



Kunnskapsformidling om rasisme og diskriminering

Rapport 2023-2

Proba-rapport nr. 2023-2, Prosjekt nr. 22034

ISSN: 1891-8093

JLH/ LS, JH, HSS, HEK, HB, 15.12.2022

--

Kunnskapsformidling om rasisme og diskriminering

Utarbeidet for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet og
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

Forord

Denne rapporten er utarbeidet i perioden august til desember 2022, på oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Som nasjonale fagmyndigheter for arbeid mot rasisme og diskriminering ønsker IMDi og Bufdir å legge til rette for kunnskapsformidling om arbeid som gjøres på feltet.

Probas prosjektteam har bestått av Jens Lunnan Hjort (prosjektleder), Lise Solvoll, Henrik Skaug Sætra, Jacob Hystad, Hedda Kyrkjerud og Helene Berg (kvalitetssikrer). Gjennom prosjektperioden har vi fått innspill og tilbakemeldinger fra oppdragsgivere, så vel som fra deltakere i prosjektets referansegruppe. Referansegruppen har bestått av representanter fra Likestillingssenteret KUN, Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), Norges Fotball forbund, Stopp hatprat-kampanjen, Romano Kher, Amnesty, Oslo kommunes råd for flerkulturelle minoriteter, Det Europeiske Wergelandsenteret, Stavanger kommune og Tromsø kommune.

Vi vil takke alle informanter som har tatt seg tid til å dele sine erfaringer og synspunkter med oss.

Oslo, 15.desember 2022

SAMMENDRAG	4
ENGLISH SUMMARY	9
1 INNLEDNING	13
1.1 Bakgrunn	13
1.2 Avgrensinger	15
1.3 Problemstillinger	16
1.4 Metoder	17
1.4.1 Ekspertintervjuer.....	17
1.4.2 Kommuneintervjuer.....	17
1.4.3 Intervjuer med nasjonale aktører	18
1.4.4 Referansegruppe	18
1.4.5 Nominasjon	18
1.4.6 Screening	19
1.4.7 Case-studier	21
1.4.8 Validering	21
1.4.9 Formidling og anbefalinger	22
2 LOKALT ARBEID MOT RASISME OG DISKRIMINERING	23
2.1 Handlingsplaner.....	24
2.2 Veiledningsmateriell.....	27
2.3 God praksis	28
3 UTVALGTE EKSEMPLER PÅ LOKALE HANDLINGSPLANER.....	30
3.1 Arendal kommune: Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2021–2025)	31
3.2 Bydel Grünerløkka: Handlingsplan for en bydel fri fra rasisme, vold og diskriminering 2021–2024	34
3.3 Bydel Sagene: Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2022-2025	35
3.4 Bergen kommune: Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer (høringsutkast, 2022)	37
3.5 Sametinget: Handlingsplan mot samehets.....	39
3.6 Oslo kommune: Ord betyr noe. Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger (2020-2023)	40
3.7 Plattform og kommunene i Agder: Strategi for forebygging av voldelig ekstremisme, hatkriminalitet og polarisering i Agder (2019-2025).....	42
4 UTVALGTE EKSEMPLER PÅ VEILEDNINGSMATERIELL	45
4.1 Nasjonalt samisk kompetansesenter: Ressurssider og videoer om samiske forhold for offentlig ansatte	46
4.2 Dembra i Nord	48
4.3 Norges Fotballforbunds varslingskanal	50
4.4 Færder kommune: Memes mot hatefulle ytringer.....	52

4.5	Minotenk: Håndbok mot rasisme.....	53
4.6	Bookmarks – en håndbok for forebygging av hatprat på nettet gjennom menneskerettighetslæring	54
4.7	Likestillingscenteret KUN: Veileder for håndtering av rasisme	56
4.8	Oslo kommune: E-læringskurs om inkluderings- og mangfoldsledelse.....	57
5	UTVALGTE EKSEMPLER PÅ GOD PRAKSIS	59
5.1	Vestland innvandrerråd: «Diskriminert, hva gjør jeg nå?»	60
5.2	Diskrimineringshjelpen og meglingsbenken (DiMe) Bergen	61
5.3	Bydel Grünerløkka: Rasisme- og diskrimineringsombud	63
5.4	Færder kommune: Hurtig kartlegging og handling	65
5.5	Oslo kommune: råd for flerkulturelle minoriteter.....	67
5.6	Jødiske veivisere	68
6	FORMIDLING AV HANDLINGSPLANER, VEILEDNINGSMATERIELL OG GOD PRAKSIS	71
6.1	Kanaler og plattformer kommunene oppsøker	72
6.2	Kommunenes behov	74
6.3	Frivillige organisasjoners arbeid med formidling	77
6.4	Nasjonale aktørers erfaring med formidling til kommuner	78
6.4.1	Formidling til kommuner fra IMDi	78
6.4.2	Formidling til kommuner fra Bufdir	78
6.4.3	Statsforvalteres formidling til kommuner	79
6.4.4	Likestillings- og diskrimineringsombudets formidling til kommuner.....	81
6.4.5	KS sin formidling til kommuner	81
6.4.6	Utfordringer og barrierer i formidlingen til kommuner	82
6.5	Synspunkter på hvordan formidling til kommuner kan bli bedre	83
6.6	Anbefalinger om formidling	84
6.7	Anbefalinger om IMDis «Lær fra andre»-sider	86
6.7.1	Forslag til justeringer av malen	87
6.8	Anbefalinger knyttet til en mulig informasjonskampanje	89
7	OPPSUMMERING.....	90
7.1	Problemstillinger	90
7.2	Lokale handlingsplaner	91
7.3	Veiledningsmateriell.....	92
7.4	God praksis	92
7.5	Formidling av handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis	92
7.6	Anbefalinger	93
	LITTERATUR.....	97

Sammendrag

Resymé

På oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, har Proba samfunnsanalyse gjort en kartlegging av lokale handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis i arbeid mot rasisme og diskriminering på bakgrunn av etnisitet og religion. Denne rapporten beskriver resultatene fra kartleggingen av gode eksempler, og presenterer 21 eksempler innenfor de tre kategoriene. Vi diskuterer hva som kjennetegner godt arbeid mot rasisme og diskriminering. I tillegg belyser vi sentrale former for formidling fra nasjonale aktører til kommuner, og beskriver hva som kjennetegner god formidling til kommuner. Vi presenterer våre anbefalinger om tiltak for god formidling om arbeid mot rasisme og diskriminering til kommuner.

Bakgrunn

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har behov for gode eksempler på lokale handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis i arbeidet mot rasisme og etnisk diskriminering. Oppdragsgiverne ønsker videre anbefalinger om hvordan slike eksempler bør formidles på bedre måter enn i dag. Oppdraget har bakgrunn i tiltak 14 i regjeringens handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer for 2020-2023. Tiltaket innebærer at IMDi i samarbeid med Bufdir, skal gjøre aktuelt veiledningsmateriell, lokale handlingsplaner og god praksis mer tilgjengelig.

Formålet med oppdraget er å bidra til at lokale handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis i arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, gjøres mer tilgjengelig for allmenheten. Kommuner er den primære målgruppa for formidling av gode eksempler, men også andre aktører er aktuelle mottakere av informasjonen.

Proba samfunnsanalyse har gjort en kartlegging av lokale handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis i arbeid mot rasisme og diskriminering. En viktig del av kartleggingen har vært å innhente empiri og innspill til hvordan gode eksempler best kan formidles. Vi presenterer 21 eksempler fordelt på de tre kategoriene, og utleder avslutningsvis anbefalinger for formidling av slike eksempler.

Problemstillinger

Prosjektet tatt utgangspunkt i følgende ti problemstillinger:

Kartlegging av gode eksempler

- 1) Hvilke eksempler på veiledningsmateriell, handlingsplaner og praksis i regi av kommuner og frivillige organisasjoner kan fremheves som gode eksempler?
- 2) Hvilke kommuner og andre aktører er gode på formidling av veiledningsmateriell, handlingsplaner og praksis?
- 3) Hva kjennetegner eksempler på god formidling? Hva er suksesskriteriene?

Kommunenes bruk, behov og ønsker

- 4) Gjennom hvilke kanaler blir kommuner gjort oppmerksom på gode eksempler på veiledningsmateriell, handlingsplaner og praksis? I hvilke kanaler oppsøker kommuner selv slike eksempler?
- 5) Hvilke ønsker og behov har kommuner for formidling av gode eksempler?

Videreutvikling av formidlingen av veiledningsmateriell, handlingsplaner og god praksis

- 6) Hvordan kan veiledningsmateriell, handlingsplaner og god praksis formidles på en bedre måte enn i dag?
- 7) Hvilke kanaler og former for formidling kan/bør brukes? Bør gode eksempler samles i en felles nettportal?
- 8) Hva slags mal egner seg best til å presentere eksempler på god praksis i arbeidet mot rasisme og diskriminering?
- 9) Bør det utvikles en egen informasjonskampanje i kjølvannet av dette prosjektet, eller kan det inngå i andre kampanjer og lignende informasjonskanaler?
- 10) Hvordan kan man sørge for at eksempler som formidles er oppdaterte og relevante for dagens behov og utfordringer?

Kartleggingen er basert på intervjuundersøkelser med eksperter og representanter for organisasjoner, kompetansemiljøer, institusjoner og ansatte i kommuner. En referansegruppe satt sammen av representanter for organisasjoner og institusjoner som arbeider mot rasisme og diskriminering, har vært sentral i prosjektet.

Gjennom en grundig nominasjonsprosess har vi fått kjennskap til et stort tilfang av lokale handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis. Eksempelene er vurdert opp mot utvalgte kriterier, og validert gjennom oppfølgende intervjuer og tilgjengelig dokumentasjon. Handlingsplaner, veiledningsmateriell og praksis som er utarbeidet for forebygging og bekjempelse av rasisme og diskriminering mot nasjonale minoriteter har vært del av gjennomgangen. Vi presenterer syv handlingsplaner, åtte eksempler på veiledningsmateriell og seks eksempler på god praksis, som resultat av utvelgelsen.

Lokalt arbeid mot rasisme og diskriminering

I dette oppdraget har vi sett det som sentralt å gjøre et skille mellom tiltak som er innrettet primært som mangfolds-, inkluderings- og integreringstiltak, og tiltak som har som hovedformål å aktivt forebygge, motarbeide eller håndtere rasisme og diskriminering. Vi finner store forskjeller i typer tiltak som er utarbeidet innenfor disse områdene. Det er ikke mangel på tiltak som skal bidra til integrering og inkludering av flyktninger og innvandrere. Når det gjelder tiltak og prosjekter som aktivt skal motarbeide, forebygge eller håndtere rasisme og diskriminering, er det imidlertid færre eksempler å finne. Svært få tiltak retter seg mot majoritetsbefolkningen. I arbeid mot rasisme og diskriminering forstår vi det som sentralt å rette tiltak mot personer som er (potensielle) utøvere av rasisme, eller som skal støtte og bistå personer som er (potensielt) utsatt for rasisme.

