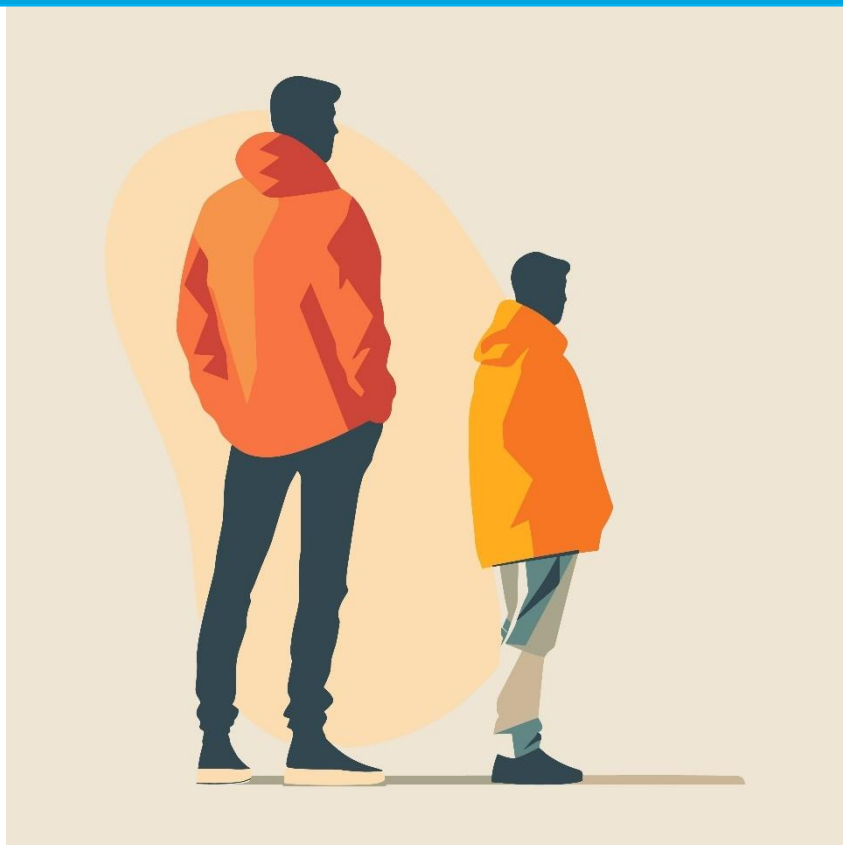


Rapport 6:2025

«Man føler seg ensom. Vi er bare med oss selv»

En undersøkelse av rasisme og diskriminering i Voss herad



Henriette Skyberg
Ingvild Misje
Eivind Hageberg

Henriette Skyberg, Ingvild Misje, Eivind Hageberg

«Man føler seg ensom. Vi er bare med oss selv»

EN UNDERSØKELSE AV RASISME OG DISKRIMINERING I VOSS HERAD

ideas2evidence-rapport 6/2025



IDEAS2EVIDENCE

Bygger kunnskap

© ideas2evidence 2025

ideas2evidence

Villaveien 5

5007 Bergen

Forsidebilde: vikvector, 123rf.com

Telefon: 918 17 197

post@ideas2evidence.com

Bergen, april 2025

ISBN 978-82-8441-064-7

Forord

Denne rapporten er utarbeidet av ideas2evidence på oppdrag fra Voss herad. Den undersøker omfanget av rasisme og diskriminering i Voss, hva som kjennetegner slike situasjoner og hvordan de oppleves.

Rapporten bygger på 24 dybdeintervjuer og en spørreundersøkelse blant innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i Voss. Vi undersøker opplevd rasisme og diskriminering innenfor fem områder: arbeidsmarkedet, skole og utdanning, boligmarkedet, offentlige tjenester og hverdagsarenaer.

Vi retter en stor takk til Voss herad for et interessant oppdrag, godt samarbeid og for tilretteleggingen av undersøkelsen underveis. En spesiell takk går til Kjetil Solvi Nordstrøm og Martine Kilen Nordbø for oppfølgingen gjennom prosjektperioden.

Vi er også svært takknemlige for alle som har deltatt i spørreundersøkelsen og for informantene som har delt sine erfaringer og refleksjoner. Uten dere hadde denne rapporten ikke vært mulig.

Rapportens tittel er hentet fra et av intervjuene vi gjennomførte.

Arbeidet er utført av Ingvild Misje (prosjektleder), Henriette Skyberg og Eivind Hageberg. Magnus Buseth Danielsen og Olav Bjørnebekk sto for gjennomføringen av spørreundersøkelsen i Conformat.

Oslo og Bergen,
april, 2025

Innhold

Sammendrag.....	8
1. Innledning.....	10
Bakgrunn, formål og problemstillinger	10
Hva kjennetegner innvandrerbefolkningen i Voss?.....	13
Metode: Hvordan har vi undersøkt dette?	15
Spørreundersøkelsen	16
Intervjuene	17
Rapportens struktur.....	18
2. Rasisme og diskriminering i Voss herad.....	19
Fire av ti innvandrere har opplevd rasisme eller diskriminering i Voss herad	19
Vanligst med opplevelser av rasisme og diskriminering i forbindelse med arbeidsmarkedet.....	20
Hva hvis vi ser lengre tilbake i tid?	21
Er noen grupper mer utsatt enn andre?	22
3. Arbeidsmarkedet.....	24
Jobbsøking	24
På arbeidsplassen.....	26
Virkninger av rasisme og diskriminering på arbeidsmarkedet	29
4. Skole og utdanning.....	31
Opplevd rasisme og diskriminering i skole og utdanning.....	31
Virkninger av rasisme og diskriminering i skole og utdanning	33
5. Boligmarkedet.....	36
Opplevd rasisme og diskriminering på boligmarkedet.....	36
Virkninger av rasisme og diskriminering på boligmarkedet	38
6. Møte med offentlige tjenester.....	39
Opplevd rasisme og diskriminering i møte med offentlige tjenester	39
Nav.....	39
Helsevesenet.....	40
Politi	41

Barnevernet	42
7. Hverdagsarenaer	44
Opplevd rasisme og diskriminering på hverdagsarenaer	44
Virkninger av rasisme og diskriminering på hverdagsarenaer	47
8. Veien videre	50
Utfordringer på arbeidsmarkedet og i skolen	51
Hva kan gjøres for å motvirke rasisme og diskriminering?	52
Lokalt arbeid mot rasisme og diskriminering	52
Litteratur	54

Sammendrag

I denne rapporten undersøker vi omfanget av opplevd rasisme og diskriminering i Voss herad, samt hva som kjennetegner slike erfaringer. Rapporten bygger på en spørreundersøkelse, intervjuer og tidligere forskning. Undersøkelsen omfatter både personer som selv har innvandret til Norge og norskfødte med innvandrerforeldre.

Rapporten tar for seg opplevelser med rasisme og diskriminering på fem områder: arbeidsmarkedet, skole og utdanning, boligmarkedet, møte med offentlige tjenester (politiet, helsevesenet, barnevernet og Nav) og «hverdagsarenaer». Mens spørreundersøkelsen gir oss innsikt i omfanget av slike opplevelser, benytter vi intervjuene til å utdype hva som kjennetegner disse erfaringene.

Likestilling- og diskrimineringsloven forbyr alle former for diskriminering. I tillegg forbyr straffeloven hatefulle ytringer og handlinger rettet mot noens hudfarge, etnisitet eller religion. Likevel viser våre funn at mange med innvandrerbakgrunn i Voss herad har opplevd rasisme eller diskriminering på grunn av sin etniske eller nasjonale opprinnelse. Bare det siste året rapporterer 39 prosent om minst én slik opplevelse. Andelen øker til 53 prosent når vi ser lengre tilbake i tid.

Omfanget av opplevelsene varierer mellom de ulike områdene. Arbeidsmarkedet skiller seg ut som området med størst andel negative erfaringer, enten det gjelder jobbsøking eller arbeidsplassen. 20 prosent av de spurte oppgir at de har blitt utsatt for diskriminering i jobbsøking det siste året. En tilsvarende andel rapporterer at de har opplevd diskriminering på arbeidsplassen.

Deretter kommer mer uformelle hverdagsarenaer, og så møte med politiet og i skole og utdanning. Også på disse områdene rapporterer en forholdsvis stor andel at de har opplevd diskriminering det siste året, omtrent 15-20 prosent. Det er oppsiktsvekkende at så mange i Voss herad har opplevd rasisme og diskriminering i forbindelse med skole og utdanning. Opplæringslova § 9A-3 fastslår nulltoleranse mot krenkelser som mobbing og diskriminering.

Andelen som oppgir å ha blitt utsatt for rasisme eller diskriminering på boligmarkedet, i kontakt med helsevesenet og med Nav, er noe lavere, men likevel betydelig, på omtrent 8–12 prosent.

Det er vanskelig å si noe presist om hvorvidt det er mer eller mindre diskriminering i Voss herad enn andre steder. Ulike studier måler opplevd diskriminering på ulike måter og blant forskjellige målgrupper, noe som gjør resultatene vanskelige å sammenligne. Et grovt anslag fra nasjonale undersøkelser er at mellom 27–39 prosent har opplevd diskriminering i løpet av det siste året. Videre bekrefter disse undersøkelsene – samt kartlegginger gjennomført i flere andre kommuner – at arbeidsplassen og hverdagslige arenaer er særlig utsatte områder for negative opplevelser.

Gjennom intervjuene har vi fått innsikt i hvordan diskriminering blir opplevd i praksis, hvilke former den tar og hvordan den påvirker dem som blir rammet. Historiene til dem som har slike opplevelser, etterlater et sterkt inntrykk.

Flere informanter deler opplevelser knyttet til arbeidsmarkedet. I henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) har alle arbeidsgivere et lovpålagt ansvar for å arbeide aktivt mot

diskriminering. Likevel forteller flere informanter om erfaringer som tyder på det motsatte. Noen opplever å ha blitt forbigått i ansettelsesprosesser, til tross for relevant kompetanse, og mistenker at deres utenlandsklingende navn har vært en ulempe. Andre beskriver hvordan de har blitt undervurdert eller ekskludert på arbeidsplassen, enten av ledere eller kolleger.

I intervjuene har vi også fått innblikk i negative opplevelser i tilknytning til skolene i Voss herad, der enten informantene selv eller barna deres har blitt utsatt for mobbing. I flere av disse tilfellene er mobbingen relatert til nasjonal opprinnelse, etnisitet eller språkferdigheter. Vi har hørt om situasjoner der barn og unge har sluttet på skolen som en konsekvens av slike opplevelser over tid. Dette er alvorlig historier, som naturligvis kan ha store konsekvenser for den enkeltes livskvalitet og fremtidsutsikter.

Videre forteller enkelte informanter om negative opplevelser fra mer uformelle hverdagsarenaer, som på gaten, på bussen eller i butikken. Disse opplevelsene blir ofte beskrevet som små og subtile, for eksempel spørsmål om hvor man «egentlig» kommer fra. Andre ganger dreier det seg om mer direkte hendelser, der man får slengt kommentarer etter seg fra fremmede – tilsynelatende uten noen klar foranledning. På spørsmål om hva opplevelser med rasisme og diskriminering gjør med dem, forteller informantene om en følelse av å være annerledes og utenfor. Enkelte bruker ordet «ensomhet», mens andre sier at gjentatte episoder med hatytringer gjør dem utrygge.

I rapporten knytter vi slike beskrivelser til begrepene «mikroaggresjon» og «minoritetsstress». Mikroaggresjon refererer til små, subtile og ofte tilsynelatende harmløse handlinger eller kommentarer som likevel uttrykker en nedvurdering av andre mennesker. Minoritetsstress, derimot, handler om den ekstra belastningen personer fra minoritetsgrupper opplever som følge av gjentakende diskriminering og marginalisering. Denne typen stress kan utvikle seg enten diskrimineringen har vært åpenbar og direkte, eller om den har kommet i mer subtile former. Også nedsettende holdninger i udramatiske situasjoner – mikroaggresjoner – kan i sum sette varige spor.

Med andre ord: Selv om mange med innvandrerbakgrunn oppgir at de ikke har opplevd rasisme eller diskriminering i Voss herad, er andelen som har negative erfaringer fortsatt høy. Lovverket forbyr rasisme og diskriminering på alle samfunnsområder, noe som understreker behovet for en målrettet innsats for å motvirke slike hendelser og fremme inkludering. Det er viktig at både offentlige tjenester, arbeidsmarkedet, skolevesenet og lokalsamfunnet jobber aktivt for å skape et trygt miljø for alle innbyggere, uavhengig av bakgrunn.

1. Innledning

I dette kapittelet presenterer vi rapportens bakgrunn, formål og problemstilling. Vi gir også en kort innføring i begrepene rasisme og diskriminering. Deretter følger en oversikt over innvandrerbefolkningen i Voss – hvem de er og hvor de kommer fra – samt en beskrivelse av hvordan undersøkelsen er gjennomført.

Bakgrunn, formål og problemstillinger

Flere studier de siste årene har avdekket at rasisme og diskriminering er til stede i Norge, og kommer til uttrykk på ulike måter i forskjellige sammenhenger. Dette er en alvorlig problemstilling, både med tanke på livskvaliteten til de som blir utsatt for dette, men også for samfunnet som helhet. Systematisk marginalisering av minoritetsgrupper kan blant annet hindre like muligheter på viktige områder som utdanning og arbeidsmarked, og føre til helsemessige utfordringer (Midbøen og Rogstad, 2012; Wollscheid m.fl., 2022). Videre kan rasisme og diskriminering føre til økte skiller mellom ulike samfunnsgrupper, noe som svekker samhørigheten, tilliten og samarbeidet mellom forskjellige deler av befolkningen (Dalen m.fl., 2024). For individet kan opplevelser av rasisme og diskriminering føre til psykisk uhelse og følelse av utenforskap (Ambø, 2021; Straiton m.fl., 2019).

Når vi ser på omfanget av slike opplevelser, indikerer en nasjonal studie at hver fjerde innvandrers har opplevd diskriminering på grunn av sin innvandrerbakgrunn i løpet av det siste året (Straiton m.fl., 2019). For voksne peker arbeidslivet seg ut som en arena der særlig mange rapporterer om negative erfaringer (Moe og Døving, 2023). For barn og unge er skolen den arenaen der flest blir utsatt (Hope og Grimsæter, 2019).

Likestillings- og diskrimineringsloven forbyr all diskriminering på grunn av blant annet etnisitet eller livssyn. Paragraf 185 i straffeloven, også kjent som «rasismeparagrafen», forbyr i tillegg hatefulle ytringer og handlinger rettet mot noens hudfarge, etnisitet eller religion. Rasisme og diskriminering er med andre ord alvorlige samfunnsutfordringer som krever målrettet og systematisk innsats. Innsatsen på kommunalt nivå er avgjørende, da kommunene har et særlig ansvar for å fremme inkludering og motvirke diskriminering. Dette ansvaret er i flere tilfeller lovfestet.

For eksempel fastsetter opplæringslova § 9-A («mobbeloven») at skolene skal ha nulltoleranse for mobbing og diskriminering. Videre pålegger Folkehelseloven § 5 kommunene et ansvar for å ha oversikt over faktorer som påvirker folkehelsen i lokalsamfunnet. Sosialtjenesteloven § 12 pålegger kommunen å ha oversikt over innbyggernes levekår, med særlig oppmerksomhet på sosiale problemer. Likestillings- og diskrimineringsloven § 24 pålegger alle offentlige myndigheter en plikt til å forebygge diskriminering og fremme likestilling gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Denne plikten gjelder også for arbeidsgivere (§ 25-26), noe som innebærer at kommunene har et ansvar både som myndighetsorgan og som lokal arbeidsgiver.

For å støtte kommunene i å oppfylle dette ansvaret, har Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) utviklet veiledningsmateriell med detaljerte anbefalinger om hvordan kommuner (og arbeidsgivere) kan fremme likestilling og bekjempe

diskriminering.¹ Det første steget i dette arbeidet er kartlegging og analyse, hvor kommunene blir oppfordret til å undersøke nåværende status for likestilling og diskriminering, samt å identifisere hovedårsakene til eksisterende utfordringer.

I Voss herad er dette et viktig satsningsområde. Et av målene er å sikre at alle innbyggere opplever tilhørighet til nærmiljøet og lokalsamfunnet. Dette inkluderer også å skape gode, helsefremmende omgivelser der mennesker kan trives og oppleve medvirkning og tillit (Voss herad, 2020). Som en del av dette ønsker Voss herad å kartlegge omfanget av rasisme og diskriminering i kommunen.

Kartleggingen skal omfatte personer bosatt i Voss som enten selv har innvandret eller er født i Norge av innvandrerforeldre. Målet med undersøkelsen er å få innsikt i både omfanget av slike opplevelser, samt de mer subjektive erfaringene knyttet til dem. Denne kartleggingen bør ses i lys av kommunens aktivitets- og redegjøringsplikt. Kunnskapen som samles inn, skal brukes til å utvikle konkrete tiltak som kan bidra til å møte de identifiserte utfordringene.

Hva er rasisme og diskriminering?

Rasisme og diskriminering er sammensatte begreper som kan være vanskelige å avgrense (Døving, 2022). En overordnet måte å definere diskriminering på er når enkelte personer behandles dårligere enn andre, uten at denne forskjellsbehandlingen er rettferdig, nødvendig eller proporsjonal. Det spiller ingen rolle om hensikten med forskjellsbehandlingen er å diskriminere eller ikke (Bufdir, u.å-a).

Som allerede nevnt er diskriminering forbudt i henhold til norsk lov. Forbudet gjelder både indirekte og direkte diskriminering.² Direkte diskriminering kan forstås som situasjoner hvor to ellers like personer behandles ulikt på grunn av et irrelevant forhold (Midtbøen og Lidén, 2015). Et eksempel kan være at en person med et utenlandsk klingende navn ikke blir innkalt til jobbintervju, mens andre med identiske kvalifikasjoner blir innkalt. Indirekte diskriminering er situasjoner hvor personer behandles formelt likt, men der resultatet blir ulik behandling (Midtbøen og Lidén, 2015). Et eksempel på indirekte diskriminering kan være når en arbeidsplass stiller krav til språkferdigheter som er høyere enn det som er nødvendig for å utføre de spesifikke arbeidsoppgavene. Det er viktig at språkkravene står i forhold til de faktiske oppgavene i stillingen (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse [HK-dir], u.å).

