

Mangfoldsundersøkelsen

Ansatte i Vestnes kommune

Januar 2025

verian 



Innhold

1. Om undersøkelsen
2. Hovedfunn og tiltak
3. Holdninger til mangfold og likestilling på arbeidsplassen
4. Opplevelse av arbeidsplassen som diskriminerende
5. Opplevelser med og håndtering av diskriminering
6. Holdninger til prioritering av mangfold i ansettelsesprosesser
7. Mangfold og tilrettelegging i ansettelsesprosesser
8. Overordnet syn på mangfold og inkludering og konkrete tiltak

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 de ansatte.



Bildet er hentet fra Vestnes kommunes Facebookside

Oppdragsgiver: Vestnes kommune.

Metode: Webundersøkelse, invitasjon sendt på e-post.

Målgruppe: Ansatte i Vestnes kommune.

Utvalg: E-postadresser med kommunens ansatte er oversendt fra kommunen til Verian. Duplikater er fjernet. Listen bestod av totalt 1320 adresser.

Antall intervjuer: 320.

Datainnsamling: 17.12.24 – 20.01.25.

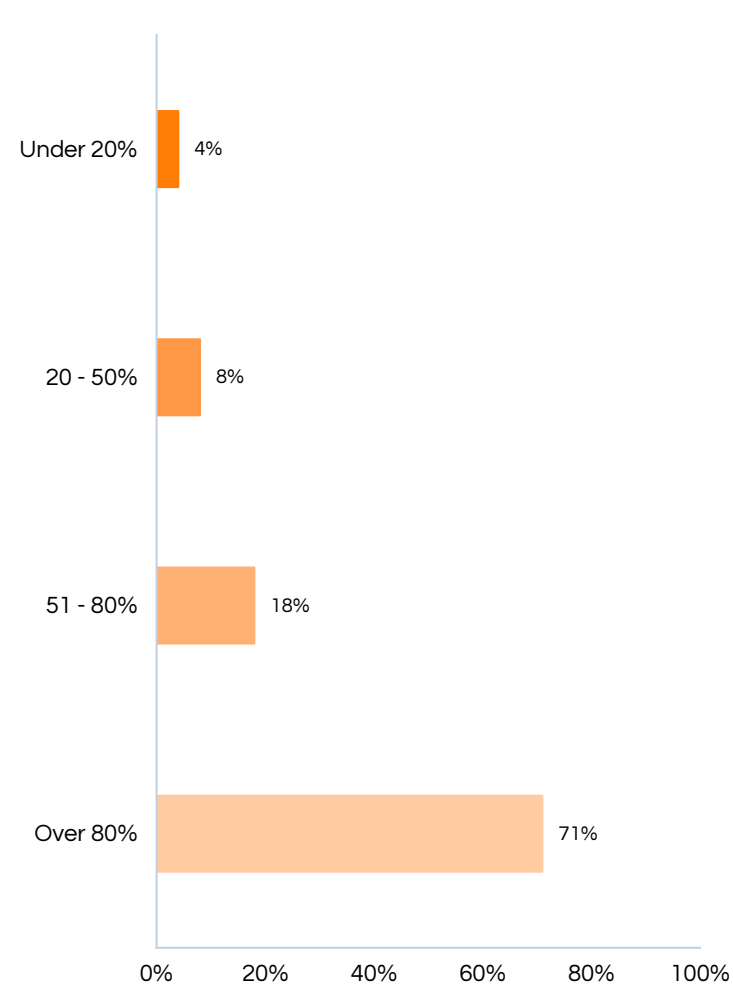
Vekt: Resultatene er ikke vektet. Utvalgssammensetningen er presentert i dette kapitlet.

Rapporten: Resultatene er brutt ned på bakgrunnskjennetegn ved de ansatte: kjønn, alder, sektor og diskrimineringstrekk. 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)

Om utvalget

Stillingsprosent og responsrate



Stillingsprosent	Antall ansatte	Antall intervjuer	Responsrate
0 – 100% (alle)	1230	320	26%
Under 15% (20%)*	536	13	2%
Over 15% (20%)*	694	307	44%

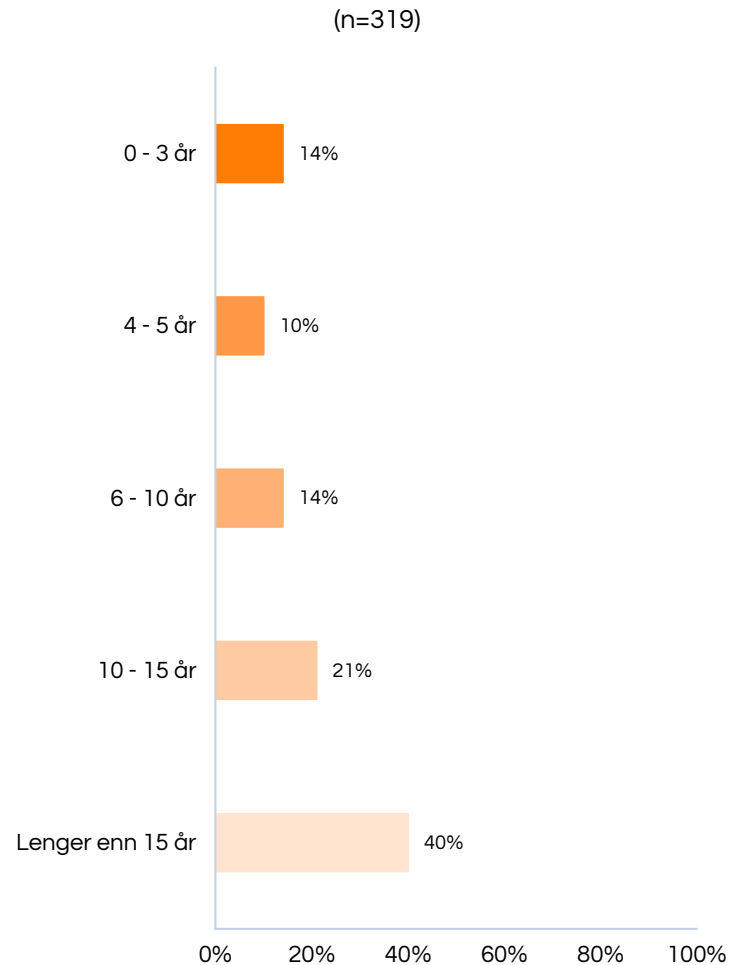
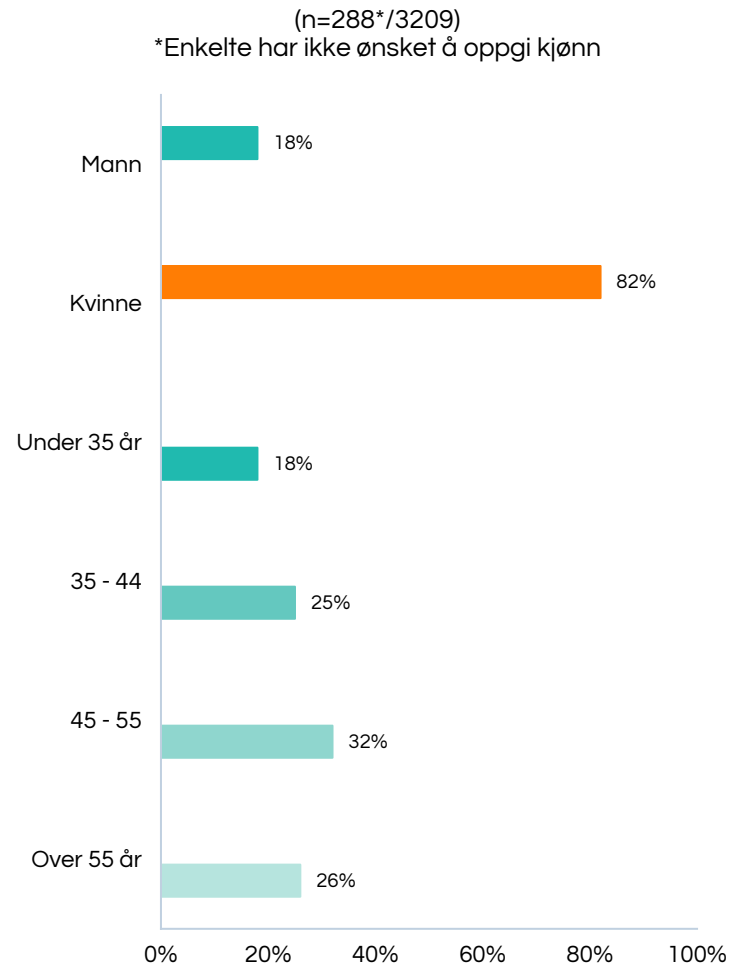
Alle ansatte i Vestnes (også tilkallingsvikarer og ansatte med lav stillingsprosent) er invitert til å delta i undersøkelsen.

56% av bruttoutvalget har en stillingsprosent på over 15, og i denne gruppen er responsraten på 44%. I gruppen som har en lavere stillingsprosent enn 15, er responsraten svært lav (2%).*

*I undersøkelsen kunne respondentene velge kategorien «under 20%», men vi har kun informasjon om andelen i målgruppen som har en stillingsprosent på under 15%. Det er likevel hensiktsmessig å sammenstille de to gruppene på under 20% og under 15%. Informasjonen om stillingsprosenter i målgruppen er fra mai 2024, og endringer kan har forekommet i mellomtiden. Responsraten i de ulike gruppene har derfor en feilmargin, men er likevel en god indikator.

Om utvalget

Kjønn og ansenitet

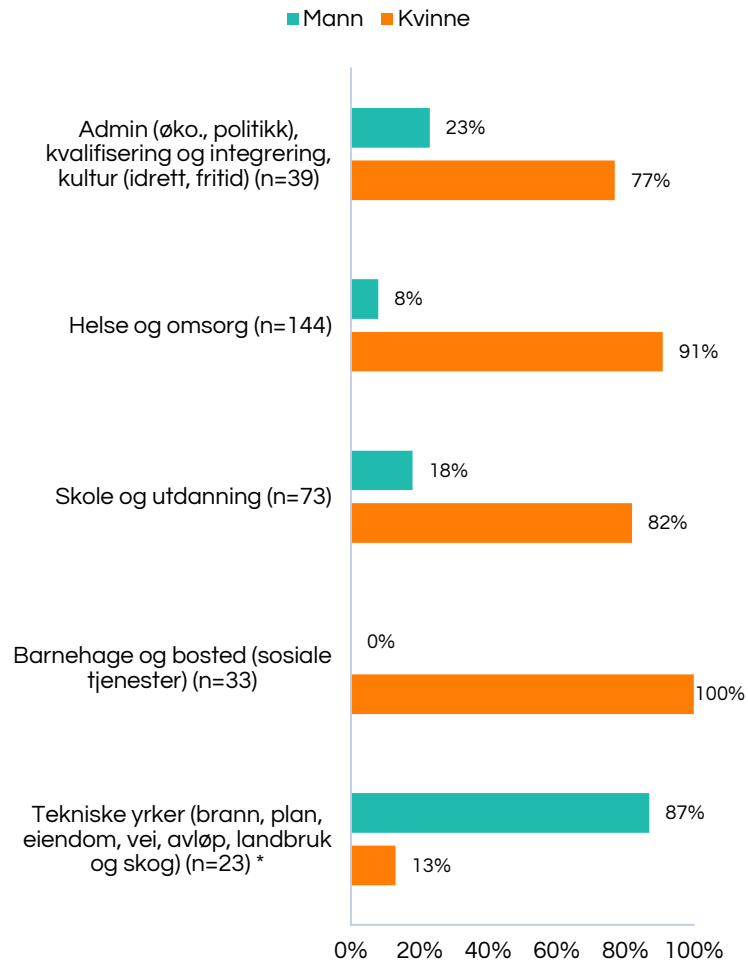
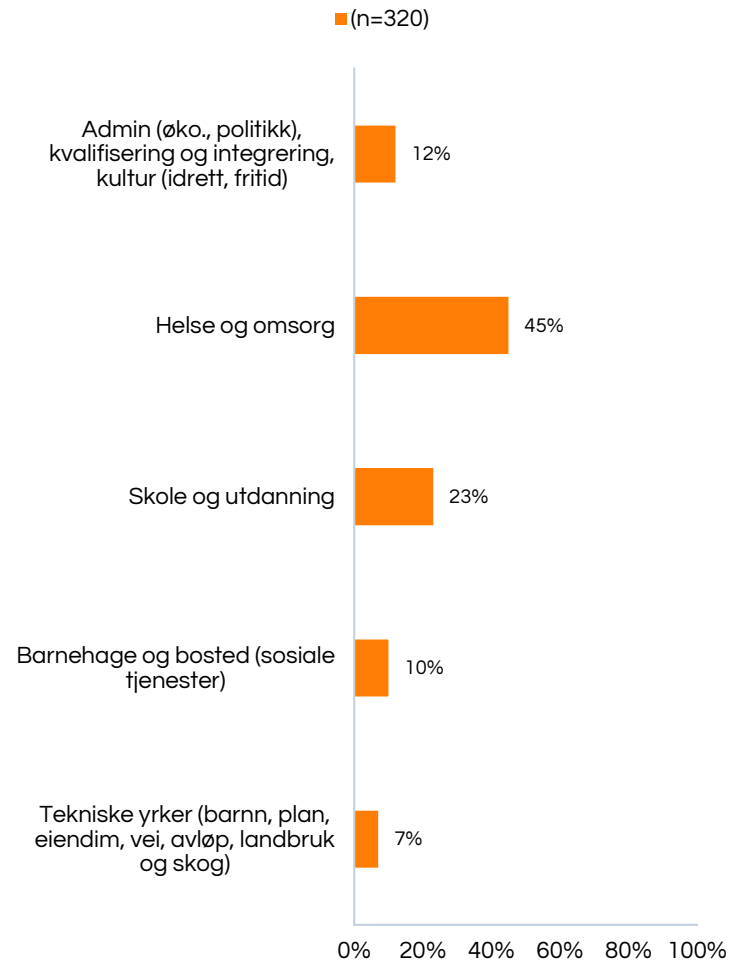


Utvalget består av langt flere kvinner enn menn. 82% av de som har svart på undersøkelsen er kvinner. Dette sammenfaller med kjønnsfordelingen i målgruppen.

I utvalget er alle aldersgrupper representert, og 45 til 55 år er den største aldersgruppen. Sammenstiller vi alder med varighet på ansettelsesforholdet, finner vi at det er en tilnærmet lineær sammenheng. Av denne grunn benytter vi derfor alder fremfor varighet på ansettelsesforholdet i rapporten.

Om utvalget

Sektorfordeling



Nesten halvparten av de ansatte som har svart på undersøkelsen arbeider i helse- og omsorgssektoren, og 2 av 10 jobber i skole og utdanning. Resterende er ansatt i administrative yrker, barnehage og bosted og tekniske yrker.

Sammenslåinger av kategorier fra spørreskjemaet gir kategoriene administrative yrker, barnehage og bosted, og tekniske yrker. Dette for å kunne sammenligne sektorene. Det er likevel verdt å merke seg at basen for ansatte i tekniske yrker er nokså liten; kun 23 personer som jobber innenfor tekniske yrker har svart på undersøkelsen.

Kjønnsforskjellene mellom sektorer er tydelige; innenfor administrative stillinger, helse og omsorg, skole og utdanning og barnehage og sosiale tjenester, er nærmere 80% kvinner. For tekniske yrker er derimot et flertall på 87% menn.

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 300 personer er enige i en påstand, gir dette en feilmargin på +/- 5,7 prosentpoeng (se markering i tabellen). Det er det da med 95 prosent sannsynlighet at mellom 56,9 og 63,1 prosent av personene er enige i påstanden, men det mest sannsynlige resultatet er 60 prosent.

