

**INSTITUTT  
FOR SAMFUNNS-  
FORSKNING**

Rapport 2020:3

# Etnisk og religiøs mangfold i arbeidslivet

Holdninger, erfaringer, diskriminering og praksis

Jan-Paul Brekke, Audun Fladmoe, Hilde Lidén og Julia Orupabo

© Institutt for samfunnsforskning 2020  
Rapport 2020:3

**Institutt for samfunnsforskning**

Munthes gate 31  
Postboks 3233 Elisenberg  
0208 Oslo

ISBN (trykk): 978-82-7763-664-1

ISBN (digital): 978-82-7763-665-8

ISSN (trykk): 0333-3671

ISSN (digital): 1891-4314

[www.samfunnsforskning.no](http://www.samfunnsforskning.no)

# Innhold

<b>Forord</b> .....	5
<b>Sammendrag</b> .....	7
<b>English summary</b> .....	10
<b>1 Holdninger til mangfold i arbeidslivet</b> .....	13
<b>Innledning</b> .....	13
<b>Likestilling og minoriteters rettigheter</b> .....	14
Samer .....	15
Nasjonale minoriteter .....	15
Innvandrere .....	16
<b>Problemstillinger</b> .....	17
<b>Kunnskap om holdninger til mangfold</b> .....	17
Arbeidsliv. ....	19
Skoler og barnehager .....	20
Barnevernet.....	22
<b>Om undersøkelsen</b> .....	22
<b>Rapportens struktur</b> .....	29
<b>2 Holdninger til mangfold</b> .....	31
<b>Generelle holdninger til mangfold</b> .....	31
Holdninger til innvandring og integrering .....	31
Statlig støtte til å bevare egenart? .....	35
Balansen mellom tilpasning og egenart .....	36
To samleindekser – innvandring og tilpasning .....	38
<b>Holdninger til mangfold i arbeidslivet</b> .....	40
Rekruttering av minoriteter til ledende stillinger .....	43
Holdninger til kolleger med minoritetsbakgrunn .....	44
<b>Kunnskap om mangfold i arbeidslivet</b> .....	47
Egenvurdering av behov for mer kunnskap .....	47
<b>Oppsummering</b> .....	52

<b>3</b>	<b>Mangfold i praksis</b> .....	54
	<b>Mangfold i barnehage og skole</b> .....	54
	Minoritetsgrupper man møter gjennom arbeidet .....	55
	Minoritetskompetanse .....	58
	Mobbing, trakassering og vold mot minoritetsbarn .....	60
	Holdninger til å fremme majoritets- og minoritetskultur .....	63
	Å fremme norsk majoritetskultur .....	64
	Synliggjøre minoritetskultur .....	65
	<b>Utfordringer i møter med minoritetsspråklige foreldre</b> .....	69
	<b>Mangfold i barnevernet</b> .....	73
	Minoritetsgrupper de møter i arbeidet .....	74
	Kontakten med minoritetsbarn og foreldre .....	77
	Kulturformidling .....	78
	Holdninger til bruk av tolk i barnevernet .....	80
	<b>Holdninger til bruk av plagg og symboler</b> .....	82
	<b>Holdninger til religiøse plagg og kors i de fem utvalgene</b> .....	84
	Oppsummering .....	85
<b>4</b>	<b>Diskriminering</b> .....	88
	<b>Metodiske begrensninger</b> .....	88
	<b>Diskriminering – hvilke grupper rammes?</b> .....	89
	Lite variasjon mellom sektorer .....	89
	Et minoritetshierarki? .....	92
	Kontakt og oppfatning av diskriminering .....	94
	<b>Fordommer som forklaring på diskriminering</b> .....	97
	Folks oppfatninger og minoriteters erfaringer .....	98
	<b>Oppslutning om moderat kvotering</b> .....	99
	<b>Oppsummering</b> .....	102
<b>5</b>	<b>Konklusjoner, funn og kunnskapsbehov</b> .....	104
	<b>Korte svar på problemstillingene</b> .....	104
	<b>Trekk ved holdninger til mangfold i de fem utvalgene</b> .....	106
	Barnehagen .....	106
	Skolen .....	108
	Barnevern .....	109
	Ledere i offentlig og privat sektor .....	110
	<b>Funnliste</b> .....	111
	<b>Kunnskapsbehov</b> .....	114
	<b>Litteratur</b> .....	115

# Forord

I denne studien beskriver og analyserer vi holdninger til og erfaringer med etniske og religiøse minoriteter i fem deler av det norske arbeidslivet: ledere i offentlig og privat sektor og ansatte og ledere på skoler, i barnehager og i barnevernet. Prosjektet har vært finansiert av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir).

Til sammen har flere enn 9000 ledere og ansatte bidratt med opplysninger gjennom å besvare spørreundersøkelsen. Vi ønsker å takke disse for å ta seg tid til å bidra med sin kunnskap og sine erfaringer i en hektisk arbeidshverdag.

Vi ønsker også å takke ressurspersoner fra Bufdir og andre offentlige etater som har bidratt i referansegruppen og i uformelle samtaler. Til sist vil vi takke ansatte ved Institutt for samfunnsforskning, inkludert Simon Roland Birkvad, Sahra Torjussen, Live Kjos Fjell, Liza Reisel, Kari Steen-Johnsen og Johannes Bergh for deres bidrag til studien. De tre siste har stått for kvalitetssikring av rapporten.

Etniske og religiøse minoriteter omfatter urfolk (samer), nasjonale minoriteter (skogfinner, kvener/norskfinner, rom (sigøynere), romani/tatere, jøder) og innvandrere og deres etterkommere. Det er en nasjonal målsetting at disse skal kunne delta i samfunnet på lik linje med alle andre. Disse gruppene skal ikke møte hindringer i sin livsutfoldelse, på arbeidsmarkedet eller som brukere av offentlige tjenester. Vi vet lite om hvorvidt det eksisterer slike hindringer. Denne rapporten er et bidrag til å utvikle kunnskapen på feltet ved å undersøke holdninger til disse minoritetene i de fem utvalgene fra norsk arbeidsliv.

Spørreskjemaene som er brukt i undersøkelsen, er tilgjengelige her: <https://www.samfunnsforskning.no/prosjekter/etnisk-og-religiost-mangfold-i-arbeidslivet.html>



# Sammendrag

<b>Forfattere</b>	Jan-Paul Brekke, Audun Fladmoe, Hilde Lidén og Julia Orupabo
<b>Tittel</b>	Etnisk og religiøst mangfold i arbeidslivet Holdninger, erfaringer, diskriminering og praksis
<b>Sammendrag</b>	<p>I denne studien beskriver og analyserer vi holdninger, erfaringer og praksis når det gjelder etniske og religiøse minoriteter i fem deler av det norske arbeidslivet: ledere i offentlig og privat sektor og ledere og ansatte på skoler, i barnehager og i barnevernet. Grunnlaget er en spørreundersøkelse med drøyt 9000 svar til sammen i de fem delutvalgene.</p> <p>Utvalgene er trukket fra registre over offentlige og private virksomheter generelt, og blant barnehager, skoler og barnevern spesielt. En høy andel av respondentene i undersøkelsen har høyere utdanning. I tillegg til lederutvalget er det også mange av respondentene som jobber i barnehager, skoler og barnevern, som har personalansvar. Resultatene som fremkommer i studien må derfor anses å være representative først og fremst for ledere og for ansatte med relativt høye posisjoner i virksomhetene de jobber i.</p> <p>Prosjektet er finansiert av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og er en del av direktoratets arbeid med å fremme likestilling og ikke-diskriminering i arbeidslivet. Mens det er gjort en rekke studier av situasjonen for innvandrere i arbeidslivet, har det vært mindre oppmerksomhet rundt synet på urfolk (samer) og nasjonale minoriteter (skogfinner, kvener/norskfinner, rom (sigøynere), romani/tatere, jøder). Denne studien omhandler holdninger i arbeidslivet til disse gruppene i tillegg til innvandrere og deres etterkommere. Resultatene fra undersøkelsen inkluderer følgende funn:</p> <p><b>Respondentene er positive til mangfold i arbeidslivet</b> Respondentene i alle fem utvalgene ga uttrykk for positive holdninger til etnisk og religiøst mangfold i arbeidslivet, for eksempel at slikt mangfold er en styrke for norske arbeidsplasser. En sammenligning med andre undersøkelser viser at utvalgene i denne undersøkelsen var mer positive til innvandring og mangfold enn befolkningen for øvrig.</p> <p><b>Det er bred enighet om støtte til at samer og nasjonale minoriteter kan bevare sin kultur</b> Rundt tre av fire respondenter mente at samer og nasjonale minoriteter bør få offentlig støtte for å ta vare på sitt språk, sin kultur og sine tradisjoner.</p> <p>I alle utvalgene var det mindre oppslutning om at innvandrere skal få slik støtte. Her var det forskjell mellom utvalgene. Mens tre av ti av lederne i privat sektor mente innvandrere bør få slik støtte, var tilsvarende for de fire andre utvalgene rundt fem av ti.</p>

### **Respondentene er positive til kolleger med minoritetsbakgrunn**

Respondentene så positivt på å ha kolleger med minoritetsbakgrunn. I en rangering av holdningene til de ulike minoritetsgruppene som er med i studien, kom norske rom (sigøynere) noe svakere ut enn de andre.

### **Respondentene er positive til innvandring og skeptiske til hvordan integreringen fungerer**

De som svarte på undersøkelsen, mente videre at innvandring i hovedsak er bra for Norge. Her var de langt mer positive enn befolkningen for øvrig. I alle utvalgene var det samtidig et mindretall som mente at integreringen fungerer godt.

### **Det er et begrenset antall rapporter om at barn blir trakassert på grunn av sin minoritetsbakgrunn**

Respondentene i barnehager og skoler rapporterte at de oppfatter at det forekommer at minoritetsbarn blir trakassert på grunn av sin bakgrunn, men at dette skjer sjelden. De rapporterer at hendelser der barn med slik bakgrunn får stygge kommentarer eller blir holdt utenfor, skjer noe oftere i skolen enn i barnehagen.

### **Barnehager synliggjør minoritetskulturer**

De ansatte i både barnehager og skoler støtter det å fremme minoritetskulturer gjennom sitt arbeid. Det er likevel større oppslutning om dette i barnehagen. Dette synet gjenspeiler seg i praksis for eksempel i at barnehagene i større grad enn skolene feirer høytidsdager knyttet til minoritetskulturer.

### **Skoler og barnehager opplever enkelte utfordringer i kontakten med minoritetsspråklige foreldre**

Ansatte i barnehager og skoler rapporterte om enkelte utfordringer knyttet til språk i møtet med foreldre med minoritetsspråklige barn og i mindre grad knyttet til religiøse eller kulturelle forskjeller. Det var flere i skolene enn i barnehagene som hadde opplevd utfordringer med manglende oppfølging fra foreldrene til minoritetsspråklige barn.

### **Barnevernet har bred erfaring med familier med minoritetsbakgrunn**

Et flertall av de barnevernsansatte oppgir at de ofte er i kontakt med minoritetsbarn. Denne kontakten gjør at mange av de ansatte kan bidra med sine erfaringer med mangfold i undersøkelsen. De barnevernsansatte fremstår for eksempel som splittede i synet på om det er vanskeligere å få kontakt og fortrolighet med minoritetsforeldre. En majoritet i barnevernsutvalget mener det er viktig å fremme norsk majoritetskultur i sitt arbeid.

### **Det er bred enighet om bruken av religiøse plagg og symboler**

Respondentene fikk spørsmål om deres syn på å bruke hijab, turban og synlig kors på fem arenaer: på gaten, på arbeidsplassen, på videregående skoler, på barneskoler og som uniformert politi. På tvers av utvalgene var det enighet om at slik bruk er mer greit på gaten og på arbeidsplassen enn det er når uniformert politi og elever på barneskolen bruker religiøse plagg og symboler. De ansatte i barnevern er gjennomgående mest positive til religiøse plagg og symboler, mens ledere i privat sektor er mest skeptiske. Ledere i offentlig sektor er klart negative når det gjelder bruk av hijab på arbeidsplassen.



### **Respondentene mener at noen grupper er spesielt utsatte for diskriminering**

Respondentene knytter diskriminering til bestemte grupper innvandrere og nasjonale minoriteter. Felles for de fem utvalgene var at de som svarte, oppfattet at diskriminering først og fremst rammer tre minoritetsgrupper i Norge: romani/tatere, norske rom (sigøynere) og innvandrere fra Asia, Afrika og Øst-Europa.

### **Folk i nord mener i større grad at samer blir diskriminert**

Respondenter som bor i områder der den samiske befolkningen er mest synlig, oppfatter i større grad enn andre at ansatte med samisk bakgrunn blir diskriminert. For øvrig er det små geografiske forskjeller i synet på om diskriminering forekommer.

### **De som har nærhet til minoritetsgrupper, ser mer diskriminering**

Personlig bekjentskap med personer med minoritetsbakgrunn virker inn på hvilke grupper man oppfatter blir diskriminert. Respondenter som har venner med minoritetsbakgrunn, svarer oftere at det forekommer diskriminering av alle grupper.

### **Det er liten oppslutning om positiv særbehandling**

Både de som tror at diskriminering forekommer, og de som ikke gjør det, er negative til å benytte positiv særbehandling av etniske minoritetsgrupper.

### **Det er behov for kvalitative studier av nasjonale minoriteter**

Mens denne undersøkelsen har verdi som en første oversikt over holdninger til mangfold i utvalgte deler av arbeidsmarkedet, trengs det andre typer forskningsdesign for å få innsikt i hvordan disse gruppene faktisk blir inkludert og ekskludert i norsk arbeidsliv i dag. Vi peker blant annet på behovet for mer avgrensede kvalitative studier av nasjonale minoriteter.

## **Emneord**

Minoriteter, innvandring, mangfold, arbeidsliv, diskriminering

# English summary

<b>Authors</b>	Jan-Paul Brekke, Audun Fladmoe, Hilde Lidén and Julia Orupabo
<b>Title</b>	[Ethnic and religious diversity in Norwegian work life] [Attitudes, experiences, discrimination and practice]
<b>Summary</b>	<p>In this study, we describe and analyze attitudes, experiences and practices of ethnic and religious minorities in five sections of Norwegian working life: managers in the public and private sectors as well as managers and staff in schools, kindergartens and the child welfare system. We base our analyses on a survey with more than 9,000 respondents in the five samples.</p> <p>The project is funded by the Norwegian Directorate for Children, Youth and Family Affairs (Bufdir) and is part of the directorate's efforts to prevent discrimination in the Norwegian labor market. While a number of studies have been done on the situation of immigrants in the working life, less attention has been paid to the views of indigenous peoples (Sami) and national minorities (Forest Finns, Kven/Norwegian Finns, Roma (Gypsies), Romani/Tatars, Jews). This study deals with attitudes in the labor market towards these groups, in addition to attitudes toward immigrants and their descendants. The results of the survey include the following findings:</p> <p><b>Respondents are positive to diversity in the Norwegian work life</b> The respondents in all five committees expressed positive attitudes towards ethnic and religious diversity in the workplace, for example, that such diversity is a strength for Norwegian workplaces. A comparison with other surveys shows that the sample populations in this survey were more positive about immigration and diversity than the rest of the population.</p> <p><b>There is broad agreement on support for Sami and national minorities to preserve their culture</b> Around three out of four respondents believed that the Sami and national minorities should receive public support to preserve their language, culture and traditions.</p> <p>In all the samples, there was less support for providing funding to preserve the language, culture and traditions of immigrants than of the other minority groups. There was, however, variations between the samples: While three out of ten leaders in the private sector thought immigrants should receive such support, the equivalent number in the other four committees was around five in ten.</p> <p><b>Respondents have positive attitudes toward having colleagues with minority backgrounds</b> Respondents are positive to having colleagues from a minority background. In a ranking of the attitudes to the various minority groups included in the</p>

study, Norwegian Roma (Gypsies) came out slightly weaker than the other minority groups.

### **Respondents are positive to immigration and skeptical about how integration works**

Those who responded to the survey further believed that immigration is generally good for Norway. In this, they were far more positive than the rest of the population. In all the committees, at the same time, a minority considered that integration works well.

### **The number of reports concerning incidences of harassment of children due to their minority background is limited**

Respondents in kindergartens and schools report that they perceive that there are occurrences where minority children are harassed due to their background, but that these are rare. Further, they report that incidents where minority children receive harsh comments or are excluded due to their backgrounds happen more often to school children than to kindergarten children.

### **Kindergartens display minority cultures**

Both kindergartens and schools support the promotion of minority cultures through their work. There is nevertheless greater support for this in kindergartens. This view is reflected in practice, where kindergartens to a greater extent than schools e.g. celebrate cultural and religious holidays associated with minority cultures.

### **School and kindergarten staff report their contact with minority language parents is complicated**

Preschool and school staff reported language-related challenges in encounters with parents with minority-language children and to a lesser extent complications related to religious or cultural differences.

### **The child welfare services see value in promoting majority culture**

A majority of the child welfare respondents believes it is important to promote Norwegian majority culture in their work.

### **There is broad agreement on the use of religious garments and symbols**

We asked the respondents about their views on wearing hijab, a turban or visible crosses in five arenas: in the street, in the workplace, in primary and secondary education and as a uniformed police officer. Across the five samples, the respondents found such use more straightforward in the street and in the workplace than use by uniformed police and in school. Child welfare employees were most positive with regard to the use of religious garments and symbols, while leaders in the private sector were most skeptical.

### **Some groups are particularly vulnerable to discrimination**

The respondents associate discrimination with specific groups of immigrants and national minorities. Common to the five respondent samples was the perception that discrimination primarily affects three types

of minority groups in Norway: Romani /Tatars, Norwegian Roma (Gypsies) and immigrants from Asia, Africa and Eastern Europe.

**People in the Northern region of Norway report discrimination of the Sami population**

Respondents who live in areas where the Sami population is most numerous to a larger degree report discrimination against employees with Sami background.

**Respondents who are in contact with minority groups report more discrimination**

Personal acquaintance with minority members influences the perception of which groups are discriminated against. Respondents who have friends with minority backgrounds more often respond that discrimination occurs against all groups.

**There is little support for affirmative action (moderate quota practice)**

A majority in all five samples are negative to the use of affirmative action, or positive discrimination of minority groups. This pattern holds for both those that report that discrimination is occurring in the Norwegian labor market, and for those that do not report discrimination.

**There is a need for qualitative studies of the situation for national minorities in Norwegian working life**

While this study has value as a first overview of attitudes to diversity in selected parts of the labor market, we need other types of research designs to understand how inclusion and exclusion of these groups actually take place in Norwegian working life today. Among other things, we point to the need for more focused qualitative studies of national minorities.

The questionnaires used in the surveys can be found here:

<https://www.samfunnsforskning.no/prosjekter/etnisk-og-religiost-mangfold-i-arbeidslivet.html>

**Index terms**

Diversity, discrimination, national minority groups, immigrants, attitudes

# 1 Holdninger til mangfold i arbeidslivet

## Innledning

Det er en viktig målsetting for norske myndigheter å sikre like muligheter for alle samfunnsgrupper, å sørge for trygge, likeverdige offentlige tjenester og å motvirke diskriminering.

For å kunne nå denne målsettingen er det viktig å studere holdninger til grupper som risikerer å bli utsatt for diskriminering, for eksempel i arbeidslivet.

I denne rapporten beskriver vi hvordan etnisk og religiøs mangfold oppfattes i det norske arbeidslivet eller, mer spesifikt, i fem deler av det: blant ledere i offentlig og privat sektor og blant ansatte og ledere på skoler, i barnehager og i barnevernet.

Rapporten er basert på en omfattende spørreundersøkelse med til sammen 9000 respondenter fordelt på de fem utvalgene. Vi har kartlagt holdninger og praksis overfor følgende etniske og religiøse minoriteter: urfolk (samer), nasjonale minoriteter (skogfinner, kvener/norskfinner, norske rom (sigøynere), romani/tatere, jøder) og innvandrere og deres etterkommere. Undersøkelsen setter oss i stand til å bidra til forståelsen av hvordan slik bakgrunn oppfattes i deler av det norske arbeidslivet.

Bakgrunnen for studien er at Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) ønsker å få mer kunnskap som kan bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av etnisk og religiøs bakgrunn.

Likestillings- og diskrimineringsloven (2017) viser til en rekke grunnlag for forskjellsbehandling og diskriminering, som «kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene».<sup>1</sup>

---

1 <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Nøkkelsspørsmålene i undersøkelsen er følgende:

- Hvilke holdninger har ledere og arbeidstakere til etniske og religiøse minoriteter?
- Hvordan håndterer disse sektorene mangfold i den daglige praksisen?
- Er det forskjeller mellom holdninger i ulike deler av arbeidslivet?

De fem utvalgene (ledere i offentlig og privat sektor og ledere og ansatte på skoler, i barnehager og i barnevernet) er ment å dekke nøkkeldeler av norsk arbeidsmarked som også omfatter etniske og religiøse minoriteter. Ved å trekke ut ledere i offentlig og privat sektor vil vi treffe en målgruppe der mange har erfaring med å håndtere mangfold fra et lederperspektiv. Ved å ha med begge de to sektorene dekker vi en bred vifte av norske arbeidsplasser, og vi fanger inn både små, mellomstore og store virksomheter. Samtidig har vi tatt med tre offentlige sektorer: barnehager, skoler og barnevernet. Skoler og barnehager er tatt med fordi de er viktige arenaer for barns oppvekst og utvikling; barnevernet fordi det har en sentral rolle for utsatte barn og unge. Mange av de som jobber i disse tre sektorene, har nærkontakt med problemstillingene knyttet til mangfold, som er temaet for denne rapporten.

Det er en utfordring for studien at det er få personer i flere av de nasjonale minoritetsgruppene (skogfinner, kvener/norskfinner, norske rom (sigøynere), romani/tatere, jøder). Det betyr at det vil være mange arbeidstakere og ledere som har lite kunnskap om og erfaring med disse gruppene. I rapporteringen fra denne undersøkelsen tar vi høyde for denne metodiske utfordringen og minner om den der det er påkrevd.

## Likestilling og minoriteters rettigheter

Likestilling og diskriminering av minoritetsgrupper står høyt på den politiske dagsordenen i Norge, som i resten av Europa. Innvandringen til Norge de siste femti årene har forandret befolkningssammensetningen, og landet fremstår i dag som både flerkulturelt og flerreligiøst. Mens innvandring og tiltak for å sikre integrering har fått mye omtale i den politiske og offentlige samtalen i denne perioden, har situasjonen for urfolk og nasjonale minoriteter blitt viet mindre oppmerksomhet (Midtbøen & Lidén 2015).

Norske myndigheter ønsker å sikre likestilling og hindre diskriminering av alle disse gruppene. Samtidig ser man annerledes på grupperettigheter og inkludering for personer med innvandrerbakgrunn enn for urfolk/nasjonale minoriteter.

Det kan hevdes at personer med innvandrerbakgrunn, det vil si personer født i utlandet av to utenlandskfødte foreldre (innvandrere) og deres etterkommere, i offentlig politikk i hovedsak er forventet å tilpasse seg majoritetssamfunnet (Friberg 2016). Til forskjell fra dette er urfolk (samer) og nasjonale minoriteter tilkjent særlige grupperettigheter, for eksempel knyttet til oppbyggingen av institusjoner for å ivareta kultur og språk (Kymlicka 1995, Midtbøen & Lidén 2015). Dette er hovedbildet for de to gruppene sett som etniske minoriteter. I tillegg er minoriteter og innvandrergrupper omfattet av særegne støtteordninger knyttet til religions- og livssynsutfoldelse.

De ulike etniske og religiøse minoritetene som er tema for denne studien, er med andre ord dekket av ulike sett med rettigheter. Denne rettighetsstatusen er et viktig bakteppe for likestillingsarbeidet i Norge og for å kunne tolke resultatene fra denne studien. Hvis vi deler inn minoritetene i samer, nasjonale minoriteter og personer med innvandrerbakgrunn, finner vi følgende rettighetssituasjon (basert på Midtbøen & Lidén 2015):

## Samer

Samene i Norge har status som urbefolkning og er dermed beskyttet gjennom ILO-konvensjon nr. 169 om urfolk og stammefolk i selvstendige stater. Konvensjonen gir samene kulturelle rettigheter og rett til å utnytte arealer og naturressurser i nødvendig grad, og den anerkjenner deres selvbestemmelsesrett. Sverige og Finland har, i motsetning til Norge, gitt samene status som nasjonal minoritet, ikke som urfolk, noe som gir gruppen en svakere rettslig status enn i Norge.

Samene i Norge har i dag et eget parlament og i noen grad selvstyre. Dagens situasjon må ses på bakgrunn av assimilering- og fornorskingspolitikken som ble ført overfor samene frem til etter andre verdenskrig. Etter krigen gikk norske myndigheter gradvis bort fra denne minoritetspolitikken, en utvikling som ble forsterket av Alta-saken på 1970- og 1980-tallet, og som endte med at Norge ratifiserte ILO-konvensjonen om urfolks rettigheter i 1990 (Smith 2007).

## Nasjonale minoriteter

I Norge er det fem grupper som har fått status som nasjonale minoriteter: skogfinner, kvener/norskfinner, rom (sigøynere), romani/tatere og jøder. Rettighetene til nasjonale minoriteter er forankret i Europarådets rammekonvensjon av 1994. Denne ble ratifisert av Norge i 1999. Rammekonvensjonens artikkel 5 slår fast at partene skal avstå fra politikk eller praksis som tar sikte på å assimilere per-

soner som tilhører nasjonale minoriteter, mot deres vilje, og beskytte disse personene mot enhver handling som tar sikte på slik assimilasjon. Europarådets konvensjon viser i sin tur til FNs menneskerettigheter, nærmere bestemt konvensjonen av 1966 om sivile og politiske rettigheter. Der står det at personer som hører til etniske, religiøse eller språklige minoriteter, har rett til, sammen med andre av sin gruppe, å dyrke sin egen kultur, utøve egen religion og bruke sitt eget språk (artikkel 27). Nasjonale minoriteter skal med andre ord både beskyttes fra press om å tilpasse seg majoritetssamfunnet, i form av assimileringsspolitikk, og samtidig få anledning og støtte til å dyrke sin egenart.

Disse rettighetene ble en del av den norske menneskerettsloven i 1999. Man kan se denne anerkjennelsen av de nasjonale minoritetenes grupperettigheter som en del av en oppreisning for tidligere assimileringsspress, overgrep og diskriminering (Midtbøen & Lidén 2015, NOU 2015: 7, Brandal, Døving & Plesner 2017). Gjennom dette internasjonale lovverket forplikter nasjonalstatene seg til å sikre at minoritetene kan vedlikeholde eget språk, religion og kultur, og videre til at forskjellene de representerer, skal møtes med likeverd og respekt.

Minoritetspolitikken er i tillegg forankret i en europeisk pakt om regions- og minoritetsspråk (ECRML)<sup>2</sup> fra 1998 (Midtbøen & Lidén 2015). I Norge har kvensk/finsk blitt likestilt med samisk som forvaltningsspråk i visse kommuner. I tillegg til samisk og kvensk har romani og romanes status som minoritetsspråk.

## Innvandrere

Mens samer og nasjonale minoriteter er tilkjent rettigheter i kraft av å tilhøre bestemte grupper, gjelder ikke noe tilsvarende for innvandrere til Norge. Innvandrere og deres etterkommere har riktignok rett til vern mot diskriminering på lik linje med majoritetsbefolkningen, men kan altså ikke problematisere forskjellsbehandling med utgangspunkt i grupperettigheter. De må i stedet vise til sin rett til ikke-diskriminering i kraft av å være individer. I tillegg lister likestillingsloven opp kjennetegn som kan være relevante for personer med innvandrerbakgrunn, slik som hudfarge og nasjonal opprinnelse.

Enkelte innvandrergupper kan også peke på grupperettigheter knyttet til religiøse fellesskap, som rett til å bruke religiøse plagg og symboler i offentlige rom og institusjoner, men i disse tilfellene er det religionsfriheten som er beskyttet av menneskerettighetene, og ikke deres kjennetegn som innvandrere.

---

<sup>2</sup> <https://www.coe.int/en/web/european-charter-regional-or-minority-languages>



## Problemstillinger

Rapporten reiser en rekke problemstillinger, alle knyttet til kunnskap og holdninger til etniske og religiøse minoriteter i de fem utvalgene.

### Generelle holdninger til mangfold

Hvilke holdninger har ledere i offentlige og private virksomheter og ansatte i barnehager, på skoler og i barnevernet til etniske og religiøse minoriteter? Blant underspørsmålene er følgende: Hvilke bakenforliggende forhold, som kjennetegn ved respondentene, kan bidra til å forklare forskjellene mellom utvalgene og innen hver sektor?

### Holdninger til mangfold i arbeidslivet

Hvordan ser respondentene på mangfold i arbeidslivet? Hva er for eksempel deres holdninger til å ha personer med minoritetsbakgrunn som nære kolleger?

### Mangfold i praksis

Hvilke erfaringer har respondentene med etniske og religiøse minoriteter i sin arbeidshverdag? Hvordan møtes barn og unge med minoritetsbakgrunn i barnehager og skoler? Mener ledere og ansatte at det er riktig at etnisk og religiøs minoritetskultur fremmes i barnehager og skoler? Her spør vi også hvordan kontakten med foreldre oppleves i barnehager, på skoler og i barnevernet.

### Diskriminering

I forbindelse med diskriminering er hovedspørsmålet følgende: I hvilken grad oppfatter ledere og arbeidstakere at det forekommer diskriminering på grunnlag av etnisitet og religiøs tilhørighet i arbeidslivet, på skoler, i barnehager og i barnevernet? Et sentralt underspørsmål her er hvordan respondentene oppfatter variasjonen i diskriminering mellom ulike minoritetsgrupper.

Før vi går i gang med å svare på disse spørsmålene, er det viktig å peke på noe av kunnskapen om holdninger til mangfold i arbeidslivet som allerede finnes.

## Kunnskap om holdninger til mangfold

Hvis man tar et skritt tilbake og ser på forskningen som er gjort på ulike etniske og religiøse minoriteter i arbeidslivet, så ser man at det har vært klart mest oppmerksomhet knyttet til innvandrere og arbeidsliv. Det finnes en voksende

forskningslitteratur om innvandreres erfaring med migrasjon, integrering og flerkulturelt liv (se for eksempel Birkelund & Mastekaasa 2009; Hermansen 2017; Reisel, Hermansen & Kindt 2019; Smette & Rosten 2019; Kirkeberg mfl. 2019).

En grunn til at det mangler kunnskap om nasjonale minoriteter og samer, er at tilhørigheten til disse gruppene ikke fremgår i offisiell statistikk. Det finnes ingen offisiell registrering av en slik tilhørighet. Å skulle registrere personer i offentlige registre ut fra etnisitet og bakgrunn som nasjonal minoritet, anses som høyst problematisk (Midtbøen & Lidén 2015). Det er historiske grunner til dette, da registre over jøder, romani/tatere og norske rom (sigøynere) gjennom store deler av 1900-tallet har blitt brukt som utgangspunkt for negative særtiltak og sosiale, kulturelle eller rasehygienisk motiverte overgrep (Bruland 2010; Haave 2017; Pettersen 2005; Brandal & Brazier 2017).

Holdninger til personer som tilhører den jødiske minoriteten, har blitt gjenstand for noe forskning, ikke minst knyttet til studier utført ved HL-senteret (Hoffmann & Moe 2017).

Det at det foreligger begrenset forskning på de nasjonale minoritetene i Norge, gjør oss spesielt varsomme når vi fremstiller resultatene som berører disse gruppene. Vi er klar over at den kunnskapen vi presenterer i denne rapporten, kan få stor betydning for kunnskapen om hvordan disse gruppene blir oppfattet i arbeidslivet. Det innebærer et spesielt ansvar for å synliggjøre forbeholdene i tolkningene av resultatene.

Offentlige utredninger har imidlertid tatt for seg situasjonen til enkeltgrupper, også i arbeidslivet. Et eksempel er NOU-en *Assimilering og motstand. Norsk politikk overfor taterne/romanifolket fra 1850 til i dag* (NOU 2015: 7), som beskriver hvordan norske myndigheter har diskriminert denne minoritetsgruppen gjennom historien.

Flytter vi blikket til forskning på *holdninger* til samer og nasjonale minoriteter, er porteføljen tynnere. Det er spesielt lite forskning om de nasjonale minoritetene i Norge (kvener/norskfinner, norske rom (sigøynere), romani/tatere og skogfinner. Holdninger til jøder er noe bedre dokumentert gjennom studiene som er utført ved HL-senteret. Hvis vi snevrer inn temaet til å gjelde holdninger til innvandrere, urfolk og nasjonale minoriteter i arbeidslivet, er litteraturlisten enda kortere.

## Arbeidsliv

Men det finnes likevel noen forskningsarbeider som dekker alle gruppene som vi studerer i denne rapporten. Det gjelder for eksempel kunnskapsoversikten *Diskriminering av samer, nasjonale minoriteter og innvandrere i Norge* fra 2015 (Midtbøen & Lidén 2015). Her går forfatterne gjennom det som finnes av litteratur på etnisk diskriminering, men er mindre opptatt av generelle holdninger til mangfold i arbeidslivet. Et sentralt poeng i kunnskapsoppsummeringen er at forskningen på samer og nasjonale minoriteter har vært rettet mot fortidens overgrep og urett. Det betyr at vi vet svært lite når det gjelder spørsmål om diskriminering av disse minoritetsgruppene på arbeidslivet i vår samtid. Det finnes også et notat om indikatorer på diskriminering av innvandrere, urfolk og nasjonale minoriteter fra 2016 (Bråthen, Zhang & Rogstad 2016). I notatet diskuterer forfatterne hvordan man må trekke inn levekår, erfaringer og holdninger hvis man ønsker å forstå diskriminering av disse gruppene.

Når det gjelder diskriminering av innvandrere i arbeidslivet, vet vi derimot en god del. Norske eksperimenter viser at enkelte bransjer er så godt som stengt for en kvalifisert jobbsøker hvis han eller hun har et fremmedklingende navn (Midtbøen 2016; Midtbøen & Rogstad 2012). En norsk studie viser også at arbeidsgivere helst vil ha minoriteter som har norske interesser. Sannsynligheten din for å få en jobb du i utgangspunktet er kvalifisert for, øker hvis du forteller arbeidsgiver at du liker å gå på tur i skog og mark (Bye, mfl. 2014; Horverak mfl. 2013). Samtidig tyder nyere studier på at arbeidsgivere foretrekker innvandrere fremfor nordmenn i lavtlønnsyrker (Friberg & Midtbøen 2017 2018; Orupabo & Nadim 2019). Det er gjennomført noen befolkningsundersøkelser om generelle holdninger til ulike etniske minoritetsgrupper (Hoffmann & Moe 2017; Brekke & Mohn 2018; Blom 2017). Disse undersøkelsene måler holdninger i befolkningen til noen av gruppene som etnisitets- og religionsbegrepene omfatter. I tillegg gir de noe informasjon om kunnskapsnivået i befolkningen. I 2019 publiserte Fafo en bredt anlagt studie av holdninger til diskriminering, likestilling og hatprat i Norge (Tyldum 2019). Studien kartla også befolkningens holdninger til diskriminering av etniske og religiøse minoriteter, og fant at de gruppene befolkningen tror blir diskriminert i størst grad, er rom, romani og muslimer (Tyldum 2019:8). I en artikkel basert på Levekårsundersøkelsen blant innvandrere peker Barstad på at religiøse innvandrere diskrimineres på samme nivå som andre innvandrere (Barstad 2019).<sup>3</sup>

---

3 <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/er-religiose-innvandrere-mindre-integrert> Barstad, Anders (2019). Er religiøse innvandrere mindre integrert? Artikkel SSB 2019/22.

Ser vi utover gruppene som er valgt ut til denne studien, ser vi at det bredere temaet «mangfold og arbeidsliv» er godt dekket i den internasjonale, akademiske litteraturen (Cash & Gray 2000). Her er ofte søkelyset på privat sektor og hovedspørsmålet som stilles, er om slikt mangfold «lønner seg eller ikke». <sup>4</sup> Den internasjonale forskningen på mangfold i offentlig sektor dekker et bredt sett med temaer, deriblant administrative konsekvenser av mangfold for virksomheter i offentlig sektor (Wise & Tschirhart 2000) <sup>5</sup> og styringsutfordringer knyttet til mangfold (Riccucci 2002). I Norge er det utført en rekke studier på dette feltet som dels dekker ledelse (Traavik 2006) og praksis i offentlig sektor (Berg mfl. 2012), ulike modeller i Skandinavia (Gavik 2018), tilrettelegging (Woldsnes 2017) og mangfold i statlige bedrifter (Sørevik 2011). En kartlegging av arbeidsgiveres erfaringer og holdninger til å rekruttere arbeidstakere med innvandrerbakgrunn viser at arbeidsgivere opplever det som vanskelig å vurdere innvandreres utdanning og kompetanse, og at det er stor variasjon i arbeidet for å fremme mangfold og likestilling på arbeidsplassen i ulike bransjer (Tronstad 2010).

## Skoler og barnehager

Norske skoler har juridiske forpliktelser til å undervise på måter som ikke diskriminerer nasjonale og etniske minoriteter, i tråd med blant annet opplæringsloven, likestillings- og diskrimineringslovverket og internasjonale menneskerettighetskonvensjoner. Ifølge opplæringsloven skal både grunnskolen og den videregående opplæringen for eksempel «gi innsikt i kulturelt mangfold og vise respekt for den enskildes si overtyding», mens «alle former for diskriminering skal motarbeidast». Europarådets pakt for menneskerettighetsundervisning og opplæring til demokratisk medborgerskap (EDC/HRE), som Norge vedtok i 2010, illustrerer videre at utdanning i stadig økende grad representerer et vern mot fremveksten av vold, rasisme, ekstremisme, fremmedfrykt, forskjellsbehandling og intoleranse (Kunnskapsdepartementet 2011).