Når det gjelder begrepet rasisme, finnes det ikke en enhetlig forståelse, og det er ikke definert i lovverket på samme måte som diskriminering. Felles for ulike forståelser er imidlertid antakelsen om at individer kan reduseres til en gruppetilhørighet basert på faktorer som nasjonalitet, etnisitet, kultur eller livssyn (Døving, 2022). Videre knyttes rasisme ofte til en generalisering der mennesker tillegges negative egenskaper basert på sin gruppetilhørighet. Disse negative egenskapene benyttes som grunnlag for å ekskludere, distansere eller aktivt diskriminere medlemmer av gruppen. En slik negativ generalisering kan kalles rasisme, uavhengig av om den begrunnes med folks hudfarge, religion, språk eller kultur (Bangstad og Døving, 2015).

¹ Bufdir sitt veiledningsmaterieell med anbefalinger for kommuners aktivitets- og redegjøringsplikt: https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_offentlige_myndigheter/

² Likestillings- og diskrimineringsloven forbyr både direkte og indirekte diskriminering på grunn av totalt 12 grunnlag: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse.

I diskusjonen om rasisme og diskriminering kan det videre være nyttig å skille mellom individuelle og institusjonelle strukturer. Forskjellen mellom disse to formene handler om i hvilken grad rasisme eller diskriminering utøves av enkeltindivider, eller om det er dypt forankret i systemer og organisasjoner.

Rasisme og diskriminering kan også komme til uttrykk på ulike måter, fra direkte nedsettende ytringer til mer subtile handlinger og holdninger, såkalte «mikroaggresjoner». Mikroaggresjoner kan for eksempel dreie seg om blikk, kommentarer eller subtile bemerkninger som oppleves ydmykende eller nedlatende (Gressegård, 2014; Moe og Døving, 2023). En særlig utfordring oppstår når rasisme og diskriminering er skjult og subtil, da det blir ekstra vanskelig for minoriteter å gjenkjenne og forstå sine egne opplevelser (Proba, 2024a). I forskningslitteraturen omtales dette gjerne som «minoritetstress», forstått som en psykisk belastning som oppstår som følge av gjentatte erfaringer med diskriminering, utestengelse eller det å bli møtt med negative forventninger.³

At erfaringer med diskriminering ofte er subtile og vanskelige å sette ord på, gjør det ikke bare utfordrende for de som blir rammet, men det er også krevende å måle og undersøke. Likevel er det avgjørende å få økt kunnskap om tematikken, for bedre å forstå både de individuelle og strukturelle sidene ved diskriminering og rasisme – og for å kunne utvikle effektive tiltak som kan motvirke dette.

Når vi i denne rapporten undersøker rasisme og diskriminering, definerer vi det som «opplevelsen av å ha blitt behandlet dårligere enn andre på grunn av nasjonal eller etnisk opprinnelse». Med dette som utgangspunkt har vi formulert følgende problemstillinger.

Problemstillinger og avgrensing

1. I hvor stor grad har innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på grunn av sin nasjonale eller etniske opprinnelse?
 - a) i konkurransesituasjoner på arbeids- og boligmarkedet i Voss herad.
 - b) i skole og utdanning i Voss herad.
 - c) i møte med ulike offentlige myndigheter/tjenester i Voss herad.
 - d) på andre arenaer i Voss herad.
2. Hva kjennetegner situasjoner som oppfattes som rasistiske og diskriminerende, og hvordan oppleves de?

Vi har avgrenset vår problemstilling til å gjelde rasisme og diskriminering på bakgrunn av nasjonal opprinnelse og etnisitet.⁴ Dette betyr ikke at vi er blinde for at årsaker og opplevelser med rasisme og diskriminering er sammensatt, og kan omfatte flere overlappende identiteter eller egenskaper slik som kjønn, alder, seksualitet og funksjonsnedsettelse. Vi har imidlertid ikke inkludert spørsmål knyttet til slike faktorer i vår datainnsamling, ettersom det ligger utenfor de problemstillinger vi har satt for prosjektet.

Videre benytter vi et skille mellom innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. Dette skillet gjelder både i forhold til hvem som er målgruppen for undersøkelsen og hvordan de blir omtalt. Med

³ Begrepene mikroaggresjon og minoritetstress vil vi komme tilbake til flere steder i rapporten, blant annet i kapittel 4 og 7.

⁴ I likestillings- og diskrimineringsloven blir etnisitet forstått som nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk (IMDi, u.å.-a)

begrepet «innvandrere» mener vi personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og som selv har innvandret til Norge. Med begrepet «norskfødte med innvandrerforeldre», mener vi personer født i Norge av to utenlandsfødte foreldre (Statistisk Sentralbyrå [SSB], 2008).

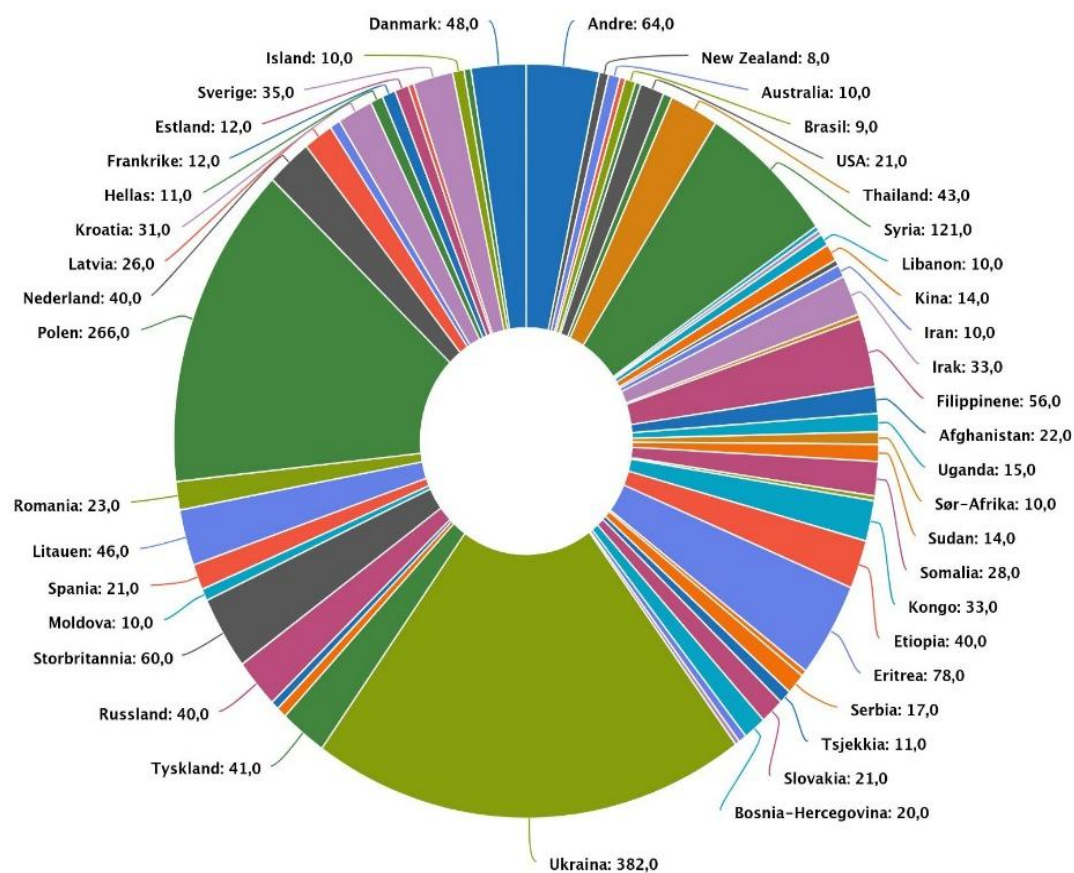
De valgte arenaene for undersøkelsen, nemlig arbeidsmarkedet, skole, boligmarkedet og offentlige tjenester og hverdagsarenaer, er valgt fordi disse områdene har en sentral betydning for deltakelse og integrering i samfunnet (Dalen m.fl., 2024). Rasisme og diskriminering på disse områdene kan ha direkte konsekvenser for livskvalitet, muligheter og samfunnsdeltakelse.

Hva kjennetegner innvandrerbefolkningen i Voss?

Ved inngangen til 2025 hadde Voss herad en befolkning på 16 436 personer. Av disse var 1 913 personer som selv hadde innvandret til Norge, noe som utgjorde 11,6 prosent av den totale befolkningen. I tillegg var 280 personer, 1,7 prosent, født i Norge av innvandrerforeldre (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet [IMDi], u.å -b). Samlet utgjorde innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre 13,3 prosent av befolkningen i Voss herad. Dette er lavere enn landsgjennomsnittet, der disse gruppene utgjør 21,4 prosent av den totale befolkningen (SSB, u.å). Det er imidlertid viktig å merke seg at den nasjonale andelen i stor grad er preget av de større byene. Andelen i Voss ligger dermed på linje med det som er vanlig i kommuner av tilsvarende størrelse (IMDi, u.å.-b).

Ser vi på de siste fem årene, fra 2020 til 2024, har det vært en liten økning i antallet innvandrere i Voss det siste året (fra 2024). En stor del av denne økningen skyldes flyktninger fra Ukraina. Ukrainere utgjør nå den største gruppen av innvandrere i Voss, etterfulgt av personer fra Polen, Syria og Eritrea (IMDi, u.å. - b).

Figur 1.1: Personer fordelt etter landbakgrunn i 2024 i Voss (IMDi u.å.-b).



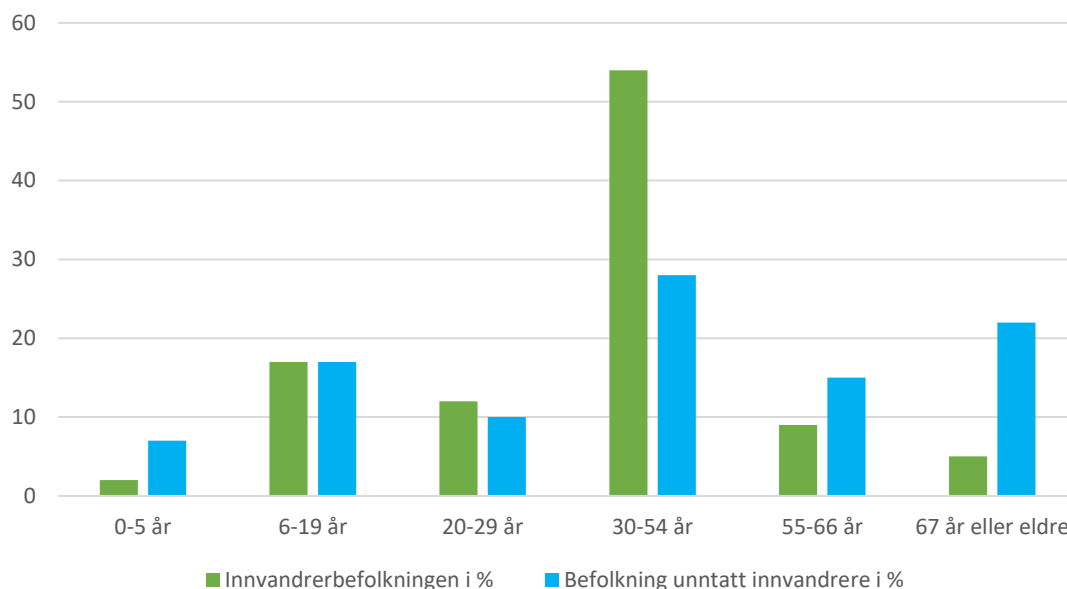
Den største gruppen av innvandrere i Voss herad er flyktninger og deres familiemedlemmer, som utgjør 45 prosent av alle innvandrere. 24 prosent er arbeidsinnvandrere, mens 17 prosent er familiegjenforente innvandrere (IMDi, u.å.-b).

Når det gjelder botid, har en betydelig andel innvandrere kort botid i Norge. Ser vi kun på personer med landbakgrunn ⁵, ser vi at 52 prosent har bodd i landet i 0-4 år, 24 prosent har en botid på 5-9 år og 24 prosent har vært bosatt i Norge i 10 år eller mer (IMDi, u.å.-b).

Aldersmessig utgjør omtrent halvparten (54 prosent) av alle innvanderne i Voss aldersgruppen 30-54 år (figur 1.2). 18 prosent er i skolealder, det vil si i alderen 6-19 år (IMDi, u.å.-b).

⁵ Med landbakgrunn 3 mener vi Europa (utenom EU/EFTA-land), Afrika, Asia (inkludert Tyrkia), Sør- og Mellom-Amerika og Oseania (utenom Australia og New Zealand).

Figur 1.2: Aldersgrupper innvandrerbefolkning sammenlignet med befolkningen ellers i Voss.



Sammenlignet med alderssammensetningen i den øvrige befolkningen, skiller innvandrerne seg ved å være yngre. Blant den resterende befolkningen er aldersgruppen 55 år eller eldre den største, med 37 prosent, mens andelen innvandrere i samme aldersgruppe er 14 prosent (IMDi u.å.-b).

Metode: Hvordan har vi undersøkt dette?

Hovedmålet med undersøkelsen er å få innsikt i hvordan innvandrere og deres etterkommere opplever rasisme og diskriminering i Voss herad. Vårt fokus har vært å samle inn informasjon om denne målgruppens subjektive erfaringer. Dette innebærer at vi ikke har hatt fokus på om situasjonene fra avsender sin side faktisk har vært ment som rasistiske eller diskriminerende. Slike negative erfaringer er uansett med på å påvirke hvorvidt en innbygger føler seg inkludert i samfunnet eller ikke. Fra dette perspektivet blir intensjonen og det faktum at ulike personer kan tolke de samme situasjonene på forskjellige måter, mindre viktig (Rogstad og Midtbøen, 2009).

Rapporten baserer seg på data innhentet via en spørreundersøkelse og kvalitative intervjuer. Kombinasjonen av spørreundersøkelser og intervjuer har etter hvert blitt en etablert måte å undersøke opplevd diskriminering og rasisme på (Dalen m.fl., 2022; Proba 2024a). Mens spørreundersøkelser gir en bred oversikt over omfanget av problemet, kan kvalitative intervjuer gi en dypere innsikt i individuelle opplevelser og de underliggende årsakene. Videre har vi i spørreundersøkelsen hatt et mer avgrenset fokus på diskriminering, forstått som «å bli behandlet dårligere enn andre på grunn av etnisitet eller nasjonal opprinnelse», mens vi i intervjuene har hatt en mer åpen tilnærming.

Spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen ble gjennomført blant innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre bosatt i Voss herad, og som har bodd i Norge i minst to år. Undersøkelsen ble avgrenset til å gjelde personer fra og med 16 år og oppover. Videre er målgruppen avgrenset til å kun gjelde personer med landbakgrunn fra Afrika, Asia, Latin-Amerika og Øst-Europa. Fra tidligere forskning vet vi at personer med fluktbakgrunn, samt norskfødte med innvandrerforeldre fra muslimske land og synlige minoritetskjennetegn, ofte er mer utsatt for diskriminering (Bangstad m.fl., 2022). Derfor har vi spesielt søkt å inkludere disse gruppene for å få et bredt bilde av ulike former for diskriminering. Ettersom arbeidsinnvandrere og deres familier fra Øst-Europa, og da særlig Polen, utgjør en betydelig del av innvandrere i Voss, har vi også valgt å inkludere personer fra denne gruppen i utvalget.

Totalt er 1208 personer identifisert i denne populasjonen i folkeregisteret. Vi sendte invitasjon om å delta i spørreundersøkelsen til samtlige.

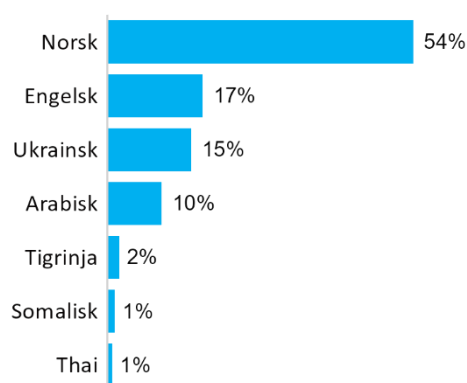
Spørreundersøkelsen var i felt fra 3.-24. mars 2025. Undersøkelsen ble i første omgang sendt ut på epost. De som ikke responderte på denne, i form av å klikke seg inn på undersøkelsen, ble fulgt opp med invitasjon via brev. Vi sendte også ut en purring via SMS, til de som mot slutten av feltperioden ikke hadde åpnet undersøkelsen. Personer som har reservert seg mot elektronisk kommunikasjon i Kontakt- og reservasjonsregisteret, ble kun kontaktet via brev.

Totalt var det 218 personer som fullførte undersøkelsen. I analysene inkluderte vi også besvarelsen fra 14 personer som har svart på minst ett substansspørsmål om diskriminering. Det gir en total på 232 besvarelser og dermed en svarprosent på 19 prosent. Dette er langt over det som er vanlig for tilsvarende undersøkelser.⁶

Vi gjennomførte flere tiltak for å få en god svarprosent. For det første oversatte vi informasjonstekster, samtykkeskriv og spørreundersøkelsen til noen av de vanligste språkene blant innvandrere i Voss. Dette gjaldt engelsk, ukrainsk, arabisk, somali, tigrinja og thai. Spørreundersøkelsen ble tatt i bruk på alle språk, men i størst grad norsk, engelsk, ukrainsk og arabisk (figur 1.3).

⁶ En nasjonal undersøkelse av hverdagsintegrering oppnådde 8 prosent (Dalen m.fl., 2024), mens en rekke kommuneartlegginger – som fra Oslo, Haugesund, Kristiansand, Tromsø og Bærum – har en svarprosent på rundt 5-9 prosent (Bangstad m.fl., 2022; Hageberg m.fl. 2023; Proba 2024b; 2024c; 2024d; 2024e; 2024f).

Figur 1.3: I hvilken grad spørreundersøkelsen ble gjennomført på ulike språk.



