utøve rasisme eller diskriminering ikke får noen konsekvenser på arbeidsplassen. Andre etterspør strengere lover og at politi og rettsvesen tar slike saker mer på alvor.

7 Oppsummering og konklusjon

Bærum kommune har en relativt stor og mangfoldig innvandrerbefolkning. Flesteparten av innvandrerne i kommunen er familieinnvandrere og arbeidsinnvandrere (begge på drøyt 36 prosent), men det er også en relativt stor andel flyktninger (nesten 19 prosent). 58 prosent av de med innvandrerbakgrunn – både innvandrere og etterkommere – har bakgrunn fra Europa. Dette er en høyere andel enn i de andre kommunene som har deltatt i prosjektet. Om lag en fjerdedel av de med innvandrerbakgrunn har bakgrunn fra Midtøsten, Asia eller Oseania.

Utdanningsnivået i Bærum kommune er langt høyere enn i resten av landet, og det gjelder også blant de med innvandrerbakgrunn. Likevel er utdanningsnivået blant innvandrere jevnt over lavere enn blant resten av befolkningen i Bærum. Blant de som selv har innvandret er andelen med høyere utdanning på 55 prosent, mens tilsvarende tall for etterkommere og majoritetsbefolkningen er henholdsvis 71 og 74 prosent.

Når det gjelder arbeidslivsdeltakelse er innvandrere i Bærum kommune svært underrepresentert i yrker som krever høyere utdanning, og overrepresentert i yrker som ikke krever høyere utdanning. Funn fra registeranalysen viser også at det er over dobbelt så stor andel ledere blant majoritetsbefolkningen (17 prosent) enn blant innvandrere (7 prosent). Videre er det over 17 ganger så vanlig at innvandrere har yrker som ikke krever utdanning enn at personer i øvrig befolkning har det. Dette er en høyere grad av overrepresentasjon enn i de andre kommunene, og er særlig påfallende ettersom innvandrerbefolkningen i Bærum generelt har et høyere utdanningsnivå enn landsgjennomsnittet.

Dette samsvarer godt med funn fra spørreundersøkelsen hvor 23 prosent oppga å ha opplevd diskriminering på arbeidsplassen, og flere trekker frem manglende muligheter til å få høyere stillinger og lederstillinger. Registeranalysen viser også at i forhold til majoritetsbefolkningen er både innvandrere og etterkommere oftere overkvalifisert. Forekomsten av overkvalifisering blant etterkommere 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. For personer med bakgrunn fra Asia og Oseania og Afrika består et betydelig lønnsgap selv med høyere utdanning og lang botid.

Funn fra spørreundersøkelsen viser at omfanget av opplevd rasisme og diskriminering er noe lavere i Bærum kommune enn i de andre kommunene som har deltatt i prosjektet. Likevel viser både spørreundersøkelsen og intervjuene at opplevelser med rasisme og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn er en utfordring i kommunen. 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.

I tillegg viser spørreundersøkelsen at rasisme og diskriminering også foregår i relativt stor grad i skolen, samt i det offentlige rom, i butikker og på kollektivtransport. Flere forteller om rasistiske ytringer på gaten eller på kollektivtransport eller at de blir mistenkeliggjort i butikker. 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.

Basert på funnene er det tydelig hvor viktig det er at Bærum kommune fortsetter arbeidet mot rasisme og diskriminering. Noen av de viktigste, og vanligste, forslagene til tiltak som fremkommer i undersøkelsen vår er holdningsskapende arbeid, økt innsats for å

fremme inkludering og mangfold, tiltak for å øke kompetanse og kultursensitivitet i offentlige tjenester, utjevning av sosiale forskjeller og bedre oppfølging av konkrete tilfeller av rasisme og diskriminering. Svært mange legger vekt på viktigheten av 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, ved at dette tas opp og diskuteres på arbeidsplasser, samt gjennom media og holdningskampanjer. I tillegg peker flere på at Bærum kommune er preget av sosial ulikhet og en viss grad av segregering, og at å jobbe for å utjevne slike sosiale skillelinjer også er viktig for å forebygge rasisme og diskriminering.

Til slutt er det viktig å trekke frem behovet for tiltak rettet mot arbeidslivet, både mot diskriminering og rasisme som skjer i jobbsøkerprosesser og på arbeidsplassen. Vi ser at slike 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.

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. 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. (2021) Strukturell rasisme i en strukturelt inkluderende velferdsstat? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(1), 106-115.
- Midtbøen, A. og Lidén, H. (2015). *Diskriminering av samer, nasjonale minoriteter og innvandrere i Norge*. En kunnskapsgjennomgang. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2015:01
- Midtbøen, A. og Lidén, H. (2016) «Kumulativ diskriminering», *Sosiologisk tidsskrift* 1(24): 3-26.
- Midtbøen, A.H. (2019) Discrimination at Work: The Case of Norway. I Vassilopoulou, Joana; Brabet, Julianne & 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.
- Moe, V. og Døving, C.A. (red.) (2023) Diskriminerings erfaringer blant muslimer i Norge. HL-senteret. Hentet fra: [Diskriminerings erfaringer blant muslimer i Norge \(imdi.no\)](#).
- 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.