Likevel viser studier at norsk skole ikke har kommet langt nok i å fremme integrasjon og motvirke rasisme og diskriminering. På grunnlag av klasseromsobservasjoner på to barneskoler viser for eksempel Lidén (2001) at den vekten som den norske skolen legger på likhet og et felles verdigrunnlag, bidrar til at lærere i liten grad evner å fange opp at elever med ulikt kulturelt og religiøst utgangspunkt kan ha ulike behov. Relatert til dette, og med et lignende data-materiale, viser Seeberg (2003) i en sammenlignende studie av skoler i Norge

---

4 <https://www.forbes.com/sites/karstenstrauss/2018/01/25/more-evidence-that-company-diversity-leads-to-better-profits/#59a7ca591bc7>

5 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/0033-3352.00102>

og Nederland at norske lærere – i motsetning til nederlandske – ikke aktivt griper inn når de observerer etnisk diskriminering i form av erting og mobbing. Ifølge Seeberg henger dette sammen med den norske likhetsideologien, som gjør det vanskelig for lærerne å snakke om forskjeller mellom elevene.

Flere senere studier har beskrevet hvordan et makthierarki spiller seg ut i klasserom rundt om i landet mellom elevgrupper med og uten minoritetsbakgrunn (Eriksen 2012; Fangen & Lynnebakke 2014; Gilliam & Gulløv 2017). Hovedfunnet er at språkpraksis og grensedragende markører for norskhet opprettholdes i undervisningen og bidrar til segregering, stereotypier og lavere forventninger for utsatte grupper. Flere av disse studiene etterspør et normkritisk blikk på skolepraksis (se for eksempel Gilliam & Gulløv 2017; Pihl 2002).

Det er også utgitt rapporter som helt spesifikt retter søkelyset mot rasisme og antisemittisme i Norge, og som peker på klare indikasjoner på at unge med jødisk og muslimsk bakgrunn i Norge har slike opplevelser, blant annet med referanse til erfaringer fra skolehverdagen (Kunnskapsdepartementet 2011). Også i en rapport fra Organisasjonen mot offentlig diskriminering (OMOD) kommer det frem at elever med synlig minoritetsbakgrunn opplever diskriminering i den norske skolen; ikke i form av direkte diskriminerende handlinger, angrep eller vold, men typisk mer subtilt gjennom blikk, kroppsspråk og tonefall.<sup>6</sup>

De siste årene har det vært satset på å utvikle kompetansen om mangfold i grunnopplæringen og barnehager (Stortingsmelding 6 (2012–2013), Lødding, Rønsen, Wollscheid 2018). I en undersøkelse svarer for eksempel en fjerdedel av ledere i grunnskolen, og tre av ti ledere i videregående skole, at det er stort behov å øke denne kompetansen i skolen. Det samme mønsteret finner vi i en annen undersøkelse der én av fire barnehageeiere svarte at det var stort behov for økt kompetanse om regelverket knyttet til arbeid med flerspråklige barn (Lødding mfl. 2018). Videre fant forskerne Midtbøen, Orupabo og Røthing i 2014 at både lærere og elever hadde lite kjennskap til Norges nasjonale minoritetsgrupper. I denne studien har vi plukket opp behovet for kompetanse og spør respondentene om de mener de selv har behov for mer kunnskap om håndtering av mangfold (se kapittel 2).

6 Se også rapport fra Antirasistisk senter: <https://antirasistisk.no/wp-content/uploads/2017/08/Vi-vil-ikke-leke-med-deg-fordi-du-er-brun-en-unders%C3%B8kelse-av-opplevd-rasisme-blant-ungdom.pdf>

## Barnevernet

Forskere har pekt på at det er behov for kompetanse om mangfold også i barnevernet (se for eksempel Berg mfl. 2017; Rugkåsa, Ylvisaker & Eide 2017; Skivenes mfl. 2015; Røsdal mfl. 2017<sup>7</sup>; Skivenes 2018). Barn med innvandrerbakgrunn er overrepresentert i barnevernet, og en kunnskapsstatus fra 2014 konkluderer med at det er behov for både individuelle og kollektive opplæringsformer for å øke mangfoldskompetansen blant de ansatte i barnevernet (Paulsen, Thorshaug & Berg 2014). Barnevernet etterspør mer tid og ressurser til å øke kunnskapen sin og forbedre kommunikasjonen for å styrke arbeidet (se for eksempel Skivenes mfl. 2015). Det norske barnevernet registrerer innvandrerbakgrunn, men ikke etnisk bakgrunn, det vil si at det ikke finnes systematiske opplysninger om annen minoritetsbakgrunn enn innvandrerbakgrunn.

To nyere studier handler om barnevernets behandling av barn med innvandrerbakgrunn og nasjonal minoritetsbakgrunn (se for eksempel Aarset & Bredal 2018). Studiene finner at barnevernet ikke lykkes i å etablere en samarbeidsrelasjon med foreldrene, og at det lett oppstår misforståelser mellom barnevernstjenesten, barna og foreldrene. Studiene finner videre at det er behov for mer kunnskap om holdninger til etniske og religiøse minoriteter hos personalet i barnevernsinstitusjoner (Bredal & Melby 2018).

Det var nødvendig med en bredspektret spørreundersøkelse for å begynne å fylle kunnskapsbehovet om holdninger til mangfold innenfor disse ulike delene av arbeidslivet.

## Om undersøkelsen

Undersøkelsen baserer seg på en spørreundersøkelse som ble sendt til ansatte og ledere i barnehager, på skoler og i barnevernet og til ledere i offentlig og privat sektor generelt. Vi benyttet ulike strategier for å komme i kontakt med disse gruppene. Tabell 1.1 oppsummerer viktige elementer i gjennomføringen av undersøkelsen.

---

7 <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2487943/NIFUrapport2017-28%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tabell 1.1. Oversikt over utvalg og datainnsamling

	Barnehager	Skoler	Barnevern	Offentlige og private virksomheter
<b>Utvalgs-kilde</b>	Utdanningsdirektoratet	Grunnskolenes informasjons-system	Kantars bedriftsbase og Bufdir	Kantars bedriftsbase
<b>Utvalgs-trekking</b>	Alle barnehager i Norge	Alle grunnskoler i Norge	Alle barneverns- virksomheter med tilgjengelig e-postadresse (Enkeltmannsforetak fjernet)	Et tilfeldig utvalg virksomheter med 5–50 ansatte Alle virksomheter med mer enn 50 ansatte Alle virksomheter med minst 5 ansatte i Troms og Finnmark
<b>Brutto-utvalg</b>	5263 barnehager	2726 skoler	941. Fra Bufdir: 273 kommunale barnevernstjenester, 103 statlige barnevernsinstitusjoner og 59 private barnevernsinstitusjoner. Fra Kantar: 506 private og offentlige barnevernsinstitusjoner og -tiltak.	18 233 virksomheter
<b>Antall svar</b>	2401 svar fordelt på 1123 barnehager	1834 svar fordelt på 506 skoler	864 svar. Fra Bufdirs lister var det 306 svar fra ansatte i 95 kommunale barnevernstjenester, 105 svar fra ansatte i 43 statlige barnevernsinstitusjoner og 47 svar fra 11 private barnevernsinstitusjoner. Fra Kantars lister var det 401 svar fra 125 offentlige og private barnevernsinstitusjoner og -tiltak. Blant disse oppga 68 prosent at de jobbet i en kommunal barnevernstjeneste, 5 prosent i en fosterhjemtjeneste og 16 prosent i en barnevernsinstitusjon.	4075 svar fordelt på 2805 virksomheter. Analysene baseres på 3133 ledere i privat sektor og 698 ledere i offentlig sektor
<b>Feltperiode</b>	24.5.–12.7.2019 To påminnelser per e-post Telefonpåminnelser til utvalgte barnehager i Troms og Finnmark	20.5.–12.7.2019 To påminnelser per e-post Telefonpåminnelser til utvalgte skoler i Troms og Finnmark	24.5.–12.7.2019 To påminnelser per e-post Telefonpåminnelser til utvalgte virksomheter i Troms og Finnmark.	21.5.–12.7.2019 To påminnelser per e-post

Det ble utarbeidet unike spørreskjemaer for de fire målgruppene, men med betydelig overlapp. Alle fikk likelydende spørsmål om holdninger til og kunnskap om mangfold i samfunnet generelt og i arbeidslivet spesielt, men i tillegg fikk hver målgruppe et sett spørsmål om spesifikke forhold knyttet til sin arbeidsplass og bransje. Spørreskjemaene ble utarbeidet med en forventet svartid på 10–12 minutter. Vi antok at ledere i offentlige og private virksomheter ville ha noe lavere svartilbøyelighet, og inkluderte derfor færre spørsmål i skjemaet som ble sendt til dem (estimert 7–10 minutter svartid).

Spørsmålene som ble valgt til undersøkelsen, kom fra flere kilder. Utviklingen av skjemaet startet med systematiske søk etter lignende undersøkelser i de skandinaviske landene. Disse ble systematisert i et Excel-skjema der kjennetegn ved undersøkelsene og eksempler på gode spørsmål, skalaer og målgrupper ble lagt inn. I tillegg fant vi frem og vurderte spørsmål fra spørreundersøkelser på tilgrensende områder, slik som Integreringsbarometeret (Brekke & Mohn 2018). Det kom også innspill til spørsmål fra oppdragsgiver, Bufdir, som også fikk vurdere relevans og treffsikkerhet i skjemaet i flere runder. Barnevernsspørsmålene ble i tillegg vurdert av en ansatt ved en kommunal barnevernstjeneste i Oslo. Til sist ble skjemaet kortet ned slik at det passet inn i tidsrammene som var satt for feltarbeidet.

Kantar trakk utvalgene fra ulike databaser. Kontaktinformasjon om barnehager og skoler er tilgjengelig gjennom henholdsvis Utdanningsdirektoratet og Grunnskolenes informasjonssystem.

Barnevernsutvalget er satt sammen av ulike tilgjengelige kilder. Bufdir har levert lister med kontaktinformasjon til ulike barnevernstjenester og barnevernsinstitusjoner. Utvalgslistene fra Bufdir inneholdt informasjon om kontaktpersoner i kommunale barnevernstjenester og i statlige og private barnevernsinstitusjoner.<sup>8</sup> I tillegg har Kantar trukket ut virksomheter fra sin bedriftsbase, som inneholder oppdatert informasjon om alle offentlige og private barnevernsinstitusjoner og barnevernstiltak i Norge, som er registrert i Brønnøysundregisteret. Enkeltmannsforetak ble ikke inkludert i utvalget.

For å få kontakt med ledere trakk vi i tillegg et generelt utvalg av offentlige og private virksomheter fra Kantars bedriftsbase. For å sikre at utvalget inneholdt virksomheter med ansatte, og for å utelukke enkeltmannsforetak, inkluderte vi kun virksomheter med minimum fem ansatte. I privat sektor trakk vi et utvalg bestående av omtrent like mange virksomheter innenfor industri, service og

---

8 Listene inneholdt ikke utfyllende informasjon om kjennetegn ved virksomhetene, som for eksempel eierform og aktiviteter.



handel. I tillegg til dette inkluderte vi samtlige virksomheter i Troms og Finnmark med minimum 5 ansatte og alle virksomheter i landet med minimum 50 ansatte. I offentlig sektor inkluderte vi alle virksomheter under næringskoden «Offentlig forvaltning». Det endelige bruttoutvalget besto av 7364 servicebedrifter (40 prosent), 5722 industribedrifter (31 prosent), 4511 handelsbedrifter (25 prosent) og 636 offentlige virksomheter (4 prosent av utvalget).

Vi sendte undersøkelsen ut i slutten av mai, og vi lukket den i midten av juli. I løpet av denne perioden sendte vi to skriftlige påminnelser (e-post). I tillegg gjennomførte vi en tredje påminnelse per telefon til skoler og barnehager i Troms og Finnmark.<sup>9</sup> Dette gjorde vi for å sikre tilstrekkelig respons blant respondenter i områder der populasjonen er mindre, og der den samiske minoriteten står sterkt.

Kantar programmerte undersøkelsen og sendte den via lenke i e-post. I e-posten informerte vi om formålet med undersøkelsen, om at vi ville behandle svarene konfidensielt, og om at det var mulig å trekke seg fra undersøkelsen. Vi ba barnehager, skoler og barnevern om å videresende undersøkelsen til alle ansatte og få dem til å besvare den, mens vi ba offentlige og private virksomheter om å videresende undersøkelsen til alle ledere og få dem til å besvare den. Vi ba større virksomheter, som kan ha svært mange ledere, om å sende undersøkelsen til øverste ledergruppe.

Til sammen 9174 personer i 4709 virksomheter besvarte hele eller deler av undersøkelsen. Vi kjenner ikke til hvor mange respondenter som totalt sett kunne ha svart på undersøkelsen, men vi fikk inn svar fra én eller flere ansatte i 21 prosent av barnehagene, 19 prosent av skolene, 29 prosent av barnevernstjenestene/-institusjonene og 15 prosent av de offentlige og private virksomhetene (ledere).

Innenfor barnevern kom om lag halvparten av svarene fra utvalget levert av Bufdir (53 prosent) og halvparten fra utvalget levert av Kantar (47 prosent). Blant respondentene fra Bufdirs utvalg jobbet de fleste i kommunale barnevernstjenester (36 prosent av totalutvalget), etterfulgt av statlige (12 prosent av totalutvalget) og private barnevernsinstitusjoner (5 prosent av totalutvalget). Blant respondentene fra Kantars utvalg oppga 68 prosent at de jobbet i en kommunal barnevernstjeneste, 16 prosent at de jobbet i en barnevernsinstitusjon, mens 5 prosent jobbet i en fosterhjemtjeneste. 11 prosent svarte «Annet». På tvers av de ulike utvalgskildene oppga totalt 66 prosent at de jobbet i en kommunal barnevernstjeneste, 23 prosent at de jobbet i en offentlig eller privat barnevernsinstitusjon, og 3 prosent at de jobbet i en fosterhjemtjeneste. 8 prosent svarte «Annet».

<sup>9</sup> Takk til Sahra Torjussen og Live Kjos Fjell ved ISF for bistand til påminnelser per telefon.

Etter at vi hadde ryddet opp i datafila, hvor vi blant annet fjernet ledere i offentlige og private virksomheter som oppga at de ikke hadde lederansvar, gjensto 8926 respondenter. Dette utvalget er grunnlaget for analysene.

Ansatte i barnehager, skoler og barnevern omfatter også ansatte som har lederansvar. På spørsmål om respondenten hadde personalansvar, var andelen som svarte «ja», 64 prosent av de barnehageansatte, 26 prosent av de ansatte på skoler og 31 prosent av de ansatte i barnevern. Det høye antallet respondenter med personalansvar i barnehager betyr trolig at det i stor grad er styrere i barnehager som har svart på undersøkelsen – og at de i mindre grad har videresendt undersøkelsen til andre ansatte. I analysene omtaler vi respondenter i barnehager, skoler og barnevern som «ansatte», uavhengig av hva de har svart på spørsmålet om personalansvar. I enkelte analyser omtaler vi imidlertid forskjeller mellom ansatte med og uten personalansvar.

For å korrigere for skjevheter mellom populasjonen av ansatte og ledere i de aktuelle virksomhetene, og de som har svart på undersøkelsen (nettutvalget), har vi benyttet vektorer i analysene. På denne måten blir resultatene mer representative for den faktiske populasjonen. Basert på tilgjengelig informasjon fra Utdanningsdirektoratet, Grunnskolenes informasjonssystem og Kantars bedriftsbases har vi konstruert vektorer som korrigerer for skjevheter knyttet til størrelse på virksomhetene (antall ansatte/elever) og geografi. Utvalget av ledere i privat sektor er i tillegg vektet for å balansere sammensetningen av ulike bransjer (industri, service og handel). De offentlige virksomhetene er trukket fra en base som dekker offentlig forvaltning i hele landet (bedriftsbasen) og er ikke vektet.

Selv om vi vektorer datasettet, kan vi ikke si med sikkerhet at utvalgene vi studerer er fullt ut representative for sektorene som helhet. Som vi vil se i neste avsnitt, er det mange likhetstrekk mellom de ansatte i sektorene og de som har svart på undersøkelsen. Men det er også en del som skiller dem, blant annet at respondentene har et høyt utdanningsnivå, og at mange av dem har personalansvar. For ledere i offentlig og privat sektor er dette en del av utvalgskriteriet og derfor som forventet. Men innenfor barnehage, skole og barnevern må vi anta at utvalgene har en overrepresentasjon av høyt utdannede og ansatte med personalansvar, og dermed en underrepresentasjon av ansatte med lav utdanning og som jobber lenger ned i systemet. Resultatene som fremkommer i studien, er derfor sannsynligvis først og fremst representative for ansatte og ledere som har relativt høye posisjoner i virksomhetene de jobber i.

## Kjennetegn ved respondentene

Respondentene i denne undersøkelsen representerer fem grupper i arbeidslivet, og de skiller seg til dels betydelig fra den generelle befolkningen. Dette er viktig å ha med seg når man tolker resultatene fra spørreundersøkelsen. Tabell 1.2 viser sosiodemografiske kjennetegn ved respondentene.

**Tabell 1.2. Kjennetegn ved de fem utvalgene som inngår i undersøkelsen. Prosent**

	Barnehage	Skole	Barnevern	Ledere (privat)	Ledere (offentlig)
<b>KJØNN</b>					
Mann	8	24	19	57	42
Kvinne	90	75	81	42	58
Jeg bruker et annet begrep	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
Ønsker ikke svare	2	2	1	1	0,4
n	2388	1825	860	3123	694
<b>ALDER</b>					
Under 30 år	9	9	11	1	0,3
30–44 år	34	33	38	21	15
45–59	47	45	41	60	63
60+	9	13	10	18	21
n	2269	1749	833	3053	682
<b>HØYESTE UTDANNING</b>					
Grunnskoleutdanning	2	1	0,5	1	0,0
Videregående utdanning	13	6	2	11	1
Fagutdanning etter VGS	12	7	3	12	3
Universitet/høgskole kort	62	58	71	44	46
Universitet/høgskole lang	11	28	24	32	50
n	2368	1821	859	3118	694
<b>ARBEIDSSTED</b>					
Oslo	11	12	15	17	23
Østlandet	35	32	39	33	25
Sør- og Vestlandet	31	30	24	28	30
Trøndelag	12	13	13	9	8
Nord-Norge	11	13	9	13	14
n	2397	1834	703 <sup>1</sup>	3133	698

Note: Antall (n) varierer fordi enkelte respondenter ikke har svart på alle spørsmålene.

1) Antall (n) opplysninger om geografi ble lagt til i etterkant for barnevernsutvalget. Derfor noe lavere N her.

Tabellen viser at det er store kjønnsforskjeller mellom sektorene. Kvinner er i sterk overvekt i barnehager (90 prosent), barnevern (81 prosent) og skoler (75 prosent). Blant ledere er fordelingen jevnere, men det er et flertall menn (57 prosent) i privat sektor og et flertall kvinner (58 prosent) i offentlig sektor.

Dette mønsteret reflekterer i stor grad reelle kjønnsforskjeller i befolkningen. Tall fra Statistisk sentralbyrå (per 20. august 2019) viser at 90 prosent av barnehageansatte og 75 prosent av ansatte i skolen er kvinner.<sup>10</sup> I barnevernet viser tall fra fjerde kvartal 2018 at 74 prosent av de ansatte i kommunale barnevernstjenester og institusjoner innen barnevern er kvinner.<sup>11</sup> Blant ledere i offentlig og privat sektor viser tall fra 2017 at syv av ti ledere i privat næringsliv er menn, mens seks av ti ledere i offentlig sektor er kvinner.<sup>12</sup> Med andre ord gjenspeiler utvalget vårt svært godt kjønnsfordelingen på skoler, i barnehager og blant ledere i offentlig sektor. I barnevernet og blant ledere i privat sektor har vi noe overrepresentasjon av kvinner. Vi har kontrollert for kjønn i mange av analysene vi presenterer i rapporten, og kommenterer kjønnsforskjeller flere steder.

Lederne som har besvart undersøkelsen, har også en høyere gjennomsnittsalder enn de ansatte i barnehager, skoler og barnevern. Om lag 80 prosent av lederne er 45 år eller eldre. I barnehager, skoler og barnevern er det store flertallet i alderen 30–59 år.

Respondentene kjennetegnes videre av at de er høyt utdannede. I alle sektorene er det en klar majoritet som har utdanning fra universitet eller høyskole. Tydeligst er dette blant ledere i offentlig sektor, der 96 prosent har høyere utdanning, hvorav halvparten har minimum mastergrad/hovedfag.

Til sist viser tabellen noe geografisk variasjon på tvers av utvalgene. Det er jevnt over et flertall som jobber i Oslo eller andre steder på Østlandet, etterfulgt av Sør- og Vestlandet. Relativt sett er det en høyere representasjon av ledere i Oslo og særlig ledere i offentlig sektor. Halvparten av respondentene i barnevernet arbeider på Østlandet utenfor Oslo, og bare seks prosent jobber i Nord-Norge.

I tillegg til sosiodemografiske kjennetegn er det enkelte andre kjennetegn ved respondentene det også er verdt å ha i mente når man tolker resultatene. Det er svært få av dem som har tilhørighet til en minoritetsgruppe eller en minoritetsreligion. De aller fleste oppgir enten at de er kristne, eller at de ikke har noen religiøs tilhørighet. Dette tyder på at det er en underrepresentasjon av minori-

10 <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utdansatte>

11 Tall fra SSB, fått fra Bufdir.

12 <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/stadig-flere-kvinnelige-ledere>

tetsansatte blant respondentene, i alle fall innenfor barnehagesektoren. Tidligere undersøkelser viser at mer enn 80 prosent av barnehagene i Oslo, Finnmark, Buskerud og Akershus har ansatte med et annet førstespråk enn norsk (Haugset, Nilsen & Haugum 2015). En mulig forklaring på underrepresentasjonen er at det, som nevnt, var en klar overvekt av ansatte med personalansvar i utvalget, og at en høy andel i denne gruppen *ikke* har minoritetsbakgrunn.

Videre er det til dels betydelige variasjoner mellom gruppenes politiske ståsted. Blant dem som har gjort seg opp en mening, er det et tydelig «rødt/grønt» flertall (Rødt, SV, Ap, Sp eller MDG) blant ansatte i barnehager, skoler og barnevern. Blant lederne i privat sektor er Høyre det største partiet, etterfulgt av Ap, mens det blant ledere i offentlig sektor er omvendt. I alle utvalgene er Frp tydelig underrepresentert. Til sist er det verdt å nevne at et flertall av respondentene i alle sektorene har venner eller kjente med bakgrunn fra en minoritetsgruppe (urfolk, nasjonal minoritet eller innvandrere).

I tillegg til forbeholdet om representativitet som ble nevnt over, er det verdt å ha med seg disse egenskapene ved respondentene når resultatene skal tolkes. Undersøkelser av den generelle befolkningen viser for eksempel at kvinner, høyt utdannede og personer som har kontakt med minoriteter, er mer positive i sine holdninger til etniske og religiøse minoriteter, mens Frp tiltrekker seg mange velgere som har en kritisk eller negativ holdning til minoritetsgrupper (Brekke & Mohn 2018; Jenssen & Ivarsflaten 2019). Det er derfor nærliggende å forvente at respondentene i denne undersøkelsen vil uttrykke mer positive holdninger til minoriteter enn den generelle befolkningen gjør.

## Rapportens struktur

Det er to hovedhensyn som styrer presentasjonen som følger i de neste kapitlene: på den ene siden hensynet til hovedtemaene (generelle holdninger, mangfold i arbeidslivet, diskriminering, mangfold i praksis og kunnskap) og på den andre særtrekk ved de fem utvalgene. Vi har løst denne utfordringen ved å dele presentasjonen inn i kapitler som dekker de tematiske overskriftene, mens vi samtidig beskriver de ulike utvalgene under de ulike temaene.

I det neste kapitlet (2) presenterer vi et sett med overordnede holdninger til mangfold i de fem underutvalgene. Disse er knyttet til temaer, for eksempel om innvandrere, urfolk og nasjonale minoriteter bør tilpasse seg majoritets-samfunnet, om bevaring av egne kulturelle uttrykk bør få offentlig støtte, og om hvilke holdninger man har til innvandring og integrering.

I kapittel 2 går vi også nærmere inn på holdninger til mangfold i arbeidslivet. Her finner vi blant annet spørsmål om hvorvidt man skal sikre rekruttering av minoriteter, om etnisk og religiøs mangfold er en styrke for arbeidsplassen, og om hvilke holdninger man har til slike minoriteter som kolleger.

I det neste kapitlet (3) tar vi opp hvordan de fem delutvalgene oppfatter mangfold som praksis. Det gjelder blant annet bruk av plagg som er knyttet til minoritetstilhørigheten, og om negative konsekvenser som følge av denne praksisen. I kapittel 3 beskriver vi også eksempler på kunnskapen som respondentene har om mangfold i arbeidslivet og omtaler hvordan de selv vurderer sin kompetanse på området.

Diskriminering er tema i kapittel 4, der vi ser nærmere på diskriminering av de ulike undergruppene av minoriteter. Vi spør også om personer med minoritetsbakgrunn bør ha fortrinnsrett ved ansettelse fremfor andre når kvalifikasjonene ellers er like.

I det avsluttende kapittel 5 oppsummerer vi holdningene til mangfold i de fem utvalgene. Vi samler de sektorspesifikke funnene vi har beskrevet i de foregående kapitlene, og diskuterer disse kort under ett. Til sist i rapporten presenterer vi en liste med funn og gir et lite knippe forslag til videre forskning. Mer kunnskap vil kunne støtte arbeidet med å sikre like muligheter for alle samfunnsgrupper i arbeidslivet og i møter med offentlige tjenester som skole, barnehager og barnevern.

## 2 Holdninger til mangfold

I dette kapitlet ser vi på hvordan ledere og arbeidstakere i de fem utvalgene forholder seg til minoriteters tilpasning til storsamfunnet, hva deres allmenne syn på innvandring og integrering er, og om de mener at kulturelle uttrykk og religiøse praksiser bør få støtte av det offentlige.

### Generelle holdninger til mangfold

I undersøkelsen stilte vi et knippe spørsmål som var ment å avdekke generelle holdninger til mangfold. Noen av disse gjaldt innvandring og integrering, for eksempel om respondentene mener at innvandring er bra eller dårlig for landet, eller hvordan de ser på offentlig støtte til bevaring av minoritetenes kultur.

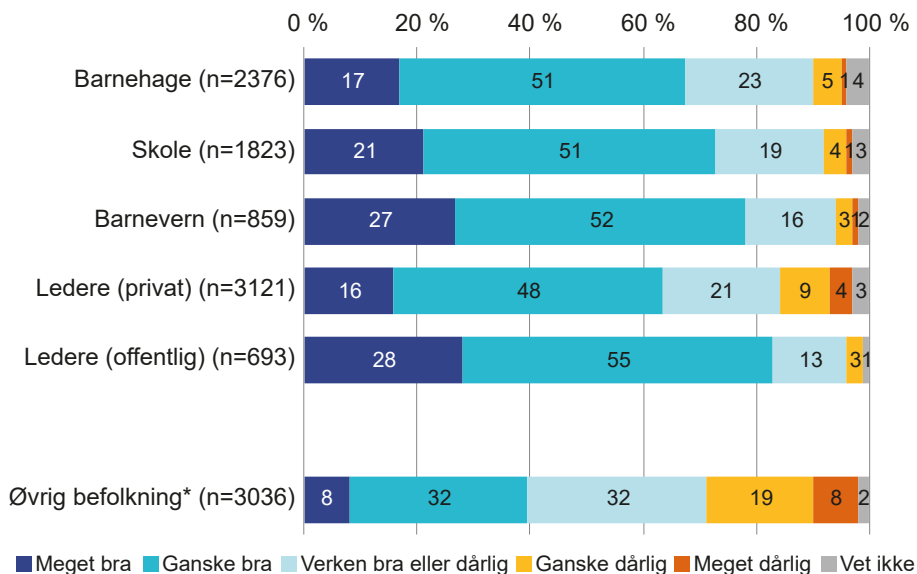
I tillegg stilte vi flere spørsmål som gjaldt respondentenes forventninger til nasjonale minoriteter, samer og innvandrere – om disse gruppene skal tilpasse seg majoritetssamfunnets normer og verdier, eller om de skal stå fritt.

### Holdninger til innvandring og integrering

Innvandrere utgjør en stor andel av mangfoldsinnslaget i det norske arbeidslivet. Generelle holdninger til innvandring kan farge holdningene i andre mer detaljerte spørsmål om mangfold. I undersøkelsen spurte vi derfor respondentene i de fem utvalgene om de syntes at «innvandring i hovedsak er bra eller dårlig for Norge», og om «innvandringen er en trussel mot norske verdier». Dette gjorde vi for senere å kunne knytte disse holdningene opp til holdninger til inkludering og diskriminering av innvandrere.

Figur 2.1 viser svarfordelingen på spørsmålet om innvandring i hovedsak er bra eller dårlig. Det samme spørsmålet ble stilt til den generelle befolkningen i 2018 (Brekke & Mohn 2018), og for å sette resultatene i perspektiv har vi også lagt inn befolkningens svarfordeling i figuren.

**Figur 2.1. Synes du at innvandring i hovedsak er bra eller dårlig for Norge? Fem utvalg og øvrig befolkning. Prosent**



\*Data fra Integreringsbarometeret 2018 (Brekke & Mohn 2018).  
F-test (ekskl. befolkningsutvalg), p = 0,006

Figuren viser at flertallet av respondentene i alle utvalgene har positive holdninger til innvandring. Her gjelder det å merke seg at spørsmålet er positivt formulert. Å spørre om man «i hovedsak» mener innvandring er bra for Norge, kan bidra til at mange sier at de mener det er meget eller ganske bra for landet. Samtidig er det usikkert hvor stor denne effekten er. I figuren ser vi at befolkningen i Norge har et annet og langt mer kritisk svarmønster på akkurat dette spørsmålet.

Figuren viser imidlertid også at det er statistisk signifikante variasjoner i svarfordelingen mellom de fem utvalgene (se F-test). Ansatte i barnevernet og ledere i offentlig sektor skiller seg særlig ut i positiv retning i figur 2.1. Rundt åtte av ti respondenter i disse utvalgene mener innvandring er meget eller ganske bra for landet. Kun et lite fåtall av disse mener innvandring er (ganske eller meget) dårlig.

Blant lederne i privat sektor finner vi den laveste oppslutningen om at innvandring er bra for Norge. Her var det 64 prosent som krysset av for at de mente den var meget eller ganske bra for landet. Men selv i denne gruppen var det langt flere positive enn i befolkningen. Som figuren viser, svarte 40 prosent av den generelle befolkningen i 2018 at innvandring i hovedsak var meget eller ganske



bra for Norge (Brekke & Mohn 2018). Respondentene i denne undersøkelsen fremstår derfor tydelig mer innvandringsliberale enn den øvrige befolkningen.

Vi finner det samme mønsteret når vi spør om respondentene opplever at innvandringen er en trussel mot norske verdier. Åtte av ti ansatte i barnehager, skoler og barnevern og åtte av ti ledere i offentlig sektor mente at innvandringen ikke er en trussel mot norske verdier (oppga at påstanden passet ganske dårlig / ikke passet i det hele tatt). I befolkningen mente drøyt fem av ti det samme (Brekke & Mohn 2018).

Integreringsbarometeret gir oss en pekepinn om hva som kan ligge bak denne betydelige forskjellen mellom svarene fra våre utvalg, og det man tidligere har funnet i befolkningsundersøkelser. Her identifiserte man bakenforliggende faktorer som henger sammen med holdningen til innvandring som noe positivt eller negativt: Kvinner er mer positive enn menn, høyt utdannede er mer positive enn lavt utdannede, og folk med tilhørighet på den politiske venstresiden er mer positive enn andre (Brekke & Mohn 2018).

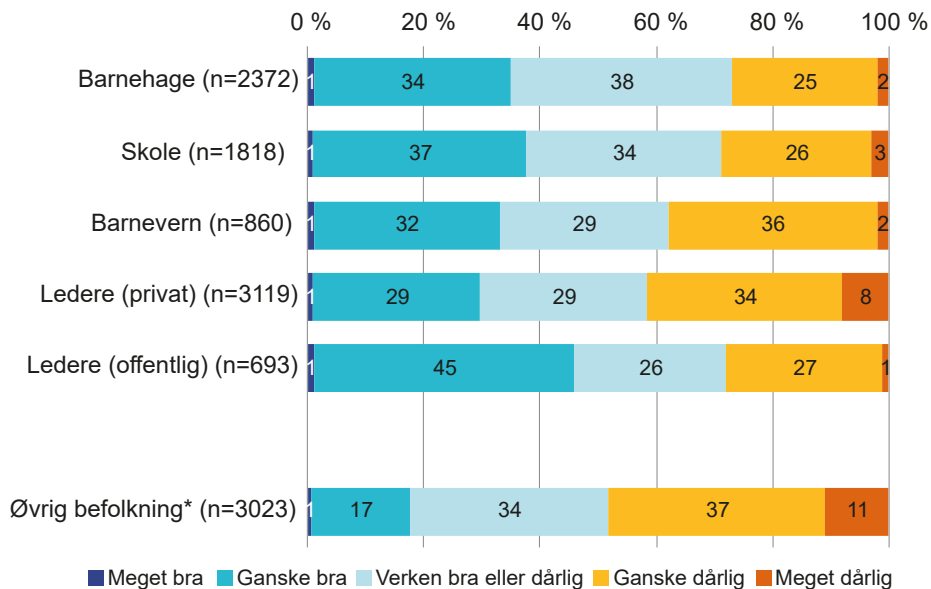
Som vi ser faller disse kjennetegnene sammen med sammensetningen i flere av våre utvalg, og ikke minst i de to delutvalgene der vi finner de mest positive holdningene (se forrige kapittel). Nærmere analyse (multivariat regresjon) av kjennetegn ved de som uttrykker positive holdninger til innvandring, bekrefter funn fra den øvrige befolkningen. Kvinner, høyt utdannede og personer som har venner eller kjente med minoritetsbakgrunn, er mer positive enn andre. De som stemmer Frp, er på sin side langt mer kritiske.

Vi har også undersøkt om lederansvar i barnehager, skoler og barnevern har betydning. Respondentene ble spurt om de har personalansvar eller ikke. På denne måten kan vi identifisere ansatte med personalansvar, men det er viktig å bemerke at andre typer lederfunksjoner ikke inngår i denne kategorien. Analysene viser at det er svært små forskjeller i svarfordelingen mellom de som har personalansvar, og de som ikke har det.

For den videre analysen i denne rapporten er det likevel hovedfunnet som er det viktige: Respondentene i alle utvalgene var positivt innstilt til innvandring og vesentlig mer positivt innstilt enn befolkningen for øvrig.

Kjennetegn ved respondentene har også betydning for deres holdning til hvordan integrering av innvandrere fungerer i det norske samfunnet. Figur 2.2 viser svarfordelingen på et spørsmål om man i det store og hele synes integreringen av innvandrere fungerer godt eller dårlig. Også her har vi tatt med svarfordelingen fra det samme spørsmålet i Integreringsbarometeret.

**Figur 2.2. I det store og hele, hvordan synes du integreringen av innvandrere i det norske samfunnet fungerer? Fem utvalg og øvrig befolkning. Prosent**



\*Data fra Integreringsbarometeret 2018 (Brekke & Mohn 2018)  
 F-test (ekskl. befolkningsutvalg),  $p < 0,001$

Figuren viser at rundt en tredjedel av respondentene mente at integreringen fungerte ganske bra. Nesten ingen svarte «meget bra». Igjen var det variasjon mellom utvalgene, med ledere av private virksomheter som de minst positive. Lederne i offentlige virksomheter utmerket seg som de mest positive, der 46 prosent svarte at integreringen fungerer meget eller ganske bra. Utover denne gruppen var det ansatte i skolen som i størst grad var positive til integreringen. Det er også verdt å merke seg at vi finner høyest andel som mener at integreringen fungerer dårlig blant de barnevernsansatte (38 prosent), som er på linje med gruppen med ledere i privat sektor (42 prosent).

På tross av disse variasjonene har respondentene altså langt mer positive holdninger enn den øvrige befolkningen. Færre enn to av ti svarte i 2018 at integreringen fungerte meget eller ganske bra, mens nesten halvparten svarte at den fungerte ganske eller meget dårlig.

Som med spørsmålet om innvandring over viser nærmere analyser at kvinner, høyt utdannede og de som har venner/kjente med minoritetsbakgrunn, er mer positive til integreringen enn andre er, mens Frps velgere er mer kritiske.

## Statlig støtte til å bevare egenart?

Skal det offentlige gi støtte til minoriteter, urfolk og innvandrere for at disse skal bevare sitt språk, sin kultur og sine tradisjoner? Synet på offentlig støtte kan være en sentral dimensjon i synet på mangfold. Spørsmålet peker i retning av om mangfold er ønskelig, og om det i så fall er det offentliges oppgave å sikre dette.

Vi spurte alle utvalgene om dette, om urfolk og ulike nasjonale minoriteter «bør få offentlig støtte for å ta vare på sitt språk, sin kultur og sine tradisjoner». I et separat spørsmål spurte vi om det samme når det gjelder innvandreernes språk, kultur og tradisjoner. Vi fant forskjeller i holdninger i de fem utvalgene, men ikke minst var det store forskjeller i synet på støtte til innvandrere og de andre minoritetene.

**Tabell 2.1. Påstander: [...] bør få offentlig støtte for å ta vare på sitt språk, sin kultur og sine tradisjoner. Fem valg. Prosent**

	Urfolk og nasjonale minoriteter ...		Innvandrere ...	
	Helt/delvis enig	Helt/delvis uenig	Helt/delvis enig	Helt/delvis uenig
<b>Barnehage (n = 2336)</b>	72	12	50	31
<b>Skole (n = 1786)</b>	73	12	50	30
<b>Barnevern (n = 838)</b>	76	8	58	21
<b>Ledere (privat) (n = 3058)</b>	61	22	29	53
<b>Ledere (offentlig) (n = 678)</b>	77	10	48	31
<b>F-test</b>	p < 0,001		p < 0,001	

Helt/delvis (u)enig slått sammen. De som svarte «verken enig eller uenig», er utelatt fra tabellen.

I tabell 2.1 ser vi svarene som respondentene i de ulike utvalgene ga på spørsmålene om støtte til henholdsvis nasjonale minoriteter / urfolk og innvandrere. Tabellen viser andelen som var henholdsvis helt/delvis enig og helt/delvis uenig. De som ga et nøytralt svar, er altså utelatt. Vi ser at det var bred enighet om at urfolk og nasjonale minoriteter bør få offentlig støtte for å bevare sin kultur. Mer enn 60 prosent i alle gruppene var enige i dette. Igjen finner vi det laveste tallet i gruppen med ledere i privat sektor. Blant ledere i offentlig sektor og ansatte i barnevernet støttet nærmere 80 prosent påstanden.