N: 232

Et annet tiltak for å heve svarprosenten, var å benytte gavekort som insentiv. Forskning har vist at slike insentiver kan ha positiv effekt på andelen som svarer (Dalen m.fl., 2022). I spørreskjemaet spurte vi respondentene om de ville være med i trekningen av ett av fem gavekort á 2500 kroner. Disse fem ble trukket da feltperioden var avsluttet.

Gjennom feltperioden har også oppdragsgiver informert om spørreundersøkelsen i sine relevante kanaler. Vi antar at dette har hatt positiv effekt på svarprosenten.

I utvalget er det noen skjevheter, som vi i analysene har forsøkt å ta hensyn til gjennom bruk av vektorer.⁷ For å anse spørreundersøkelsen som representativ for innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i Voss, har vi altså vektet opp svarene til de gruppene som i utvalget er underrepresenterte (i forhold til gruppens størrelse i populasjonen). De underrepresenterte gruppene som er vektet opp, er personer fra nye EU-land, menn og personer med lang botid. Norskfødte med innvandrerforeldre er noe overrepresentert i utvalget, men siden dette er en liten gruppe i Voss totalt, har vi valgt å ikke korrigere for dette.

Intervjuene

I mars 2025 gjennomførte vi 24 intervjuer med innvandrere og deres etterkommere bosatt i Voss. Rekrutteringen ble i hovedsak organisert og gjennomført av våre oppdragsgivere i Voss herad, gjennom deres nettverk. I tillegg meldte over 70 personer seg til intervju via spørreundersøkelsen. Av kapasitetshensyn hadde vi dessverre bare mulighet til å intervju fem av disse.

Målgruppen for intervjuene var den samme som i spørreundersøkelsen: personer over 16 år, som enten er innvandrere selv, fra Afrika, Asia, Latin-Amerika og Øst-Europa, eller er barn av innvandrerforeldre med denne landbakgrunnen.

Av de gjennomførte intervjuene var 13 kvinner og 11 menn. Aldersfordelingen var variert, men hovedvekten av informantene var mellom 30-45 år. Landbakgrunnen var bredt sammensatt, med

⁷ Vi har benyttet data fra folkeregisteret om landbakgrunn (delt inn i tre grupper av regioner) og botid (delt inn i tre grupper) for å konstruere disse vektene. Microdata.no er brukt som sammenligningsgrunnlag for kjønn. Forskning viser at selvrapportert diskriminering varierer etter disse egenskapene, og det er derfor særlig viktig at disse vektet. Alle beregninger er gjort i statistikkprogramvaren R.

informanter fra Midtøsten, Øst-Europa, Afrika og andre deler av verden. I intervjuene registrerte vi ikke informantenes botid i Voss, men inntrykket var at flertallet hadde bodd i Voss (og Norge) i to–tre år. Vi spurte heller ikke informantene direkte om innvandringsårsak, men inntrykket var at de fleste hadde kommet som flyktninger.

17 intervjuer ble gjennomført fysisk under et todagers opphold i Voss. Alle deltakerne ble spurt om de ønsket tolk, og cirka halvparten benyttet seg av dette tilbudet. I tillegg ble syv intervjuer gjennomført per telefon, uten bruk av tolk.

Intervjuene ble ikke tatt opp med lyd eller video, men vi førte fortløpende notater. Samtalene dekket blant annet personlige erfaringer med rasisme og diskriminering; hvor mye og hvor alvorlig de hadde opplevd det, samt deres oppfatninger av situasjonen og refleksjoner rundt dette.

Hovedinntrykket fra intervjuene er at flertallet er fornøyd med livet i Voss herad, og at de hadde få eller ingen opplevelser med rasisme og diskriminering. Samtidig gjorde historiene og refleksjonene til dem som hadde slike opplevelser et sterkt inntrykk. Når vi i denne rapporten gjengir noen av disse historiene, har vi valgt å anonymisere informantene, blant annet ved å unngå å oppgi kjønn. Derfor omtales informantene med det kjønnsnøytrale begrepet «hen».

Rapportens struktur

I kapittel 2 går vi gjennom de overordnede funnene fra spørreundersøkelsen og sammenligner de ulike områdene. I de påfølgende kapitlene 3–7 går vi mer i dybden på de spesifikke områdene vi har undersøkt: arbeidsmarkedet, skole og utdanning, boligmarkedet, samt møte med offentlige tjenester som Nav, helsevesen, politi og barnevern, i tillegg til hverdagsarenaer. Hvert kapittel baserer seg på data fra både spørreundersøkelsen og intervjuene. Det vil si at vi først begynner med å kommentere omfanget av opplevelser med negativ forskjellsbehandling på de ulike områdene, før vi ser nærmere på de mer spesifikke erfaringene informantene våre har delt. Der det er relevant, kommenterer vi også konsekvenser og refererer til andre studier. I kapittel 8 oppsummerer vi de viktigste funnene, og gir innspill til veien videre.

2. Rasisme og diskriminering i Voss herad

Denne rapporten undersøker rasisme og diskriminering på fem områder i Voss herad: arbeidsmarkedet, skole og utdanning, boligmarkedet, møte med offentlige tjenester (Nav, helsevesenet, barnevernet og politiet), samt i hverdagslige situasjoner som på bussen, i butikken, på restaurant eller under fritidsaktiviteter. Før vi går inn på de enkelte områdene, gir vi i dette kapittelet et overordnet blikk på omfanget av slike erfaringer i Voss.

Fire av ti innvandrere har opplevd rasisme eller diskriminering i Voss herad

Flere kommuner, som Bergen, Haugesund, Oslo, Kristiansand, Tromsø, Bærum og Frøya, har de siste årene gjennomført kartlegginger av opplevd rasisme og diskriminering blant sine innbyggere (Bangstad m.fl. 2021; Bangstad m.fl. 2022; Hageberg m.fl. 2023; Proba 2024b; 2024c; 2024d; 2024e; 2024f). Felles for disse kartleggingene er at de viser at mange med innvandrerbakgrunn har opplevd diskriminering på ett eller flere områder. Men hvordan ser situasjonen ut i Voss herad?

Når vi ser svarene fra spørreundersøkelsen under ett, er det 39 prosent som oppgir at de i løpet av det siste året har blitt behandlet dårligere enn andre på grunn av etnisitet eller nasjonal opprinnelse. Bare det siste året har altså fire av ti innvandrere i Voss slike negative opplevelser, på ett eller flere områder. Når vi vet at opplevelser med rasisme og diskriminering kan ha alvorlige konsekvenser både for enkeltindivider og for samfunnet som helhet, og at all form for diskriminering er forbudt i henhold til norsk lov, er disse tallene bekymringsfulle.

Det er vanskelig å si noe presist om hvorvidt det er mer eller mindre diskriminering i Voss herad enn andre steder. Ulike studier måler diskriminering på ulike måter og blant forskjellige målgrupper, og resultatene kan ikke direkte sammenlignes. For eksempel finner Straiton m.fl. (2019) at 27 prosent har opplevd diskriminering på grunn av sin innvandrerbakgrunn det siste året, men målgruppen er noe mer avgrenset enn den er i Voss-undersøkelsen.⁸ Videre finner Dalen m.fl. (2024) at 31 prosent av innvandrere har opplevd å bli diskriminert eller dårligere behandlet i løpet av det siste året. I Livskvalitetsundersøkelsen fra 2024 er andelen høyere, hvor 39 prosent oppgir det samme (SSB, 2024). Legg merke til at de to sistnevnte undersøkelsene inkluderer også andre diskrimineringsgrunnlag enn etnisitet og nasjonal opprinnelse. Når innvandrere blir bedt om å vurdere årsaken til forskjellsbehandlingen, viser imidlertid undersøkelsene at etnisk bakgrunn er den desidert viktigste årsaken.

I motsatt tilfelle, er det i vår undersøkelse 61 prosent som oppgir at de ikke har opplevd å bli diskriminert i løpet av det siste året i Voss. Det blir gjenspeilet i intervjuene, der mange gir uttrykk for

⁸ Undersøkelsen til Straiton m.fl. (2019) omfatter innvandrere som selv har innvandret fra Polen, Tyrkia, Bosnia-Herzegovina, Kosovo, Eritrea, Somalia, Afghanistan, Sri-Lanka, Irak, Iran, Pakistan og Vietnam. Målgruppen i Voss-undersøkelsen gjelder innvandrere fra Afrika, Asia, Latin-Amerika og Øst-Europa, og barn av personer med denne landbakgrunnen.

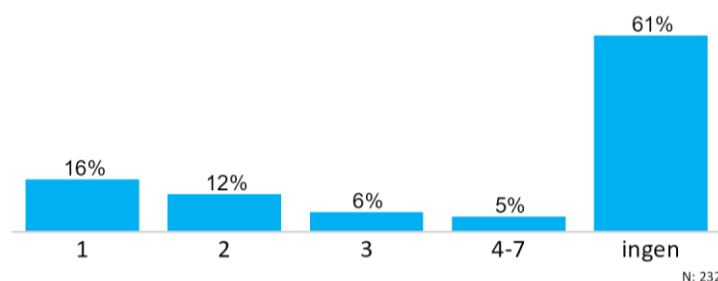
at de føler seg godt ivaretatt i kommunen. *«Jeg er veldig takknemlig for å ha kommet til det som er den tryggeste plassen. Det er perfekt her, som i himmelen»*, sier en informant.

Selv om også slike positive vurderinger vil komme frem i denne rapporten, vil vekten ligge på dem som har opplevd rasisme og diskriminering i møte med tjenester og innbyggere. Som ellers i Norge, har vi avdekket at rasisme og diskriminering også er et problem i Voss. Det er viktig å synliggjøre disse historiene for at Voss herad skal kunne arbeide målrettet og systematisk for å forebygge og motvirke slike hendelser.

Vanligst med opplevelser av rasisme og diskriminering i forbindelse med arbeidsmarkedet

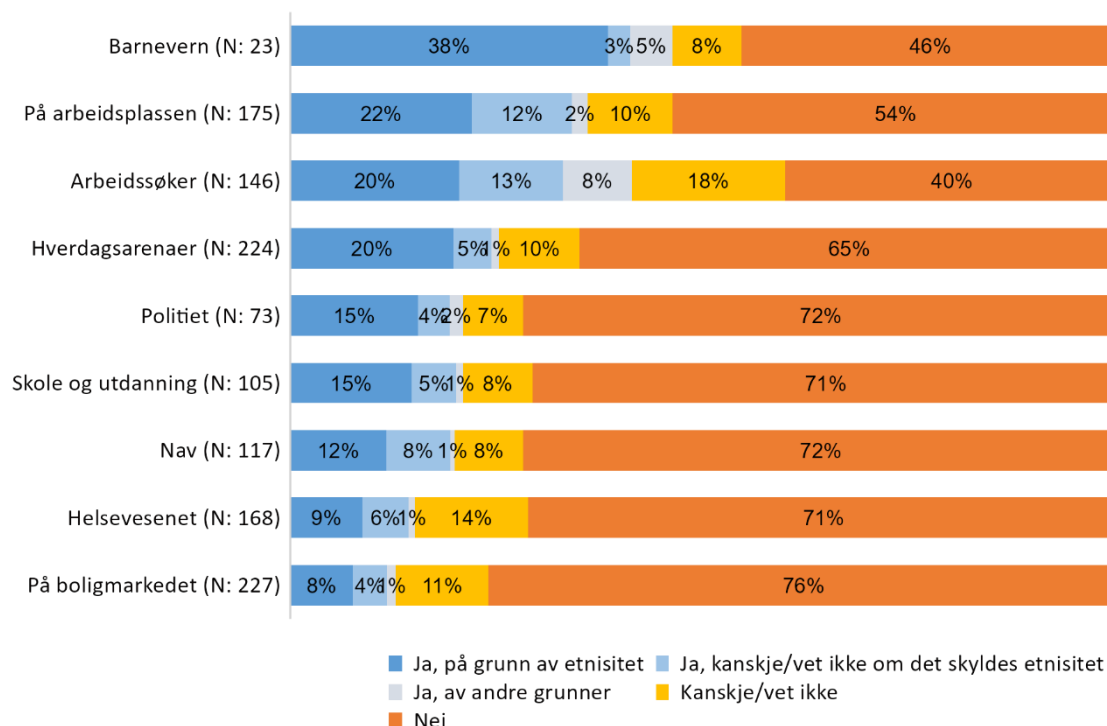
I spørreundersøkelsen har vi undersøkt opplevelser med diskriminering og rasisme på områdene arbeidsmarkedet, skole og utdanning, boligmarkedet, møte med offentlige tjenester (Nav, helsevesenet, barnevernet og politi), og på hverdagsarenaer slik som på gaten, på bussen eller i butikken (figur 2.1). Blant de som rapporterer at de har blitt utsatt for rasisme eller diskriminering i Voss i løpet av det siste året, er det vanligst at dette begrenser seg til ett eller to områder.

Figur 2.1: Andel med opplevelse av rasisme eller diskriminering på grunn av etnisitet eller nasjonal opprinnelse, etter antall områder de har hatt opplevelser i løpet av siste år.



Flest rapporterer om opplevelser av rasisme eller diskriminering relatert til arbeid, enten på arbeidsplassen eller i prosessen med å søke arbeid (figur 2.2). 20 prosent av de spurte opplever at de kan ha blitt utsatt for diskriminering i jobbsøkingen det siste året. Omtrent like mange svarer at de har opplevd dette på arbeidsplassen. Deretter kommer de mer uformelle hverdagsarenaene. Selv om det er en lavere andel som rapporterer om hendelser i skolesammenheng, eller i møte med politiet, Nav og helsevesenet, ser vi likevel at dette gjelder 9-15 prosent av respondentene. Boligmarkedet er området som færrest rapporterer om, men likevel 8 prosent av de spurte.

Figur 2.2: Har du opplevd å bli dårligere behandlet enn andre, på følgende områder?⁹



Figur 2.2 viser at kun et fåtall av våre respondenter, 23 personer, har vært i kontakt med barnevernet det siste året. Samtidig rapporterer en relativt stor andel (38 prosent) om diskriminering i møte med denne tjenesten. På grunn av det lave antallet respondenter, er vi likevel forsiktige med å trekke generelle slutninger som kan gjelde for hele populasjonen.

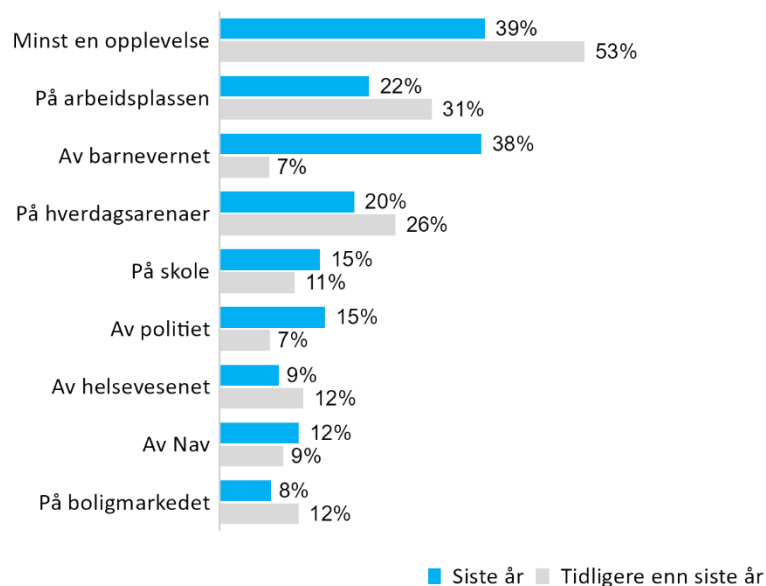
Hva hvis vi ser lengre tilbake i tid?

Vi har også spurt respondentene om å tenke lengre tilbake i tid enn det siste året. Ett år kan være et for kort tidsintervall til at enkelte typer hendelser blir fanget opp. Figur 2.3 viser at når respondentene tenker lengre tilbake i tid, stiger andelen som har opplevd rasisme eller diskriminering. Da er det 53 prosent som rapporterer om negative opplevelser. Spesielt øker andelen som har hatt slike opplevelser på arbeidsplassen, fra 22 til 31 prosent, samt på hverdagsarenaer, fra 20 til 26 prosent.

Omvendt ser vi også at på enkelte områder er andelen respondenter som har opplevd rasisme og diskriminering det siste året høyere enn for lengre tilbake i tid. Dette gjelder spesielt erfaringene med barnevernet og politiet. Gjennom intervjuene har vi ikke klart å nøste opp i hva dette skyldes.

⁹ Spørsmålet til arbeidssøker ble stilt som «har du opplevd å ikke få en jobb du var kvalifisert for», fulgt av oppfølgingsspørsmål om «[du har] opplevd at det har skjedd på grunn av din etnisitet eller nasjonale opprinnelse». N varierer mellom områdene, og er oppgitt i parentes bak områdenavnet.

Figur 2.3: Andel med opplevelse av å bli behandlet dårligere enn andre på grunn av etnisitet eller nasjonal opprinnelse, i løpet av det siste året og tidligere enn sist år.



Er noen grupper mer utsatt enn andre?

Tidligere studier om rasisme og diskriminering i Norge viser at noen grupper er mer utsatt enn andre (Dalen m.fl., 2024; Dalen m.fl., 2022; Hamre, 2017; Trondstad, 2009). Blant annet finner disse studiene at:

- ◆ menn rapporterer at de opplever mer diskriminering enn kvinner,
- ◆ norskfødte med innvandrerforeldre opplever mer enn foreldrene sine, og
- ◆ personer med bakgrunn fra land i Afrika, Asia, Midtøsten og Sør-Amerika er mer utsatt enn andre.

Når det gjelder vår egen undersøkelse, har vi et tilstrekkelig stort datamateriale til å undersøke forskjeller i svarene blant enkelte grupper, men ikke alle. For eksempel er det kun et fåtall norskfødte med innvandrerforeldre som har besvart spørreundersøkelsen (og denne populasjonen er generelt liten i Voss). Basert på disse få respondentene kan vi ikke trekke generelle konklusjoner om norskfødte med innvandrerforeldre sine opplevelser med rasisme og diskriminering.

