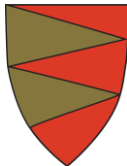


Mangfoldsundersøkelsen

Befolkningen i Vestnes kommune

Februar 2025

verian 



Innhold

1. Om undersøkelsen
2. Hovedfunn og tiltak
3. Holdninger til et flerkulturelt samfunn
4. Oppfattelse av diskriminering som et problem i kommunen
5. Opplevelser med dårlig behandling og diskriminering
6. Varsling om diskriminering
7. Inkluderings tiltak i kommunen
8. Holdninger til prioriteringer av personer med minoritetstrekk i ansettelsesprosesser
9. Mangfold generelt og tiltak
10. Vedlegg

1

Om undersøkelsen

Om undersøkelsen

Bakgrunn og gjennomføring

Vestnes kommune gjennomfører prosjektet *Arbeid for mangfold og mot rasisme og diskriminering i Vestnes kommune*. Prosjektets mål er å fremme et inkluderende samfunn hvor alle innbyggere, uavhengig av bakgrunn, føler seg velkommen og verdsatt. Dette er en oppfølging av eksisterende kommuneplan og forslag til ny kommuneplan.

Verian har på oppdrag fra Vestnes kommune gjennomført en kvantitativ undersøkelse blant de ansatte i kommunen og blant kommunens innbyggere. Undersøkelsene kartlegger holdninger til mangfold og erfaringer med mangfoldsarbeid og diskriminering. Denne rapporten presenterer funnene fra undersøkelsen blant innbyggerne.



Bildet er hentet fra Vestnes kommunes Facebookside

Oppdragsgiver: Vestnes kommune.

Metode: Webundersøkelse, invitasjon sendt på SMS. Avsenderalias: Vestnes. SMS-tekst: «Hei! Du er trukket ut til å delta i denne undersøkelsen om mangfold i Vestnes kommune. Dine svar er viktige for utviklingen av kommunen. Du er anonym når du svarer og du kan lese mer om prosjektet på våre hjemmesider. Delta her: [^lenke^](#). Mvh Vestnes kommune»

Målgruppe: Innbyggere i Vestnes kommune. 18 år og eldre.

Uvalg: Trukket fra Verians befolkningsbase.

Antall intervjuer: 1337.

Responsrate: 38%

Datainnsamling: 15.01.25 – 01.02.25.

Påminnelse: Alle fikk en påminnelse, og menn i under 44 år og kvinner under 30 år fikk en ekstrapåminnelse.

Vekt: Resultatene er vektet på kjønn og alder. Den uvektede utvalgssammensetningen er presentert i dette kapittelet.

Rapporten: Resultatene er brutt ned på bakgrunnskjennetegn ved de ansatte: kjønn, alder og minoritetstrekk. Tallene i rapporten er oppgitt i prosent, om ikke annet står. Basen er presentert som (n=x), og viser hvor mange som har svart på spørsmålet og utgangspunktet for prosenteringen.

Ansvarlige: Mari Nalbant Karadash (Vestnes) og Tuva Bjerkebakke (Verian)

Utvalg

Fordeling av alder, kjønn og minoritetstrekk (uvektet)

		Prosent	Antall
Alder	18-29	9	120
	30-44	19	256
	45-59	30	405
	60+	42	555
Kjønn	Mann	47	633
	Kvinne	53	703
Gjelder noe av det følgende for deg? Jeg...	har en funksjonsnedsettelse	5	68
	har en kjønnsoverskridende identitet/uttrykk	0	5
	tilhører en etnisk minoritet	2	23
	har en annen seksuell orientering enn heteroseksuell	1	15
	utøver en religion eller kjenner en sterk tilhørighet til en religion	7	92
	Har et minoritetstrekk (totalt)	14	185
	Nei, ingen av disse stemmer	79	1056
	Ønsker ikke svare	5	66
	Vet ikke	2	30

Feilmarginer

Om feilmarginer og hvordan lese rapporten

Det vil alltid knyttes en viss usikkerhet til resultatene når vi spør et utvalg av målgruppen. Denne usikkerheten, eller feilmarginen, kan beregnes statistisk. Fastsettelsen av feilmarginen avhenger av standardavviket og av hvor stor usikkerhet vi er villige til å akseptere. Det vanlige er å angi feilmarginer basert på 95 prosent sannsynlighet. Det vil si at det bare er 5 prosent sannsynlighet for at det faktiske resultatet *ikke* ligger innenfor de oppgitte feilmarginene.

Feilmarginene i prosenttabeller uttrykkes i prosentpoeng. Hvis vi for eksempel har funnet at 60 prosent i et utvalg på 1000 personer er enige i en påstand, gir dette en feilmargin på +/- 3,0 prosentpoeng (se markering i tabellen). Det er det da med 95 prosent sannsynlighet at mellom 57 og 63 prosent av personene er enige i påstanden, men det mest sannsynlige resultatet er 60 prosent. Tabellen tar utgangspunkt i et uendelighetsunivers, noe som ikke er tilfellet i denne undersøkelsen. Med andre ord er denne tabellen noe mer konservativ, og feilmarginene er høyere enn nødvendig.

Jo mindre basen er (altså færre som har svart på spørsmålet/blitt intervjuet), jo større er feilmarginene. Feilmarginene er relativt små når totalresultater for innbyggerne presenteres (n=1337). Men det er viktig å være oppmerksom på feilmarginer når resultatene er brutt ned på kjønn, alder, og minoritetstrekk. Kun signifikante forskjeller er tekstkommentert, og forskjeller som fremkommer av figurene må tolkes med varsomhet.

Tabellen kan brukes som et hjelpemiddel ved tolkningen av resultatene i rapporten.

STØRRELSEN PÅ FEILMARGINEN I PROSENTPOENG

Antall intervju	5(95)%	10(90)%	20(80)%	30(70)%	40(60)%	50(50)%
50	+/- 6	+/- 8,3	+/- 11,0	+/- 12,7	+/- 13,6	+/- 13,9
100	+/- 4,3	+/- 5,9	+/- 7,9	+/- 9,0	+/- 9,6	+/- 9,8
200	+/- 3,0	+/- 4,2	+/- 5,5	+/- 6,4	+/- 6,8	+/- 6,9
300	+/- 2,5	+/- 3,5	+/- 4,6	+/- 5,3	+/- 5,7	+/- 5,8
400	+/- 2,2	+/- 3,0	+/- 3,9	+/- 4,5	+/- 4,8	+/- 4,9
500	+/- 1,9	+/- 2,6	+/- 3,5	+/- 4,0	+/- 4,3	+/- 4,4
600	+/- 1,7	+/- 2,4	+/- 3,2	+/- 3,7	+/- 3,9	+/- 4,0
700	+/- 1,6	+/- 2,3	+/- 3,0	+/- 3,5	+/- 3,7	+/- 3,8
800	+/- 1,5	+/- 2,1	+/- 2,8	+/- 3,2	+/- 3,5	+/- 3,5
1000	+/- 1,4	+/- 1,9	+/- 2,5	+/- 2,8	+/- 3,0	+/- 3,1
1500	+/- 1,1	+/- 1,5	+/- 2,0	+/- 2,3	+/- 2,4	+/- 2,5

Mediedekning

I lokalavisene og på kommunens hjemmeside

Informasjon om undersøkelsen ble publisert på kommunens nettsider, i lokale medier samt på kommunens Facebook-side i forbindelse med utsending.

Romsdals budstikke, Bygdebladet og Vestnesavisa publiserte informasjon. Prosjektansvarlige i kommunen ble også intervjuet på NRK Radios distriktsprogram God morgen Møre og Romsdal.



2

Hovedfunn og tiltak

Hovedfunn

Holdninger til et flerkulturelt samfunn

Innbyggerne i Vestnes er i hovedsak positive til et flerkulturelt samfunn. De fleste føler seg komfortable med å samarbeide med personer med en annen religiøs bakgrunn (80%) og å ha naboer fra ulike land (78%), og de fleste ser mangfold i skoler og barnehager som positivt (77%). Et flertall mener også at etnisk og kulturelt mangfold beriker kommunen (68%), men det er mer delte meninger om innflyttere skal få informasjon fra kommunen på eget morsmål (53% er enige) og om man ønsker å delta på arrangementer som samler ulike grupper (49% ønsker å delta). Det er en sterk sammenheng mellom holdningene i disse spørsmålene, og totalt sett er 83% positive til et flerkulturelt samfunn.

På den andre siden er 13% av befolkningen negative til et flerkulturelt samfunn. Særlig blant unge menn er mange negative (32%), og menn generelt har en mer negativ holdning enn kvinner, uavhengig av alder. Kontakt med personer med innvandrerbakgrunn ser ut til å ha en positiv innvirkning på holdningene, da de som har regelmessig kontakt er mer åpne for et flerkulturelt samfunn.



Hovedfunn II

Oppfatning av diskriminering som et problem og forekomst av diskriminering

Innbyggerne er delt i synet på hvorvidt **diskriminering** er et problem i Vestnes. Totalt sett opplever 22% at det er noe eller mye diskriminering i kommunen. Flest opplever at denne diskrimineringen forekommer på bakgrunn av mangelfulle norskkunnskaper (24%), etnisitet (15%), funksjonsnedsettelse (14%) og alder (13%).

Oppfatningen av om diskriminering forekommer varierer etter kjønn og alder; flere kvinner enn menn ser dette som et problem, og yngre er mer bevisste på diskriminering enn eldre. Personer med minoritetstrekk er også mer bevisste på forekomsten av diskriminering.

Samtidig er det mange som er usikre og svarer «vet ikke» på spørsmålene om diskriminering av enkelte grupper, særlig når det gjelder seksuell orientering og kjønnsidentitet.

De fleste innbyggerne i Vestnes har *ikke* opplevd å bli **behandlet dårligere** på bakgrunn av minoritetstrekk av andre innbyggere (82%) eller i møte med en kommunal tjeneste (89%). Flest oppgir å ha blitt dårlig behandlet av andre innbyggere på grunn av overvekt/fedme og politiske synspunkter. 5% oppgir hver av disse forholdene. Disse egenskapene dekkes ikke ytterligere i undersøkelsen. Det er stor spredning i grunnlag for dårlig behandling i møte med kommunen.

Kvinner rapporterer oftere om **dårligere behandling** basert på kjønn enn menn, og yngre opplever oftere dårligere behandling på bakgrunn av alder enn eldre. På tvers av minoritetstrekk har flere i disse gruppene opplevd dårlig behandling, enn i befolkningen ellers.

I arbeidssammenheng og på skolen/i utdanning er de arenaene flest har vært utsatt for **diskriminering** (17% på begge arenaer). 12% har opplevd diskriminering av helsepersonell og ansatte på offentlig kontor.



Hovedfunn III

Varsling av diskriminering, inkluderingsarbeid i kommunen og prioritering av personer med minoritetstrekk

De fleste innbyggerne i Vestnes sier at de vil gripe inn dersom de er vitne til **diskriminering**. De fleste ville tatt det opp med den som utsetter en annen for diskriminering (78%), eller opp med en ansvarlig (70%). Likevel er det mange som er usikre på hva de ville gjort, og over halvparten oppgir at de ikke vet hvordan de ville håndtert minimum en av situasjonene de blir presentert for.

Det er bred støtte for inkluderingsarbeid i kommunen, og de fleste mener at inkludering alltid bør prioriteres i frivillige tilbud (83%). Mange mener også at kommunen bør bruke mer ressurser på frivillige organisasjoner som jobber med integrering (64%). Kvinner og eldre er mer positive til økte ressurser for inkludering, særlig enn yngre menn. Det er mer uenighet om hvorvidt eldre blir oversett i inkluderingstiltak (45% mener det), og her er det færrest blant de eldste som er uenige.

Til tross for at innbyggerne er positive til et flerkulturelt samfunn og arbeid for mangfold, er de generelt skeptiske til prioritering av personer med minoritetstrekk i en ansettelsessituasjon. 66% er negative til det.

Flest er åpne for at personer med funksjonsnedsettelser skal prioriteres i kommunale ansettelser (29%), og færrest er positive til prioritering av personer med mangelfulle norskkunnskaper (11%) en kjønnsoverskridende identitet (8%). Kvinner og eldre er mer åpne for dette enn menn og yngre, men særlig unge menn er negative. Personer med minoritetstrekk er mer positive til slike prioriteringer.



Tiltak

Foreslåtte tiltak basert på resultatene

Over halvparten av innbyggerne opplever kommunen som inkluderende (59%), likevel finner vi noen utfordringer som kommunen kan arbeide aktivt med.

- Holdningsendringer blant unge menn. Denne gruppen skiller seg fra befolkningen når det gjelder holdninger og ønsker om mangfold. Å jobbe målrettet med denne gruppen kan være hensiktsmessig.
 - I skolevesenet bør holdningsskapende arbeid vektlegges. I skolen/under utdanning er en av de arenaene flest har opplevd å bli utsatt for diskriminering.
- Øke bevisstheten rundt forekomsten av diskriminering. Rapporten viser at en del innbyggere mener diskriminering er et problem, særlig for personer med dårlige norskkunnskaper og etnisk minoritetsbakgrunn, men at mange også er usikre på om diskriminering faktisk skjer. Dette kan bety at diskriminering er underkommunisert, eller at folk ikke vet hvordan de skal gjenkjenne den.
 - Informasjonskampanjer og dialogmøter for å øke bevisstheten om diskriminering, hva det innebærer, og hvordan man kan håndtere det.
 - Særlig kompetanseheving knyttet til minoritetstrekkene kjønnsoverskridende identitet og seksuell legning utover heterofil, som det er mange som ikke har kjennskap til.
- Arbeide for å skape en fellesskapsfølelse blant innbyggerne i kommunen, som er uavhengig av bakgrunn. En måte å gjøre det på er å fremme kontakt mellom folk gjennom ulike arrangementer i regi av kommunen, men også ved å tilrettelegge for idrett, fritidsaktiviteter og andre sosiale møteplasser.
- Etablere en lavterskel varslingskanal hvor innbyggere kan melde fra om diskriminering, med en tydelig oppfølgingsprosess. Mange oppgir at de ønsker å informere noen dersom de er vitne til diskriminering.
- Øke innsatsen for aktiv inkludering i arbeidslivet. Det er stor skepsis til favorisering av personer med minoritetstrekk i ansettelsesprosesser, spesielt blant menn og yngre innbyggere. Dette kan føre til at enkelte grupper møter større utfordringer i å få innpass i arbeidslivet. Det er også i arbeidslivet flest har opplevd diskriminering.
 - Bruke mentorordninger der personer med minoritetstrekk får en mentor som hjelper dem inn i arbeidslivet.
 - Legge til rette for praksisplasser og språkstøtte for personer med dårlige norskkunnskaper, slik at de lettere kan kvalifisere seg til jobber, men ikke belaster andre arbeidstakere.
- Sikre at inkluderingstiltak gjelder *alle*. Rapporten viser at diskriminering også forekommer på bakgrunn av egenskaper som kjønn, alder og kroppsfasong, utover funksjonsnedsettelse, etnisitet og språkkunnskaper.
- Øke innsatsen mot diskriminering i helsevesenet og i møte med offentlige. Dette er arenaer mange opplever diskriminering på. Både kompetanseheving og mangfoldsarbeid kan være hensiktsmessig.
 - Kompetanseheving i offentlige tjenester for å sikre at ansatte forstår hvordan diskriminering kan forekomme og hvordan de kan motarbeide den.