Hvis vi skifter til synet på offentlig støtte til bevaring av språk, kultur og tradisjoner blant innvandrere, finner vi vesentlig lavere tall. Her var rundt halvparten positive i alle utvalgene med unntak av ledere i privat sektor, der kun tre av ti mente at innvandrere bør få slik støtte.

Samtidig ser vi i tabell 2.1 at det var mange som var uttalt uenige i at det skal brukes offentlige midler til å støtte kulturbevaring blant innvandrere. I utvalget med private ledere var mer enn halvparten kritiske til en slik støtte.

Det er et viktig funn som kommer til uttrykk i tabell 2.1, nemlig at alle utvalgene skiller klart i deres holdninger til bruk av offentlige midler for å støtte kulturbevaring for urfolk og nasjonale minoriteter og bruk av offentlige midler for å støtte kulturbevaring for innvandrere. Klart flere er positive til det første, og klart flere er negative til det andre. På tvers av utvalgene kan man derfor si at mens det er klart positive holdninger til at det offentlige skal støtte språk, kultur og tradisjoner for urfolk og nasjonale minoriteter, er bildet mer sammensatt når det gjelder innvandrere.

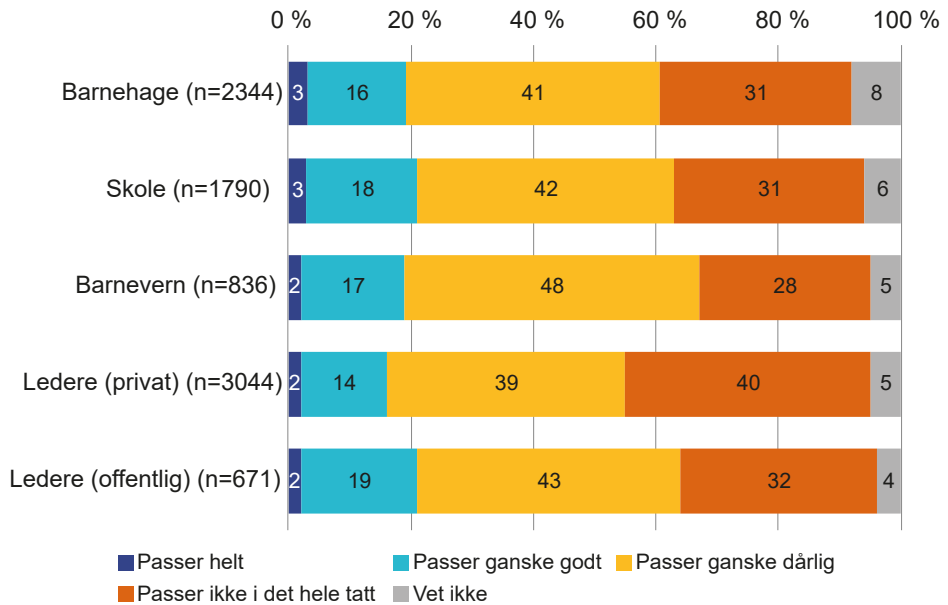
Disse forskjellene kan være et resultat av at de faktiske rettighetene knyttet til de ulike gruppene er ulike. Mens urfolk og nasjonale minoriteter har formelle grupperettigheter knyttet til sin status, har ikke personer med innvandrerbakgrunn tilsvarende rettigheter. Men forskjellene kan også peke i retning av mer komplekse forklaringer knyttet til kjennskap til hvordan samer og nasjonale minoriteter har blitt behandlet i Norge opp gjennom historien.

## Balansen mellom tilpasning og egenart

Skal minoriteter og innvandrere tilpasse seg majoritetssamfunnets verdier og kultur, eller skal de beholde og dyrke sitt særpreg? I undersøkelsen har vi spurt spesifikt om holdninger til nasjonale minoriteters og samers tilpasning.

I figur 2.3 ser vi holdningene til nasjonale minoriteters tilpasning til «storsamfunnets kultur og verdier».

**Figur 2.3. Nasjonale minoriteter bør selv velge hvor mye de ønsker å tilpasse seg storsamfunnets kultur og verdier. Fem utvalg. Prosent**



F-test,  $p < 0,001$

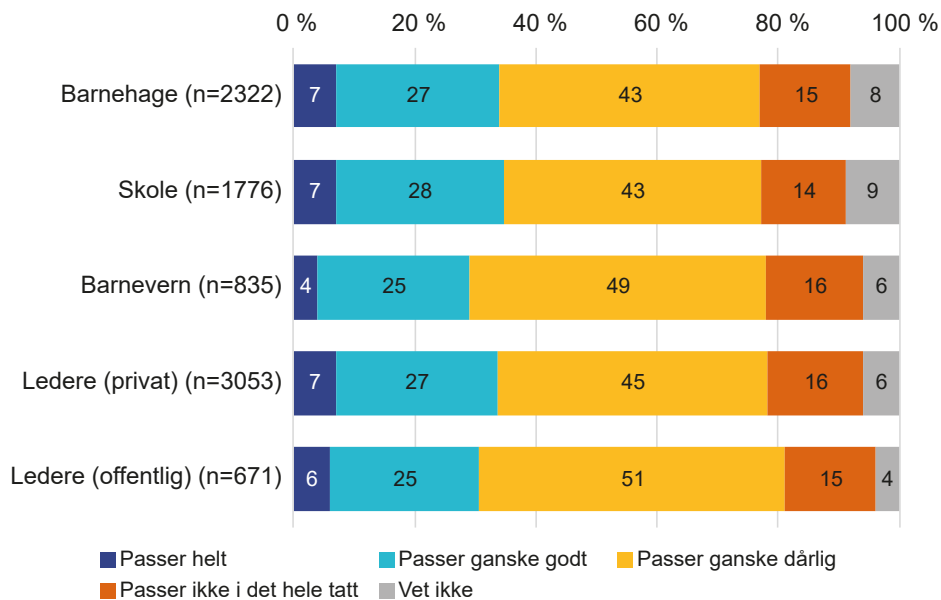
Hvis vi spør spesielt om nasjonale minoriteter (innholdet i begrepet ble forklart i undersøkelsen), ser vi at respondentene i alle utvalgene var skeptiske til å la disse minoritetene selv velge «hvor mye de ønsker å tilpasse seg storsamfunnets kultur og verdier». Rundt to av ti svarer at minoritetene selv skal få velge.

Fra tidligere undersøkelser vet vi at befolkningen i Norge er skeptiske til en nesten identisk påstand om at innvandrere selv skal få velge «om de skal tilpasse seg det norske samfunnets holdninger og verdier». Kun én av ti i befolkningen sa seg enige i denne påstanden i 2017 (Brekke & Mohn 2018).

Vender vi blikket mot holdningene til samene om det samme temaet, kommer det frem en interessant forskjell: Det er en høyere andel i de fem utvalgene som mener at samene selv kan velge «hvor mye de ønsker å tilpasse seg storsamfunnets kultur og verdier» (se figur 2.4).<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Merk at påstandene om nasjonale minoriteter og samers tilpasning til storsamfunnets kultur og verdier ikke er identiske. Påstandene respondentene skulle ta stilling til, var henholdsvis at nasjonale minoriteter «bør selv velge hvor mye ...», og at samer «kan selv velge hvor mye ...». Påstanden om samene kan derfor oppfattes som et spørsmål om hvorvidt dette er rettigheter som samene faktisk har. Dette kan ha påvirket resultatene noe.

**Figur 2.4. Samer kan selv velge hvor mye de ønsker å tilpasse seg storsamfunnets kultur og verdier. Fem utvalg. Prosent**



F-test,  $p = 0,013$

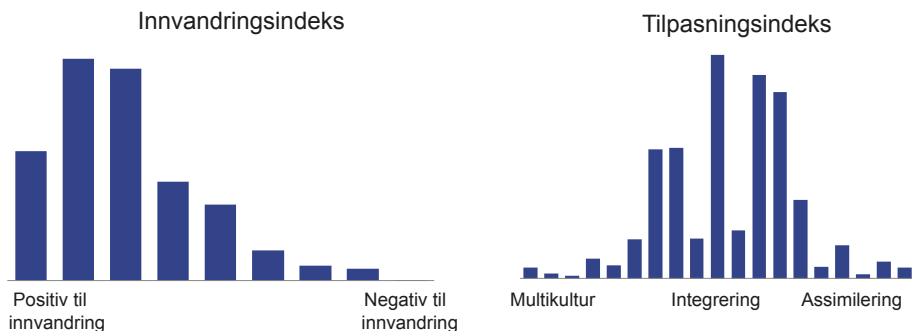
I spørsmålet om samers tilpasning er det påfallende stor enighet på tvers av de fem utvalgene: Rundt én av tre sier at påstanden passer med deres holdninger.

### To samleindekser – innvandring og tilpasning

For å danne oss et komprimert inntrykk av respondentenes holdninger til innvandring og integrering har vi konstruert to indekser basert på enkeltspørsmål. Innvandringsindeksen består av de to spørsmålene om holdninger til innvandring (om innvandring i hovedsak er bra eller dårlig for Norge, og om innvandringen en trussel mot norske verdier). De to spørsmålene korrelerer sterkt og signifikant med hverandre ( $r = 0,61$ ). Når det gjelder holdninger til tilpasning mellom majoritet og minoritet, eller integreringen om man vil, har vi slått sammen fire spørsmål. I tillegg til spørsmålene om hvorvidt gruppene selv skal kunne velge hvor mye de skal tilpasse seg, har vi tatt med spørsmål om hvorvidt personer med minoritetsbakgrunn bør oppdra barn i tråd med norsk tradisjon, og om hvorvidt innvandrere fullt og helt må gi opp sin kultur og tilpasse seg det norske samfunnets kultur og verdier (samlet Cronbach Alpha = 0,52).

Totalt sett får vi da to indekser som reflekterer respondentenes syn på innvandring og integrering (se figur 2.5). Innvandringsindeksen varierer mellom 1 og 5, der 1 betyr at man er positiv til innvandring, mens 5 betyr at man er negativ. Tilpasningsindeksen går fra 1 til 4, der 1 betyr at man støtter opp om multikultur og 4 betyr at man støtter opp om assimilering. I tråd med funnene vi så over, viser innvandringsindeksen at tyngdepunktet av respondenter i undersøkelsen uttrykker positive holdninger til innvandring. Når det gjelder tilpasningsindeksen, viser figuren en fordeling i holdninger til minoriteters tilpasning der vi kan omtale ytterpunktene som henholdsvis assimilering, det vil si maksimal tilpasning og lite særpreg på den ene siden, og mangfold eller multikultur på den andre. De fleste respondentene i denne undersøkelsen havner i en midtposisjon, som vi kan omtale som en tosidig tilpasning, der majoritetssamfunnet legger til rette for minoritetenes tilpasning, eller integrering om man vil (Brekke & Mohn 2018).

**Figur 2.5. Samleindekser over holdninger til innvandring og syn på tilpasning mellom majoritet og minoritet. Alle respondenter samlet**



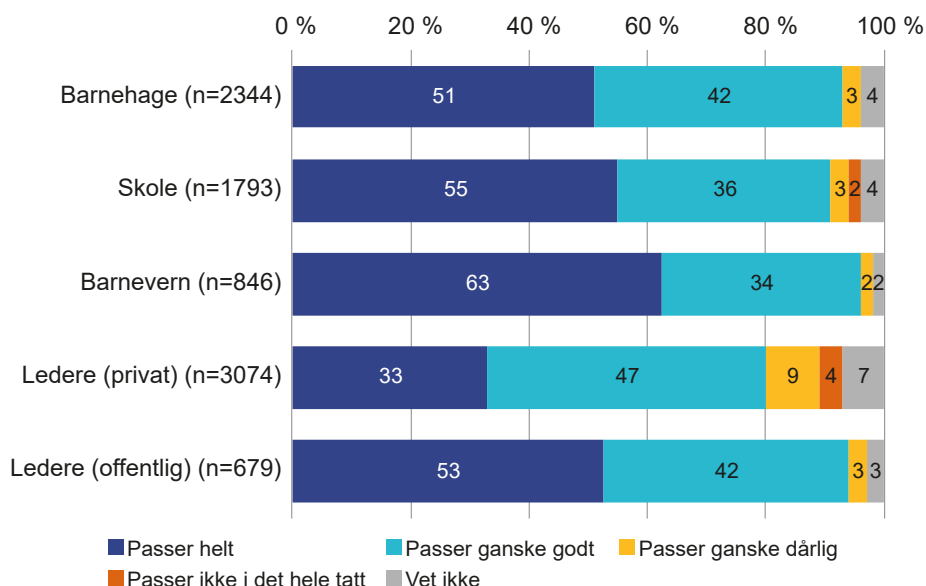
I tråd med hva enkeltresultatene har vist over, er ansatte i barnevern og ledere i offentlig sektor mest positive til innvandring, med en snittscore på 1,7–1,8 på en skala fra 1 til 5, mens ledere i privat sektor er mest kritiske (snittscore 2,2). På tilpasningsindeksen plasserer lederne i privat sektor seg nærmest assimileringssiden på indeksen, men forskjellene mellom sektorene er ikke veldig store. Ledere i privat sektor har en snittscore på 2,7 (på en skala fra 1 til 4), mens ansatte i barnevernet har en snittscore på 2,5 – altså helt i midten av skalaen.

I de videre analysene vil vi bruke disse to variablene sammen med andre kjennetegn, som kjønn, alder, utdanning og kontakt med personer med minoritetsbakgrunn, til å forklare variasjoner i holdninger til mangfold i arbeidslivet. Som vi så innledningsvis, er det særlig store kjønnsforskjeller mellom utvalgene, og som vi vil se i de videre analysene, kan vi forklare mye av forskjellene mellom de fem utvalgene ved nettopp å se på respondentenes bakgrunnskjenetegn og holdninger, kunnskap og kontakt med minoriteter.

## Holdninger til mangfold i arbeidslivet

I alle de fem utvalgene som er med i undersøkelsen, dominerer det synet at etnisk og religiøs mangfold er positivt for norsk arbeidsliv. På spørsmål direkte om dette (se figur 2.6) mente flere enn ni av ti i fire av de fem utvalgene at dette passet (helt eller delvis) med deres egen oppfatning. Igjen var andelen lavest i utvalget med ledere i privat sektor, men selv her var andelen som kjente seg igjen i påstanden, svært høy (åtte av ti).

**Figur 2.6. Påstand: Etnisk og religiøs mangfold er en styrke for norske arbeidsplasser. Fem utvalg. Prosent**



F-test,  $p < 0,001$

De ansatte i barnevernet var mest positive til mangfold, og nær 100 prosent sluttet opp om at «etnisk og religiøs mangfold blant ansatte er en styrke for norske arbeidsplasser».

Påstanden er positivt formulert, i likhet med flere av påstandene på akkurat dette delområdet. Dette blir korrigert ved at vi også har med spørsmål som er mer negativt formulert, noe vi skal se på de neste sidene.

I figur 2.6 over ser vi samtidig store forskjeller mellom utvalgene når det gjelder hvor mange som sluttet opp om utsagnet om at mangfold styrker arbeidsplassene. Mens det kun var 33 prosent som mente at utsagnet «passet helt», blant



ledere av private virksomheter, var det hele 63 prosent blant de ansatte i barnevernet.

En første tolkning av disse forskjellene kan være at de ansatte i barnevernet oftere er i kontakt med personer, familier og barn med minoritetsbakgrunn enn den gjennomsnittlige lederen i offentlige og private virksomheter. Når brukerne av tjenestene har minoritetsbakgrunn, vil de også kunne se nytten i slik bakgrunn for sin og andres arbeidsplasser. Omvendt vil man kanskje kunne anta at virksomheter og ledere med liten kontakt med minoriteter vil se mindre nytte i slikt mangfold. I tillegg har barnevernet hatt mye oppmerksomhet på arbeidet med familier med minoritetsbakgrunn.

Dette finner vi støtte for i dataene. Selv når vi kontrollerer for en lang rekke faktorer i en regresjonsanalyse (kjønn, alder, utdanning, geografi, partitilhørighet og holdninger), finner vi at respondenter som har venner eller kjente med minoritetsbakgrunn, er mer tilbøyelige til å mene at etnisk og religiøs mangfold er en styrke for norske arbeidsplasser.

Regresjonsanalysen viser også at holdninger har betydning. De som er positive til innvandring og støtter opp om multikultur (det vil si at minoriteter selv kan avgjøre om de skal tilpasse seg majoriteten, jf. figur 2.5), er mer tilbøyelige til å være enige i påstanden. Det samme gjelder kvinner i større grad enn menn og unge i større grad enn eldre.

Siden ledere i privat sektor var den gruppen som i minst grad var enig i påstanden, har vi undersøkt nærmere om det er variasjoner mellom ledere i virksomheter med ulik størrelse.

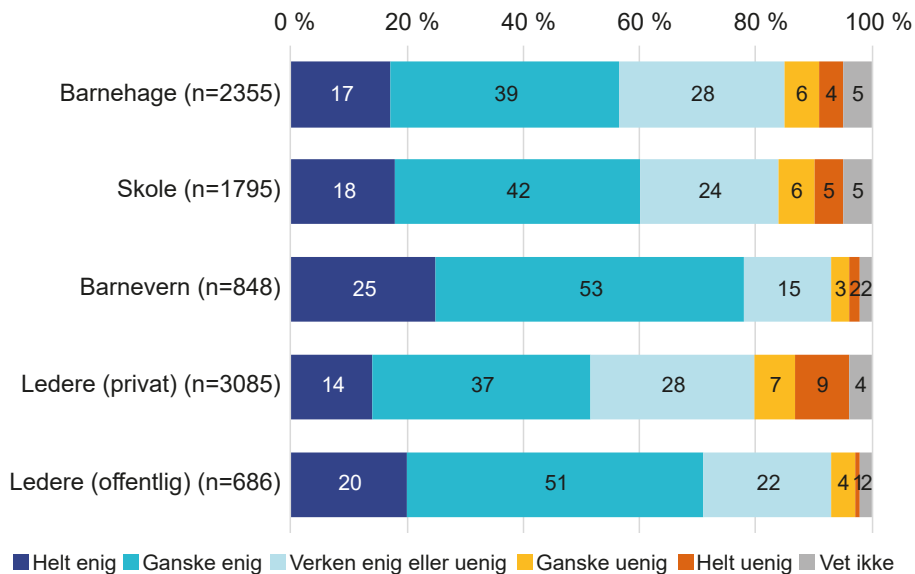
Disse analysene viser at effekten av bekjentskap med personer med minoritetsbakgrunn er sterkest blant ledere i små bedrifter (inntil 20 ansatte). Blant ledere i disse bedriftene som ikke har noen venner/kjente med minoritetsbakgrunn, svarer i overkant av 50 prosent at etnisk og religiøs mangfold er en styrke. Blant ledere i små bedrifter som har venner/kjente med minoritetsbakgrunn, svarer over 70 prosent det samme. I større bedrifter støtter over 80 prosent påstanden uavhengig av om de har venner/kjente med minoritetsbakgrunn eller ikke. En nærliggende tolkning av dette er at ledere i de minste bedriftene er dem som i utgangspunktet har minst erfaring med et mangfold av ansatte.

Samtidig kan forskjellene mellom ulike typer bedrifter også skyldes andre kjennetegn ved lederne, som kjønn, alder og utdanningsnivå. Dersom vi kontrollerer for dette i analysen, reduseres forskjellen mellom ledere i små bedrifter og andre ledere. Det samme skjer når vi kontrollerer for holdninger til innvandring

og multikultur. Det betyr at de mer negative svarene fra ledere i små bedrifter kan knyttes til at disse oftere enn andre ledere er menn, og at de oftere har lav utdanning. Dette er egenskaper som igjen henger sammen med mer restriktive holdninger til innvandring og integrering. I store virksomheter er kjønnsbalansen jevnere og utdanningsnivået høyere.

Men det overordnede inntrykket er at mangfold betraktes som en styrke. Dette inntrykket blir forsterket når vi spør respondentene om «virksomheter går glipp av kompetanse ved å ikke ansette personer med minoritetsbakgrunn». Denne påstanden er mindre entydig positivt formulert enn påstanden om at mangfold er en styrke. Likevel finner vi også her at et flertall er enige i påstanden (figur 2.7).

**Figur 2.7. Påstand: Virksomheter går glipp av kompetanse ved å ikke ansette personer med minoritetsbakgrunn. Fem utvalg. Prosent**



F-test,  $p < 0,001$

Vi ser i figuren at ansatte i barnevernet (78 prosent ganske eller helt enig) og ledere i privat sektor (51 prosent ganske eller helt enig) utgjør ytterpunktene.

En forskjell som er verdt å merke seg i figur 2.7, er den mellom de ansatte i barnevern (78 prosent) og de ansatte på skoler (60 prosent) og i barnehager (56 prosent). Hva skyldes denne forskjellen? Igjen kan det hende at ansatte i barnevernet lettere ser behovet for kompetansen som personer med minoritetsbakgrunn kan bidra med, enn ansatte i de to andre sektorene. Vi kommer

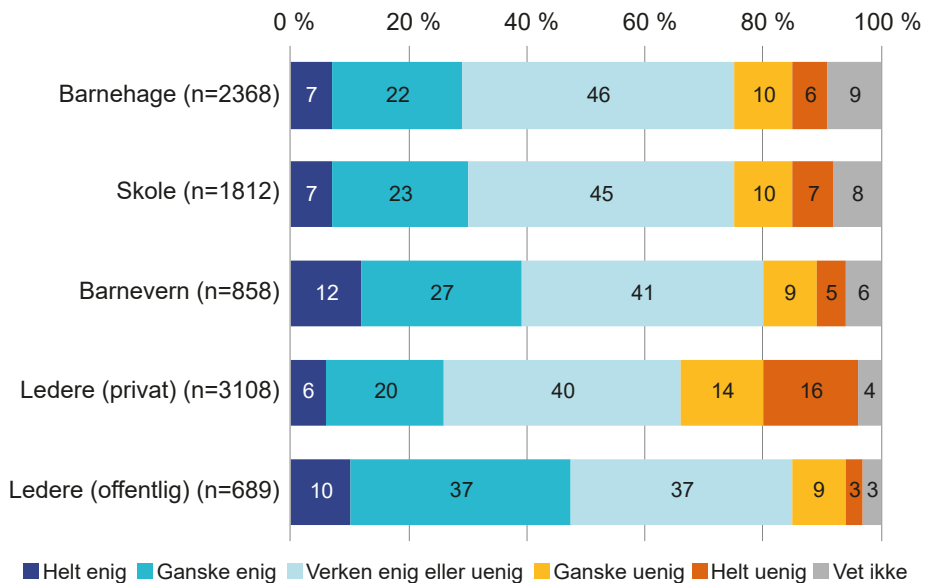
nærmere et svar ved å se på variasjonene i kontakt som de ansatte i de tre sektorene har med personer med minoritetsbakgrunn i sitt daglige virke.

Nærmere analyser viser det samme mønsteret som vi så over: I alle utvalgene er respondenter som har kontakt med minoriteter, og som er positive til innvandring og multikultur, mer enige i påstanden. Det samme gjelder kvinner i større grad enn menn, unge i større grad enn eldre og personer bosatt i Oslo i større grad enn personer bosatt andre steder.

### Rekruttering av minoriteter til ledende stillinger

Hvis vi trekker inn ytterligere en positiv påstand om mangfold, ser vi at oppslutningen blir lavere. Et eksempel her er påstanden om at «alle større virksomheter bør ha en målsetting om å rekruttere minoriteter til ledende stillinger» (figur 2.8). Denne påstanden går utover «positive» holdninger og peker på faktisk handling og mulig endring i adferd.

**Figur 2.8. Påstand: Alle større virksomheter bør ha en målsetting om å rekruttere minoriteter til ledende stillinger. Fem utvalg. Prosent**



F-test,  $p < 0,001$

Figuren viser at respondentene på tvers av utvalgene er gjennomgående mindre enige i denne påstanden. Det er særlig mange som velger det nøytrale svaralternativet «verken enig eller uenig». En tolkning av dette kan være at de

mener at minoritetsbakgrunn ikke skal spille noen rolle ved ansettelser, og at dette også skal gjelde ledere. Men det kan også være at de føler at det er bekvemt å stille seg nøytral til påstanden hvis de ikke har gjort seg opp en klar mening om dette.

I utvalget med ledere i privat sektor finner vi den høyeste andelen som er uenige i at virksomheter bør ha som målsetting å ansette ledere med minoritetsbakgrunn (30 prosent er ganske eller helt uenig). Vi ser også at det her er flere som er uenige (30 prosent helt eller ganske uenige) enn enige (26 prosent helt eller ganske enige) med denne påstanden. Ser vi på lederne i offentlig sektor, fordeler svarene seg annerledes. Det er her vi finner den største oppslutningen om utsagnet (47 prosent) av alle utvalgene, også større enn blant de ansatte i barnevernet (39 prosent).

Ikke overraskende finner vi også for dette spørsmålet at holdningene varierer etter kjennetegn ved respondentene. De som er positive til innvandring og multikultur, er mer enige enn andre. Det samme gjelder kvinner og personer bosatt i Oslo. Interessant nok viser dataene at alder har motsatt effekt av det vi så over: På dette spørsmålet er eldre i større grad enn unge enige i påstanden.

### Holdninger til kolleger med minoritetsbakgrunn

Hvordan ser respondentene i våre utvalg på det å ha en kollega med innvandrerbakgrunn, samisk bakgrunn eller bakgrunn fra en av de nasjonale minoritetene? Vi har undersøkt det ved å dele inn innvandrergruppen i to, bakgrunn fra Asia/Afrika og fra Øst-Europa, og ved å spørre spesifikt om samer og norske rom (sigøynere). Denne inndelingen valgte vi i dette tilfellet for å dekke bredden i kontakt med eksempler fra innvandrergruppen, urfolk og nasjonale minoriteter og samtidig sørge for at antallet grupper ikke tok for stor plass i skjemaet. Resultatene er oppsummert i tabell 2.2.

**Tabell 2.2. Holdninger til kolleger med minoritetsbakgrunn: Hvor positiv eller negativ er du til å ha en nær arbeidskollega med følgende bakgrunn (innvandrerbakgrunn fra Asia eller Afrika, innvandrerbakgrunn fra Øst-Europa, samisk bakgrunn, norske rom (sigøyner)). Fem utvalg. Prosent**

	Innvandrer- bakgrunn fra Asia eller Afrika		Innvandrer- bakgrunn fra Øst-Europa		Samisk		Norske rom (sigøyner)	
	Svært/ ganske positiv	Svært/ ganske negativ	Svært/ ganske positiv	Svært/ ganske negativ	Svært/ ganske positiv	Svært/ ganske negativ	Svært/ ganske positiv	Svært/ ganske negativ
<b>Barnehage (n = 2381)</b>	78	1	78	1	80	0,2	67	3
<b>Skole (n = 1823)</b>	76	1	75	1	77	1	68	3
<b>Barnevern (n = 860)</b>	85	0,3	84	1	84	0,1	78	2
<b>Ledere (privat) (n = 3117)</b>	64	3	64	3	67	0,5	49	12
<b>Ledere (offentlig) (n = 693)</b>	83	0,4	83	1	83	0,0	73	4
<b>F-test</b>	P < 0,001		P = 0,002		P = 0,007		P < 0,001	

Ser vi på oppsummeringen i tabell 2.2, er hovedinntrykket at respondentene er positive til å ha en nær kollega med minoritetsbakgrunn. I tillegg ser vi at det er meget få negative tall, det vil si at det kun er et fåtall som mener at det ville være ganske eller svært negativt å ha en kollega med slik bakgrunn. Tabellen viser ikke den nøytrale kategorien, men den varierer mellom 15 prosent (barnevernsansatte om kollega med innvandrerbakgrunn eller samisk bakgrunn) til nesten 40 prosent (ledere i privat sektor om norske rom).

Men det er likevel noen viktige forskjeller mellom holdningene til de ulike minoritetsgruppene og mellom utvalgene i tabell 2.2.

Utvalgene først: Her finner vi igjen mønsteret vi har sett i de andre oversiktene. Lederne i private virksomheter var gjennomgående mindre positive enn de andre utvalgene. Om lag to av tre er positive til å ha arbeidskolleger med innvandrerbakgrunn eller med samisk bakgrunn, mens om lag halvparten er positive til å ha arbeidskolleger med bakgrunn som norsk rom (sigøyner). Men det er viktig å understreke at også i denne gruppen er det svært få som er negative.

I stedet er det flere ledere i privat sektor som stiller seg nøytrale til det å ha en nær arbeidskollega med minoritetsbakgrunn.

Kontrasten er likevel stor til ledere i offentlig sektor, der mer enn 80 prosent var ganske eller svært positive til å ha en kollega med innvandrerbakgrunn eller samisk bakgrunn. Spesielt stor forskjell var det imidlertid i svarene fra de to leder-utvalgene når det gjaldt det å ha en kollega med norsk rom-bakgrunn (sigøyner). Her svarte 73 prosent av lederne i offentlig sektor at dette ville være positivt, mens kun 49 prosent av lederne i privat sektor mente det samme. Vi kommer tilbake til holdningene til akkurat denne gruppen nedenfor.

I de andre utvalgene utmerket respondentene fra barnevernet seg som de mest positive også til dette målet på mangfold. Her var 85 prosent positive til kolleger med innvandrerbakgrunn og nær ingen negative. Som for de andre utvalgene faller også her andelen som er positiv, når vi spør om kolleger med rom-, eller sigøynerbakgrunn (78 prosent).

Ansatte på skoler og i barnehager var også gjennomgående positive i sine svar på spørsmålet om kolleger med minoritetsbakgrunn, selv om vi også her ser en mer avdempet holdning til det å ha nære kolleger med bakgrunn som norsk rom (sigøyner).

Ser vi på tvers av utvalgene i tabell 2.2, er det verdt å merke seg at respondentene var like positive til kolleger med innvandrerbakgrunn fra Øst-Europa, Asia og Afrika og med samisk bakgrunn. Motsatt var alle også mest lunkne til å ha nære kolleger med rom- og sigøynerbakgrunn. Likevel var det klar overvekt av positive svar også for denne gruppen i alle utvalgene med unntak av ledere i privat sektor (49 prosent positive), og det var svært få som var negative. I stedet var det mange som stilte seg nøytrale til det å ha en nær arbeidskollega med bakgrunn som norsk rom (sigøyner). En mulig forklaring på dette kan være at norske rom utgjør en liten gruppe, og at mange respondenter trolig ikke har kjennskap til personer fra denne gruppen.

Samtidig er det viktig å understreke at andelen positive svar kan være urealistisk høy i en undersøkelse som dette. For respondentene kan det fremstå som «politisk ukorrekt» å svare at de er negative til personer med bestemte bakgrunner. Likevel er det sannsynlig at dette ikke påvirker de *relative* forskjellene mellom utvalgene nevneverdig.

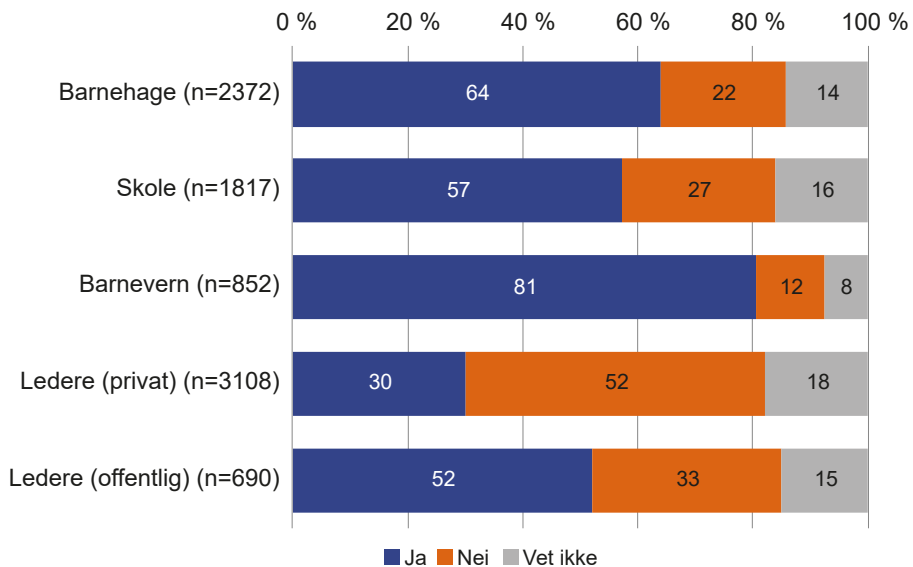
## Kunnskap om mangfold i arbeidslivet

Over har vi sett holdninger i sammenheng med de erfaringene folk har med mangfold. I tillegg til erfaring vil kunnskap om mangfold kunne spille inn på slike holdninger. Samtidig kan det være krevende å formulere gode kunnskaps-spørsmål om potensielt kontroversielle temaer uten å provosere respondentene. I denne undersøkelsen har vi likevel tatt med et knippe spørsmål som er knyttet til kunnskapsnivået hos respondentene.

### Egenvurdering av behov for mer kunnskap

Det første av disse gjelder respondentenes egen vurdering av behovet for mer kunnskap eller kompetanse i arbeidet med nasjonale, etniske og religiøse minoriteter (se figur 2.9).

**Figur 2.9. Anser du at du selv har behov for mer kompetanse om arbeidet med nasjonale, etniske og religiøse minoriteter? Fem utvalg. Prosent.**



F-test,  $p < 0,001$

I figur 2.9 ser vi store forskjeller i utvalgenes vurdering av behovet for mer mangfoldskompetanse. Ledere i privat sektor skiller seg ut ved at kun 30 prosent oppgir at de har et slikt behov, mens det blant de ansatte i barnevernet er over 80 prosent som svarer det samme. De høye tallene for barnevernet må antas å ha sammenheng med at mange av de som jobber i denne

sektoren, er i kontakt med personer, barn og foreldre, som har minoritetsbakgrunn. For eksempel svarer 91 prosent av de barnevernsansatte at de har hatt erfaring med saker som involverer innvandrere fra Asia, Afrika eller Øst-Europa, mens 30 prosent har hatt saker som involverer nasjonale minoriteter (se kapittel 5). I tillegg kommer de i kontakt med utfordrende saker der det kan være krevende å vurdere betydningen av bakgrunnen til de involverte. De vil da lettere kunne se behovet for mer kompetanse.

Blant respondentene som jobber i barnehager og skoler og ledere i offentlig sektor svarte i overkant av halvparten at de hadde behov for mer kompetanse.

Blant ansatte i barnevern, skoler, barnehager og blant ledere i offentlig sektor mente mellom to og tre av ti at de ikke har behov for mer kompetanse om arbeidet med nasjonale, etniske og religiøse minoriteter (se figur 2.5). Samtidig ser vi i figur 2.5 at den tilsvarende andelen for ledere i privat sektor var fem av ti.

Nærmere analyser viser også at det er en tydelig sammenheng mellom kunnskap og holdninger. Respondenter som er positive til innvandring, og som støtter opp om multikultur eller integrering (heller enn assimilering) (jf. tilpasningsindeksen, se figur 2.9), svarer oftere at de har behov for mer kompetanse om arbeidet med nasjonale, etniske og religiøse minoriteter. Motsatt mener altså de som er innvandringskritiske, og som ønsker mest mulig assimilering, at de ikke har behov for mer kompetanse. Disse sammenhengene er statistisk signifikante også når vi kontrollerer for en lang rekke kjennetegn ved respondentene (kjønn, alder, utdanning, geografi, sektor og venner/kjente med minoritetsbakgrunn). I barnehager, på skoler og i barnevernet var det ingen signifikante forskjeller mellom ansatte med og uten personalansvar.

I undersøkelsen la vi inn to testspørsmål knyttet til kunnskap om mangfold i arbeidslivet. Vi spurte: «Hvor mange dager i året har religiøse minoriteter rett til fri i forbindelse med religiøse høytider?» og «Ifølge norsk lov, er alle virksomheter pålagt å arbeide aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering?»



**Tabell 2.3. Spørsmål: Hvor mange dager i året har religiøse minoriteter rett til fri i forbindelse med religiøse høytider? Fem utvalg. Prosent**

	Barnehage	Skole	Barnevern	Ledere (privat)	Ledere (offentlig)
Ingen	9	5	6	16	10
1 dag	3	4	2	3	4
2 dager	14	17	13	13	18
3 dager	3	5	4	3	4
4 dager	0	1	2	1	1
5 dager	2	3	3	2	2
Vet ikke / vil ikke svare	68	65	70	62	62
n	2370	1820	857	3115	692

F-test (riktig svar),  $p < 0,001$ . Riktig svar er kursivert.

Svarene på det første kunnskapsspørsmålet ser vi i tabell 2.3. Her går det frem at mellom seks og syv av ti sa at de ikke visste hvor mange dager i året religiøse minoriteter har rett til fri i forbindelse med religiøse høytider. Det gjaldt alle utvalgene. Av de andre alternativene svarte flest at religiøse minoriteter har rett til to dager fri i forbindelse med høytidene (13 prosent av ansatte i barnevern og ledere i private virksomheter, 18 prosent av ledere i offentlige virksomheter). Dette er det riktige svaret, og forskjellene mellom hvilke utvalg som svarte dette, er statistisk signifikant. En del valgte også å svare at religiøse minoriteter ikke har rett til noe fri (fra 5 prosent av skoleutvalget til 16 prosent av ledere i private virksomheter).

Dette kunnskapsspørsmålet har en viktig svakhet: Reglene om fravær knyttet til religiøse høytider for religiøse minoriteter er ikke entydige og kan være vanskelig å tolke. Det er riktig at arbeidstakere har rett til å få fri i forbindelse med slike høytider, men det er ikke helt klare regler når det gjelder om de har fri (med lønn), eller om de må jobbe disse dagene inn igjen i løpet av året. Virke skriver: «Arbeidsgiver kan kreve at fridager på grunn av religiøse høytider skal innarbeides. Lønnstrekk er ikke det normale for disse fridagene.»<sup>14</sup> Informanter i Kommunal- og moderniseringsdepartementet bekrefter at dette ofte praktiseres som fridager med lønn, noe som styrker spørsmålets validitet. Til tross for

14 <https://www.virke.no/lovverk-radgivning/jus-arbeidsliv/fagartikler/rett-til-fri-ved-religiose-hoytider/> (lastet ned 30.09.2019). Se også: <https://arbeidsmiljolooven.com/article/%C2%A7-12-15-religiose-hoytider/> (lastet ned 30.09.2019).

uklarheten i spørsmålet ser det ut til at alle utvalgene har lav kunnskap på dette spesifikke punktet, men det er små forskjeller mellom dem.