Lokale handlingsplaner

Viktige egenskaper ved en handlingsplan mot rasisme og diskriminering er at handlingsplanen tar i bruk ord og begreper som benevner og forklarer fenomenene som skal bekjempes. Handlingsplanene bør ha tydelig ansvars plassering og konkrete og realistiske tiltak. Videre bør handlingsplanene ta utgangspunkt i et kunnskapsgrunnlag og være resultat av solid forarbeid som inkluderer medvirkning av målgrupper det skal forbygges overfor. Strukturelle tiltak og tiltak utformet for forebygging av rasisme og diskriminering av spesielt utsatte grupper er positivt.

Utvalgte eksempler:

1. Arendal kommune: Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2021–2025
2. Bydel Grünerløkka: Handlingsplan for en bydel fri fra rasisme, vold og diskriminering 2021–2024
3. Bydel Sagene: Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2022-2025

4. Bergen kommune: Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer (høringsutkast, 2022)
5. Sametinget: Handlingsplan mot samehets 2022-2025
6. Oslo kommune: Ord betyr noe. Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger 2020-2023
7. Plattform og kommunene i Agder: Strategi for forebygging av voldelig ekstremisme, hatkriminalitet og polarisering i Agder 2019-2025

Veiledningsmateriell

Veiledningsmateriell for arbeid mot rasisme og diskriminering er i bred forstand alle former for materiell som tas i bruk for å forebygge og håndtere rasisme og diskriminering, som veiledere, retningslinjer, håndbøker, undervisningsopplegg, kompetansehevingsmateriell, kursopplegg og nettressurser. Godt veiledningsmateriell bør ha en lett tilgjengelig form og språk, bidra til bevisstgjøring og holdningsendring, og enkelt kunne tas i bruk. Det er positivt om veiledningsmaterialet har en visuell utforming. Materialet bør ha utgangspunkt i et solid kunnskapsgrunnlag.

Utvalgte eksempler:

8. Nasjonalt samisk kompetansesenter: Ressurssider og videoer om samiske forhold for offentlig ansatte
9. Dembra i Nord
10. Norges Fotballforbunds varslingskanal
11. Færder kommune: Memes mot hatefulle ytringer
12. Minotenk: Håndbok mot rasisme
13. Bookmarks – en håndbok for forebygging av hatprat på nettet gjennom menneskerettighetslæring
14. Likestillingssenteret KUN: Veileder for håndtering av rasisme
15. Oslo kommune: E-læringskurs om inkluderings- og mangfoldsledelse

God praksis

I utvelgelsen av eksempler på god praksis har vi vurdert ulike tiltak som møteplasser, dialogmøter, informasjons- og formidlingsarbeid, videoer, podcaster, nettsider, nettverksarbeid, workshops, utstillinger, veiviserordninger, ombudsordninger og ulike former for kartleggingsarbeid. God praksis i arbeid mot rasisme og diskriminering bør ha varighet og langsiktighet som element. Samarbeid og medvirkning bør være del av utformingen av en god praksis. Praksiser som retter seg mot majoritetsbefolkningen og bidrar til bevisstgjøring er sentralt. Videre er det viktig med praksis som tilbyr utsatte personer støtte og veiledning.

Utvalgte eksempler:

16. Vestland innvandrerråd: «Diskriminert, hva gjør jeg nå?»
17. Diskrimineringshjelpen og meglingsbenken (DiMe) Bergen
18. Bydel Grünerløkka: Rasisme- og diskrimineringsombud
19. Færder kommune: Hurtig kartlegging og handling
20. Oslo kommune: Råd for flerkulturelle minoriteter
21. Jødiske veivisere

Formidling av handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis

Vi har intervjuet ansatte i et utvalg kommuner for å innhente informasjon om hvordan kommuneansatte tilegner seg oppdatert kunnskap og blir gjort oppmerksomme på gode eksempler i arbeid mot rasisme og diskriminering. Kommunene beskriver at de mottar informasjon fra statlige myndigheter til kommunens postmottak, og bruker Google for å

finne oppdatert informasjon. Statsforvalterne og kommunenettverk nevnes som viktige kilder til informasjon. KS og andre organisasjoner og institusjoner nevnes videre som sentrale i samarbeid og for kunnskapsdeling. Forum for ulike fag- og interesseområder på nettsider og i sosiale medier er mye brukt av flere.

Kommunenes behov og ønsker for formidling knytter seg til eksemplenes relevans for kommunens ordinære drift og tjenestevirksomhet. Nasjonalt utformede ressurser og planer må innrettes til lokal bruk, og kommuniseres gjennom eksisterende kanaler. Flere informanter nevner behov for kompetanseheving av kommuneansatte, førstelinje og politikere. Flere beskriver arbeid mot rasisme og diskriminering som en vanskelig tematikk. Enkelte opplever likevel at det er et momentum i samfunnet for tematikken.

Anbefalinger

Vi gir følgende anbefalinger om tiltak for god formidling om arbeid mot rasisme og diskriminering til kommuner:

- Nasjonale myndigheter og andre aktører som ønsker å formidle til kommunene, bør innrette sitt budskap og gode eksempler mot kommunenes ordinære drift og tjenestevirksomhet.
- Formidling av gode eksempler på handlingsplaner, veiledningsmateriell og praksis bør foregå gjennom kanaler og plattformer som allerede benyttes i formidling til kommuner.
- Nasjonale myndigheters formidling rettet mot kommuner, bør skje med bevissthet om hvem i kommunen formidlingen søker å nå. Formidlingen bør rettes mot spesifikke funksjoner og roller i kommunen, slik at budskapet når rette personer.
- KS og statsforvalterne har gode kanaler til kommunene, som i større grad kan benyttes til å formidle ressurser i arbeidet mot rasisme og diskriminering kan formidles til kommunene. Nasjonale myndigheter bør etablere dialog med KS om mulighetsrommet for å benytte KS sine kanaler til dette formålet. Nasjonale myndigheter bør også vurdere om statsforvalterne kan gis konkrete oppdrag om å bidra med formidling av ressurser og eksempler til kommunene.
- Den nasjonale handlingsplanen mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion gjelder frem til og med 2023. En revidert plan fra og med 2024 bør inneholde konkrete tiltak og mål som tydeliggjør kommuners rolle og ansvar. Handlingsplanen bør bidra til å øke bevissthet om ansvar og krav til handling i kommunene. Handlingsplanen bør i større grad enn den nåværende, demonstrere hvordan kommuner kan gå frem for å arbeide mot rasisme og diskriminering.
- Erfaringene tilsier at kommunene er mer tilbøyelige til å ta i bruk ressurser som formidles, dersom det er tydelig at det vil bidra til å løse kommunens lovpålagte oppgaver. Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger kommunene å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I kommunikasjon til kommunene om tilgjengelige ressurser og foreliggende eksempler, bør dette ansvaret tydeliggjøres. Formidling av ressurser og eksempler bør knyttes til kommunenes aktivitets- og redegjørelsesplikt.
- Nasjonale myndigheter bør styrke sitt arbeid med å øke kommunenes oppmerksomhet om aktivitets- og redegjørelsesplikten. Som en del av dette bør

det kommuniseres tydelige forventninger om at arbeid mot diskriminering på grunnlag av etnisitet og religion, skal ha en sentral plass i kommunenes redegjørelser.

- Bufdir bør, eventuelt i samarbeid med LDO, videreutvikle veiledningsmateriell knyttet til aktivitets- og redegjørelsesplikten. Det bør i større grad utvikles verktøy som demonstrerer konkrete metoder for kartlegging og forebygging av diskriminering på bakgrunn av etnisitet og religion.
- I forlengelsen av dette bør det gjennomføres en informasjonskampanje til kommunene om plikten, med særlig vekt på etnisitet og religion som diskrimineringsgrunnlag.
- Kommunens redegjørelser kan ha en viktig funksjon i at publikum kan «se kommunen i kortene». Slik det er i dag kan det være krevende for publikum å finne frem til kommunenes redegjørelser. Nasjonale myndigheter bør derfor vurdere om det kan stilles tydeligere krav til hvor og i hvilket format redegjørelsene skal publiseres.
- Tiltak mot rasisme og diskriminering bør i større grad forstås som noe annet enn tiltak for mangfold og inkludering. Det bør i større grad oppfordres til tiltak som retter seg mot kompetanseheving og holdningsendringer i majoritetsbefolkningen.
- I IMDis tilskuddsordning til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner inngår arbeid mot rasisme og diskriminering under ett av tre delmål, men da som del av det overordnede målet om å stimulere til fellesskap, tillit og tilhørighet. Vi vurderer at det vil være nyttig å skille ut tiltak mot rasisme og diskriminering som en egen del av ordningen.
- IMDi og Bufdir bør sørge for at tilskuddsordningene er godt kjent blant kommunene, ikke minst i kommuner der man i liten grad jobber aktivt med tematikken.
- Informasjonssider om tilskuddsordningene bør i større grad inkludere gode eksempler på tiltak som har blitt utviklet med støtte fra ordningene.
- Nettsider som presenterer eksempler og ressurser myntet på kommunene, bør tydelig henvise til finansieringsmuligheter.

English Summary

Background

The Directorate of Integration and Diversity (IMDi) and The Norwegian Directorate for Children, Youth and Family Affairs (Bufdir) needs good examples of local action plans, guidance material and good practice aimed at combatting racism and ethnic discrimination, developed in different regions of Norway. The clients also want recommendations about how such examples can be disseminated more effectively than they are today. The goal of this project is to contribute to making local action plans, guidance material and good practice related to combatting racism and ethnic discrimination publicly available. Municipalities are the primary targets for the dissemination of good examples.

Proba samfunnsanalyse has conducted a mapping of local action plans, guidance material and good practice aimed at combatting racism and discrimination. We here present 21 examples in total, divided into the three categories and we develop recommendations for the dissemination of such examples.

Methods

The mapping is based on interviews with experts and representatives from organizations, institutions and employees in municipalities. A reference group composed of representatives from organizations and institutions working to prevent racism and discrimination has been centrally involved in the project.

We began with a nomination process in which many examples of local action plans, guidance material and good practice were considered. These examples were evaluated based on a set of criteria, and they have been validated through subsequent interviews and available documentation.

Initiatives against racism and discrimination

We considered it necessary to distinguish between actions aimed primarily at diversity, inclusion, and integration and actions aimed more specifically at combatting racism and discrimination. There is no shortage of local examples of the former, but there are relatively few examples of the latter. Exceedingly few of these are aimed at the majority population.