3

Holdninger til et flerkulturelt samfunn

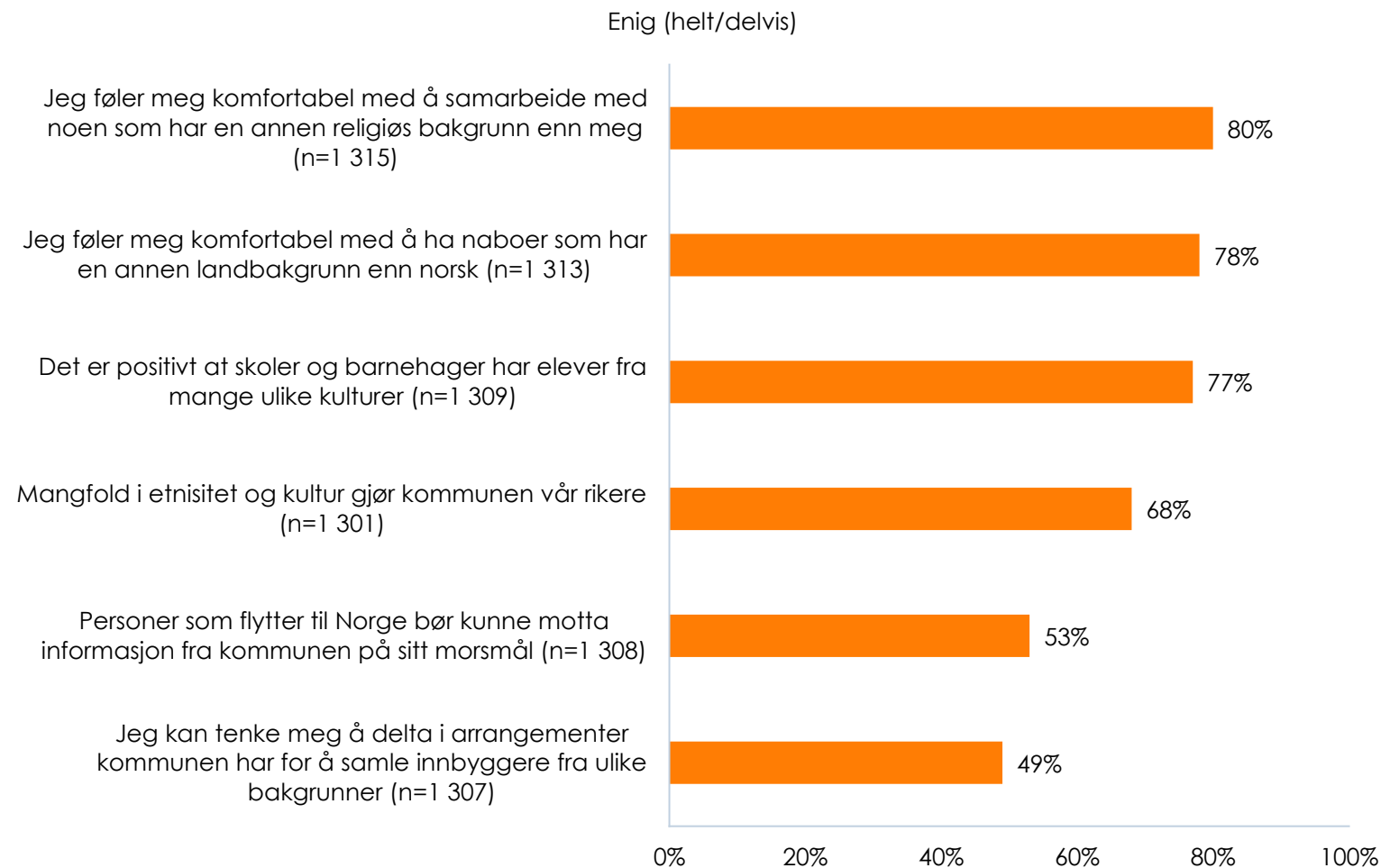
Holdninger til et flerkulturelt samfunn

Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?

Innbyggerne i Vestnes er hovedsakelig positive til et flerkulturelt samfunn. Et stort flertall føler seg komfortable med å samarbeide med personer med en annen religiøs bakgrunn (80%), og å ha naboer som har en annen landbakgrunn enn norsk (78%).

De fleste er også positive til mangfold av kulturer i skolen og barnehagen (77%), og et stort flertall er også enige i at mangfold i etnisitet og kultur gjør kommunen rikere (68%).

Det er noe mindre enighet rundt om personer som flytter til Norge bør få informasjon fra kommunen på eget morsmål (53%), og om innbyggerne ønsker å delta på arrangementer som samler folk fra ulike bakgrunner (49%).



Holdninger til et flerkulturelt samfunn

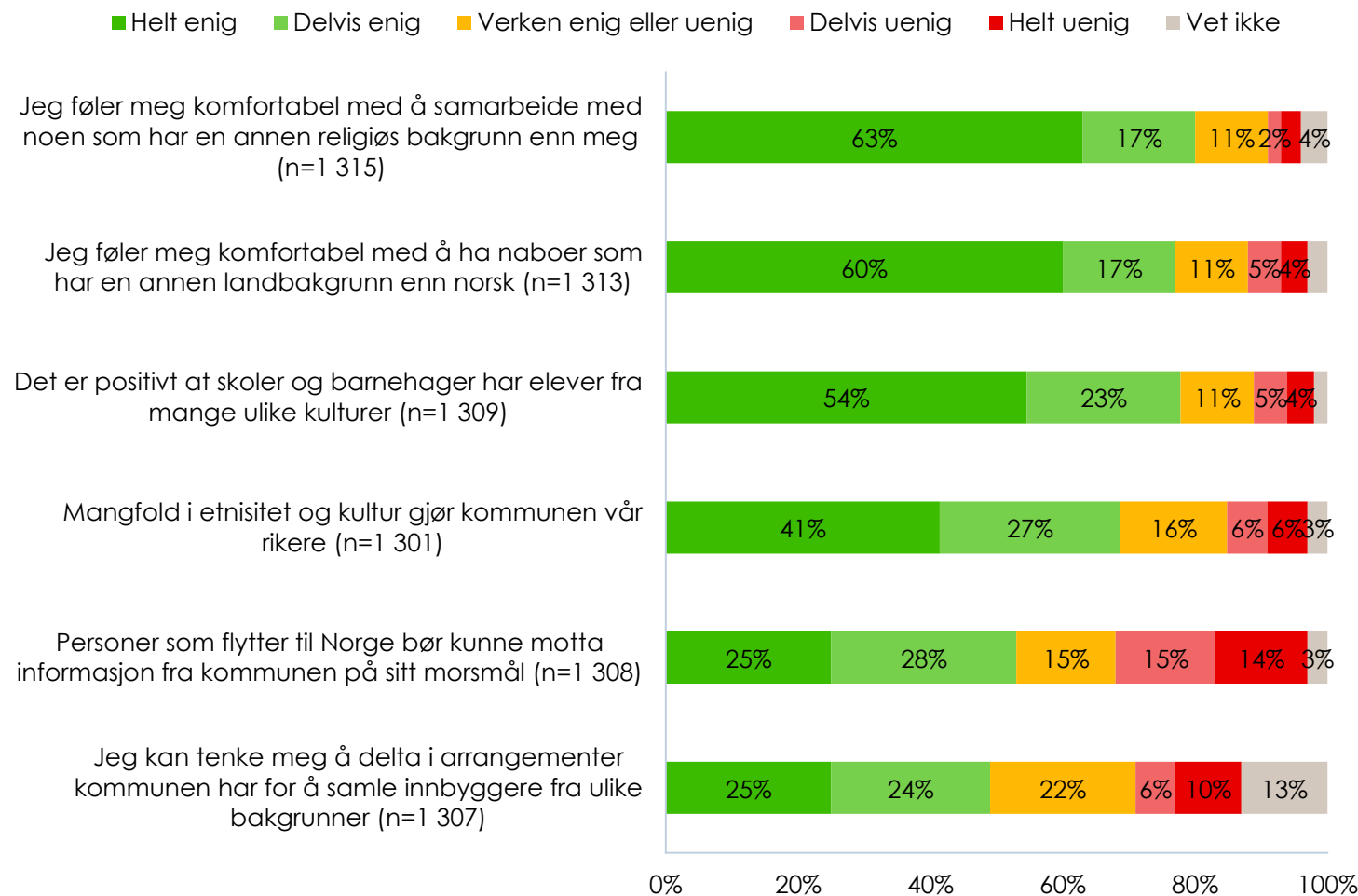
Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?

Den detaljerte fremstillingen viser at under 10 prosent er uenige i at de er komfortable med samarbeid og naboskap med folk med annen bakgrunn, og at skoleverket og barnehagen er flerkulturell.

I Vestnes er 12% uenige i at mangfold i etnisitet og kultur gjør kommunen rikere.

En betydelig andel svarer at de ikke vet om de ønsker å delta på et slikt arrangement (13%).

Når det gjelder spørsmålene om morsmål er det en betydelig andel som er uenige (27%).



Holdninger til et flerkulturelt samfunn

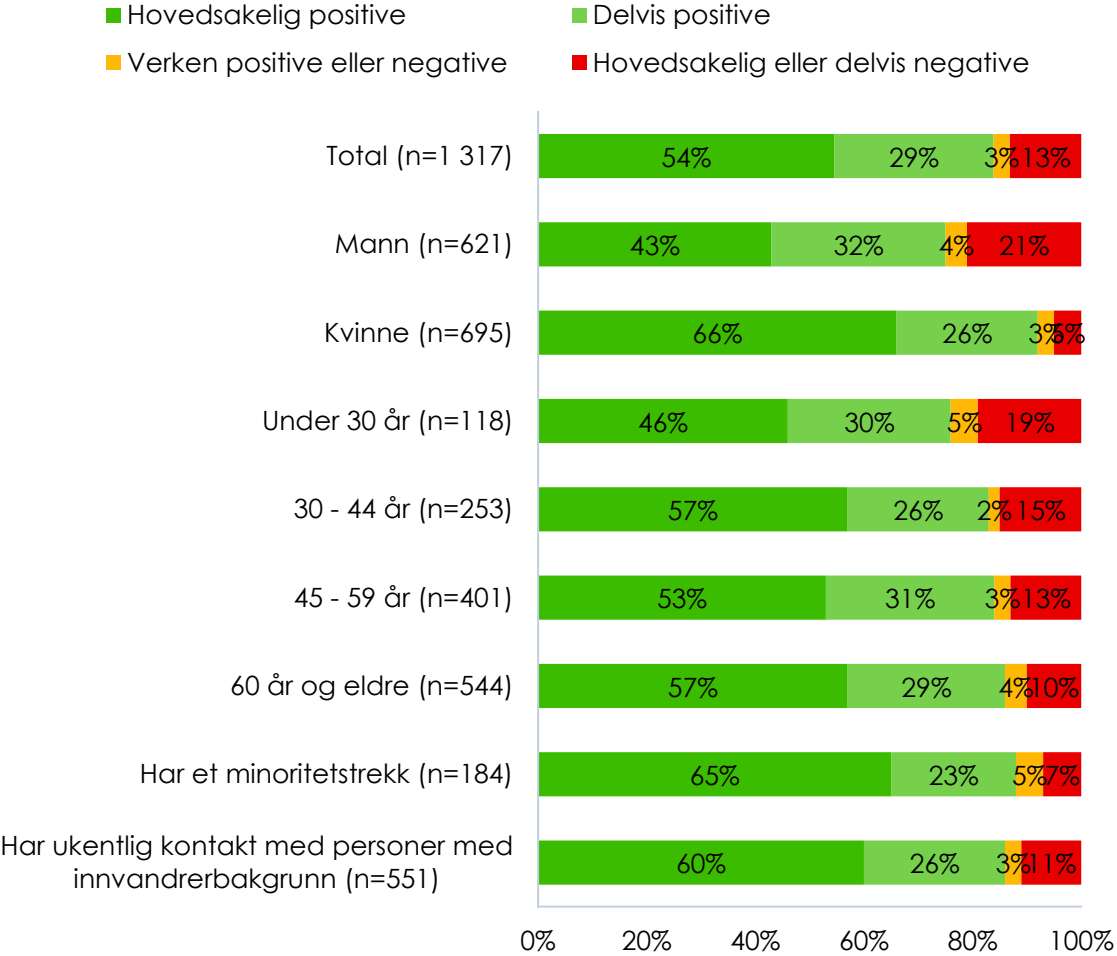
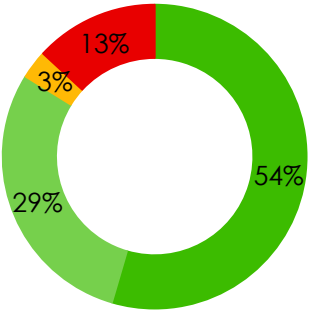
Holdninger sett under ett

Holdningene til et flerkulturelt samfunn sammenfaller i stor grad, og vi har her slått sammen enkeltspørsmålene i en indeks. Se vedlegget for detaljer («vet ikke» er utelatt).

Det er tydelige forskjeller mellom kjønnene; menn er i langt større grad negative enn kvinner (20% mot 5%). Vi finner også at andelen negative synker med alder (19% av de under 30 år er negative, mot 10% av de eldre enn 60 år). Denne aldersforskjellen skyldes midlertidig en kjønnsforskjell hvor unge menn i langt større grad er negative enn det unge kvinner er. Dette beskrives nærmere på neste side.

Færre av innbyggerne som selv har et minoritetstrekk er negative, og det samme gjelder for personer som har kontakt med personer med innvandrerbakgrunn minst ukentlig.