Vi har heller ikke datagrunnlag til å si noe detaljert om hvilke opplevelser personer med spesifikke landbakgrunner har. Imidlertid kan vi gjøre et skille mellom personer fra Ukraina og personer fra andre land, fordi antallet respondenter i disse to gruppene er tilstrekkelig stort, og gruppene svarer relativt forskjellig når vi ser på svarene fra spørreundersøkelsen som helhet.

Her ser vi at ukrainske respondenter rapporterer om færre erfaringer med rasisme eller diskriminering enn de øvrige respondentene. Nærmere bestemt oppgir 26 prosent av de ukrainske respondentene at de har opplevd minst ett tilfelle av rasisme eller diskriminering det siste året, mot 41 prosent blant de andre respondentene. Vi kan ikke med sikkerhet si hvorfor dette er tilfelle, men kanskje kan vi forstå

det i lys av forskning som viser at befolkningen i Norge har høyere forventninger til integreringen av ukrainere, enn til integreringen av enkelte andre innvandrergupper (Brekke m.fl. 2024).

Vi ser også at personer med lengre botid i Norge rapporterer om flere tilfeller av rasisme eller diskriminering, enn de med kortere botid. Dette gjelder altså selv når vi spør respondenten om å vurdere de siste 12 månedene. Mens 46 prosent av dem som har bodd i Norge i mer enn 9 år oppgir at de har opplevd rasisme eller diskriminering i løpet av det siste året, gjelder dette 39 prosent av de med botid på 5-9 år og 25 prosent av de med botid på 2-4 år.¹⁰

Dette samsvarer med forskningen ellers, som viser at de som scorer høyt på «objektive» integreringsindikatorer, som lang botid og gode norskkunnskaper, rapporterer om mer diskriminering (Dalen m.fl., 2022). En mulig forklaring kan være at jo lengre tid en har vært i landet, desto mer legger en merke til at en får en annen behandling enn andre. En annen forklaring kan være at kontakten med samfunnet og den etniske majoriteten øker med botiden, noe som kan gjøre den enkelte mer utsatt for rasisme og diskriminering.

Til slutt kan vi legge til at vi har undersøkt om det er forskjeller i svargivingen hos menn og kvinner, og mellom det å ha bakgrunn fra afrikanske og asiatiske land og andre land, uten å finne et slikt mønster.

¹⁰ Her er det verdt å bemerke at så godt som samtlige ukrainere i Voss herad er i gruppen med kort botid. Vi ser at opplevelser med diskriminering er lite utbredt også blant personer fra andre land med kort botid. Tallmaterialet alene lar oss ikke si noe om det er slik at også ukrainere med lengre botid er mer utsatt eller melde om flere opplevelser.

3. Arbeidsmarkedet

Arbeidsmarkedet er en sentral arena for inkludering, da det å være i jobb, samt hvilken type jobb man har, har stor betydning for muligheten til å forme sitt eget liv. Samtidig er diskriminering et utbredt problem i arbeidslivet, og det skjer ofte i forbindelse med jobbsøking. I dette kapittelet vil vi undersøke både omfanget av og erfaringene med rasisme og diskriminering på arbeidsmarkedet i Voss, med særlig fokus på rekrutteringsprosessen og arbeidshverdagen.

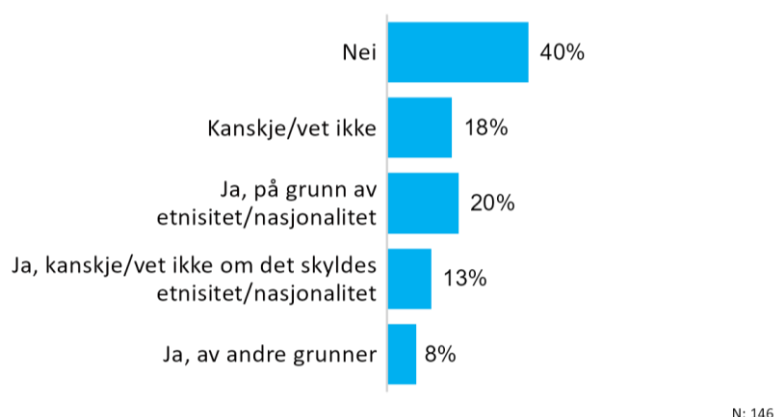
Jobbsøking

Det er gjennomført mye forskning på diskriminering i forbindelse med jobbsøking. En kartlegging blant muslimer i EU viser at diskriminering i ansettelsesprosesser er blant de vanligste områdene for opplevd diskriminering (European Union Agency for Fundamental Rights, 2017). Tilsvarende funn er gjort i Norge (Wollscheid m.fl., 2022). Blant annet gjennomførte Midtbøen og Rogstad (2012) et felteksperiment der de sendte ut fiktive jobbsøknader med utenlandskklingende navn. Resultatene fra eksperimentet viste at søkere med utenlandskklingende navn, til tross for identiske kvalifikasjoner, i gjennomsnitt hadde 25 prosent lavere sannsynlighet for å bli innkalt til intervju sammenlignet med søkere med majoritetsbakgrunn. Videre viser forskning at diskriminering i forbindelse med jobbsøking rammer både innvandrere og etnisk norske personer født av innvandrerforeldre (Midtbøen og Quillian, 2021). Norske ledere sier at de ønsker mangfold på arbeidsplassen, men en rapport viser at de helst ansetter folk som ligner dem selv (Rogstad og Sterri, 2014).

Det er imidlertid betydelige forskjeller mellom ulike sektorer og bransjer. Diskriminering er langt mindre utbredt i offentlig enn privat sektor. I enkelte yrker, som lærer og sykepleier, er det funnet liten forskjell i sannsynligheten for å bli innkalt til intervju mellom søkere med norske og utenlandskklingende navn. Derimot er diskriminering mer utbredt innen regnskap, forsikring og økonomi (Midtbøen og Rogstad, 2012).

I hvilken grad er denne tematikken aktuell blant innvandrerbefolkningen i Voss herad? Blant respondentene oppgir 60 prosent å ha søkt jobb det siste året. Av de som har vært jobbsøkere, har 41 prosent opplevd å få avslag på en jobb de selv regnet seg kvalifisert for, og 18 prosent mener at dette kan ha skjedd (figur 3.1). 20 prosent mener at avslaget har vært på grunn etnisitet eller nasjonal opprinnelse. Ytterligere 13 prosent mener at etnisitet eller nasjonal opprinnelse kanskje har vært årsaken. Dette er tall for situasjonene bare det siste året.

Figur 3.1: Tenk på det siste året. Har du opplevd å ikke få en jobb du var kvalifisert for?



Også andre kommunekartlegginger har undersøkt diskriminering i jobbsøkingen. I Oslo og i Bærum er tilsvarende andel 29 prosent, i Kristiansand 32 prosent, i Haugesund 36 prosent og i Tromsø 39 prosent (Hageberg m.fl., 2023; Proba, 2024b; 2024c; 2024d; 2024e; 2024f). Det er imidlertid knyttet statistisk usikkerhet til disse andelene, som gjør at sammenligningen mellom kommunene ikke blir helt presis. Dette betyr også at andelene ikke nødvendigvis er representative for hele innvandrerbefolkningen i de respektive kommunene. I tråd med tidligere forskning, har alle disse kartleggingene likevel til felles at de peker på diskriminering som et reelt problem når innvandrere søker jobb.

Hva kjennetegner opplevelser med diskriminering og rasisme forbindelse med jobbsøking?

I intervjuene snakket vi med noen av dem som har opplevd seg diskriminert i forbindelse med jobbsøkingen. Noen av disse forklarer bestemt jobbavslaget med bakgrunn i navn, hudfarge og etnisitet. En informant forteller at hen brukte mange år på å få jobb, selv om hen hadde relevant jobberfaring å vise til. Informanten uttrykket en form for resignasjon: «*Sånn er det bare som innvandrere*».

Som vi ser i figur 3.1, er det en betydelig andel som er usikre på om sammenhengen er slik. Dette går igjen i intervjuene. Flere informanter forteller at de har følelsen av å bli forskjellsbehandlet, men at det er vanskelig å peke på konkrete bevis. De undrer seg over hvordan enkelte situasjoner, som jobbsøking, ville utspilt seg hvis de ikke hadde vært synlig annerledes fra majoritetsbefolkningen.

For å unngå negativ forhåndsdømming, forteller en informant at hen hadde fått råd om å bytte etternavn til et «norsk». Dette valgte informanten å ikke gjøre. Hen forteller:

Jeg har beholdt mitt [utenlandske] etternavn. Så var jeg på intervju i et lokalt firma her på Voss, der de har få utenlandske ansatte. Da jeg kom, ble jeg møtt med «Å ja, du er flyktning, da må vi snakke med Nav». Men jeg er ikke flyktning.

Vi har ikke mulighet til å validere hvorvidt informantenes påstander om diskriminering i jobbsøkingen faktisk stemmer. En person kan oppleve å ikke få en jobb han var kvalifisert for, uten at dette handler

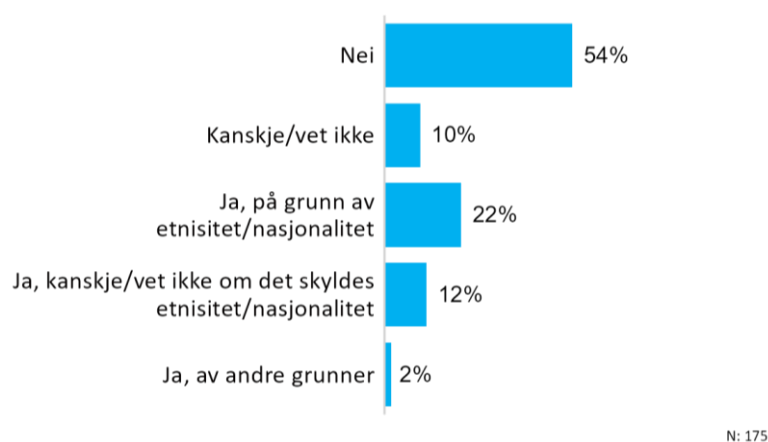
om diskriminering. Likevel bør funnene fra kartleggingen leses i lys av forskningen på feltet som fastslår at innvandrere har en vanskeligere inngang til arbeidsmarkedet, nettopp på grunn av etnisitet og nasjonal opprinnelse (Wollscheid m.fl., 2022; Midtbøen og Rogstad, 2012; Midtbøen og Quillian, 2021).

På arbeidsplassen

Selv om både lovgivning og tiltak mot diskriminering på arbeidsplassen er på plass, viser forskning at dette er utfordringer som fortsatt er utbredt. Blant annet finner Dalen m.fl. (2024) at 33 prosent av personer med innvandrerbakgrunn har opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen i løpet av livet.¹¹

Når det gjelder situasjonen i Voss, oppgir 76 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen at de er eller har vært i et arbeidsforhold det siste året. I løpet av denne perioden, er det omtrent en tredjedel (36 prosent) som mener at de har blitt behandlet dårligere enn andre på arbeidsplassen (figur 3.2). 22 prosent begrunner dette med etnisitet eller nasjonal opprinnelse. 12 prosent er usikre på om dette er årsaken.

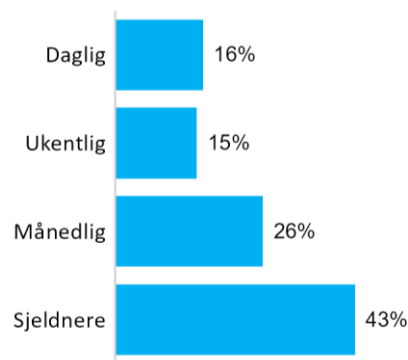
Figur 3.2: Tenk på det siste året. Har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på din arbeidsplass?



¹¹ Andelen på 33 prosent inkluderer mange ulike diskrimineringsgrunnlag (som etnisk bakgrunn, men også kjønn, alder og seksuell legning).

Av respondentene som oppgir å ha opplevd diskriminering på arbeidsplassen, svarer hele 16 prosent at de opplever slike hendelser daglig (figur 3.3.). Over halvparten svarer at det skjer minst én gang i måneden.

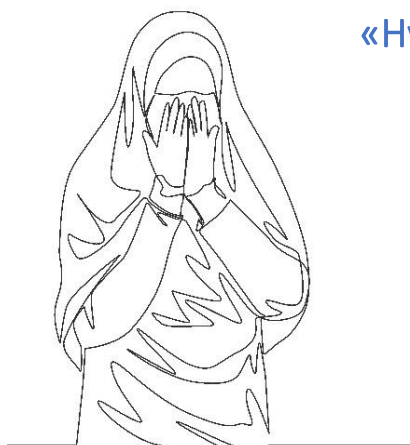
Figur 3.3: Hvor ofte har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på arbeidsplassen på grunn av din etnisitet eller nasjonale opprinnelse?



N: 66

Hva kjennetegner opplevelser med diskriminering og rasisme på arbeidsplassen?

Selv om de fleste informantene vi intervjuet føler seg godt ivaretatt på sin arbeidsplass, har vi også hørt fra dem som har opplevd å bli dårligere behandlet. På ulike måter, og i varierende grad, forteller disse informantene om opplevelsen av å bli lavere vurdert av sjefen eller kolleger. Mest alvorlig er det når dette kommer til uttrykk i form av å få dårligere muligheter og arbeidsbetingelser. Historien til informanten i tekstboksen under, illustrerer et slikt tilfelle.



«Hvorfor betyr ikke ansiennitet noe?»

En informant fortalte at hen i lang tid har fått signaler fra sjefen om å bli fast ansatt, men føler seg stadig forbigått av kolleger med kortere arbeidserfaring og ansiennitet. I intervjuet pekte informanten på sin nasjonale opprinnelse som mulig årsak til forskjellsbehandlingen. Hen er tydelig frustrert:

Jeg har vært i jobben min i flere år nå, så jeg har mye arbeidserfaring og har i tillegg vært på kurs. Jeg gjør mye ekstra, der det trengs, og gir ofte opplæring til nye som begynner. Men hvorfor får disse fast kontrakt og ikke jeg? Jeg har blitt lovet det, men jeg venter fortsatt. Hvorfor betyr ikke ansiennitet noe? Jeg tenker at dette kan være diskriminering.

12

Videre fortalte noen informanter at de føler seg ekskludert fra det sosiale samspillet på arbeidsplassen. En informant beskriver et opplevd etnisk hierarki blant kollegene – et hierarki der informanten, som har afrikansk opprinnelse, føler seg plassert lavere enn sine europeiske kolleger. Informanten sier:

De oppfører seg veldig annerledes mot meg, enn mot folk fra sitt eget land. Jeg frykter at hudfargen min er problemet, selv om de ikke sier det direkte. Jeg er liksom ikke som dem, så jeg har en følelse av at de ikke aksepterer meg. Jeg tror ikke de vil være fornøyde med mindre jeg slutter i jobben.

Selv om vi ikke kjenner hele konteksten rundt denne historien, peker informantens opplevelse på utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet. I henhold til arbeidsmiljøloven (§ 4-3) har arbeidsgiver et ansvar for å arbeide aktivt for å sikre et inkluderende arbeidsmiljø. Alle ansatte skal føle seg verdsatt og respektert.

Opplevelser med diskriminering og rasisme på arbeidsplassen er imidlertid ikke bare begrenset til forholdet mellom ledere og kolleger. Mange arbeidstakere er også i kontakt med brukere, pasienter og kunder i løpet av arbeidsdagen. Selv om informantene vi intervjuet i liten grad rapporterte om rasistiske eller diskriminerende hendelser i møte med disse, nevnte enkelte som jobbet i helsevesenet

¹² Vi gjør oppmerksom på at illustrasjonene i rapportens tekstbokser er tilfeldig valgt, slik at de ikke nødvendigvis representerer informantenes kjønn. Dette er gjort av hensyn til anonymitet.

at de hadde mottatt kommentarer fra pasienter. Imidlertid forklarte disse informantene ikke kommentarene med rasisme, men snarere med pasientenes situasjon. En informant fortalte: *«Det kan hende at en pasient er i dårlig humør og har det vondt. Jeg tenker ikke at det trenger å handle om rasisme.»*

Samtidig viser andre rapporter at ansatte i helsevesenet ofte vegrer seg for å rapportere når de opplever trakassering, diskriminering og rasisme på arbeidsplassen (Lindheime, 2022). Ansatte mener gjerne at de bør håndtere slike situasjonene på egen hånd, og anser det som en del av sin profesjonelle yrkesrolle å ikke reagere på hendelsene.

Virkninger av rasisme og diskriminering på arbeidsmarkedet

I avsnittene over har vi gjengitt noen av erfaringene våre informanter har delt med oss, når det gjelder opplevelser med rasisme og diskriminering i forbindelse med jobbsøking og arbeidshverdag. Det vi ser er at disse opplevelsene ofte kjennetegnes av en følelse av begrensede muligheter i jobbsøking, samt en opplevelse av ekskludering i det kollegiale fellesskapet. Men hvilke konsekvenser kan slike opplevelser ha?

Først og fremst vet vi at tilgang til arbeidsmarkedet er avgjørende for å motvirke fattigdom. Mens 48 prosent av husholdninger uten noen i jobb lever i fattigdom, er andelen bare 6 prosent for husholdninger med minst ett medlem i arbeid (Hattrem m.fl., 2022, s. 47). I tillegg til å motvirke fattigdom, fremheves arbeidsmarkedet som en viktig del av norsk integreringspolitikk, ettersom det å være i arbeid bidrar til økt selvstendighet, selvrealisering og tilhørighet til samfunnet (Meld. St. 17, 2023–2024). At enkelte grupper i samfunnet opplever begrensninger eller har vanskeligere for å komme inn på arbeidsmarkedet enn andre, representerer dermed en betydelig utfordring.

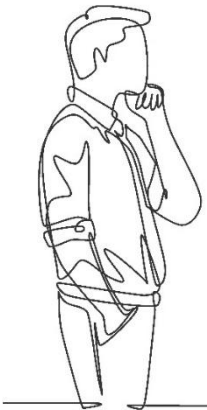
I lys av dette, er det bekymringsfullt at om lag 40 prosent av innvandrere regnes som overkvalifiserte for sine jobber, sammenlignet med bare 14 prosent i resten av befolkningen (SSB, 2022). Selv om overklassifisering ikke nødvendigvis er ensbetydende med diskriminering, kan de store forskjellene mellom andelen overkvalifiserte innvandrere og resten av befolkningen indikere at diskriminering kan spille en rolle (Proba, 2024a).