Jo mindre basen er (altså færre som har svart på spørsmålet/blitt intervjuet), jo større er feilmarginene. Fordi vi kun har intervjuet 320 ansatte, varierer feilmarginene mellom 2,5 og 5,8 prosentpoeng. For å ta høyde for feilmarginene skriver vi «7 av 10 mener...» fremfor 73% i rapporten. Det er særlig viktig å være oppmerksom på feilmarginer når resultatene er brutt ned på kjønn, alder, sektor og minoirtetstrekk. Kun signifikante forskjeller er tekstkommnetert, 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

Hovedfunn og tiltak

Hovedfunn

Holdninger til mangfold på arbeidsplassen

De fleste ansatte i Vestnes kommune, 7 av 10, er positive til ansettelse av personer med minoritetstrekk, særlig når det gjelder seksuell orientering og minoritetsbakgrunn. 6 av 10 er positive til ansettelser av personer med funksjonsnedsettelser.

Holdningene er mer delte når det gjelder ansettelse av personer med kjønnsoverskridende identitet, hull i CV-en eller manglende norskkunnskaper, som omtrent halvparten er positive til. Motstanden mot å ansette personer som ikke snakker flytende norsk er spesielt høy (4 av 10 er negative).

Det er en sterk sammenheng mellom holdningene – de som er positive til ansettelser av personer med én type minoritetstrekk, er ofte positive til andre også. Totalt er 3 av 4 kommuneansatte svært eller nokså positive til mangfold i ansettelser, mens 1 av 4 er nøytrale eller negative.

Kvinner er tilsynelatende mer positive enn menn, men dette varierer på tvers av bransjer. Ansatte i administrasjon og skole er mer positive enn de i helse og omsorg samt tekniske yrker, hvor holdningene er mer delte. Yngre ansatte (spesielt 35–44 år) viser større åpenhet enn eldre kolleger, og ansatte med minoritetsbakgrunn er mer positive til mangfold i ansettelser.



Hovedfunn II

Opplevelse av arbeidsplassen som diskriminerende

Et stort flertall av kommuneansatte i Vestnes kommune mener at deres arbeidsplass ikke diskriminerer personer med minoritetstrekk. Spesielt er det bred enighet om at personer med minoritetsbakgrunn og en annen seksuell orientering enn heterofil ikke møter diskriminering på arbeidsplassen, noe over 7 av 10 mener. I underkant av 7 av 10 mener at personer med språkutfordringer eller funksjonsnedsettelse *ikke* diskrimineres.

Funnene viser at en betydelig andel av de ansatte ikke har en klar oppfatning om det forekommer diskriminering, spesielt når det gjelder personer med kjønnsoverskridende identitet og hull i CV-en. I underkant av halvparten mener at personer med disse trekkene *ikke* blir diskriminert, men mange svarer at de ikke vet eller verken eller. Dette tyder på at flere ansatte mangler erfaring med eller bevissthet om utfordringene disse gruppene kan møte i arbeidslivet. Totalt sett opplever i underkant 2 av 10 av kommuneansatte at diskriminering av personer med minoritetstrekk forekommer, mens nærmere 7 av 10 oppfatter det som svært lite utbredt.

Det er generelt få kjønns- og aldersforskjeller i opplevelsen av arbeidsplassen som inkluderende, men vi finner tydelige sektorforskjeller. Ansatte i tekniske yrker er mer tilbøyelige til å mene at diskriminering forekommer, mens ansatte i skole og utdanning i minst grad opplever dette. Forskjellene er spesielt store når det gjelder opplevd diskriminering av personer med kjønnsoverskridende identitet, men dette skyldes trolig mangel på erfaring med denne gruppen.



Hovedfunn III

Opplevelser med og håndtering av diskriminering

Av de kommunalt ansatte har i overkant av 1 av 10 opplevd diskriminering på arbeidsplassen. Alder, kjønn, språk og nasjonalitet, eller fysiske funksjonsevner, er de vanligste diskrimineringsgrunnlagene. Dette funnet gjør det klart at diskriminering på bakgrunn av kjønn og alder bør kartlegges nærmere, da det ikke dekkes i denne undersøkelsen. At flere opplever språk og nasjonalitet som et diskrimineringsgrunnlag samsvarer med resultatene som viser at negative holdninger til og oppfattet diskriminering av personer som ikke snakker flytende norsk er utbredt blant de ansatte.

Enkelte har opplevd diskriminering på flere grunnlag, hvilket viser at noen møter sammensatte utfordringer i arbeidslivet.

Når det gjelder håndtering av diskriminering, oppgir flertallet at de ville reagert dersom dette forekom på arbeidsplassen. 6 av 10 ville benyttet seg av en formell kanal i form av å informere leder eller enhetsleder, og beskjedne 2 av 10 ville benyttet avvikssystemet Risk Manager. Dette kan tyde på at det er stor tillit til ledelsen, men også at ikke all diskriminering nødvendigvis blir rapportert i formelle systemer. Mange ville også tatt direkte kontakt med den som utsetter og/eller den som blir utsatt, men som oftest i kombinasjon med varslings via en formell kanal.



Hovedfunn IV

Holdninger til positiv særbehandling i ansettelsesprosesser og arbeid for mangfold og inkludering

Kartleggingen viser en diskrepans mellom uttalte holdninger til mangfold og ønsket og oppfattet praksis, særlig når det gjelder ansettelsesprosesser.

Som tidligere nevnt svarer de fleste det de er positive til ansettelser av personer med minoritetstrekk, og 8 av 10 kommuneansatte ser positivt på at kommunen fører en aktiv likestillingspolitikk. Likevel finner vi at kun 1 av 10 ansatte er positive til favorisering av personer med minoritetsbakgrunn, funksjonsnedsettelse eller språkutfordringer i ansettelsesprosesser. Ansatte i administrasjon og skole og utdanning er noe mer åpne for dette enn de i helse og omsorg, og barnehage og bosted.

Nesten samtlige ansatte mener at både faglige og personlige kvalifikasjoner bør vektlegges, og halvparten mener at faglige kvalifikasjoner bør veie tyngst. Når det gjelder rekruttering, er det varierende oppfatninger om hvorvidt personer med minoritetstrekk oppfordres til å søke jobb i kommunen. Omtrent halvparten av de ansatte oppfatter at personer med minoritetsbakgrunn oppfordres til å søke, mens 3 av 10 kommuneansatte oppfatter at personer med funksjonsnedsettelse og språkutfordringer oppfordres til å søke på stillinger.

Oppfatningene er relativt konsistente på tvers av minoritetstrekk, og totalt halvparten opplever at kommunen aktivt oppfordrer minoritetssøkere, mens 4 av 10 er uenige i det. Det er betydelige forskjeller mellom sektorer, særlig når det gjelder oppfordring til personer med språkutfordringer om å søke, der ansatte i helse og omsorg samt tekniske yrker i mindre grad mener at disse oppfordres, sammenlignet med ansatte i administrative stillinger.

Også blant kommuneansatte som deltar i rekrutteringsprosesser finner vi en diskrepans mellom holdninger og praksis. Mangfoldskriteriet nedprioriteres, selv om holdningene jevnt over er positive.

Blant personer er delaktige i ansettelsesprosesser i Vestnes kommune, mener 7 av 10 at utlysninger er utformet for å være inkluderende. Samtidig svarer en betydelig andel på 3 av 10 at utlysninger ofte skrives med tanke på en bestemt kandidat.

I rekrutteringsprosesser varierer det i hvor stor grad det mangfoldskriterier vektlegges. Halvparten av de ansatte som har vært aktive i rekrutteringsprosesser oppgir at de aktivt tilrettelegger for at personer med minoritetsbakgrunn skal kunne søke på en stilling, og at de inviteres til intervju selv om de ikke vurderes som de sterkeste kandidatene. Personer med språkutfordringer er det mindre tilrettelagt for; 3 av 10 svarer at det ikke aktivt tilrettelegges slik at de skulle kunne søke på en stilling.

Det er også i liten grad fokus på tilrettelegging for personer med funksjonsnedsettelse; 3 av 10 av de ansatte som har vært involvert i rekrutteringsprosesser, svarer at de aktivt tilrettelegger for at personer med funksjonsnedsettelse skal kunne søke på stillinger. Det tilrettelegges ofte for digitale intervjuer (6 av 10 svarer at de gjør dette), men deles ofte ikke informasjon om arbeidsplassens utforming for personer med mobilitetshindringer i utlysningene.

Tiltak

Foreslåtte tiltak basert på resultatene

Til tross for at et flertall av de kommuneansatte opplever kommunen som inkluderende (6 av 10), finner vi noen utfordringer som kommunen kan arbeide aktivt med.

- Tilrettelegging for personer med språkutfordringer er hensiktsmessig. Dette er minoritetsgruppen flest er negative til, og som det i minst grad tilrettelegges for. Kommunen bør tilby flere ressurser for språkopplæring og støtteordninger, men også tilrettelegge for språktrening på arbeidsplassene. Særlig i helse- og omsorgsbransjen bør arbeid med språkutfordringer prioriteres.
- Tydeligere retningslinjer for når norskkunnskap er kritisk, og når det er tilstrekkelig at språkopplæring inngår i stillingen.
- Fordi det er særlig mangel på erfaring med og skepsis mot å ansette personer med kjønnsoverskridende identitet og hull i CV-en, kan kommunen vurdere hvordan ansettelsesprosesser kan bli mer inkluderende for disse gruppene.
- Tilrettelegging for ansatte med funksjonsnedsettelse i form av blant annet bevissthet rundt universell utforming på arbeidsplassen og informasjon om dette i rekrutteringsprosesser, er viktig. Praksisplasser og tilrettelagte stillinger kan være veien for mange inn i arbeidslivet.

- Holdningene er jevnt over positive, men vi finner at noen sektorer har større utfordringer når det gjelder dette. Særlig blant ansatte i tekniske yrker og helse og omsorg, kan holdningsskapende arbeid vurderes. Kurs og workshops om mangfold, likestilling og inkludering kan være et godt tiltak. Opplæring og kompetanseheving kan bidra til å øke forståelsen for verdien av et inkluderende arbeidsmiljø.
- Mangfoldsrekruttering i alle ledd, også blant for lederstillinger og i ledergrupper kan ha en positiv effekt for resten av organisasjon.
- Mangfoldsundersøkelsen kan inngå i mangfoldsarbeidet i kommunen, og særlig med tanke på kunnskaps- og kompetanseheving. Å gjøre de ansatte bevisste på diskrepansen mellom holdninger og praksis, kan bidra til endring.
- Å inkludere mangfoldsarbeid i stillingsbeskrivelser forhindrer at dette blir ekstraarbeid for de ansatte i en allerede hektisk hverdag.
- Resultatene tyder også på at mange ikke har kompetanse til å avgjøre hvorvidt det eksisterer diskriminering på arbeidsplassen. Kompetanseheving knyttet til hva diskriminering er og hvordan dette kan foregå er et godt tiltak for å forhindre.
- Økt kjennskap til varslingsystemet Risk Manager.

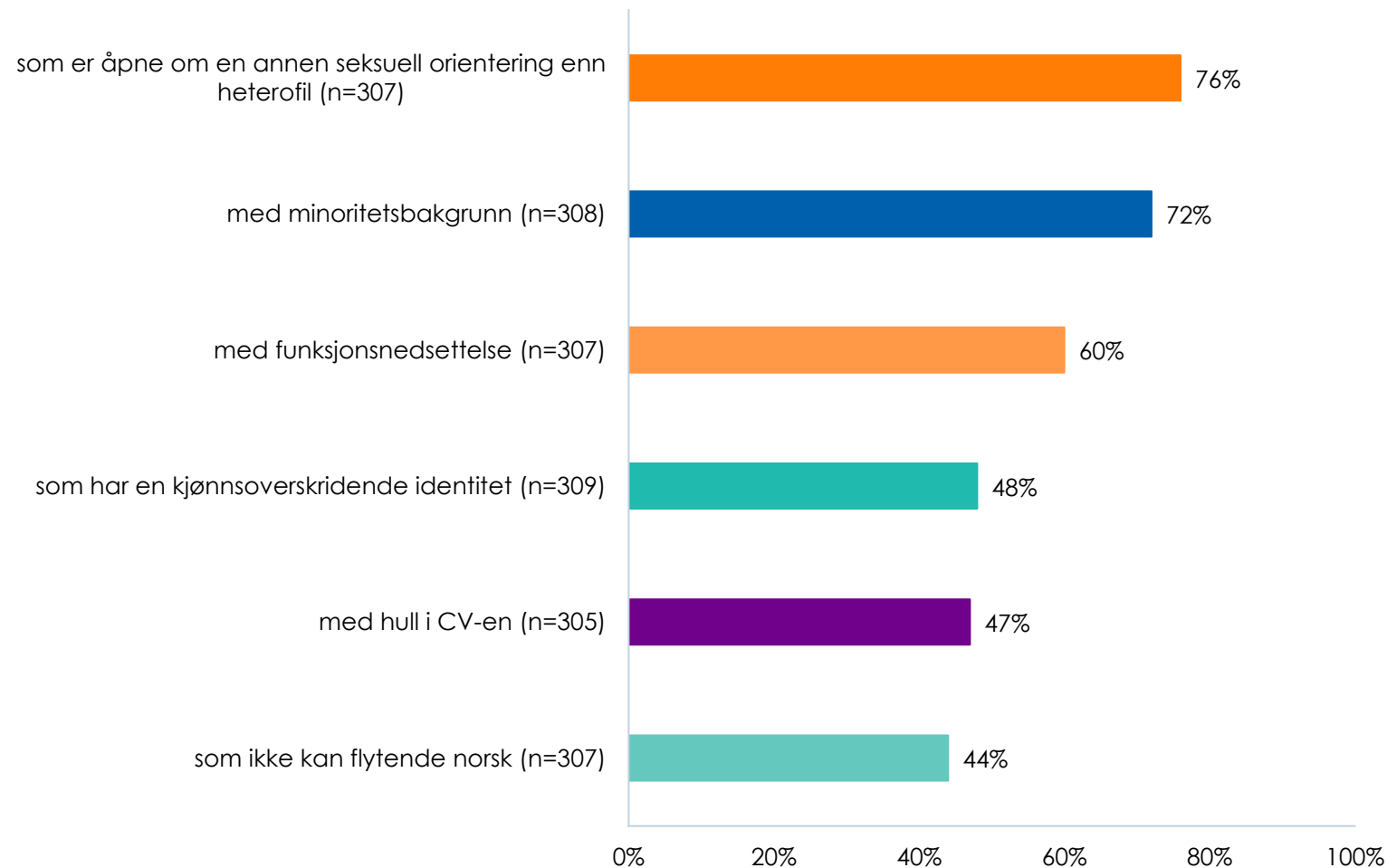
Holdninger til mangfold og likestilling på arbeidsplassen

Holdninger til mangfold på arbeidsplassen

Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i at det vil være positivt om din arbeidsplass ansetter personer...

Et flertall av kommuneansatte er positive til at arbeidsplassen ansetter personer som er åpne om en annen seksuell orientering enn heterofil, med minoritetsbakgrunn og med en funksjonsnedsettelse. Henholdsvis 8 av 10, 7 av 10 og 6 av 10 er positive.

Det er derimot delte meninger når det gjelder å ansette personer som har en kjønnsoverskridende identitet, personer med hull i CV-en eller personer som ikke snakker flytende norsk. Her er under halvparten enige i at det hadde vært positivt.