- Hovedsakelig positive
- Delvis positive
- Verken positive eller negative
- Hovedsakelig eller delvis negative



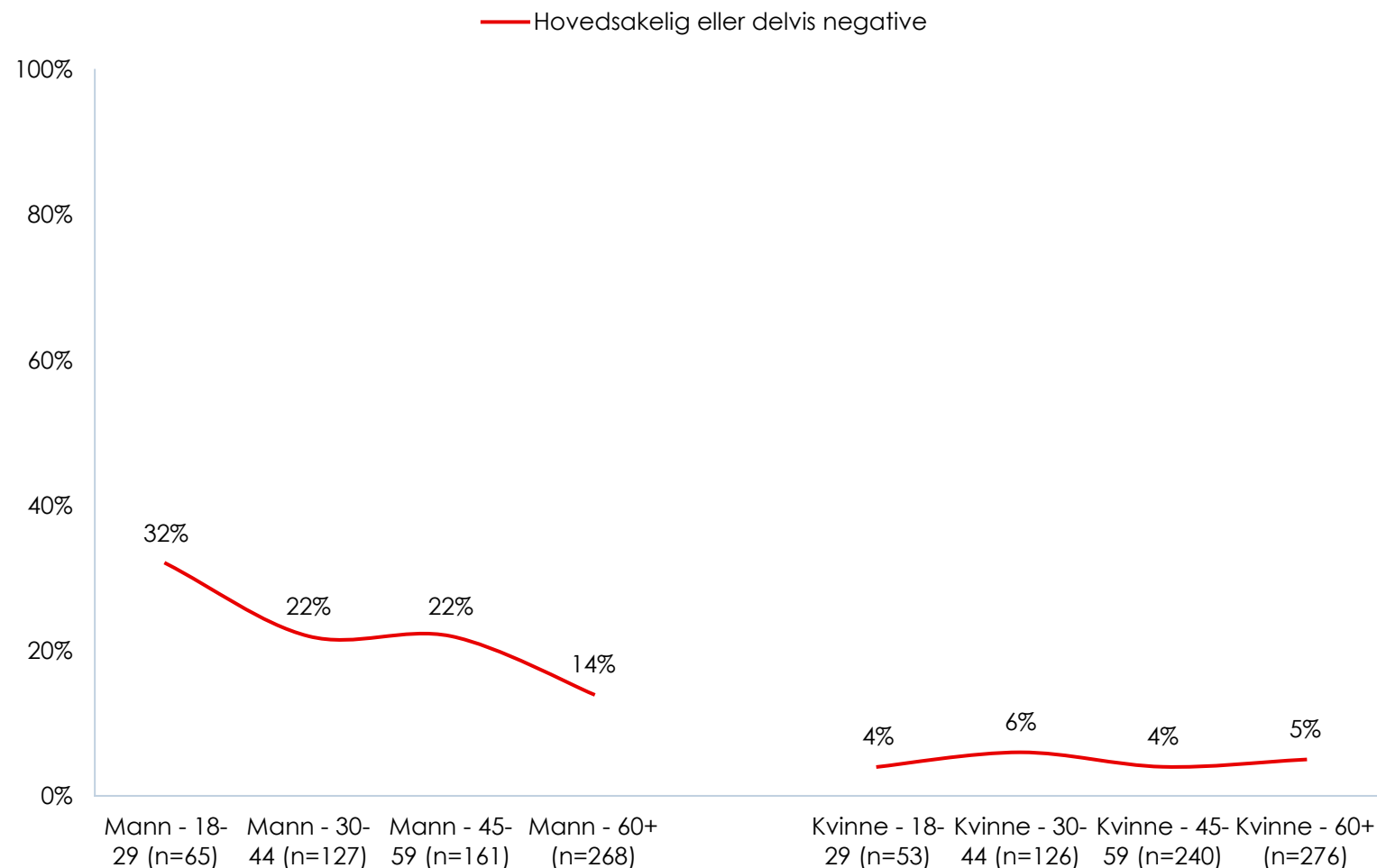
Holdninger til et flerkulturelt samfunn

Holdninger sett under ett, blant menn og kvinner i ulike aldersgrupper

På tvers av alder er flere menn enn kvinner negative til et flerkulturelt samfunn. Vi finner særlig at mange menn i den yngste aldersgruppen er negative. Her svarer 32% at de er negative. Tilsvarende andel blant kvinner i samme aldersgruppe er 4%.

Andelen menn som er negative synker med alder, og blant menn på 60 år og eldre er 14% negative til et flerkulturelt samfunn. Blant kvinner i samme alderen er 5% det.

Som vi ser er det få variasjoner i holdninger blant kvinner, uavhengig av alder.



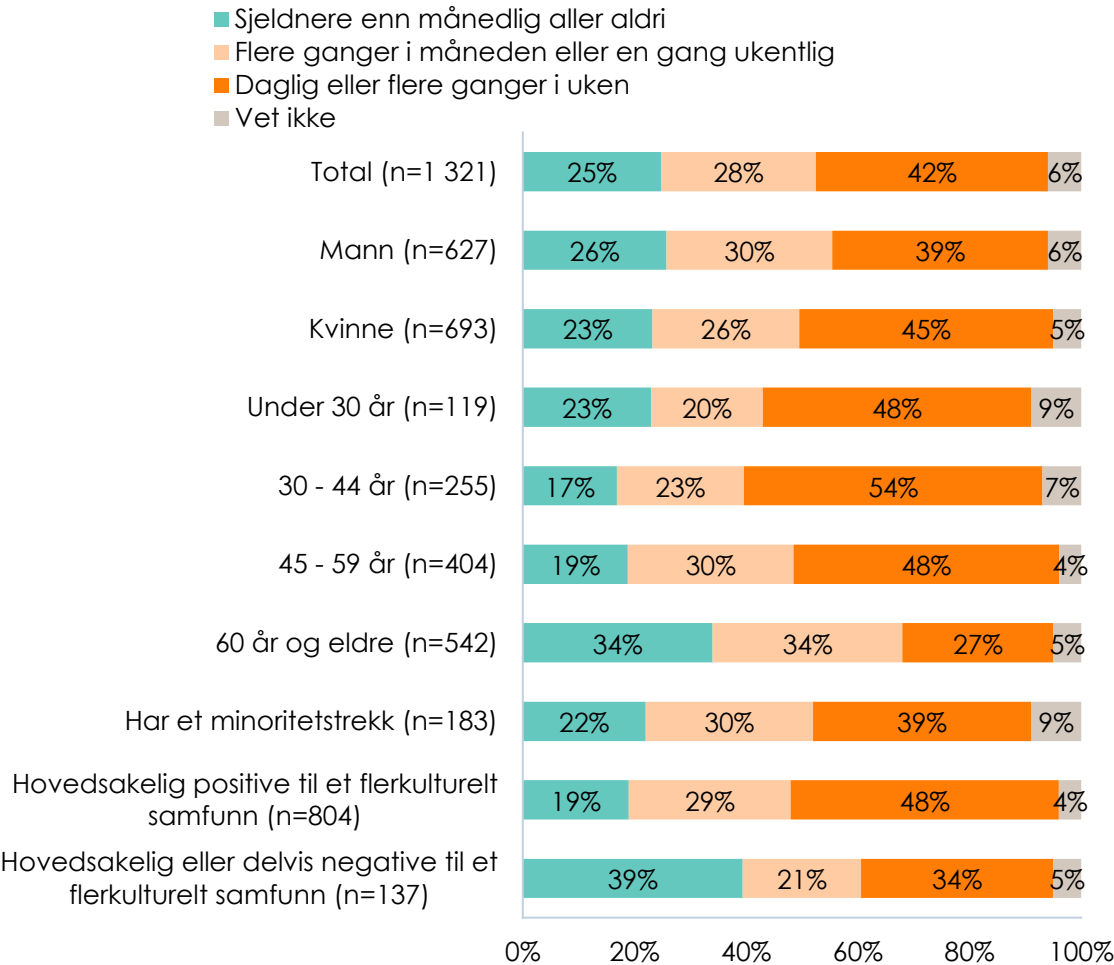
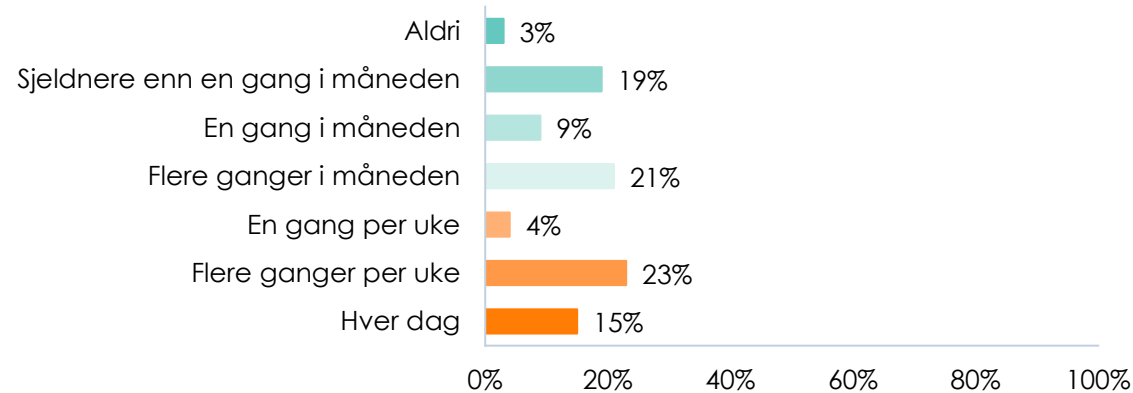
Kontakt med personer med innvandrerbakgrunn

Spørsmål: Hvor ofte snakker du med folk med innvandrerbakgrunn?

I Vestnes har 41% av innbyggerne kontakt med personer med innvandrerbakgrunn daglig eller flere ganger ukentlig. 29% har det en gang i uken eller flere ganger i måneden, mens 25% har det sjeldnere enn månedlig. Inkludert i denne gruppen er de som aldri har det, noe som tilsvarer 3%.

Flere kvinner har ofte kontakt, og vi ser at innbyggere i alderen 30 - 44 år har mest kontakt. Utover dette er det få forskjeller.

Innbyggere som er negative til et flerkulturelt samfunn har langt mindre kontakt med personer med innvandrerbakgrunn enn de som hovedsakelig er positive. I Integreringsbarometeret 2024 fra Institutt for samfunnsforskning påvises en positiv sammenheng mellom ønske om et flerkulturelt samfunn og kontakt med innvandrere.



4

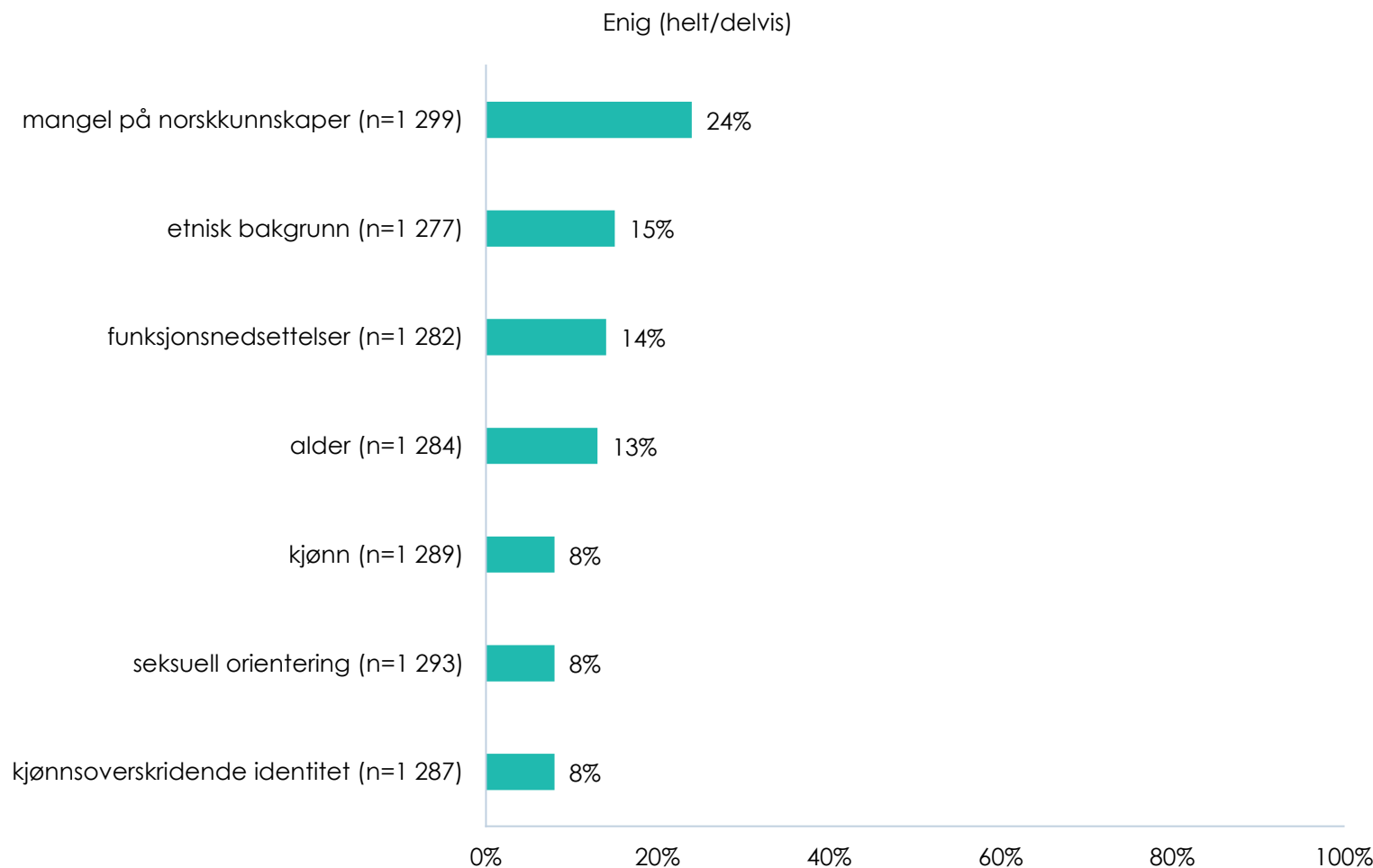
Oppfattelse av diskriminering som et problem i kommunen

Oppfattelse av diskriminering som et problem

Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i at det i din kommune er et problem med diskriminering på bakgrunn av...

Innbyggerne blir bedt om å ta stilling til hvorvidt de opplever at diskriminering av personer med ulike minoritetstrekk er et problem i kommunen. Den gruppen flest opplever at blir diskriminert er personer med mangel på norskkunnskaper (24% er enige). Deretter følger etnisk bakgrunn (15%), funksjonsnedsettelse (14%) og alder (13%).

En like stor andel på 8%, opplever at diskriminering på bakgrunn av kjønn, seksuell orientering og kjønnsoverskridende identitet, er et problem.