Det andre kunnskapsspørsmålet vi stilte, gjaldt påstanden om at alle virksomheter ifølge norsk lov er pålagt å arbeide aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

I tabell 2.4 ser vi at de aller fleste svarte det riktige, nemlig at både offentlige og private virksomheter er pålagt å arbeide aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

**Tabell 2.4. Spørsmål: Ifølge norsk lov, er alle virksomheter pålagt å arbeide aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering? Fem utvalg. Prosent.**

	Barnehage	Skole	Barnevern	Ledere (privat)	Ledere (offentlig)
<b>Nei</b>	1	0	0	1	0
<b>Nei, det gjelder ikke private virksomheter</b>	0	0	1	2	1
<b>Nei, det gjelder ikke private virksomheter som har under 50 ansatte</b>	0	0	0	1	1
<b>Ja, det gjelder alle offentlige og private virksomheter</b>	86	88	91	87	93
<b>Vet ikke</b>	12	10	8	10	5
<b>N</b>	2367	1823	859	3118	692

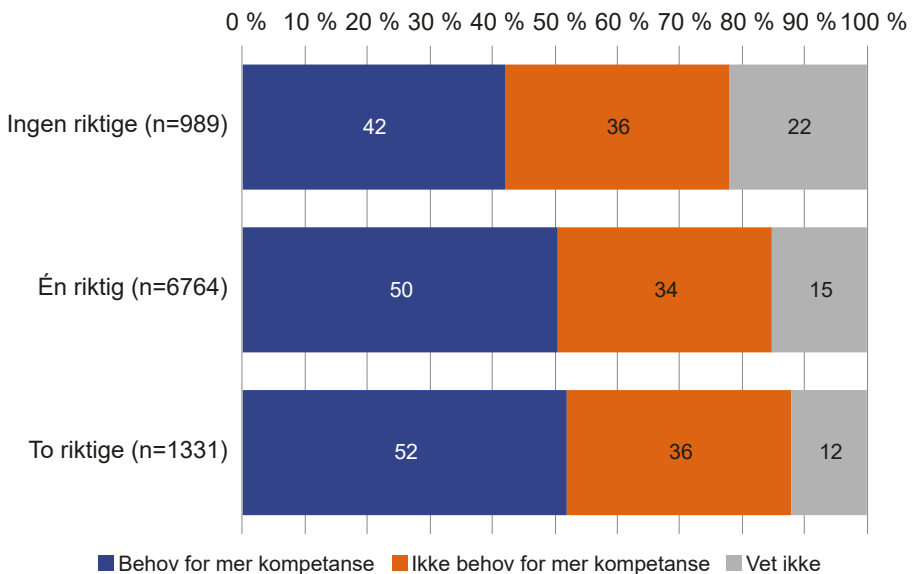
F-test (riktig svar),  $p < 0,001$ . Riktig svar er kursivert.

Tabell 2.4 viser at flere enn åtte av ti i samtlige utvalg svarte riktig på spørsmålet om normen om å arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Rundt én av ti svarte «vet ikke».

Igjen ser vi en svakhet ved spørsmålsstillingen. Hvis spørsmålet leses raskt av respondentene, så kan det være kort vei til svaralternativet som bekrefter påstanden, nemlig at pålegget fra myndighetene gjelder alle virksomheter. Men det kan ikke utelukkes at respondentene faktisk kjenner til denne rammebetingelsen for å drive virksomhet i Norge. Det har vært mye oppmerksomhet rundt likestilling i arbeidslivet og økt bevissthet i befolkningen rundt diskriminering de siste årene (Brekke & Mohn 2018).

Et interessant spørsmål er hvorvidt det er en sammenheng mellom oppfatning av eget kompetansebehov og riktige svar på kunnskapsspørsmålene. Er det slik at de med flest riktige svar var de som følte minst behov for mer kunnskap? Eller omvendt, var det slik at de med få riktige svar mente de trenger mer kunnskap? For å undersøke denne sammenhengen slo vi sammen de to kunnskapsspørsmålene til en indeks. Denne skiller mellom de respondentene som svarte «vet ikke» eller svarte feil på begge spørsmålene, de med ett riktig svar og de med riktig svar på begge spørsmålene. Sammenhengen mellom denne indeksen og oppfatning av eget kompetansebehov er illustrert i figur 2.10.

**Figur 2.10. Sammenheng mellom antall riktige svar på to kunnskapsspørsmål og egen vurdering av om man trenger mer kompetanse om arbeidet med nasjonale, etniske og religiøse minoriteter. Alle respondenter samlet. Prosent**



Kji-kvadrat,  $p < 0,000$

Figuren viser paradoksalt nok at andelen som mener de har behov for mer kompetanse, er *lavest* blant dem som svarte feil på begge kunnskapsspørsmålene (42 prosent). I stedet er det slik at de som svarte riktig på minst ett av spørsmålene (~50 prosent), også har større tilbøyelighet til å svare at de trenger mer kompetanse om arbeidet med nasjonale, etniske og religiøse minoriteter. Det er bare ubetydelige forskjeller mellom de som svarte riktig på ett av spørsmålene, og de som svarte riktig på begge. Forskjellen skyldes i hovedsak at det blant

dem som ikke hadde noen riktige svar, er flere som svarer «vet ikke» på spørsmålet om hvorvidt de trenger mer kompetanse.

Betydningen av å ha svart riktig på spørsmålene reduseres noe hvis vi kontrollerer for respondentenes utdanningsnivå, ved at høyt utdannede oftere både har riktige svar og uttrykker ønske om mer kompetanse.

## Oppsummering

I dette kapitlet har vi først sett på et knippe generelle holdninger til etniske og religiøse minoriteter og deretter på noen overordnede spørsmål knyttet til mangfold i arbeidslivet.

På tvers av utvalgene gir respondentene i undersøkelsen uttrykk for gjennomgående positive holdninger til mangfold. I spørsmål der vi kan sammenligne med befolkningen for øvrig, fremstår respondentene som vesentlig mer liberale enn resten av befolkningen. Dette gjelder for eksempel spørsmål knyttet til innvandring og integrering. Noe som spiller inn her, er respondentenes høye utdanningsnivå, og at det er en overvekt av kvinner. Holdningene reflekteres i at andelen som stemmer på partier som har en «liberal» innvandringspolitikk, er høyere enn i befolkningen for øvrig, og at få – også blant ledere i privat sektor – stemmer på Frp. Utvalget med ledere i privat sektor skiller seg i alle spørsmål ut som noe mindre positive til mangfold enn de øvrige utvalgene. En viktig forskjell mellom denne gruppen og de andre respondentene er at det her er en overvekt av menn.

Nærmere analyser av andre kjennetegn ved respondentene viser også at forskjellene i sammensetning mellom de fem utvalgene har betydning for hvordan de svarer. Både kontakt og holdninger har betydning. Personer som har venner eller kjente med minoritetsbakgrunn, og som er positive til innvandring og multikultur, er gjennomgående mer positive til mangfold i arbeidslivet.

Vi fant videre at det er bred enighet (60 prosent) om at urfolk og nasjonale minoriteter bør få offentlig støtte for å ta vare på sin kultur. Samtidig var det langt mindre oppslutning om at innvandrere bør få offentlig støtte for å bevare sine språk, sin kultur og sine tradisjoner.

Det er bred enighet i alle utvalgene om at etnisk og religiøst mangfold blant ansatte er en styrke for norske arbeidsplasser, mens man i mindre grad mener at større virksomheter bør ha en målsetting om å rekruttere minoriteter til ledende stillinger.

Respondentene så positivt på å ha kolleger med minoritetsbakgrunn. I en rangering av holdningene til de ulike minoritetsgruppene som er med i studien, kom norske rom (sigøynere) noe svakere ut enn de andre.

Når det gjelder respondentenes kunnskap om mangfold i arbeidslivet, har vi sett at det er stor variasjon mellom utvalgene når det gjelder om de ser behovet for å skaffe seg mer kompetanse om arbeidet med etniske og religiøse minoriteter. Mens kun tre av ti blant lederne i privat sektor ser behov for mer kompetanse, svarer åtte av ti av de barnevernsansatte det samme. Denne forskjellen kan man anta er delvis knyttet til relevansen av slik kompetanse i ens arbeidshverdag.

Vi stilte to rene kunnskapsspørsmål i undersøkelsen: hvor mange dager religiøse minoriteter har krav på fri, og om alle virksomheter må arbeide for likestilling og mot diskriminering. Mens det var få som kjente til regelverket knyttet til det første spørsmålet (2 dager), svarte det store flertallet riktig på det andre (ja, både i offentlig og privat sektor). Det er en tendens til at andelen som mener de har behov for mer kompetanse, er *lavest* blant dem som svarte feil på begge kunnskapsspørsmålene. Videre viser analyser av sammenhengen mellom kunnskap og holdninger at de som er mest negative til innvandring, oftest svarer feil på kunnskapsspørsmålene og mener at de ikke har behov for mer kompetanse.

## 3 Mangfold i praksis

Vi har nå sett på generelle holdninger i hele datamaterialet, det vil si alle de fem utvalgene samlet. I dette kapitlet dykker vi dypere i materialet og splitter opp utvalgene etter sektorene barnevern, barnehage, skole og ledere (i offentlig og privat sektor). Tematisk undersøker vi tre sider ved holdninger til mangfold slik dette kommer til uttrykk i praksis.

Det første området vi undersøker, er hvordan mangfold blant barn og foreldre er en del av arbeidshverdagen i *barnehage og skole*. Spørsmål vi berører, er hvilke minoritetsgrupper de møter i sitt arbeid, og deres vurderinger av egen minoritetskompetanse. Vi spør også om de kjenner til at barn trakasseres på grunn av sin minoritetsbakgrunn. Andre temaer er holdninger til å fremme majoritetskultur og synliggjøre minoritetskultur og særlige utfordringer som barnas minoritetsbakgrunn kan skape i kontakten med foreldre.

Det andre området vi tar opp, er hvordan mangfold blant barn og foreldre er en del av *barnevernets arbeid*. Spørsmålene her handler også om vurdering av egen minoritetskompetanse, bruk av tolk, formidling av majoritets- og minoritetskultur, og særlige utfordringer som barnas minoritetsbakgrunn kan skape i kontakten med foreldre.

Det siste temaet er hva slags holdninger respondentene i de fem utvalgene har til bruk av religiøse plagg (turban og hijab) og symboler (synlige kors) på ulike arenaer. Disse spørsmålene knytter allment an til utvalgenes toleranse for mangfoldsuttrykk, men peker også inn mot vanskelige grensedragninger for eksempel når det gjelder bruk av hijab i barneskolen og synlig kors på uniformert politi.

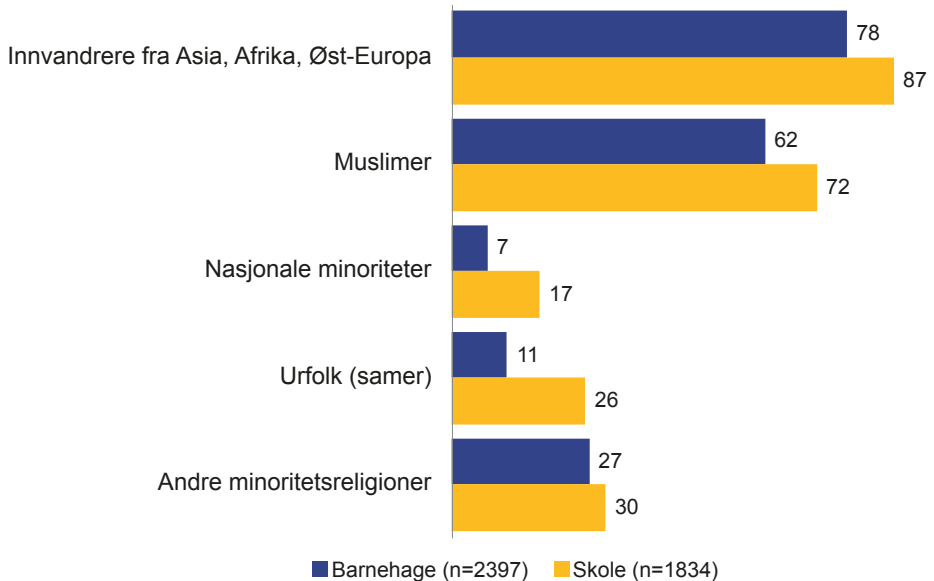
### Mangfold i barnehage og skole

Vi forstår mangfold i praksis som hvordan minoritetsbakgrunn blir forstått og spiller en rolle i det daglige arbeidet. Vi undersøker holdninger til innvandrere, urfolk og nasjonale minoriteter, og hva slags kunnskap og tilpasning som er nødvendig for å imøtekomme og likebehandle disse gruppene.

## Minoritetsgrupper man møter gjennom arbeidet

Holdninger til minoriteter kan henge sammen med hvor mye ansatte forholder seg til mangfold i det daglige arbeidet, og sammensetningen på barn og foreldre de har kontakt med. Vi har undersøkt omfanget av erfaringer som ansatte i barnehager og skoler har med barn med ulike minoritetsbakgrunn. Ut fra en liste over ulike minoritetsbakgrunner ble respondentene bedt om å indikere om det var barn/elever der de jobbet, med de ulike bakgrunnene. Svært få krysset av for hver enkelt nasjonal minoritet (kvener, skogfinner, norske rom (sigøynere), romani/tatere og jøder), så disse er slått sammen til én gruppe («nasjonale minoriteter»). Andelen med erfaring med de ulike gruppene er listet opp i figur 3.1.

**Figur 3.1. Andel med erfaring med barn med ulike minoritetsbakgrunner i henholdsvis barnehage og skole. Ansatte i barnehager og skoler. Prosent<sup>15</sup>**



Alle forskjeller mellom barnehager og skoler er statistisk signifikante,  $p < 0,05$

Figur 3.1 viser at skolene gjennomgående har noe mer erfaring med ulike minoriteter enn barnehagene, men forskjellene er ikke store. Et stort flertall av respondenter i barnehager og skoler har erfaring med innvandrere fra Asia, Afrika, Øst-Europa og med muslimer. Det er mindre vanlig å ha erfaring med barn med samisk bakgrunn eller barn som tilhører en nasjonal minoritet. En

<sup>15</sup> I dette spørsmålet ble den nasjonale minoriteten jøder og den religiøse minoriteten muslimer nevnt spesielt. I tillegg fikk alle respondenter spørsmål om andre religiøse minoriteter.

feilkilde her kan være at man ikke nødvendigvis vet at et barn og deres familie har samisk eller nasjonal minoritetsbakgrunn.

### **Barnehagen**

Tre fjerdedeler av respondentene fra barnehagen har forholdt seg til barn med innvandrerbakgrunn fra Asia, Afrika og Øst-Europa i sitt arbeid. Den høye andelen gjelder for alle landsdeler. Seks av ti har erfaringer med barn med muslimsk tilhørighet.

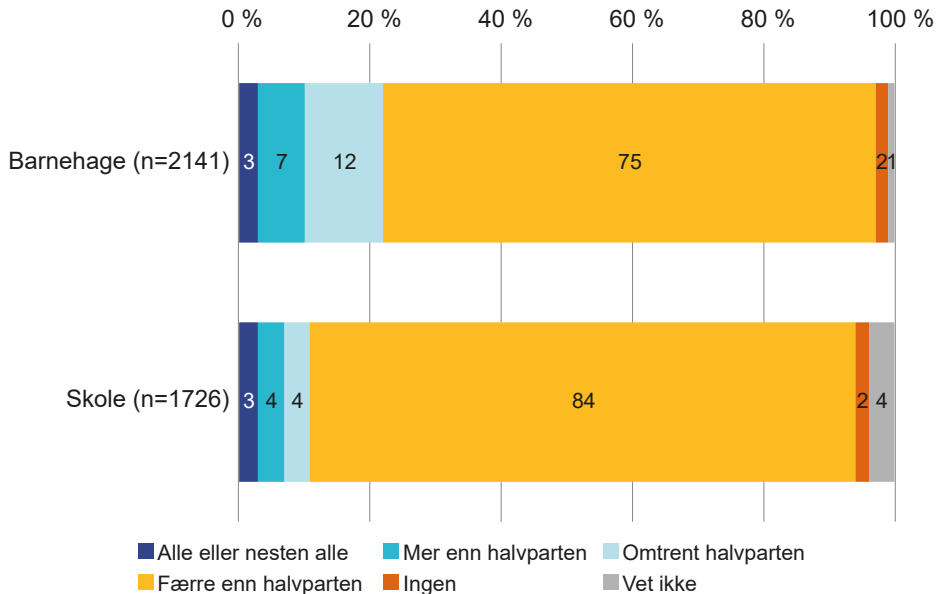
Nesten én av ti sier de har erfaring med barn av nasjonale minoriteter. Når det gjelder samiske barn, sier én av ti på landsbasis at de har (hatt) samiske barn i barnehagen, mens så mange som hver fjerde respondent i Nord-Norge har erfaring med samiske barn, og andelen er også høyere i Trøndelag enn ellers i landet. For mindre minoritetsgrupper som nasjonale minoriteter og urfolk som har størst forankring i noen geografiske kjerneområder (samer, kvener), kan det være sjeldnere at ansatte i barnehager møter barn med denne bakgrunnen utenfor kjerneområdene.

At det er litt lavere andel av minoritetsbarn i barnehager enn på skoler, kan ha å gjøre med at færre foreldre med minoritetsbakgrunn enn foreldre med majoritetsbakgrunn benytter barnehage til sine barn i de yngste aldersgruppene (Moafi 2017; Trætteberg & Lidén 2018).

Betydningen av minoritetsbakgrunn kan her henge sammen med den tallmessige sammensetningen av barnegruppen. Om minoritetsbarn utgjør flertallet i barnegruppen eller er enkeltbarn med ulik minoritetstilhørighet, kan ha betydning for det praktiske arbeidet, som kommunikasjon, foreldresamarbeid og formidling. Vi har derfor spurt hvor stor andel av barna som har en minoritetsbakgrunn.



**Figur 3.2. Andel av barn med minoritetsbakgrunn i din barnehage/skole. Ansatte i barnehager og skoler. Prosent**



F-test,  $p < 0,001$

Figur 3.2 viser at tre av fire respondenter oppgir at minoritetsbarn utgjør færre enn halvparten av barna i barnehagen, mens vel én av ti er i en barnehage der omtrent halvparten av barna har minoritetsbakgrunn. Litt færre sier at minoritetsbarn utgjør mer enn halvparten av barna. Det er bare i få tilfeller (tre prosent) minoritetsbarn utgjør alle eller nesten alle barna på respondentens arbeidsplass. Ved disse barnehagene har flertallet av barna minoritetsbakgrunn.

### Skolen

Skolen er ikke uventet en arena som møter en stor andel både barn og foreldre med minoritetsbakgrunn, og at flere forskjellige typer minoritetsbakgrunner er til stede.

Figur 3.2 viser at mer enn ni av ti av skolerespondentene har innvandrerbarn på skolen der de jobber. Andelen er høy i hele landet, høyest i Oslo og litt lavere i Nord-Norge og Trøndelag. Når religiøs tilhørighet er utgangspunktet, ser vi at andelen elever med muslimsk bakgrunn er høy; syv av ti representanter for skolene sier de har barn med denne bakgrunnen på skolen, mens tre av ti sier de (også) har barn med annen minoritetsreligiøs bakgrunn.

Vel en fjerdedel av respondenter fra skolene har erfaringer med barn med samisk bakgrunn, mens andelen barn tilhørende en nasjonal minoritet er lavere; nesten en femtedel sier at de har barn med denne bakgrunnen på skolen. For disse minoritetsgruppene finner vi klare geografiske forskjeller. Av skoleansatte i Nord-Norge svarer om lag to tredjedeler at de har erfaringer med samiske elever, og fire av ti som bor i Trøndelag sier at de har erfaringer med samiske elever. Andelen som har erfaring med samiske barn i Oslo, er også relativt høy; nær tre av ti sier dette.

Andelen med erfaring med barn med nasjonal minoritetsbakgrunn ligger også høyt i Nord-Norge. Nær en fjerdedel svarer at de har erfaringer med denne minoritetsgruppen. Vi antar at kvener som er en av de nasjonale minoritetsgruppene, utgjør en stor del av minoritetsbarna i nord. Oslo har imidlertid den høyeste andelen med skoleansatte med erfaringer fra nasjonale minoriteter; fire av ti svarer at de har dette. Vi antar at det her er snakk om flere ulike grupper nasjonale minoriteter.

Selv om bildet er at skolen har bred erfaring med minoritetsbarn, utgjør disse ved de aller fleste skolene et mindretall. Figur 3.2 viser at det store flertallet sier at minoritetsbarn utgjør færre enn halvparten av elevene på skolen. Bare én av ti sier at minoritetsbarn utgjør halvparten eller flere. Der hvor de utgjør minst halvparten, gjelder dette først og fremst samiske barn.

## Minoritetskompetanse

Hvor godt skodd er de ansatte for å møte og ivareta barn og foreldre med minoritetsbakgrunn? Med minoritetskompetanse mener vi ferdigheter i kritisk å vurdere og videreutvikle egen kunnskap og holdninger i møte med barn og foreldre med minoritetsbakgrunn. Vi tenker her på kunnskap om hvordan historiske forhold så vel som dagens etniske og kulturelle mangfold påvirker minoriteters livssituasjon. Det gjelder også å ha verktøy for god kommunikasjon og samhandling mellom barnehage/skole og barn og familier med minoritetsbakgrunn. Minoritetskompetanse innebærer å vurdere og anvende ulike perspektiver, teorier og kunnskapsbaserte metoder som fremmer et likeverdig tjenestetilbud (se for eksempel Eriksen 2001; Rugkåsa mfl. 2017). Her dreier det seg med andre ord om mer formell kompetanse enn den enkeltstående sakkunnskapen vi omtalte i forrige kapittel.

En slik kompetanse tilbys både gjennom (etter- og videre-) utdanning og i form av kurs. De siste årene har Utdanningsdirektoratet støttet *Kompetanse for mangfold*, en større landsdekkende satsning på å utvikle bedre minoritetskompetanse

i barnehager og skoler (se Lødding mfl. 2018). Målet for satsningen har vært å sette ansatte i bedre stand til å støtte barn med minoritetsbakgrunn på en slik måte at de i størst mulig grad fullfører og består utdanningsforløpet. Også i barnevernet har bedre kompetanse, som skal sikre at ansatte kan møte barn og deres familier med minoritetsbakgrunn, vært et aktuelt tema (se for eksempel Rugkåsa mfl. 2017). I tillegg til at kompetanse på mangfold i barnevernet er et høyst aktuelt tema både innad i fagmiljøene og i media, og at dette fagområdet inngår som emne i grunnutdanningene, finnes det også flere tilbud om videreutdanninger og ulike kurs som skal styrke kompetansen til de ansatte i barnevernstjenesten. I vår undersøkelse har vi spurt ansatte på skoler om de har pedagogisk utdanning som tematiserer mangfoldet i befolkningen, og ansatte i barnevernet om de har minoritetskompetanse.

Vi har spurt hvor mange av de ansatte på skoler som har utdanning innen flerkulturell pedagogikk, minoritetspedagogikk, migrasjonspedagogikk, norsk som andrespråk eller lignende (heretter minoritetspedagogikk). Det vanligste er at færre enn halvparten av de ansatte på en skole har slik utdanning; 48 prosent svarer dette. Bare 3 prosent svarer at enten alle i staben, over halvparten eller om lag halvparten har en slik kompetanse. 20 prosent svarer at ingen ved skolen har en slik utdanning, mens 29 prosent svarer «vet ikke».

I skolen har altså bare et mindretall av staben utdanning i minoritetspedagogikk. Dette stemmer godt overens med funnet som ble presentert i forrige kapittel, der over halvparten av de ansatte på skoler (og i barnehager og barnevern) svarte at de hadde behov for mer kompetanse om arbeidet med nasjonale, etniske og religiøse minoriteter (figur 2.9). Dette var også noe som kom frem i evalueringen av *Kompetanse for mangfold*. At en begrenset andel av skolens ansatte har minoritetskompetanse, ble blant annet begrunnet med skolens organisering av ansvar for nyankomne og minoritetsspråklig opplæring. Mangfoldspedagogikk var her hovedsakelig knyttet til disse klassene og fagene.

Ved om lag én av tre barnehager har fire eller flere ansatte deltatt på kortere kurs om språk og kulturelt mangfold, mens svært få har formell utdanning. Nesten åtte av ti sier at ingen ansatte har formell kompetanse (Lødding mfl. 2018).

En alternativ tilnærming til kompetansebygging i skoler (og barnehager) er at kunnskap og holdningsarbeid må gjelde hele staben i et samfunn med en økende andel elever med ulik minoritetsbakgrunn (se for eksempel NOU 2010: 7). Et av funnene i den nevnte evalueringen av mangfoldskompetanse er at en slik kompetanseutvikling må være virksomhetsbasert. Skoleledelsen synes å spille en viktig rolle for ansattes utbytte av kompetansehevende tiltak, og slike tiltak må

finne en god balanse mellom å synliggjøre personalets erfaringer og knytte disse til forskningsbasert kunnskap (Lødding mfl. 2018).

## Mobbing, trakassering og vold mot minoritetsbarn

I denne delen undersøker vi om barnets familiebakgrunn – at barnet enten tilhører en minoritet eller en familie som har innvandret til Norge – gjør barnet utsatt for negative holdninger og oppførsel. Vi har spurt om respondentene er kjent med at barn blir krenket og trakassert ved at de får stygge kommentarer fra andre barn og ansatte, blir holdt utenfor eller dyttet, slått eller truet med vold på grunn av sin minoritetsbakgrunn.

Fra skolen vet vi at krenking og trakassering av elever er et alvorlig fenomen, og det er satt inn ulike tiltak og ressurser.<sup>16</sup> En analyse av Elevundersøkelsen for skoleåret 2015/2016 finner at trakassering foregår mest som verbale og relasjonelle krenkelser, flere gutter enn jenter opplever dette, det er mest medelever som krenker, og krenkelsene foregår mest ute. Skolene er uvitende om mye av dette, og mange opplever at de ikke får hjelp fra skolen (Wendelborg 2016). I en undersøkelse i regi av Antirasistisk senter (2017) forteller elever som utsettes for rasisme, at de ikke melder fra til ansatte ved skolen fordi de opplever at de ikke blir hørt, og at lærere er usikre på hvordan de skal håndtere dette. I vår undersøkelse er det mange ansatte-responderter, særlig på skolene, som sier at de ikke vet om de ulike formene for trakassering som vi spør om, forekommer, eller om trakasseringen skyldes deres minoritetsbakgrunn. Dette er altså begrensninger i en undersøkelse som spør ansatte om hva barn og ungdom blir utsatt for av trakassering.

Med disse forbeholdene vil vi undersøke hvordan minoritetsbakgrunn er forbundet med negative holdninger som kan gi utslag i trakassering slik ansatte i barnehager og skoler forstår dette. Det er ikke tidligere undersøkt om ulike former for krenkelser henger sammen med barns *minoritetsbakgrunn*. I vår undersøkelse spør vi skole- og barnehageresponderter om de er kjent med at barn ved deres skole/barnehage det siste året har blitt utsatt for ulike former for trakassering på grunn av sin bakgrunn (innvandrere, samer, nasjonale minoriteter, religiøse minoriteter eller livssynsminoriteter). Resultatene viser altså de ansattes oppfatning av om barn blir utsatt for trakassering, og den koblingen de gjør mellom dette og barnas bakgrunn.

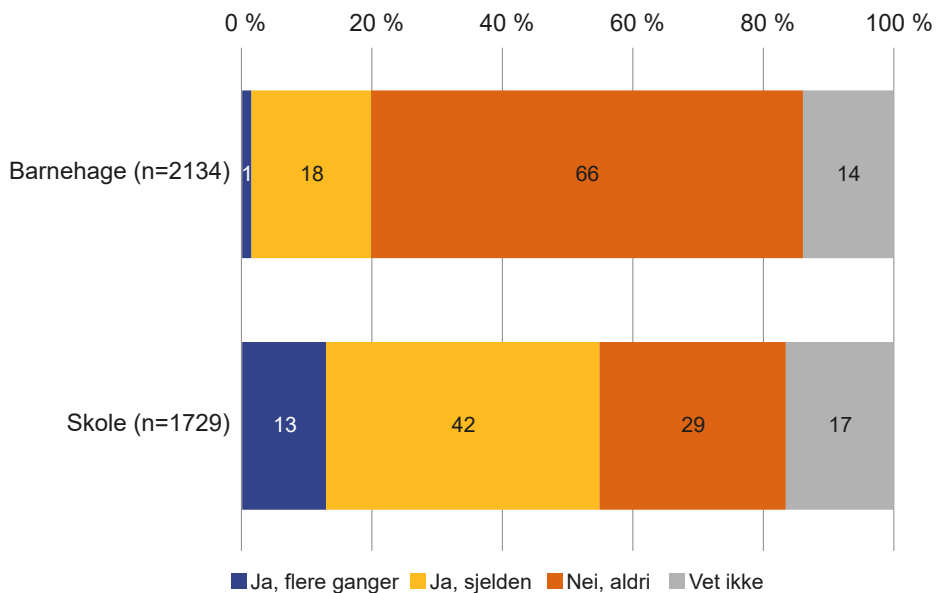
---

16 Jf. opplæringslova kapittel 9A, der det står at «Alle elevar har rett til eit trygt og godt skulemiljø. Skulen skal ha nulltoleranse mot krenking, som mobbing, vald, diskriminering og trakassering». (Iverksatt 1.8.2017.) Se også [www.udir.no/](http://www.udir.no/)

### Stygge kommentarer fra andre barn

Det første spørsmålet gjelder stygge kommentarer fra andre barn på grunn av barnets minoritetsbakgrunn. Figur 3.3 viser at denne formen for krenkelse er mer utbredt i skolen enn i barnehagen. Over halvparten av respondentene svarer enten at dette har skjedd flere ganger (13 prosent), eller at det har skjedd, men sjelden (42 prosent). *Bare tre av ti mener at dette aldri har forekommet på deres skole*, mens nesten to av ti sier at de ikke vet.

**Figur 3.3. Er du kjent med at barn i din barnehage / elever ved din skole har vært utsatt for stygge kommentarer fra andre barn på grunn av sin minoritetsbakgrunn? Ansatte i barnehager og skoler. Prosent**



F-test,  $p < 0,001$

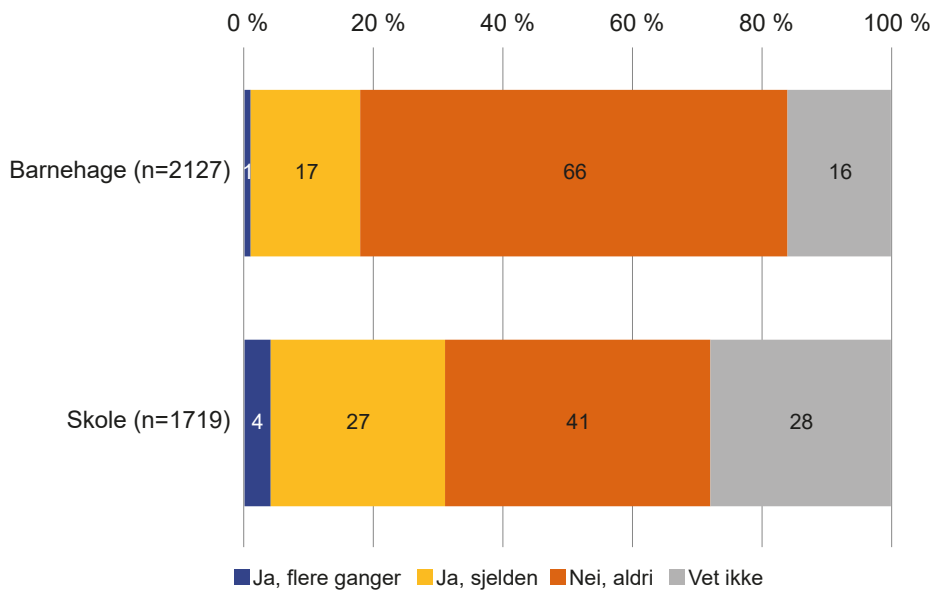
Det er langt flere i barnehagen som sier at dette aldri har forekommet; to tredjedeler svarer dette. Det er få som sier at de vet at dette har forekommet flere ganger, mens nærmere to av ti sier at det har skjedd en sjelden gang. Også her er det en del som ikke vet, men det er litt færre som sier dette enn det er i skolene. Her kan nærheten i kontakten med barna spille inn. Mens ansatte i barnehager er tett på barna i hele oppholdstiden, har elever på skoler mer tid uten tett oppsyn i løpet av skoledagen.

### Har blitt holdt utenfor

Flere representanter fra skolen enn fra barnehagen sier at de er kjent med at barn ved deres skole har blitt holdt utenfor i løpet av det siste året på grunn av sin

minoritetsbakgrunn (figur 3.4). Det er likevel færre som sier at de er kjent med verbale krenkelser. Tre av ti sier at de kjenner til at dette har forekommet, men bare i få tilfeller (4 prosent) er dette noe som har gjentatt seg flere ganger. En stor andel sier at de ikke vet om dette har forekommet, mens fire av ti sier at det aldri har forekommet. I barnehagen er det to tredjedeler som sier at barn ikke har blitt holdt utenfor på grunn av sin bakgrunn. Å inkludere barn i lek og samvær er også en sentral del av ansattes oppgaver i en barnehage. De kan i sjeldne tilfeller ha erfart at barns minoritetsbakgrunn kan ha vært grunn til at barna ble holdt utenfor, men det er svært sjelden de kjenner til at det har skjedd flere ganger. Men også her er det en del som svarer at de ikke vet. Vi tolker dette som at de ikke vet om utestenging henger sammen med barnets minoritetsbakgrunn.

**Figur 3.4. Er du kjent med at barn i din barnehage / elever ved din skole har blitt holdt utenfor av andre barn på grunn av sin minoritetsbakgrunn? Ansatte i barnehager og skoler. Prosent**



F-test,  $p < 0,001$

Når vi spør om de er kjent med at barn ved deres skole eller barnehage har fått *stygge kommentarer fra ansatte på grunn av sin minoritetsbakgrunn*, svarer så å si alle at dette ikke har forekommet. Det er likevel ikke helt utelukket: I barnehager svarer 3 prosent at det har skjedd i sjeldne tilfeller, mens det på skoler er 2 prosent som sier dette. Her er det 15 prosent som sier at de ikke vet om dette har forekommet.

Vi har også spurt om de er kjent med at elever ved skolen det siste året har *blitt slått eller banket opp, eller om barn har blitt dyttet, slått* eller lignende i barnehagen på grunn av sin minoritetsbakgrunn. Her er svarene sammenfallende for skoler og barnehager. Tre fjerdedeler sier at dette ikke har forekommet. 8 prosent sier at det har skjedd i sjeldne tilfeller. En del sier at dette kjenner de ikke noe til (14–15 prosent).

I skolene har vi spurt de ansatte om de har sett at elever har blitt *truet med vold* på grunn av sin bakgrunn. Også her er det flest som sier at dette ikke har forekommet. Seks av ti sier dette. En fjerdedel sier de ikke vet. Noen få sier at dette sjelden har forekommet (12 prosent), mens 1 prosent sier at det har skjedd flere ganger.

For å oppsummere: Ansatte i barnehager og skoler oppfatter det slik at trakassering av minoritetsbarn forekommer, men at det skjer sjelden. At barn får stygge kommentarer fra andre barn eller blir holdt utenfor, skjer noe mer på skoler enn i barnehager. To tredjedeler av respondentene i barnehageutvalget svarer at dette aldri har skjedd, mens det i skolene er godt under halvparten som sier at dette aldri har skjedd. Det er også en betydelig andel, særlig i skolene, som sier at de ikke vet om disse formene for trakassering har skjedd, eller om trakassering har skyldtes barnas minoritetsbakgrunn.

## Holdninger til å fremme majoritets- og minoritetskultur

Holdninger til minoriteter kan komme til uttrykk gjennom hvor relevant man anser at den kulturelle bakgrunnen til innvandrere- og minoritetsbarn er i det daglige samværet i barnehager og skoler. Et moment i denne sammenhengen er at mange med minoritetsbakgrunn ikke ønsker at deres kulturelle bakgrunn skal fremheves som veldig relevant i møter med andre mennesker. Historisk kjenner vi til at det er store forskjeller mellom minoritetsgrupper og mellom familier og enkeltpersoner når det gjelder i hvilken grad de ønsker å bli forbundet med sin minoritetsbakgrunn, og slike forskjeller kjennetegner også identitetspolitikken i dag. Å synliggjøre kulturelt mangfold er imidlertid ikke det samme som å knytte det til enkeltpersoner og familier.

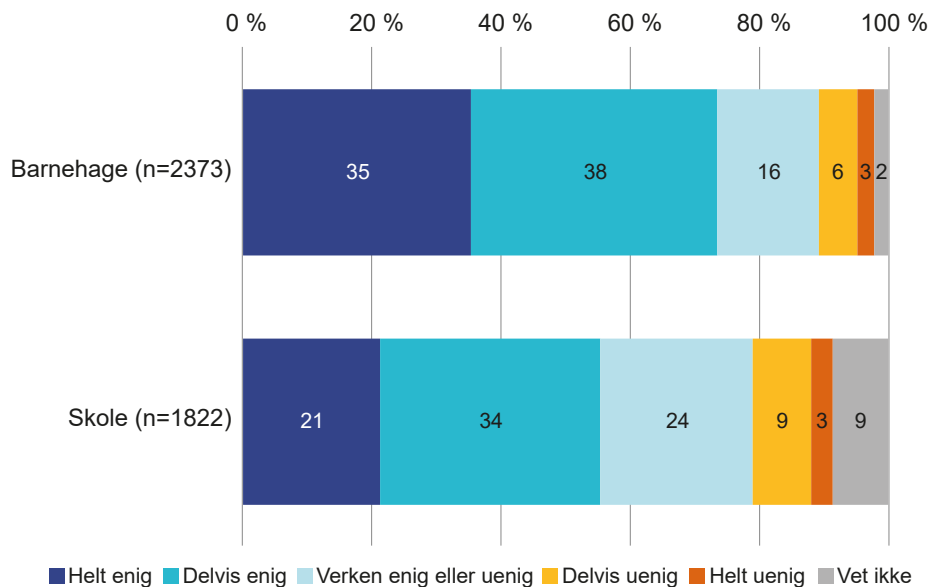
Holdningen til minoriteter kan komme til uttrykk gjennom hvor viktig man anser det er å fremme en felles kultur og samfunnsforståelse gjennom utdanning på den ene siden og å synliggjøre hva minoritetene representerer på den andre. Hva man legger i norsk kultur, kan være ulikt, og man trenger ikke nødvendigvis å enes om dette for å mene at felles kunnskap og forståelse er viktig, blant annet i form av felles standarder, verdier og pensum. Problemstillinger

som berører kulturelle verdier og identitet, er komplekse, og vi har avgrenset dette omfattende temaet til å gjelde holdninger til å fremme majoritetskultur til minoritetsbarn og holdninger til å synliggjøre minoritetskultur til barn i barnehager og skoler.