We have arrived at 21 examples of local actions plans (7), guidance material (8), and good practice (6). These are presented in this report.

Local action plans

1. Arendal kommune: Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2021–2025)
2. Bydel Grünerløkka: Handlingsplan for en bydel fri fra rasisme, vold og diskriminering 2021–2024
3. Bydel Sagene: Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2022-2025
4. Bergen kommune: Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer (høringsutkast, 2022)
5. Sametinget: Handlingsplan mot samehets
6. Oslo kommune: Ord betyr noe. Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger (2020-2023)
7. Plattform og kommunene i Agder: Strategi for forebygging av voldelig ekstremisme, hatkriminalitet og polarisering i Agder (2019-2025)

Guidance material

8. Nasjonalt samisk kompetansesenter: Ressurssider og videoer om samiske forhold for offentlig ansatte
9. Dembra i Nord
10. Norges Fotballforbunds varslingskanal
11. Færder kommune: Memes mot hatefulle ytringer
12. Minotenk: Håndbok mot rasisme
13. Bookmarks – en håndbok for forebygging av hatprat på nettet gjennom menneskerettighetslæring
14. Likestillingssenteret KUN: Veileder for håndtering av rasisme
15. Oslo kommune: E-læringskurs om inkluderings- og mangfoldsledelse

Good practice

16. Vestland innvandrerråd: «Diskriminert, hva gjør jeg nå?»
17. Diskrimineringshjelpen og meglingsbenken (DiMe) Bergen
18. Bydel Grünerløkka: Rasisme- og diskrimineringsombud
19. Færder kommune: Hurtig kartlegging og handling
20. Oslo kommune: Råd for flerkulturelle minoriteter
21. Jødiske veivisere

Dissemination of local action plans, guidance material and good practice

The second part of the project was to gather information and provide recommendations about the dissemination of good examples to municipalities.

We have interviewed representatives for employees in selected municipalities about whether and how employees get access to updated knowledge and become aware of good examples of initiatives against racism and discrimination. The municipalities state that they get information from the central government to the municipality's main mail address, and that they use Google to find up to date information. The county state administrators and networks of municipalities are named as important sources of information. KS and other organizations are also mentioned as key actors enabling cooperation and knowledge sharing. Forums for the various disciplines and interest areas online and in social media are also used by some.

The municipalities' needs and desires for dissemination depends on how relevant the examples are perceived to be for the daily work and provision of services. Resources and plans developed at the national level must be tailored for local use and must be communicated through existing channels. Dedicated resources can be central for such dissemination efforts. Several informants mention the need for skills development for municipality employees, the first line in service provision and politicians. Several also describe efforts against racism and discrimination as a difficult subject area. Despite this, some highlight that there is social support for such efforts these days.

Recommendations

- National authorities and other actors who wish to communicate to the municipalities should align their message and good examples with the municipalities' ordinary operations and service activities.
- Dissemination of good examples of action plans, guidance material and good practice should take place through channels and platforms that are already established.

- National authorities' communication aimed at municipalities should be done with an awareness of who in the municipality the communication is trying to reach. The communication should be aimed at specific functions and roles in the municipality, so that the message reaches the right people.
- National authorities should convey a clear expectation of action against racism and discrimination, and be targeted towards leadership roles.
- KS and the state administrators have good channels to the municipalities, which can be used to a greater extent to convey resources in the work against racism and discrimination. National authorities should establish dialogue with KS about the possibility of using KS's channels for this purpose. National authorities should also consider whether the state administrators can be given specific tasks to contribute by providing resources and examples to the municipalities.
- The national action plan against racism and discrimination on grounds of ethnicity and religion runs until 2023. A revised plan from 2024 onwards should contain concrete measures and targets that clarify the role and responsibility of municipalities. The action plan should contribute to raising awareness of responsibility and requirements for action in the municipalities. The action plan should, to a greater extent than the current one, demonstrate how municipalities can proceed to work against racism and discrimination.
- Experience shows that municipalities are more inclined to use resources that are communicated, if it is clear that it will contribute to solving the municipality's legally mandated tasks. The Equality and Discrimination Act requires the municipalities to work actively and purposefully to promote equality and prevent discrimination. In communication to the municipalities about available resources and available examples, this responsibility should be clarified.
- By extension, dissemination of resources and examples should be linked to the municipalities' activity and reporting obligation.
- National authorities should strengthen their work to increase municipalities' attention to the activity and reporting obligation. As part of this, clear expectations should be communicated that work against discrimination on the basis of ethnicity and religion should have a central place in the municipalities' reports.
- Bufdir should, possibly in collaboration with LDO, further develop guidance material related to the activity and reporting obligation. To a greater extent, tools should be developed that demonstrate concrete methods for mapping and preventing discrimination on the basis of ethnicity and religion.
- An information campaign towards the municipalities about the duty, with particular emphasis on ethnicity and religion as grounds for discrimination, should be developed.
- National authorities should consider whether clearer requirements can be set as to where and in what format the reports are to be published.
- Measures against racism and discrimination should to a greater extent be understood as something other than measures for diversity and inclusion. There should be greater encouragement for measures aimed at increasing knowledge and changing attitudes in the majority population.

- In IMDi's grant scheme for integration work under the auspices of voluntary organisations, it would be useful to separate out measures against racism and discrimination as a separate part of the scheme.
- IMDi and Bufdir should ensure that the grant schemes are well known among the municipalities, not least in municipalities where there is little active work on the subject.
- Information about the grant schemes should to a greater extent include good examples of measures that have been developed with support from the schemes.
- Websites that present examples and resources designed for municipalities should clearly refer to funding opportunities.

1 Innledning

Proba samfunnsanalyse har fått i oppdrag av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) å kartlegge lokale handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis i arbeidet mot rasisme og etnisk diskriminering. I oppdraget inngår også å gi anbefalinger om hvordan slikt materiell bør formidles på bedre måter enn i dag.

Formålet med oppdraget er å bidra til at veiledningsmateriell, lokale handlingsplaner og god praksis i arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, gjøres mer tilgjengelig for allmenheten. Målet er at fortrinnsvis kommuner, men også andre aktører som frivillige organisasjoner, lærer av hverandre og blir inspirert til å jobbe systematisk og målrettet mot rasisme og diskriminering lokalt, slik at innbyggerne opplever likestilling og offentlige tjenester fungerer likeverdig for befolkningen. Med mindre diskriminering og mer likestilling følger tillit og tilhørighet til medmennesker og til samfunnet generelt.

Oppdraget har bakgrunn i tiltak 14 i regjeringens handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer for 2020-2023. Her heter det at «*Det foregår mye godt arbeid rundt om i Norge, som kan inspirere andre regionale aktører, herunder kommuner, i deres arbeid mot diskriminering av og hat mot muslimer samt andre minoriteter. IMDi får i oppdrag i samarbeid med Bufdir, å gjøre aktuelt veiledningsmateriell, lokale handlingsplaner og god praksis mer tilgjengelig*». Utgangspunktet for prosjektet er altså en antakelse om at det finnes mye godt arbeid på feltet på lokalt nivå i ulike deler av landet, og at det ligger et uutnyttet potensial i å få formidlet slike eksempler til inspirasjon og læring, på en bedre måte.

Oppdraget er todelt, og består av en kartlegging av materiell og praksis, samt en vurdering av formidlingen av dette. På grunnlag av kartleggingen har vi identifisert gode eksempler på lokale handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis i arbeidet mot rasisme og diskriminering på bakgrunn av etnisitet og religion. Eksempelene inkluderer ressurser som er utformet lokalt av kommuner, frivillige organisasjoner og andre lokale eller regionale aktører.

I denne rapporten redegjør vi for hva vi har ansett som gode handlingsplaner, godt veiledningsmateriell og god praksis i vår kartlegging. Vi presenterer 21 utvalgte eksempler fordelt på de tre kategoriene. Vi presenterer deretter hvordan formidling fra nasjonale myndigheter til kommuner forekommer, både fra kommunens og fra nasjonale aktørers perspektiv. Vi beskriver sentrale kanaler for formidling til kommuner og hvilke behov kommuner har for formidling av gode eksempler. Til slutt gir vi en vurdering av hvordan formidling av eksempler på lokale handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis kan gjøres på bedre måter gjennom anbefalinger om tiltak for formidling av eksempler på arbeid mot rasisme og diskriminering til kommuner.

1.1 Bakgrunn

Rasisme og diskriminering er alvorlige fenomener som kommer til uttrykk i ulike former, og som har negative konsekvenser både på individ-, gruppe- og samfunnsnivå. Flere av historiens mørkeste kapitler har rot i rasistiske ideologier, der statsapparatet har vært brukt til å sette diskriminering i system. I dagens samfunn opptrer fremdeles rasistiske

ideologier som en drivkraft som kan lede mennesker over i radikaliserings og ekstremisme. Også når slike fenomener opptrer i mindre synlige eller mer «hverdaglige» former, har de alvorlige konsekvenser. Rasisme og diskriminering fungerer ekskluderende og skaper barrierer som kan hindre mennesker i å utvikle og anvende sine ressurser, og i å delta på samfunnets ulike områder.

Eksperimentstudier har avdekket at enkeltpersoners muligheter på arbeidsmarkedet påvirkes av om personen har et norsk klingende navn eller ikke (Midtbøen og Rogstad 2012; Birkelund m.fl. 2014; Larsen og Di Stasio 2019). I ulike surveyer har mange innvandrere, etterkommere, samer og utenlandsadopterte rapportert at de opplever diskriminering på et eller flere samfunnsområder (Hamre 2017; Egge-Hoveid 2018; Erdal mfl 2019; Leirvik m.fl. 2021; Mental Helse Ungdom 2021; Bangstad m.fl. 2022). To rapporter i regi av ideelle organisasjoner dokumenterer at mange barn og unge opplever rasisme i hverdagen (Antirasistisk senter 2017; Unicef 2022). Det er særlig mange som oppgir at de har opplevd rasisme på skolen.

Rasisme og diskriminering strider både mot norsk og overnasjonalt lovverk. Norge har ratifisert FNs konvensjon mot rasediskriminering, som trådte i kraft i 1969. I Grunnlovens §98 slås det fast at alle er like for loven og at ingen skal utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling. Videre inneholder likestillings- og diskrimineringsloven bestemmelser mot diskriminering på bakgrunn av blant annet etnisitet, religion og livssyn.