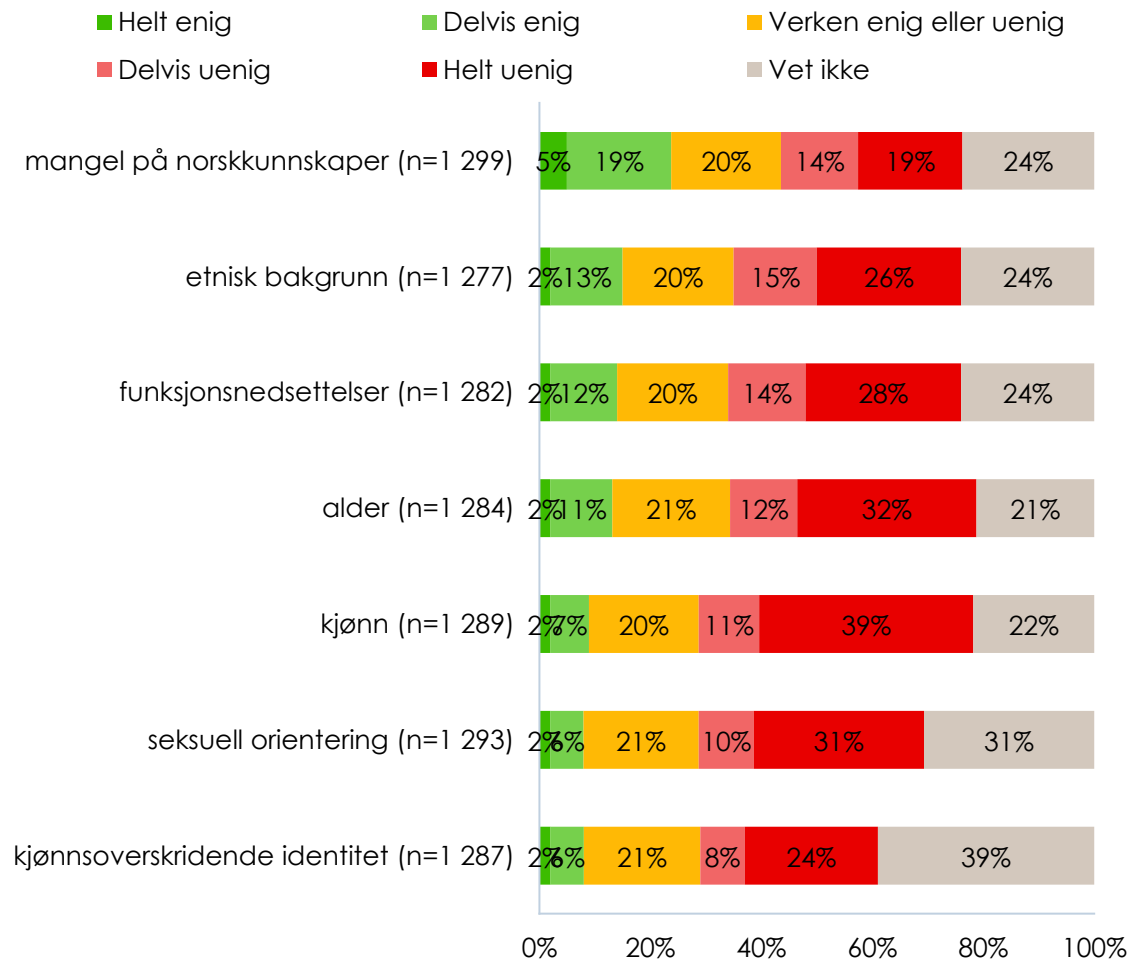


Oppfattelse av diskriminering som et problem

Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i at det i din kommune er et problem med diskriminering på bakgrunn av...

Den detaljerte fremstillingen viser at det er flere innbyggere som ikke opplever at diskriminering er et problem (uenig), enn som opplever dette (enig). Andelen som ikke opplever diskriminering som et problem varierer mellom 32% (mangel på norskkunnskaper og kjønnsoverskridende identitet) og 49% (kjønn).

Det er også en betydelig andel svarer at de ikke vet om det forekommer diskriminering (mellom 25% og 39%). Spesielt når det gjelder seksuell orientering og kjønnsoverskridende identitet er det mange som svarer dette (henholdsvis 31% og 39%).



Oppfattelse av diskriminering som et problem

Holdninger sett under ett

Opplevelsen av diskriminering som et problem sammenfaller i stor grad på tvers av minoritetstrekk, og vi har her slått sammen enkeltpørsmålene i en indeks. Se vedlegget for detaljer («vet ikke» er utelatt). De fleste innbyggerne oppfatter lite eller ingen diskriminering (henholdsvis 29% og 38%). Totalt sett oppfatter 22% at diskriminering er et problem.

Flere kvinner enn menn oppfatter dette (26% mot 18%), og de yngre oppfatter i større grad dette enn de eldre. Særlig kvinner under 30 år oppfatter at diskriminering er et problem, med 32% mot 21% av menn i samme alder. Både blant kvinner og menn synker denne andelen med alder, men kjønnsforskjellene gjelder uavhengig av alder.

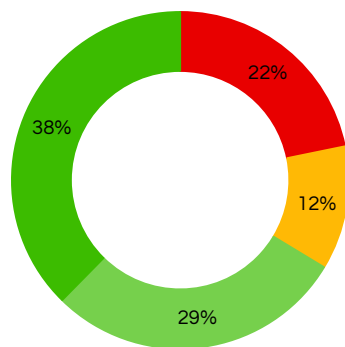
Personer med et minoritetstrekk skiller seg fra de som ikke har det, ved at færre i denne gruppen oppfatter at det *ikke* forekommer noen former for diskriminering (32% mot 40% (ikke presentert i grafen)).

■ Oppfatter noe eller mye diskriminering

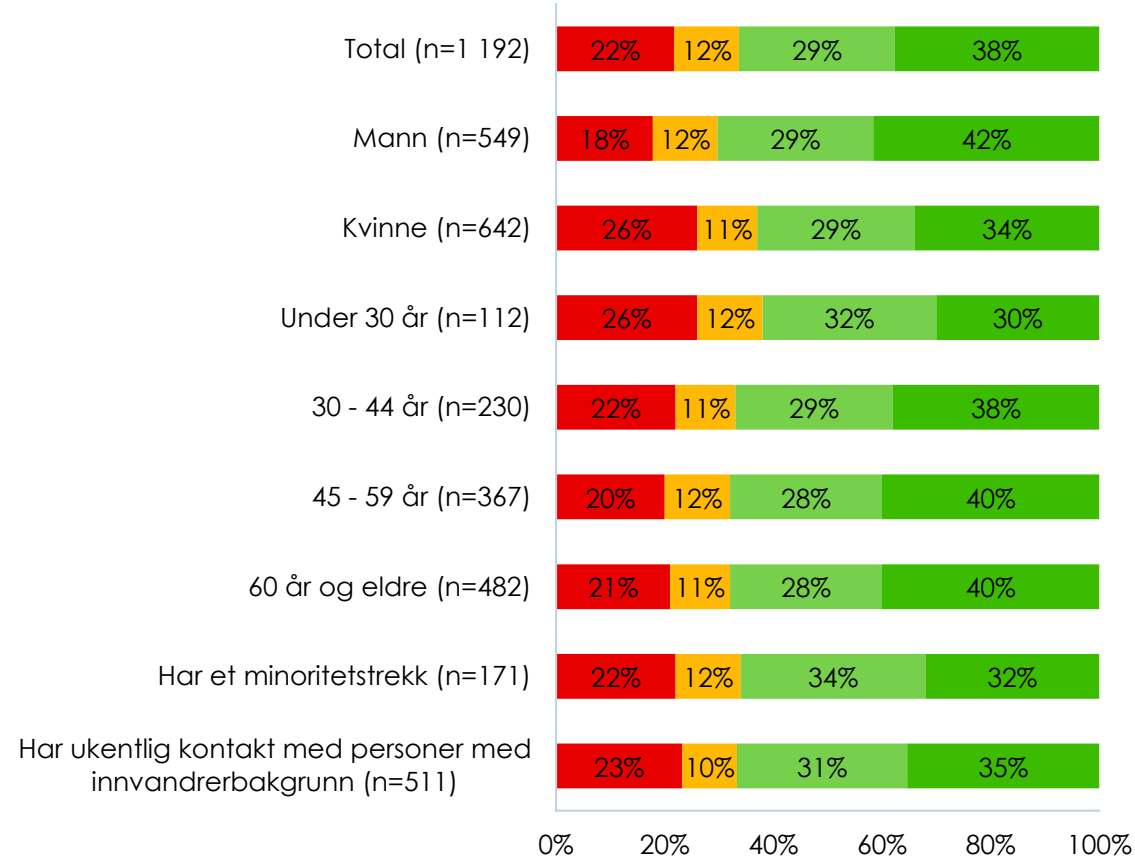
■ Verken eller

■ Oppfatter lite diskriminering

■ Oppfatter ingen diskriminering



■ Oppfatter noe eller mye diskriminering ■ Verken eller
■ Oppfatter lite diskriminering ■ Oppfatter ingen diskriminering



5

Opplevelser med dårlig behandling og diskriminering

Dårlig behandling i møte med andre innbyggere

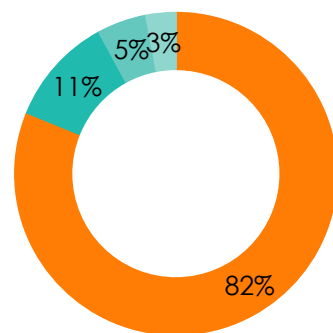
Spørsmål: Har du opplevd å bli dårlig behandlet av **andre innbyggere** på grunn av ditt/din...

I Vestnes kommune har 82% av innbyggerne ikke opplevd å bli behandlet dårligere av andre innbyggere på bakgrunn av de nevnte minoritetstrekkene/egenskapene. 11% har opplevd å bli dårlig behandlet på bakgrunn av ett trekk, 5% av to trekk og 3% av tre eller flere trekk.

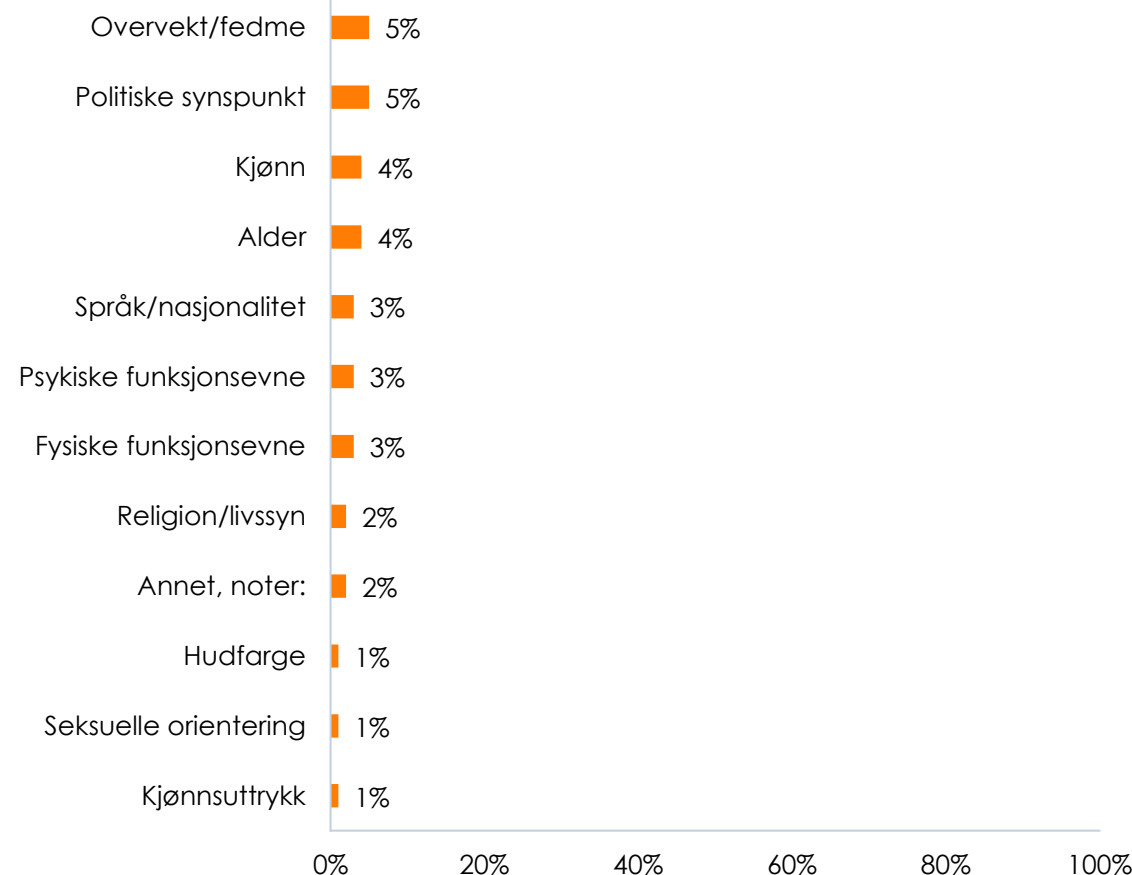
Overvekt/fedme og politiske synspunkt er det flest innbyggere har opplevd å bli dårlig behandlet av andre innbyggere på grunn av (5%). Deretter følger kjønn og alder (4%). Til sammenligning viser Oslos innbyggerundersøkelse 2023 at språk/nasjonalitet den vanligste årsaken til dårlig behandling av andre innbyggere (7%), deretter følger hudfarge (5%), kjønn (4%) og alder (3%). 81% av Oslos innbyggere har ikke opplevd å bli dårlig behandlet av andre innbyggere.

Bakgrunnstallene viser at det hovedsakelig er kvinner som har opplevd å bli dårlig behandlet på bakgrunn av kjønn, og at flere unge enn eldre har opplevd dårlig behandling på bakgrunn av alder.

- Har ikke opplevd å bli dårligere behandlet
- Dårligere behandlet på bakgrunn av ett trekk
- Dårligere behandlet på bakgrunn av to trekk
- Dårligere behandlet på bakgrunn av tre eller flere trekk



Har opplevd å bli dårlig behandlet på bakgrunn av... (n=1 312)



Dårlig behandling i møte med kommunen

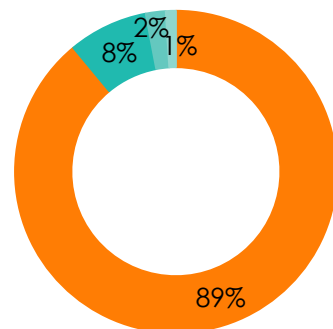
Spørsmål: Har du opplevd å bli dårlig behandlet i møte med en **kommunal tjeneste** på grunn av ditt/din...

Dårlig behandling i møte med en kommunal tjeneste forekommer i enda mindre grad; 89% av innbyggerne svarer at de ikke har opplevd å bli dårligere behandlet på bakgrunn av de nevnte minoritetstrekkene/egenskapene i møtet med en kommunal tjeneste. Et fåtall har opplevd dette på bakgrunn av flere trekk (3%), mens 8% har opplevd dårligere behandling på bakgrunn av ett trekk.