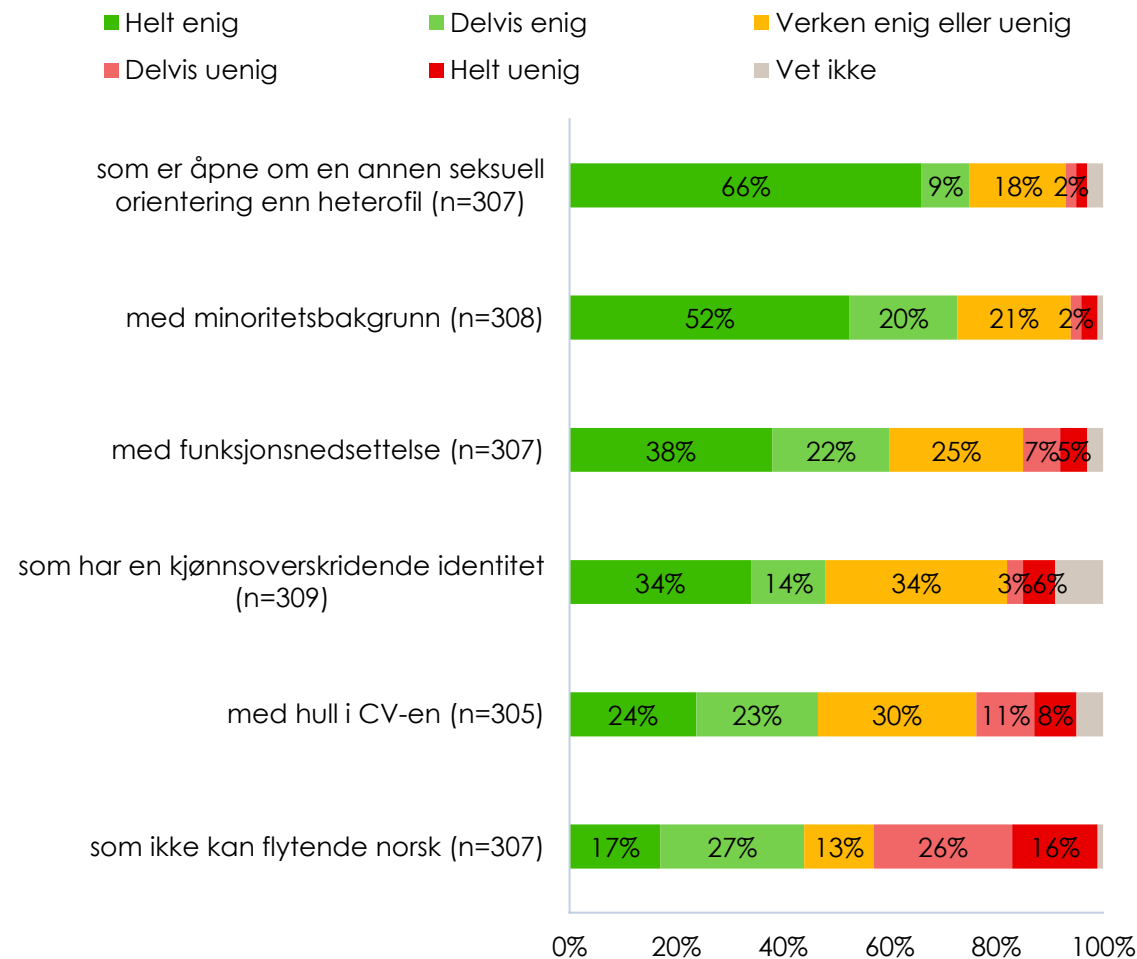


Holdninger til mangfold på arbeidsplassen

Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i at det vil være positivt om din arbeidsplass ansetter personer...

De ansatte er mest positive til å ansette personer med en annen seksuell orientering enn heterofil og personer med minoritetsbakgrunn. Det er svært få som er negative til å ansette personer med disse minoritetstrekkene. Når det gjelder å ansette personer med funksjonsnedsettelse og personer med kjønnsoverskridende identitet, er 1 av 10 negative.

2 av 10 er negative til å ansette personer med hull i CV-en, og 4 av 10 negative til å ansette personer som ikke kan snakke flytende norsk.



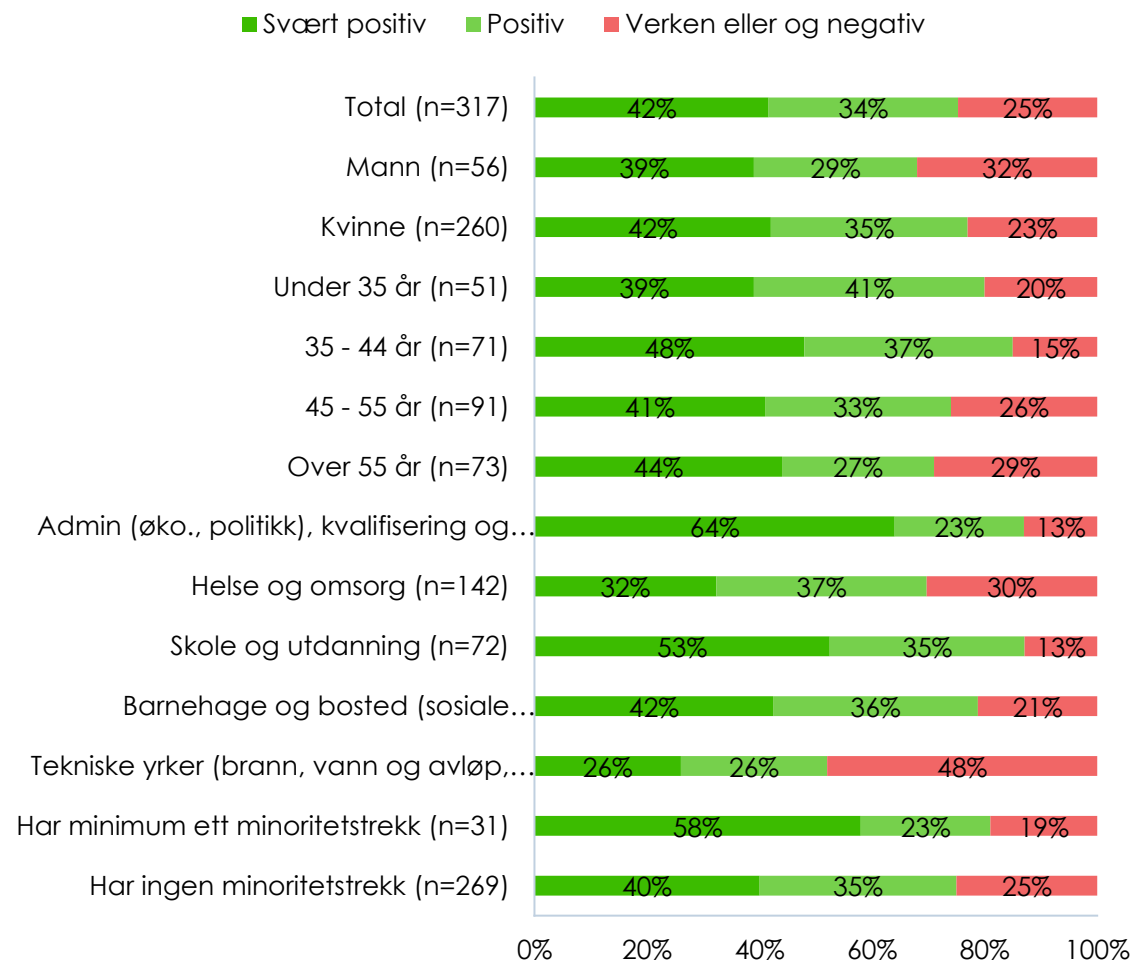
Holdninger til mangfold på arbeidsplassen

Holdninger til ansettelse av personer med minoritetstrekk, sett under ett

Det er en sterk sammenheng mellom holdningene, og de som er positive til ansettelse av personer med én type minoritetstrekk, er ofte positive til andre også. Totalt sett er 4 av 10 av de ansatte svært positive til at arbeidsplassen ansetter personer med ulike minoritetstrekk, og 3 av 10 er nokså positive. Nesten 3 av 10 av de ansatte er nøytrale eller negative.

Kjønnsforskjellene er ikke signifikante, men kvinner tenderer til å være mer positive enn menn. Dette skyldes delvis at kvinner i helse- og omsorgssektoren er mindre positive enn kvinner i andre sektorer. Ansatte innenfor administrasjon og skole og utdanning er også mer positive enn de som jobber i helse og omsorg og tekniske yrker. Yngre (særlig i alderen 35-44 år) er mer positive enn de eldre. Det er også tendenser til ansatte med minoritetstrekk* er mer positive enn andre.

Her er de som svarer "Vet ikke" ekskludert. Svært positiv tilsvarer en snittscore på under 2, positiv en snittscore mellom 2 og 3, og verken eller og negativ, en snittscore på 3 eller høyere. I originalvariabel tilsvarer verdi 3 verken eller, 1 helt enig og 5 helt uenig. Inndelingen er tredelt for å ta høyde for basestørrelser.



*Dette er personer som har svart at de enten har en funksjonsnedsettelse, et kjønnsoverskridende uttrykk, en annen seksuell legning enn heterofil, utøver en religion eller tilhører en etnisk minoritet. Dette utgjør totalt 31 personer.

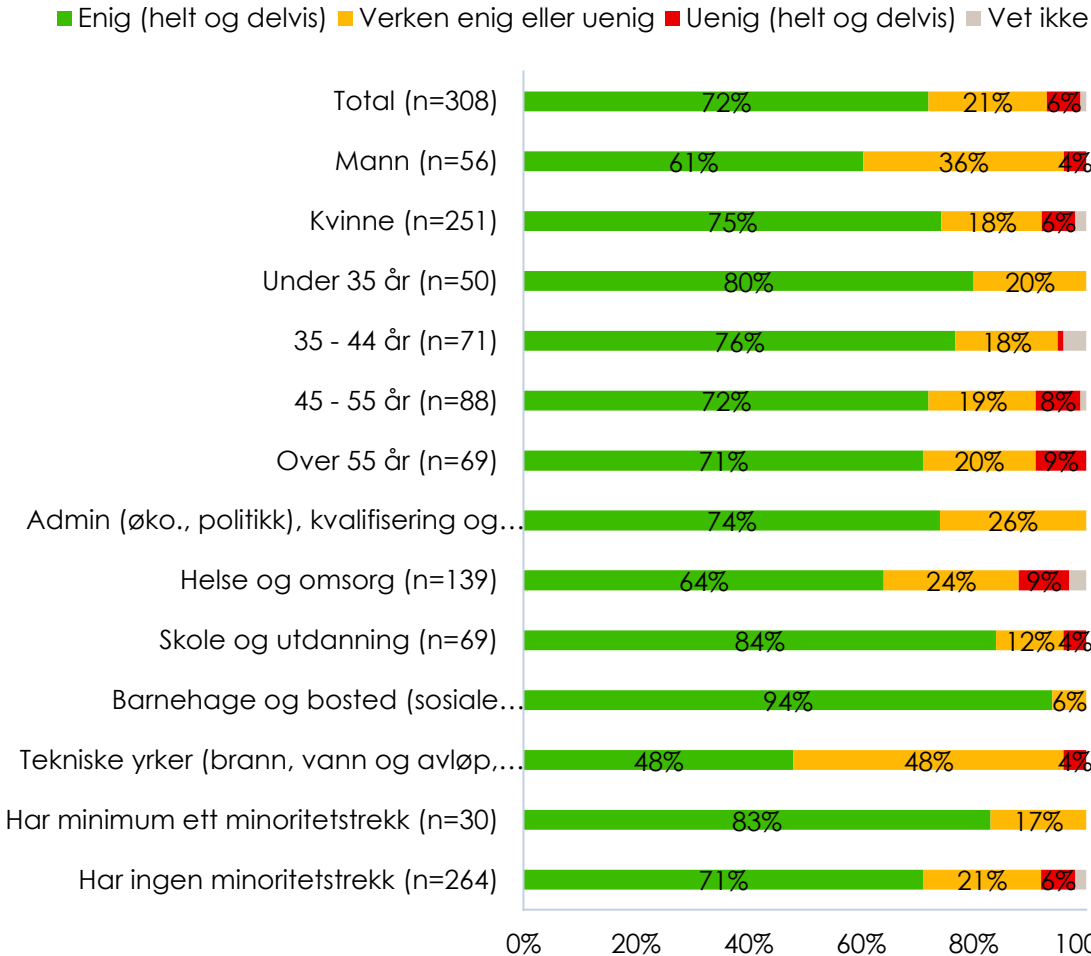
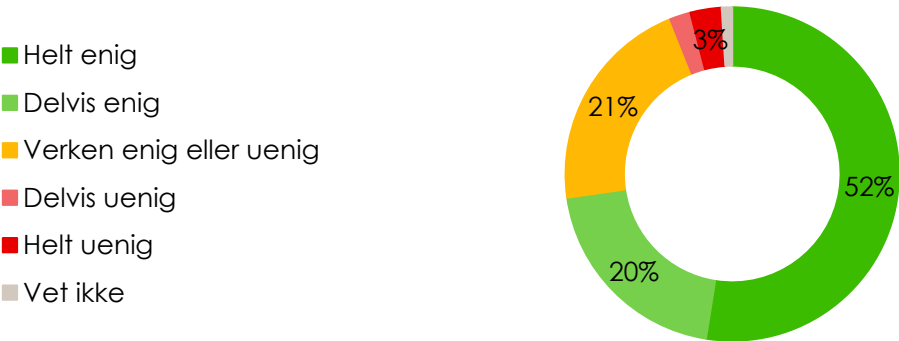
Holdninger til mangfold på arbeidsplassen

Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i at det vil være positivt om din arbeidsplass ansetter personer med minoritetsbakgrunn?

Særlig når det gjelder holdninger til at arbeidsplassen ansetter personer med minoritetsbakgrunn er det noen interessante forskjeller mellom de ulike gruppene.

Kvinner er mer positive til å ansette personer med minoritetsbakgrunn enn menn er (8 av 10 mot 6 av 10) Dette ser vi gjenspeile seg i forskjeller mellom sektorene, hvor ansatte innenfor tekniske yrker i minst grad er positive. Vi finner likevel at 1 av 10 i den kvinnedominerte helse- og omsorgsbransjen er negative.

Yngre tenderer til å være mer positive enn de eldre, og personer med minoritetstrekk tenderer til å være mer positive enn andre.