### Å fremme norsk majoritetskultur

Det er en vesentlig del av utdanningen å gi barn forståelse for og innsikt i historiske og samfunnsmessig forhold. Dette innebærer også kjennskap til mangfold i minoritetskulturer og religion.

**Figur 3.5. Det er viktig å fremme norsk majoritetskultur til barna i barnehagen / alle elever i den norske skolen. Ansatte i barnehager og skoler. Prosent**



F-test,  $p < 0,001$

Å oppdra barn er nært knyttet til kulturelle verdier. Barnehagens profesjonelle omsorgsutøvere står for en særlig form for norsk og nordisk barndom som vektlegger lek og selvforvaltning, uformelt samvær og likestilling. Dette blir kombinert med implisitte former for kontroll i form av innarbeidede rutiner og ritualer, og i senere tid også med vekt på opplæring og styrt utvikling (se for eksempel Lidén 2009; Gilliam & Gulløv 2012). For enkelte innvandrere og etniske og religiøse minoriteter kan denne formen for oppvekst og oppdragelse



være fremmed.<sup>17</sup> Når vi spør om det er viktig å fremme norsk majoritetskultur til minoritetsbarn i barnehagen, handler dette ofte om sosiale og kulturelle koder, «slik gjør vi det her», påkledning og måltider, men også om en type kunnskap og ferdigheter som barna ikke nødvendigvis lærer hjemme. I verdi-grunnlaget til barnehagens rammeplan står det at barnehagen skal gi felles erfaringer og synliggjøre verdien av fellesskap. Barnehagene vektlegger ferdigheter som å være ute i naturen, og de formidler for eksempel det å spikke med kniv og lage bål i skogen, eller et felles fortellerunivers som folkeeventyrene, Torbjørn Egners Kardemomme by eller Prøysens julekveldsvise.

I figur 3.5 ser vi at tre fjerdedeler av utvalget sier at de er helt eller delvis enige i at det er viktig å fremme norsk majoritetskultur til barna i barnehagen. Her kan det være en slik bred forståelse av majoritetskultur respondentene tenker på. Én av ti sier at de er delvis eller helt uenige i at det er viktig å fremme norsk majoritetskultur til barna i barnehagen. Det kan være uttrykk for et ønske om at barnehagen skal være en mer åpen arena for ulike måter å tenke om barndom og læring på. Det kan også forstås slik at det å fremme majoritetskultur samtidig er en måte å uttrykke et hierarki på mellom en normsettende majoritet og minoriteter.

Forskjellene i svarene mellom respondenter fra barnehager og skoler viser blant annet at flere i skolene ikke har tatt et klart standpunkt til dette spørsmålet: En fjerdedel svarer at de verken er enige eller uenige, og ytterligere én av ti svarer at de ikke vet.

På skolene handler det ikke like mye om å forhandle og samarbeide om oppdragelse i form av felles standarder i daglige gjøremål. Skoledagen bygger på klare regler for deltakelse og oppførsel, og oppmerksomheten er mer rettet mot faglig pensum. Majoritetskulturen blir fremstilt som et selvfølgelig uttrykk for en felles kulturarv og historie og står for politiske kjerneverdier som likestilling, menneskerettigheter og demokrati. Over halvparten av utvalget sier at det er viktig å fremme norsk majoritetskultur til alle elever i den norske skolen. Det er bare tre prosent som er helt uenig, mens ytterligere åtte prosent er delvis uenig.

## Synliggjøre minoritetskultur

I barnehagens rammeplan står det at barnehagen skal fremme respekt for menneskeverdet ved å synliggjøre, verdsette og fremme mangfold og gjensidig respekt. Barna skal få oppleve at det finnes mange måter å tenke, handle og leve

17 For eksempel får nyankomne flyktninger tilbud om kurs (International Child Development Programme (ICDP)) for å gjøre norsk barneoppdragelse mer forståelig og tilgjengelig.

på. Rammeplanen tar opp situasjonen til samiske barn eksplisitt. Samiske barnehager skal fremme barnas samiskspråklige kompetanse, styrke barnas samiske identitet og videreføre samiske verdier, samisk kultur og tradisjonskunnskap. Innholdet i barnehagetilbudet til samiske barn utenfor samiske distrikt skal tilpasses barnas samiske bakgrunn. Dette innebærer at samiske barn og foreldre har rett til å forvente at personalet har kjennskap til, og legger vekt på, at også den samiske kulturen skal være en del av barnehagens innhold. Å synliggjøre minoritetskultur er dermed en del av barnehagens mandat.

Skolens formålparagraf legger også vekt på at *opplæringen skal gi innsikt i kulturelt mangfold og fremme likeverd og solidaritet. Formålparagrafen har likevel en tydelig forankring i grunnleggende verdier som knyttes til kristen og humanistisk arv og tradisjon og andre religioner og livssyn som er forankret i menneskerettene*. Skolens oppgave som identitetsskaper og formidler av felles kunnskap og verdier har vært et sentralt motiv for norsk skole. Enhetsskolen ble gitt en aktiv rolle i det nasjonsbyggende arbeidet så vel som i utviklingen av et kunnskapssamfunn. I tidligere tider fikk skolen en sentral oppgave også i å tilpasse minoriteter til en majoritetskultur, og både urfolk og nasjonale minoriteter har blitt utsatt for harde «fornorskningstiltak» (se for eksempel Brandal, Døving & Plesner 2017; Niemi 2017; NOU 2015: 7). I dag er minoritetspolitikken regulert i internasjonale konvensjoner, og både urfolk og nasjonale og religiøse minoriteter har en sterkere posisjon og rett til å ivareta kulturelle tradisjoner og praksis.<sup>18</sup> Når vi spør om holdninger til å synliggjøre minoritetskultur, blir dette gjerne forbundet med kunnskap om symbolske uttrykk for minoritetenes forskjellighet. Det er ofte snakk om å formidle historiske hendelser og etniske og religiøse ritualer, mattradisjoner eller å feire høytidsdager (se for eksempel Lund & Moen 2010; Midtbøen, Orupabo & Røthing 2014). Å gi rom for slike uttrykk blir forstått som inkludering og å anerkjenne forskjeller i en skolehverdag som ellers bygger på underforståtte standarder og en felles kunnskapsbasis (Lidén 2001).

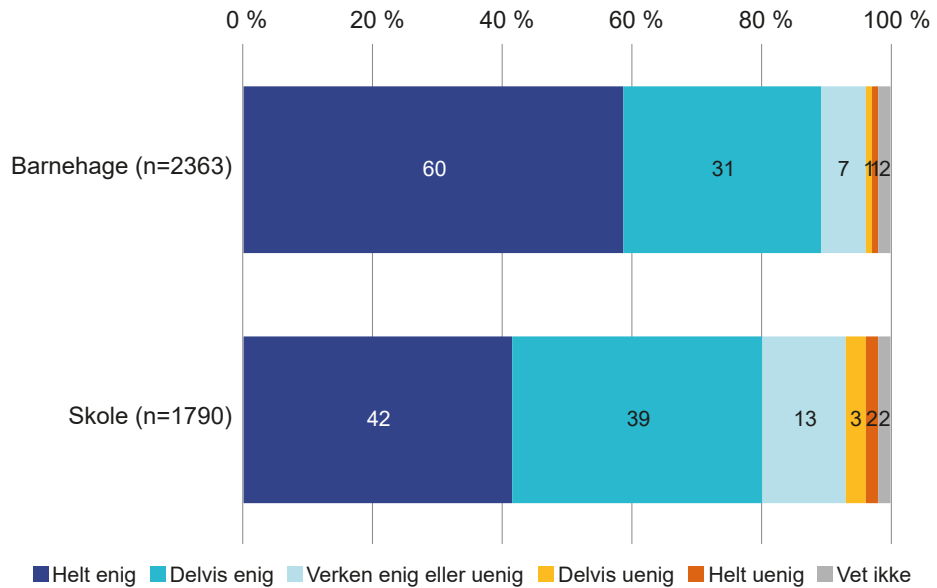
Respondentene i barnehager og skoler ble spurt om de synes at det er viktig å synliggjøre minoritetskulturer i hverdagen i barnehager/skoler. Svarfordelingen på spørsmålet er vist i figur 3.6. Vi vet ikke hva våre respondenter har tenkt på når vi spør dem om deres holdning til å synliggjøre minoritetskultur. Spørsmålet er også stilt positivt, noe som kan gjøre det lett å tilslutte seg utsagnet. Vi finner også at det er stor oppslutning om at minoritetskultur skal komme til uttrykk i

---

18 I samiske kjerneområder kan elever for eksempel velge samisk som førstespråk, noe som bidrar til elevenes tospråklige kompetanse. «Opplæring i samisk språk skal bidra til at barn og unge kan innlemmes i samisk kultur og samfunnsliv, der kulturforståelse, kommunikasjon, danning og identitetsutvikling blir sentrale elementer i opplæringen.» Se <https://www.udir.no/kl06/SFS1-04/Hele/Formaal>.

barnehager og skole. I barnehagen svarer ni av ti at de er helt eller delvis enig i at minoritetskultur skal synliggjøres. I skolen har åtte av ti dette standpunktet.

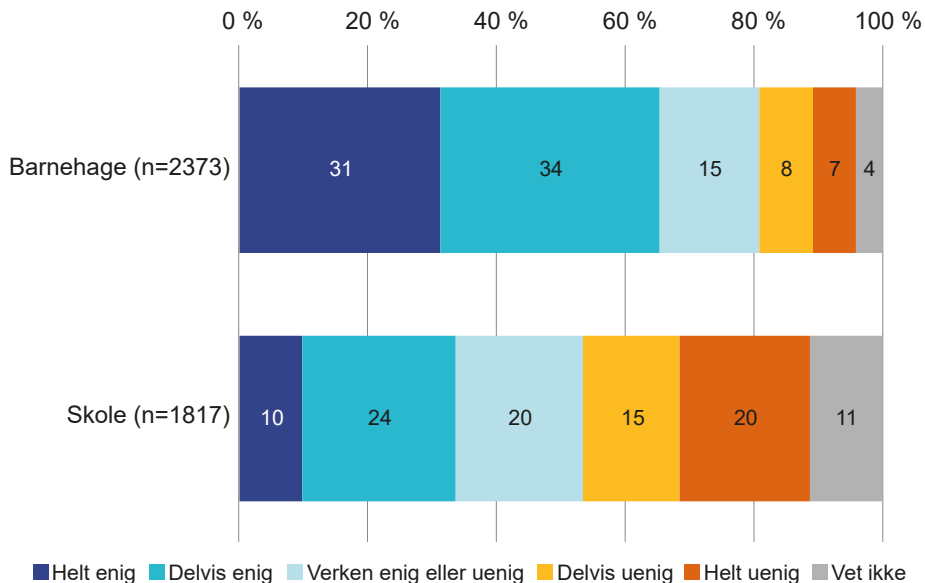
**Figur 3.6. Det er viktig å synliggjøre minoritetskulturer i barnehagen/ skolehverdagen. Ansatte i barnehager og skoler. Prosent**



F-test,  $p < 0,001$

En studie av hvordan minoriteter tematiseres i skolens læremidler, finner at både temaer og grupper kunne være bedre representert. Særlig nasjonale og religiøse minoriteter er lite omtalt, mens samer er bedre representert (Midtbøen, Orupabo & Røthing 2014). De finner også at læremidlene dekker noen temaer, som rasisme, diskriminering og terrorisme, mye, mens andre temaer, som anti-semittisme og radikaliserings, er svært lite behandlet. Det kan dermed være en forskjell mellom skolenes ønske om å synliggjøre minoritetskultur og hvordan de gjør dette i praksis, blant annet i hvordan de vektlegger det i pensum og i hverdagen. For å se forholdet mellom holdninger og hva som gjøres i praksis, har vi stilt et spørsmål som følger opp temaet om å synliggjøre minoritetskultur. Vi spurte barnehage- og skoleutvalgene om de markerer høytidsdager og feiringer knyttet til barns minoritetsbakgrunn (figur 3.7).

**Figur 3.7. I vår barnehage / på vår skole markerer vi høytidsdager og feiringer knyttet til barns minoritetsbakgrunn. Ansatte i barnehager og skoler. Prosent.**



F-test,  $p < 0,001$

Figur 3.7 viser at det er langt flere i barnehager enn på skoler som markerer høytidsdager og feiringer knyttet til barns minoritetsbakgrunn. Forskjellene i vektleggingen av å formidle mangfold, som vi finner i verdigrunnlaget i barnehagens rammeplan og skolens formålsparagraf, synes å gjenspeile praksis. Mens seks av ti er helt eller delvis enig i at de markerer slike merkedager i barnehagen, er det bare tre av ti i skoleutvalget som sier de har en slik praksis. I skolen er det like mange som er delvis eller helt uenige i at de markerer høytidsdager. Både for barnehage- og skoleutvalget er det mer sannsynlig å markere høytidsdager hvis det er barn som er samer og nasjonale minoriteter i barnehagen/skolen. Dette gjenspeiler styringsdokumentenes forventninger til barnehager og skoler med samiske barn. Men også der det er barn fra nasjonale minoriteter i barnehagen eller skolen, er det mer sannsynlig at de ansatte sier at de markerer høytidsdager. Vi vet ikke om dette er forskjellig for skoler og barnehager med ulike nasjonale minoritetsbakgrunner; for eksempel kan det være mer vanlig i områder med mange kvenske barn. Derimot er det mindre sannsynlig at slike dager blir markert om barnas minoritetsbakgrunn knytter seg til innvandring, eller om de er muslimer.

Det har lenge vært et kontroversielt spørsmål, både faglig og politisk, om minoritetsspråklige barn skal få morsmålsopplæring i skolen. Samiske barn har i henhold til den europeisk pakt om regions- og minoritetsspråk (ECRML, se kapittel 1) rett til opplæring i samisk, enten som første- eller andrespråk. Nasjonale minoriteter kan søke om økonomisk støtte til språkopplæring, men det er ikke skolens ansvar å tilby morsmålsopplæring. For innvandrere er det også opp til organisasjoner, og ikke skolemyndighetene, å tilby morsmålsopplæring. Skoler kan likevel tilby språkstøttende undervisning i noen tilfeller, der hensikten er å tilegne seg norsk språk så raskt som mulig.

Vi har spurt om holdninger til morsmålsundervisning i skolen og finner stor tilslutning til dette. Nesten halvparten støtter det helt, og tre av ti er delvis enige. Det er få, bare én av ti, som sier de er delvis eller helt uenige i dette utsagnet.

Støtten til morsmålsundervisning er dermed stor, sammenlignet med de få elevene som får opplæring i morsmål i skolen i dag. Det kan også tolkes som et sterkt uttrykk for at skolens representanter mener det er viktig at minoritetsbarn utvikler god språkbeherskelse på eget morsmål. Dette kan begrunnes både i at språk har nær sammenheng med identitet og videreføring av minoritetsfelleskap, og i at morsmålsundervisning underbygger norsk språkopplæring (se for eksempel Sandvik & Valvatnet 2007).

## Utfordringer i møter med minoritetsspråklige foreldre

Relasjonen mellom foreldre og ansatte på skoler og i barnehager er avgjørende for at man sammen skal lykkes med å lage et vellykket skoleløp for barna. I undersøkelsen har vi derfor stilt en serie spørsmål knyttet til hvordan ansatte på skoler og barnehager oppfatter relasjonen til foreldrene til barn med minoritetsspråklig bakgrunn.

Ved å spørre spesielt om minoritetsspråklige og ikke bare om foreldre med minoritetsbakgrunn, snevrer vi inn hvilke barn og foreldre som faller inn under gruppen vi spør om. Samisk, kvensk, romanes og romani er definert som minoritetsspråk i Norge, og dermed beskyttet av Minoritetsspråkpakten<sup>19</sup>. I skolen derimot definerer man minoritetsspråklige elever som elever med et annet morsmål enn norsk og samisk.<sup>20</sup> Vi vet ikke hvilken forståelse respondentene har brukt, men antar at de primært har tenkt på personer med innvandrings-

19 <https://www.regjeringen.no/no/tema/urfolk-og-minoriteter/nasjonale-minoriteter/midtspalte/minoritetssprakpakta/id86936/>

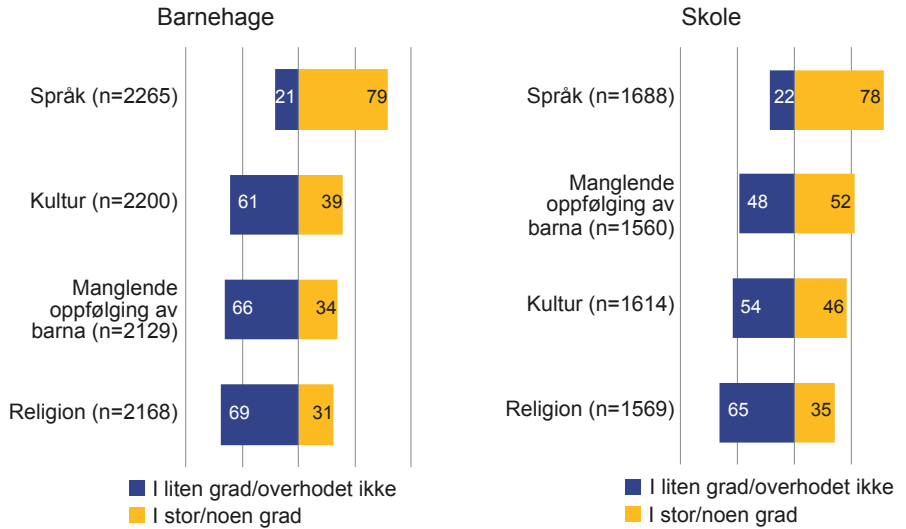
20 <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/tilpasset-opplaring/minoritetsspraklige/>

bakgrunn, samisk og norske rom, der foreldrene kan eller bruker norsk språk i liten grad, mens barna kan eller ikke kan ha norsk som førstespråk (Schall 2017). Det er ikke mulig for oss å vite sikkert om respondentene forstår «minoritetsspråklig» på akkurat denne måten, men vi må likevel anta at spørsmålene oppfattes som å gjelde både foreldre med innvandrerbakgrunn og minoriteter der foreldrenes morsmål er familiens hverdagsspråk.

Vi spurte de ansatte i barnehager og skoler om det var ekstra utfordringer knyttet til språk, religion og kultur i møte med minoritetsspråklige foreldre. I tillegg spurte vi om utfordringer knyttet til disse foreldregruppens oppfølging av barna. Figur 3.9 viser andelen ansatte i barnehager og skoler som svarte at disse forholdene i stor/noen grad eller i liten grad / overhodet ikke skaper ekstra utfordringer i møte med minoritetsspråklige foreldre. Figuren viser oppfatningen blant dem som har erfaring med denne gruppen, altså er respondenter som svarte «ikke relevant» eller «vet ikke» utelatt fra prosentutregningen. Dette gjaldt mellom 10 og 20 prosent av respondentene på de ulike spørsmålene.

I en norsk studie av forholdet mellom foreldre og skolen fra 2000 legger Ericsson og Larsen vekt på at foreldre med innvandrerbakgrunn har ulike forventninger til hva skolen skal bidra med (Ericsson & Larsen 2000:62). De deler foreldrenes innstillinger inn i tre grupper knyttet til hvordan de ser på barnas fremtid: De som ønsker at barna skal beholde sitt morsmål og være opptatt av kultur og religion i foreldrenes hjemland; de som formidler en dobbel tilhørighet – her og der; og foreldre som ønsker maksimal tilpasning til norsk språk og kultur. Innvandrings- og integreringsbildet i Norge har endret seg mye siden den studien ble gjennomført. Like fullt er den en nyttig påminnelse om den variasjonen man kan forvente å finne blant minoritetsspråklige foreldre.

**Figur 3.8. I hvilken grad opplever du at [...] skaper ekstra utfordringer i møte med minoritetspråklige foreldre? Ansatte i barnehager og skoler. Prosent**



De som svarte «ikke relevant» eller «vet ikke» er utelatt fra prosenteringen  
 F-test, (språk)  $p = 0,669$ ; (kultur)  $p < 0,001$ ; (manglende oppfølg )  $p < 0,001$ ; (religion)  $p = 0,013$

Siden vi spurte eksplisitt om foreldre med minoritetspråklig bakgrunn, er det kanskje ikke så uventet at mange av de spurte svarte at de hadde opplevd språk som en utfordring i møtet med denne gruppen. Nesten åtte av ti mente de opplever denne utfordringen i stor eller i noen grad, og det var ikke statistisk signifikant forskjellig mellom ansatte i barnehager og skoler i denne vurderingen. Begge grupper mener at språk er en betydelig utfordring i møtet med minoritetspråklige foreldre.

Figuren viser videre at det er færre i de to utvalgene som opplever at religion er en utfordring i møtet med minoritetsforeldre. Det er heller ikke helt enkelt å vite hva respondentene legger i de bekreftende svarene på dette spørsmålet. I hvilke typer situasjoner eller i hvilken type kommunikasjon mellom foreldre og barnehage/skole er det denne typen utfordringer oppleves av de ansatte? Skjer det i tilknytning til feiring av høytider, deltakelse på ulike aktiviteter og arrangementer, eller er det noe annet som ligger bak svarene?

Det vi kan si, er at rundt tre av ti ansatte i både barnehage og skole har opplevd religion som en ekstra utfordring i møte med minoritetspråklige foreldre. At respondentene opplever at religion er en utfordring i møtet med minoritets-

foreldre, kommer særlig frem der det er barn med muslimsk minoritetsbakgrunn og samtidig stor minoritetsandel i barnehagen eller skolen.

Som alltid i slike fremstillinger er det viktig å samtidig peke på det motsatte mønsteret; syv av ti ansatte i de to utvalgene hadde ikke opplevd religion som en ekstra utfordring.

Også i spørsmålet om hvorvidt kultur skaper ekstra utfordringer i møte med minoritetsspråklige foreldre, ser vi et tilnærmet likt svarmønster i barnehager og skoler. En noe større andel i skolen mener å ha opplevd slike utfordringer i «noen grad». Til sammen har rundt fire av ti opplevd kultur slik. Også her har muslimsk minoritetsbakgrunn og stor minoritetsandel i barnehagen eller skolen betydning for at respondentene opplever dette.

Ericsson og Larsen mener det eksisterer en implisitt antagelse i skolesystemet om kulturfellesskap mellom skole og hjem (2000:63). De spør om det virkelig er slik at det er et sammenfall i forståelsen av hva som er skolens oppgaver. Eksisterer det en felles forståelse mellom skolens ansatte og foreldre med innvandrerbakgrunn om hva barna skal «lære og oppdras til å bli»? (Ericsson & Larsen 2000:63). Det er nærliggende å tenke at ansatte opplever det ekstra utfordrende å samarbeide med foreldrene som har en grunninnstilling som det Ericsson og Larsen kaller den hjemlandsvendte – eller minoritetsorienterte – innstillingen.

Likevel vet vi ikke hva de ansatte legger i ekstra utfordringer. Om det bunner i reell uenighet om hva som skal være innholdet og utformingen av skoleløpet til barna, eller om det peker på enklere forhold, som kommunikasjon rundt oppgavefordeling mellom hjem og skole, forventninger om oppfølging eller annet.

Hvis vi ser nærmere på spørsmålet som går direkte på slik oppfølging, så skiller svarene seg mellom de to utvalgene. Manglende oppfølging er et åpent begrep og kan vise til ulike forventninger til foreldrene i barnehager og skoler. I barnehager handler dette om omsorg, men også mer konkrete forventninger om for eksempel påkledning eller avtaler som de ansatte gjør direkte med foreldrene, mens det på skoler kan omfatte forventninger til leksehjelp og det å gjøre eleven klar for å delta aktivt i skolen.

I figur 3.8 ser vi at mens 34 prosent av de ansatte i barnehager hadde opplevd ekstra utfordringer knyttet til manglende oppfølging av barna i møtet med foreldre, var tilsvarende andel for de ansatte i skolen høyere, med til sammen 52 prosent. Når respondentene fra barnehager og skole sier at de opplever manglende oppfølging fra foreldrene i stor eller noen grad, gjelder dette når det



er stor andel minoritetsbarn, og disse har muslimsk bakgrunn og/eller tilhører en nasjonal minoritet. Men også med tanke på dette spørsmålet er bildet at de fleste i barnehager og godt over en tredjedel av skoleutvalget sier de ikke opplever at barna har manglende oppfølging av foreldre i nevneverdig grad.

Det kan hende at denne forskjellen er knyttet til at foreldrenes kontakt med barnehagene er tettere enn i skolene. Kommunikasjon blir dermed hyppigere og skjer i større grad ansikt til ansikt, for eksempel i forbindelse med levering og henting. I skolen kan forventningene om foreldrerollen være mindre tydelig kommunisert. Det kan være at skolene i større grad forventer at foreldrene allerede kjenner til hva som kreves av dem, med de økte mulighetene det medfører for at lærere og andre skoleansatte opplever at foreldrene ikke følger opp barna slik som de forventer. Det kan også hende at skolen krever mer involvering av foreldrene i den faglige utviklingen, slik som leksehjelp, noe som stiller ekstra krav til systematisk oppfølging i hjemmet.

De ansatte i barnehager og skoler rapporterte at det først og fremst var språk som ga ekstra utfordringer i kontakten med minoritetsspråklige foreldre, og i mindre grad forskjeller i kulturell og religiøs bakgrunn. Mens de to utvalgene svarer tilnærmet likt når det gjelder språk, kultur og religion, gir de ulike svar når det gjelder om de opplever manglende oppfølging. Her er det flere ansatte på skoler enn i barnehager som svarer at de har opplevd en ekstra utfordring i møtet med minoritetsspråklige foreldre.

Vi undersøkte også om ansatte med og uten personalansvar hadde de samme oppfatningene om de ulike utfordringene. Svarmønsteret var relativt likt, men med ett unntak: I barnehager svarte ansatte *uten* personalansvar i større grad at de opplevde manglende oppfølging av barna som en utfordring.

## Mangfold i barnevernet

Barnevernet skal gi barn, unge og familier hjelp og støtte når det er vanskelig hjemme, eller barnet av andre grunner har behov for tiltak for å sikre trygg oppvekst, tilstrekkelig omsorg og utvikling. Barnevernstjenestens arbeid er en blanding av støtte og kontroll. Den skal først og fremst gi råd, veiledning og andre hjelpetiltak slik at foreldrene selv kan ivareta sitt omsorgsansvar. Dersom hjelpetiltak ikke er tilstrekkelig, har barnevernstjenesten ansvar for å gripe inn for å ivareta barnets behov.

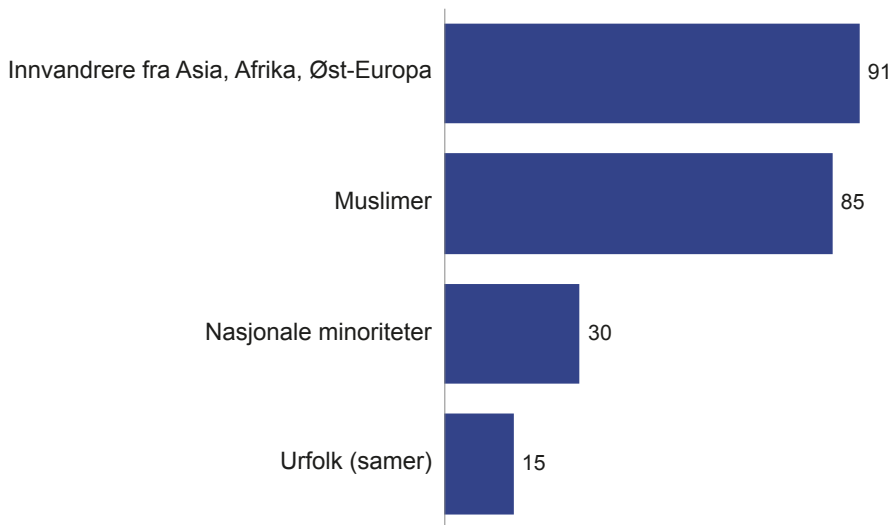
Barn fra etniske minoritetsmiljøer har de siste tiårene vært overrepresenterte i barnevernet sett i forhold til andelen de utgjør av befolkningen (Paulsen mfl. 2014). Forskning viser at saksbehandlere i barnevernet i mange tilfeller opplever det som utfordrende å jobbe med familier med minoritetsbakgrunn. Grunnene kan være språklige forhold, at informasjon ikke når frem. Det kan også handle om ulike syn på oppdragelse og familieliv, mens for andre er det problemer knyttet til levekårsproblemer og sosialt nettverk (Paulsen mfl. 2014). Flere studier har dokumentert at de har manglende kompetanse i å arbeide med minoriteter på en god måte (se for eksempel Haugen, Paulsen & Caspersen 2017; Aarset & Bredal 2018; Bredal & Melby 2018). Ett aspekt som særlig har fått oppmerksomhet den siste tiden, er manglende tillit mellom barnevernet og minoritetsbefolkningen. Bufdir vedtok i 2016 en egen handlingsplan for å øke tilliten mellom etniske minoritetsmiljøer og barnevernet (Bufdir 2016). Den nye barnevernloven og dens forskrift har styrket barns språklige, religiøse og kulturelle rettigheter, og skapt forventninger til tjenestens kultursensitivitet (se for eksempel NOU 2016: 16).

Før vi går nærmere inn på holdninger til etniske og religiøse minoriteter slik dette kommer til uttrykk i vårt utvalg av barnevernansatte, ser vi nærmere på hva respondentene sier om hvordan mangfold er en del av arbeidet deres, og hvordan de vurderer sin egen kompetanse.

### Minoritetsgrupper de møter i arbeidet

Vi har spurt hvilke(n) minoritetsgrupper ansatte i barnevernet har erfaring med. Det er her viktig å nevne at ansatte i barnevernsutvalget omfatter både den kommunale barnevernstjenesten og ansatte i ulike typer statlige, kommunale og private barnevernsinstitusjoner/-tiltak. Figur 3.9 viser at en svært høy andel respondenter fra barnevernet har erfaring med ulike minoritetsgrupper (innvandrere, muslimer, nasjonale minoriteter) i sitt arbeid. Andelen av respondentene i barnevernet som har erfaring med disse gruppene, er enda større enn dem som jobber i skole og barnehage.

**Figur 3.9. Andel med erfaring med barn med ulike minoritetsbakgrunner. Ansatte i barnevernet. Prosent.**



n = 864

Hele ni av ti barnevernsansatte i vår undersøkelse har i sitt arbeid erfaring med barn av innvandrere fra Asia, Afrika og Øst-Europa. Mer enn åtte av ti har erfaring med muslimske familier.

Barn med bakgrunn fra nasjonale minoriteter utgjør en relativt større del av barnevernets arbeid, sammenlignet med de ansatte på skolene, og særlig i barnehagene. Hele tre av ti sier at de har erfaring med familier som tilhører en nasjonal minoritet. Det motsatte gjelder for samer i barnevernet; det er en relativt lavere andel respondenter i vårt utvalg som har erfaring med samiske barn enn andelen respondenter fra skolene. I barnevernsutvalget svarer 15 prosent av ansatte at de har erfaring fra saker som gjelder urfolk.

Vi har undersøkt geografiske variasjoner i erfaring med ulike minoriteter og finner noen viktige forskjeller. Andelen i barnevernet som har erfaring med innvandrere, er like høy i alle deler av landet. Det er større geografiske forskjeller for urfolk og for nasjonale minoriteter. Over halvparten av ansatte i barnevernet i Nord-Norge har erfaringer med barn med samisk bakgrunn, men ellers i landet er det relativt få som har erfaring med samiske barn i barnevernet. Når det gjelder barn av nasjonale minoriteter, er det Oslo som peker seg ut. Vel halvparten av ansatte i Oslo sier at barn som tilhører nasjonale minoriteter, inngår i arbeidet deres. I Trøndelag og Nord-Norge svarer to av ti at de har erfaring med

denne gruppen i sitt arbeid. Det er antagelig snakk om ulike minoritetsbakgrunner i ulike landsdeler.

Vi spurte også de barnevernsansatte hvor ofte de møter barn, ungdom og familier med etnisk eller religiøs minoritetsbakgrunn i arbeidet. Svarene gir tydelig uttrykk for at de møter minoritetsbarn ofte, og at arbeidet med minoritetsbarn og familier utgjør en stor del av arbeidsinnsatsen i barnevernet.

Flere enn åtte av ti barnevernsansatte møter minoritetsbarn i sitt arbeid i løpet av en måned. Bare en håndfull sier at de aldri møter minoritetsbarn, mens vel én av ti møter dem sjeldnere enn hver måned. Forskjellene i hyppighet kan henge sammen med hvilken stilling de har innen barnevernet. Vi dekker ansatte ved både kommunale barnevernkontorer, ettervern og barnevernsinstitusjoner. Av de som er ansatt i en barnevernsinstitusjon, er det flere som svarer at de ser minoritetsbarn daglig (40 prosent) enn ukentlig (30 prosent). Disse rapporterte hyppigere kontakt enn respondentene som jobber i den kommunale barnevernstjenesten. Her var det en lavere andel som svarte at de hadde daglige kontakt med minoritetsbarn (15 prosent) enn ukentlig (44 prosent). Én av ti innen både kommunalt og statlig barnevern sier de ser barn med minoritetsbakgrunn sjeldnere enn hver måned.

Vi har sett nærmere på om det er noen geografiske eller andre forskjeller mellom minoritetsgruppene som de ansatte i barnevernet har kontakt med daglig eller ukentlig. Vi finner at det oftest inngår barn av innvandrere i gruppen når det er hyppig kontakt. Dette er også den største gruppen barn med minoritetsbakgrunn i vår undersøkelse. I alle landsdeler, unntatt på Sør- og Vestlandet, svarer vel ni av ti at de har kontakt med denne gruppen barn daglig eller ukentlig. Når det gjelder Nord-Norge, inngår også samiske barn i den gruppen de ser ofte; syv av ti barnevernsansatte sier dette. I Oslo er også barn av nasjonale minoriteter barna som inngår i den gruppen de har hyppig kontakt med. Så mange som seks av ti sier at barn av nasjonale minoriteter er blant dem de møter minst ukentlig i sitt arbeid. Fra studier av barnevernets møter med minoriteter kommer det frem at barnevernssaker angående familier av norske rom kan være særlig krevende. Dette kan være saker hvor individuelle og kollektive hensyn må veies mot hverandre, der hensynet til å videreføre språk og kultur settes opp mot hensynet til det individuelle barnets beste (se for eksempel Aarset & Bredal 2018). Tidligere assimileringstiltak som har vært ført overfor tater/romani og rom, har også satt spor i familiers forståelser og relasjon til barnevernet (NOU 2015: 7; Engebrihtsen 2016).

Nasjonale minoriteter er behandlet som én gruppe i vår fremstilling, noe som gir lite rom for nyanseringer. Ut fra foreliggende studier er det grunn til å tro at det er vesentlige forskjeller mellom hvor mye kontakt de ulike gruppene av nasjonale minoriteter har med barnevernet, og det er antagelig også forskjeller i hvordan barnevernet opplever møter med de ulike gruppene og hva som fører til denne kontakten.

Ut fra bildet som tegner seg, kan vi konkludere med at minoritetsbarn utgjør en vesentlig del av barnevernets arbeid. Barnevernet møter barn med ulike minoritetstilhørigheter, men dette er også noe ulikt fordelt i landet. Utvalget omfatter også ansatte i forskjellige deler av barnevernet, og dette vil også gjenspeiles i hvor hyppig de møter minoritetsbarn.

### Kontakten med minoritetsbarn og foreldre

Kommunikasjon med minoritetsforeldre er vesentlig for å få tilstrekkelig kunnskap om barnets situasjon og for å samarbeide med foreldre om tiltak for barnet. Samarbeid med foreldre til barn i barnevernet er gjerne et komplisert område. Vi antar at holdninger i noen grad kan bli farget av hvor vanskelig de ansatte synes det er å samarbeide med foreldrene. Det de svarer, antar vi likevel i enda større grad kan basere seg på deres konkrete erfaring. Vi har bedt dem ta stilling til om det er vanskeligere å få kontakt og fortrolighet med minoritetsforeldre (tabell 3.1). Kontakt relaterer seg til språk og kommunikasjonsform, mens fortrolighet også viser til tillit.

**Tabell 3.1. Det er vanskeligere å få kontakt og fortrolighet med foreldre med minoritetsbakgrunn. Ansatte i barnevernet. Prosent**

	Barnevern
Helt enig	4
Delvis enig	36
Verken enig eller uenig	28
Delvis uenig	19
Helt uenig	9
Vet ikke	4
n	846

Svarene gir uttrykk for ulike standpunkter til kommunikasjonssituasjonen og samarbeidet. Det er litt flere som støtter utsagnet om at det er vanskelig å få

kontakt og fortrolighet med minoritetsforeldre, enn det er ansatte som er helt eller delvis uenige i dette.

Når vi undersøker svarene nærmere, finner vi at de som er helt eller delvis enige i påstanden, har særlig erfaring med innvandrere fra Asia, Afrika og Øst-Europa, men også de som har kontakt med samer. Hvis de har erfaring med nasjonale minoriteter, er det sjeldnere at de støtter utsagn om at det er vanskeligere å få kontakt og fortrolighet med minoritetsforeldre enn andre. Gitt tidligere studier om barnevernets samarbeid med barn og familier fra nasjonale minoriteter kan dette være et noe overraskende funn. De foreliggende studiene har imidlertid omhandlet familier tilknyttet bare én av minoritetsgruppene (se for eksempel Aarset & Bredal 2018; Engebriktsen 2016).