I senere år har arbeid mot rasisme og diskriminering fått en økt prioritering i nasjonale myndigheters styringsdokumenter. Det har blitt utformet flere nasjonale strategier og handlingsplaner der det er et sentralt formål å bekjempe rasisme og diskriminering:

- Handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme
- Regjeringens strategi mot hatefulle ytringer 2016–2020
- Handlingsplan mot antisemittisme 2016-2020; 2021-2023
- Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion 2020-2023
- Regjeringens handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer for 2020-2023

Likestillings- og diskrimineringsloven forbyr både direkte og *indirekte diskriminering*. Lovens begrep om indirekte diskriminering tangerer forskningens begreper om *strukturell* og *institusjonell diskriminering*, og synliggjør at tilsynelatende nøytrale praksiser kan være diskriminerende i sine konsekvenser, selv uten at noen har hatt en bevisst intensjon om å diskriminere (Midtbøen 2013).

De siste par årene har begrepet *strukturell rasisme* fått økt oppmerksomhet. Midtbøen (2021) ser begrepet som et paraplybegrep for flere ulike amerikanske teorier om moderne former for rasisme, som ønsker å flytte perspektivet fra enkeltmenneskers holdninger og overbevisninger til samfunnets dyptliggende strukturer. En psykologisk forskningstradisjon peker mot implisitt bias som finner sted som følge av ubevisste kategoriseringsprosesser, heller enn av uttalte holdninger. En sosiologisk forskningstradisjon peker mot at etnisk gruppetilhørighet fremdeles fungerer som et organiserende prinsipp for fordelingen av goder i det amerikanske samfunnet, og viser

til hvordan sentrale samfunnsinstitusjoner bidrar til å reprodusere systematiske ulikheter i livssjanser.

Begrepet strukturell rasisme er omdiskutert både i forskningen og i offentligheten, også i en norsk kontekst. Det er uenighet om hvorvidt perspektivet må forstås som deterministisk, og om hva som er farbare veier for å operasjonalisere begrepet til bruk i norsk forskning (Bangstad 2021; Elgvin 2021; Midtbøen 2021). For våre formål i denne rapporten legger vi til grunn at rasisme og diskriminering forekommer og er en reell samfunnsutfordring i Norge, og at utfordringen gjør seg gjeldende på flere nivåer. Både enkeltpersoner, grupper og samfunnsinstitusjoner kan være utøvere av rasisme og diskriminering. Graden av bevissthet og intensjonalitet bak tilfeller av rasisme og diskriminering, vil være varierende.

Både i kraft av å være arbeidsgiver og i kraft av å være et offentlig myndighetsorgan, er norske kommuner underlagt en *aktivitets- og redegjørelsesplikt* for sitt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering. Plikten ble utvidet og styrket fra og med 1.januar 2020, og omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene som er nevnt i likestillings- og diskrimineringsloven. Aktivitetsplikten innebærer at kommunene skal kartlegge egen status for likestilling og ikke-diskriminering, og utvikle forebyggende tiltak som kan redusere risikoen for diskriminering. Redegjørelsesplikten innebærer at kommunene skal rapportere om dette arbeidet årlig, for eksempel i en årsrapport eller årsberetning.

Rambøll (2022) har nylig gjort en kartlegging av kommunenes arbeid mot rasisme og diskriminering, basert på en survey blant 88 kommuner og case-studier i fem kommuner. Et sentralt funn her er at så mange som halvparten av respondentene opplever at kommunen har få utfordringer med rasisme og diskriminering. Dersom man ikke opplever det som en viktig utfordring lokalt, er sannsynligheten også liten for at en innsats mot rasisme og diskriminering vinner frem som en prioritet i kommunen.

Uavhengig av hvordan de vurderer utfordringsbildet, mente de aller fleste av respondentene at kommunen har et svært eller ganske stort ansvar for å jobbe mot diskriminering og rasisme. Overordnet rapporterte kommunene også at de står for en viss innsats på området, men mange oppga at innstasen var beskjeden. Halvparten av utvalget oppgir at de kun jobber med rasisme og diskriminering i noen grad, mens ytterligere en av ti oppgir at de jobber med det i liten grad. For å styrke det kommunale arbeidet mener et flertall av respondentene at nasjonale myndigheter kan bidra med overføring av kunnskap om gode praksiser på området (Rambøll 2022).

1.2 Avgrensinger

Dette prosjektet er avgrenset til å omfatte arbeid mot rasisme og diskriminering mot innvandrere, etterkommere av innvandrere, samer og nasjonale minoriteter. Begrepet nasjonale minoriteter brukes om kvener/norskfinner, jøder, skogfinner, romer og romanifolk/tatere, mens samer har status som urfolk. Kartleggingen dekker ikke arbeid mot diskriminering på andre grunnlag, som for eksempel kjønn, seksuell orientering eller funksjonsnedsettelse.

Kampen mot rasisme og diskriminering kan forstås som et kontinuerlig arbeid, som foregår på mange plan og i regi av mange ulike aktører. I dette prosjektet rettes oppmerksomheten mot arbeid mot rasisme og diskriminering som skjer i regi av

kommuner og frivillige organisasjoner. Vi har konsentrert oss om å identifisere gode eksempler på veiledningsmateriell, lokale handlingsplaner og god praksis.

Det er spesifisert i oppdraget at det primært er kommuners veiledningsmateriell, handlingsplaner og praksis som skal kartlegges. Tiltak og virkemidler som er utviklet av frivillige organisasjoner har også vært del av kartleggingen innenfor prosjektet, særlig i tilfeller der frivillige organisasjoner samarbeider med kommuner. Dette innebærer blant annet at veiledere som er utarbeidet i regi av nasjonale myndigheter, som er et utbredt virkemiddel i forvaltningen, ikke inngår i kartleggingen. Kommunene er den primære målgruppen veiledningsmateriell, handlingsplaner og god praksis skal gjøres mer tilgjengelig for.

1.3 Problemstillinger

Prosjektet er todelt. Den første delen har gått ut på å kartlegge og identifisere gode eksempler på veiledningsmateriell, handlingsplaner og god praksis i arbeidet mot rasisme og diskriminering. Den andre delen har handlet om å vurdere hvordan slike eksempler kan formidles på en bedre måte fremover. Kartleggingen av eksempler og kjennetegn ved gode eksempler har bidratt til kunnskap om hva som kjennetegner god formidling av slike eksempler. For å utlede anbefalinger om hvordan veiledningsmateriell, handlingsplaner og god praksis kan formidles på bedre måter enn i dag, har vi undersøkt hvordan kommunene bruker slike eksempler og hvilke ønsker og behov de vurderer at de har for formidling av gode eksempler.

Vi har arbeidet ut fra følgende ti problemstillinger:

Kartlegging av gode eksempler

- 1) Hvilke eksempler på veiledningsmateriell, handlingsplaner og praksis i regi av kommuner og frivillige organisasjoner kan fremheves som gode eksempler?
- 2) Hvilke kommuner og andre aktører er gode på formidling av veiledningsmateriell, handlingsplaner og praksis?
- 3) Hva kjennetegner eksempler på god formidling? Hva er suksesskriteriene?

Kommunenes bruk, behov og ønsker

- 4) Gjennom hvilke kanaler blir kommuner gjort oppmerksom på gode eksempler på veiledningsmateriell, handlingsplaner og praksis? I hvilke kanaler oppsøker kommuner selv slike eksempler?
- 5) Hvilke ønsker og behov har kommuner for formidling av gode eksempler?

Videreutvikling av formidlingen av veiledningsmateriell, handlingsplaner og god praksis

- 6) Hvordan kan veiledningsmateriell, handlingsplaner og god praksis formidles på en bedre måte enn i dag?
- 7) Hvilke kanaler og former for formidling kan/bør brukes? Bør gode eksempler samles i en felles nettportal?
- 8) Hva slags mal egner seg best til å presentere eksempler på god praksis i arbeidet mot rasisme og diskriminering?
- 9) Bør det utvikles en egen informasjonskampanje i kjølvannet av dette prosjektet, eller kan det inngå i andre kampanjer og lignende informasjonskanaler?

10) Hvordan kan man sørge for at eksempler som formidles er oppdaterte og relevante for dagens behov og utfordringer?

1.4 Metoder

Vi har i hovedsak samlet data gjennom intervjuer og deskstudier av veiledningsmateriell, handlingsplaner og beskrivelser av god praksis. For å systematisere tilfanget av eksempler har vi tatt utgangspunkt i Rambølls (2018) modell for god praksis. Vi beskriver i det følgende hvordan datainnsamling og vurdering av god praksis er gjennomført.

1.4.1 Ekspertintervjuer

I den innledende fasen gjennomførte vi ti individuelle intervjuer med representanter for et utvalg frivillige organisasjoner. Informantene representerte Antirasistisk senter, Likestillingssenteret KUN, Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), Norsk folkehjelp, Norges Fotballforbund, RomsaDal, IMDi, Fredrikstad kommune, Sametinget og Stopp hatprat-kampanjen. Dette er aktører som arbeider med forebygging og håndtering av rasisme og diskriminering.

I intervjuene innhentet vi informasjon om informantenes bruk av og kjennskap til aktuelle handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis. Intervjuene bidro til nominasjoner til gode eksempler, innhenting av ekspertkunnskap om innhold, utforming og bruk av handlingsplaner, veiledningsmateriell og tiltak, og ga oss dessuten innspill til kriterier for utvelgelse av gode eksempler. Intervjuene bidro også med sentrale innspill til formidling av handlingsplaner, materiell og praksis.

1.4.2 Kommuneintervjuer

Vi har gjort intervjuer med kommuneansatte i tilknytning til case-studier. I tillegg til disse ønsket vi å innhente erfaringer fra øvrige kommuner, som ikke arbeider aktivt mot rasisme og diskriminering. Vi har gjort intervjuer med syv ansatte i kommuner som kan representere kommuner som gode eksempler kan gjøres mer tilgjengelig for, det vil si potensielle mottakere av gode eksempler. I disse kommunene intervjuet vi informantene om deres behov og ønsker for formidling av gode eksempler på handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis for arbeid mot rasisme og diskriminering. Kommunene bidro med perspektiver som ikke ble dekket i intervjuer med representanter i casekommunene. Casekommunenes representanter kan selv vise til gode eksempler, interesse og engasjement for emnet. I de supplerende intervjuene fikk vi innspill til hvordan formidling om arbeid med rasisme og diskriminering kan rettes mot kommuner som ikke arbeider med tematikken.

Kommunene for disse intervjuene er valgt ut med tanke på geografisk beliggenhet, befolkningsstørrelse og variasjon i minoritetsandel blant innbyggere i kommunene. Informantene har ulik plassering i kommuneorganisasjonen. Fra to relativt store kommuner har vi intervjuet avdelingsledere for strategi og styring, samt rådgiver for utvikling og strategi. Vi har snakket med saksbehandlere for inkludering- og integreringsarbeid, kommunalsjef for samfunnsutvikling, SLT-koordinatorer og koordinator for forebygging. Én informant er ansatt som avdelingsleder for innbyggjerservice og kommunikasjon. Fra noen mindre kommuner har skolefaglig

rådgiver og rådgiver for skole uttalt seg. Felles for informantene er at de alle har erfaring med planutforming og kunnskapsformidling i sine kommuner.