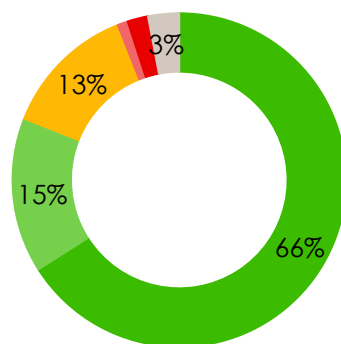
Holdninger til likestilling på arbeidsplassen

Påstand: Det vil være positivt at arbeidsgiver fører en aktiv likestillingspolitikk

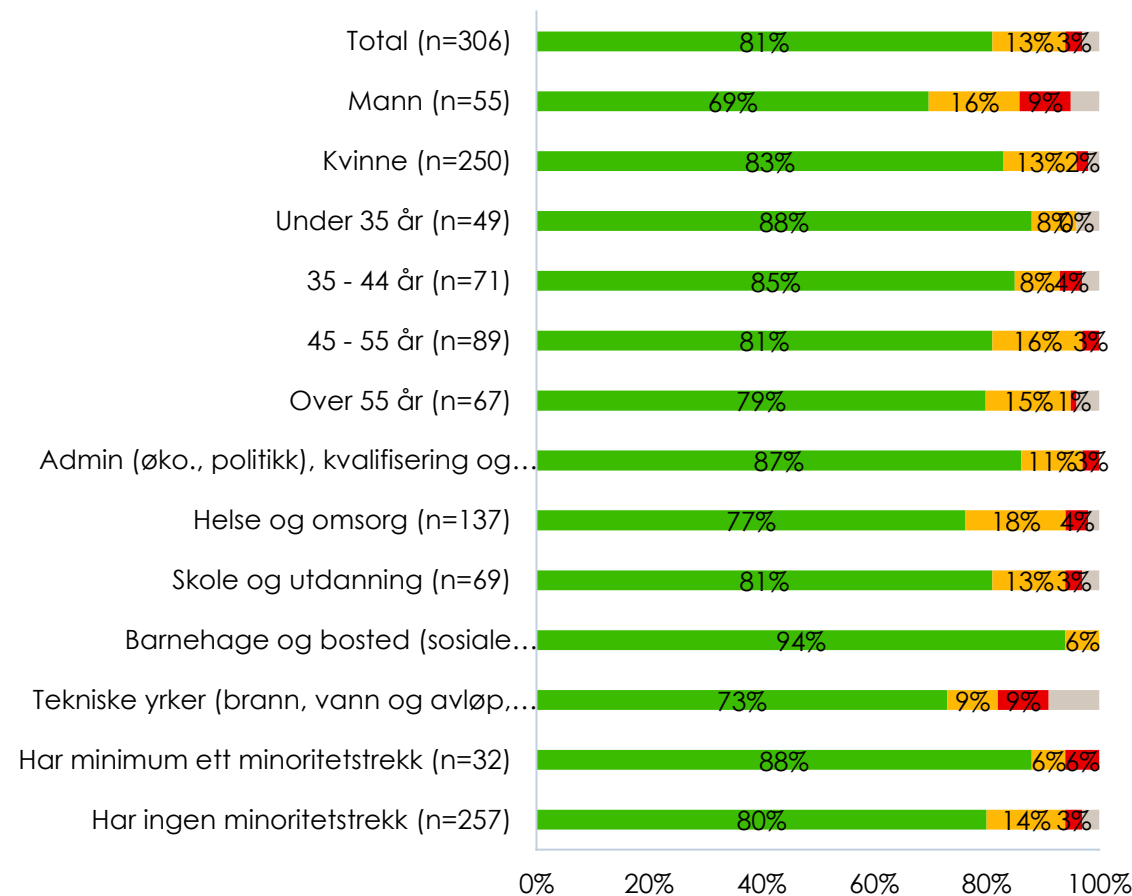
De aller fleste ansatte, 8 av 10, mener at det er positivt at kommunen driver en aktiv likestillingspolitikk, hvorav nesten 7 av 10 er **helt** enige i at det er positivt. Svært få er negative.

Det er et tydelig kjønnskill i dette spørsmålet, og 7 av 10 av menn er enige mot 8 av 10 av kvinner. Det er også tendenser til at de yngre er mer positive enn de eldre. Ansatte innenfor barnehage og bosted er mest positive, særlig sammenlignet ansatte innenfor tekniske yrker og helse og omsorg.

■ Helt enig
■ Delvis enig
■ Verken enig eller uenig
■ Delvis uenig
■ Helt uenig
■ Vet ikke



■ Enig (helt og delvis) ■ Verken enig eller uenig ■ Uenig (helt og delvis) ■ Vet ikke



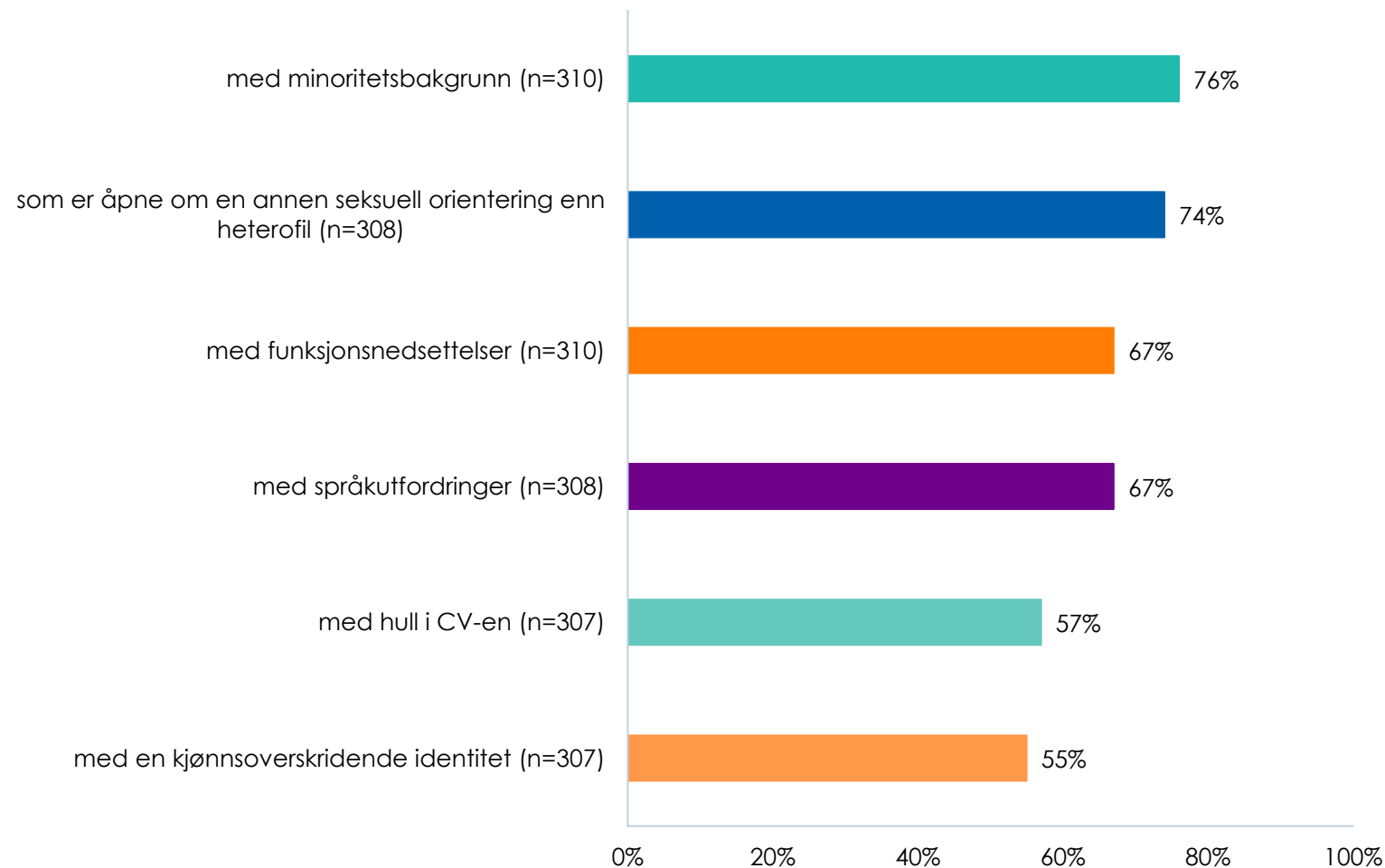
Opplevelse av arbeidsplassen som diskriminerende

Opplevelse av arbeidsplassen som diskriminerende

Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i at arbeidsplassen din **ikke** diskriminerer personer...

Et overveldende flertall på om lag 7 av 10 er enige i at arbeidsplassen deres ikke diskriminerer personer med minoritetsbakgrunn, personer som er åpne om en annen seksuell orientering enn heterofil, personer med funksjonsnedsettelse og personer med språkutfordringer.

Over halvparten er også enige i at personer med hull i CV-en og personer med en kjønnsoverskridende identitet ikke utsettes for diskriminering på arbeidsplassen.



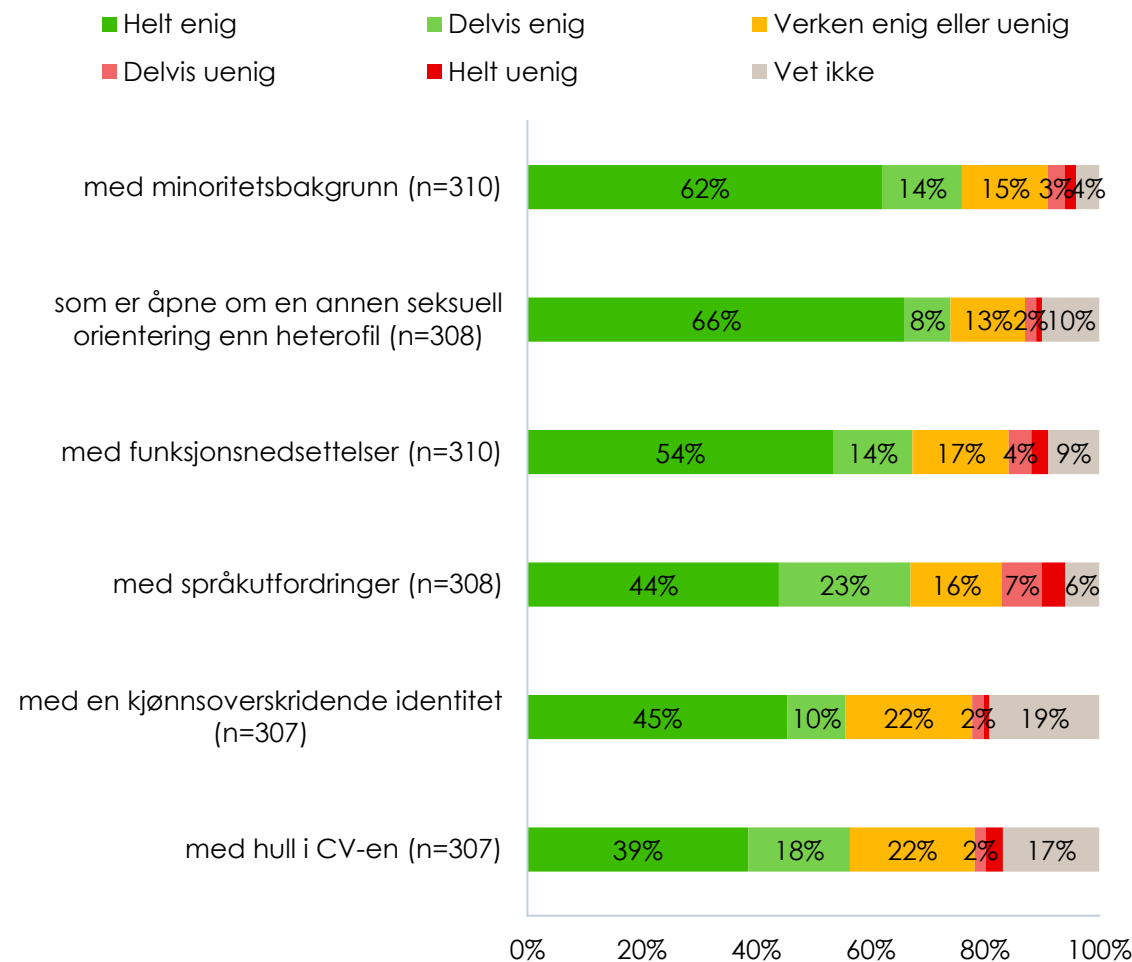
Opplevelse av arbeidsplassen som diskriminerende

Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i at arbeidsplassen din ikke diskriminerer personer...

Ser vi nærmere på detaljene, finner vi at mange svarer at de verken er enige eller uenige i at minoritetsgruppene blir diskriminert (mellom 1 av 10 og 2 av 10).

Andelen som er uenige i *ikke* at det forekommer diskriminering er nokså beskjeden, med unntak av diskriminering mot personer med språkutfordringer. 1 av 10 av kommunens ansatte mener disse blir diskriminert på arbeidsplassen (svarer helt eller delvis uenig på påstanden).

Når det gjelder diskriminering av personer med en kjønnsoverskridende identitet og personer med hull i CV-en, er det også en betydelig andel av de ansatte som svarer at de ikke vet om dette forekommer. Trolig har ikke de ansatte erfaring med personer med disse minoritetstrekkene.



Opplevelse av arbeidsplassen som diskriminerende

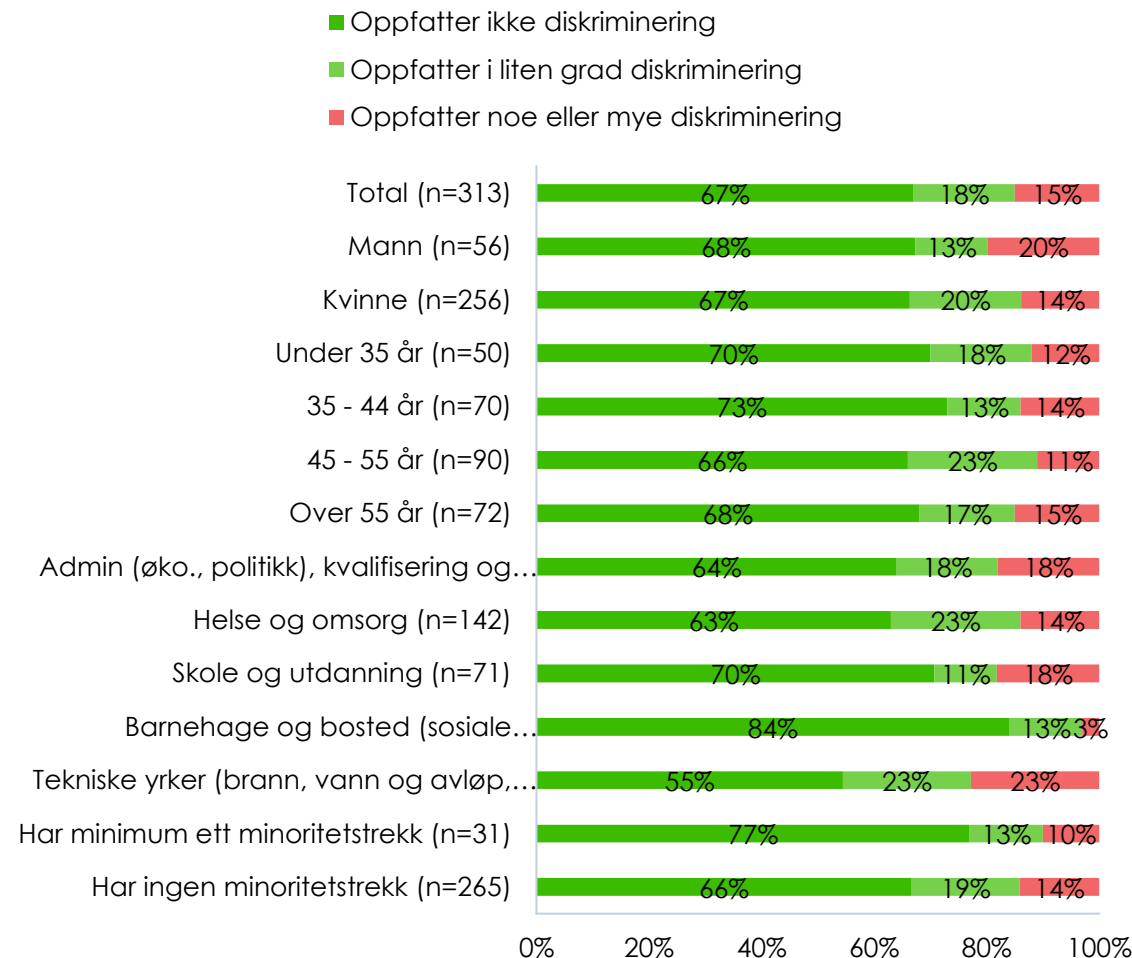
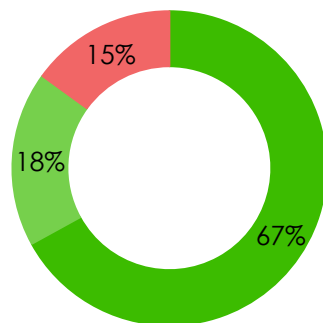
Opplevelse av diskriminering på arbeidsplassen, sett under ett

Også når det gjelder oppfattet diskriminering på arbeidsplassen finner vi at det er en sterk sammenheng, og de som oppfatter diskriminering av personer med én type minoritetstrekk, opplever også diskriminering av andre. Nærmere 2 av 10 av kommuneansatte opplever at diskriminering forekommer. Nesten 7 av 10 oppfatter svært i liten grad diskriminering og 2 av 10 oppfatter i liten grad diskriminering.