Det er en relativt stor gruppe, tre av ti, som svarer at de verken er enige eller uenige i at det er vanskeligere å kommunisere og å få fortrolighet. Dette kan tolkes slik at de mener at samarbeidet med foreldre med minoritetsbakgrunn innebærer store variasjoner, og at de er forsiktige med å komme med kategoriske utsagn om hele gruppen.

## Kulturformidling

Barnevernet jobber med familier som av ulike grunner har vansker med å ivareta foreldreskapet og barnets oppvekstbetingelser. I forlengelse av at det finnes noen grenser for hvordan foreldre kan utøve sitt foreldreskap, har vi stilt spørsmålet om det er viktig å aktivt fremme norsk majoritetskultur til barn med minoritetsbakgrunn. Vi vet ikke hva respondentene legger i majoritetskultur, men det kan være nærliggende at barnevernsansatte reflekterer over områder de oppfatter som forhandlings- og konfliktområder som barnevernet kan bli involvert i (se for eksempel Fylkesnes 2018). I de senere årene har oppmerksomheten blitt rettet mot barns og unges rett til selv å bestemme over hva de vil delta i av aktiviteter og blandede jevnaldersmiljøer, at de vil ha lov til å ha kjæresten og selv velge utdanningsretning. Andre temaer har vært kulturelle praksiser som arrangerte ekteskap og kjønnslemlestelse. Vi vet heller ikke hva respondentene legger i *aktivt* å fremme norsk majoritetskultur. Her vil det være nærliggende å tenke at barnevernet tematiserer forskjeller og uttrykker forventninger om en annen praksis enn det de oppfatter at familien har.

**Tabell 3.2. Det er viktig å aktivt fremme norsk majoritetskultur til barn med minoritetsbakgrunn. Ansatte i barnevern. Prosent**

	Barnevern
Helt enig	15
Delvis enig	42
Verken enig eller uenig	27
Delvis uenig	10
Helt uenig	4
Vet ikke	3
n	842

Godt over halvparten mener at det er viktig å aktivt fremme norsk majoritetskultur, men flere er delvis enige enn helt enige i dette (tabell 3.2). De som har erfaringer med samer, er mer enige i påstanden, mens de som har erfaringer med barn og familier tilhørende en nasjonal minoritet, er mindre enige.

Det er få som er *helt* uenige i utsagnet, men én av ti er delvis uenige i at det er viktig å aktivt fremme majoritetskultur til disse familiene. Tre av ti stiller seg nøytrale til dette.

Minoritetsfamilier er svært forskjellige, også i om og hvor mye de skiller seg ut fra majoritetskulturen. Dette kan være én forklaring på at mange verken er enige eller uenige, eller bare er delvis enige/uenige i utsagnet. Temaet passer bare for noen og ikke for alle.

For å få frem hvordan representanter for barnevernet tenker om det å ivareta egen kulturbakgrunn, har vi også spurt dem om det å opprettholde språk (tabell 3.3). Ikke alle minoritetsbarn har et annet morsmål enn norsk. Utsagnet de skulle ta stilling til, var om de var enige eller uenige i at *tospråklige* barn bør prioritere å lære sitt morsmål før de lærer norsk. Siden språk er nært knyttet til identitet og fellesskap, kan utsagnet få frem holdninger til hvor viktig det er å bygge opp om en minoritetspråklig kompetanse og dermed tilhørighet til minoritetsmiljøer for minoritetsbarn. Vi har spurt om de bør prioritere dette.

**Tabell 3.3. Tospråklige barn bør prioritere å lære sitt morsmål før de lærer norsk. Ansatte i barnevern. Prosent**

	Barnevern
Helt enig	15
Delvis enig	24
Verken enig eller uenig	26
Delvis uenig	20
Helt uenig	11
Vet ikke	5
N	810

Av tabell 3.3 ser vi at ansatte i barnevernet er delt også på dette spørsmålet. Litt flere er helt eller delvis enige i utsagnet om å prioritere morsmålet i språkkopplæringen, sammenlignet med dem som er helt eller delvis uenige. En fjerdedel stiller seg nøytrale til utsagnet. Hva de legger i at de er uenige i å prioritere morsmål fremfor norsk, er ikke helt entydig. De kan støtte den faglige forståelsen som mener at barn kan tilegne seg flere språk samtidig, og at dette kan være en ressurs for barnet. En annen nærliggende forklaring er at dette vil variere med barnets alder og situasjon, for eksempel om barnet er plassert utenfor foreldrehjemmet.

Et relatert spørsmål ble stilt til skoleutvalget.<sup>21</sup> Et stort flertall av ansatte i skolen støttet at det er viktig at skolen gir morsmålsundervisning til tospråklige, mens barnevernet er delt i synet på om morsmål skal *prioriteres før* det å lære seg norsk.

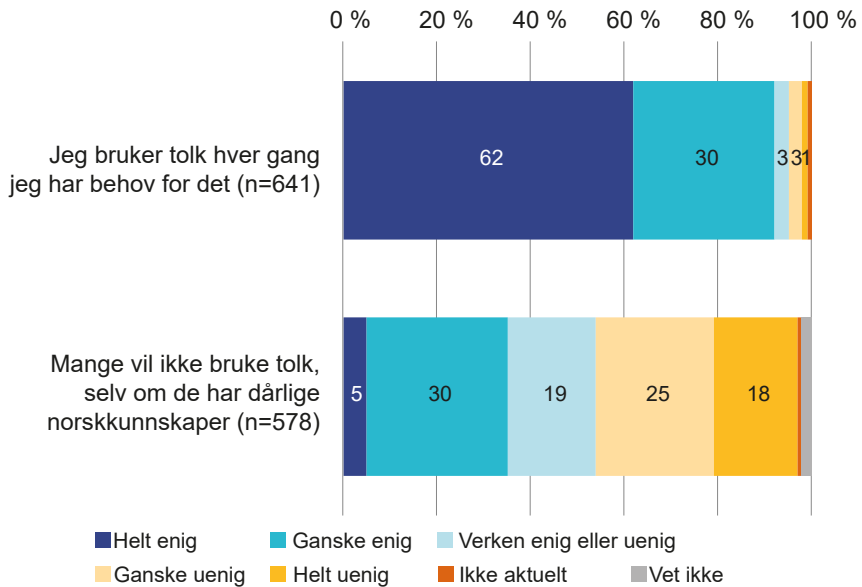
### Holdninger til bruk av tolk i barnevernet

Riktig bruk av tolketjenester står sentralt for å sikre gode møter mellom barnevern og minoritetsspråklige barn og foreldre. Vi har spurt ansatte i barnevernet om de har brukt tolk i arbeidet sitt i løpet av det siste året. Her svarer 86 prosent av ansatte i den kommunale barnevernstjenesten at de har brukt tolk det siste året, mens 55 prosent av de som arbeider i en barnevernsinstitusjon har gjort dette. I undersøkelsen ber vi de ansatte i barnevernet også om å ta stilling til to påstander om bruk av tolk (se figur 3.10).

<sup>21</sup> Spørsmålet hadde en litt annen formulering: Her spurte vi om det er viktig med morsmålsundervisning på skolen.



**Figur 3.10. To påstander om bruk av tolk i barnevernet: Jeg bruker tolk hver gang jeg har bruk for det. Mange vil ikke bruke tolk, selv om de har dårlige norskkunnskaper. Ansatte i barnevern. Prosent**



Vi har spurt respondentene i barnevernet om de bruker tolk hver gang de har bruk for det. Undersøkelsen viser at det er stor enighet om at de i barnevernet som bruker tolketjenester, bruker tolk når det er behov for det. Flere enn ni av ti sier seg helt eller ganske enige i at dette. Dette er et litt annet bilde enn det som kom frem i en tidligere undersøkelse, der utvalget omfattet ansatte i institusjoner og omsorgssentre (se for eksempel Berg mfl. 2018). Aadnesen (2012) finner at saksbehandlere i det kommunale barnevernet har begrensede rutiner i å undersøke språkferdigheter hos foreldre, og at det er opp til deres skjønn å vurdere når de trenger tolk. Utsagnet over får frem at de fleste bruker tolk i de tilfellene de selv vurderer dette som nødvendig. Likevel sier tre av ti at de er ganske enige, og dette kan vise til at de likevel kan møte begrensninger i å bruke tolk når de trenger dette.

Den andre påstanden gjelder de ansattes forståelser av familienes vurdering av når det er behov for tolk (se figur 3.10). Her ser vi at én av tre i barnevernet er enige i at mange «ikke [vil] bruke tolk, selv om de har dårlige norskkunnskaper». Dette kan være uttrykk for at foreldre har erfaringer med at tolken ikke får frem informasjonen og budskapet riktig i sin oversettelse, eller det Kriz og Skivenes (2010) kaller *kommunikativ usikkerhet*. Dette kan eventuelt henge sammen med at tolken ikke har tilstrekkelig erfaring med barnevernsprofe-

sjonen og dens språkform. En annen forklaring er at foreldre ikke ønsker å bruke tolk fordi de er redd for at fortrolige opplysninger skal komme ut i miljøet, altså at det kan forstås ut fra et tillitsperspektiv (Berg mfl. 2017; Berg mfl. 2018). Samtidig er det viktig å merke seg at nesten halvparten av de ansatte i barnevernet sier at de er ganske eller helt uenige i at mange ikke vil bruke tolk.

Vi har nå sett på praksis knyttet til mangfold i barnehage, skole og barnevern. Bruk av religiøse plagg og symboler er et tema som har fått mye oppmerksomhet i norske og utenlandske medier de siste årene. I undersøkelsen spurte vi alle de fem utvalgene om deres holdninger til denne typen mangfoldspraksis.

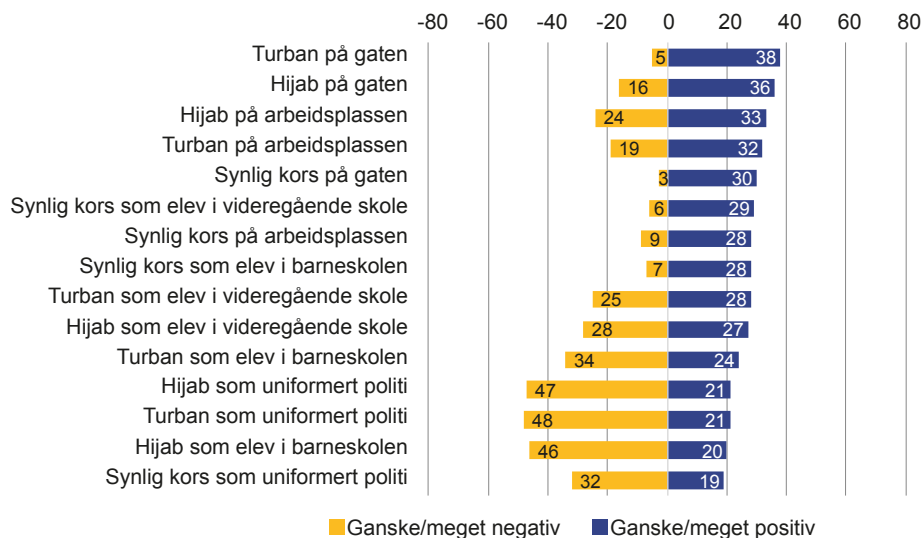
## Holdninger til bruk av plagg og symboler

I de siste årene har det vært en debatt om bruk av plagg og symboler som peker på etnisk og religiøs tilhørighet. Vi har spurt de fem utvalgene om deres holdning til bruk av hijab, turban og synlig kors i ulike typer sammenhenger: på gaten, på arbeidsplassen, som elev i barneskolen, som elev i videregående skole og som uniformert politi.

I Integreringsbarometeret 2018 spurte forskerne om befolkningens holdning til bruk av hijab (dekker håret, men ikke ansiktet) og nikab (dekker hår og ansikt utenom øyne) i ulike sammenhenger (Brekke & Mohn 2018). De fant at mens det var sterke negative holdninger til bruk av nikab i alle sammenhenger, også på gaten, var det større variasjon i folks holdninger til hijab, der én av tre var ganske eller meget negative til bruk av hijab på gaten.

I denne undersøkelsen har vi tatt med flere plagg og symboler, mens nikab er utelatt. Vi delte respondentene tilfeldig i tre grupper, som hver bare fikk spørsmål om ett religiøst plagg/symbol (enten turban, hijab eller synlig kors). I figur 3.12 ser vi at det er stor spredning i respondentenes holdninger.

**Figur 3.11. Holdninger til bruk av turban, hijab og synlig kors i ulike sammenhenger. Rangert etter andel positive holdninger. Alle respondenter samlet. Prosent**



Respondentene ble tilfeldig delt i tre grupper, som hver fikk spørsmål om én type religiøst plagg (turban, hijab eller synlig kors). N = 2909–3079. Alle forskjellene mellom gruppene (type religiøst plagg per arena) er statistisk signifikante,  $p < 0,001$  (F-test).

I figuren (3.11) har vi fjernet de som svarte «verken/eller» og rangert holdningene etter andelen som var (ganske eller meget) positive til bruk av turban, hijab og kors. Vi ser klare og sterke forskjeller mellom holdningene til arenaer for slik bruk. Flest er positive til bruk på gaten og på arbeidsplassen, mens det er flest negative til bruk av hijab på uniformert politi og på elever på barneskolen.

Det er også forskjeller i holdninger til de tre religiøse markørene, uavhengig av hvor de brukes. Det er for eksempel interessant å se at selv om det var relativt få som mente at det var positivt å bruke synlig kors på fire av arenaene (på gaten 30 prosent, elev i videregående skole 29 prosent, på arbeidsplassen 28 prosent og elev i barneskolen 28 prosent), var det få som var negative til denne bruken (mellom 3 og 9 prosent). Unntaket her var holdningene til bruk av synlig kors på uniformert politi. Her fant vi flest som var skeptiske til bruk av kors med 32 prosent som var ganske eller meget negative.

De største andelene med negative holdninger i figur 3.12 finner vi til bruk av turban og hijab blant uniformert politi, og til bruk av hijab blant elever i barne-

skolen. Den siste typen bruk har vært tema for offentlige diskusjoner ved flere anledninger.<sup>22</sup>

Hvis vi tar andelen positive holdninger og trekker fra de negative, får vi dermed en liten justering i rangeringen i hvilke plagg og symboler som det er mest aksept for. Da ser vi at holdningene til bruk av turban på gaten, synlig kors på gaten og synlig kors på videregående skoler kommer best ut. Her var det mange som var nøytrale, mange som var positive, og få som var negative. Med denne beregningsmåten vil vi fortsatt finne at respondentene var mest negative til turban og hijab på uniformert politi og til hijab i barneskolen.

I Integreringsbarometeret 2018 fant forskerne at holdningene til hijab varierte med alder og kjønn (Brekke & Mohn 2018). I vår undersøkelse finner vi det samme. Yngre er mer positive enn eldre til hijab i alle situasjoner (på gaten, på arbeidsplassen, på videregående skole og på barneskolen), også når kjønn, utdanning og geografisk bosted er konstant. Det samme aldersmønsteret finner vi for bruk av turban. Med kors er det annerledes. Her er det eldre som er mer positive enn yngre. Utover alder er kjønn en tydelig faktor i holdningene til plagg og symboler. Kvinner er generelt mer positive enn menn, mens det ikke er kjønnsforskjeller når det gjelder bruk av kors.

Fra tidligere i rapporten vet vi at holdningene til mangfold varierer mellom de fem utvalgene. Det gjelder også holdningene til bruk av religiøse plagg og symboler.

## Holdninger til religiøse plagg og kors i de fem utvalgene

Hvis vi ser nærmere på de fem utvalgene hver for seg, er rangeringen av de ulike religiøse plaggene og symbolene tilnærmet lik den vi så over, for alle respondentene samlet. Også vurderingen av å bruke plagg og symboler på de ulike arenaene er relativt samstemt. I alle utvalgene var man mest positive til å bruke plagg og symboler på gaten og mest negative til bruk på uniformert politi. Det er imidlertid relativt store forskjeller i styrken i positive og negative holdninger til slik bruk mellom de fem utvalgene.

Hovedbildet når det gjelder styrken i holdninger til bruk av religiøse plagg og symboler, stemmer overens med respondentenes holdninger til andre uttrykk for mangfold.

---

22 <https://www.nrk.no/norge/to-av-tre-vil-ha-hijab-forbud-i-barneskolen-1.14099599>

Størst forskjell er det mellom barnevernsansatte og ledere i privat sektor. Blant de barnevernsansatte er det en tydelig overvekt av personer med positive holdninger til bruk av hijab på arbeidsplassen (+35 prosent). I utvalget med ledere fra privat sektor er det en overvekt av personer med negative holdninger (-14 prosent). Det er interessant å merke seg at lederne i offentlig sektor, som generelt er mer liberale enn sine kolleger i privat sektor, er sterkt negative når det gjelder bruken av hijab på arbeidsplassen. Her finner vi at de har en enda større overvekt av negative holdninger enn lederne i privat sektor (-17 prosent).

Blant lederne i privat sektor er det en gjennomgående skepsis til bruk av hijab på alle de fire arenaene (på gaten, på videregående skole, på barneskolen og som uniformert politi). Av disse er det kun en overvekt av positive holdninger (+1 prosent) for bruk på gaten. Mest kritiske er lederne i privat sektor til bruk av hijab blant elever i barneskolen (-43 prosent). Disse holdningene ser likevel ut til å være på linje med holdningene i befolkningen. I Integreringsbarometeret 2018 ble respondentene bedt om å ta stilling til en påstand om at «hijab bør være forbudt for elever i barneskolen». Her var det 63 prosent av befolkningen som mente at dette passet helt eller ganske godt med egen oppfatning (Brekke & Mohn 2018). Samtidig var det 29 prosent som mente at påstanden passet ganske dårlig eller ikke i det hele tatt. De to spørsmålene er ikke helt sammenlignbare siden man opererer med ulike skalaer, og man ikke kan stille seg nøytral (verken/eller) til påstanden i Integreringsbarometeret. Likevel gir det en indikasjon på at befolkningen, i likhet med lederutvalget i denne undersøkelsen, har et restriktivt syn på hijab i barneskolen.

## Oppsummering

Dette kapitlet har undersøkt holdninger til mangfold slik disse kommer til uttrykk i det daglige arbeidet til ansatte i barnehager, skoler og barnevern. Nesten alle respondentene fra alle de tre arbeidsplassene har erfaring med barn med innvandrerbakgrunn, og en stor andel har erfaringer med barn med muslimsk bakgrunn. Andelen som har erfaringer med samiske barn eller barn tilhørende en nasjonal minoritet, er langt lavere. Den er høyest i barnevernet og lavest i barnehagen. Det er her noen viktige geografiske forskjeller i omfang og hvilke grupper av nasjonale minoriteter / urfolk de møter i det daglige arbeidet, hvor Nord-Norge og Oslo peker seg ut som steder der disse bakgrunnene er mest til stede.

Vi har spurt skolene og barnevernet hvor mange som har tilegnet seg kompetanse om minoritetsrelaterte oppgaver gjennom utdanning og kurs. På skolene er det vanligste at færre enn halvparten har en slik utdanning. Få svarer at alle har

dette, og enda færre svarer at ingen har tatt minoritetsrettet etter-/videreutdanning eller kurs. I barnevernsutvalget sier de fleste at de har tilegnet seg en slik kompetanse gjennom utdanning, kurs o.l.

Representantene fra barnehagen og skolen har blitt spurt om de kjenner til at minoritetsbarn blir utsatt for ulike former for trakassering som å få stygge kommentarer, bli holdt utenfor og bli slått og sparket. Skoleutvalget ble spurt om de kjenner til at barn blir truet med eller utsatt for vold på grunn av sin minoritetsbakgrunn.

Det kommer frem at minoritetsbarn *blir* trakassert på grunn av sin bakgrunn, men det er sjelden det skjer. I skolen får de noe oftere stygge kommentarer fra andre barn eller blir holdt utenfor enn de gjør i barnehagen, ifølge respondene. To tredjedeler av respondentene i barnehageutvalget svarer at dette aldri skjer, mens under halvparten i skolen sier dette. Det er også en betydelig andel av svarene som kan bety at de ikke vet om eventuell trakassering skyldes barnas minoritetsbakgrunn, særlig på skolene som sier at de ikke vet om disse formene for trakassering skjer. Et viktig forhold her er at ansatte ikke nødvendigvis er kjent med omfanget av trakassering av barn, særlig i skolen, slik dette kommer frem i Elevundersøkelsen<sup>23</sup>.

Et annet forhold vi har undersøkt, er holdninger til minoriteter slik disse kommer til uttrykk gjennom holdninger de har til å fremme majoritetskultur og synliggjøre minoritetskultur. Flere ansatte i barnehagen enn i skolen støtter det å fremme majoritetskultur. Forskjellene her kan ha sammenheng med barnehagens og skolens ulike mandat og orientering. Holdningene er mer like når det gjelder å synliggjøre minoritetskultur: Et stort flertall støtter dette, selv om det også her er større tilslutning til det i barnehagen, og flere stiller seg nøytrale til spørsmålet i skolen. Når vi spør hva de gjør i praksis, og bruker det å markere høytidsdager og feiringer som eksempel, kommer det enda tydeligere frem at barnehagene gjør dette i stor grad, mens bare en tredjedel av skolerepresentantene sier de gjør det.

Relasjonen mellom foreldre og ansatte på skoler og i barnehager er viktig for at de sammen skal lykkes med å lage et vellykket skoleløp for barna. I undersøkelsen har vi derfor stilt en rekke spørsmål knyttet til hvordan ansatte på skoler og i barnehager oppfatter relasjonen til foreldrene til barn med minoritetsspråklig bakgrunn. Både barnehageansatte og ansatte i skolen har opplevd problemer med dette. Det er først og fremst språk som er grunnen til disse problemene, og i mindre grad forskjeller i kulturell og religiøs bakgrunn. Når

---

23 Elevundersøkelsen er en årlig undersøkelse av elevers opplevelse av skolen. <https://www.udir.no/>

det gjelder opplevelsen av at det mangler oppfølging, er det flere ansatte i skolen enn i barnehagen som svarer at de har opplevd en ekstra utfordring i møtet med minoritetspråklige foreldre.

Barn fra etniske minoritetsmiljøer har de siste tiårene vært overrepresenterte i barnevernet i forhold til hvor stor andel de utgjør av befolkningen. I vår undersøkelse møter vel seks av ti barnevernsansatte ukentlig minoritetsbarn i sitt arbeid, og ytterligere to av ti møter dem hver måned. Kontakt med minoritetsfamilier utgjør dermed en stor del av deres arbeid. Dette gjenspeiles i deres egen vurdering av deres kompetanse idet hele tre av fire barnevernsansatte svarer at alle eller nesten alle ved deres arbeidsplass har minoritetskompetanse. Når vi ber dem om å ta stilling til om det er vanskeligere å få kontakt og fortrolighet med minoritetsforeldre, kommer det frem ulike erfaringer. Om lag en tredjedel mener dette, mens nesten like mange er delvis eller helt uenige i et slikt utsagn. Ytterligere en tredjedel forholder seg nøytral. Det er dermed ikke klart uttrykk for at de opplever at kontakten med minoritetsforeldre er vanskeligere enn kontakten med andre familier. Holdninger til at minoritetsbarn skal tilpasse seg majoritetskulturen, er også undersøkt i dette utvalget. Godt over halvparten mener at det er viktig å aktivt fremme norsk majoritetskultur, men flere er delvis enige enn helt enige i dette.

Til slutt har vi spurt de fem utvalgene om deres holdning til bruk av hijab, turban og synlig kors i ulike typer sammenhenger: på gaten, på arbeidsplassen, som elev i barneskolen, som elev i videregående skole og som uniformert politi. Vi ser klare og sterke forskjeller mellom holdningene til arenaer for slik bruk. Flest er positive til at hijab, turban og kors blir brukt på gaten og på arbeidsplassen, mens flest er negative til at uniformert politi og elever på barneskolen bruker slikt. Hovedbildet når det gjelder styrken i holdninger til bruk av religiøse plagg og symboler, stemmer overens med respondentenes holdninger til andre uttrykk for mangfold. De ansatte i barnevernet er mest positive, og lederutvalget fra privat sektor er mest skeptiske. Lederne i offentlig sektor, som generelt er mer liberale enn sine kolleger i privat sektor, er sterkt negative til bruk av hijab på arbeidsplassen.

## 4 Diskriminering

I dette kapitlet undersøker vi i hvilken grad ledere i offentlig og privat sektor og ansatte på skoler, i barnehager og i barnevern oppfatter at etnisk diskriminering og fordommer forekommer i dagens arbeidsmarked.

Det er flere grunner til at det er viktig å kartlegge kunnskap om og holdninger til diskriminering. For det første vet vi at diskriminering er en realitet i Norge. Tidligere studier har ved hjelp av felteksperimenter dokumentert at det forekommer etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet (Midtbøen 2013, 2016; Midtbøen & Rogstad 2012). Selv med identisk cv har personer med et «pakistansk- klingende» navn 25 prosent mindre sjanse for å bli kalt inn til jobbintervju enn personer med et tradisjonelt norsk navn. For det andre viser studier at innvandrere (Hamre 2017; Orupabo 2008) og samer (Hansen 2011; Josefsen 2006) selv opplever at de utsettes for diskriminering. Og endelig tyder flere studier på at det eksisterer et etnisk hierarki i det norske samfunnet. Befolkningen har særlig negative holdninger til muslimer, somaliere og romfolk (HL-senteret 2012). Det er også studier som antyder at ulike grupper rammes ulikt av diskriminering (Hamre 2017). I dette kapitlet skal vi følge opp dette og undersøke om respondentene oppfatter at nasjonale minoriteter, samer og innvandrere utsettes for diskriminering i ulik grad.

### Metodiske begrensninger

I undersøkelsen spør vi blant annet respondentene om de oppfatter at ansatte blir diskriminert i de respektive sektorene eller i arbeidslivet. Utvalgene med ledere i offentlig og privat sektor ble spurt om i hvilken grad ulike minoritetsgrupper blant ansatte i arbeidslivet blir diskriminert, mens de andre utvalgene (barnehager, skoler, barnevern) ble spurt om diskriminering i sin sektor.

Disse spørsmålene om diskriminering er smale fordi de kun omhandler *ansatte*, det vil si de som allerede har fått innpass i arbeidsmarkedet, og ikke de som står utenfor som jobbsøkere. Samtidig er spørsmålene også generelle fordi de ikke tar utgangspunkt i forhold på respondentenes egen arbeidsplass, slik tidligere undersøkelser har gjort (Midtbøen & Rogstad 2012; Tronstad 2010). Det kan for



eksempel tenkes at færre hadde oppgitt at ansatte blir diskriminert, hvis spørsmålet hadde rettet seg mot deres egen virksomhet.

Når vi spør om grunner til at minoriteter ikke får jobb etter sine kvalifikasjoner, spør vi bare om relevansen av én forklaring, nemlig «fordommer blant arbeidsgivere». Respondentene får ikke oppgitt flere alternative forklaringer på ulikhet, som for eksempel forhold som handler om trekk ved minoritetene selv.

Denne mangelen på alternativer kan ha noe å si for hvor mange av respondentene som oppgir fordommer som en viktig grunn til etnisk ulikhet i arbeidsmarkedet. Tidligere forskning har blant annet vist hvordan arbeidsgivere oppfatter at manglende språkkompetanse er en ulempe med ansatte med innvandrerbakgrunn, og at språkmangler oppgis som en forklaring på hvorfor denne gruppen ikke innkalles til jobbintervju (Jensen & Orupabo 2010; Midtbøen & Rogstad 2012; Rogstad 2001; Tronstad 2010). Med disse forbeholdene skal vi i det følgende gjøre rede for respondentenes syn på forekomsten av etnisk diskriminering.

## Diskriminering – hvilke grupper rammes?

Det er små forskjeller mellom ansatte på skoler, i barnehager og i barnevern når det gjelder i hvilken grad de oppfatter at etnisk diskriminering forekommer i deres egen sektor. De offentlige og private lederne ble spurt om det forekommer diskriminering i *arbeidslivet generelt*, noe som med all sannsynlighet er årsaken til de høyere tallene for disse to utvalgene. I det følgende beskriver vi først respondentenes oppfatning av om diskriminering forekommer, og dens omfang. Her ser vi særlig på deres oppfatning av hvilke minoritetsgrupper som blir diskriminert. Deretter undersøker vi om egen kontakt med venner og bekjente med minoritetsbakgrunn har betydning for hvordan respondentene oppfatter forekomsten av diskriminering. Her ser vi på betydningen av geografisk nærhet og bekjentskap.

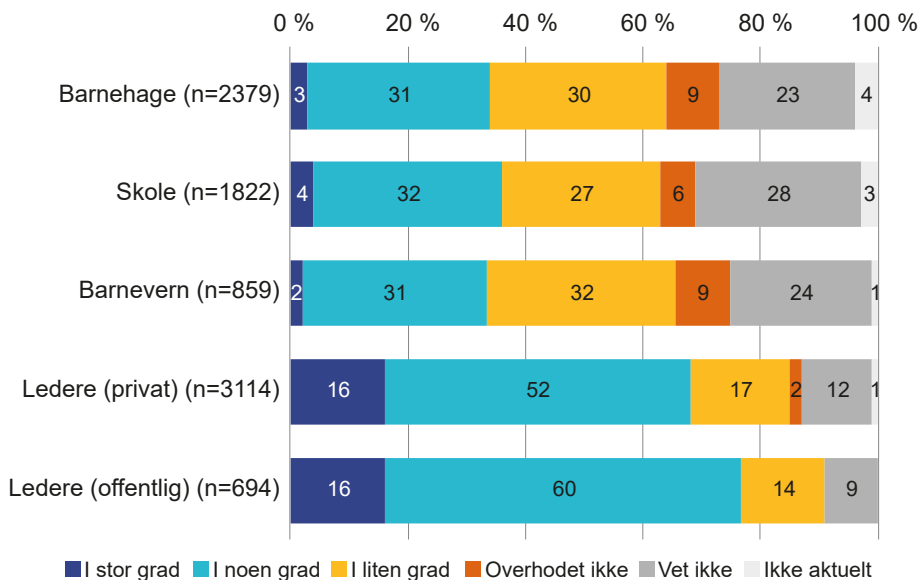
### Lite variasjon mellom sektorer

Hvis vi starter med spørsmålet om hvorvidt ansatte blir diskriminert, ser vi at det er noe sprik mellom de fem utvalgene med de tre profesjonsgruppene på den ene siden, og de to gruppene med ledere på den andre.

I figur 4.1 ser vi at rundt en tredjedel av respondentene i barnehager, på skoler og i barnevernet mener at innvandrere fra Afrika og Asia blir diskriminert i

deres sektor. Det er også en betydelig andel i disse tre utvalgene som mener at disse innvandreregruppene kun blir diskriminert i liten grad eller ikke i det hele tatt. Rundt fire av ti har dette standpunktet. Samtidig oppgir mellom to og tre av ti at de ikke vet om ansatte blir diskriminert (se figur 4.1).

**Figur 4.1. I hvilken grad tror du det forekommer diskriminering av ansatte i (barnehager/skoleverket/barnevernet) med følgende bakgrunn / I hvilken grad tror du det forekommer diskriminering av ansatte i arbeidslivet med følgende bakgrunn: Innvandererbakgrunn fra Asia eller Afrika. Fem utvalg. Prosent.**



F-test,  $p < 0,001$

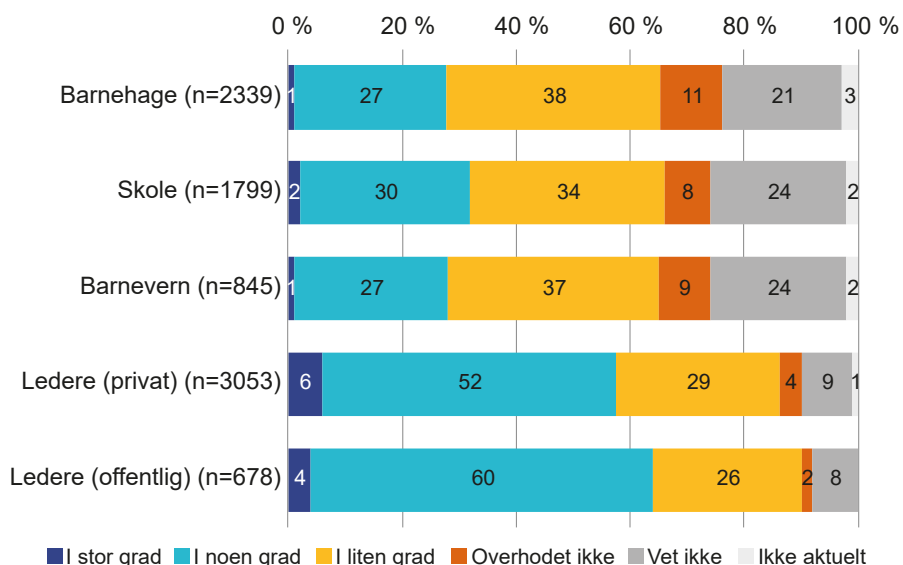
Begge lederutvalgene skiller seg klart ut fra de andre respondentene når de svarer på det bredere spørsmålet om hvorvidt innvandrere fra Asia og Afrika generelt blir diskriminert i arbeidslivet. Den høyeste andelen som sier at det skjer diskriminering i stor eller i noen grad, er lederne i offentlig sektor. Blant disse var det tre av fire som mente at disse innvandreregruppene blir diskriminert.

Oppfatningen av forekomsten av diskriminering av innvandrere henger sammen med *hvilken* minoritetsgruppe det er snakk om. Hvis vi ser på lederutvalgene samlet, oppfatter flere enn to av tre at innvandrere fra Afrika og Asia blir diskriminert. Når de blir spurt om innvandrere fra Norden blir diskriminert, er det bare fire prosent av lederne som er enige.

Denne forskjellen bekreftes av respondentene fra de tre andre sektorene. Uavhengig av sektor oppfatter kun fire prosent at innvandrere fra Norden diskrimineres.

Ser vi på innvandrere fra Øst-Europa, ser vi i figur 4.2 at rundt tre av ti ansatte i barnehagen, barnevernet og skolen oppfatter at denne gruppen diskrimineres i deres sektor. I alle disse tre utvalgene var det en større andel som mente at det overhodet ikke forekommer diskriminering i egen sektor eller kun i liten grad.

**Figur 4.2. I hvilken grad tror du det forekommer diskriminering av ansatte i (arbeidslivet/barnehager/skoleverket/barnevernet) med følgende bakgrunn: Innvandrerbakgrunn fra Øst-Europa. Fem utvalg. Prosent**



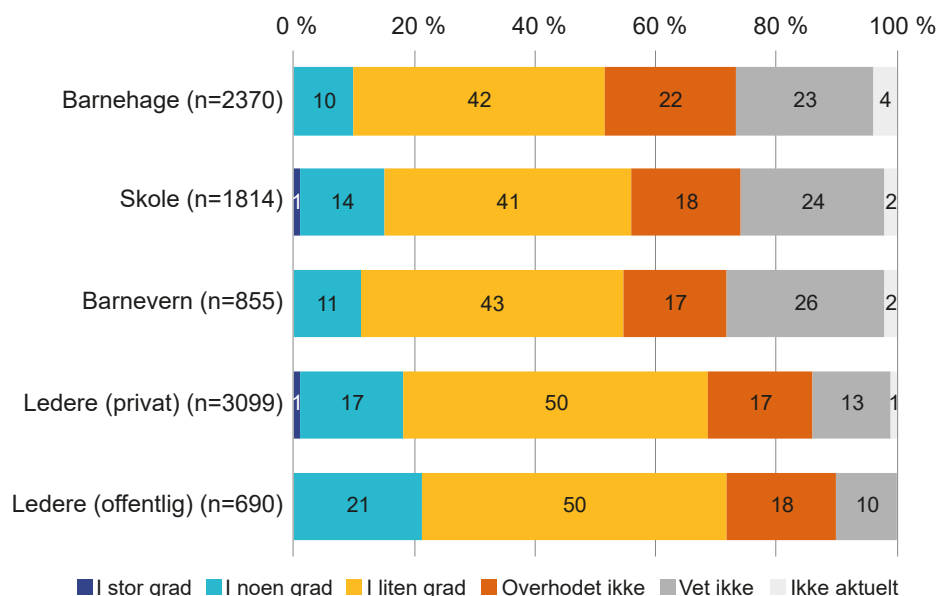
F-test,  $p < 0,001$

Det er små skiller mellom svarmønstrene i figur 4.2. når vi tar høyde for at barnehage, skole og barnevern svarte med henblikk på sin egen sektor, mens lederne svarte for arbeidslivet. I den første gruppen med utvalg mente rundt tre av ti at det forekom diskriminering av personer med innvandrerbakgrunn fra Øst-Europa, men det tilsvarende tallet fra lederne når det gjaldt arbeidslivet, var rundt seks av ti.

De ulike utvalgene var mer unisone når det gjaldt vurderingen av diskriminering av samer. I figur 4.3 ser vi at et fellestrekk mellom respondentene i alle de fem sektorene er at det er bred enighet om at samer i liten grad utsettes for diskriminering. I underkant av to av tre av de ansatte i barnehage, skole og barnevern

oppfatter at diskriminering av samer ikke forekommer i deres sektor, mens tallet for lederutvalgene ligger noe høyere. Blant lederne er det også færre som oppgir at de ikke vet. Antagelig ser vi igjen et utslag av det mer allmenne spørsmålet til denne gruppen.

**Figur 4.3. I hvilken grad tror du det forekommer diskriminering av ansatte i (barnehager/skoleverket/barnevernet) med følgende bakgrunn? / I hvilken grad tror du det forekommer diskriminering av ansatte i arbeidslivet med følgende bakgrunn: samisk. Fem utvalg. Prosent**



F-test,  $p < 0,001$

### Et minoritetshierarki?

Et sentralt funn i dette kapitlet er at folks oppfatning av forekomsten og omfanget av etnisk diskriminering avhenger av *hvilke* minoritetsgrupper det er snakk om. Der diskriminering oppfattes som et reelt problem for noen minoritetsgrupper, oppfattes det som et lite relevant fenomen for andre. Vi har sett at det er felles for alle respondentene at de oppfatter at innvandrere, og da særlig innvandrere fra Asia og Afrika, diskrimineres i større grad enn samer gjør. Dette er interessante funn å se i lys av tidligere forskning som beskriver hvordan ulike minoritetsgrupper møter ulike holdninger fra majoriteten og opplever ulik grad av diskriminering (Hamre 2017; HL-senteret 2012). Dette kan blant annet ha bakgrunn i at noen grupper er mer synlig forskjellige enn andre, og at mediene

oftere omtaler diskriminering mot disse. I det følgende skal vi utforske dette «minoritetshierarkiet» nærmere.