Som en forlengelse av dette, uttrykte enkelte av informantene en frustrasjon over at de ikke fikk tilgang til jobber de følte de var kvalifiserte for. For eksempel fortalte en informant om hvordan hen hadde forsøkt å finne en praksisplass for senere å komme seg ut i jobb, men bare fått avslag:

Jeg har veldig lyst til å komme i praksis og har spurt på flere sykehjem. Men jeg får nei etter nei, på alle avdelingene. Jeg trenger jobb for å hjelpe familien – og jeg liker å jobbe. Jeg vil ikke be om penger. Nav kan hjelpe de gamle i stedet, men ikke oss som er unge. Jeg har energi og vil jobbe.

Informanten, som var i 30-årene, hadde kommet til Voss som flyktning og gikk i dag på skole der. Hen fortsatte: *«Vi kan ikke studere til vi er gamle. Vi trenger å jobbe.»*

Denne frustrasjonen over å ikke få tilgang til arbeidsmarkedet, er noe som også andre informanter gjenspeiler. En annen informant, som hadde flyktet fra Ukraina, uttrykte sin skuffelse over at folk ofte antar at innvandrere ikke vil jobbe. Denne informantens refleksjoner er gjengitt i tekstboksen under:



«Noen tenker at ukrainere ikke vil jobbe»

En informant fortalte at hen ikke kvalifiserer til det norske arbeidsmarkedet på grunn av for lave norskferdigheter. Hen beskriver en slags sammensatt eller «dobbel» belastning, av å være utenfor arbeidslivet i tillegg til å være innvandrere:

Et annet spørsmål jeg og andre ukrainere får, er om vi har kommet oss i arbeid. I Ukraina jobbet jeg i over 20 år, både lange dager og ofte i helger. Så for meg er det vondt når noen tenker at ukrainere ikke vil jobbe. Grunnen til at noen ukrainere ikke har jobb, handler først og fremst om språket. Det er ikke fordi ukrainere er late.

Felles for begge disse informantene er at det å være i jobb, ikke bare handler om økonomisk selvstendighet. Hvilken betydning har denne situasjonen for den enkeltes identitet, selvfølelse og tilhørighet? Informantenes historier viser at når de møter hindringer, som avslag på jobbsøknader eller antakelser om manglende vilje til å jobbe, kan dette føre til en følelse av ekskludering. Denne ekskluderingen påvirker ikke bare deres økonomi, men også deres selvbilde og motivasjon.

4. Skole og utdanning

Opplæringslova § 9A-3 fastslår at det skal være nulltoleranse mot krenkelser som mobbing og diskriminering i skolen. Likevel viser forskning at skole og utdanning er blant de områdene hvor mange rapporterer om erfaringer med rasisme og diskriminering. I dette kapittelet undersøker vi opplevelser med rasisme og diskriminering i skole og utdanning i Voss herad.

Opplevd rasisme og diskriminering i skole og utdanning

I spørreundersøkelsen har vi inkludert spørsmål om situasjonen på skolen, her forstått som grunnskole, videregående skole og voksenopplæring. Merk at spørreundersøkelsen kun har gått til innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i Voss herad som er 16 år eller eldre. Vi har også kun spurt informantene om deres egne erfaringer, og ikke erfaringer fra barn eller andre personer. Sistnevnte ble dekket i intervjuene.

Blant våre respondenter oppgir 43 prosent at de har gått på skole i Voss herad det siste året. Selv om det store flertallet – 71 prosent – ikke har opplevd å bli dårligere behandlet enn andre på skolen, verken av medelever, lærere eller andre, svarer 21 prosent at de *har* blitt dårligere behandlet (figur 4.1). Dette tilsvarer omtrent én av fem elever blant våre respondenter. Totalt begrunner 15 prosent dette med etnisitet eller nasjonal opprinnelse.

Figur 4.1: Tenk på det siste året. Har du opplevd å bli dårligere behandlet av andre på skolen?



Det er respondentene i aldersgruppen 16-23 år som i størst grad rapporterer om rasisme og diskriminering på skolen. 31 prosent av respondentene i denne aldersgruppen oppgir at de har opplevd dette, og det er bare i løpet av det siste året. Til sammenligning viser en nasjonal spørreundersøkelse at blant unge i alderen 16-23 år, er det 21 prosent som i løpet av de siste 12 månedene har blitt utsatt for rasistiske ytringer på skolen (Proba, 2023). At så mange barn og unge opplever rasisme og diskriminering på skolen, en arena hvor de tilbringer mye av sin tid, er

oppsiktsvekkende (Proba 2023). Det er viktig å minne om nulltoleransen mot krenkelser som mobbing og diskriminering i skolen, som er fastsatt i opplæringslova.

Hva kjennetegner opplevelser med rasisme og diskriminering i skolen?

Tall fra vår spørreundersøkelse viser at halvparten av de som har opplevd diskriminering i skolehverdagen, svarer at dette skjer månedlig eller oftere. Også i intervjuene ble skolen trukket frem som en arena for negative opplevelser. Flere informanter delte historier om hendelser de selv hadde vært utsatt for, som deres barn hadde opplevd eller som de hadde vært vitne til.

Historiene som kommer frem i intervjuene handler i hovedsak om barn og unge som opplever mobbing og utestenging fra jevnaldrende – ikke fra lærere eller andre voksne på skolen. Blant annet forteller en informant som jobber i skolen, at hen har vært vitne til flere situasjoner der elever blir utsatt for nedsettende kommentarer, ofte knyttet til hudfarge, utseende eller nasjonal opprinnelse. Informanten sier at *«mange av disse barna opplever å få negative assosiasjoner knyttet til seg»*, og fortsetter: *«blant annet hører jeg ordet ‘neger’ bli brukt»*.

Flere foreldre sier at barna har kommet hjem og fortalt at andre barn har sagt stygge ting til dem, som *«dere kan reise hjem»* og *«dere er ikke som oss»*. En annen informant, som selv har gått på skole i Voss, forteller at hen ble mobbet fordi hen kom fra et annet land og ikke snakket godt nok norsk.

Tilsvarende forteller en forelder at et av barna allerede i barnehagealder oppfattet sin mørke hudfarge som noe negativt. Forelderens visste ikke sikkert hvor disse tankene kom fra, men mistenkte at de stammet fra andre barn. Hen forteller:

Det er vanskelig når du er liten og forstår at du ser annerledes ut fra alle andre. Allerede i barnehagealder knyttes hudfarge til negative stereotypier, basert på hva andre anser som ønskelig. Det gjør et sterkt inntrykk på meg at barnet mitt allerede har et fokus på dette.

I de mest alvorlige historiene forteller foreldre at barna deres enten vegret seg for å gå på skolen eller hadde sluttet helt på grunn av mobbing. I noen av tilfellene, men ikke alle, knytter informantene mobbingen til barnas utenlandske bakgrunn. En forelder uttrykker at på skolen er *«barna mine redde for norske barn»*.

Som nevnt innledningsvis er en særskilt utfordring med rasisme og diskriminering at det ofte kan være skjult og subtilt, noe som gjør det vanskelig for minoriteter å gjenkjenne og forstå sine egne opplevelser (Proba, 2024a). Dette er også noe våre informanter reflekterer over. Noen av foreldrene, som forteller at barna har opplevd mobbing og utenforskap, sier at de er usikre på hva utfordringene egentlig handler om. En forelder til flere barn i skolealder, hvor ett av barna har opplevd mobbing, mener at problemet er mest fremtredende i klasser der de fleste elevene er norske, mens det i klasser med flere elever med internasjonal bakgrunn stort sett går bedre. Hen sier:

Jeg ser at i de flerkulturelle klassene er det mindre av det. I hvert fall tror jeg det er slik. Jeg tenker at det ikke trenger å handle om rasisme. Jeg tror det handler om å være på innsiden eller utsiden av en kollektiv gruppe.

En annen informant, som selv hadde opplevd negative hendelser i oppveksten, uttrykker det på en lignende måte:

[Voss] er et utrolig tøft miljø å vokse opp i, du må bare gjøre det du kan for å overleve. Du må være sterk. Det er sikkert minst én person per klasse som føler seg utrygg. Og det er du, så lenge du er annerledes (...) Det kan handle om hva som helst. At du er feitere enn andre, har rar klesstil, feil hår, stygg sekk ... Folk finner de minste ting.

Selv om denne informanten ikke ønsker å kategorisere sine egne opplevelser som direkte rasisme, understøtter informanten problemet med «å være annerledes». Som en forlengelse av dette uttrykker en annen voksen informant at: «*sårbare grupper, for eksempel flyktninger, er ofte mer utsatt for diskriminering, uavhengig av grunn*». Dette samsvarer med tidligere studier som har vist at elever med minoritetsbakgrunn opplever langt oftere hatytringer som retter seg mot deres hudfarge, etniske eller religiøse bakgrunn, enn andre (Nadim og Fladmoe, 2021).

I denne sammenhengen kan det også stilles spørsmål ved om Voss, som et mindre lokalsamfunn, kan gjøre det vanskeligere å være utenfor. I større byer og tettsteder finnes det som regel et større mangfold av sosiale miljøer og fellesskap, noe som gir flere muligheter for å finne tilhørighet enn det som ofte er tilfellet på mindre steder.

Virkninger av rasisme og diskriminering i skole og utdanning

Når utseende, nasjonal opprinnelse eller kulturell og religiøs bakgrunn knyttes til ekskludering – selv i diffuse situasjoner – er det relevant å forstå dette innenfor en ramme av rasisme og diskriminering. I intervjuene kommer det frem at flere opplever å bli sett på som annerledes, noe som fører til en følelse av ikke å høre hjemme eller bli ansett som norsk. Dette funnet kan sees i lys av det litteraturen definerer som «minoritetsstress».

Minoritetsstress refererer til hvordan samfunnets holdninger, negative stereotyper og diskriminerende erfaringer påvirker en individs selvoppfatning og mentale helse. Når minoriteter kontinuerlig eksponeres for stigma, kan de utvikle en vedvarende frykt for sosial avvisning og en forventning om negative behandlinger på bakgrunn av sin identitet (Meyer, 2003; das Nair og Sand, 2024). Dette stresset kan bidra til følelser av utilstrekkelighet, lav selvtillit og økt risiko for psykiske helseproblemer. Når det er sagt, er begrepet minoritetsstress ikke bare relevant i forbindelse med opplevd rasisme og diskriminering i skole og utdanning, men også i andre sammenhenger, for eksempel på arbeidsmarkedet. Likevel er minoritetsstress kanskje spesielt utfordrende for barn og unge, som er i ferd med å utvikle sin identitet og tilpasse seg ulike sosiale roller.

Dette er noe en av våre informanter reflekterer over. Informanten, som selv arbeider i skolen, påpeker at barn født og oppvokst i Norge hele livet har levd som en minoritet. Når de utsettes for nedsettende kommentarer knyttet til hudfarge eller opprinnelse, forsterker dette følelsen av utenforskap, også i skolehverdagen. Gjentatte opplevelser med nedsettende og stigmatiserende kommentarer kan også skape en følelse av utrygghet, slik en av våre informanter beskriver i tekstboksen under.

«Det får meg til å føle meg utrygg»



En ung informant forteller at vedkommende har opplevd nedsettende kommentarer basert på utseendet fra andre jevnaldrende. Selv om informanten på den ene siden forteller at hen «ikke bryr seg», forteller informanten også at slike kommentarer gjorde at hen «følte seg utrygg». Vedkommende sa at det ikke nødvendigvis var konkrete opplevelser knyttet til skolehverdagen, men at det skjedde i ungdomsmiljøet. Informanten forteller:

Nei ... Nå bryr jeg meg nesten ikke lenger, fordi det har blitt så vanlig. Og det er jo veldig dumt. Fordi det sårer meg jo hver gang det skjer. Jeg tenker at det er jo veldig rart å gjøre sånn, bare fordi jeg er litt annerledes enn de. Kanskje de bare synes det er gøy, og ikke gjør det med vilje. Men jeg synes jo ikke det er gøy da. Det får meg til å føle meg utrygg. Hva vil skje hvis jeg møter dem igjen?

Det som kanskje er mest oppsiktsvekkende i historien over, er hvordan informanten beskriver slike opplevelser som så «vanlige at hen ikke lenger bryr seg». Dette reflekterer et dypere problem – en normalisering av rasisme og diskriminering.

I skolen kan en slik normalisering bidra til et negativt skolemiljø for mange elever (Lynnebakke m.fl., 2024). Blant annet viser forskning en sammenheng mellom rasisme og diskriminering, og elevers reduserte faglige selvtillit og tro på egen mestring og muligheten til å lykkes i skolen (Wollscheid m.fl., 2022). Potensielt kan dette øke risikoen for frafall i utdanningssystemet. Det igjen kan føre til utenforskap i arbeidslivet og dårligere levekår.

I tillegg kan vedvarende opplevelser av rasisme og diskriminering skape en følelse av å ikke høre til. Det kan svekke barn og unges tillit, tilhørighet og opplevelse av inkludering, både i lokalsamfunnet og det norske samfunnet som helhet.

Når det er sagt, er det verdt å nevne at noen av historiene vi ble fortalt, også inkluderte eksempler på hvordan skolene i Voss herad satte inn tiltak mot mobbing og utenforskap. En forelder forteller om god dialog mellom skolen og foreldrene, at læreren tok tak i problemet og at mobbingen ble løst. Samtidig fremhever en informant at foreldre med innvandrerbakgrunn kunne møte andre utfordringer med å støtte barna sine enn norske foreldre. Informanten mente at foreldrene ofte tok på seg mye av

skylden for barnas situasjon, følte skam, og unnlot derfor å søke støtte. I tillegg kunne noen ha begrensede norskkunnskaper eller ikke vite hvor og hvordan de skulle henvende seg for å få hjelp. Et eksempel på språkutfordringer er en informant hvor barnet hadde hatt en lang periode med fravær fra skolen. Det var først da barnet fikk en psykolog som snakket barnets morsmål, at det kom frem at skolefraværet skyldtes mobbing. Dette understreker viktigheten av at skolen er oppmerksom på slike utfordringer, og tilrettelegger for god dialog og støtte til både foreldre og barn som trenger det.

5. Boligmarkedet

I dette kapittelet undersøker vi opplevd rasisme og diskriminering på boligmarkedet i Voss. Rasisme og diskriminering i forbindelse med bolig er viktig å avdekke, ettersom leiemarkedet, på samme måte som arbeidsmarkedet, er en konkurransepreget arena. Dessuten er personer med innvandrerbakgrunn ofte overrepresentert på leiemarkedet.

Opplevd rasisme og diskriminering på boligmarkedet

Flere tidligere studier fremhever boligmarkedet som en arena der mange har opplevd episoder med diskriminering og rasisme. En EU-studie fra 2017 viste for eksempel at over halvparten av respondentene hadde opplevd diskriminering og rasisme i forbindelse med boligjakt (European Union Agency for Fundamental Rights, 2017, s. 11).

Lignende tendenser er også dokumentert i Norge, men i noe mindre omfang (Samfunnsøkonomisk analyse, 2023, Dalen m.fl., 2024). En rapport fra Forbrukerrådet (2021) viser at to av ti spurte har opplevd diskriminering i forbindelse med leie av bolig. Respondentene oppgir at dette primært skyldtes lav inntekt eller Nav-garanti, men én av tre oppgir også utseende eller etnisitet som årsak. Blant personer med ikke-europeisk innvandringsbakgrunn, svarer hele 48 prosent at de har opplevd å få avslag på leie av bolig på grunn av utseende eller etnisitet.

At enkelte innvandrergrupper er mer utsatt enn andre, underbygges også av flere andre studier. Tronstad (2009) finner for eksempel at innvandrere fra Somalia, Irak og Iran er spesielt utsatt for diskriminering i boligmarkedet. Tilsvarende finner Moe og Døving (2023) at enkelte opplever deres muslimske identitet som en avgjørende faktor for diskriminering i forbindelse med leie av bolig.

Når det gjelder situasjonen i Voss, er boligmarkedet derimot det området hvor det er rapportert færrest tilfeller av diskriminering og rasisme. Samtidig kan faktorer ved våre informanter og vårt utvalg ha påvirket om de har hatt slike opplevelser eller ikke. For eksempel mangler vi informasjon om hvorvidt våre respondenter i spørreundersøkelsen eier eller leier bolig, eller om de bor stabilt og ikke har vært på utkikk etter en ny bolig det siste året.

Når vi ser på de konkrete tallene fra spørreundersøkelsen, svarer 76 prosent av respondentene at de ikke har opplevd å bli dårligere behandlet enn andre på boligmarkedet i Voss herad det siste året (figur 5.1). Åtte prosent mener at de har blitt dårligere behandlet, og at dette skyldes etnisitet eller nasjonal

opprinnelse, mens ytterligere fire prosent er usikre på om dette er årsaken til at de ble dårligere behandlet.

Figur 5.1: Tenk på det siste året. Har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre i boligmarkedet i Voss herad?



Blant de som i vår spørreundersøkelse svarer at de har blitt forskjellsbehandlet på grunn av etnisitet eller nasjonal opprinnelse, oppgir 43 prosent at dette har skjedd én gang det siste året. 45 prosent svarer at dette har skjedd to til tre ganger det siste året, og syv prosent svarer at det har skjedd seks eller flere ganger.

Hva kjennetegner opplevelser med rasisme og diskriminering på boligmarkedet?

Heller ikke i intervjuene ble boligmarkedet fremhevet som et område hvor mange rapporterte om opplevelser av rasisme og diskriminering. Dette kan, i likhet med spørreundersøkelsen, være knyttet til utvalget av informanter. For eksempel vet vi fra intervjuene at mange av informantene våre var bosatt i Voss med flyktningstatus, og at kommunen derfor har hatt ansvar for å finne bolig til dem. Det er mulig at utfordringer knyttet til rasisme og diskriminering blir mer fremtredende når de ønsker å flytte videre til en annen bolig på det private markedet.