Her er det ingen kjønns- eller aldersforskjeller, men vi finner at over 2 av 10 ansatt i tekniske yrker opplever at det er diskriminering på arbeidsplassen. Ansatte innenfor skole og utdanning opplever i minst grad at det forekommer diskriminering.

Her er de som svarer "Vet ikke" ekskludert. Oppfatter ikke diskriminering tilsvarer en snittscore på under 2, oppfatter i liten grad diskriminering tilsvarer en snittscore mellom 2 og 3, og oppfatter noe eller mye diskriminering tilsvarer en snittscore på 3 eller høyere. I originalvariabel tilsvarer verdi 3 verken eller, 1 helt enig og 5 helt uenig. Inndelingen er tredelt for å ta høyde for basestørrelser.

- Oppfatter ikke diskriminering
- Oppfatter i liten grad diskriminering
- Oppfatter noe eller mye diskriminering

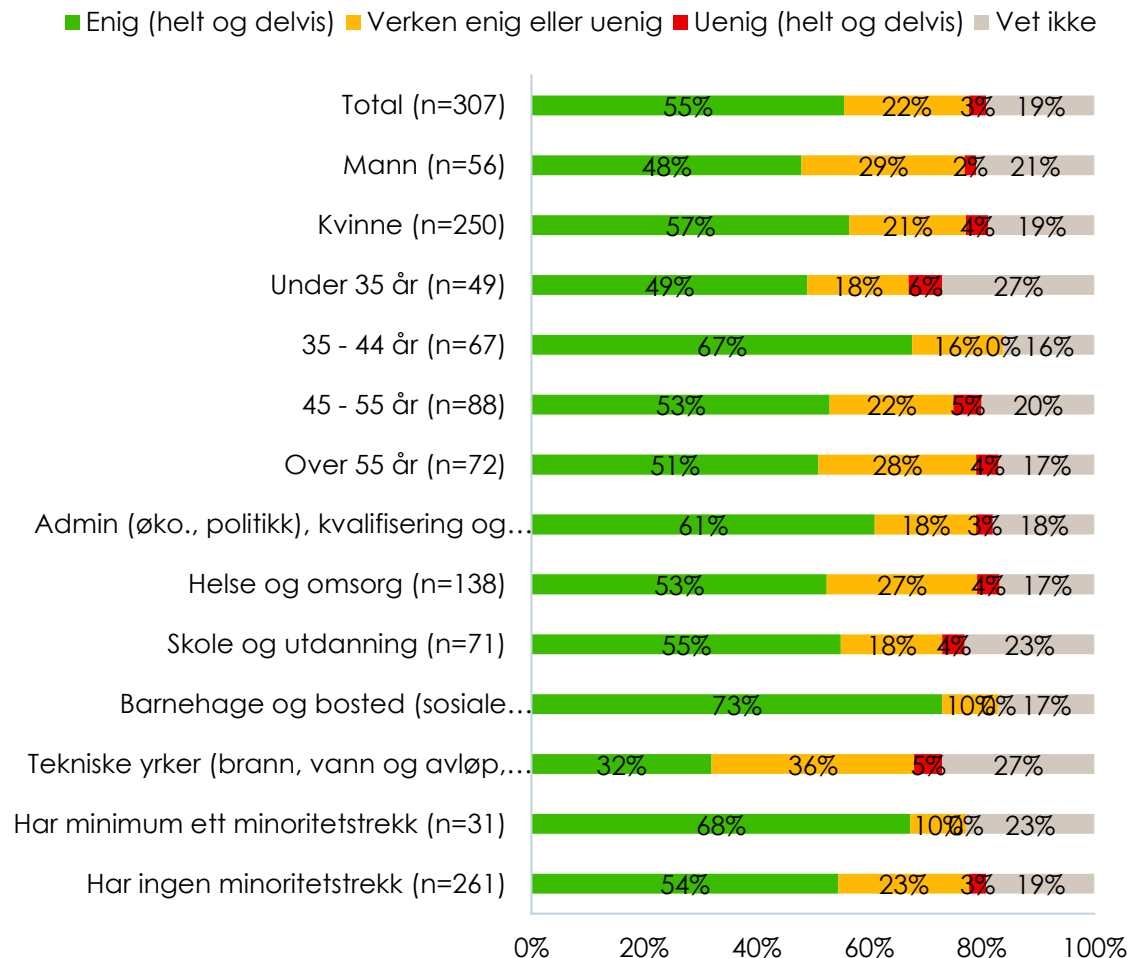
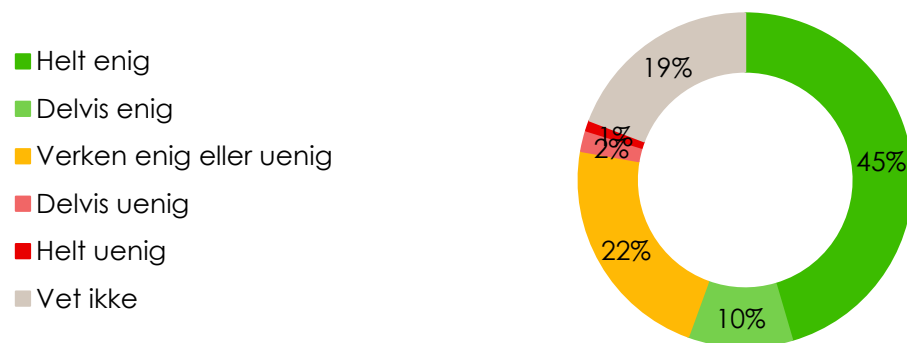


Opplevelse av arbeidsplassen som diskriminerende

Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i at arbeidsplassen din **ikke** diskriminerer personer med en kjønnsoverskridende identitet

Det er kun i spørsmålet om diskriminering av personer med kjønnsoverskridende identitet, at vi finner forskjeller mellom gruppene. I overkant av halvparten mener at personer med kjønnsoverskridende identitet ikke diskrimineres, og det er også svært få som er uenige i dette (3%). Det er store andeler som svarer at de verken er enige eller uenige eller at de ikke vet (totalt 4 av 10).

Ansatte i alderen 35 - 44 år skiller seg fra andre, ved at de i mindre grad opplever at personer med en kjønnsoverskridende identitet diskrimineres. Dette kommer hovedsakelig av at flere i de øvrige aldersgruppene svarer verken eller, eller at de ikke vet. Også forskjellen mellom sektorer, hvor 3 av 10 i tekniske yrker *ikke* opplever diskriminering av denne gruppen på arbeidsplassen mot 7 av 10 blant ansatte i barnehage og bosted, skyldes hovedsakelig at de ansatte ikke har en klar mening (svarer verken eller, eller vet ikke).



Opplevelser med og håndtering av diskriminering

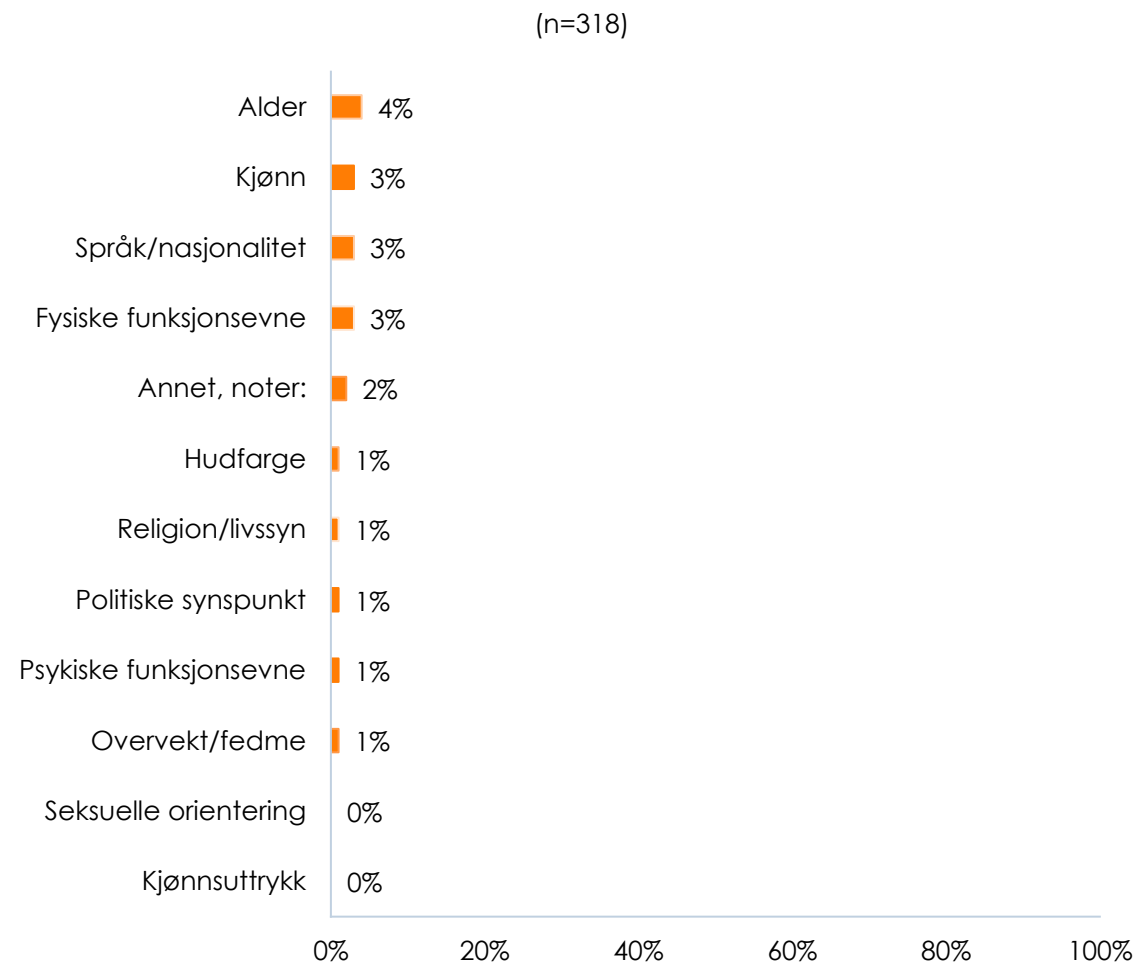
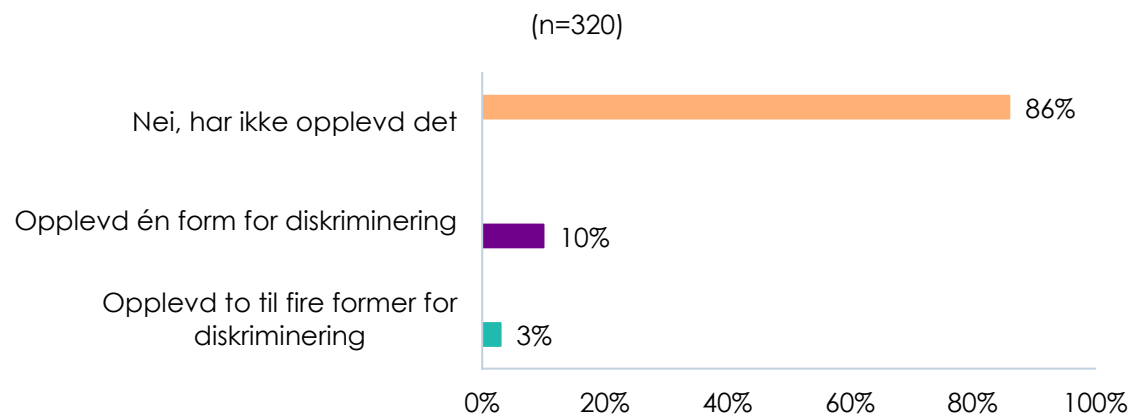
Opplevelser med diskriminering

Spørsmål: Har du selv opplevd å bli diskriminert på din arbeidsplass på bakgrunn av din/ditt...

I overkant 1 av 10 av de kommuneansatte har opplevd diskriminering på bakgrunn av nevnte diskrimineringsgrunnlag. Nesten 9 av 10 svarer at de ikke har det. Her er det er verdt å nevne at 9 av 10 av de som har svart på undersøkelsen har vært ansatt i minimum 4 år, og at personer som har opplevd diskriminering kan ha sluttet i jobben.

Det er vanligst å bli diskriminert på bakgrunn av alder, kjønn, språk og nasjonalitet, eller av fysiske funksjonsevner. Det er også flere som har blitt diskriminert på bakgrunn av andre grunnlag.

1 av 10 av de ansatte har blitt diskriminert på bakgrunn av ett av disse grunnlagene, mens 3% av de ansatte har blitt diskriminert på grunnlag av flere trekk.



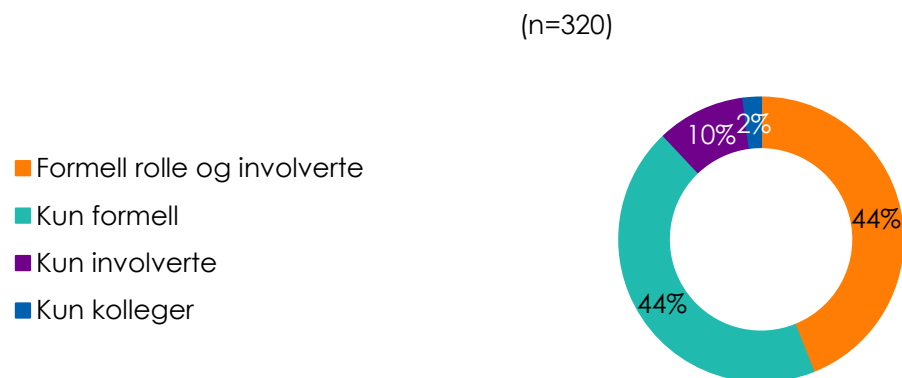
Håndtering av diskriminering på arbeidsplassen

Spørsmål: Hva gjør du hvis du ser eller hører at en person blir utsatt for diskriminering på din arbeidsplass?

De aller fleste ansatte oppgir at de ville reagert dersom det hadde forekommet diskriminering på arbeidsplassen. Bruk av formelle kanaler er vanligst, og det er flest som svarer at de ville tatt det opp med nærmeste leder (6 av 10), dernest enhetsleder (3 av 10). 2 av 10 ville benyttet seg av avvikssystemet (Risk Manager).

Omtrent en tredjedel ville tatt det opp med vedkommende som utsetter for diskriminering, eller den som blir diskriminert. Nesten 3 av 10 svarer at de ville tatt det opp med kolleger.

4 av 10 ville tatt det opp med en leder og en involvert, og like mange ville kun tatt det opp med en leder. 1 av 10 ville kun tatt det opp med de involverte. De færreste ville kun tatt det opp med andre kolleger.