1.4.3 Intervjuer med nasjonale aktører

Vi har gjort seks intervjuer med kommunikasjonsansvarlige fagpersoner i IMDi, Bufdir, LDO, KS og ved to statsforvaltere, for å innhente kommunikasjonsfaglige erfaringer om formidling til kommuner. Enkelte av informantene har roller som rådgivere eller avdelingsledere, men har likevel en sentral rolle i arbeid med formidling til og dialog med kommuner. Intervjuene handlet om nasjonale aktørers erfaringer med formidling til kommuner, sentrale kanaler og arenaer for formidling, og barrierer for å nå frem til kommuneansatte. Intervjuene bidro til å styrke våre anbefalinger for formidling av eksempler på arbeid mot rasisme og diskriminering til kommuner.

1.4.4 Referansegruppe

Vi etablerte en referansegruppe tidlig i prosjektet, bestående av aktører som til dels overlapper med informanter i ekspertintervjuene. Referansegruppen besto av aktører i kommuner som arbeider med rasisme og diskriminering, frivillige organisasjoner med erfaring fra feltet og med nasjonale minoriteter. Referansegruppen har bestått av representanter fra Ligestillingscenteret KUN, Ligestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), Norges Fotballforbund, Stopp Hatprat-kampanjen, Romano Kher, Amnesty, Oslo kommunes råd for flerkulturelle minoriteter, Det Europeiske Wergelandsenteret, Stavanger kommune og Tromsø kommune.

Referansegruppen møttes to ganger i løpet av prosjektperioden og bidro blant annet med konkrete nominasjoner til eksempler for vurdering, råd og innspill til kriterier og kunnskap og kjennskap til arbeid med handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis.

1.4.5 Nominasjon

For å velge ut eksempler på god praksis, har vi tatt utgangspunkt i arbeidsmetodikken «Modell for god praksis» (Rambøll 2018). Modellen innebærer en femtrinnsprosess som består av 1) nominasjonsfase for screening og identifisering av praksis som skal vurderes, 2) en kartleggingsfase for å fremskaffe ytterligere informasjon om praksisen, 3) validering av praksisen på bakgrunn av fastsatte kriterier, 4) utarbeiding av anbefalinger og 5) formidling av gode eller lovende praksiser.

Nominasjonsfasen i prosjektet handlet om å gå bredt ut for å samle inn mulige eksempler på god praksis, materiell og handlingsplaner. Vi har fulgt flere spor for innsamling av nominasjoner. Vi har fått tilgang til søknader og rapportering knyttet til to tilskuddsordninger: Bufdirs ordning «Tilskudd til tiltak mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer» for 2021 og 2022, og IMDis ordning «Tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner» for 2022.

I 2022 søkte omtrent 200 aktører om støtte over Bufdirs ordning, hvorav nær 50 fikk innvilget støtte. I 2021 fikk 30 søknader innvilget tilskudd i samme tilskuddsordning.

Når det gjelder IMDis tilskuddsordning kan frivillige organisasjoner søke støtte fra tre delordninger til «prosjekter, enkelttiltak eller aktiviteter som bidrar til å øke arbeids- og

samfunnsdeltakelsen blant innvandrere og deres barn»¹. En del av ordningen er for prosjekter som skal «stimulere til fellesskap, tillit og tilhørighet i lokalsamfunn for innvandrere og øvrig befolkning, og motvirke utenforskap, rasisme og diskriminering». IMDi gir tilskudd til nasjonale prosjekter. I tillegg tildeler 40 utvalgte kommuner tilskudd til lokale prosjekter på vegne av IMDi. Vi har etterspurt og innhentet oversikter fra disse kommunene. En andel av dem svarte oss og sendte oversikt over lokale organisasjoner og tilskuddssøknader. Vi har gått gjennom tiltak i de kommunene som hadde aktuell praksis å undersøke nærmere. Noen av kommunene svarte ikke på vår henvendelse og noen hadde ennå ikke lyst ut midlene på det tidspunktet vi etterlyste oversikt over lokale søknader og tildelinger.

Vi har videre sett til Rambølls rapport «Kommunenes arbeid mot rasisme og diskriminering» (2022) og samlet informasjon om tiltak som er nevnt i nasjonale handlingsplaner. I tillegg har vi bedt om og mottatt nominasjoner i ekspertintervjuer og i referansegruppen. Vi har også gjennomgått vinnere av Benjaminprisen (2002 – 2022) og undersøkt lokale gjennomføringer av nasjonalt utviklede tiltak.

For å identifisere relevante lokale handlingsplaner har vi gjort nettsøk. Metoden for dette har vært å søke på «kommune» og «handlingsplan» sammen med ett og ett nøkkelbegrep. Disse nøkkelbegrepene har vært rasisme, diskriminering, muslimer, antisemittisme, hatefulle ytringer, radikaliserings, ekstremisme, mangfold, integrering, inkludering og likestilling.

Vi opplever at vi har dannet oss en god oversikt over bredden av ulike tiltak, veiledningsmateriell og handlingsplaner som er utarbeidet lokalt i kommuner i Norge, samt av frivillige organisasjoners sentrale og lokale ledd.

1.4.6 Screening

Etter nominasjonsfasen gjennomførte vi en screeningsprosess der vi gjorde et utvalg av hver av de tre kategoriene materiell, handlingsplaner og praksis, ut fra hvert sitt sett med kriterier.

Handlingsplaner

I vurderingen av handlingsplaner bygger vi delvis på en veileder for utvikling av kommunale handlingsplaner mot vold i nære relasjoner (Justis- og politidepartementet, 2008). Veilederen ble utarbeidet av NKVTS og RVTS, og var ment som et verktøy for kommuner som skulle utarbeide slike lokale handlingsplaner. Vi har hatt følgende kriterier som vårt utgangspunkt:

- Handlingsplanen har en god problembeskrivelse med klare definisjoner og avgrensninger
- Tiltakene er spesifikke og konkrete med tydelige mål
- Det fremgår tydelig hvilke aktører som har ansvar for gjennomføring av tiltakene
- Tiltakene er realistiske og gjennomførbare
- Tiltakene er relevante for å motarbeide rasisme og diskriminering
- Handlingsplanen blir tatt i bruk og leder til en bedre innsats

¹ <https://www.imdi.no/tilskudd/tilskudd-2021/tilskudd-til-integreringsarbeid-i-regi-av-frivillige-organisasjoner/>

I tråd med oppdraget har vi gitt en forrang til praksis, materiell og handlingsplaner som er utviklet av kommunene selv. Vel så mye lokalt arbeid mot rasisme og diskriminering skjer imidlertid i regi av frivillige organisasjoner, eventuelt i samarbeid med kommunene. I oppdraget har det vært en åpning for å inkludere frivillige organisasjoner og regionale aktører. Vi har i mindre grad ønsket å inkludere prosjekter som har en tydelig forankring i initiativer på nasjonalt myndighetsnivå.

Veiledningsmaterieill

I vurderingen av veiledningsmaterieill har vi hatt følgende kriterier som utgangspunkt:

- Lett tilgjengelig format og språk
- Presenterer kunnskap på en lettfattelig måte
- Gir målgruppen konkrete verktøy til å gjennomføre tiltak
- Viser til kilder for mer informasjon og kontaktinformasjon for ytterligere støtte
- Presenterer en trinnvis håndtering av problemkomplekset
- Blir tatt i bruk og når bredt ut

God praksis

Rambølls modell (2018) legger opp til at god praksis kan vurderes etter fire overordnede kriterier: dokumentasjon, resultater, økonomi/ressurser og overførbarhet. Modellen spesifiserer videre en serie underkriterier under disse overskriftene. Rambøll har overlevert et Excel-basert vurderingsverktøy til IMDi, som kan brukes til å gi hver kandidat en score, basert på 36 spørsmål. Eksempler på slike spørsmål er «beskrives brukerperspektivet i praksisen?», «finnes positive vurderinger av praksisen og måloppnåelse, gjort av fagperson som arbeider med praksisen?» og «er det realistisk å anta at andre aktører kan implementere praksisen?».

Vi har tatt utgangspunkt i dette rammeverket, men gjort flere tilpasninger. Med et stort tilfang av nominasjoner og en begrenset tidsramme, har vi ikke vurdert det som hensiktsmessig å anvende det nevnte verktøyet i prosjektet. I tillegg ønsket vi å bruke innsikter fra ekspertintervjuer og referansegruppen tidlig i prosjektet, til å sørge for at kriteriene blir mest mulig tilpasset praksistiltak som skal motvirke rasisme og diskriminering.

Vi har anvendt følgende kriterier når vi har vurdert ulike eksempler på god praksis:

- *Dokumentasjon*: Hva finnes av dokumentasjon om praksisen? Som et minimum bør tiltaket være godt beskrevet i prosjektsøknader eller tilskudsrapportering.
- *Resultater*: Kan det vises til resultater av tiltaket? Som et minimum bør det finnes positive vurderinger blant deltakere og fagpersoner.
- *Økonomi og ressurser*: Representerer tiltaket en hensiktsmessig bruk av ressurser? Hvem finansierer tiltaket og med hvor mye?
- *Overførbarhet*: Fremstår tiltaket som overførbart til andre kommuner, eventuelt andre aktører?
- *Relevans*: Hvordan skal tiltaket virke? I hvilken grad kan det sannsynliggjøres at tiltaket bidrar til å motvirke rasisme og diskriminering?
- *Medvirkning*: Praksis som skal bidra til å nå samfunns mål om å forebygge og håndtere rasisme og diskriminering, bør legge opp til høy grad av involvering, samhandling og medvirkning fra involverte parter.

- *Varighet og hyppighet*: Holdnings- og endringsarbeid er prosesser som strekker seg over lengre tid. Varighet og hyppighet av tiltakene er derfor forhold vi har undersøkt ved de ulike praksisene.

Øvrige hensyn

Utover dette har vi hatt et mål om geografisk spredning, og et mål om å inkludere eksempler som retter oppmerksomhet mot rasisme og diskriminering mot urfolk og nasjonale minoriteter (samer, kvener/norskfinner, skogfinner, jøder, romer og romanifolk/tatere).

I tillegg har vi ønsket at eksempelsamlingen skal representere ulike typer tiltak, ulike innfallsvinkler og ulikt innhold i arbeidet mot rasisme og diskriminering.

Til slutt har vi også lagt vekt på nominasjoner, og begrunnelser for disse, som vi har fått gjennom ekspertintervjuer og fra referansegruppen.

Vurderingene resulterte i et utvalg handlingsplaner, veiledningsmaterieell og eksempler på praksis som vi ville undersøke og kartlegge nærmere.