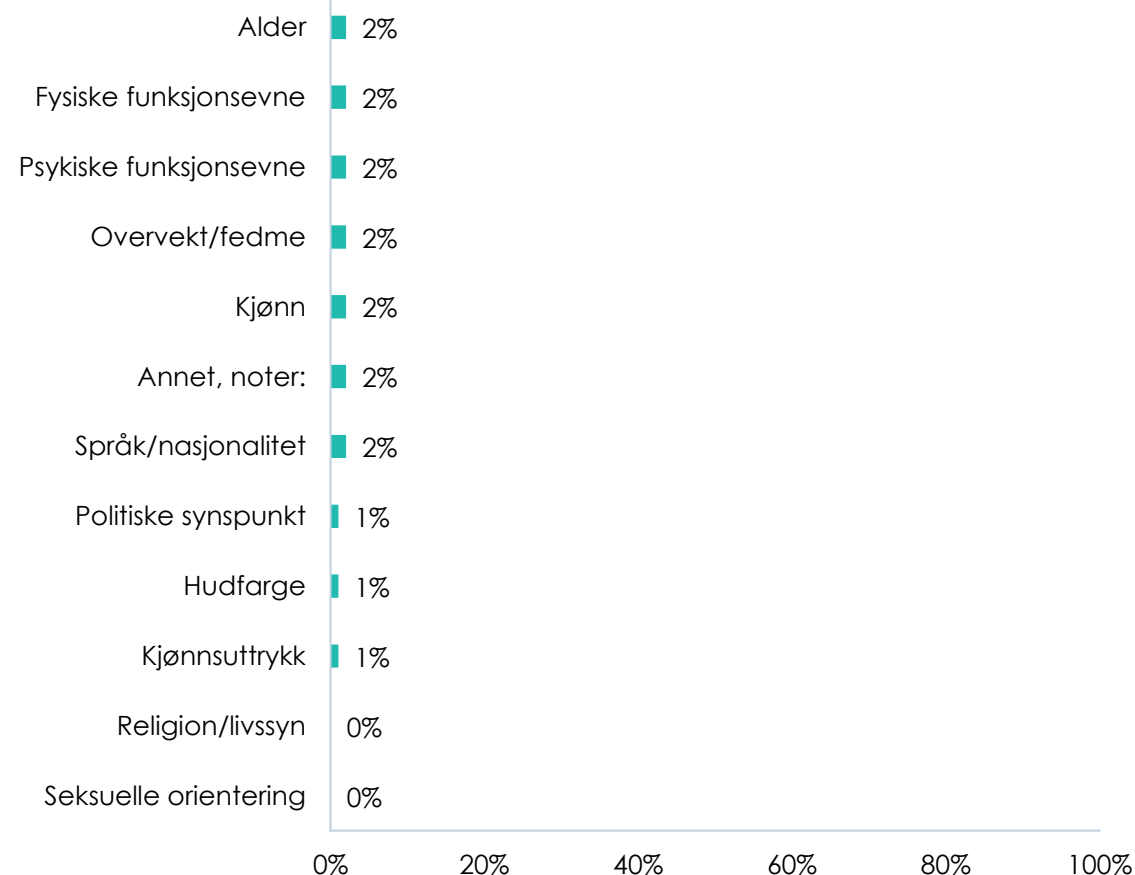
Det er stor spredning i hvilke egenskaper innbyggerne har opplevd seg dårligere behandlet på bakgrunn av. Til sammenligning har 86% av Oslos innbyggere ikke opplevd å bli dårlig behandlet av i møte med en kommunal tjeneste. Den vanligste årsaken for dårlig behandling er språk/nasjonalitet (5%), deretter følger hudfarge (3%), kjønn (2%) og alder (2%).

Bakgrunnstallene viser at det hovedsakelig er kvinner som har opplevd dårlig behandling på bakgrunn av kjønn, og at flere unge enn eldre har opplevd dårlig behandling på bakgrunn av alder.

- Har ikke opplevd å bli dårligere behandlet
- Dårligere behandlet på bakgrunn av ett trekk
- Dårligere behandlet på bakgrunn av to trekk
- Dårligere behandlet på bakgrunn av tre eller flere trekk



Har opplevd å bli dårlig behandlet på grunn av... (n=1 296)



Dårlig behandling og minoritetstrekk

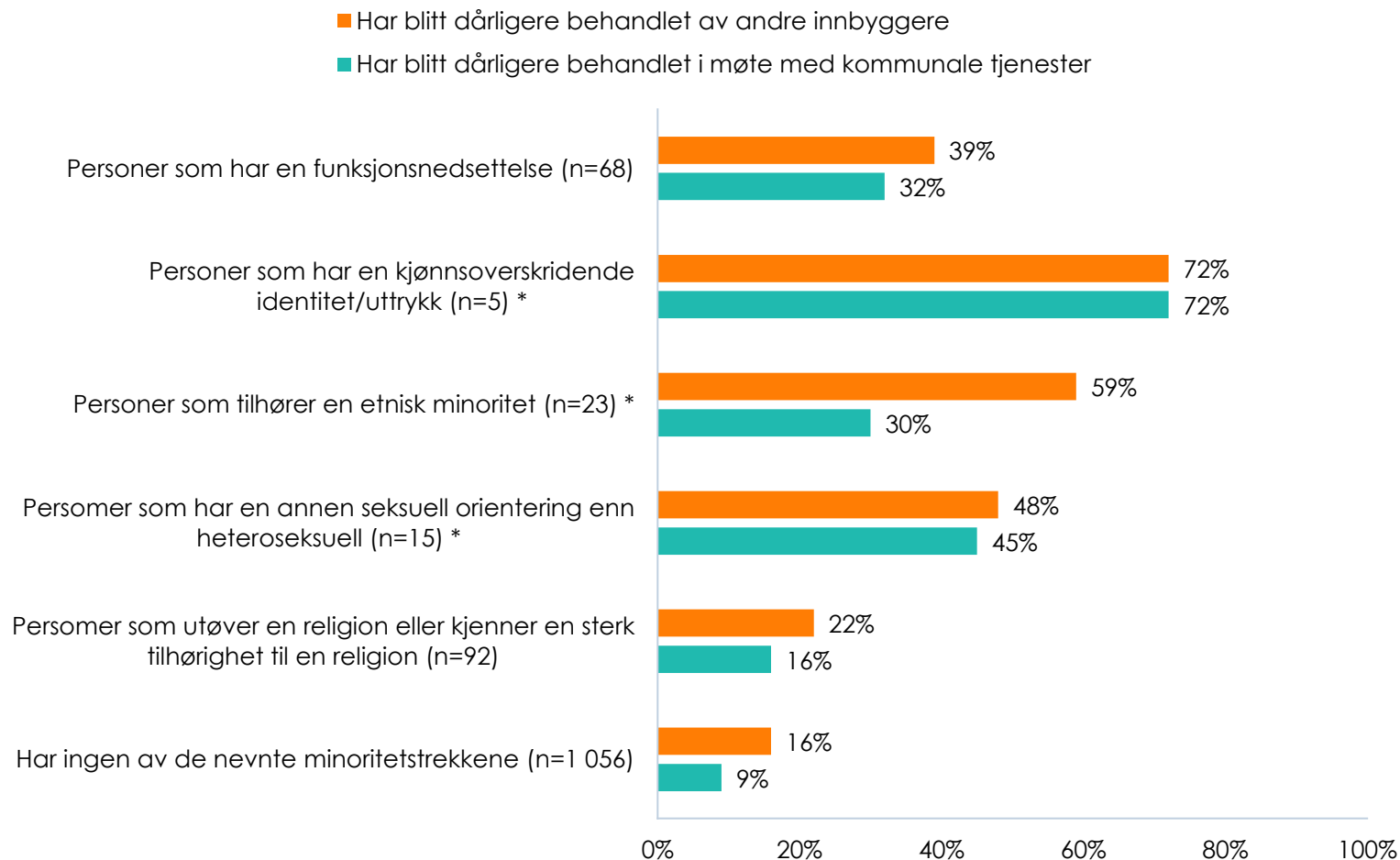
Andel som har opplevd dårlig behandling blant personer med ulike minoritetstrekk

Figuren viser hvor stor andel som svarer at de har vært utsatt for dårlig behandling av andre innbyggere eller i møte med kommunale tjenester*, brutt ned på hvorvidt man oppgir å ha et minoritetstrekk. På tvers av minoritetstrekk er disse gruppene mer utsatt enn innbyggere som ikke har disse egenskapene. Selv om basene er små, er forskjellene signifikante.

Det er kun fem personer med en kjønnsoverskridende identitet som har svart, men det er tydelig at de i større grad har opplevd dårlig behandling i både møte med andre innbyggere og kommunale tjenester. Dette gjelder også for personer med en annen seksuell orientering (n=15), funksjonsnedsettelse (n=68) og personer som tilhører en etnisk minoritet (n=23).

Også blant personer som utøver en religion (n=92) har flere opplevd å bli dårligere behandlet i møte med kommunale tjenester, men de skiller seg ikke fra andre når det gjelder i møte med andre innbyggere. De fleste i denne gruppen er kristne.

*Diskrimineringen kan ha forekommet på bakgrunn av flere trekk/egenskaper.



OBS n < 30

Diskriminering på ulike arenaer

Spørsmål: Har du opplevd å bli diskriminert eller behandlet dårligere enn andre...

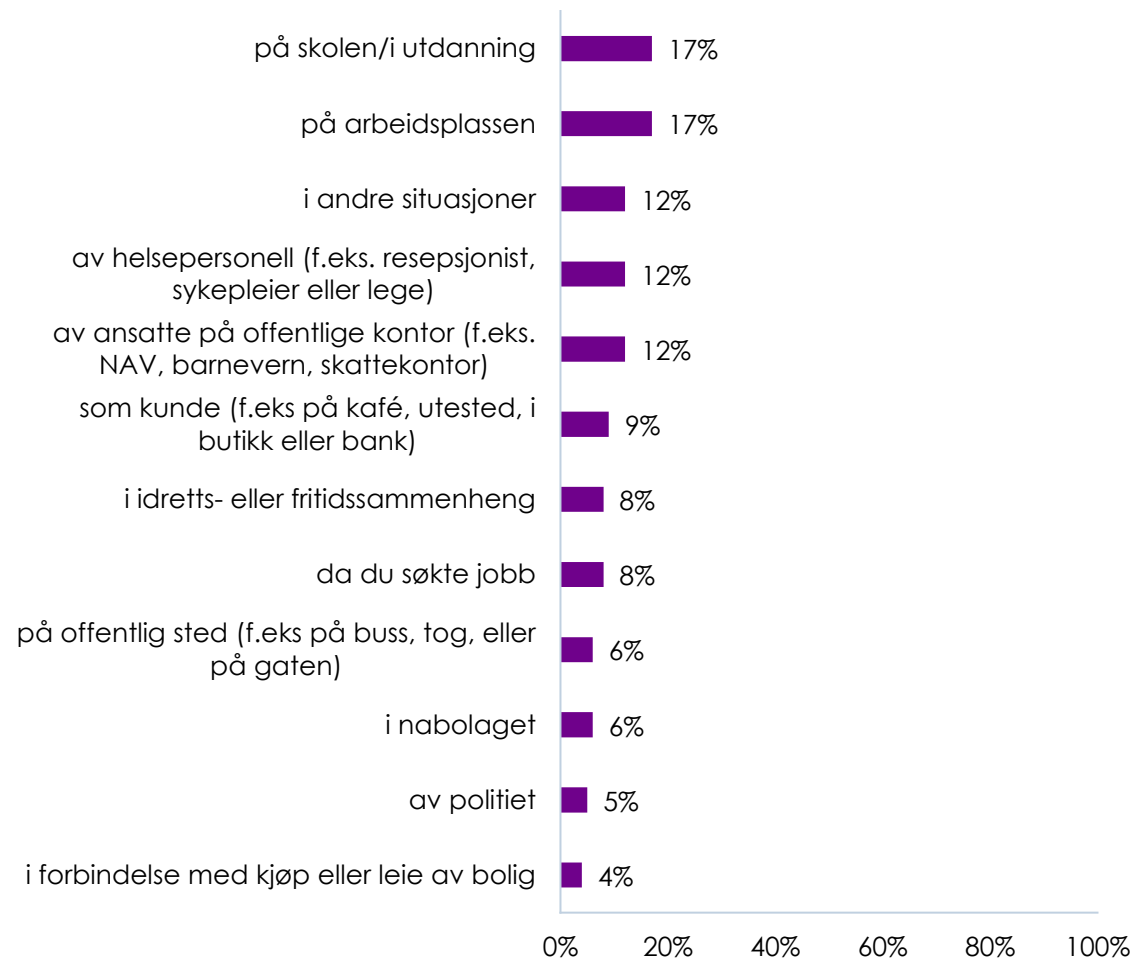
Innbyggerne blir også spurt om de har blitt diskriminert på ulike arenaer. De ble bedt om å ta stilling til hver arena.

På skolen/i utdanning og på arbeidsplassen er de arenaene flest har vært utsatt på (17% på begge arenaer). Deretter følger i andre situasjoner (12%), av helsepersonell (12%) og av ansatte på offentlige kontorer (12%).

Til sammenligning viser også FAFOs Hverdagsintegrerings-undersøkelse (2024) at på skolen/i utdanning (18%) og på arbeidsplassen (18%) er de vanligste arenaene majoritetsbefolkningen (ikke innvandret) har opplevd diskriminering på. Deretter følger helsepersonell (11%), i andre situasjoner (11%) og av ansatte på offentlige kontor (10%).

Flere kvinner enn menn har opplevd diskriminering på arbeidsplassen (20% mot 13%) og i møte med helsepersonell (14% mot 10%), mens flere menn har opplevd diskriminering av politiet (6% mot 3%). Det varierer hvordan alder spiller inn, men det er tendenser til at de yngste i større grad har vært utsatt enn de eldre, på tvers av arenaene.

Omtrent dobbelt så mange personer med minoritetstrekk har opplevd diskriminering på de ulike arenaene, sammenlignet med de som oppgir ikke å ha en slik egenskap. Figuren viser resultatene totalt.



6

Varsling om diskriminering

Varsling om diskriminering

Varsling om diskriminering, ulike situasjoner sett under ett

Innbyggerne ble bedt om å ta stilling til hvordan de ville håndtert tre ulike situasjoner:

"Hva gjør du hvis du ser eller hører at...

- en ansatt på butikken nekter å hjelpe en kunde som snakker dårlig norsk, selv om andre kunder får hjelp?"
- en sjåfør nekter å la en person med nedsatt funksjonsevne gå om bord i bussen, fordi det vil ta ekstra tid å hjelpe personen om bord?"
- en eldre kollega systematisk blir ekskludert fra viktige møter eller prosjekter av ledelsen?"