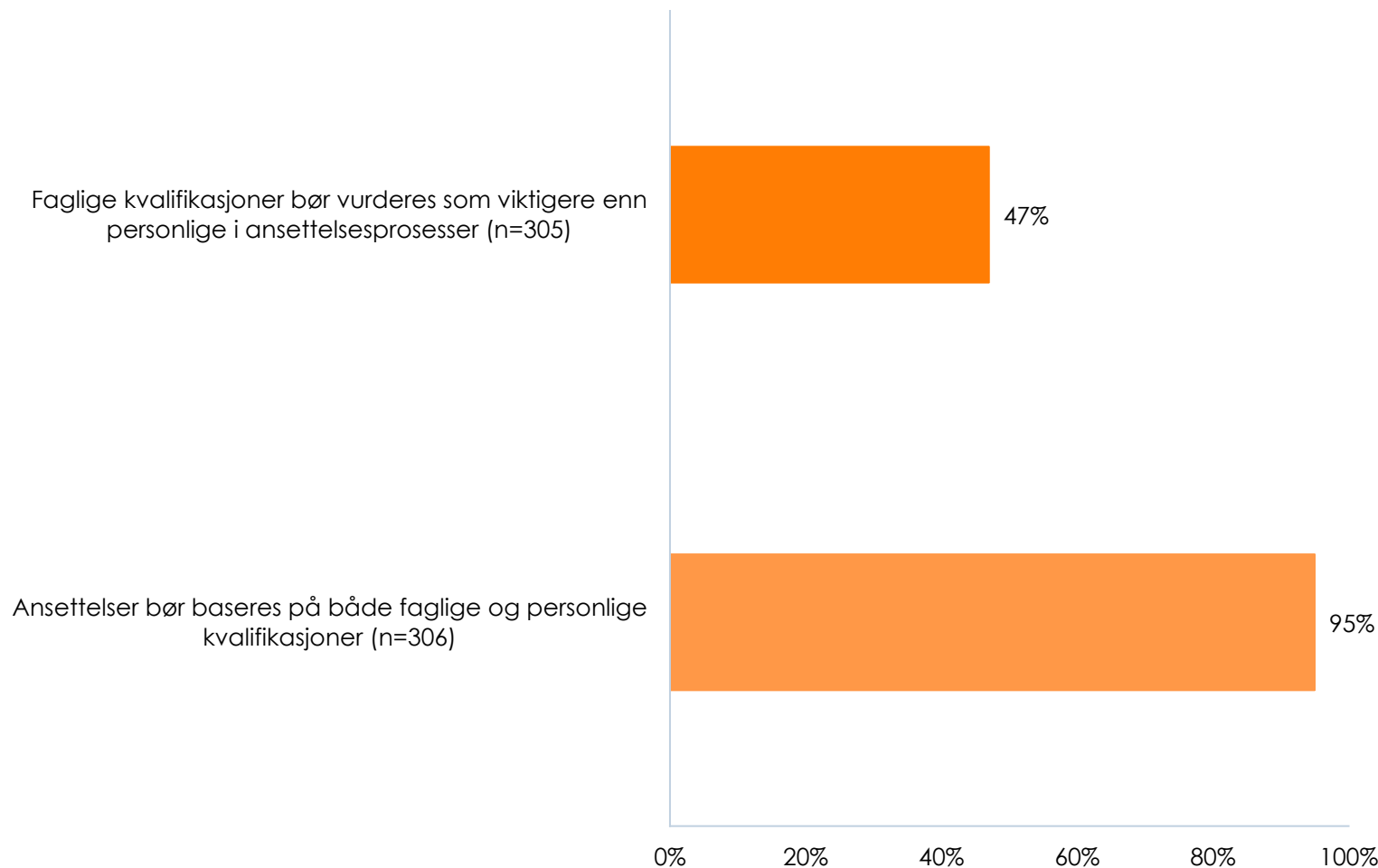
Holdninger til prioritering av mangfold i ansettelsesprosesser

Holdninger til prioritering av mangfold i ansettelsesprosesser

Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander som gjelder din arbeidsplass?

Omtrent halvparten av de ansatte mener at faglige kvalifikasjoner bør vurderes som viktigere enn personlige kvalifikasjoner i en ansettelsesprosess. De aller fleste (over 9 av 10) mener likevel at begge deler bør være grunnlaget for ansettelser.

Det er ingen forskjeller mellom de ansatte i disse spørsmål.

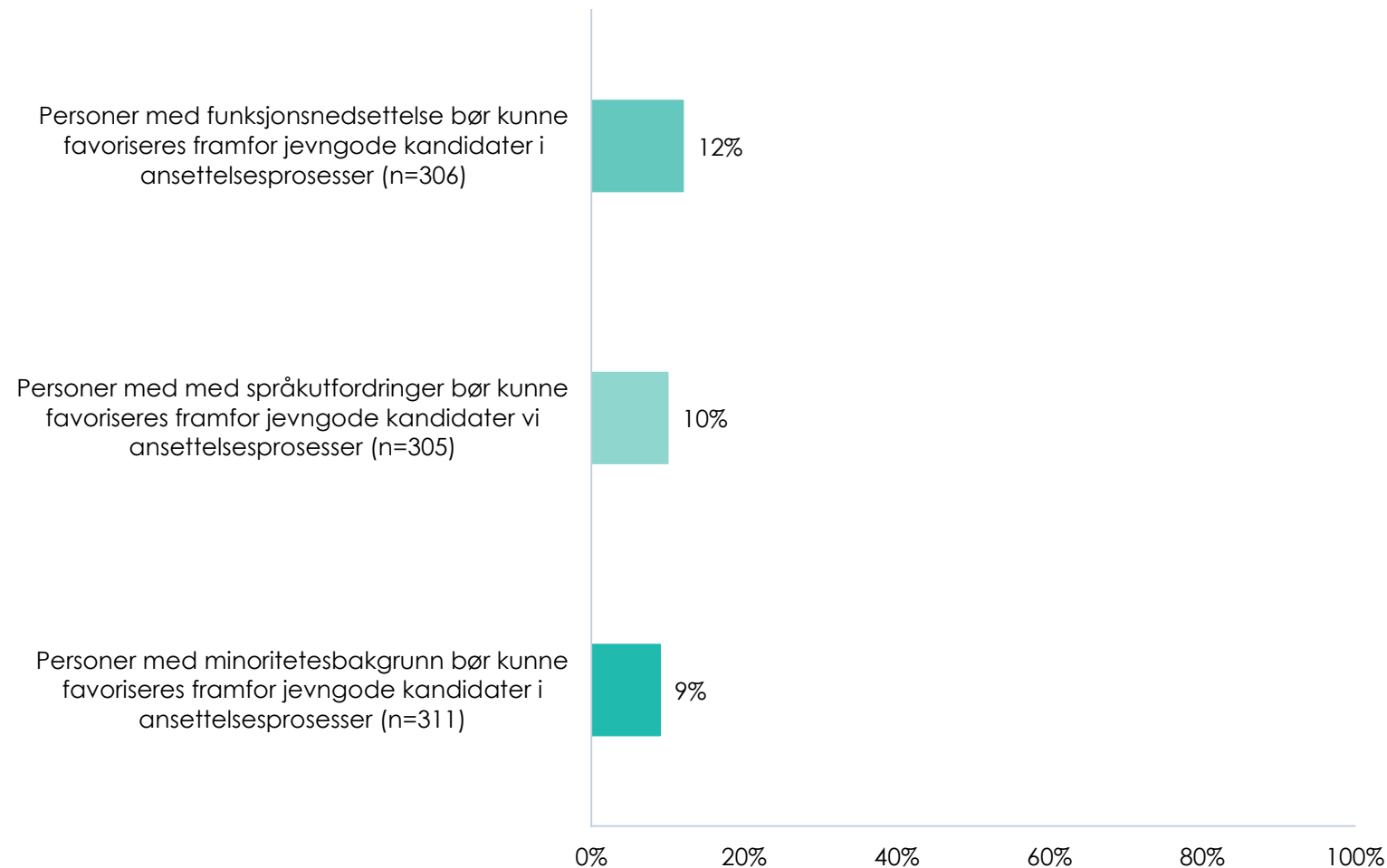


Holdninger til prioritering av mangfold i ansettelsesprosesser

Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander som gjelder din arbeidsplass?

Til tross for at et overveldende flertall er enige i at det er positivt at personer med funksjonsnedsettelse eller minoritetsbakgrunn ansettes på arbeidsplassen, mener 1 av 10 at personer med disse minoritetstrekkene bør kunne favoriseres fremfor jevn gode kandidater i en ansettelsesprosess. Det samme gjelder for personer med språkutfordringer, som i overkant av halvparten er positive til ansettelser av, men som 1 av 10 mener bør favoriseres.

Uavhengig av type minoritetstrekk er et fåtall av de ansatte positive til favorisering av kandidater med minoritetstrekk over andre.



Holdninger til prioritering av mangfold i ansettelsesprosesser

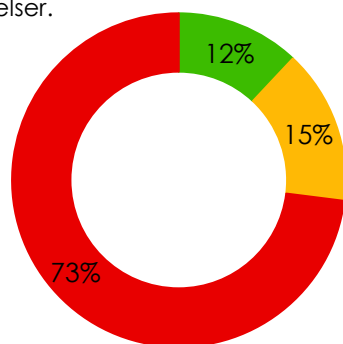
Ulike typer minoritetstrekk sett under ett

Det er også slik at de ansattes holdninger til favorisering sammenfaller på tvers av minoritetstrekk. 7 av 10 er negative til favorisering og 1 av 10 er positive.

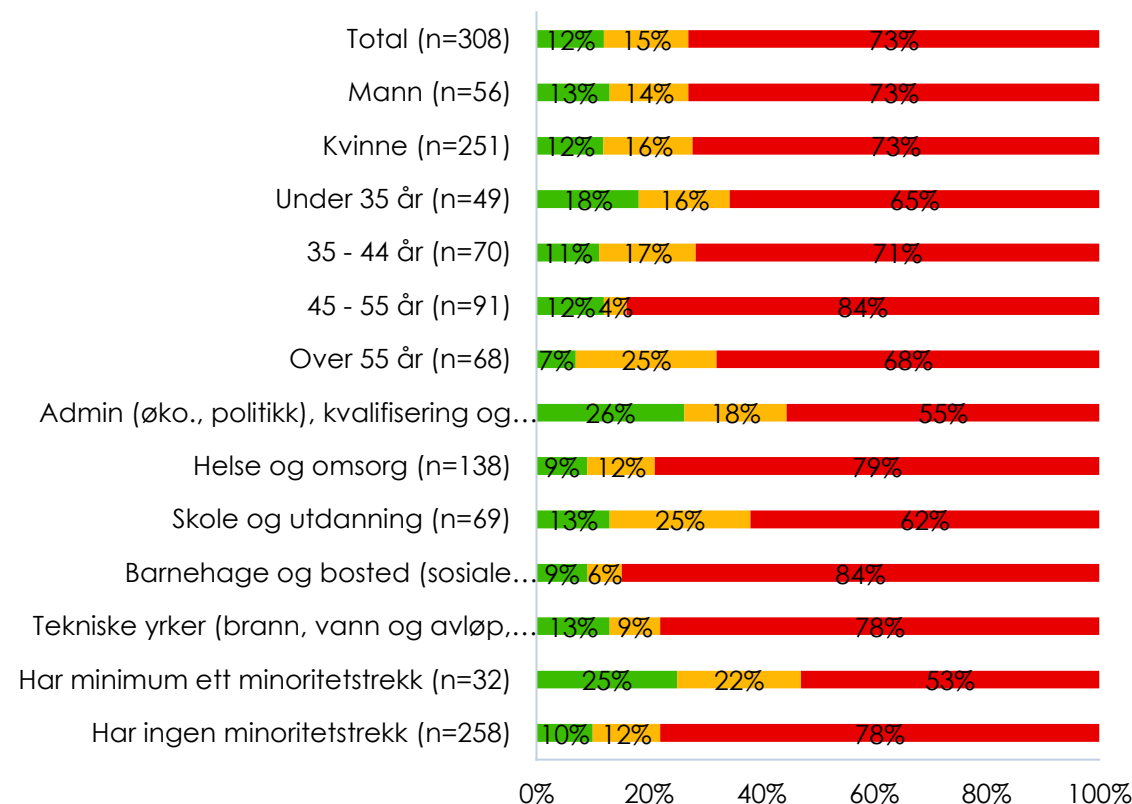
Andelen som er negative til favorisering øker med alder, og er høyst i gruppen 45 - 55 år, hvor over 8 av 10 er negative. Tilsvarende andel blant de under 35 år er under 7 av 10. Det er også forskjeller mellom sektor; ansatte innenfor administrasjonen og skole og utdanning er mindre negative, særlig sammenlignet med ansatte innenfor helse og omsorg og barnehage og bosted. I dette spørsmålet finner vi også en stor forskjell mellom ansatte med og uten minoritetstrekk, hvor sistnevnte er langt mer negative.

Her er de som svarer "Vet ikke" ekskludert. Positive til favorisering tilsvarer en snittscore på under 3, verken positive eller negative tilsvarer en snittscore på 3, og negative til favorisering tilsvarer en snittscore på høyere enn 3. I originalvariabel tilsvarer verdi 3 verken eller, 1 helt enig og 5 helt uenig. Inndelingen er tredelt for å ta høyde for basestørrelser.

- Positive til favorisering
- Verken positive eller negative til favorisering
- Negative til favorisering



- Positive til favorisering
- Verken positive eller negative til favorisering
- Negative til favorisering

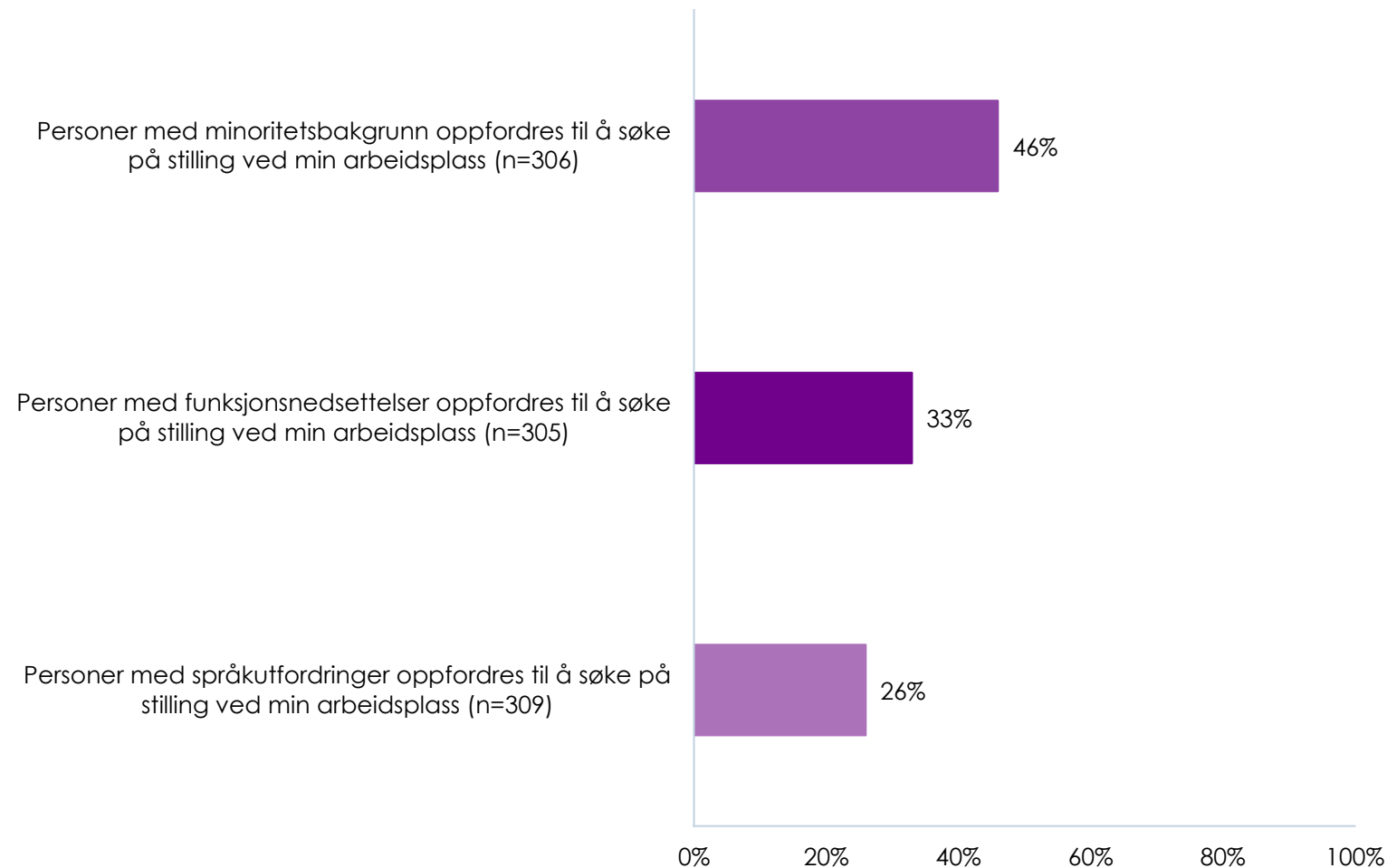


Holdninger til prioritering av mangfold i ansettelsesprosesser

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander som gjelder din arbeidsplass?

