

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

En undersøkelse av rasisme og diskriminering i Voss herad

Ideas2evidence på oppdrag av
Barne og familietenestene i
Voss herad



Bakgrunn

Utfordring med å sysselsetja innvandrarar i Voss

- aukande dokumentasjon på rasisme og diskriminering i Norge
- heradet har ansvar for å motvirke diskriminering

«Kommunen skal gjøre seg kjent med innbyggernes levekår, vie spesiell oppmerksomhet til trekk ved utviklingen som kan skape eller opprettholde sosiale problemer, og søke å finne tiltak som kan forebygge slike problemer. Kommunen skal søke å legge forholdene til rette for å utvikle og styrke sosialt fellesskap og solidaritet i nærmiljøet. Kommunen skal spre kunnskap om sosiale forhold og tjenester i kommunen.»

§ 12 Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen

Inkluderande Voss

Ipluss2027 - Auka kompleksitet og krav gjev trong for nye og innovative løysingar

1. Rapport frå IMDi 2022:

1. Etnisk mangfald er lønsamt, men avheng av god leiing, eit godt arbeidsmiljø og verksemdas mål.
2. Gevinstane avheng av at arbeidslivet ser potensialet og legg til rette for at innvandrarar får brukt sin kompetanse og arbeidskraft.
3. Samanhengen mellom auka etnisk mangfald og lønsamheit er sterkast når verksemdene har mangfald i toppleiinga og stor variasjon i landbakgrunn.

2. McKinsey (2015):

1. Bedrifter med høgt etnisk mangfald hadde 35% større sannsyn for å ha høgare økonomisk avkasting enn gjennomsnittet for bransjen.

Føremøn med undersøkinga:

- Kartleggja omfang og karakter av diskriminering i Voss for å gje grunnlag for tiltak og førebygging
- Mål: Auke leiarar og tilsette i frivillige, private og kommunale verksemdar si kompetanse i å møte andre kulturar og å auka deira medvit om kva mangfold kan gje av vinst.