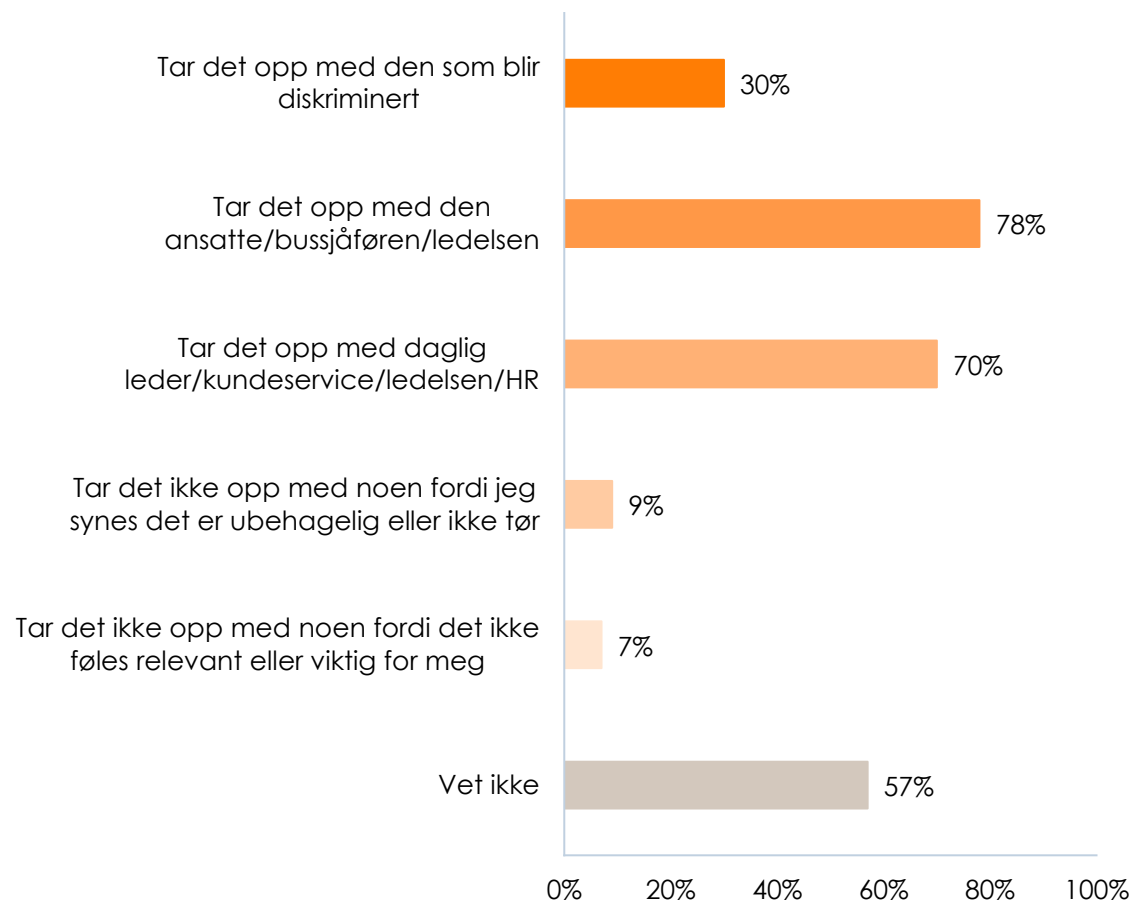
Det var tilfeldig hvilken rekkefølge disse situasjonene ble presentert, og svaralternativene innebar å ta det opp med den som blir diskriminert, den som utsetter, ledelse eller en ansvarlig person, eller at de ikke turte/ønsket å ta det opp. De kunne velge flere svar.

Figuren viser hvor stor andel som har oppgitt disse alternativene, i minst én av situasjonene. Legg merke til at over halvparten har ved minst én situasjon svart at de ikke vet hva de skulle gjort.

Et flertall ville tatt det opp med den som utsetter (78%) og/ eller med ledelse/ansvarlig person (70%). Det er færre som tar det opp med den som blir utsatt (30%). Andelen som ville gjort en av disse tingene synker med alder, utover det er det få forskjeller mellom folk.

Det er viktig å huske at dette er teoretiske situasjoner, og hva innbyggerne faktisk ville gjort kan avvike fra svarene.

Varsling på tvers av hendelse (n=1 337)



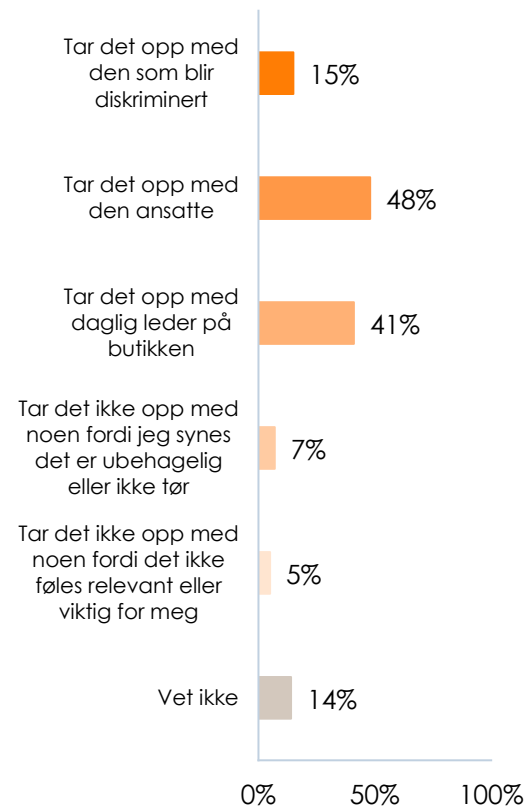
Varsling om diskriminering

Spørsmål: Hva gjør du hvis du ser eller hører at...

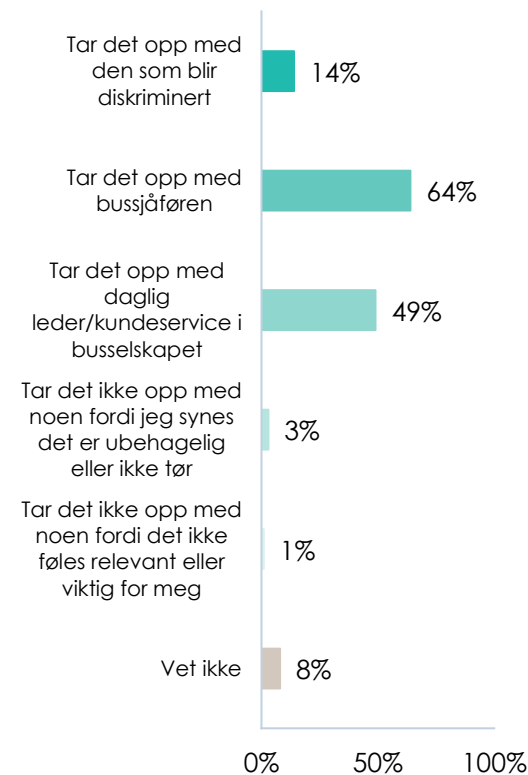
Det er i midlertidig relativt små forskjeller i hvordan innbyggerne ville håndtert de ulike situasjonene. Vi ser at situasjonen flest svarer at de ville grepet inn i, er når en person med nedsatt funksjonsevne ikke får komme på bussen. Da ville 64% tatt det opp med bussjåføren, og halvparten meldt ifra til busselskapet.

Det er viktig å merke seg at 7% svarer at de ikke ville grepet inn i en situasjon der en ansatt nekter å hjelpe en kunde som snakker dårlig norsk fordi de synes det ikke er behagelig eller ikke tør, og 5% ikke ville grepet inn fordi det ikke føles relevant eller viktig for dem. Andelen som svarer at de ikke ville grepet inn i de andre situasjonene er lavere.

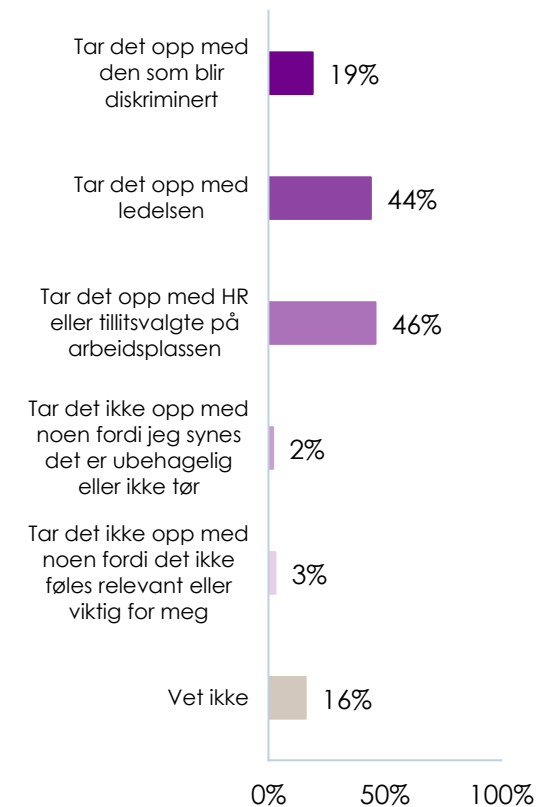
... en ansatt på butikken nekter å hjelpe en kunde som snakker dårlig norsk, selv om andre kunder får hjelp? (n=1 337)



... en sjåfør nekter å la en person med nedsatt funksjonsevne gå om bord i bussen, fordi det vil ta ekstra tid å hjelpe personen om bord? (n=1 337)



... en eldre kollega systematisk blir ekskludert fra viktige møter eller prosjekter av ledelsen? (n=1 337)



7

Inkluderingsiltak i kommunen

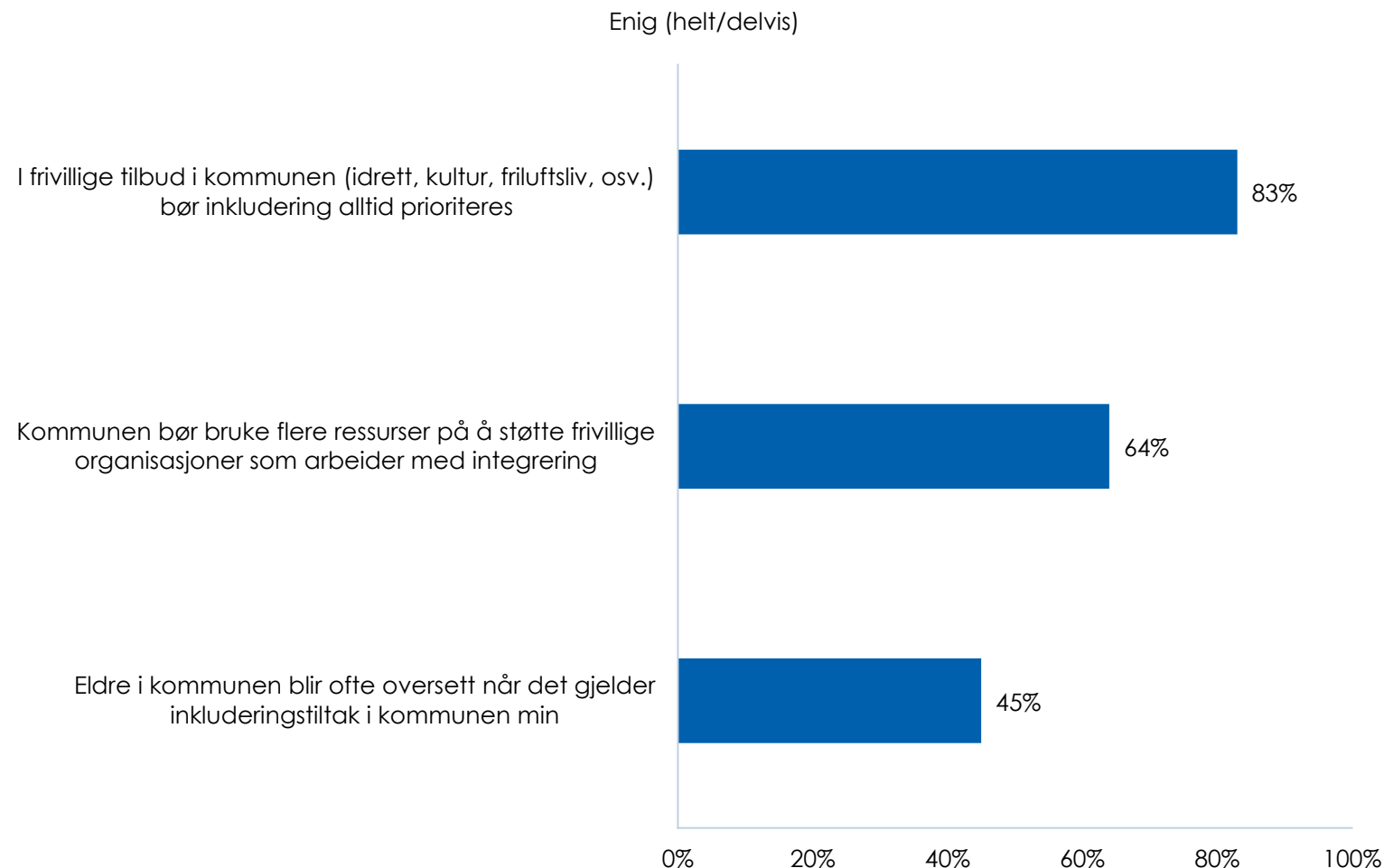
Inkluderingsiltak i kommunen

Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?

Innbyggerne er generelt sett positive til inkludering, og 83% mener at inkludering alltid bør prioriteres i frivillige tilbud i kommunen. 64% er også enige i at kommunen bør bruke flere ressurser på å støtte frivillige organisasjoner som arbeider med integrering. I begge disse spørsmålene er kvinner noe mer positive enn menn, og når det gjelder å bruke flere ressurser på frivillige organisasjoner, er de eldre mer positive enn de yngre (72% av de over 60 år, mot 56% av de under 30 år er enige).

Det er noe mer splittelse rundt påstanden om at eldre i kommunen blir oversett når det gjelder inkluderingsiltak. Her er 45% enige. Bakgrunnstallene viser at en betydelig andel svarer verken eller (21%) eller vet ikke (19%) på dette spørsmålet.

Flere innbyggere over 60 år enn i de andre aldersgruppene er *ueneige* i at eldre ofte blir oversett i inkluderingsiltak (18% mot 11% blant de under 30 år).