De ansatte får også spørsmål om de oppfatter at personer med minoritetstrekk oppfordres til å søke på stillinger ved deres arbeidsplass.

I underkant av halvparten opplever at personer med minoritetsbakgrunn oppfordres til å søke, mens om lag 3 av 10 opplever at personer med funksjonsnedsettelse og språkutfordringer oppfordres.



Holdninger til prioritering av mangfold i ansettelsesprosesser

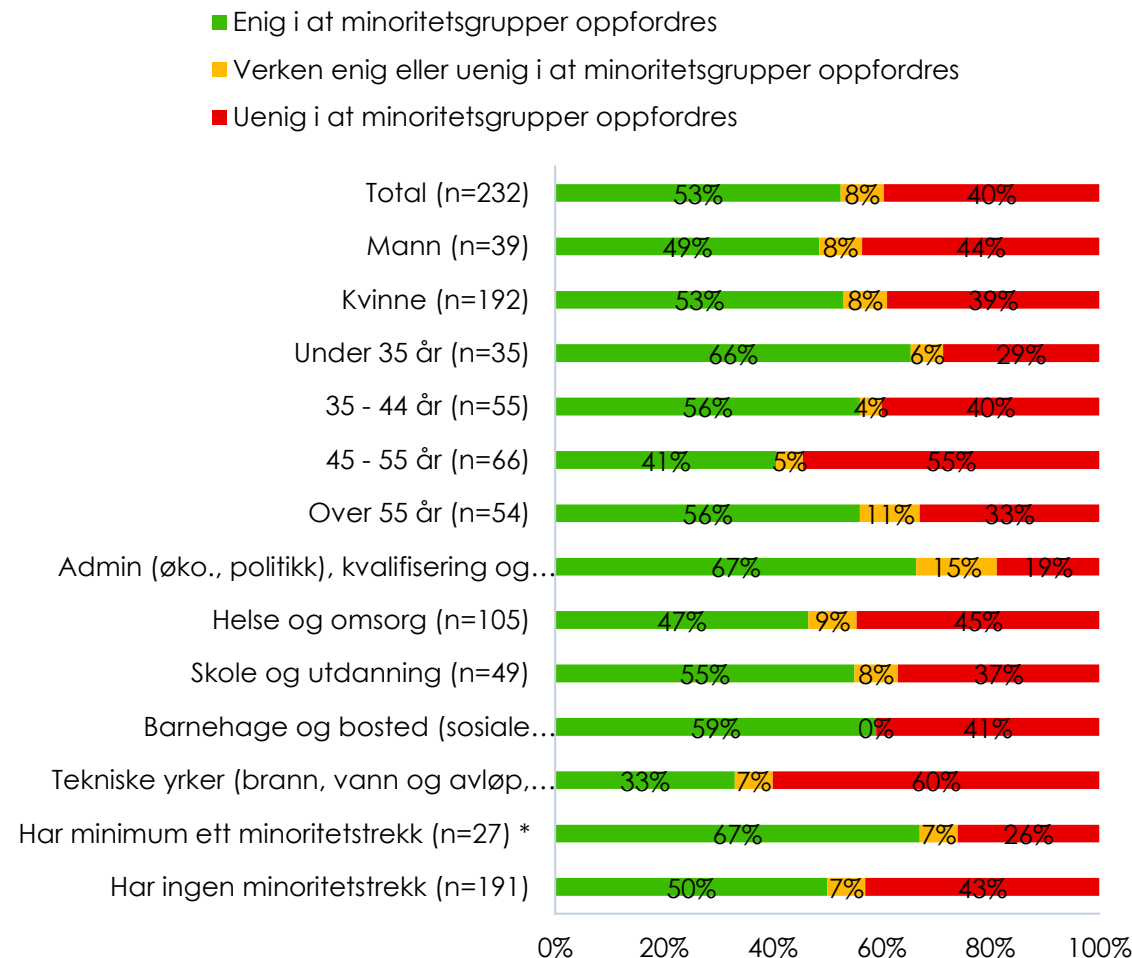
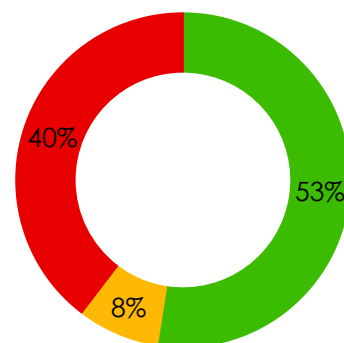
Personer med minoritetstrekk oppfordres til å søke, sett under ett

Ansattes oppfatning av om personer med minoritetstrekk oppfordres til å søke sammenfaller på tvers av minoritetstrekk. Totalt sett er halvparten enige i dette, mens 4 av 10 er uenige.

Ser vi nærmere på hvem som er uenige, finner vi at ansatte mellom 45 og 55 år skiller seg fra de andre aldersgruppene, spesielt de under 35 år. Henholdsvis 6 av 10 og 3 av 10 er uenig i at personer med minoritetstrekk oppfordres. Ansatte innenfor helse og omsorg og tekniske yrker opplever i mindre grad at personer med minoritetstrekk oppfordres til å søke, særlig sammenlignet med administrative stillinger. Disse forskjellene mellom sektorer er spesielt tydelig når vi kun ser på ansettelser av personer med språkutfordringer.

Her er de som svarer "Vet ikke" ekskludert. Positive til favorisering tilsvarer en snittscore på under 3, verken positive eller negative tilsvarer en snittscore på 3, og negative til favorisering tilsvarer en snittscore på høyere enn 3. I originalvariabel tilsvarer verdi 3 verken eller, 1 helt enig og 5 helt uenig. Inndelingen er tredelt for å ta høyde for basestørrelser.

- Enig i at minoritetsgrupper oppfordres
- Verken enig eller uenig i at minoritetsgrupper oppfordres
- Uenig i at minoritetsgrupper oppfordres



Mangfold og tilrettelegging i ansettelsesprosesser

Ansatte som har deltatt i ansettelsesprosesser får noen spørsmål knyttet til dette.

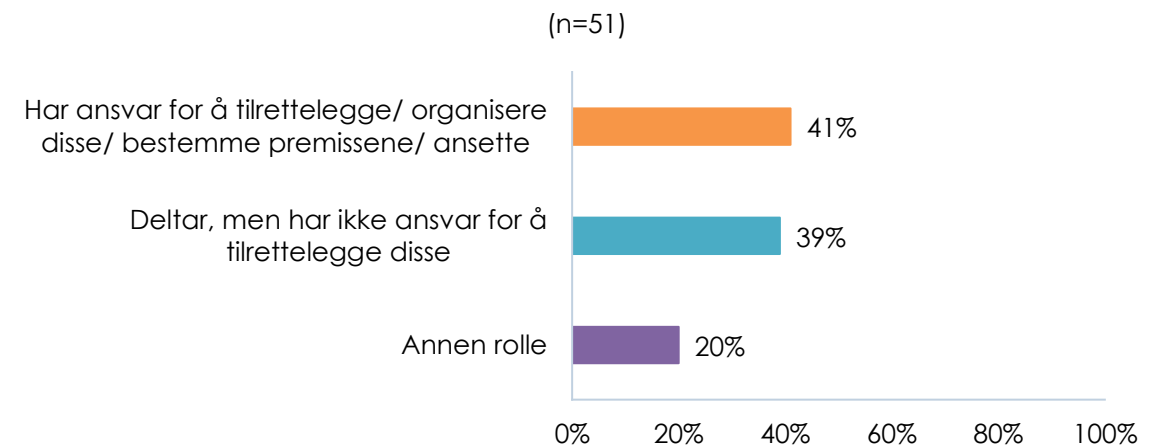
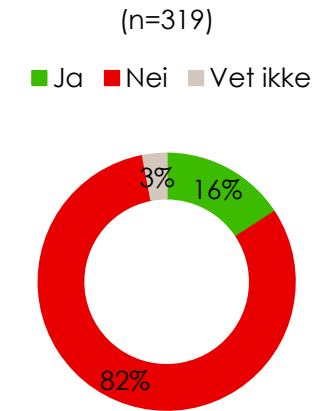
Ansvar i ansettelsesprosesser

Spørsmål: Er du involvert i ansettelsesprosesser? & Hvilken rolle har du normalt i ansettelsesprosesser?

Av de ansatte som svarer på undersøkelsen, deltar i underkant av 2 av 10 i ansettelsesprosesser. Av disse har 4 av 10 ansvar for å tilrettelegge, organisere, bestemme premisser og å ansette, og en like stor andel deltar kun i prosessen. 2 av 10 svarer at de har en annen rolle.

Bakgrunnstallene viser at ansatte som deltar i rekrutteringsprosesser er noe mer positive til mangfold på arbeidsplassen enn andre ansatte (over 5 av 10 mot 4 av 10).

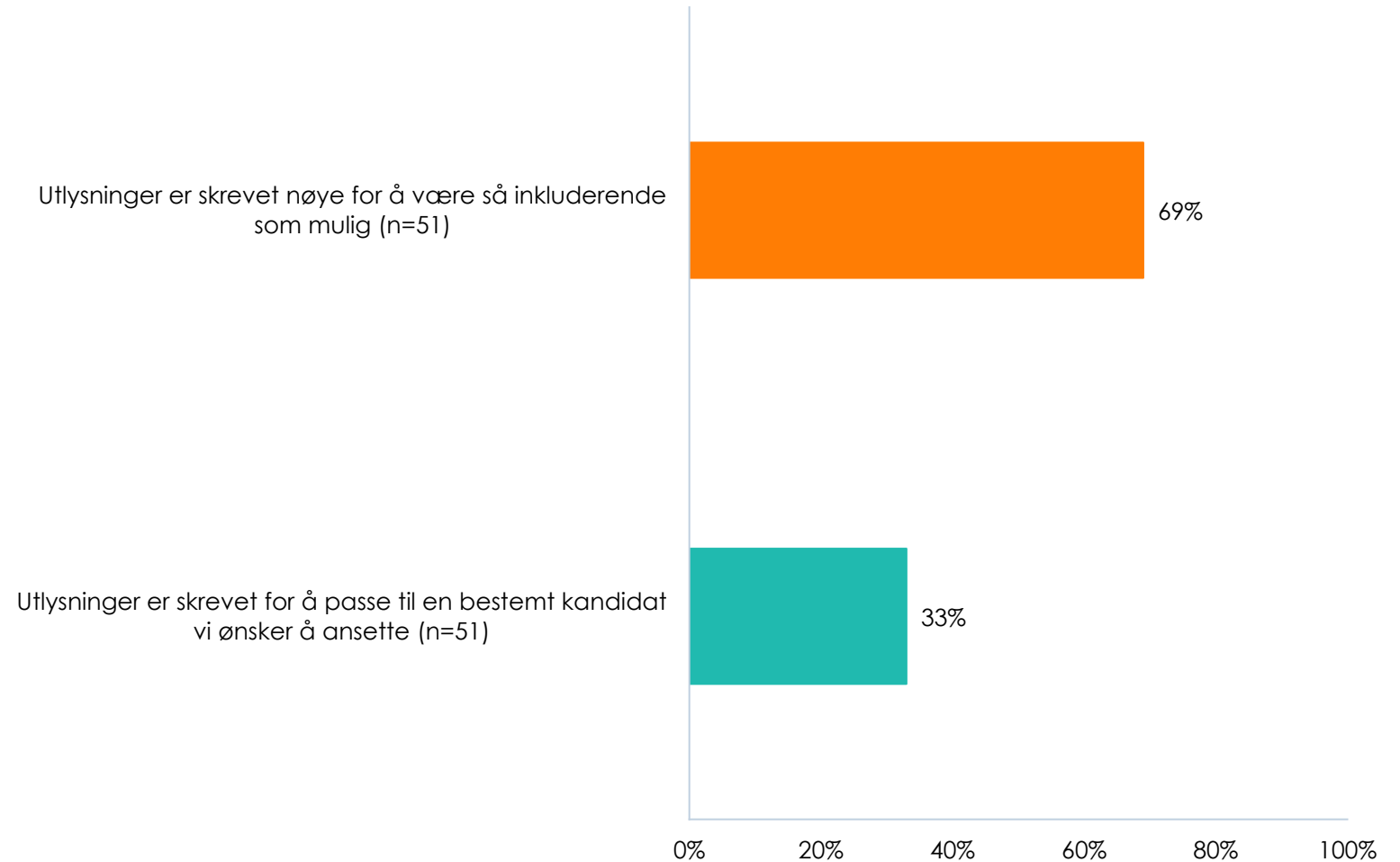
Disse respondentene får spørsmål om en rekke ting knyttet til ansettelsesprosessene. Fordi det er såpass få som får oppfølgingsspørsmålene (n=51), brytes ikke resultatene ytterligere ned.



Mangfold i ansettelsesprosesser

Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander som gjelder ansettelsesprosesser du har vært delaktig i?

Et flertall på 7 av 10 er enig i at utlysningene er skrevet for å være så inkluderende som mulig. 3 av 10 svarer at utlysninger er skrevet for å passe til en bestemt kandidat de ønsker å ansette. Også blant de som sier seg enig i førstnevnte, er det flere som svarer at utlysninger er skrevet til en bestemt kandidat.

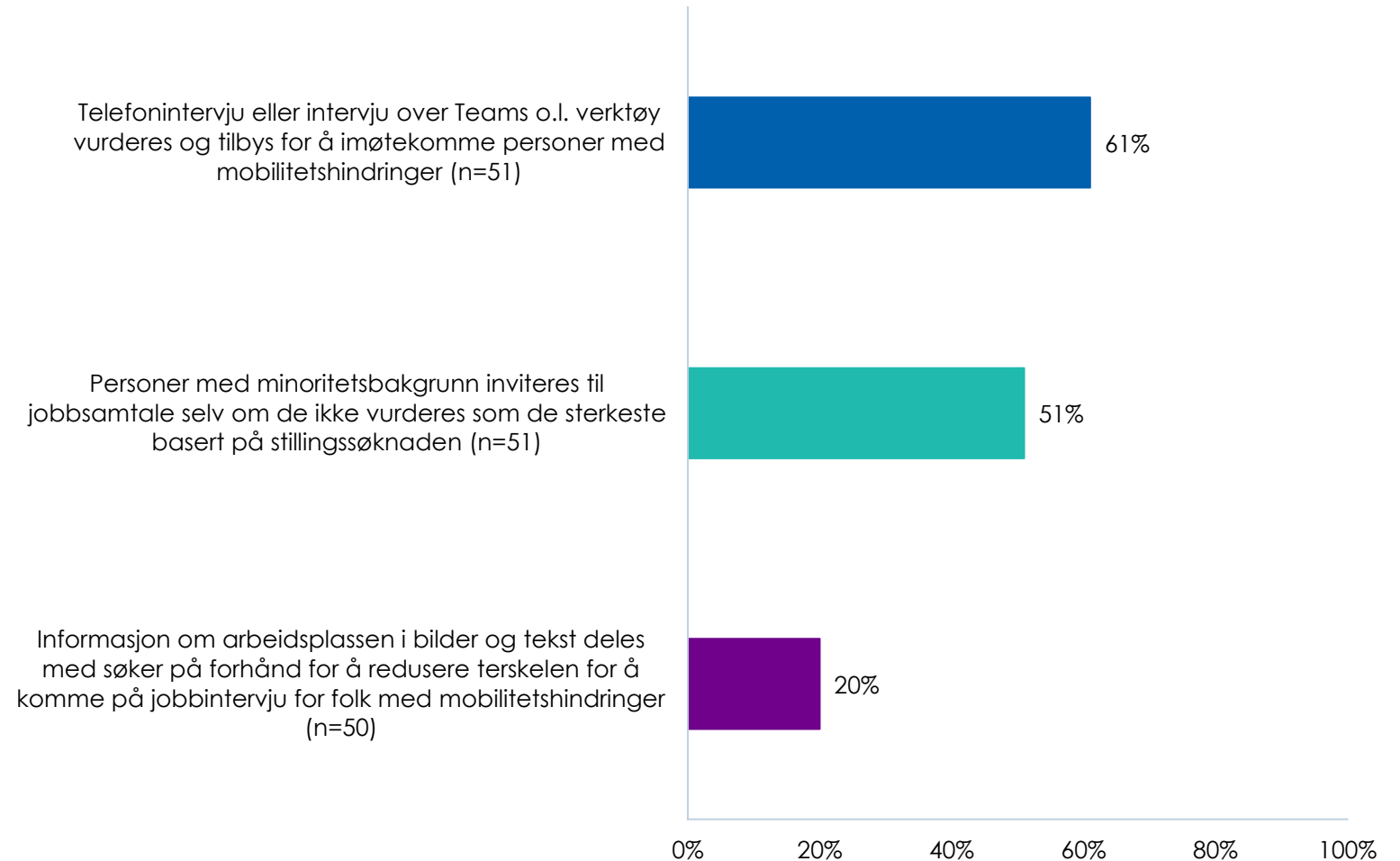


Tilrettelegging i ansettelsesprosesser

Spørsmål: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander som gjelder ansettelsesprosesser du har vært delaktig i?