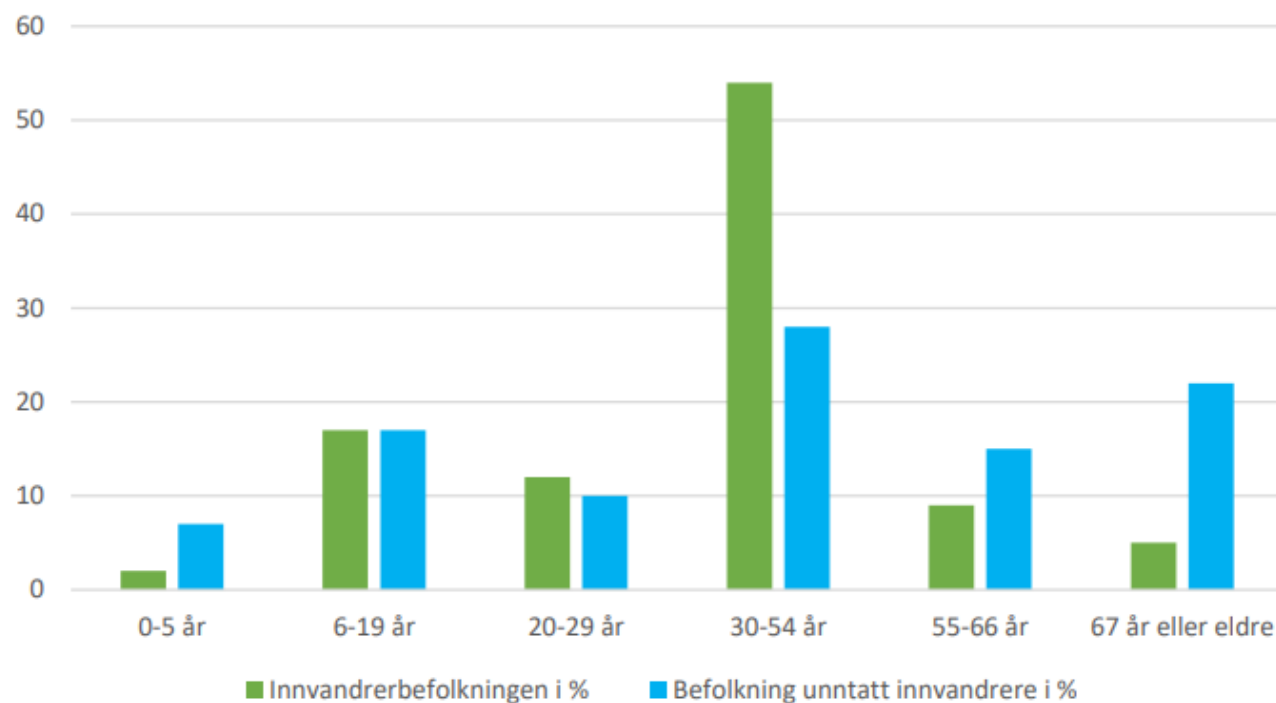
Mandat, leverandør og omfang

- Kva
 - kartlegging av rasisme og diskriminering i Voss herad (2025)
- Kven
 - ideas2evidence på oppdrag fra Voss herad
- Metode
 - spørjeundersøking (232 respondentar)
 - 24 dybdeintervju
- Finansiering
 - IMDi midlar (kr 600 000)
 - Moglegheit for utvikling av opplæringstiltak i mangfald (kr 600 000)

Innvandrarar i Voss

- 2025: **16 436** innbyggjarar,
- 13,3 % av befolkninga har innvandrarbakgrunn
- Største innvandrargrupper:
 - Ukraina
 - Polen
 - Syria
 - Eritrea
- 45 % er flyktningar og familiemedlemmer, 24 % arbeidsinnvandrarar 17 % familieinnvandring
- 52 % av innvandrarane har budd i Noreg i under 5 år
- Alderssamansetting: 54 % mellom 30–54 år, 18 % i skolealder (6–19 år)
- Innvandrarbefolkninga er yngre enn befolkninga elles i Voss

Noko av løysinga på den demografiske krisa?



Funn



«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

«Det får meg til å føle meg utrygg»



En ung informant forteller at vedkommende har opplevd nedsettende kommentarer basert på utseendet fra andre jevnaldrende. En informant på den ene siden sier «ikke bryr seg», forteller i tillegg at slike kommentarer gjorde vedkommende utrygg. Vedkommende sier at vedkommende nødvendigvis var konkret til skolehverdagen, men at vedkommende ikke var i ungdomsmiljøet. Informant

Nei ... Nå bryr jeg meg nesten ikke lengre, fordi det har blitt så mye som det er jo veldig dumt. Fordi det sårer meg jo hver gang det skjer. Det er jo veldig rart å gjøre sånn, bare fordi jeg er litt annen. Kanskje de bare synes det er gøy, og ikke gjør det med vilje. Men jo ikke det er gøy da. Det får meg til å føle meg utrygg. Hva vil du si om du møter dem igjen?



«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.



«Noen tenker at ukrainere ikke vil jobbe»

En informant fortalte at hen ikke kvalifiserer til det norske arbeidsmarkedet nå grunn av for lave norskferdigheter. Hen



«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:

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

Omfang av diskriminering

39 % har opplevd diskriminering siste år

53 % rapporterer slike erfaringer over tid

- Mest utsatt:

- arbeidsmarknaden (36%)
- kvardagsarenaer (25%)
- skule og utdanning (21%)
- bustadmarknaden (12%)
- offentlege tenester (15%)

«Jeg er veldig takknemlig for å ha kommet til det som er den tryggeste plassen. Det er perfekt her, som i himmelen»,

De offentlige tjenestene er fantastiske. Jeg gir dem 100 av 10 poeng.

Erfaringar frå arbeidslivet

20 % har opplevd diskriminering ved jobbsøking

22 % har opplevd diskriminering på arbeidsplassen

- Erfaringar:
 - forbigåing ved tilsetting
 - ekskludering og lavare forventningar
 - mikroaggresjon og minoritetstress

Erferinger i skole og samfunn

15–20 % rapporterar om diskriminering i skule og offentlege tenester

- Eksempler fra intervju:
 - Mobbing på grunn av språk og bakgrunn
 - Barn som sluttar på skulen
 - Kommentatarar og blikk i kverdagslivet
- Konsekvensar:
 - Einsemd
 - Utryggheit
 - Redusert livskvalitet

Arbeidsmarked, skole og utdanning

- Rasisme og diskriminering på disse områdene kan legge til rette for varig utenforskap

Vegen vidare

- Trong for:
 - systematisk arbeid mot diskriminering
 - økt kunnskap og bevissthet i tenester og i arbeidslivet
 - trygge og inkluderande møteplassar
- Mål – Auka kompetanse hjå leiarar og tilsette i mangfold
- Arbeid med inkludering er ei kommunal oppgåve som går ut over «Busetting finansiert av integreringstilskot