På bakgrunn av den begrensede informasjonen vi har, er det vanskelig for oss å utdype hva som kjennetegner opplevelser med rasisme og diskriminering på boligmarkedet. Likevel deler en av informantene sine erfaringer og refleksjoner knyttet til leie av bolig. Informanten sier:

Dere sier at det ikke er rasisme her, men vi ser i virkeligheten at det er det. For eksempel på leilighetsjakt. Du finner en leilighet på nett og går på visning, men det er kun hvite mennesker som får leie. Selv hvis jeg er først ute, får jeg ikke tilbud. De hvite, som kommer etter meg på visning, de får.

I dette sitatet bruker informanten «det å ikke være hvit» som en forklaring på hvorfor hen ikke får tilgang til leiebolig. Sett i lys av tidligere nevnte studiene, hvor personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn fremstår som mest utsatt, er denne opplevelsen gjenkjennelig. Dette gir også

grunn til å tro at slik diskriminering kan være til stede i Voss, selv om det ikke kommer frem i vårt materiale i stort omfang.

Virkninger av rasisme og diskriminering på boligmarkedet

Selv om vi ikke har avdekket store utfordringer med rasisme og diskriminering på boligmarkedet i Voss, er det likevel viktig å være bevisst de potensielle konsekvensene dette kan ha. Erfaringer med diskriminering i boligmarkedet kan, som på andre samfunnsområder, svekke enkeltpersoners tilhørighet og tillit til storsamfunnet (Sørvoll og Aarset, 2015). Forskning viser også at marginalisering og diskriminering i boligsektoren kan ha negative konsekvenser for innvandreres psykiske helse (Abebe, 2014; Thapa og Hauff, 2005). I tillegg kan rasisme og diskriminering på boligmarkedet føre til at innvandrere blir fastlåst i dårlige eller uegnede boforhold. Dette var en utfordring vi avdekket i en tilsvarende undersøkelse vi gjennomførte i Haugesund kommune (Hageberg m.fl., 2023).

I vår tidligere studie om samme tema i Haugesund, forteller flere informanter at de enten bor eller har bodd i boliger de ikke anser som egnet for seg selv og familien. Noen beskriver hvordan innvandrere ofte må ta til takke med mørke kjellerleiligheter som ikke er godkjent for utleie, fordi de ellers ikke får innpass på leiemarkedet. Andre forteller om trangboddhet, der familier med mange barn må bo i små leiligheter uten tilstrekkelig plass. Likevel har de få muligheter til å flytte, ettersom det er utfordrende for dem å finne en ny bolig. Flere informanter deler også erfaringer med utleiery som enten direkte eller indirekte gir uttrykk for at de ikke ønsker å leie ut til dem på grunn av deres etniske bakgrunn (Hageberg m.fl., 2023).

Med andre ord, en konsekvens av rasisme og diskriminering på boligmarkedet er at det setter personer i en fastlåst situasjon. På den ene siden påvirker det enkeltpersoners nåværende bosituasjon, de bor i dårlige boforhold, samtidig som deres muligheter for å forbedre situasjonen er begrenset, ettersom de ikke får leie andre, bedre boliger.

6. Møte med offentlige tjenester

I dette kapittelet tar vi for oss opplevelser med rasisme og diskriminering i møte med offentlige tjenester, med fokus på fire tjenesteområder: Nav, offentlige helsetjenester, politi og barnevernet. Vi vil belyse erfaringene knyttet til rasisme og diskriminering i hvert av dem.

Opplevd rasisme og diskriminering i møte med offentlige tjenester

Forskningen på innvandreres erfaringer med offentlige tjenester er begrenset (Tveit m.fl., 2022). Samtidig har mange innvandrere, spesielt flyktninger, et stort behov for disse tjenestene og er avhengige av at de fungerer godt. På sin side trenger tjenestene tillit fra befolkningen for å gjøre en god jobb. Generelt har innvandrere høy tillit til offentlige institusjoner i Norge, men ikke like høy som personer uten innvandrerbakgrunn (Dalen m.fl., 2024). Opplevelser av diskriminering i møte med offentlige tjenester – eller frykten for å bli forskjellsbehandlet – kan påvirke denne tilliten (Friberg m.fl., 2024).

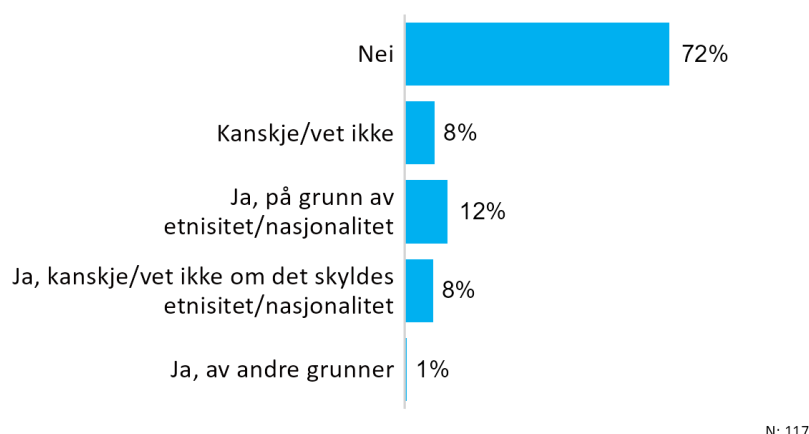
I vår undersøkelse spør vi spesifikt om erfaringer med Nav, helsevesenet, barnevernet og politiet. Totalt oppgir 15 prosent at de i løpet av det siste året har blitt behandlet dårligere enn andre i møte med disse tjenestene, på grunn av sin etnisitet eller nasjonale opprinnelse. Samtidig har få av informantene våre hatt negative erfaringer med offentlige tjenester i Voss herad. Tvert imot er flere opptatt av å fremheve det positive ved tjenesteapparatet, som ifølge en informant *«fungerer korrekt og slik det skal»*. En annen beskriver det enda mer entusiastisk: *«De offentlige tjenestene er fantastiske. Jeg gir dem 100 av 10 poeng.»*

Nav

Flyktninger utgjør en stor og økende andel av Navs brukere (Statistisk sentralbyrå, 2023), men det finnes lite kunnskap om hvordan denne brukergruppen opplever kontakten med tjenesten. En undersøkelse blant personer med innvandrerbakgrunn i Oslo kommune, antyder at 45 prosent av de som i løpet av det siste året har vært i kontakt med Nav, har blitt behandlet dårligere enn andre på bakgrunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse og/eller hudfarge (Bangstad m.fl., 2022). I tillegg viser en undersøkelse blant somalisk- og arabisktalende brukere ved Nav-kontorer i Oslo, at 44 prosent forventer at innvandrere blir dårligere behandlet enn andre brukere (Friberg m.fl., 2024).

I motsetning til den sistnevnte undersøkelsen fra Oslo, dreier vår undersøkelse seg om erfaringer og ikke forventninger. Halvparten av våre respondenter oppgir at de har vært i kontakt med Nav i løpet av det siste året. Av disse er det 72 prosent som ikke har opplevd at Nav-ansatte har behandlet dem dårligere enn andre, mens 8 prosent er usikre (figur 6.1). Det betyr at hver femte respondent i vårt utvalg (21 prosent) mener at de har blitt utsatt for forskjellsbehandling. 12 prosent oppgir at etnisitet eller nasjonal opprinnelse er årsaken, mens åtte prosent er usikre på om det bunner i dette.

Figur 6.1: Tenk på det siste året. Har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre av ansatte i Nav?



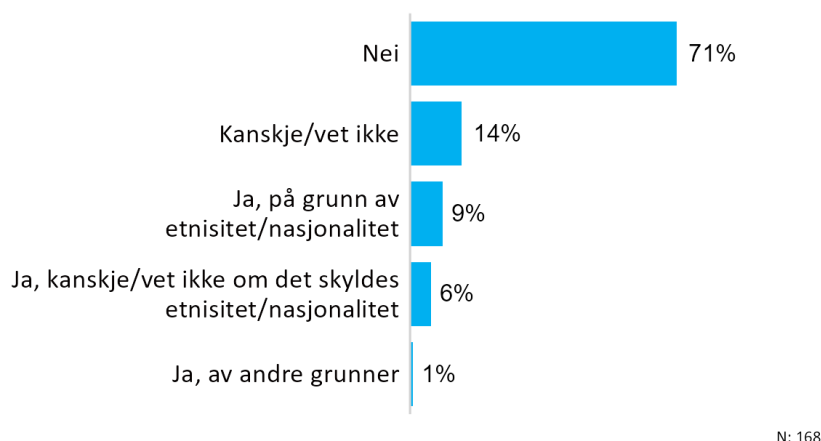
Når det gjelder intervjuene, fortalte flere av våre informanter at de har vært i kontakt med Nav, men ingen av dem rapporterte om negative erfaringer.

Helsevesenet

Statistikk om helsevesenet som en arena for rasisme og diskriminering viser varierende resultater. Statistisk sentralbyrå antyder at kun 6 prosent av innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre har opplevd etnisk forskjellsbehandling i kontakt med helsevesenet det siste året (Vrålstad og Wiggen, 2017). Til sammenligning finner Dalen m.fl. (2024) at 16 prosent av personer med innvandrerbakgrunn rapporterer om forskjellsbehandling fra helsepersonell. Det er imidlertid viktig å merke seg at denne undersøkelsen ikke kun ser på etnisitet, men inkluderer et bredere spekter av diskrimineringsgrunnlag. I tillegg er erfaringene ikke tidsavgrenset, noe som kan påvirke resultatene. Videre finner Bangstad m.fl. (2022), som har undersøkt erfaringer med rasisme og diskriminering blant innvandrere i Oslo, at 38 prosent har opplevd dette i møte med helsevesenet det siste året. Sammenlignet med denne undersøkelsen, tegner tallene fra Voss et mer positivt bilde.

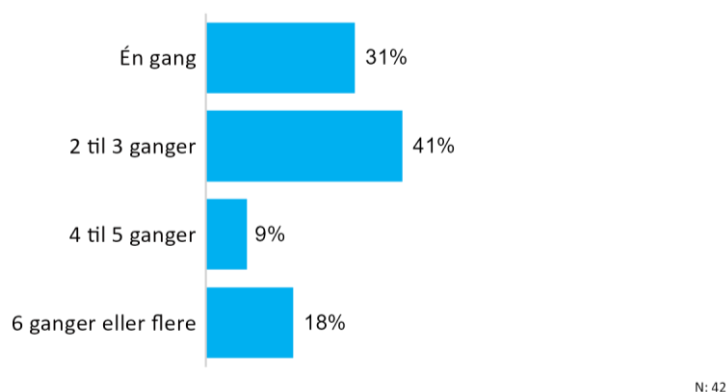
I vår egen undersøkelse svarer 76 prosent av respondentene at de har hatt kontakt med helsevesenet i løpet av det siste året. Av disse svarer 16 prosent at de har opplevd å bli dårligere behandlet enn andre – altså hver sjettede respondent (figur 6.2). Videre mener 9 prosent at denne dårlige behandlingen skyldes etnisitet eller nasjonal opprinnelse, mens 6 prosent er usikre på om sammenhengen er slik.

Figur 6.2: Tenk på det siste året. Har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre av helsevesenet?



Blant dem som har opplevd diskriminering, er det relativt vanlig at dette har skjedd flere ganger (figur 6.3). For eksempel svarer 41 prosent at de har opplevd dette to til tre ganger, mens 18 prosent har opplevd det mer enn seks ganger. Det er imidlertid viktig å merke seg at antallet respondenter på dette spørsmålet er lavt – kun 42 personer.

Figur 6.3: Tenk på det siste året. Hvor ofte har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre av helsevesenet på grunn av din etnisitet eller nasjonale opprinnelse?



Blant de personene vi intervjuet, var det ingen som kunne fortelle om negative opplevelser med helsevesenet. Vi kan derfor ikke si noe om hva som kjennetegner dette.

Politi

Politiet er et understudert område når det gjelder erfaringer med rasisme og diskriminering i Norge (Bufdir, u.d.-b), men det finnes noen omfangsundersøkelser gjennomført i enkelte kommuner. Resultatene av disse varierer noe. Undersøkelser fra Oslo, Bærum, Kristiansand og Tromsø indikerer at mellom 7-11 prosent av de som har vært i kontakt med politiet, har opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av innvandrerbakgrunn det siste året (Proba 2024b; 2024c; 2024d; 2024e). I vår tidligere

kartlegging fra Haugesund er det hele 22 prosent som svarer det samme (Hageberg m.fl., 2023). I Levekårsundersøkelsen fra 2016 rapporterte imidlertid kun tre prosent av innvandrere at de hadde opplevd diskriminering fra politiet, mens det blant etterkommere var kun én prosent (Vrålstad og Wriggen, 2017).

I vår undersøkelse av forholdene i Voss, oppgir omtrent hver tredje respondent at de har vært i kontakt med politiet det siste året. Av disse er det 21 prosent som føler seg dårligere behandlet enn andre, og ytterligere 7 prosent som er usikre på om de har blitt utsatt for dette (figur 6.4). 15 prosent oppgir at forskjellsbehandlingen har å gjøre med etnisitet eller nasjonal opprinnelse.

Figur 6.4: Tenk på det siste året. Har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre av politiet?



Dermed ser vi at tallene fra Voss er på et høyere nivå enn de fleste andre kommunekartleggingene når det gjelder erfaringer med politiet. Det er imidlertid knyttet noe usikkerhet til våre tall, gitt at antallet svar på dette spørsmålet er forholdsvis lavt (73 svar). Ingen av informantene vi intervjuet fortalte om negative opplevelser i møtet med politiet.

Barnevernet

Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at barnevernstiltak er mer vanlig blant barn i familier med innvandrerbakgrunn enn blant andre barn (SSB, 2024).¹³ Samtidig viser Dalen m.fl. (2024) at tilliten til barnevernet er betydelig lavere blant personer med innvandrerbakgrunn enn i befolkningen generelt – henholdsvis 40 prosent med veldig eller ganske stor tillit, mot 60 prosent blant befolkningen ellers. Lavere tillit trenger ikke nødvendigvis å være knyttet til opplevelsen av diskriminering eller frykten for at dette kan skje. En undersøkelse av etniske minoritetsforeldres erfaringer med barnevernet tyder imidlertid på at en slik frykt eksisterer, selv om den ofte er basert på negative erfaringer som ikke er foreldrenes egne (Fylkesnes, Iversen, Bjørknes og Nygren, 2015).

¹³ Berg m.fl. (2017) finner imidlertid at når man kontrollerer for sosioøkonomisk bakgrunn, er det liten forskjell i omsorgstiltak mellom barn med innvandrerbakgrunn og resten av befolkningen.

I vårt utvalg er det 11 prosent av respondentene som oppgir at de har vært i kontakt med barnevernet det siste året. Dermed er det bare 23 respondenter som har fått spørsmål om hvorvidt de i slike situasjoner har opplevd å bli dårligere behandlet enn andre. 8 personer svarer at det har de, og at forskjellsbehandlingen handlet om etnisitet eller nasjonal opprinnelse. 11 personer svarer at de ikke har opplevd dårligere behandling enn andre av barnevernet.

Tidligere i rapporten, i figur 2.2, så vi at barnevernet skiller seg ut som et område der andelen som har negative erfaringer er stor. Det samme finner Bangstad m.fl. (2022) i sin rapport fra Oslo kommune. Ettersom antallet personer i vår undersøkelse er lavt, kan vi ikke tegne et sikkert bilde av erfaringene med barnevernet i Voss herad. For et slikt formål vil det være behov for en mer målrettet brukerundersøkelse blant personer som har vært i kontakt med barnevernet.

7. Hverdagsarenaer

Så langt i rapporten har vi undersøkt rasisme og diskriminering på arbeidsmarkedet, i skole og utdanning, boligmarkedet og i møte med offentlige tjenester i Voss herad. I dette kapittelet retter vi fokuset mot opplevd rasisme og diskriminering på «hverdagsarenaer». Med begrepet hverdagsarenaer mener vi uformelle steder eller situasjoner der mennesker møtes og samhandler i dagliglivet. Eksempler kan være på bussen, i butikken, på gaten eller under fritidsaktiviteter.

Opplevd rasisme og diskriminering på hverdagsarenaer

I spørreundersøkelsen har vi kartlagt omfanget av rasisme og diskriminering på hverdagsarenaer i Voss herad. Respondenten ble spurt om de hadde opplevd å bli behandlet dårlige enn andre på arenaer som for eksempel på gaten, på bussen, på butikken, kafe eller i forbindelse med fritidsaktiviteter. Her svarer 65 prosent at de ikke har opplevd forskjellsbehandling på denne typen arenaer, og ytterligere 10 prosent er usikre (figur 7.1). 25 prosent av respondentene rapporterer imidlertid om slike negative opplevelser. 20 prosent mener denne behandlingen skyldes etnisitet. Dette er tall for situasjonen bare det siste året.

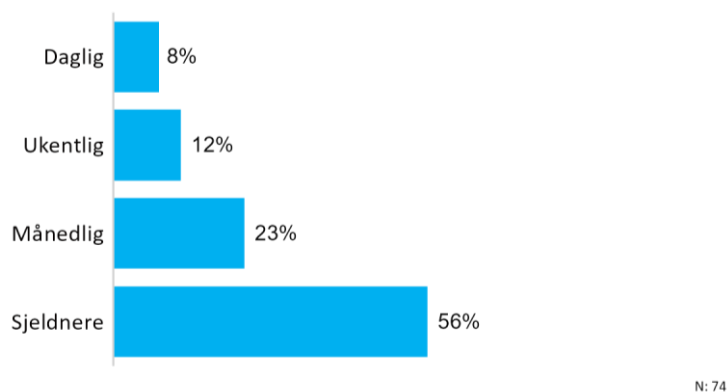
Figur 7.1: Tenk på det siste året. Har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre i andre sammenhenger i Voss herad? *For eksempel på bussen, på gata, i butikken, på kino, kafe eller i forbindelse med andre fritidsaktiviteter.*



N: 224

Videre viser våre funn at mange har opplevd rasisme og diskriminering på slike hverdagsarenaer relativt ofte. Hver femte respondent oppgir at de har opplevd dette minst én gang i uken de siste 12 månedene (figur 7.2).