8

Holdninger til prioriteringer av personer med minoritetstrekk i ansettelsesprosesser

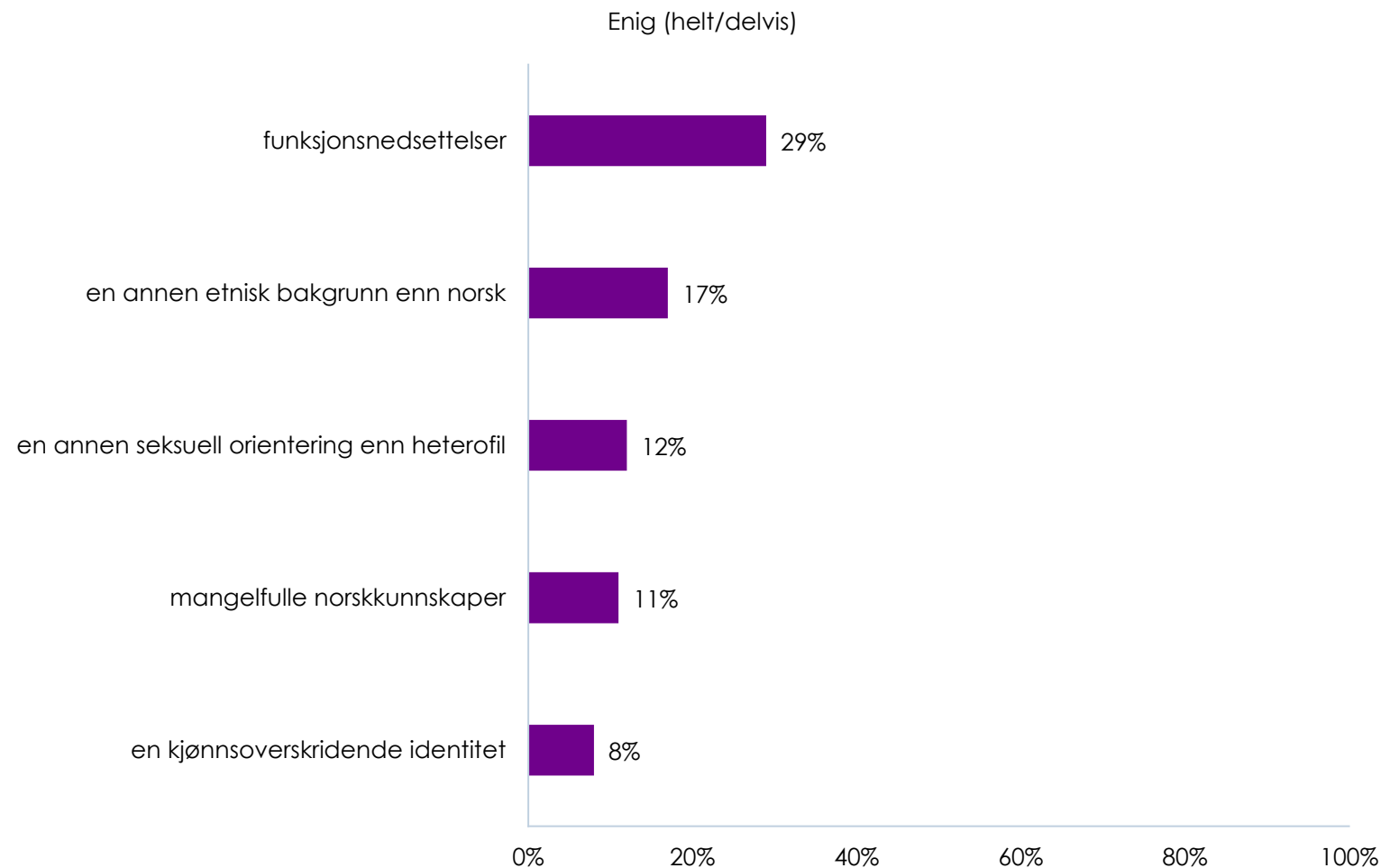
Prioriteringer av personer med minoritetstrekk

Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i at kommunale arbeidsplasser, når de står overfor flere likt kvalifiserte kandidater, bør prioritere å ansette en person med...

Uavhengig av minoritetstrekk, er et fåtall av innbyggerne positive til favorisering i kommunale ansettelsesprosesser.

De er mest positive til favorisering av personer med funksjonsnedsettelse til kommunale arbeidsplasser, noe 29% er positive til. 17% mener at kandidater med en annen etnisk bakgrunn enn norsk bør prioriteres.

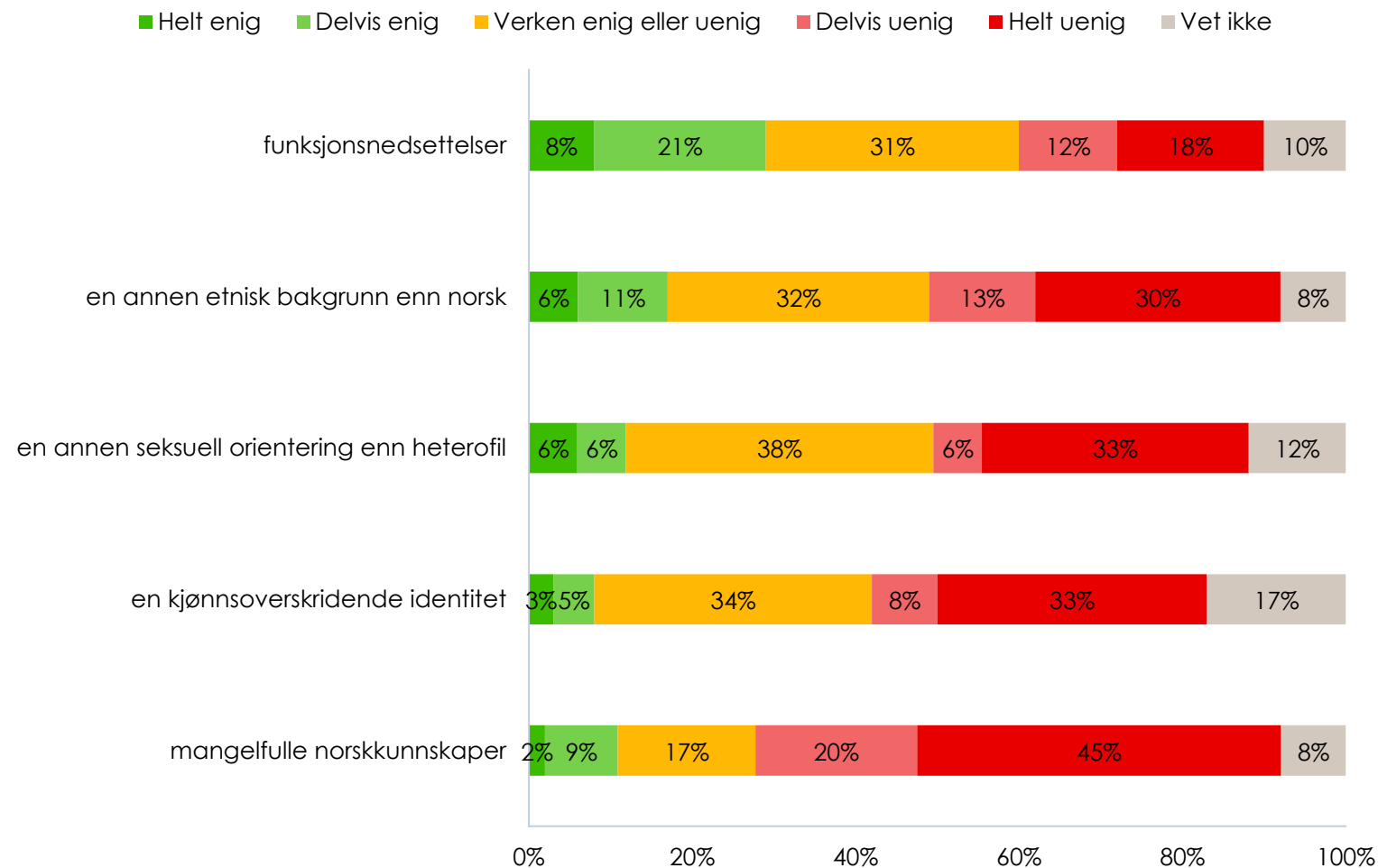
Mellom 12% og 8% er enige i at kandidater med en annen seksuell orientering enn heterofil, mangelfulle norskkunnskaper eller kjønnsoverskridende identitet bør favoriseres.



Prioriteringer av personer med minoritetstrekk

Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i at kommunale arbeidsplasser, når de står overfor flere likt kvalifiserte kandidater, bør prioritere å ansette en person med...

Ser vi på detaljene finner vi at mange svarer at de verken er enig eller uenig i at kandidatene bør prioriteres fremfor jevn gode kandidater (mellom 17% og 38%), men det er også mange som er uenige. Mellom 30% og 65% er uenige, og særlig prioritering av personer med mangelfulle norskkunnskaper er innbyggerne skeptiske til (65%).



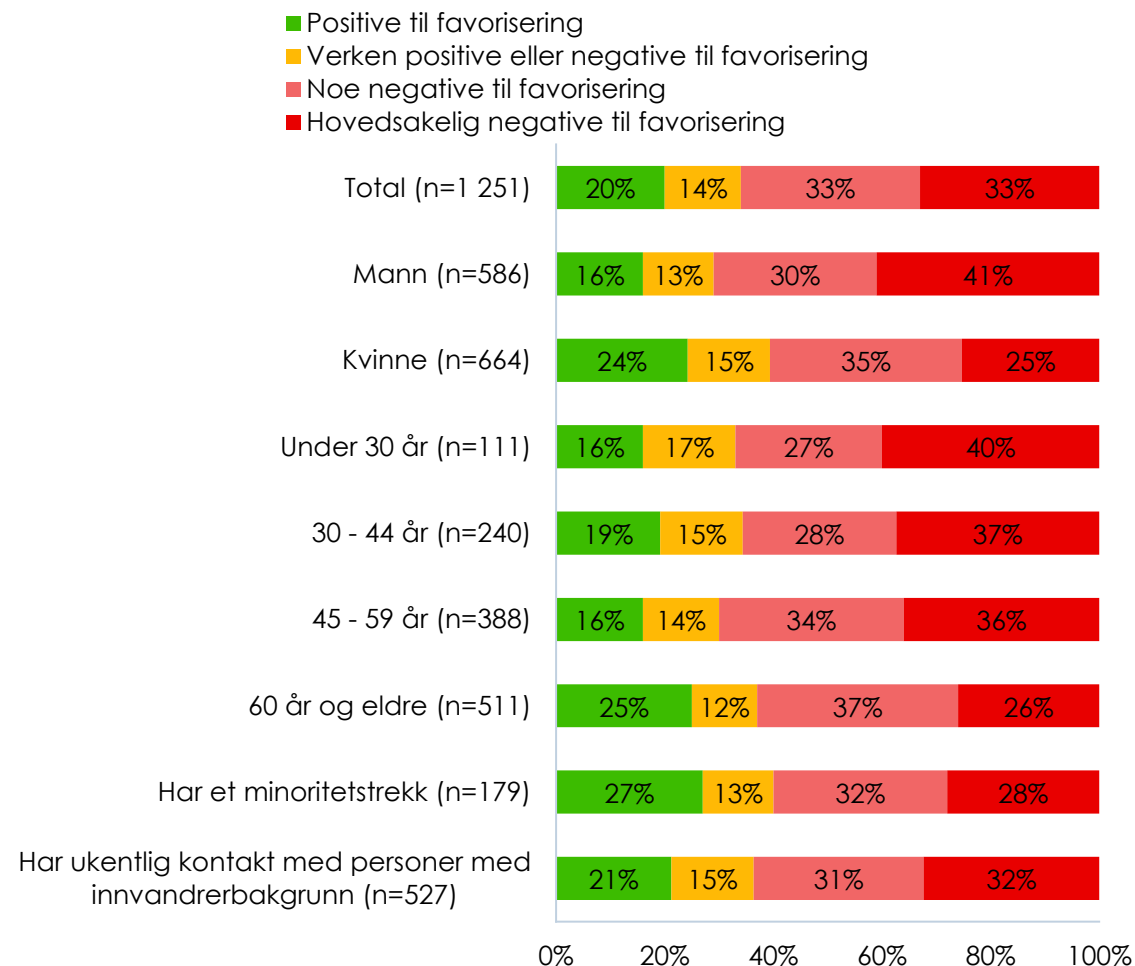
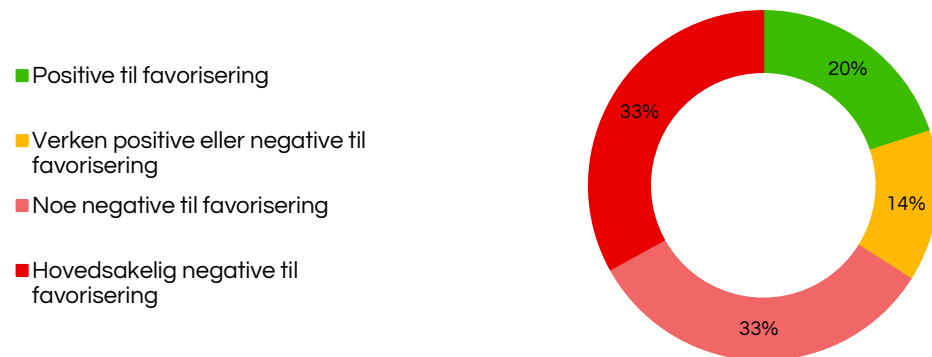
Prioriteringer av personer med minoritetstrekk

Holdninger sett under ett

Holdningene til prioritering av personer med minoritetstrekk i ansettelsesprosesser sammenfaller i stor grad, og vi har her slått sammen enkeltspørsmålene i en indeks. Se vedlegget for detaljer («vet ikke» er utelatt). Totalt 66% er negative til favorisering, hvorav halvparten er noe negative og andre halvparten hovedsakelig negative. 20% av innbyggerne er positive.

Flere kvinner enn menn er positive (24% mot 16%), og blant de eldste er det også flere som er positive (25%) sammenlignet med de yngste (16%). Også her finner vi at særlig menn under 30 år skiller seg ut. Se figuren på neste side for detaljer.

Personer med minoritetstrekk er også i større grad positive enn andre, men det er likevel en betydelig andel i denne gruppen som er negative (60%).

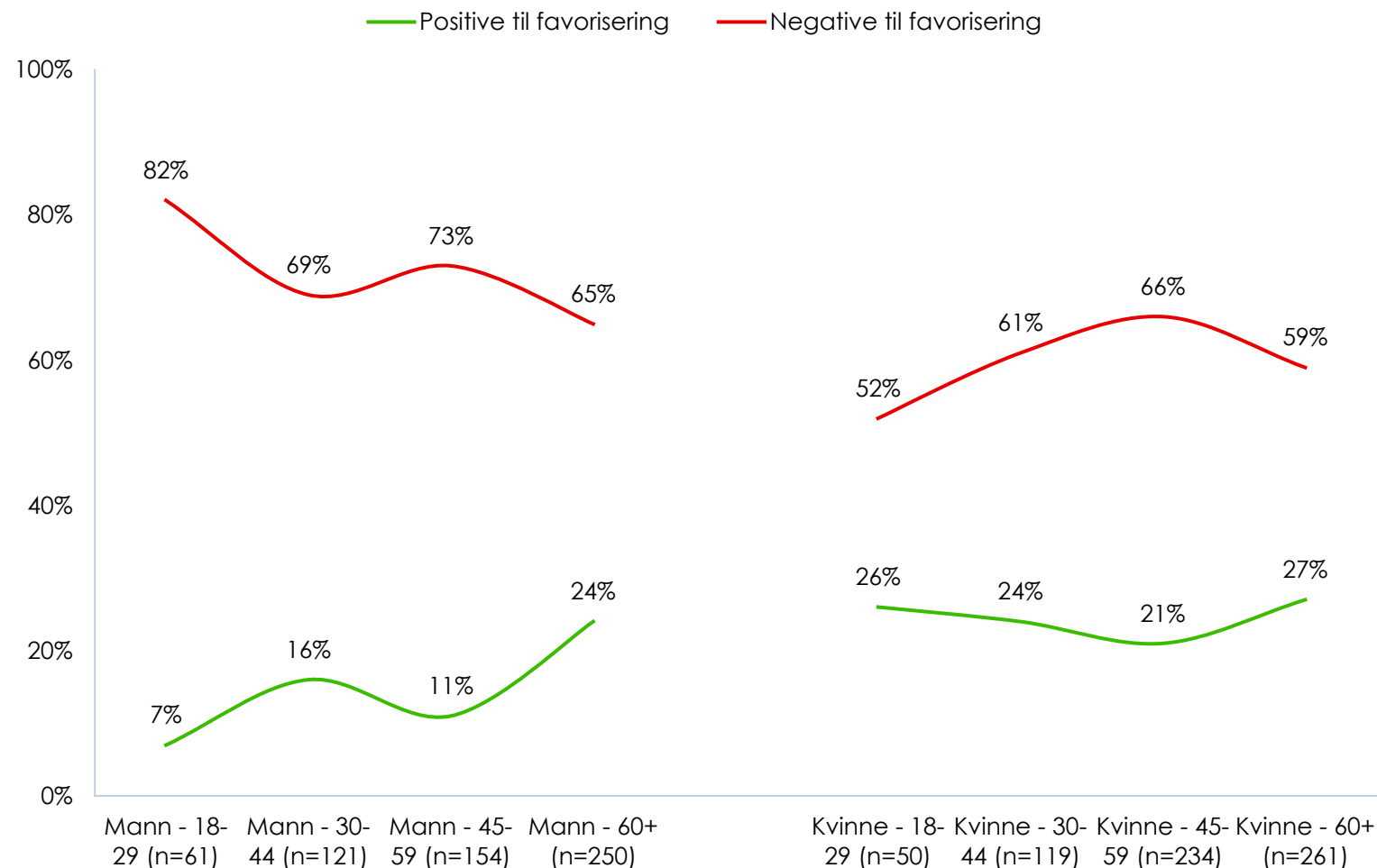


Prioriteringer av personer med minoritetstrekk

Holdninger sett under ett, blant menn og kvinner i ulike aldersgrupper

Det er store kjønns- og aldersforskjeller i holdninger til prioriteringer av personer med minoritetstrekk.