Når det gjelder tilpasning av selve intervjuene, oppgir 6 av 10 at digitale intervjuer tilbys for å imøtekomme personer med mobilitetshindringer, og halvparten at personer med minoritetsbakgrunn inviteres til jobbsamtale selv om de ikke vurderes som de sterkeste kandidatene.

Det er sjeldnere at informasjon om arbeidsplassen deles for å redusere terskelen for å komme på intervju, noe 2 av 10 svarer at de gjør.

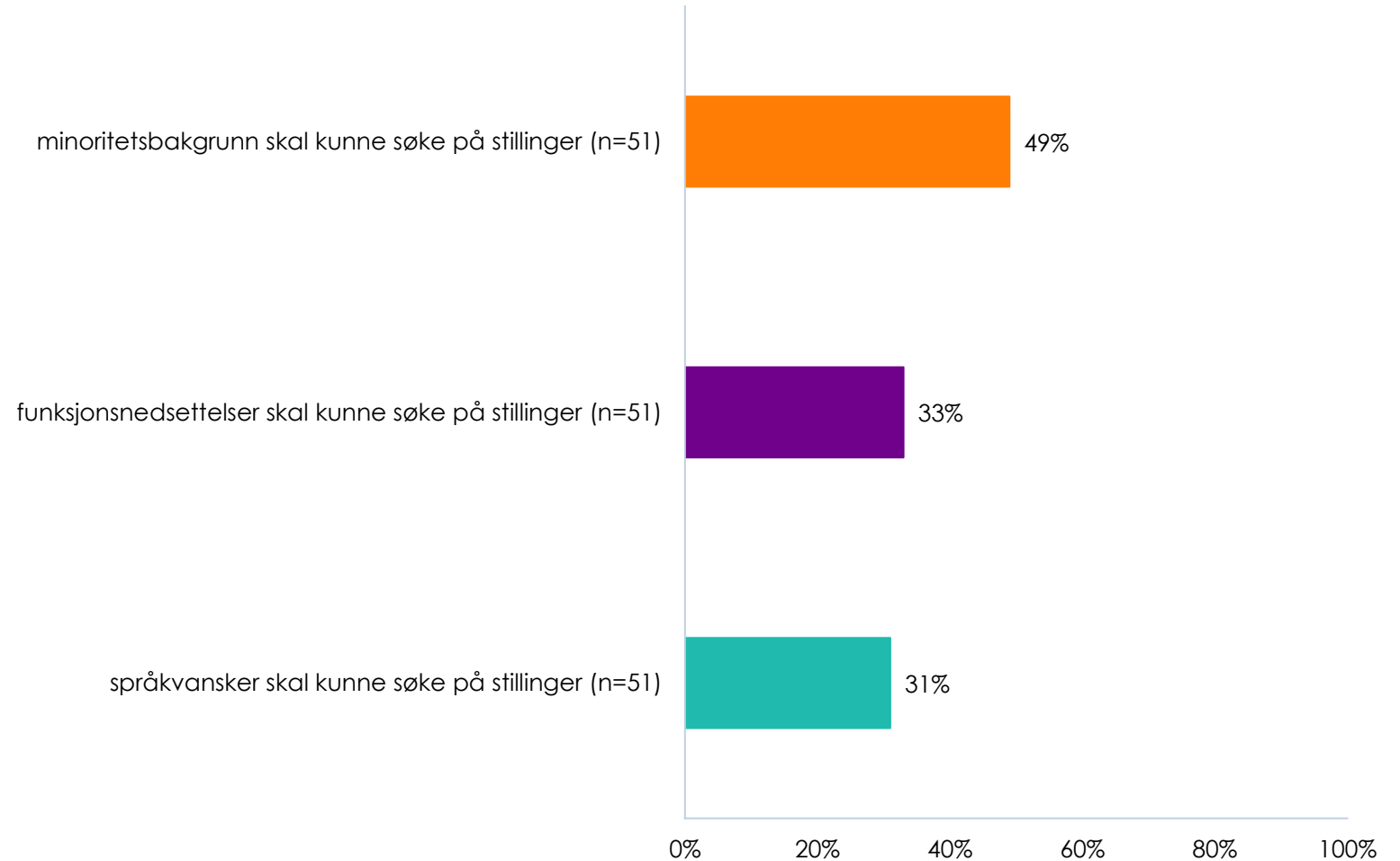


Tilrettelegging i ansettelsesprosesser

Spørsmål: Tenk på ansettelsesprosesser du har vært delaktig i. Hvor enig eller uenig er du i at din arbeidsplass gjør aktive tiltak for at personer med...

Halvparten av de som arbeider med ansettelsesprosesser gjør aktive tiltak for at personer med minoritetsbakgrunn skal kunne søke på stillinger, 3 av 10 for at personer med funksjonsnedsettelse og språkvansker skal søke.

Bakgrunnstallene viser at henholdsvis 1 av 10, 2 av 10 og 3 av 10 er uenige i at det gjøres aktive tiltak for tilrettelegging for personer med disse minoritetstrekkene.



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?

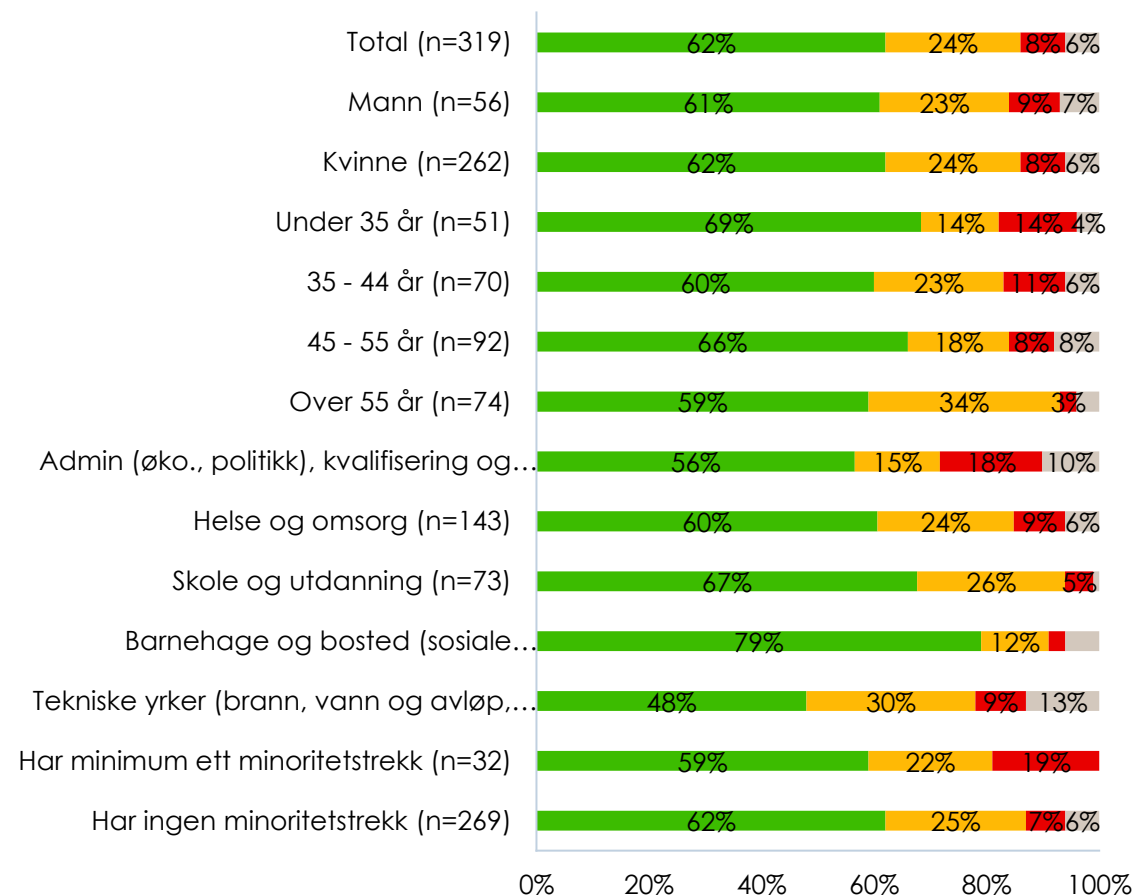
Et flertall på 6 av 10 av de ansatte er enige i at Vestnes er en inkluderende kommune. I overkant av 2 av 10 svarer verken eller, og 1 av 10 er uenige.

Det er ingen kjønnsforskjeller, men vi finner at andelen som er uenig øker med alder. Særlig ansatte i barnehage og bosted opplever kommunen som inkluderende. Blant ansatte i administrasjonen er 2 av 10 uenige i at Vestnes er inkluderende.

Her finner vi også en betydelig forskjell mellom personer med minoritetstrekk og andre; 2 av 10 av de med minoritetstrekk opplever ikke kommunen som inkluderende, mot mindre enn 1 av 10 blant andre.



■ Enig (helt og delvis) ■ Verken enig eller uenig ■ Uenig (helt og delvis) ■ Vet ikke



Innspill til økt inkludering og mangfold

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

De åpne svarene (n=78) kan kategoriseres i tre: holdninger, konkrete tiltak på arbeidsplassen og sosiale tiltak.

Holdninger

- Åpenhet og raushet: Flere nevner viktigheten av disse holdningene for økt mangfold.
- Dugnadsånd: Enkelte peker på at dugnadsånd er en holdning som kan styrke mangfoldet og inkluderingen, men at denne er svekket.
- Opplæring: Noen påpeker også at holdninger kan læres, og burde vektlegges i skolen.

«Åpenhet, «ta vare på holdning»» (Mann, 63)

«Tenke nytt og bli rausere» (Kvinne, 48)

«[...] Om folk blir med på ting og stiller opp for naboene og andre som trenger det vil vi styrke mangfold, integrering og inkludering. [...]» (Mann)

Konkrete tiltak på arbeidsplassen

- Språkopplæring og språktrening: Svært mange påpeker behovet for bedre språkkurs, spesielt for ansatte i helse- og omsorgssektoren. Det understrekes viktigheten av å beherske språket for å unngå misforståelser og styrke kommunikasjonen. Noen nevner også at dialekt er en barriere for kommunikasjon.
- Praksisplasser og tilrettelagt arbeid: Et forslag som nevnes av flere er å tilby praksisplasser, språktreningsplasser og tilrettelagte stillinger.
- Økte ressurser: Mange peker på manglende ressurser for å drive med mangfoldsarbeid (spesielt med tanke på opplæring og tilrettelagt arbeid). Hverdagen er hektisk, og en grunnbemanning er derfor nødvendig. Å drive med mangfoldsarbeid og tilrettelegging bør inngå i stillingsbeskrivelsen.
- Ledergrupper: Noen nevner at ledergruppene er lite mangfoldige, og at arbeidet for mangfold bør starte på ledernivå.

"Øke bevisstheten rundt temaet. Det er viktig med mangfold, og ALLE skal ha plass - men samtidig må man også være bevisst rundt dette med språkutfordringer. Vi trenger ALLE etnisiteter, ulike kulturelle bakgrunner, verdier og mennesker - men det bør samtidig legges mer fokus på problematikken med språk i spesielt helsesektoren. SpråKTRENING er fantastisk, men det er viktig at språket er adekvat nok [...]» (Kvinne, 33)

«Bytte hovedmål fra nynorsk til bokmål. Ev oppfordre arbeidsplasser til å snakke "rent" bokmål, og unngå litt dialekt. Det kan nemlig ubevisst føre til uønsket ekskludering siden ansatte som flyttet til Norge ikke kan følge med alt som blir sagt.» (Kvinne, 50)

«Tilby ansettelse i små stillinger til de som har funksjonsnedsettelse. Gi de med uføretrygd lønn i en liten stilling slik at de har tilknytning til arbeidslivet. Det er alltid noe som kan gjøres i helse og omsorg om det så er admin oppgaver. Kommunen bør finne rom i budsjettet for dette.» (Kvinne, 45)

Innspill til økt inkludering og mangfold

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

Sosiale tiltak

- Informasjon og støttefunksjoner: Flere påpeker at nye innbyggere bør få informasjon og veiledning om tjenester, rettigheter og muligheter i kommunen. Å lage et velkomstprogram for nye innbyggere er også et forslag.
- Sosiale samlinger og aktiviteter: Det nevnes behovet for flere sosiale samlinger hvor folk kan møtes ansikt til ansikt, fremfor digitale kommunikasjonsformer som Teams og e-poster. Kommunen bør tilrettelegge for inkluderende aktiviteter for både barn og voksne, som alle kan delta i uavhengig av bakgrunn eller økonomisk situasjon.
- Frivillighet: Flere peker på viktigheten av frivillighet, og ønsker økt støtte til frivillige organisasjoner som idrettslag, kulturgrupper, teaterlag og andre. Disse kan fungere som inkluderende arenaer for både barn, unge og voksne.

- Bosituasjon og transport: Flere peker på at uheldige bosituasjoner og mangel på transport kan føre til isolering.
- Dugnadsånd: Fellesaktiviteter som dugnad er en måte å bygge sosialt samhold på.

«Tilby arbeidsinnvandrere og andre innvandrere hjelp også. Innvandrere trenger ofte hjelp etter de har kommet i arbeid og etablert seg. De vet ikke bestandig hvem de kan snakke med og kjenner ikke alltid til sine rettigheten» (Kvinne, 55)

«Sørge for at skolene har pensum og aktiviteter som reflekterer ulike bakgrunner og verdier. Gi nye innbyggere informasjon og veiledning om tjenester, rettigheter og muligheter i kommunen gjennom velkomstprogrammer. Investere i inkluderende aktiviteter for barn og unge, der alle kan delta uavhengig av bakgrunn eller økonomi.» (Kvinne, 26)

«Sørge for at man også tar hensyn til framkommelighet når familier blir plassert i boliger. Familier som ikke vil evne å ta sertifikat bør bosettes sentralt, slik at de kan sosialiseres mest mulig.» (Kvinne, 45)