Figur 7.2: Tenk på det siste året. Hvor ofte har du opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på grunn av din etnisitet eller nasjonale opprinnelse i andre sammenhenger?



Hva kjennetegner opplevelser med rasisme og diskriminering på hverdagsarenaer?

Da informantene ble spurt om rasisme og diskriminering på hverdagsarenaer, deler de ulike erfaringer. Mange uttrykker at de føler seg godt inkludert i lokalsamfunnet og aldri har opplevd rasisme i Voss. For eksempel forteller en informant at hen føler seg godt tatt imot av lokalbefolkningen. Hen kom som flyktning til Voss for omtrent tre år, og uttrykker seg slik: *«Jeg er aktiv i kirken og [driver med lagidrett]. Jeg har ingen negative opplevelser noen steder, ingen rasister.»*

Men vi har også snakket med informanter som har opplevd ubehagelige situasjoner. En tendens blant disse er at de beskriver hendelsene som vanskelige å tolke, men at de ofte gjentar seg. For eksempel nevner noen informanter at de stadig får spørsmål som *«Hvor kommer du egentlig fra?»* eller *«Når skal du reise hjem?»*, samt kommentarer som *«Dere innvandrere er sånn og sånn»*. Informantene bruker slike utsagn som eksempler på situasjoner der de føler seg stigmatisert eller ekskludert, og kan knyttes til det tidligere nevnte begrepet «minoritetsstress» (kapittel 4).

Noen informanter reflekterer over hvor vanskelig det kan være å skille mellom bevisst diskriminering og kulturelle forskjeller i sosial atferd. En informant forteller for eksempel at setet ved siden av hen ofte blir stående ledig på bussen, og stiller seg spørrende til hvorfor. Er det fordi hen har utenlandsk bakgrunn, eller er det et uttrykk for norsk kultur, der det er vanlig å holde fysisk avstand til andre?

En annen informant forteller at hen opplever at ingen tilbyr hjelp til å løfte barnevognen av og på bussen, selv om det vanligvis er en situasjon der folk hjelper hverandre. Informanten klarer ikke helt å forklare hvorfor dette skjer, men stiller spørsmål ved om det at hen er «utlending» kan være en medvirkende årsak. *«Er det fordi jeg ser ut som jeg gjør? Eller handler det ikke om det?»*

Andre forteller at de opplever «blikk» på gaten uten at de helt forstår hva det handler om, eller om det kanskje bare er noe de innbiller seg. Om dette reflekterer en informant:

Jeg mener det er diskriminering og rasisme i Voss, noe annet ville vært naivt. Men den er ofte ikke så åpenbar – det skjer gjennom mikroaggresjoner og holdninger som folk har. Ofte er det først i ettertid du skjønner hva du ble utsatt for. Det er holdninger rettet mot folk som ikke er etnisk norske. Innvandrere, særlig ikke-vestlige.

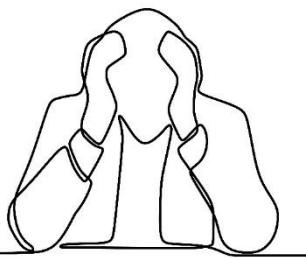
Her nevner informanten begrepet «mikroaggresjon». Som tidligere nevnt, refererer mikroaggresjon til små, ofte ubevisste eller tilsynelatende harmløse handlinger eller kommentarer som likevel uttrykker en nedvurdering av andre mennesker. Dette kan være stereotypiske oppfatninger forkledd som vitser eller humor, eller små stikk som signaliserer forskjellsbehandling, gjerne uten at avsenderen selv oppfatter det som støtende (Gressgård 2014, Moe og Døving, 2023). Eksempler kan være å bli møtt med antakelser om bakgrunn eller evner, som at man ikke snakker godt nok norsk. Eller det kan være kommentarer som virker velmente, men som likevel bygger på fordommer og bidrar til å markere annerledeshet.

På samme måte som med minoritetsstress, er mikroaggresjoner ikke begrenset til opplevelser på hverdagsarenaer. Det kan like gjerne være kommentarer eller handlinger som oppstår i møte med offentlige tjenester som helsevesenet og Nav eller på arbeidsplasser, for eksempel i uformelle samtaler mellom kollegaer i lunsjen. Mange av opplevelsene vi har gjenfortalt fra informantene i rapporten, kan beskrives som mikroaggresjoner. Det som er sentralt, er at slike opplevelser ofte kan virke ubetydelige eller tilfeldige i øyeblikket, men at de over tid kan bygge seg opp. I sum kan de skape en vedvarende følelse av utenforskap og mindreverdiget (Gressgård, 2014).

Samtidig, mens noen opplever disse subtile og indirekte uttrykkene for forskjellsbehandling, deler andre informanter historier om mer eksplisitte og åpenlyse former for rasisme. To informanter deler historier om mer direkte rasistiske kommentarer på gaten. En informant forteller:

Jeg har opplevd at folk lager strekøyne når de ser meg. Og lager litt sånn nedsettende lyder, du vet «ching chong». Det har skjedd tilfeldige steder, når jeg går rundt på gaten.

En annen informant deler en lignende hendelse som en bekjent ble utsatt for, som er gjengitt i tekstboksen under. Felles for disse historiene, er at informantene beskriver situasjonene og kommentarene som mer eller mindre uprovoserte, mens de var på vei til eller fra sine daglige gjøremål.



«Reise tilbake dit dere kommer fra»

En informant som jobber i skolen, deler en hendelse der en elev ble utsatt for rasistiske kommentarer på gaten:

Jeg hadde en elev på skolen som vanligvis var i solskinnshumør og munter. Så en dag opplevde jeg at vedkommende var litt trist. Jeg gravde i hva det gjaldt, og det viste seg at på søndagen i forkant, på vei til butikken, hadde eleven møtt en beruset mann på veien. Mannen hadde ropt «neger» og bedt hen om å «reise tilbake dit dere kom fra». Dette skjedde på gaten her i Voss. Det gjorde sterkt inntrykk. Jeg hjalp med å anmelde hendelsen, fordi det var viktig å vise at dette ikke er greit.

Virkninger av rasisme og diskriminering på hverdagsarenaer

Opplevelser med rasisme og diskriminering på hverdagsarenaer er et tema som er grundig belyst i tidligere forskning. I likhet med historiene vi har fått fortalt, viser forskning at slike opplevelser spenner over et bredt spekter – fra subtile, ubehagelige blikk fra fremmede til mer alvorlige tilfeller av hatefulle ytringer og trusler (Tveit m.fl., 2022; Wollscheid m.fl. 2021). Videre ser det ut til at synlige minoriteter er særlig utsatt. For eksempel finner Moe og Døving (2023) at kvinner som bærer hijab, utsettes for trakassering, hets og nedsettende kommentarer i større grad enn andre.

Også i vår studie peker informantene på betydningen av synlighet. Flere forteller at personer som ser ikke-vestlige ut, kan oppleve mer rasisme og diskriminering enn andre. To informanter uttrykker dette tydelig. En sier: «*De som er mer synlige eller har en annen bakgrunn enn meg, flyktninger for eksempel, de har det nok verre.*» En annen informant kommenterer: «*Det er nok annerledes for meg som ikke er svart.*»

Som en forlengelse av dette, beskriver to informanter hvordan det å bli møtt med fordommer opplevdes, og hvilken virkning det hadde på dem. Begge brukte begrepet ensomhet, hvorav den første informant beskriver det slik: «*Man føler seg ensom. Vi får ikke blande oss med de andre, er bare med oss selv.*» Samtidig er informanten opptatt av at hen ikke kan bli sint, fordi nå bor hen i «*noen andre sitt land*» og er «*annenrangs*». Dette indikerer at informanten har en følelse av å ikke høre til, og en

underliggende aksept av å være i en posisjon der hen ikke har samme status som resten av befolkningen. Videre belyser informantens refleksjoner en alvorlig konsekvens av rasisme og diskriminering, som kan fungere som et betydelig hinder for både integrering og inkludering.

Den andre informant bruker også begrepet ensomhet, men på en litt annen måte. Denne informanten knytter ensomheten til en følelse av å være annerledes og konstant bli konfrontert med fordommer. Informantens refleksjon er gjengitt i tekstboksen under:

«Ensomt å være den eneste fargede i rommet»



Folk kan synes det er greit å kommentere andres opprinnelse, for eksempel ved å spørre: «Hvor er det du egentlig kommer fra?» eller ta på håret ditt uten samtykke. De kan også bygge på stereotypier, som å kalle det «african time» hvis du kommer for sent. Slike opplevelser kan være vanskelige å håndtere, spesielt når du er den eneste personen fra et ikke-vestlig land i rommet. Kanskje du møter disse små hendelsene hver dag og føler et ansvar for å forsvare eller forklare deg. Det synes jeg kan være ensomt. Det kan være ensomt å være den eneste «fargede» i rommet.

Når det er sagt, understreker enkelte informanter at hvordan de tolker situasjonen, kan avhenge av hvem avsender er. Flere informanter bortforklarer negative hendelser ved å peke på at personen som utsatte dem for det, tilhørte den eldre generasjonen og kanskje ikke mente noe vondt. En informant som har vokst opp i Voss, forteller at hen har fått kommentarer på utseende og bakgrunn fra andre, men opplever dette mest som uttrykk for nysgjerrighet. En annen informant uttrykker at selv om venner kunne si ting som kunne oppfattes som støtende, plaget det hen ikke særlig. Informanten sier: *«Jeg har noen opplevelser med venner, men det gjør meg ikke så mye, fordi jeg vet at de ikke vil meg vondt.»* Dette utsagnet viser at både konteksten og relasjonen til avsenderen spiller en viktig rolle i hvordan en negativ kommentar blir oppfattet. Når man kjenner personen godt, kan det være lettere å tolke situasjonen på en mindre negativ måte.

Andre informanter var opptatt av hvordan holdninger i befolkningen sannsynligvis ville endre seg over tid, og at situasjonen trolig ville forbedre seg. Særlig tre informanter nevnte dette, hvorav én sier:

Dette forteller jeg til mine barn: Det tar tid før samfunnet endrer seg. Det endrer seg med mer mangfold og yngre generasjoner. De som «eier» Voss akkurat nå, de er en eldre generasjon. Men det vil endre seg.

Her er sistnevnte sitat interessant når det settes opp mot annen forskning som finner at norskfødte med innvandrerforeldre opplever mer diskriminering og rasisme, enn sine foreldre eller unge som selv har innvandret til Norge (Proba, 2023; Dalen, m.fl., 2024). Denne tendensen kan forklares med at norskfødte har høyere forventninger til å bli akseptert i samfunnet og flere kontaktflater med majoritetsbefolkningen, noe som kan føre til at de opplever rasisme og diskriminering i større grad. I forskningslitteraturen omtales dette som et integreringsparadoks (Dalen m.fl. 2024).

8. Veien videre

Samlet sett viser både intervjuene og spørreundersøkelsen at mange med innvandrerbakgrunn trives med å bo i Voss herad. Flere informanter forteller at de har reist mye eller bodd andre steder i verden, og at de opplever mindre rasisme og diskriminering i Norge – og i Voss – sammenlignet med andre steder. En informant forteller at hen tror dette kan ha noe å gjøre med *«den skandinaviske mentaliteten»*, og legger til: *«Her er folk veldig høflige, og gir deg hjelp»*.

Samtidig kan det ikke understrekes nok at for dem som har opplevelser med rasisme og diskriminering, er dette hendelser som setter spor. Norsk lov forbyr alle former for diskriminering, og forbyr i tillegg hatefulle ytringer og handlinger rettet mot noens etnisitet, religion eller livssyn. Det skal med andre ord være nulltoleranse for rasisme og diskriminering i alle deler av samfunnet. Likevel viser vår undersøkelse at bare det siste året har fire av ti innvandrere (39 prosent) i Voss herad opplevd tilfeller av rasisme eller diskriminering, på ett eller flere områder. Andelen øker til 53 prosent når vi ser lengre tilbake i tid.

Vi må ikke undervurdere konsekvensene rasisme og diskriminering kan ha. Slike opplevelser kan påvirke både levekår og psykisk helse, i tillegg til å svekke følelsen av tilhørighet og tillit til samfunnet (Ambø, 2021; Dalen m.fl., 2024; Midtbøen og Rogstad, 2012; Straiton m.fl., 2019; Wollscheid m.fl., 2022).

I de foregående kapitlene har vi beskrevet de ulike måtene rasisme og diskriminering kan komme til uttrykk på, fra direkte rasistiske ytringer til mer subtile handlinger og holdninger. Her kan sistnevnte være vanskelige å oppdage og forstå, da de ofte består av ord eller bemerkninger som ved første øyekast virker uskyldige, men som samlet sett kan sette spor. Dette er såkalte «mikroaggresjoner» (Gressgård, 2014).

Videre ser vi av informantenes fortellinger at det ofte ikke dreier seg om én enkelt hendelse, men om et mønster som utvikler seg over tid. Hvorfor får kolleger med mindre ansiennitet tilbud om fast kontrakt, men ikke jeg? Hvorfor får jeg ikke leie leiligheten jeg likte så godt på visning? Og hvorfor er det alltid setet ved siden av meg på bussen som sist blir tatt?

Selv om slike situasjoner kan ha forklaringer som ikke nødvendigvis handler om rasisme eller diskriminering, er det vår antagelse at personer med innvandrerbakgrunn – kanskje spesielt de med synlige minoritetskjennetegn – oftere møter slike spørsmål.

Vi ser også at flere, både i spørreundersøkelsen og intervjuene, oppgir at de i spesifikke situasjoner er usikre på om de har opplevd rasisme eller diskriminering på bakgrunn av etnisitet eller nasjonal opprinnelse. Vi er klar over at de historiene vi har fått fortalt, kun gir oss en del av bildet. Vi kan ikke vite nøyaktig hva som har skjedd i hver enkelt hendelse, eller hvilke motiver som lå bak kommentarene og handlingene som våre informanter har opplevd som rasistiske eller diskriminerende. Likevel er den subjektive opplevelsen av stor betydning. Den setter fokus på individets følelse av tilhørighet og inkludering i samfunnet og nærmiljøet, samt i hvilken grad de opplever sin tilværelse som meningsfull (Rogstad og Midtbøen, 2009). Fra dette perspektivet blir intensjonen og det faktum at ulike personer kan tolke de samme situasjonene på forskjellige måter, mindre viktig.

I denne sammenhengen er det viktig å påpeke at når det gjelder diskriminering i lovens forstand, spiller det ingen rolle om hensikten med forskjellsbehandlingen er å diskriminere eller ikke. Så lenge utfallet er at personer blir behandlet dårligere enn andre, uten at denne forskjellsbehandlingen er rettferdig, nødvendig eller proporsjonal, utgjør det diskriminering (Bufdir, u.å-a).

Utfordringer på arbeidsmarkedet og i skolen

Når det gjelder opplevd rasisme og diskriminering på de fem undersøkte områdene, vil vi særlig fremheve to: arbeidsmarkedet og skole og utdanning.

Arbeidsmarkedet skiller seg ut som det området hvor flest rapporterer om opplevelser med rasisme og diskriminering. 20 prosent av respondentene som har søkt jobb det siste året, oppgir at de har blitt forbigått i jobbsøknadsprosessen på grunn av sin etnisitet eller nasjonale opprinnelse. Selv om det kan være vanskelig å fastslå om dette alltid dreier seg om faktisk diskriminering, viser forskning at ledere i norske bedrifter ofte rekrutterer personer som ligner dem selv – til tross for uttalt ønske om mangfold (Rogstad og Sterri, 2018). Denne tendensen kan føre til systematisk diskriminering av minoritetsgrupper, noe som igjen begrenser deres muligheter og tilgang til arbeidslivet (Midbøen og Rogstad, 2012).

På samme måte som på arbeidsmarkedet, der diskriminering kan ha langsiktige konsekvenser, er opplevelser av rasisme og diskriminering i skole- og utdanningssystemet også avgjørende for individets utvikling og tilhørighet i samfunnet.

Selv om skole og utdanning ikke er blant de områdene hvor flest rapporterer om opplevelser med rasisme og diskriminering, er det viktig å vurdere hvordan slike opplevelser påvirker elever, og da spesielt barn og unge. Som en informant uttrykker i intervjuet med oss: *«Det som skjer i ungdomsmiljøet, er en god lakmustest for samfunnet.»*

Det er respondentene i aldersgruppen 16-23 år som i størst grad rapporterer om rasisme og diskriminering på skolen. Bare det siste året er det 31 prosent av respondentene i denne aldersgruppen som oppgir at de har opplevd dette. At mange barn og unge opplever rasisme og diskriminering i skolehverdagen – en arena hvor de tilbringer mye av sin tid – er urovekkende (Proba, 2023). Opplæringslova § 9A-3 fastsetter nulltoleranse mot krenkelser som mobbing og diskriminering i skolen.

Blant flere av våre informanter har vi fått høre at mobbing er en utfordring på skolene i Voss, og at dette ikke bare rammer elever med innvandrerbakgrunn, men også andre. Samtidig deler flere informanter historier om utenforskap og mobbing som de knytter til nasjonal opprinnelse, etnisitet og språkferdigheter. Derfor er det relevant å forstå disse hendelsene i lys av rasisme og diskriminering. Hvilken betydning har dette for barn og unge personers identitet, selvfølelse og tilhørighet?

Vi kan knytte våre funn til begrepet «minoritetstress», som refererer til den ekstra belastningen personer fra minoritetsgrupper opplever som følge av gjentakende diskriminering og marginalisering (Meyer, 2003; das Nair og Sand, 2024). Denne typen stress kan ha alvorlige konsekvenser for minoriteters tillit til og tilhørighet i samfunnet, samt påvirke deres psykiske helse og identitetsutvikling. Dette gjelder spesielt unge, som befinner seg i en sårbar fase av livsutviklingen. *«Noen ideer blir gjentatt så ofte, at du begynner å tro på at det er sant,»* sier en forelder med afrikansk

bakgrunn. Dette understreker behovet for å adressere rasisme og diskriminering på alle nivåer i samfunnet, og kanskje spesielt i skolesystemet.

Hva kan gjøres for å motvirke rasisme og diskriminering?

Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering gir 48 tiltak, som særlig retter seg mot veien inn og oppover i arbeidslivet, samt mot den rasismen og diskrimineringen barn og unge opplever i skolen og på fritiden (Arbeids- og inkluderingsdepartementet [AID], 2023).

Innen arbeidslivet fokuserer flere av tiltakene på å styrke mangfoldsledelse, fremme mangfoldsrekruttering, bedre flerkulturell kompetanse og holdningsbevissthet blant arbeidsgivere og ansatte. Handlingsplanen legger vekt på å forsvare og videreutvikle arbeidet for økt likestilling og mangfold, slik at alle får reelle muligheter til å delta i arbeidslivet.

Når det gjelder barn og unge, er det flere tiltak rettet mot å utvikle trygge og gode skolemiljøer. Her er det blant annet foreslått å styrke mangfoldsrådgivere i skolene og innhente mer kunnskap om rasisme og diskriminering i skole- og utdanningsløpene.

Videre vektlegger handlingsplanen også den innsatsen som må skje i kommuner og lokalsamfunn for å fremme mangfold og motvirke rasisme. Regjeringen ønsker å støtte kommuner som jobber aktivt med mangfold og inkludering. Blant annet er det opprettet flere tilskuddsordninger som gir støtte til lokale integrerings- og mangfoldsarbeid.

Lokalt arbeid mot rasisme og diskriminering

Vestland fylke har erklært seg som en antirasistisk sone, og har invitert kommunene, organisasjons- og arbeidslivet til å delta for å nå dette målet. Som en del av dette, ser vi at mye av arbeidet Voss herad plikter seg til gjennom sin handlingsplan (Voss herad, 2020), har høy relevans for innsatsen mot rasisme og diskriminering.

Voss herad skal være et sted der folk føler seg inkludert. Kommunen har et ansvar for å fremme god mental helse og livskvalitet, og for å forebygge ensomhet. Et viktig mål er å lage møteplasser hvor folk kan delta i meningsfylte aktiviteter. Dette er en god måte å bygge broer mellom ulike grupper i samfunnet på. Det lokale foreningslivet spiller en stor rolle i å skape nettverk og tillit mellom mennesker, og det kan være spesielt nyttig for innvandrere som har bodd kort tid i Norge.

Det er også viktig at skolene fremmer et inkluderende miljø der alle elever, uansett bakgrunn, føler seg trygge og verdsatte. Forskning viser en klar sammenheng mellom rasisme og diskriminering og hvordan dette kan redusere elevers faglige selvtilit og tro på egen mestring. Dette påvirker igjen mulighetene deres for å lykkes i skolen (Wollscheid m.fl., 2022). Arbeidet mot rasisme og diskriminering i skolen bør derfor inngå som en del av handlingsplanens mål om å sikre god opplæring og høyere gjennomføring av utdanning blant unge (Voss herad, 2020).

Til slutt legger vi til at Voss herad skal jobbe for å redusere økonomisk ulikhet. I den sammenhengen er det viktig å legge til rette for innvandreres deltakelse i arbeidslivet. Dette kan blant annet gjøres ved å fjerne barrierer som hindrer innvandrere i å komme inn på arbeidsmarkedet. Samtidig må kommunen, som en viktig lokal arbeidsgiver, aktivt arbeide mot diskriminering på arbeidsplassen og for mangfold og likestilling, som beskrevet i ARP-plikten. I den forbindelse kan det være relevant å se på IMDi sine

tiltak for økt mangfold i arbeidslivet, som også retter seg mot arbeidsgivere i det private næringslivet.¹⁴

¹⁴ IMDi, "Mangfold i arbeidslivet," tilgjengelig på: <https://www.imdi.no/arbeidsliv/>

Litteratur

- Abebe, D. S., Lien, L., og Hjelde, K. H. (2014). What we know and don't about mental health problems among immigrants in Norway. *Immigrant & Minority Health*, 16(1), 50-67.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23117694/>
- Ambø, A. (2021). Helsekonsekvenser av diskriminering i arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3-4), 275-286. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-08>
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). (2023). *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2024-2027* <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/handlingsplan-mot-rasisme-og-diskriminering-ny-innsats-20242027/id3015471/>
- Bangstad, S., og Døving, C. A. (2015). *Hva er rasisme*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bangstad, S., Larsen, E., og Grung, H. (2021). *Strukturell rasisme i Bergen*. (Rapport 2021:9) Vista analyse <https://www.vista-analyse.no/no/publikasjoner/strukturell-rasisme-i-bergen/>
- Bangstad, S., Rønningen, N. M., Larsen, E. N., Sandset, T., og Massao, P. B. (2022). *Kartlegging av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune* (Rapport 2022:2). Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning. https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2022/05/Kartl_ras_Oslo_k_rapport_m_omsl.pdf
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) (u.å-a) *Begreper og kunnskapsgrunnlag - samer, nasjonale minoriteter og personer med innvandrerbakgrunn*. Hentet 3. april 2025 fra <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/etnisitet-religion/begreper/#section-richtext-108>
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) (u.å-b) *Statestikk og analyse. Diskriminering*. Hentet 11. april 2025 fra <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/etnisitet-religion/diskriminering/>
- Berg, B., Paulsen, V., Midjo, T., Haugen, G. M. D., Garvik, M., og Tøssebro, J. (2017). *Myter og realiteter: Innvandreres møter med barnevernet*. NTNU Samfunnsforskning. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-mlui/bitstream/handle/11250/2451555/Myter%20b%20realiteter%20-%20bendelig.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brekke, J. P., Fladmoe, A., Hesstvedt, S., og Wollebæk, D. (2024). *Holdninger til innvandring, integrering og mangfold: Integreringsbarometeret 2024* (Rapport 2024:7). Institutt for samfunnsforskning. <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/3128272>
- Dalen, K., Flatø, H., og Friberg, J. H. (2022). *Hverdagsintegrering: En pilotundersøkelse om tillit, tilhørighet, deltakelse og diskriminering i innvandrerbefolkningen* (Fafo-rapport 2022:15). Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning (Fafo) <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/hverdagsintegrering>

- Dalen, K., Flatø, H., Friberg, J. H., og Sterri, E. B. (2024). *Hverdagsliv og integrering: Deltakelse, tillit, tilhørighet og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn*. (Fafo-rapport 2024:24). Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning (Fafo)
https://www.fafo.no/images/pub/20891_januar_2025.pdf
- das Nair, R., og Sand, K. (2024). *Erfaringer med minoritetsstress* (Rapport 2024:00465). SINTEF Digital.
<https://www.sintef.no/prosjekter/2022/erfaringer-med-minoritetsstress/>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir). (u.å.). *Norskkrav i arbeidslivet*. Hentet 9. april 2025 fra <https://hkdir.no/voksenopplaering/norsk-og-samfunnskunnskap/norskkrav-i-arbeidslivet#Unng%C3%A5%20diskriminering>
- Døving, C. A. (2022). Mellom hud og gud: Rasismens kompleksitet. I C. A. Døving (Red.), *Rasisme. Fenomenet, forskningen og erfaringene* (s. 161-171). Oslo: Universitetsforlaget.
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2017). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Muslims – Selected Findings*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://fra.europa.eu/en/publication/2017/second-european-union-minorities-and-discrimination-survey-muslims-selected>
- Forbrukerrådet. (2021). *Å leie bolig i Norge*. <https://storage02.forbrukerradet.no/media/2021/03/a-leie-bolig-i-norge-1.pdf>
- Friberg, J. H., Volckmar-Eeg, M., og Andresen, S. (2024). *Avmakt og tillit: En studie av somalisk- og arabisktalende brukeres møte med Nav* (Fafo-rapport 2024:02). Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning (Fafo) <https://www.fafo.no/images/pub/2024/20870.pdf>
- Fylkesnes, M., Iversen, A., Bjørknes, R., og Nygren, L. (2015). Frykten for barnevernet: En undersøkelse av etniske minoritetsforeldres oppfatninger. *Norges Barnevern*, 92(2), 80–96.
- Gressgård, R. (2014). Å stange hodet i veggen: Mikroaggresjon i academia. *Nytt Norsk Tidsskrift*, 25(1), 17–29. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3053-2014-01-03>
- Hageberg, E., Skyberg, H., og Misje, I. (2023). *Du får lyst til å flytte til et annet land: Kartlegging av rasisme og diskriminering i Haugesund*. (Rapport 1:2023) Ideas2Evidence
<https://www.ideas2evidence.com/nb/publications/du-far-lyst-til-flytte-til-et-annet-land-kartlegging-av-rasisme-og-diskriminering-i>
- Hamre, K. (2017). Diskriminering. i Vrålstad S. og Wiggen, K. S. (Red.), *Levekår blant innvandrere i Norge 2016* (s. 160-172) (Rapporter 2017:13). Statistisk sentralbyrå.
<https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/attachment/309211?ts=177710adf90>
- Hattrem, A., Epland, J., Dalen, H., og Sandvik, L. (2022). *Økonomi og levekår for lavinntektsgrupper 2022* (Rapporter 2022/45). Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/inntekt-og-formue/artikler/okonomi-og-levekar-for-lavinntektsgrupper-2022>
- Hope, C., og Grimsæth, G. (2019). Rasisme og antisemittisme i skolen. *Bedre Skole*, 31, 22-26.

- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). (u.å. - a). *Fakta. Hva er rasisme og diskriminering?* Hentet 10. april 2025 fra <https://www.imdi.no/tall-og-fakta/kunnskapsoversikt/hva-vet-vi-om-rasisme-og-diskriminering-og-konsekvenser-for-integrering/hva-er-rasisme-og-diskriminering/>
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). (u.å. - b). *Statistikk og nøkkeltall. Tall for Voss kommune*. Hentet 5. mars 2025 fra <https://arkiv.imdi.no/om-integrering-i-norge/statistikk/K4621>
- Lindheim, T. (2022). Hvem er den svake part? Om ledere og ansattes håndtering av trakassering, diskriminering og rasisme på sykehjem. *Tidsskrift for omsorgsforskning*, 8(2), 90–106. <https://doi.org/10.18261/tfo.8.2.7>
- Lynnebakke, B., Kindt, M., Alne, R., og Reiling, R. (2024). *Forskjellsbehandling, diskriminering og rasisme i norsk grunnskole* (Rapport 2024:14). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/3160277/Nifurapport2024-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meld. St. 17 (2023–2024). *Om integreringspolitikken: Stille krav og stille opp*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-17-20232024/id3030469/>
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice as stress: Conceptual and measurement problems. *American Journal of Public Health*, 93(2), 262–265. <https://doi.org/10.2105/AJPH.93.2.262>
- Midtbøen, A. H., og Lidén, H. (2015). *Diskriminering av samer, nasjonale minoriteter og innvandrere i Norge: En kunnskapsgjennomgang* (Rapport 2015:01). Institutt for samfunnsforskning. https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2440432/ISF-rapport_2015_1_v3_endret.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Midtbøen, A. H., og Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker: Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv* (Rapport 2012:1). Institutt for samfunnsforskning. https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/177445/R_2012_1_web.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Midtbøen, A. H., og Quillian, L. (2021). Forbigående fenomen eller permanent virkelighet? Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet på tvers av tid, sted og generasjoner. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3), 182–196. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-02>
- Moe, V., og Døving, C. A. (Red.). (2023). *Diskrimineringserfaringer blant muslimer i Norge*. HL-senteret. <https://kudos.dfo.no/documents/33335/files/29695.pdf>
- Nadim, M., og Fladmoe, A. (2021). Mobbing og hatytringer blant skoleungdom i Oslo: Betydningen av elevenes minoritetsbakgrunn og skolekonteksten. *Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning*, 2(2), 129–149. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-8162-2021-02-03>
- Proba. (2023). *Barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering og rasisme* (Rapport 2023:19). Proba samfunnsanalyse. https://cms.bufdir.no//siteassets/rapporter/vold-og-overgrep/Barn_og_unges_erfaringer_med_rasisme_og_diskriminering.pdf

- Proba. (2024a). *Hvordan kan kommuner kartlegge rasisme og diskriminering? Sluttrapport fra pilotprosjektet «Metode for kartlegging av opplevd diskriminering i kommuner»*. (Rapport 2024:13). Proba samfunnsanalyse. <https://www.imdi.no/globalassets/rapporter/2025/proba-rapport-2024-13---hvordan-kan-kommuner-kartlegge-rasisme-og-diskriminering.pdf>
- Proba. (2024b). *Kartlegging av opplevd diskriminering i Kristiansand kommune* (Rapport 2024:14) Proba samfunnsanalyse. <https://proba.no/wp-content/uploads/2025/01/Proba-rapport-2024-14-Opplevd-diskriminering-i-Kristiansand-kommune.pdf>
- Proba (2024c) *Kartlegging av opplevd diskriminering i Oslo kommune kommune* (Rapport 2024:15). Proba samfunnsanalyse. <https://proba.no/wp-content/uploads/2025/01/Proba-rapport-2024-15-Opplevd-diskriminering-i-Oslo-kommune.pdf>
- Proba (2024d) *Kartlegging av opplevd diskriminering i Tromsø kommune* (Rapport 2024:16) Proba samfunnsanalyse. <https://proba.no/wp-content/uploads/2025/01/Proba-rapport-2024-16-Opplevd-diskriminering-i-Tromso-kommune.pdf>
- Proba (2024e) *Kartlegging av opplevd diskriminering i Bærum kommune* (Rapport 2024:17) Proba samfunnsanalyse. <https://proba.no/wp-content/uploads/2025/01/Proba-rapport-2024-17-Opplevd-diskriminering-i-Baerum-kommune.pdf>
- Proba (2024f) *Kartlegging av opplevd diskriminering i Frøya kommune* (Rapport 2024:17) Proba samfunnsanalyse. <https://proba.no/wp-content/uploads/2025/01/Proba-rapport-2024-18-Opplevd-diskriminering-i-Froya-kommune.pdf>
- Rogstad, J. og Midtbøen, A. H. (2009). *Rasisme og diskriminering. Begreper, kontroverser og nye perspektiver* Norges forskningsråd. <https://www.forskningsradet.no/siteassets/publikasjoner/1236685360319.pdf>
- Rogstad, J. og Sterri, E. B. (2014). «Kulturelt betinget naturlig beskjedenhet» En studie av jobbintervjuets muligheter og begrensninger (Fafo-rapport 2014:33). Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning (Fafo) Hentet fra: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/kulturelt-betinget-naturlig-beskjedenhet>
- Samfunnsøkonomisk analyse. (2023). *Diskriminering i det norske leiemarkedet for boliger* (Rapport 23:2023). Samfunnsøkonomisk analyse AS. <https://kudos.dfo.no/documents/177580/files/42618.pdf>
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (2008). *Hva skal innvandrere hete?* Hentet 11. april 2025 fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/hva-skal-innvandrerene-hete>
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (2022). *Hvor mange innvandrere er overkvalifisert?* Hentet 11. april.2025 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/hvor-mange-innvandrere-er-overkvalifisert>
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (2023). *Innvandrere i Norge 2023. Høyt sosialhjelpsbehov blant flyktninger*. Hentet 11. april 2025 fra <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/trygd-og-stonad/artikler/hoyt-sosialhjelpsbehov-blant-flyktninger>

- Statistisk sentralbyrå (SSB). (2024). *Livskvalitetsundersøkelsen 2024*. Hentet 10. april 2025 fra fBuDir.no <https://www.buudir.no/statistikk-og-analyse/etnisitet-religion/diskriminering>
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (u.å.). *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre*. Hentet 9. april 2025 fra <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre>
- Straiton, M. L., Aambø, A. K., og Johansen, R. (2019) Perceived discrimination, health and mental health among immigrants in Norway: the role of moderating factors. *BMC Public Health*, 19(1), 325. [doi:10.1186/s12889-019-6649-9](https://doi.org/10.1186/s12889-019-6649-9)
- Stortinget. (2023). *Meld. St. 17 (2023–2024) Om integreringspolitikken: Stille krav og stille opp*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-17-20232024/id3001946/>
- Sørvoll, J., og Aarseth, M. F. (2015). *Vanskeligstilte på det norske boligmarkedet: En kunnskapsoversikt* (Rapport 2015:12). Velferdsforskningsinstituttet (NOVA), Høgskolen i Oslo og Akershus. <https://distriktssenteret.no/wp-content/uploads/2021/02/Vanskeligstilte-pa-det-norske-boligmarkedet-NOVA.pdf>
- Thapa, S. og Hauff, E. (2005). Gender differences in factors associated with psychological distress among immigrants from low- and middle-income countries. Finding from the Oslo Health Study. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 40: 78-84. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15624079/>
- Trondstad, K. R. (2009). Opplevd diskriminering blant innvandrere med bakgrunn fra ti ulike land (SSB-rapport 2009:47). https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_200947/rapp_200947.pdf
- Tveit, S. K., Sandset, T. og Michelet, K. M. (2022). *Kunnskapsoppsummering om rasisme og diskriminering: Hva vet vi, blindsoner og veien videre*. Minotenk – Minoritetspolitisk tenketank https://minotenk.no/wp-content/uploads/2022/08/MINOTENK_lavoppl.pdf
- Voss Herad (2020). *Voss herad 2020-2032 kommuneplanen sin samfunnsdel* <https://voss.herad.no/f/p1/id189f2c8-b571-423d-9513-ea95392ff13a/kommuneplanen-sin-samfunnsdel-voss-herad-2020-2032.pdf>
- Vrålstad, S. og Wiggen, K. S. (2017). *Levekår blant innvandrere i Norge 2016*. (Rapport 2017/13). Statistisk sentralbyrå (SSB) <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/levekår-blant-innvandrere-i-norge-2016>
- Wollscheid, S., Alne, R., Bergene, A. C., Karlstrøm, H., og Fossum, L. W. (2022). *Effekter av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet: En kunnskapsoversikt* (Rapport 2022:20). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/3026126/NIFUrapport2022-20.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Wollscheid, S., Lynnebakke, B., Kindt, M. T., Karlstrøm, H., og Fossum, L. W. (2022). *Konsekvenser av rasisme og diskriminering for integrering innen utdanning: En kunnskapsoversikt* (Rapport 2022:22). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/3036342/NIFUrapport2022-22.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



IDEAS2EVIDENCE
Bygger kunnskap