82% av unge menn er negative (noe eller hovedsakelig) mot 52% av unge kvinner. Kjønnsforskjellen er gjeldende for alle aldre, men blir mindre med alder.



9

Overordnet syn på mangfold og inkludering og konkrete tiltak

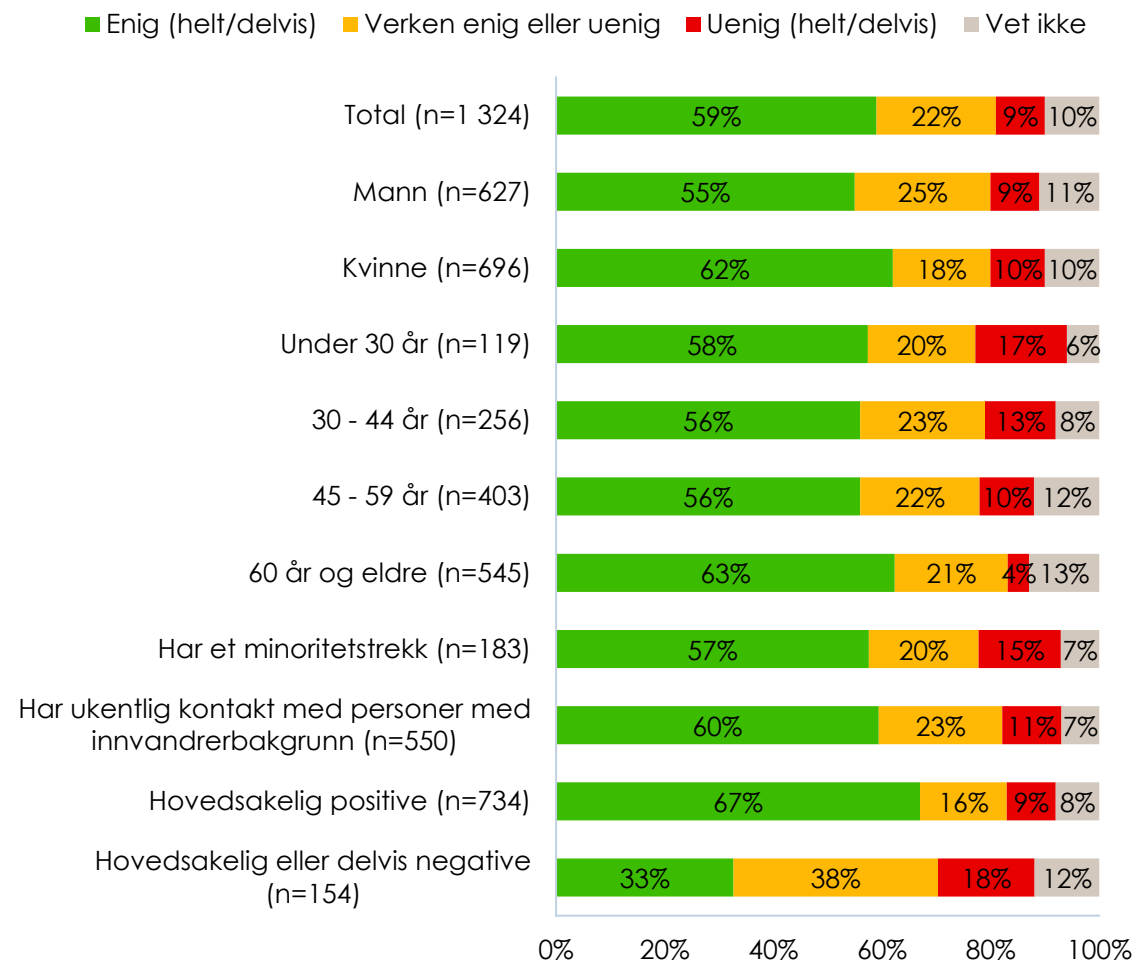
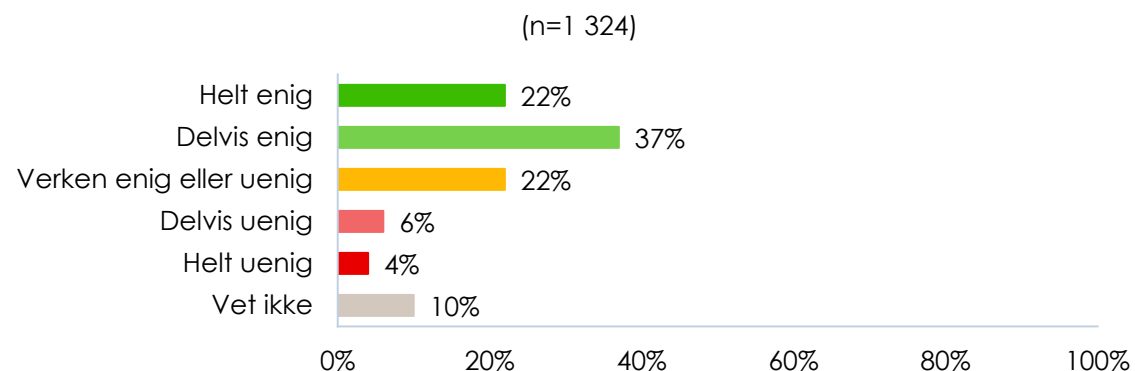
Oppfatning av Vestnes som inkluderende

Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i at Vestnes er en inkluderende kommune?

Et flertall av innbyggerne, 59%, er helt eller delvis enige i at Vestnes er en inkluderende kommune. 22% er *helt* enige. 10% er uenige i at kommunen er inkluderende.

Flere kvinner enn menn opplever at Vestnes er en inkluderende kommune (62% mot 55%). Det er få aldersforskjeller, men vi finner at personer med et minoritetstrekk i mindre grad opplever at Vestnes er inkluderende. 15% i denne gruppen svarer at de er uenige, mot 8% blant andre (ikke inkludert i grafikken).

Det er også en betydelig forskjell mellom de som er positive til et flerkulturelt samfunn og de som er negative. Henholdsvis 67% og 33% er enige i at kommunen er inkluderende.



Innspill til økt inkludering og mangfold

Spørsmål: Hva mener du at kommunen kan gjøre for å styrke mangfold, integrering og inkludering?

I de åpne svarene (n=346) nevnes det flere konkrete tiltak, samt mer generelle holdninger. De fleste er positive til tiltak som fremmer språk, arbeid og felles møteplasser.

Mange av innbyggerne skriver om at inkludering innebærer ivaretagelse av en rekke ulike grupper; eldre, tilflyttere fra andre steder i Norge, ME-pasienter, uføretrygdede, osv. Til tross for at de fleste er positive, er det noen innbyggere som er negative. Kritikken dreier seg ofte om økonomiske prioriteringer, kulturforskjeller og mistillit til kommunen. Flere nevner også at mangfold og integrering bør gå hånd i hånd med krav og forventninger, og at forskjellsbehandling ikke fører til rettferdighet.

Svarene kan deles inn i ti hovedområder, og på neste side presenteres utvalgte svar.

- **Språk- og kulturoppklæring:** Behov for mer og bedre norskundervisning for voksne og barn. Kursing i norsk kultur og normer.
- **Informasjon og tilgjengelighet:** Bedre informasjon på flere språk, samt mer synlighet rundt kommunens tilbud. Også for norsktalende nyinnflyttede. Mentorordninger og introduksjonsdager nevnes.
- **Arbeid og sysselsetting:** Praksisplasser og jobbmuligheter for innvandrere og andre som møter utfordringer i arbeidslivet.
- **Støtte til næringslivet:** Kommunen bør samarbeide med det private for å gi jobbmuligheter til flere.
- **Mangfold i kommunens tjenester:** Flere ønsker en «mangfoldsrådgiven», og økt fokus på og kompetanse om mangfold i offentlige tjenester og ansettelser.
- **Sosiale møteplasser:** Steder og arrangementer hvor folk kan møtes. Både fysiske steder, konkrete arrangementer og mindre håndfaste konsepter nevnes.
- **Frivillighet og idrett:** Større fokus på å inkludere i frivillige organisasjoner og idrettslag. Dugnadsånd er viktig.
- **Barn og ungdom:** Fokus på integrering gjennom skole og fritidstilbud.
- **Bekjempelse av fordommer:** Flere peker på at det eksisterer en del fordommer i lokalsamfunnet og at det trengs mer åpenhet og holdningsskapende arbeid.
- **Balansert bosetting og inkludering i bygdene:** Flere nevner at bosetting av eldre og innvandrere må være hensiktsmessig, slik at folk ikke blir isolert.

Innspill til økt inkludering og mangfold

Spørsmål: Hva mener du at kommunen kan gjøre for å styrke mangfold, integrering og inkludering?

«Språktrening i bedrifter, spesielt i skole og barnehage. Barn er ofte lettere å komme i prat med.» (Kvinne, 47)

«Fokus på mer norskopplæring før man skal jobbe med eldre som forstår dårlig gebrokkent språk. Tilby ettermiddagsaktiviteter for voksne og barn samlet.» (Kvinne, 22)

«Få folk i arbeid eller arbeidstrening. Jobb er den beste integreringen.» (Mann, 31)

«Åpne borger-sammenkomster månedlig for å presentere nye innbyggere og orientere om hva kommunen har gjort for innbyggerne» (Mann, 72)

«Vi trenger et treffpunkt. Det er vanskelig å komme inn på de lokale.» (Kvinne, 40)

«Bosette flyktninger i hele kommunen. Det er mange små bygder som er enklere å bli integrert i, enn sentrum.» (Kvinne, 46)

«Dersom en kan klare å få bukt med, eller dempet, "hverdagsrasismen" så ville mye være løst, men det er selvfølgelig vanskelig å få innpass rundt "kjøkkenbordene" rundt omkring der "frøene" blir sådd.» (Mann, 56)

«God kommunikasjon ut til innbyggerne, framsnakke positive historier om inkludering og integrering.» (Kvinne, 54)

«Synliggjøre det arbeidet som gjøres. At det er en selvfølgelighet at "alle skal med". Ikke snakke om "oss" og "dem", men "vi". [...]» (Kvinne, 46)

«Behandle ALLE innbyggerne likt. Ikke la flyktninger få større fordeler enn fattige fastboende.» (Mann, 69)

«Stille strengere krav! Det er i dag alt for lett å komme og be om sine 'rettigheter' uten å måtte yte tilbake.» (Mann, 47)



10

Vedlegg

Indekser

Når holdninger/spørsmål sammenfaller i stor grad, bruker vi indekser (gjennomsnittet av variablene)

Indeks for holdninger til et flerkulturelt samfunn (kapittel 3):

Indeksen er gjennomsnittet av de seks spørsmålene presentert på side 14. "Hovedsakelig positive" tilsvarer en snittscore på mindre enn 2, "Delvis positiv" tilsvarer en snittscore på mellom 2 og 3, "Verken eller" en snittscore på 3, og "Hovedsakelig eller delvis negative" en snittscore på høyere enn 3. I originalvariabel tilsvarer verdi 3 verken eller, 1 helt enig og 5 helt uenig.

Indeks for oppfattelse av diskriminering som et problem (kapittel 4):

Indeksen er gjennomsnittet av de seks spørsmålene presentert på side 20. "Oppfatter noe eller mye diskriminering" tilsvarer en snittscore på mindre enn 3, "Verken eller" tilsvarer en snittscore på 3, "Oppfatter lite diskriminering" en snittscore på mellom 3 og 4, og "Oppfatter ingen diskriminering" en snittscore på høyere enn 4. I originalvariabel tilsvarer verdi 3 verken eller, 1 helt enig og 5 helt uenig.

Indeks for holdninger til prioriteringer av personer med minoritetstrekk i ansettelsesprosesser (kapittel 8):

Indeksen er gjennomsnittet av de seks spørsmålene presentert på side 34. "Positive til favorisering" tilsvarer en snittscore på mindre enn 3, "Verken positive eller negative til favorisering" tilsvarer en snittscore på 3, "Noe negative til favorisering" en snittscore på mellom 3 og 4, og "Hovedsakelig negative" en snittscore på høyere enn 4. I originalvariabel tilsvarer verdi 3 verken eller, 1 helt enig og 5 helt uenig.

Referanser

Andre rapporter det refereres til

I Mangfoldsundersøkelsen i Vestnes har tre spørsmål vært stilt i andre undersøkelser for å skape et sammenligningsgrunnlag. I disse rapportene presenteres disse resultatene:

Integreringsbarometeret, Institutt for samfunnsforskning (2024):
https://www.imdi.no/contentassets/08bf27c5584443789b014abe83f0c12f/isf_rapport_7_24_uuweb.pdf

Oslo kommunes innbyggerundersøkelse, Oslo kommune og Kantar Public (Verian) (2023): <https://www.oslo.kommune.no/getfile.php/13482765-1688032064/Tjenester%20og%20tilbud/Politikk%20og%20administrasjon/Statiske/Publikumsunders%C3%B8kelsen/Hovedrapport%20for%20Oslo%20kommunes%20innbyggerunders%C3%B8kelse%202023%20%281%29.pdf>

Hverdagsintegrering, FAFO (2024):
https://www.fafo.no/images/pub/20891_januar_2025.pdf