Felles for respondentene i alle sektorer er at de oppfatter at det er tre minoritetsgrupper som rammes hardest i Norge: romani/tatere, norske rom/sigøynere og innvandrere fra Asia og Afrika. Diskriminering knyttes altså til bestemte grupper innvandrere og bestemte grupper av nasjonale minoriteter. I tabell 4.1 ser vi hvordan dette minoritetshierarkiet gjenspeiles på tvers av sektorene. Her har vi sett på lederutvalget under ett, og deres svar kommer til uttrykk i svarene som gjelder diskriminering i arbeidslivet.

**Tabell 4.1. I hvilken grad tror du det forekommer diskriminering av ansatte i (barnehager/skoleverket/barnevernet) med følgende bakgrunn / I hvilken grad tror du det forekommer diskriminering av ansatte i arbeidslivet med følgende bakgrunn. Fire utvalg. Alle minoritetsgrupper rangert etter høyest forekomst (i stor/noen grad). Ikke relevant og vet ikke er utelatt. Prosent**

	... i barnehager	... i skoleverket	... i barnevernet	... i arbeidslivet
Romani/tatere	50	57	54	80
Innvandrerbakgrunn fra Asia eller Afrika	47	53	45	78
Norske rom (sigøynere)	44	52	49	74
Innvandrerbakgrunn fra Øst-Europa	36	43	38	64
Muslimsk	41	45	41	64
Andre religiøse minoriteter	33	34	31	49
Samisk	14	20	16	22
Jødisk	19	19	17	21
Kvensk/norskfinsk	13	17	14	19
Skogfinsk	14	17	14	19
Innvandrerbakgrunn fra Norden	6	6	5	5
n (min.–maks)	1485–1915	1108–1426	529–677	2753–3533

Alle forskjellene mellom arenaene er statistisk signifikante,  $p < 0,001$  (F-test).

Vi ser flere mønstre i tabell 4.1. For eksempel ser vi at respondentene i samtlige utvalg oppfatter at samer og de nasjonale minoritetene jøder, skogfinner og

kvener/norskfinner i mindre grad diskrimineres. Samtidig mener åtte av ti av lederne (offentlig og privat sektor samlet) at den nasjonale minoriteten romani/tater diskrimineres. Vi ser videre at respondentene i alle utvalgene peker ut de samme tre gruppene som de mener er mest utsatt for diskriminering: romani/tater, innvandrere fra Afrika og Asia og norske rom (sigøyner). Dette kan ha sammenheng med faktorer som disse gruppens synlighet, synlighet i media eller opplevelsen av andres stereotype oppfatninger.

I barnehager, skoler og barnevern er oppfatningen av om de ulike minoritetsgruppene diskrimineres omtrent lik, uavhengig av om respondentene har personalsvar eller ikke.

Oppfatningen av at ulike grupper rammes ulikt av diskriminering, støttes også i en nyere studie gjennomført av Fafo (Tyldum 2019). Studien viser at nordmenn tror at det særlig er de nasjonale minoritetene rom og romani, men også innvandrere generelt, og da særlig muslimer, som diskrimineres i arbeidsmarkedet (Tyldum 2019). Fafo-studien viste også at bare ti prosent oppfattet at samer diskrimineres. I våre utvalg er denne andelen noe høyere.

## Kontakt og oppfatning av diskriminering

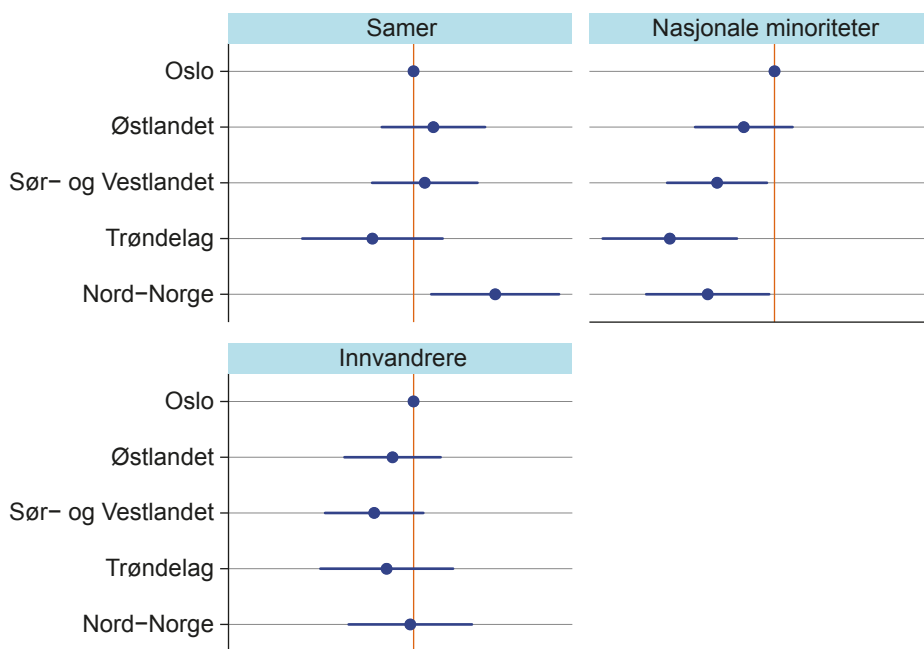
I litteraturen er det etablert at under de rette forutsetningene kan kontakt mellom majoritet og minoritet bidra til at majoritetsmedlemmer blir mindre fiendtlige og mer tolerante overfor etniske minoriteter (Allport 1959). Studier som bygger på denne såkalte *kontakthypotesen*, har blant annet vist hvordan kontakt mellom ulike etniske grupper i et nabolag reduserer skepsis overfor innvandrere (Rafiqi & Thomsen 2014), og videre at økt andel innvandrere i en region fører til mer solidaritet (Jakobsen mfl. 2013). Videre viser også studier hvordan bekjentskap kan påvirke holdninger til minoriteter. Et eksempel på en slik studie er et forsøk der forskerne testet ut effekten av kontakt med personer med minoritetsbakgrunn i militæret. Her fant man at majoritetsmedlemmer som hadde slik kontakt, i større grad oppfattet at innvandreres arbeidsmoral er like god som nordmenns (Finseraas & Kotsadam 2017). Andre studier har vist at vennskap mellom personer med minoritets- og majoritetsbakgrunn gir positive holdninger til innvandrere (De Tezanos-Pinto, Bratt & Brown 2010).

Med utgangspunkt i denne forskningslitteraturen er det interessant å undersøke den betydningen kontakt har for folks oppfatning av om etniske minoriteter diskrimineres. Er det en sammenheng mellom respondentenes forståelse av diskriminering og deres kontakt med og kjennskap til de ulike minoritetsgruppene? Det kan for eksempel tenkes at respondenter som bor i geografiske områder i

Norge der det er få skogfinner, opplever at det er vanskelig å svare på om ansatte med skogfinsk bakgrunn diskrimineres. Tilsvarende kan man tenke seg at nærhet til den aktuelle gruppen kan gi kunnskap om gruppens situasjon. Vi skiller her mellom to former for kontakt: geografisk nærhet og bekjentskap.

Hvilken rolle spiller *geografisk nærhet* til minoritetsgruppen for oppfatninger av hvem som diskrimineres? Figur 4.4 viser den geografiske variasjonen i oppfatningen av diskriminering av samer, innvandrere og nasjonale minoriteter. Her har vi kontrollert for blant annet respondentenes kjønn, alder og utdanning.

**Figur 4.4. Geografisk variasjon og oppfatning om at ulike minoritetsgrupper diskrimineres (utvalg kontrollert for kjønn, alder og utdanning). Predikerte verdier fra OLS-regresjon**



Markørene i figuren viser predikerte verdier fra lineære regresjonsmodeller, der verdier over 0 er positive, mens verdier under 0 er negative. Oslo er referanse-kategorien, som de andre regionene sammenlignes med. Markører som er plassert til høyre for den vertikale linjen, betyr at respondenter i det aktuelle området i større grad enn respondenter i Oslo oppfatter at gruppen blir diskriminert, mens markører som er plassert til venstre for linjen, betyr at respondentene i mindre grad enn respondenter i Oslo oppfatter dette. De horisontale linjene på markørene viser estimatenes feilmarginer. Dersom disse linjene overlapper med

den vertikale linjen, betyr det at avvikene ikke er statistisk signifikante ( $p < 0,05$ ), og dermed at personer fra disse områdene ikke har (statistisk signifikant) høyere/lavere sannsynlighet enn respondenter i Oslo for å mene at grupper diskrimineres – når vi kontrollerer for kjønn, alder, utdanning og utvalg. Figuren illustrerer derfor geografiske forskjeller når vi tar hensyn til at respondentene i de ulike områdene har ulike kjennetegn og jobber i ulike deler av arbeidslivet.

Figur 4.4 viser at respondenter i Nord-Norge skiller seg ut fra respondenter i andre deler av landet ved å i større grad oppfatte at samer utsettes for diskriminering. Det er med andre ord respondenter som bor i områder der den samiske bosettingen utgjør den største andelen av totalbefolkningen, som først og fremst oppfatter at ansatte med samisk bakgrunn diskrimineres. Her finner vi altså en viss støtte for kontakthypotesen. Tidligere studier har vist at både lærere og elever på skoler i Oslo og på Vestlandet opplever de «gamle» minoritetsgruppene, samer og nasjonale minoriteter, som mindre relevante grupper å forholde seg til enn nyere innvandrergupper (Midtbøen, Orupabo & Røthing 2014; Midtbøen, Orupabo & Røthing 2017). Vi ser også at det er små forskjeller mellom Oslo, Østlandet og Sør- og Vestlandet, og at Trøndelag skiller seg ut ved at de i minst grad tror at samer diskrimineres, men disse forskjellene er ikke signifikante.

Figuren viser videre at det er respondenter som bor i Oslo, som i størst grad oppfatter at nasjonale minoriteter diskrimineres, mens respondenter som bor i Trøndelag, er minst enig i at denne gruppen diskrimineres. Respondenter i Oslo skiller seg imidlertid ikke signifikant fra respondenter som bor andre steder på Østlandet.

Til sist viser figuren at det ikke er statistisk signifikante geografiske forskjeller i synet på om innvandrere utsettes for diskriminering.

Oppsummert kan vi si at det er lite geografisk variasjon i synet på diskriminering. Uavhengig av hvor respondentene bor i Norge, er det de tre minoritetsgruppene, romani/tatere, norske rom/sigøynere og innvandrere fra Asia og Afrika, som flest tror blir diskriminert i Norge. Geografi slår først og fremst ut på diskrimineringsspørsmålet knyttet til samer. Det er også klart færre av respondentene i Nord-Norge som ikke har en oppfatning om diskriminering av samer (få oppgir svaralternativet «vet ikke»). Med andre ord er det i Nord-Norge flere som har gjort seg opp en mening om diskrimineringsspørsmålet av samer enn det er i resten av landet.



En annen tilnærming til å undersøke kontakthypotesen er å undersøke betydningen av respondentens relasjoner til personer med minoritetsbakgrunn. Spiller *bekjentskap* med minoritetsmedlemmer en rolle for hvilke grupper man oppfatter som utsatt for diskriminering? Det foreliggende datamaterialet tyder på det. De respondentene som har venner med minoritetsbakgrunn, har større sannsynlighet for å mene at samer, nasjonale minoriteter og innvandrere diskrimineres. *Omfanget* av kjennskap spiller også en rolle. Jo flere personer med minoritetsbakgrunn du kjenner, jo mer sannsynlig er det at du oppfatter at minoritetsgrupper diskrimineres. De som ikke har noen venner med minoritetsbakgrunn overhodet (innvandrere, urfolk og nasjonale minoriteter slått sammen), mener i mindre grad at diskriminering forekommer generelt.

## Fordommer som forklaring på diskriminering

Tidligere i dette kapitlet så vi at lederne i større grad oppfatter at ansatte med minoritetsbakgrunn utsettes for diskriminering i arbeidslivet, enn de andre gruppene med respondenter mener er tilfelle for sine sektorer. Når vi spør om fordommer blant arbeidsgivere er en viktig årsak til at minoritetspersoner ikke får jobb til sine kvalifikasjoner, ligner imidlertid ledernes oppfatninger mer på oppfatningene til respondentene i de andre sektorene.

Også her ser vi at de ulike minoritetsgruppene kommer ulikt ut. Respondentene mener at fordommer bare er aktuelt for å forklare enkelte av gruppenes arbeidsmarkedssituasjon. I tabell 4.2 ser vi at flertallet av respondentene oppfatter at fordommer hos arbeidsgivere er en viktig grunn til at innvandrere og norske rom ikke får jobber som passer til deres kvalifikasjoner. Et mindretall oppfatter at det samme er tilfelle for samer.

Dette mønsteret finner vi på tvers av de fem utvalgene (tabell 4.2). Noe flere enn seks av ti mener at fordommer spiller inn ved ansettelse av innvandrere, mens noe færre enn seks av ti mener det samme gjelder ved ansettelse av norske rom (sigøynere). Ledere i privat sektor skiller seg noe ut i denne oversikten, med noe mindre tro på at fordommer spiller en rolle ved ansettelser av personer med innvandrerbakgrunn. Tallene er vesentlig lavere for fordommer ved ansettelse av samer for alle utvalgene i tabell 4.2. På tvers av utvalgene var det to–tre av ti som mente at fordommer var en barriere hos arbeidsgivere. Det kan være flere årsaker til denne forskjellen, for eksempel knyttet til en oppfatning av at personer med samisk bakgrunn heller ikke skiller seg fra majoritetsbefolkningen på andre måter.

**Tabell 4.2. Fordommer blant arbeidsgivere er en viktig årsak til at [...] ikke får jobb etter sine kvalifikasjoner. Fem utvalg. Vet ikke er utelatt fra analysen. Prosent**

	... samer		... norske rom		... innvandrere		Sig. (grupper)
	Helt/delvis enig	Helt/delvis uenig	Helt/delvis enig	Helt/delvis uenig	Helt/delvis enig	Helt/delvis uenig	
<b>Barnehage (n = 2381)</b>	18	39	52	10	65	11	***
<b>Skole (n = 1823)</b>	27	35	55	10	65	9	***
<b>Barnevern (n = 860)</b>	19	36	58	8	62	11	***
<b>Ledere (privat) (n = 3117)</b>	21	41	52	16	57	18	***
<b>Ledere (offentlig) (n = 693)</b>	27	36	60	9	67	11	***
<b>Sig. (utvalg)</b>			*		***		

Respondentene ble tilfeldig delt i tre grupper, som hver fikk spørsmål om én minoritetsgruppe. N = 2894–3035. Sig (F-test): \*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,001$

## Folks oppfatninger og minoriteters erfaringer

Hvorfor oppfattes ulike grupper som ulikt utsatt for diskriminering? Respondentenes syn på utbredelsen av diskriminering og relevansen av fordommer kan ses i sammenheng med kunnskapen som foreligger om ulike gruppers situasjon i Norge. Folk kan ha plukket opp hva forskning har dokumentert når det gjelder diskriminering og ulike gruppers situasjon på arbeidslivet. Negative holdninger til norske rom (sigøynere) er tidligere blitt avdekket i en befolkningsundersøkelse utført av HL-senteret (HL-senteret 2012). Levekårsundersøkelser viser også at innvandrere opplever diskriminering i arbeidsmarkedet. Når det gjelder den siste gruppen, fant Hamre at mens 29 prosent av dem som søkte jobb det siste året, svarte at de hadde opplevd å ikke bli ansatt på grunn av sin innvandrerbakgrunn, svarte 16 prosent av de sysselsatte at de opplevde forskjellsbehandling på jobben (Hamre 2017). Gjentatte studier viser også at innvandrere utsettes for systematisk diskriminering i ansettelsesprosesser (Midtbøen 2013, 2016; Midtbøen & Rogstad 2012). Studier av den samiske befolkningen viser at mange samer opplever å bli diskriminert (Hansen 2011; Josefsen 2006). Hver fjerde samisktalende mann og hver tredje samisktalende kvinne opplever å bli diskriminert på grunn av sin samiske bakgrunn (Hansen 2011). I en ny under-

søkelse fra HL-senteret fremgår det at bare et mindretall av respondentene med jødisk bakgrunn rapporterer at de selv har opplevd diskriminering i løpet av de siste 12 månedene (Hoffmann & Moe 2017). Samtidig viser også undersøkelsen at hele 64 prosent oppgir at de unngår å vise sin religiøse tilhørighet fordi de er redd for negative holdninger.

Respondentenes oppfatninger av at diskriminering rammer enkeltgrupper, gjenspeiles til en viss grad i hva vi vet om disse gruppenes situasjon på arbeidslivet. Samtidig er det viktig å understreke at lederes og ansattes *oppfatning* av hvilke typer minoritetsgrupper som rammes av diskriminering, og de respektive gruppenes faktiske *erfaringer* med diskriminering ikke nødvendigvis henger sammen. I hvilken grad nasjonale minoriteter som skogfinner og kvener/norskfinner blir forskjellsbehandlet eller strukturelt diskriminert, er i liten grad systematisk undersøkt.

Med utgangspunkt i en studie av alle norske lærebøker på gruntrinnet og undervisning om etniske og religiøse minoriteter i norsk skole hevder Midtbøen, Orupabo og Røthing (2017) at de «gamle» minoritetsgruppene i liten grad inkluderes i fortellingen om dagens flerkulturelle Norge. Selv om lærebøkene tematiserer samer og jøder, setter fremstillingene historiske forhold i sentrum, og utfordringer som gruppen møter i dagens norske samfunn, tillegges liten vekt. Situasjonen for grupper som kvener og skogfinner berøres knapt, verken i historisk eller nåtidig perspektiv, i den norske skolen. Forskningen om nasjonale minoriteter har ifølge en norsk kunnskapsoppsummering vært rettet mot fortidens overgrep og urett (Midtbøen & Lidén 2015). En viktig oppgave for videre forskning må være å kartlegge ulike minoritetsgruppers, og da særlig samer og nasjonale minoriteters, opplevelse av diskriminering. Å gjennomføre felteksperimenter for å dokumentere i hvilken grad diskriminering finner sted, kan også være viktig for å få mer kunnskap om arbeidsmarkedssituasjonen til disse minoritetsgruppene i dagens samfunn.

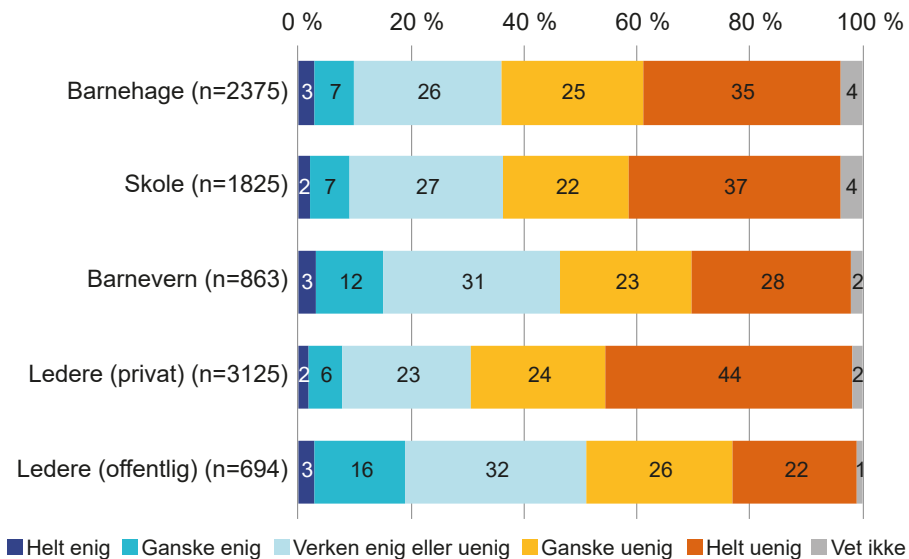
## Oppslutning om moderat kvotering

Det er lav oppslutning blant respondentene når det gjelder positiv særbehandling av minoriteter i arbeidslivet, eller såkalt moderat kvotering.<sup>24</sup> I figuren under (4.5) ser vi at på tvers av sektorer er flertallet av respondentene ikke enige

24 Med moderat kvotering menes at en arbeidssøker fra en underrepresentert gruppe kan gis forrang ved tilnærmet like kvalifikasjoner. Kvoteringen må, i samsvar med lovens formål, fremme likestilling. Kvotering av menn er bare tillatt i arbeid som innebærer omsorg for og undervisning av barn, se forskriften om særbehandling av menn § 2 i likestillingsloven (LDO 2011:13).

i at man bør tilsette personen med minoritetsbakgrunn blant søkere med tilnærmet like kvalifikasjoner. De er altså kritiske til å benytte en form for positiv særbehandling som kalles moderat kvotering. Ansatte i barnevernet og ledere i offentlig sektor er noe mer positive til moderat kvotering enn de andre respondentene er. Blant de ansatte på skoler, i barnehager og blant ledere i privat sektor var det rundt én av ti som var for denne typen kvotering.

**Figur 4.5: Ved ellers like kvalifikasjoner bør en person med minoritetsbakgrunn ha fortrinnsrett til stillingen. Fem utvalg. Prosent.**



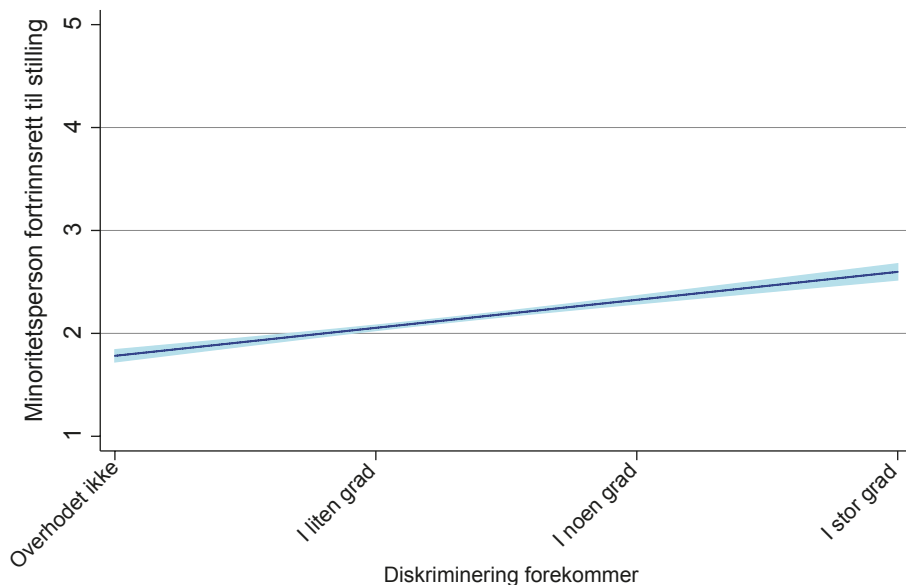
F-test,  $p < 0,001$

Den lave oppslutningen om moderat kvotering i norsk arbeidsliv bekreftes også av tidligere forskning på positiv særbehandling i Norge (Jensen & Orupabo 2010; Teigen & Jensen 1995; Tyldum 2019). Moderat kvotering av underrepresenterte grupper som kvinner eller etniske minoriteter brukes sjelden direkte i ansettelse. En forklaring kan være at i motsetning til kvoteringens likhetslogikk, der man skal rette søkelyset på kandidatens *likheter*, er et overordnet hensyn i de fleste ansettelsesprosesser å identifisere *forskjellene* som skiller den beste fra resten (Jensen & Orupabo 2010; Teigen 2001). Samtidig viser studier at slike ordninger likevel kan ha en indirekte effekt ved at det blir en sterkere bevissthet rundt å ansette målgruppen i organisasjonen (Jensen & Orupabo 2010; Teigen & Jensen 1995).

En norsk studie av moderat kvotering illustrerer at oppslutningen om moderat kvotering henger sammen med i hvor stor grad man mener at diskriminering forekommer (Jensen & Orupabo 2010). Ledere som oppfatter at innvandrere blir diskriminert, er mer positive til bruk av moderat kvotering enn dem som tror at innvandrere sjelden eller aldri blir diskriminert. Vi skal derfor undersøke sammenhengen mellom respondentenes syn på moderat kvotering, og hva de mener om forekomsten av diskriminering.

I figur 4.6 ser vi at det er en tydelig sammenheng mellom respondentenes syn på positiv særbehandling og deres oppfatning av om minoriteter diskrimineres, også når vi kontrollerer for kjønn, alder utdanning og utvalg. De som oppfatter at personer med minoritetsbakgrunn blir diskriminert, er i større grad positive til å benytte moderat kvotering. Y-aksen på figuren viser oppslutning om moderat kvotering (høy verdi = støtte), mens x-aksen viser oppfatning om at diskriminering av minoritetspersoner forekommer (alle grupper slått sammen). Samtidig er det viktig å påpeke at gjennomsnittsscoren aldri går over verdien 3, noe som betyr at flertallet i begge grupper, både de som tror at minoriteter diskrimineres, og de som ikke tror det, er skeptiske til å bruke moderat kvotering.

**Figur 4.6. Ved ellers like kvalifikasjoner bør en person med minoritetsbakgrunn ha fortrinnsrett til stillingen / Diskriminering forekommer. Alle respondenter. Estimerte verdier (linje) og konfidensintervall (skravert) fra OLS-regresjon (utvalg kontrollert for kjønn, alder og utdanning)**



Vi undersøkte også om respondentenes generelle holdninger til innvandring spiller en rolle i deres oppslutning om moderat kvotering. Et gjennomgående mønster er at respondenter som er positive til innvandring og støtter opp om multikultur, det vil si at de mener at det bør være opp til minoritetene selv om de vil tilpasse seg majoritetssamfunnet fremfor å assimileres (se figur 2.5), i større grad er positive til å bruke moderat kvotering. Vi ser også at kjønn og bekjentskap spiller en rolle for respondentenes oppslutning. Kvinner og respondenter som har bekjente fra minoritetsgruppen, er mest enige i at en person med minoritetsbakgrunn bør ha fortrinnsrett til stillingen ved ellers like kvalifikasjoner.

## Oppsummering

I dette kapitlet har vi undersøkt i hvilken grad ledere i offentlig og privat sektor og ansatte på skoler, i barnehager og i barnevern oppfatter at etnisk diskriminering og fordommer forekommer i dagens arbeidsmarked.

Hovedbildet er at det er *små forskjeller* mellom sektorene når det gjelder både deres syn på forekomsten av diskriminering og deres oppfatning av hvilke typer etniske minoritetsgrupper som rammes av diskriminering.

Et sentralt funn i dette kapitlet er at folks oppfatning av forekomst og omfang av etnisk diskriminering avhenger av *hvilke* minoritetsgrupper det er snakk om. Der diskriminering oppfattes som et reelt problem for noen minoritetsgrupper, oppfattes det som et lite relevant fenomen for andre. Felles for respondentene i alle sektorer er at de oppfatter at diskriminering først og fremst rammer tre minoritetsgrupper i Norge: romani/tatere, norske rom (sigøynere) og innvandrere fra Asia og Afrika. Diskriminering knyttes altså til bestemte grupper innvandrere og bestemte grupper av nasjonale minoriteter.

Dette funnet gjelder også når vi spør respondentene om de mener fordommer blant arbeidsgivere er en viktig årsak til at minoritetspersoner ikke får jobb i tråd med sine kvalifikasjoner. I hvilken grad respondentene mener at fordommer er en relevant forklaring eller ikke, avhenger av hvilken minoritetsgruppe det er snakk om. Flertallet av respondentene oppfatter at fordommer hos arbeidsgivere er en viktig grunn til at innvandrere og norske rom ikke får en jobb til sine kvalifikasjoner, mens et mindretall oppfatter at det samme er tilfelle for samer. Dette gjelder på tvers av de fem utvalgene.

Samtidig minner vi om at lederes og ansattes *oppfatning* av hvilke typer minoritetsgrupper som rammes av diskriminering, og de respektive gruppernes faktiske *erfaringer* med diskriminering ikke nødvendigvis henger sammen. Datamaterialet i denne undersøkelsen gir ikke noen svar på i hvilken grad disse oppfatningene og individuelle erfaringene stemmer overens, ei heller om dette varierer mellom minoritetsgruppene.

I dette kapitlet har vi også undersøkt om det er en sammenheng mellom respondentenes forståelse av diskriminering og deres kontakt og kjennskap til de ulike minoritetsgruppene. Analysene viser at geografisk kontakt, det å bo i en region der mange fra minoritetsgruppen bor, gir små utslag for hvordan respondentene oppfatter diskriminering av den spesifikke gruppen. Uavhengig av hvor respondentene bor i Norge, er det de tre minoritetsgruppene romani/tatere, norske rom (sigøynere) og innvandrere fra Asia og Afrika som flest tror blir diskriminert. Analysen viser imidlertid et unntak. Geografisk nærhet har noe å si for oppfatningen av om samer blir diskriminert. Det er respondenter som bor i områder der det er samisk bosetting, som først og fremst oppfatter at ansatte med samisk bakgrunn utsettes for diskriminering. Sammenlignet med resten av landet er det også flest respondenter i Nord-Norge som har gjort seg opp en mening om spørsmålet om diskriminering av samer.

Kapitlet viser at *bekjentskap* med minoritetsmedlemmer spiller en rolle for hvilke grupper man oppfatter som utsatt for diskriminering. Har du venner som er samer, er nasjonale minoriteter og/eller har innvandrerbakgrunn, er det større sannsynlighet for at du mener at alle grupper blir diskriminert. De som ikke har noen venner med minoritetsbakgrunn overhodet, mener i mindre grad at diskriminering forekommer generelt.

Det er lav oppslutning om positiv særbehandling av minoriteter i arbeidslivet blant respondentene i denne undersøkelsen. På tvers av sektorer er flertallet av respondentene ikke enige i at man bør tilsette personen med minoritetsbakgrunn når flere søkere har tilnærmet like kvalifikasjoner. Det er en viss sammenheng mellom respondentenes oppslutning om positiv særbehandling og deres oppfatning av om minoriteter diskrimineres. Ansatte og ledere som oppfatter at personer med minoritetsbakgrunn blir diskriminert, er i større grad positive til å benytte moderat kvotering. Samtidig er hovedbildet at både de som tror at diskriminering foregår, og de som ikke gjør det, er negative til å benytte positiv særbehandling av etniske minoritetsgrupper.

## 5 Konklusjoner, funn og kunnskapsbehov

Utgangspunktet for denne studien er norske myndigheters arbeid med å sikre like muligheter for alle samfunnsgrupper i Norge, å sørge for trygge, likeverdige offentlige tjenester og å motvirke diskriminering. For å kunne sikre denne likheten er det nødvendig å kjenne til holdningene til, erfaringene med og praksisen knyttet til mangfold og inkludering i det norske arbeidslivet. I denne rapporten har vi gjort en første kartlegging av dette i fem utvalg fra ulike deler av arbeidslivet (ledere i offentlig sektor, ledere i privat sektor og ansatte og ledere i barnehager, på skoler og i barnevern).

Som beskrevet i kapittel 1 har en høy andel av respondentene i undersøkelsen høyere utdanning, og også blant respondenter i barnehager, skoler og barnevern er det mange som har personalansvar. Det er derfor nærliggende å tolke resultatene som fremkommer i studien, som representative først og fremst for ansatte og ledere med relativt høye posisjoner i virksomhetene de jobber i.

I det som følger, gir vi først kortfattede svar på de problemstillingene som ble trukket opp innledningsvis. Deretter gir vi en samlet beskrivelse av funnene knyttet til hvert av de fem utvalgene. Her er poenget å fremheve det som særpreger holdningene til mangfold blant de respektive gruppene med respondenter.

Mot slutten av kapitlet presenterer vi en liste med funn og peker ut noen kunnskapsbehov som ansvarlige myndigheter kan vurdere.

### Korte svar på problemstillingene

Denne undersøkelsen handler om holdningene til mangfold blant fem ulike grupper i arbeidslivet (ansatte i barnehager, på skoler og i barnevern og ledere i offentlig og privat sektor). I innledningskapitlet stilte vi en serie forsknings-spørsmål knyttet til disse gruppenes holdninger til etniske og religiøse minoriteter i arbeidslivet (urfolk (samer), nasjonale minoriteter og innvandrere). Gjennomgangen i de foregående kapitlene gjør at vi nå er i stand til å gi følgende stikkordsmessige svar på spørsmålene.



## **Generelle holdninger til mangfold**

Vi spurte: Hvilke holdninger har utvalgene til mangfold på et overordnet plan, og hva kan bidra til å forklare forskjeller i slike holdninger?

I alle utvalgene fant vi en overvekt av positive holdninger til mangfold. Vi etablerte at de utvalgte gruppene var mer positivt innstilt til mangfold enn befolkningen for øvrig. Årsakene til disse forskjellene finnes blant annet ved kjennetegnene ved respondentene, der utdanningsnivå (høyere), kjønn (kvinner) og politisk tilhørighet (sentrum venstre) trekker i retning av positive holdninger til mangfold. Disse faktorene bidrar også til forskjeller internt i, og mellom, utvalgene. Utvalgene var unisont positive til statlig støtte til å bevare samers og nasjonale minoriteters kultur (noe som er sikret gjennom lov), men splittet i synet på om staten bør gi samme type støtte til innvandrere.

## **Holdninger til mangfold i arbeidslivet**

Vi spurte: Ser respondentene mangfold som en styrke for norsk arbeidsliv? Og hvordan ser de på å ha nære kolleger med minoritetsbakgrunn?

Respondentene mener overordnet at mangfold er en styrke for det norske arbeidslivet, og ser positivt på å ha kolleger med minoritetsbakgrunn. De var imidlertid noe mindre positive til å ha norske rom som nære kolleger enn til å ha de andre typene minoritetsbakgrunner.

Det er kun et mindretall av respondentene som mener at større virksomheter bør ha som målsetting å rekruttere ledere med minoritetsbakgrunn. Her er det likevel noe sprik mellom de ulike utvalgene. Det er høyest andel positive blant ledere i offentlig sektor og lavest andel blant ledere i privat sektor.

## **Mangfold i praksis**

Her spurte vi blant annet: Hvilke erfaringer har respondentene med etniske og religiøse minoriteter i sin arbeidshverdag?

Respondenter i barnehager og skoler rapporterte om at det skjer sjelden at barn blir trakassert og utsatt for vold (med stygge kommentarer, ekskludering, slag og spark) på grunn av sin minoritetsbakgrunn.

Barnehagene fremstår ellers som den arenaen som er mest aktiv med å fremme både majoritets- og minoritetskultur, noe som også gir seg utslag i feiringen av merkedager knyttet til etniske og religiøse minoriteter.

Ansatte på skoler og i barnehager har opplevd språklige problemer i kontakten med minoritetsspråklige foreldre. De har i mindre grad støtt på utfordringer knyttet til kultur og religion. Problemer med manglende oppfølging av barna ser ut til å være mer utbredt i skolen enn i barnehager. I barnevernet opplever én av tre av respondentene at det er vanskeligere å få kontakt og fortrolighet med minoritetsforeldre.

Når det gjelder bruk av religiøse plagg (hijab, turban) og symboler (kors), er det enighet mellom utvalgene om hvor disse kan brukes (for eksempel på gaten), og hvor man er skeptisk til slik bruk (på barneskolen, på uniformert politi).

### **Diskriminering**

Oppfatter ledere og arbeidstakere i Norge at ansatte blir diskriminert på grunnlag av etnisitet og religiøs tilhørighet i arbeidslivet, på skoler, i barnehager og i barnevernet? Et funn i denne undersøkelsen er at folk oppfatter at noen minoriteter blir diskriminert mer enn andre. Det er bred enighet i våre utvalg om at diskriminering først og fremst rammer tre typer minoritetsgrupper i Norge: romani/tatere, norske rom (sigøynere) og innvandrere fra Asia og Afrika. Vi finner samtidig at det er lav oppslutning om positiv særbehandling av minoriteter i arbeidslivet.

## **Trekk ved holdninger til mangfold i de fem utvalgene**

Gjennom rapporten har vi analysert forskjeller mellom to eller flere av de fem utvalgene samtidig. For å løfte frem mer sektorspesifikke trekk vil vi i det følgende gi en kort oppsummering av kjennetegnene ved hvert av de fem utvalgene.

### **Barnehagen**

Barnehagen skal samarbeide med foreldre om barnas oppdragelse og utvikling. I de fleste tilfeller er det også den første sosiale arenaen barn deltar på, utenom familien. Barnehagen er dermed en viktig arena for barns utvikling av tilhørighet og identitet.

Holdning til og betydning av minoritetsbakgrunn kan henge sammen med den tallmessige sammensetningen av barnegruppen. Blant respondentene i denne undersøkelsen er det imidlertid et klart flertall som har erfaring med å ha barn med minoritetsbakgrunn i sin barnehage: Over tre fjerdedeler forholder seg til barn med innvandrerbakgrunn. Langt færre har imidlertid erfaring med barn av

nasjonale minoriteter og samiske barn, og hvem som har erfaringer med disse gruppene, varierer tydelig geografisk. Selv om mange har minoritetsbarn i sin barnehage, er det i de aller fleste tilfellene snakk om at de utgjør et mindretall av barna i barnehagen. To tredjedeler av barnehageutvalget vurderer at de selv har behov for mer kompetanse om arbeidet med etniske og religiøse minoriteter.

Vi har spurt de ansatte om de har erfart at minoritetsbarn blir trakassert på grunn av sin bakgrunn. Stygge kommentarer fra andre barn eller det å bli holdt utenfor forekommer, men sjelden.