1.4.7 Case-studier

Etter nominasjoner og screeningen gjennomførte vi case-studier for de utvalgte handlingsplanene, veiledningsmateriellet og praksistiltakene. Case-studiene ble gjennomført ved en dokumentgjennomgang og to til tre intervjuer for hvert case. Disse kildene bidro til fylldig informasjon og beskrivelser av de ulike eksemplene.

I caseintervjuene fokuserte vi på å innhente mer detaljert informasjon om prosesser og bakgrunn for utarbeidelsen av materieell, handlingsplaner og tiltak i arbeidet mot rasisme og diskriminering. Vi spurte for eksempel om hvem som har vært involvert i utviklingsarbeidet, hvordan de har gått frem, hvordan de arbeidet med medvirkning og kartlegging av problemområdet, og hvordan initiativ og tiltak er tatt imot av både målgrupper og aktører som tillegges ansvar. I alle intervjuene har vi også innhentet synspunkter på hvordan formidling av denne typen materieell bør foregå overfor kommuner og andre aktører.

I hvert case har vi gjennomgått tilgjengelig relevant dokumentasjon. Foruten veiledningsmaterieell og handlingsplaner som utgjør dokumenter til nærlesning i seg selv, har dokumentgjennomgangen omfattet bakgrunnsnotater, kommunale vedtak og statusrapporter.

1.4.8 Validering

Vi har gjennomført en valideringsprosess gjennom analysen av intervjuer og dokumenter. Det vil si at vi på grunnlag av intervjuene og dokumentasjonen, har kvalitetssikret at praksisen fortsatt oppfyller kriteriene for god praksis, og at de bør løftes frem som eksempler i denne rapporten. I enkelte tilfeller oppdaget vi forhold som gjorde at eksemplet ikke nådde opp og ble byttet ut med et annet. Det kunne handle om at prosjektet ikke var kommet i gang, eller at det var et stort avvik mellom hva informantene kunne fortelle og hva vi kunne lese oss til i beskrivelsene vi hadde tilgang til i første omgang.

1.4.9 Formidling og anbefalinger

Å formidle eksemplene er en sentral del av oppdraget i prosjektet. Vi presenterer casene vi har kartlagt i et standardisert format som gir nødvendig informasjon om praksisen. Vi har beskrevet hva praksisen går ut på med utgangspunkt i informasjonen vi har fått oppgitt i intervjuer, samt det vi har kunnet lese oss til i tilgjengelig dokumentasjon. Som del av presentasjonen har vi også gitt en vurdering som tydeliggjør hvilke deler av praksisen som er spesielt sterke og hvilke som eventuelt er mindre sterke. Videre har vi inkludert lenker til ressurser og kontaktpersoner, slik at man kan oppsøke ytterligere informasjon.

I oppdraget har vi innhentet informasjon og synspunkter om hvordan eksempler på god praksis bør formidles. Hensikten med formidlingen er å dele kunnskap og eksempler om godt arbeid mot rasisme og diskriminering, som kan føre til fagutvikling og nye tiltak i flere kommuner.

2 Lokalt arbeid mot rasisme og diskriminering

Kommuner og frivillige organisasjoner har betydelig autonomi og handlingsrom når det gjelder å utvikle egne initiativer i arbeidet mot rasisme og diskriminering. På statlig nivå ønsker myndighetene å legge til rette for god spredning av kunnskap og gode initiativer, ikke minst for å bidra til inspirasjon og læring for andre kommuner og frivillige organisasjoner. Det er grunn til å anta at det ligger et uutnyttet potensial i at initiativer som i utgangspunktet har stor overføringsverdi, kun formidles i en lokal kontekst.

IMDi og Bufdir har fått oppdrag om å tilgjengeliggjøre slikt lokalt utformet arbeid mot rasisme og diskriminering. De to direktoratene har ulike ansvarsområder. IMDi skal gjennomføre integreringspolitikk og styrke kommuner, sektormyndigheter og samarbeidspartneres kompetanse på integrering og mangfold. Bufdir er kompetanseorgan på områdene barnevern, barn, ungdom, oppvekst, adopsjon, familievern, likestilling og ikke-diskriminering, og vold og overgrep i nære relasjoner.

Som del av sin formidling til kommunene har IMDi tilgjengeliggjort ressurser og praksis-eksempler via sine nettsider, blant annet «Lær fra andre»-siden.² Bufdir har tilgjengeliggjort nettressurser og faktasider om ulike former for diskriminering, herunder diskriminering på bakgrunn av etnisitet, religion og livssyn.³ Bufdir har også utarbeidet veiledere for arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten, både for offentlige myndigheter⁴ og arbeidsgivere generelt.⁵

I dette oppdraget har vi sett det som sentralt å gjøre et skille mellom tiltak som er innrettet primært som mangfolds-, inkluderings- og integreringstiltak, og tiltak som har som hovedformål å aktivt forebygge, motarbeide eller håndtere rasisme og diskriminering. Det er ikke mangel på tiltak og prosjekter som har som formål å bidra til integrering og inkludering av flyktninger og innvandrere. Når det gjelder tiltak og prosjekter som aktivt skal motarbeide, forebygge eller håndtere rasisme og diskriminering, er det imidlertid færre eksempler å finne. Vi finner svært få tiltak som retter seg mot majoritetsbefolkningen, og som har kompetanseheving, bevisstgjøring, økt kunnskap og holdningsendring som elementer. En del tiltak er innrettet for å skape dialog mellom grupper, eller for å informere personer med minoritetsbakgrunn om deres rettigheter og handlingsalternativer i møte med rasisme og diskriminering.

Rasisme handler om nedvurdering og forskjellsbehandling av mennesker på grunn av deres hudfarge, etnisitet og/ eller kultur, og antakelser om at slike brede kategorier bestemmer hvem mennesker egentlig er og hvordan de vil handle (Andersson 2022). Arbeid mot rasisme og diskriminering forstår vi derfor som arbeid som enten retter seg mot personer som kan være utøvere av rasisme og diskriminering, eller arbeid som skal støtte og bistå personer som kan være utsatt for rasisme og diskriminering. Tiltak som har som formål å inkludere og integrere personer med minoritetsbakgrunn, har et annet fokus og en annen innretning, selv om slike tiltak også kan ha en forebyggende funksjon. Vi ønsker å løfte og tydeliggjøre dette poenget, og dessuten presisere at vi har funnet få

² <https://www.imdi.no/lar-fra-andre/>.

³ <https://ny.bufdir.no/likestilling/>.

⁴ https://ny.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_offentlige_myndigheter/.

⁵ https://ny.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/.

initiativ som er utformet med tydelig hensikt å forebygge og håndtere rasisme og diskriminering med majoritetsbefolkningen som målgruppe.

Før vi presenterer utvalgte eksempler i kapittel 3-5, ønsker vi å beskrive verdifulle innspill vi har fått fra ressurspersoner gjennom referansegruppen og ekspertintervjuer. Dette er ressurspersoner som på ulike måter er involvert i arbeid mot rasisme og diskriminering, primært i frivillige organisasjoner, men også i kommuner, likestillingssentre og i LDO. Nærmere bestemt presenterer vi ressurspersonenes synspunkter på handlingsplaner, veiledningsmateriell og praksis-tiltak i arbeidet mot rasisme og diskriminering. Vi har ønsket innspill fra ressurspersonene om hva som kjennetegner gode eksempler, og hva som kan være barrierer mot å lykkes med lokale initiativer.

2.1 Handlingsplaner

Både på nasjonalt og lokalt nivå er handlingsplaner et verktøy for å synliggjøre samfunnsutfordringer som ønskes løst. Ofte er det tale om samfunnsutfordringer som krever en koordinert innsats mellom flere sektorer og etater. En handlingsplan kan også forstås som et signal til allmennheten, om at regjeringen eller kommunen forplikter seg til innsats på et bestemt politikkområde (Proba 2020).

Kommunale handlingsplaner har som formål å koordinere kommunens innsats på bestemte områder. Handlingsplaner kan bidra til økt oppmerksomhet om problemkomplekset i kommunen, tydeliggjøre hvem som har ansvar for hva, og til å forankre en målsetning om bedre samordning internt i kommunen. I tillegg kan selve arbeidet med å lage handlingsplaner bidra til bedre kunnskapsgrunnlag om situasjonen i kommunen, skaffe bedre oversikt over innsats som allerede foregår, og gi oversikt over behov.

I norsk forvaltning finnes det ikke noe strengt skille mellom begrepene *handlingsplan* og *strategi*, og ofte blir begrepene brukt om hverandre (DFØ/Difi 2017). Likevel er det en utbredt forståelse at det er en nyanseforskjell mellom dem: Strategier skal primært definere overordnede mål og gi noen langsiktige prioriteringer, mens forventningen til en handlingsplan er at den skal være mer detaljert og spesifisere konkrete tiltak (Proba 2020).

Handlingsplaner angir som regel en ansvarsfordeling mellom ulike instanser. Ofte forventes det at tiltakene i planen skal gjennomføres med allerede eksisterende budsjettmidler, men i noen tilfeller følger det «friske midler» med planen. Videre vil det variere hvorvidt og på hvilke måter handlingsplaner legger opp til rapportering på tiltakene, samt om det legges opp til en egen evaluering av handlingsplanen (Proba 2020).

Eksisterende undersøkelser tyder på at kun en liten andel av kommunene har handlingsplaner som tematiserer rasisme og diskriminering. En kartlegging blant 168 kommuner gjort av Norsk folkehjelp (2016) fant at Oslo kommune hadde en beredskapsplan mot rasisme og nazisme, mens ytterligere ni kommuner kunne vise til handlingsplaner som i stor grad omfattet arbeid mot rasisme. 94 prosent av kommunene oppga at de ikke hadde noen konkret handlingsplan mot rasisme.

I Rambølls undersøkelse (2022) oppgir 12 av 88 kommuner at de har en egen handlingsplan som på en eller annen måte omhandler arbeid mot rasisme og diskriminering. Rambøll understreker at det finnes mange eksempler på forebyggende arbeid mot rasisme og diskriminering i kommunene, men peker samtidig på at begrepet rasisme sjelden trekkes inn i kommunale planer om integrering og mangfold.