Å oppdra barn er nært knyttet til normer og verdier. For enkelte innvandrere og andre etniske og religiøse minoriteter kan den formen for oppvekst og oppdragelse de møter i barnehagen, virke fremmed. Når vi spør om det er viktig å fremme norsk majoritetskultur til minoritetsbarn i barnehagen, handler dette ofte om sosiale koder og forventninger til mat og påkledning, men også kunnskap om høytidstradisjoner. De ansatte i barnehagene er opptatt av å balansere det å fremme majoritetskultur til barna med det å synliggjøre minoritetskulturer. En stor majoritet av respondentene mener både det er viktig å aktivt fremme norsk majoritetskultur til barna i barnehagen og at barnehagen skal synliggjøre minoritetskultur. Å sette søkelyset på mangfold i verdier, livssyn, tradisjoner og kulturer er i tråd med gjeldende rammeplan for barnehagene (Udir 2017).<sup>25</sup> Også samisk kultur og nasjonale minoriteter blir omtalt i denne rammeplanen. Det ser ut til at dette følges opp i praksis når de ansatte i barnehagene sier at de markerer feiringer knyttet til barns minoritetsbakgrunn.

De ansatte i barnehagene rapporterer at språk kan utgjøre et ekstra problem i samarbeidet med foreldre med minoritetsbakgrunn. De oppgir i liten grad at det samme gjelder religion, kultur og foreldrenes oppfølging av barna.

Når det gjelder mer generelle holdninger til mangfold, uttrykker de ansatte i barnehagene gjennomgående positivitet, selv om de er noe mer skeptiske enn de ansatte på skoler og i barnevern. To tredjedeler støtter utsagn som at innvandring er positivt for Norge, og det er en overveldende tilslutning til utsagnet om at etnisk og religiøst mangfold er en styrke for norske arbeidsplasser, selv om en vesentlig del ikke er helt, men noe enig i dette.

---

25 <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>

## Skolen

Skolen er ikke uventet en arena som møter en stor andel barn og foreldre med minoritetsbakgrunn, og der flere forskjellige minoritetsbakgrunner er til stede. Selv om det også blant respondentene på skolen er langt flere som har erfaring med barn med innvandrerbakgrunn enn med samiske barn og barn av nasjonale minoriteter, er det betraktelig flere i skoleutvalget enn i barnehageutvalget som har erfaring med disse minoritetene. Det vanligste er at færre enn halvparten ved skolen har etter- og videreutdanning eller kurs i ulike typer minoritetspedagogikk. Det er få skoler der alle har en slik kompetanse.

De ansatte i skolen rapporterer at det hender at elever blir krenket og trakassert med stygge kommentarer, at de blir holdt utenfor eller opplever vold eller trusler om vold på grunn av sin minoritetsbakgrunn. Over halvparten av respondentene kjenner til at det forekommer stygge kommentarer basert på minoritetskjennetegn, men de oppgir at dette skjer sjelden. Andre former for trakassering forekommer i enda mindre grad.

Skolen har en sentral oppgave som identitetsskaper og formidler av felles kunnskap og verdier. Som blant de barnehageansatte er også et flertall av de ansatte på skoler opptatt av å balansere det å fremme norsk majoritetskultur med det å synliggjøre minoritetskulturer. Når vi spør om hvordan de praktiserer for eksempel markering av høytidsdager, er det langt færre ansatte på skoler som sier de gjør dette, enn det er som støtter det å synliggjøre minoritetskultur, og færre enn i barnehager.

Relasjonen mellom foreldre og ansatte på skolene er avgjørende for at man sammen skal lykkes med å lage et godt skoleløp for barna. I undersøkelsen har vi derfor stilt en rekke spørsmål knyttet til hvordan ansatte på skoler oppfatter relasjonen til foreldrene til barn med minoritetsspråklig bakgrunn. Det viktigste problemet i slike relasjoner er språk; langt færre peker på problemer knyttet til kulturell og religiøs bakgrunn. Skolen opplever også at det kan være ekstra problemer med minoritetsbarn når det gjelder foreldrenes oppfølging av elevene.

Når det gjelder holdninger til mangfold generelt og i arbeidslivet spesielt, inntar de ansatte på skolene jevnt over positive holdninger. For eksempel støtter over halvparten utsagnet om at mangfold er positivt for norsk arbeidsliv, og vel så mange mener at virksomheter går glipp av kompetanse ved å ikke ansette personer med minoritetsbakgrunn. Om lag en tredjedel av respondentene mener at ansatte på skoler blir diskriminert i stor eller noen grad. Sammenlignet med de ansatte i barnehager og barnevern er det færre av de ansatte på skoler som anser

at de har behov for mer kompetanse om arbeidet med etniske og religiøse minoriteter.

## Barnevern

De siste årene har barnevernets møte med minoritetsbarn og -familier vært et aktuelt tema, både faglig og i mediene. Barn og ungdom med minoritetsbakgrunn utgjør en betydelig del av de barna som barnevernet iverksetter tiltak overfor. Dette gjenspeiles i vår undersøkelse. Godt og vel halvparten av de barnevernsansatte i vårt utvalg sier at de møter minoritetsbarn *ukentlig* eller oftere i sitt arbeid. Det er flest ansatte i barnevernsinstitusjoner som ser barn med minoritetsbakgrunn daglig, mens like mange, fire av ti, i det kommunale barnevernet sier de møter denne gruppen barn ukentlig. Én av ti innen både barnevernstjenesten og barnevernsinstitusjoner møter dem sjeldnere enn en gang i måneden. Det er bare en håndfull som aldri arbeider med saker som involverer minoritetsfamilier. Mest utbredt er erfaringer fra arbeid med barn av innvandrere. Barnevernsutvalget er dessuten de som oftest sier at de møter barn av nasjonale minoriteter i sitt arbeid, og oftere enn de møter samiske familier. Her finner vi ikke overraskende noen geografiske forskjeller. De ansatte i barnevernet i Nord-Norge oppgir at det er barn med samisk bakgrunn og innvandrerbarn som er de minoritetsgruppene de møter oftest. Ansatte i barnevernet er de som i størst grad mener de trenger mer kompetanse.

Samarbeid med foreldre til barn i barnevernet er gjerne komplisert, og i mange tilfeller kan man anta at språklige, religiøse og kulturelle barrierer kompliserer samarbeidet. Opplever respondentene at det er vanskeligere å få kontakt og fortrolighet med foreldre med minoritetsbakgrunn enn andre foreldre? Her er erfaringene ulike, og respondentene deler seg i tre omtrent like store grupper. En tredjedel opplever at det er vanskeligere å få kontakt med minoritetsfamilier, mens en tredjedel er uenig i dette. Den siste tredjedelen tar ikke stilling, kanskje fordi alle relasjoner er kompliserte. De aller fleste sier at de bruker tolk når de selv mener de trenger det. Forståelsen er derimot mer delt når det gjelder spørsmålet om hvorvidt foreldre ikke ønsker tolk, selv om barnevernet mener at de trenger dette.

Ansatte i barnevernet er de som i undersøkelsen uttrykker mest positive holdninger til etnisk og religiøst mangfold i arbeidslivet. Samme åpne holdning viser de i andre spørsmål, som å vurdere om innvandring er bra for landet, og om minoriteter bør få offentlig støtte for å bevare sitt språk, sin kultur og sine tradisjoner. Det samme bildet tegner seg når vi spør om det er behov for kompetansen som ansatte med minoritetsbakgrunn representerer. De er også mest

positive til å ha en kollega med minoritetsbakgrunn. Siden ansatte i barnevernet kommer i kontakt med mange minoritetsfamilier, kan de se behovet for språk- og kulturkompetansen som disse representerer. En del ser også behov for å rekruttere minoriteter til ledende stillinger i større bedrifter, men her stiller vel så mange seg nøytrale.

I vurderingen av om de tror at ansatte i barnevernet blir diskriminert, skiller ikke svarene fra barneversnansatte seg nevneverdig ut fra ansatte i barnehager og på skoler.

## Ledere i offentlig og privat sektor

Lederutvalget i denne undersøkelsen representerer virksomheter i mange ulike bransjer, av ulik størrelse og i ulike sektorer. Gjennomgangen i denne rapporten peker likevel ut en rekke mønstre når det gjelder holdninger til etniske og religiøse minoriteter.

Vi finner et gjennomgående skille mellom ledere i offentlig og privat sektor når det gjelder holdninger til mangfold. Et hovedtrekk her er at ledere i offentlig sektor er mer positivt innstilt til mangfold enn ledere i privat sektor. Mye av denne forskjellen kan føres tilbake til sammensetningen av de to utvalgene. Lederne i offentlig sektor har kjennetegn som tradisjonelt korrelerer med positive holdninger til mangfold: De er oftere kvinner, og «alle» har høyere utdanning. De ligger også partipolitisk lenger til venstre enn sine kolleger i private virksomheter, selv om det er viktig å understreke at «styringspartiene» – Høyre og Ap – dominerer i begge gruppene.

Denne forskjellen mellom de to lederutvalgene plasserer i mange tilfeller offentlige ledere nærmere ansatte i barnehager, skoler og barnevern enn ledere i privat sektor når det gjelder holdninger til mangfold. For eksempel svarer ledere i offentlig sektor i større grad enn ledere i privat sektor at «innvandring i hovedsak er bra for Norge», og at integreringen av innvandrere fungerer bra. Ledere i privat sektor er gjennomgående mer negative enn sine kolleger i offentlig sektor og ansatte i barnehager, skoler og barnevern. Og det finnes flere eksempler i rapporten med det samme mønsteret, som holdninger til om virksomheter bør søke å rekruttere folk med minoritetsbakgrunn til ledende stillinger, og i spørsmålet om moderat kvotering.

Samtidig er det viktig å understreke at samtlige respondenter i denne undersøkelsen fremstår som mer positivt innstilt til mangfold enn det den øvrige

befolkningen gjør. Også ledere i privat sektor er mer positivt innstilt enn den øvrige befolkningen (Brekke & Mohn 2018).

Begge ledergrupper har samme rangering når det gjelder positive holdninger til å ha kolleger med minoritetsbakgrunn. Av de ulike minoritetsgruppene som ble målt i denne rapporten, var begge gruppene ledere mest positive til innvandrere og personer med samisk bakgrunn og noe mindre positive til norske rom (sigøy- nere).

## Funnlister

Basert på gjennomgangen av resultatene fra spørreundersøkelsen om kunnskap og holdninger til mangfold i arbeidslivet oppsummerer vi her en liste med de viktigste funnene:

### **Respondentene er positive til mangfold i arbeidslivet**

Respondentene i alle fem utvalgene ga uttrykk for positive holdninger til etnisk og religiøst mangfold i arbeidslivet, for eksempel at slikt mangfold er en styrke for norske arbeidsplasser. En sammenligning med andre undersøkelser viser at utvalgene i denne undersøkelsen var mer positive til innvandring og mangfold enn befolkningen for øvrig.

### **Det er bred enighet om støtte til at samer og nasjonale minoriteter kan bevare sin kultur**

Rundt tre av fire respondenter mente at samer og nasjonale minoriteter bør få offentlig støtte for å ta vare på sitt språk, sin kultur og sine tradisjoner.

I alle utvalgene var det mindre oppslutning om at innvandrere skal få slik støtte. Her var det forskjell mellom utvalgene. Mens tre av ti av lederne i privat sektor mente innvandrere bør få slik støtte, var tilsvarende for de fire andre utvalgene rundt fem av ti.

### **Respondentene er positive til kolleger med minoritetsbakgrunn**

Respondentene så positivt på å ha kolleger med minoritetsbakgrunn. I en rangering av holdningene til de ulike minoritetsgruppene som er med i studien, kom norske rom (sigøynerne) noe svakere ut enn de andre.

### **Respondentene er positive til innvandring og skeptiske til hvordan integreringen fungerer**

De som svarte på undersøkelsen, mente at innvandring i hovedsak er bra for Norge. Her var de langt mer positive enn befolkningen for øvrig. I alle utvalgene var det samtidig et mindretall som mente at integreringen fungerer godt.

### **Det er et begrenset antall rapporter om at barn blir trakassert på grunn av sin minoritetsbakgrunn**

Respondentene i barnehager og skoler rapporterer at de oppfatter at det forekommer at minoritetsbarn blir trakassert på grunn av sin bakgrunn, men at dette skjer sjelden. De rapporterer at hendelser der barn med slik bakgrunn får stygge kommentarer eller blir holdt utenfor, skjer noe oftere i skolen enn i barnehagen.

### **Barnehager synliggjør minoritetskulturer**

De ansatte både i barnehager og på skoler støtter det å fremme minoritetskulturer gjennom sitt arbeid. Det er likevel større oppslutning om dette i barnehagen. Dette synet gjenspeiler seg i praksis for eksempel i at barnehagene i større grad enn skolene feirer høytidsdager knyttet til minoritetskulturer.

### **Skoler og barnehager opplever enkelte utfordringer i kontakten med minoritetsspråklige foreldre**

Ansatte i barnehager og skoler rapporterte om utfordringer knyttet til språk i møtet med foreldre med minoritetsspråklige barn og i mindre grad knyttet til religiøse eller kulturelle forskjeller. Det var flere i skolene enn i barnehagene som hadde opplevd utfordringer med manglende oppfølging fra foreldrene til minoritetsspråklige barn.

### **Barnevernet har bred erfaring med familier med minoritetsbakgrunn**

Et flertall av de barnevernsansatte oppgir at de ofte er i kontakt med minoritetsbarn. Denne kontakten gjør at mange av de ansatte kan bidra med sine erfaringer med mangfold i undersøkelsen. De barnevernsansatte fremstår for eksempel som splittede i synet på om det er vanskeligere å få kontakt og fortrolighet med minoritetsforeldre. En majoritet i barnevernsutvalget mener det er viktig å fremme norsk majoritetskultur i sitt arbeid.

### **Det er bred enighet om bruken av religiøse plagg og symboler**

Respondentene fikk spørsmål om sitt syn på å bruke hijab, turban og synlig kors på fem arenaer: på gaten, på arbeidsplassen, på videregående skoler, på barne-



skoler og som uniformert politi. På tvers av utvalgene var det enighet om at slik bruk er mer greit på gaten og på arbeidsplassen enn det er når uniformert politi og elever på barneskolen bruker religiøse plagg og symboler. De ansatte i barnevernet er gjennomgående mest positive til religiøse plagg og symboler, mens ledere i privat sektor er mest skeptiske. Ledere i offentlig sektor er klart negative når det gjelder bruk av hijab på arbeidsplassen.

### **Respondentene mener at noen grupper er spesielt utsatt for diskriminering**

Respondentene knytter diskriminering til bestemte grupper innvandrere og nasjonale minoriteter. Felles for de fem utvalgene var at de som svarte, oppfattet at diskriminering først og fremst rammer tre minoritetsgrupper i Norge: romani/tatere, norske rom (sigøynere) og innvandrere fra Asia, Afrika og Øst-Europa.

### **Folk i nord mener i større grad at samer blir diskriminert**

Respondenter som bor i områder der den samiske befolkningen er mest synlig, oppfatter i større grad enn andre at ansatte med samisk bakgrunn blir diskriminert. For øvrig er det små geografiske forskjeller i synet på om diskriminering forekommer.

### **De som har nærhet til minoritetsgrupper, ser mer diskriminering**

Personlig bekjentskap med personer med minoritetsbakgrunn virker inn på hvilke grupper man oppfatter blir diskriminert. Respondenter som har venner med minoritetsbakgrunn, svarer oftere at det forekommer diskriminering av alle grupper.

### **Det er liten oppslutning om positiv særbehandling**

Både de som tror at diskriminering forekommer, og de som ikke gjør det, er negative til å benytte positiv særbehandling av etniske minoritetsgrupper.

### **Det er behov for kvalitative studier av nasjonale minoriteter**

Mens denne undersøkelsen har verdi som en første oversikt over holdninger til mangfold i utvalgte deler av arbeidslivet, trengs det andre typer forskningsdesign for å få innsikt i hvordan disse gruppene faktisk blir inkludert og ekskludert i norsk arbeidsliv i dag. Vi peker blant annet på behovet for mer avgrensede kvalitative studier av nasjonale minoriteter.

## Kunnskapsbehov

Denne undersøkelsen dekker et bredt sett av minoritetsbakgrunner i en bred vifte av sektorer i arbeidslivet. Undersøkelsen peker på behovet for en nærmere studie av situasjonen for de ulike minoritetsgruppene. Det må vurderes om det skal gjøres kvalitative studier, gjerne i form av geografisk avgrensede studier i områder der man vet at minoriteter er aktive i arbeidslivet, innenfor større bedrifter eller i bransjer der man kan finne slike grupper. Dette vil sikre at vi får kjennskap til erfaringer og holdninger fra både personer som tilhører gruppene, og fra andre ledere og ansatte som har egne erfaringer med mangfold.

Man kan få utbytte av å bruke surveys og kvantitative metoder for å studere erfaringer fra og med innvandrere og kanskje også samer, men denne metodikken vil ikke være godt egnet til å studere de nasjonale minoritetene. Her vil kvalitative metoder, intervju, fokusgrupper eller annet være bedre egnet.

I den foreliggende studien møter vi utfordringen med å studere de nasjonale minoritetene ved bruk av survey. Det er få arbeidstakere og ledere som har erfaringer med disse mindre gruppene. Det gjør at vi i flere tilfeller må behandle disse minoritetsgruppene som én gruppe av hensyn til respondentene. Spør man om enkeltgrupper, øker man risikoen for at respondentene ikke har noen erfaringer eller formeninger, for eksempel om hvordan disse blir sett på i arbeidslivet. Dette gjør vi vel vitende om at gruppen med nasjonale minoriteter er en forvaltningsmessig frembrakt samlebetegnelse for grupper som er svært forskjellige. Kvalitative nærstudier vil kunne ta høyde for dette særpreget.

# Litteratur

- Allport, G.W. (1959). *The Nature of Prejudice*. Cambridge: Perseus Publishing
- Andersson, L., Jakobsson, N. & Kotsadam, A. (2012). A Field Experiment of Discrimination in the Norwegian Housing Market: Gender, Class, and Ethnicity. *Land Economics*, 88(2), s. 233–240
- Antirasistisk senter (2017) «Vi vil ikke leke med deg fordi du er brun.» En undersøkelse av opplevd rasisme blant ungdom. Oslo: Anti-rasistisk senter
- Barne-, likestillings- og integreringsdepartementet (2013) Meld. St. 6 (2012–2013) *En helhetlig integreringspolitikk*
- Barne- og likestillingsdepartementet (2016) NOU 2016: 16 *Ny barnevernlov – Sikring av barnets rett til omsorg og beskyttelse*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-16/id2512881/sec5>
- Berg, B., Caspersen, J., Garvik M., Paulsen, V. & Svendsen, S. (2018) *Bruk av tolk i barnevernsinstitusjoner og omsorgssentre for enslige mindreårige flyktninger*. Trondheim: NTNU
- Berg, B. Paulsen, V. Midjo, T. Haugen, G.M., Garvik, M. & Tøssebro, J. (2017) Myter eller realiteter. Innvandreres møte med barnevernet. Rapport. Trondheim: NTNU
- Beyer, A. & Matthes, J. (2015). Attitudes toward illegal immigration and exposure to public service and commercial broadcasting in France, Norway, and the United States. *International Journal of Communication*
- Birkelund, G.E. & Mastekaasa, A. (2009). *Integrert? Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv*. Oslo: Abstrakt forlag
- Brandal, N. & Brazier, E. (2017) De fremmede og staten. I N. Brandal, C.A. Døving & I.T. Plesner (red.) *Nasjonale minoriteter og urfolk i norsk politikk fra 1900 til 2016* (s. 201–218). Cappelen Damm Akademisk
- Brandal; N. Døving, C.A. & Plesner, I. T. (red.) *Nasjonale minoriteter og urfolk i norsk politikk fra 1900 til 2016*. Cappelen Damm Akademisk
- Bredal, A. & Melby, E.R. (2018). *Sårbarhet og styrke. Barnevernets møte med minoritetsjenter utsatt for vold og sterk kontroll*. ISBN: 978-82-7894-673-2. NOVA, OsloMet
- Brekke, J.-P. & Mohn, F.A. (2018). *Holdninger til innvandring og integrering i Norge. Integreringsbarometeret 2018*. Rapport 2018:8. Oslo: Institutt for samfunnsforskning

- Bufdir (2016). *Handlingsplan for å bedre tillit mellom etniske minoritetsmiljøer og barnevern 2016–2021*. [https://www.bufdir.no/globalassets/global/Handlingsplan\\_for\\_a\\_bedre\\_tillit\\_mellom\\_barnevern\\_og\\_etniske\\_minoritetsmiljoer\\_2016\\_2021.pdf](https://www.bufdir.no/globalassets/global/Handlingsplan_for_a_bedre_tillit_mellom_barnevern_og_etniske_minoritetsmiljoer_2016_2021.pdf)
- Bye, H.H. (2015). Norske stereotypier. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 52( 11), 952–954
- Bye, H.H., Herrebrøden, H., Hjetland, G.J., Røyset, G.Ø. & Westby, L.L. (2014). Stereotypes of Norwegian social groups. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(5), 469–476. doi:10.1111/sjop.12141
- Bye, H.H., Horverak, J.G., Sandal, G.M., Sam, D.L. & van de Vijver, F.J.R. (2014). Cultural fit and ethnic background in the job interview. *International Journal of Cross Cultural Management*, 14(1), 7–26. doi:10.1177/1470595813491237
- Cuddy, A.J.C., Fiske, S.T. & Glick, P. (2008). Warmth and Competence as Universal Dimensions of Social Perception: The Stereotype Content Model and the BIAS Map. *Advances in Experimental Social Psychology*, 40, 61–149. doi:10.1016/S0065-2601(07)00002-0
- De Tezanos-Pinto, P., Bratt, C. & Brown, R. (2010). What will the others think? In-group norms as a mediator of the effects of intergroup contact. *British Journal of Social Psychology*, 49(3), 507-523. doi:10.1348/014466609x471020
- Engebriksen, A. (2016). Lost between protective regimes: Roma in the Norwegian state. I M.L. Seeberg. & E.M. Gozdzia (red.) *Contested Childhoods: Growing up in Migrancy. Migration, Governance, Identities* (s. 81–98), IMISCOE Research Series. Springer, Cham
- Erdal, M.B. & Strømsø, M. (2016). *Norskhet i flertall [Plural Norwegianness]*. Oslo: PRIO Policy Brief, 14.
- Ericsson, K. & Larsen, G. (2000). *Skolebarn og skoleforeldre*. Oslo PAX
- Eriksen, I.M. (2012). *Young Norwegians; Belonging and Becoming in the Multiethnic High School*. PhD dissertation. Oslo: Faculty of Humanities: University of Oslo
- Eriksen, T.H. (red.) (2001) *Flerkulturell forståelse*. 2. utgave. Oslo: Universitetsforlaget
- Facchini, G., Mayda, A.M. & Puglisi, R. (2009). *Illegal Immigrants and Media Exposure: Evidence on Individual Attitudes*. Centro Studi Luca D'agliano Development Studies Working Papers. N. 285.
- Fangen, K. & Lynnebakke, B. (2014) Navigating Ethnic Stigmatisation in the Educational Setting: Coping Strategies of Young Immigrants and Descendants of Immigrants in Norway. *Social Inclusion*, Volume 2, Issue 1, Pages 47–59
- Finseraas, H. & Kotsadam, A. (2017). Does personal contact with ethnic minorities affect anti-immigrant sentiments? Evidence from a field experiment. *European Journal of Political Research*, 56(3), 703–722. doi:10.1111/1475-6765.12199

- Fiske, S.T., Cuddy, A.J.C. & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences*, 11(2), 77–83. doi:10.1016/j.tics.2006.11.005
- Fiske, S.T., Cuddy, A.J.C., Glick, P., Xu, J. & Devine, P. (2002). A Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902. doi:10.1037/0022-3514.82.6.878
- Freeman, G.P., Hansen, R. & Leal, D.L. (2013). Introduction: Immigration and Public Opinion. I G.P. Freeman, R. Hansen & D.L. Leal (red.), *Immigration and Public Opinion in Liberal Democracies* (s. 1–18). New York: Routledge
- Friberg, J.H. (2016). *Assimilering på norsk. Sosial mobilitet og kulturell tilpasning blant ungdom med innvandrerbakgrunn* (Vol. Rapport 2016: 43). Oslo: Fafo.
- Friberg, J.H. & Midtbøen, A.H. (2017). Ethnicity as skill: immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–16. doi:10.1080/1369183X.2017.1388160
- Friberg, J.H. & Midtbøen, A.H. (2018). The Making of Immigrant Niches in an Affluent Welfare State. *International Migration Review*, 0(0), 0197918318765168. doi:10.1177/0197918318765168
- Fylkesnes, M.K. (2018). *Frykt, forhandlinger og deltakelse. Ungdommer og foreldre med etnisk minoritetsbakgrunn i møte med den norske barnevernstjenesten*. Rapport. Bergen: Universitetet i Bergen
- Gilliam, L. & Gulløv, E. (2017). *Children of the Welfare State. Civilising Practices in Schools, Childcare and Families*. London: Pluto Press
- Hainmueller, J. & Hiscox, M.J. (2013). Voter Attitudes towards High- and Low-Skilled Immigrants: Evidence from a Survey Experiment. I G.P. Freeman, R. Hansen & D.L. Leal (red.), *Immigration and Public Opinion in Liberal Democracies* (s. 158–204). New York: Routledge
- Hamre, K. (2017). Diskriminering. I S. Vrålstad & K.S. Wigge (red.), *Levekår blant innvandrere i Norge 2016* (Vol. Rapport 2017/13, s. 160–171). Oslo: SSB
- Hansen, K.L. (2011). *Ethnic discrimination and bullying in relation to self-reported physical and mental health in Sami settlement areas in Norway: The SAMINOR study*. Universitetet i Tromsø.
- Hansen, K.L. (2012). *Likestillingsstatus blant samer: En kunnskapsstatus*. Rapport. Tromsø: Universitetet i Tromsø
- Haugen, G.M., Paulsen, V. & Caspersen, J. (2017). *Barnevernets arbeid med vold i minoritetsfamilier*. Rapport. Trondheim: NTNU
- Haugset, A.S., Nilsen, R.D. & Haugum, M. (2015). *Spørsmål til Barnehage-Norge 2015*. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling

- Hermansen, A.S. (2017). Et egalitært og velferdsstatlig integreringsparadoks? *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2017:1 s.15–34
- HL-senteret (2012). *Antisemittisme i Norge? Den norske befolkningens holdninger til jøder og andre minoriteter* (Vol. Rapport 2012 mai). Oslo: Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter
- Hoffmann, C. & Moe, V. (2017). *Holdninger til jøder og muslimer i Norge 2017. Befolkningsundersøkelse og minoritetsstudie*. Oslo: HL-senteret.
- Horverak, J.G., Bye, H.H., Sandal, G.M. & Pallesen, S. (2013). Managers' Evaluations of Immigrant Job Applicants. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(1), 46–60. doi:10.1177/0022022111430256
- Jakobsen, T.G., Isaksen, J.V., Skavhaug, G.K.O. & Strabac, Z. (2013). In Varietate Harmonia?: Intergroup Contact, Group Threat and Ethnic Tolerance in Scandinavian Regions. *International Journal on Minority and Group Rights*, 20(3), 349–369. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/24675870>
- Jensen, R.S. & Orupabo, J. (2010). *Evaluering av forsøket med moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn*. Rapport 2010:5. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Jenssen, A.T. & Ivarsflaten, E. (2019). Innvandringsvalget 2017. I J. Bergh & B. Aardal (red.), *Velgere og valgkamp. En studie av stortingsvalget 2017*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Josefsen, E. (2006). *Selvopplevd diskriminering blant samer i Norge*. Alta: Norut/NIBR Finnmark
- Kirkeberg, M.I., Dzamarija, M.T., Bratholmen, N.V.L. & Strøm, F. (2019). *Norskfødte med innvandrerforeldre – hvordan går det med dem?* SSB-rapport 2019/21. Oslo: SSB
- Kommunal og moderniseringsdepartementet (2015). *Assimilering og motstand. Norsk politikk overfor taterne/romanifolket fra 1850 til i dag*. NOU 2015: 7
- Kriz, K. & Skivenes, M. (2010). Lost in Translation: How Child Welfare Workers in Norway and England Experience Language Difficulties when Working with Minority Ethnic Families. *The British Journal of Social Work*, Volume 40, Issue 5, July 2010, Pages 1353–1367
- Kunnskapsdepartementet (2010). *Mangfold og mestring. Flerspråklige barn, unge og voksne i opplæringssystemet*. NOU 2010: 7
- Lidén, H. (2001). Underforstått likhet. Skolens håndtering av forskjeller i et flerkulturelt samfunn. I M. Lien, H. Lidén & H. Vike (red.) *Likhetens paradokser*. Oslo: Universitetsforlaget
- Lidén, H. (2009) Bli som oss? Kulturelt mangfold og barnehagen som kulturformidler. I I. Mjør. (red.) *Kulturbarnehagen*. Oslo: Samlaget

- Lidén, H. & Bredal, A. (2017). *Fra særtiltak til ordinær innsats: Følgeevaluering av handlingsplanen mot tvangsekteskap, kjønnslemlestelse og alvorlige begrensninger av unges frihet*. Rapport 2017:01. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)(2011). *Likestilling og mangfold – tips for arbeidslivet*. LDO. [https://www.ldo.no/globalassets/brosjyrer-handboker-rapporter/handbok\\_oktober2011.pdf](https://www.ldo.no/globalassets/brosjyrer-handboker-rapporter/handbok_oktober2011.pdf)
- Lødding, B., Rønsen E. & Wollscheid, S. (2018). *Utvikling av flerkulturell kompetanse i lærerutdanningene, grunnopplæringen og barnehagene. Sluttrapport fra evalueringen av Kompetanse for mangfold*. NIFU-rapport 1:2018. Oslo: NIFU
- Midtbøen, A.H. & Rogstad, J.C. (2012). *Diskrimineringsens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Midtbøen, A.H. (2013). The Invisible Second Generation? Statistical Discrimination and Immigrant Stereotypes in Employment Processes in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(10), 1657–1675. doi:10.1080/1369183X.2013.847784
- Midtbøen, A.H. (2016). Discrimination of the Second Generation: Evidence from a Field Experiment in Norway. *Journal of International Migration and Integration*, 17(1), 253-272. doi:10.1007/s12134-014-0406-9
- Midtbøen, A.H. & Lidén, H. (2015). *Diskriminering av samer, nasjonale minoriteter og innvandrere i Norge*. ISF-rapport 2015:01. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Midtbøen, A.H. & Lidén, H. (2016). Kumulativ diskriminering. *Sosiologisk Tidsskrift*. 24(1), s 3–26
- Midtbøen, A.H., Orupabo, J. & Røthing, Å. (2014). Etniske og religiøse minoriteter i læremidler : lærer- og elevperspektiver. Rapport 2014:11. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Midtbøen, A.H., Orupabo, J. & Røthing, Å. (2017). Gamle minoriteter i det nye Norge. I N. Brandal, C.A. Døving & I.T. Plesner (red.), *Nasjonale minoriteter og urfolk i norsk politikk fra 1900 til 2016*. (s. 255–271 ). Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Midtbøen, A.H. & Rogstad, J.C. (2012). *Diskrimineringsens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Moafi, H.(2017). *Barnetilsynsundersøkelsen 2016. En kartlegging av barnehager og andre tilsynsordninger for barn i Norge*. Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Niemi, E. (2017). Fornorskingspolitikk overfor samene og kvenene. I N. Brandal, C.A. Døving & I.T. Plesner. (red.) *Nasjonale minoriteter og urfolk i norsk politikk fra 1900 til 2016* (s. 201–218). Cappelen Damm Akademisk
- Orupabo, J. (2008). «I andre land betyr ikke hudfarge noe, har du papirer, så får du en jobb». *Søkelys på arbeidslivet*, 25(1), s. 51–62
- Orupabo, J. & Nadim, M. (2019). *Men doing women's dirty work: Desegregation, immigrants and employer preferences in the cleaning industry in Norway*. 0(0). doi:10.1111/gwao.12378

- Paulsen, V., Thorshaug, K., Berg, B. (2014) *Møter mellom innvandrere og barnevernet. Kunnskapsstatus*. Rapport. Trondheim: NTNU samfunnsforskning
- Paulsen, V., Thorshaug, K. & Berg, B (2015). *Myter eller realiteter? Møter mellom innvandrere og barnevernet. Kunnskapsstatus*. Rapport. Trondheim: NTNU
- Phelps, J.M. (2012). *Social psychological explorations of majority integration attitudes, group boundaries, and diversity ideologies in Norway*. (no. 354), Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, University of Oslo, Oslo
- Phelps, J.M., Ommundsen, R., Türken, S. & Ulleberg, P. (2013). Intergroup Perception and Proactive Majority Integration Attitudes. *Social Psychology*, 44(3), 196–207. doi:10.1027/1864-9335/a000104
- Pihl, J. (2002). Sakkyndig konstruksjon av avvik og stima i en interetnisk relasjon. *Sosiologisk Tidsskrift*. Vol. 10
- Rafiqi, A. & Thomsen, J.P.F. (2014). Kontakthypotesen og majoritets-medlemmers negative stereotyper. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 55(4), 416–438 ER. Retrieved from [http://www.idunn.no/tfs/2014/04/kontakthypotesen\\_og\\_majoritets-medlemmers\\_negative\\_stereoty](http://www.idunn.no/tfs/2014/04/kontakthypotesen_og_majoritets-medlemmers_negative_stereoty)
- Reisel, L.; Bredal, A. & Lidén, H. (2018). Transnational schooling among children of immigrants in Norway: The significance of Islam, I M. Bezorgmehr & P. Kasinitz (red.) *Growing up Muslim in Europe and the United States*. Routledge. s. 153–171
- Reisel, L., Hermansen, A.S. & Kindt, M.T. (2019). Norway: Ethnic (In)equality in a Social-Democratic Welfare State. *The Palgrave Handbook of Race and Ethnic Inequalities in Education*. s. 843–884 [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-94724-2\\_20](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-94724-2_20)
- Rogstad, J.C. (2001). *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: Unipax.
- Rugkåsa, M., Ylvisaker, S. & Eide, K. (2017). *Barnevern i et minoritetsperspektiv. Sosialt arbeid med barn og familier*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Røsdal, T., Nesje, K., Aamodt, P., Larsen, E.H. & Hellmann, S.M (2017). *Kompetanse i den kommunale barnevernstjenesten: Kompetansekartlegging og gjennomgang av relevante utdanninger*. NIFU-rapport 2017:28. Oslo: NIFU
- Sandvik, M. & Valvatne, H. (2007). *Barn, språk og kultur. Språkutvikling fram til sjuårsaldersalderen*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Schall, V. (2017). Språk, identitet og minoritetspolitikk. I N. Brandal, C.A. Døving & I.T. Plesner (red.) *Nasjonale minoriteter og urfolk i norsk politikk fra 1900 til 2016* (s. 201–218). Cappelen Damm Akademisk
- Smette, I. & Rosten, M.G. (2019): *Et iakt tatt foreldreskap. Om å være foreldre og minoritet i Norge*. NOVA rapport 3/2019. Oslo: NOVA



- Sue, D.W. (2005). Racism and the Conspiracy of Silence: Presidential Address. *Counseling Psychologist*, 33(1), 100–114. doi:10.1177/0011000004270686
- Sue, D. W., Capodilupo, C.M., Torino, G.C., Bucceri, J.M., Holder, A.M.B., Nadal, K.L. & Esquilin, M. (2007). Racial Microaggressions in Everyday Life: Implications for Clinical Practice. *American Psychologist*, 62(4), 271–286. doi:10.1037/0003-066X.62.4.271
- Teigen, M. (2001). The suitable few: managerial recruitment practices in the Norwegian state bureaucracy. *Scandinavian Journal of Management*, 18, 197–215
- Teigen, M. & Jensen, R.S. (1995). *Kjønnskvotering i utdanning og arbeidsliv*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Tronstad, K.R. (2010). *Mangfold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte*. Fafo-rapport 2010: 39. Oslo: Fafo
- Trætteberg, H.S. & Lidén, H. (2018). *Evaluering av moderasjonsordningene for barnehagen*. Rapport 2018:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Tyldum, G. (2019). *Holdninger til diskriminering, likestilling og hatprat i Norge*. 2. utgave. Fafo-rapport 2019: 26. Oslo: Fafo
- Valentino, N.A., Soroka, S.N., Iyengar, S., Aalberg, T., Duch, R., Fraile, M., ... & Jackman, S.D. (2017). Economic and cultural drivers of immigrant support worldwide. *British Journal of Political Science*, 1–26
- Wendelborg, C. (2016). *Mobbing, krenkelser og uro i skolen. Analyse av Elevundersøkelsen skoleåret 2015/2016*. Trondheim: NTNU
- Williams, D.R., Neighbors, H.W. & Jackson, J.S. (2008). Racial/ethnic discrimination and health: findings from community studies. *American journal of public health*, 98(9 Suppl), S29
- Aarset, M.F. & Lidén, H. (2017). Historiens betydning for rom og romanifolks/tateres situasjon i dag, I: N. Brandal, C.A. Døving & I.T. Plesner (red.) *Nasjonale minoriteter og urfolk i norsk politikk fra 1900 til 2016* (s. 201–218). Cappelen Damm Akademisk
- Aarset, M.F. & Bredal, A. (2018) *Omsorgsovertakelser og etniske minoriteter. En gjennomgang av saker i fylkesnemnda*. NOVA Rapport 5/18. Oslo: NOVA

# Etnisk og religiøst mangfold i arbeidslivet

## Holdninger, erfaringer, diskriminering og praksis

I denne rapporten beskriver og analyserer vi holdninger, erfaringer og praksis når det gjelder etniske og religiøse minoriteter i fem deler av det norske arbeidslivet: ledere i offentlig og privat sektor og ledere og ansatte på skoler, i barnehager og i barnevernet. Grunnlaget er en spørreundersøkelse med drøyt 9000 svar til sammen i de fem utvalgene.

Mens det er gjort en rekke studier av situasjonen for innvandrere i arbeidslivet, har det vært mindre oppmerksomhet rundt synet på urfolk (samer) og nasjonale minoriteter (skogfinner, kvener/norskfinner, rom (sigøynere), romani/tatere, jøder). Denne studien omhandler holdninger i arbeidslivet til disse gruppene i tillegg til innvandrere og deres etterkommere.

Institutt for  
samfunnsforskning

Institute for  
Social Research

Munthes gate 31  
Postboks 3233 Elisenberg  
0208 Oslo  
Tlf.: 23 08 61 00  
samfunnsforskning.no

ISBN (trykk): 978-82-7763-664-1  
ISBN (digital): 978-82-7763-665-8  
ISSN (trykk): 0333-3671  
ISSN (digital): 1891-4314