Perspektiver fra ekspertintervjuer og referansegruppen

I ekspertintervjuer og i møter med referansegruppen har ressurspersoner gitt sine perspektiver på hva som utgjør en god handlingsplan. Deltakerne ga i stor grad tilslutning til de kriteriene vi hadde som utgangspunkt, men kom også med utdypinger og ytterligere perspektiver. Vi oppsummerer erfaringene nedenfor. De mest sentrale budskapene kan oppsummeres slik:

- Begrepene rasisme og diskriminering bør brukes i handlingsplaner som skal bekjempe disse fenomenene, og begrepene bør forklares i handlingsplanen.
- Konkrete tiltak bør være forankret hos både politisk og administrativ ledelse. Ansvarsplasseringen for tiltak må være konkret.
- Lokale handlingsplaner mot rasisme og diskriminering bør bygge på kunnskapsgrunnlag og presentere en problembeskrivelse.
- Medvirkning: berørte grupper bør involveres når det skal utformes en handlingsplan.
- Det er positivt med handlingsplaner som skal beskytte spesielt utsatte grupper.
- Det er en fordel med tiltak kommunen kan måles på.
- Handlingsplaner bør gi rapporteringspunkter som bidrar til målbar oppfølging av tiltak og politiske vedtak.

Mot rasisme og diskriminering eller for mangfold og inkludering?

I referansegruppen og i ekspertintervjuene har det vært et diskusjonstema om en innsats for mangfold og inkludering er tilstrekkelig i kampen mot rasisme og diskriminering. Flere av deltakerne har vært opptatt av at det er nødvendig å benevne med ord og begreper, de fenomenene som skal bekjempes og forebygges. Det ble omtalt som lite hensiktsmessig å pakke inn handlingsplaners egentlige hensikt ved å omgå ord og begreper som presist tar fatt i fenomenene som skal bekjempes. Ressurspersonene anbefaler å benevne konkret at handlingsplanene handler om å bekjempe og forebygge rasisme og diskriminering, og å tydelig beskrive hva det betyr.

Konkrete tiltak og tydelig ansvarsplassering

Deltakerne er samstemte om at en god handlingsplan bør ha håndfaste tiltak og tydelige mål. Tiltakene må være realistiske og gjennomførbare. Ansvarsplasseringen er sentral for å lykkes med tiltak, og jo mer konkret ansvar for et tiltak plasseres, jo bedre. Å kun sette «kommunen» som ansvarlig for et tiltak, medfører en risiko for ansvarspulverisering internt i kommunen. Ressurspersonene mener videre at en god handlingsplan bør ansvarliggjøre kommunen etter de ulike rollene kommunen har som samfunnsutvikler, arbeidsgiver og tjenesteyter. Forankring og ansvarsplassering hos både politisk og administrativ ledelse pekes på som sentrale for å lykkes med gjennomføringen av tiltakene i en handlingsplan.

Problembeskrivelse og kunnskapsgrunnlag

Det har vært enighet om at en god handlingsplan bør ha en god innramming med en problembeskrivelse og tydelige definisjoner. Det er en fordel om det gjøres rede for det

gjeldende lovgrunnlaget når det gjelder rasisme og diskriminering. Videre er det en fordel om handlingsplanen bygger på et tydelig kunnskapsgrunnlag. Dette kan innebære å henvise til sentrale innsikter fra forskning, samtidig som man viser til relevant statistikk på lokalt nivå. Videre er det en fordel dersom kommunen gjennomfører en egen kartlegging i forkant av utformingen av en handlingsplan.

Deltakerne nevner enkelte eksempler på kommuner som er i gang med forarbeid til handlingsplaner. Blant annet gjør enkelte kommuner kartlegginger av tiltak og initiativer på feltet som allerede skjer i idrettslag, frivillige foreninger og av andre aktører. Deltakerne mener det er positivt å bruke og styrke det som allerede gjøres, og å lage sammenheng mellom ulike positive initiativer, heller enn å etablere noe nytt. Konsekvenser av å overse tiltak som allerede skjer, kan være å isolere og fragmenterte disse tiltakene, og å gå glipp av gode krefter i lokalsamfunnet som allerede kan mye om tematikk og forebyggende tiltak. Kommunen må se sitt arbeid i sammenheng med det som ellers skjer i frivillighet, idrett og i andre sektorer. Samtidig advares det mot at en ny handlingsplan kun ramser opp tiltak som allerede skjer i kommunen.

Forarbeid og involvering

Norske kommuner er ikke pålagt å ha et innvandrerråd eller minoritetsråd, men mange kommuner og fylkeskommuner har etablert et slikt råd. Ressurspersonene legger vekt på at slike råd bør ha en medvirkende rolle i utarbeidelsen av handlingsplaner, både i å bidra til kunnskapsgrunnlaget og i å foreslå tiltak. Det anbefales videre å arrangere dialogmøter for å skape felles forståelse knyttet til hvilke utfordringer den aktuelle kommunen har i sin befolkning, og hvilke grupper og personer som opplever rasisme og diskriminering. Til slike møter bør representanter for ulike sivilsamfunnsaktører inviteres. Kartlegging bør blant annet avdekke på hvilke arenaer personer i befolkningen opplever rasisme.

Referansegruppen er enige om at en god handlingsplan bør utarbeides med medvirkning fra de gruppene handlingsplanen skal ha effekt overfor. Det kan bety å involvere ungdomsråd, elever og elevråd, idretts- og kulturinstitusjoner, frivillighet og representanter for arbeidsliv, uteliv, boligmarked og aktører som på andre måter kan bidra eller er berørt av handlingsplanens tiltak og målsettinger.

Spesielt utsatte grupper

Ressurspersonene ser det som positivt at enkelte kommuner er i gang med å utvikle handlingsplaner mot hat og diskriminering mot spesifikke grupper, og at regjeringen har lansert handlingsplaner mot antisemittisme og muslimhat. Romer ble trukket frem som en gruppe som er spesielt utsatt, og at det generelt er lite kunnskap om antisiganisme, det vil si fordommer mot og diskriminering av romer. I tråd med dette ble det etterlyst handlingsplaner for å bekjempe dette, gjerne på nasjonalt nivå. Når en handlingsplan tar utgangspunkt i en spesifikk gruppe, kan det også bli enklere å finne frem til konkrete tiltak som kan møte utfordringene.

Strukturelle tiltak

I tillegg til tittel og begrepsbruk, trekker ressurspersonene frem tiltakene i handlingsplanene som sentrale. Enkelte ønsket å se tiltak som bidrar til strukturelle grep for å bekjempe rasisme. Et eksempel som ble nevnt var et foreslått tiltak i en kommune om å øke rekrutteringen av ansatte med minoritetsbakgrunn i kommunen, herunder

ledere, med en gitt prosentandel. Slike konkrete tiltak, med en tydelig strukturell dimensjon og en tydelig målsetning man kan måles på, blir beskrevet som nødvendig for å gå fra ord til handling i arbeidet mot rasisme og diskriminering.

Hvor nyttig er handlingsplaner som virkemiddel?

Ikke alle vi har snakket med har vært entusiastiske når det gjelder å benytte kommunale handlingsplaner som virkemiddel for å løse samfunnsutfordringer. I verste fall blir handlingsplaner en ren symbolhandling, som ikke følges opp med en faktisk styrking av innsatsen. Det kan være en fare for at handlingsplaner blir «klistret» utenpå kommunens ordinære arbeid, uten å gi et selvstendig bidrag til at arbeidet styrkes.

Handlingsplaner nevnes likevel som et viktig redskap i arbeid mot rasisme og diskriminering. Handlingsplaner bidrar til å ansvarliggjøre og forplikte kommuneledelse til å påse at arbeid mot rasisme og diskriminering gjennomføres. Handlingsplaner kan gi rapporteringspunkter som bidrar til målbar oppfølging av tiltak og politiske vedtak. Bevilgninger til arbeid mot rasisme og diskriminering vil videre kunne følge handlingsplaner. Representanter for frivillige organisasjoner peker på at det er enklere å ta kontakt med en kommune som har en handlingsplan, for å initiere samarbeid. Handlingsplanens forankring med rapporteringsplikt kan brukes som inngangsport til å foreslå tiltak og praksis for en kommune, som i større grad vil være forpliktet til å takke ja til tilbud om samarbeid.

2.2 Veiledningsmateriell

Veiledningsmateriell mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, spenner svært vidt og omfatter en rekke ulike former for materiell. For prosjektets formål har vi inkludert alle former for materiell som er utviklet for å forebygge eller håndtere rasisme og diskriminering på bakgrunn av etnisitet eller religion. Veiledningsmateriell er i denne sammenhengen verktøy og materiell som skal bidra til forebygging, læring, støtte eller håndtering av rasisme og diskriminering. Vi har innhentet eksempler på veiledere, retningslinjer, håndbøker, undervisningsopplegg, kompetansehevingsmateriell, kursopplegg og nettressurser som på ulike måter benyttes i arbeid mot rasisme og diskriminering.

Perspektiver fra ekspertintervjuer og referansegruppen

Ekspertintervjuer og referansegruppen har bidratt med viktige perspektiver på hva som er gode egenskaper ved veiledningsmateriell mot rasisme og diskriminering. Disse perspektivene kan oppsummeres slik:

- Veiledningsmateriell bør ha lett tilgjengelig form og språk med kultursensitiv utforming.
- Materiell som skal bidra til kompetanseheving og opplæring må tydelig vise hvordan holdningsskapende arbeid konkret kan foregå, og slik konkretisere innholdet i antirasistisk arbeid.
- Godt veiledningsmateriell bør gi verktøy og handlingskompetanse som kan tas i bruk i konkrete situasjoner.
- Visuelle elementer ved veiledningsmaterialet og visuelle hjelpemidler er effektivt.

- Veiledningsmateriell bør ha utgangspunkt i solid kunnskapsgrunnlag og legge opp til aktivt arbeid med holdninger og kritisk tenkning.
- Veiledningsmateriell mot rasisme bør i større grad rettes mot majoritetsbefolkningen.

Godt veiledningsmateriell må være lett tilgjengelig i både form og språk. Enkelte deltakere har vært opptatt av at godt veiledningsmateriell bør ha mangfold og kultursensitivitet som del av sin utforming. At materialet er tilgjengelig for ulike grupper, betyr at det også må ta høyde for ulike digitale ferdigheter.

Den største andelen av veiledningsmaterialet vi finner, er undervisnings-, kurs- og kompetansehevingsmateriell beregnet for undervisning om rasisme, diskriminering eller tilstøtende tematikk. Det meste av dette materialet er myntet på barn, ungdom og elever, samt lærere. Ressurspersonene nevner undervisningsmateriell som relevant for å tilgjengeliggjøre og ufarliggjøre innholdet i antirasistisk arbeid. Ved å tydelig demonstrere hvordan holdningsskapende arbeid og kompetanseheving konkret kan foregå, vil godt veiledningsmateriell kunne bidra til å forbygge rasisme og diskriminering.

Enkelte deltakere vektlegger videre at materialet må tydeliggjøre hvordan man som enkeltindivid tar læringen og inspirasjonen videre i konkret handling og praksis. Mye veiledningsmateriell, kurs og kampanjer bidrar til inspirasjon, selvransakelse og refleksjon. Metoder for å anvende læringen kan imidlertid være vanskelig å få øye på. Godt veiledningsmateriell bør gi verktøy og handlingskompetanse som kan tas i bruk i konkrete situasjoner.

Et ønske er at veiledningsmateriell kommer med en filmatisert eller visuell demonstrasjon for hvordan det er tenkt tatt i bruk. Visuelle hjelpemidler fremheves som positivt.

Også når det gjelder veiledningsmateriell, er et solid kunnskapsgrunnlag om gruppen eller problematikken det skal forebygges diskriminering overfor, en forutsetning for at det skal fungere godt. Enkelte ressurspersoner understreker imidlertid at kunnskap om rasisme og diskriminering ikke er nok. Det må arbeides aktivt med holdninger, verdier, og trenes praktisk på kritisk tenkning og empati. Dette må et godt veiledningsmateriell legge opp til.

2.3 God praksis

Vi har gjennomgått en lang rekke større og mindre tiltak for å finne frem til gode praksiseksempel. Vi har gjennomgått tilskuddssøkere og -mottakere, lest prosjektrapporter, gjort nettsøk, og fått tips og innspill til praksis gjennom ekspertintervjuene. I tillegg har vi gjennomgått vinnere av Benjaminprisen (2002 – 2022) og undersøkt lokale gjennomføringer av nasjonalt utviklede tiltak. Vi har vurdert ulike tiltak som dialogmøter, informasjons- og formidlingsarbeid, videoer, podcaster, nettsider, nettverksarbeid, workshops, utstillinger, veiviserordninger, ombudsordninger og ulike former for kartlegging.

Av lokal praksis ser vi at svært mange tiltak er innrettet som inkluderings- og integreringstiltak. Det kan for eksempel handle om å arrangere seminarer, dialogkafeer og møteplasser. Slike initiativ vil i stor grad samle personer som opplever rasisme og diskriminering, og personer som allerede er oppmerksomme på og engasjerte i tematikken.

Perspektiver fra ekspertintervjuer og referansegruppen

Ekspertintervjuer og referansegruppen har bidratt med viktige perspektiver når det gjelder utforming av god praksis i arbeid mot rasisme og diskriminering. Disse perspektivene kan oppsummeres slik:

- God praksis bør innrettes mot bevisstgjøring og ansvarliggjøring av majoritetsbefolkningen.
- God praksis bør bære preg av varighet og innrettes som langsiktige tiltak.
- Samarbeid på tvers av aktører vil ofte ha gode synergieffekter.
- Medvirkning fra målgrupper tiltaket skal ha effekt overfor er sentralt.
- Tiltak som bidrar til steder å henvende seg for utsatte, samt muligheter for å varsle og få støtte og hjelp bør prioriteres.
- Det er sentralt å etablere gode retningslinjer for håndtering av varsler og føringer for reaksjoner når krenkelser finner sted.

Deltakerne har vært opptatt av at god praksis på området i stor grad må handle om bevisstgjøring og ansvarliggjøring av majoritetsbefolkningen. Rasisme og diskriminering kan ikke bekjempes alene gjennom tiltak og praksis som retter seg mot de som opplever rasisme og diskriminering.

Fordi arbeid mot rasisme i stor grad handler om holdningsendring, fremstår det som viktig for god praksis at tiltaket eller initiativet ikke er engangshendelser og «stunts». Flere peker på at god praksis bør ha en viss varighet og peker på langsiktige prosjekter og praksiser som gode. I arbeid som retter seg mot en ansattgruppe, vil for eksempel personer i gruppen stadig byttes ut. Derfor er det viktig å arbeide med holdninger og kompetanseheving over tid.

Gode eksempler på praksis inkluderer gjerne samarbeid på tvers av organisasjoner, målgrupper og mellom kommune og sivilsamfunnsaktører. Slikt samarbeid på tvers vil kunne ha viktige synergieffekter. Medvirkning og nettverksarbeid er sentralt for å utforme god praksis i arbeid mot rasisme og diskriminering.

Deltakerne løfter frem at personer som er utsatt for rasisme og diskriminering har behov for et sted å henvende seg for å varsle og for å få støtte og hjelp. Det er mange tiltak som dreier seg om kunnskapsformidling og forebygging, men få når det gjelder å håndtere det som allerede har skjedd. Det er både få steder å henvende seg, og de utsatte som opplever rasisme og diskriminering, vet ofte ikke at det de har opplevd kan være straffbart, eller hvor de kan henvende seg for støtte og hjelp.

Ressurspersonene etterlyser flere varslingskanaler, med gode retningslinjer for håndtering av varsler. Det er videre sentralt å etablere føringer for ulike reaksjoner når krenkelser finner sted, i kommuner, på arbeidsplasser og i organisasjoner. I noen tilfeller vil det være lettest for den som er utsatt for krenkelser å varsle til et ukjent organ. Andre ganger er det lettere å varsle til en person i umiddelbar nærhet, som en lærer eller sykepleier. I begge tilfeller må varslingen nå fram til et profesjonelt apparat som behandler varslet utfra retningslinjer og håndterer hver sak som unik.

3 Utvalgte eksempler på lokale handlingsplaner

Vi presenterer her syv lokale handlingsplaner som har som formål å bidra til forebygging og bekjempelse av rasisme og diskriminering. I utvelgelsen har vi benyttet kriteriene som er beskrevet i kapittel 1.3. Vi har særlig lagt vekt på at handlingsplanene og de tilhørende tiltakene skal være relevante i arbeidet mot rasisme og diskriminering. Planer som i sin tittel direkte adresserer rasisme og diskriminering, eventuelt mot spesifikke grupper, har også det beste utgangspunktet for å oppfylle kriteriet om relevans.

I vår kartlegging har vi funnet kun tre lokale handlingsplaner som inkluderer rasisme og diskriminering i tittelen. Disse er utarbeidet i henholdsvis Arendal kommune, Grünerløkka bydel og Sagene bydel. Vi har inkludert alle tre i utvalget av gode lokale handlingsplaner. I tillegg kjenner vi til at Tromsø jobber med en ny handlingsplan mot rasisme og diskriminering, og Porsgrunn kommune har laget en *erklæring* om at kommunen skal være en rasismefri sone.

Videre har vi inkludert to handlingsplaner som skal bidra til å beskytte spesifikke minoriteter. I Bergen kommune foreligger det et høringsutkast til handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer. Sametinget har i 2022 lansert en handlingsplan mot samehets. I tillegg kjenner vi til at Trondheim kommune har startet en prosess med å utarbeide en handlingsplan som skal omfatte både antisemittisme og muslimhat.

Oslo kommune er det eneste eksemplet vi har funnet på en lokal handlingsplan som har bekjempelse av hatefulle ytringer og holdninger i sin tittel. Vi har vurdert at det er et stort tematisk sammenfall mellom en innsats mot hatefulle ytringer og holdninger, og en innsats mot rasisme og diskriminering. Vi har derfor inkludert Oslo kommunes handlingsplan «Ord betyr noe» Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger (2020-2023).

Videre er det også tematisk overlapp mellom innsats mot rasisme og diskriminering og innsats mot radikalisering, ekstremisme og hatkriminalitet. På dette politikkområdet har en rekke kommuner utviklet egne *veiledere* som angir hva kommuneansatte og publikum bør gjøre ved konkrete bekymringer for radikalisering og ekstremisme. Disse henviser gjerne til regjeringens handlingsplan mot radikalisering og voldelig ekstremisme, som først kom på plass i 2014 og senere har blitt revidert i 2020. Vi har vurdert disse veilederne som å tilhøre en annen kategori enn kommunale handlingsplaner.

I noen tilfeller har det imidlertid blitt utviklet lokale handlingsplaner eller strategier mot radikalisering og voldelig ekstremisme. Vi har inkludert en regional strategi i Agder, der alle kommunene har sluttet seg til en strategi for forebygging av voldelig ekstremisme, hatkriminalitet og polarisering, i regi av kompetansesenteret Plattform. Vi kjenner også til at Bærum og Holmestrand kommune har egne handlingsplaner mot radikalisering og ekstremisme.

Til slutt har vi funnet flere eksempler på kommuner som har handlingsplaner eller strategier for mangfold, inkludering og/eller likestilling. Dette gjelder for eksempel kommuner som Sandefjord, Froland, Kvinesdal, Modum og Vestvågøy. Kristiansand kommune har en *strategi* for likestilling, inkludering og mangfold, som ikke inneholder noen tiltak, men som befester noen overordnede mål og brukes som referansedokument i budsjettprosesser. Vi har valgt å ikke inkludere noen av disse i eksempelsamlingen, selv om det kan hevdes at det også her er et tematisk overlapp med arbeid mot rasisme

og diskriminering. Vi ser få eksempler på at fenomenet rasisme tematiseres direkte i disse planene, mens diskriminering tematiseres i noe større grad.

Mal for formidling av lokale handlingsplaner

Vi har valgt å presentere eksempler på lokale handlingsplaner i en felles mal:

- *Mål:* Hva er målene med handlingsplanen?
- *Forarbeid:* Hvordan har handlingsplanen blitt utformet? Har det vært nedsatt en arbeidsgruppe? Har det vært lagt opp til medvirkning og involvering av berørte grupper?
- *Kunnskapsgrunnlag:* Hvilket kunnskapsgrunnlag presenteres i handlingsplanen? Bygger handlingsplanen på en kartlegging i egen regi?
- *Tiltak:* Hva slags tiltak presenteres i handlingsplanen? Er tiltakene tematisk inndelt? Skilles det mellom nye og preeksisterende tiltak?
- *Ansvarsplassering:* Hvem har ansvar for oppfølging av handlingsplanen? Er ansvaret for ulike tiltak tydelig plassert?
- *Ressurser og økonomi:* Hvilke innsatsfaktorer har vært nødvendige for å få handlingsplanen på plass? Er det avsatt egne midler til etablering og gjennomføring av tiltak? Er det planlagt tidsbruk på implementering og oppfølging av handlingsplanen?
- *Oppfølging:* Hvordan har det blitt jobbet med implementering av handlingsplanen? Hvordan har handlingsplanen blitt formidlet og gjort kjent? Hvilke former for rapportering legges det opp til?
- *Lenke:* Lenke til handlingsplanen.
- *Vurdering:* Hva er styrker og svakheter ved handlingsplanen, i lys av vurderingskriteriene?

3.1 Arendal kommune: Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2021–2025)

Mål

Handlingsplanen har som mål at Arendal skal være en antirasistisk sone og et livssynsåpent samfunn. Planen viser til FNs bærekraftsmål 16 om fred, rettferdighet og velfungerende institusjoner.

Forarbeid

Arbeidet med handlingsplanen tok utgangspunkt i en bestilling i kommuneplanens samfunnsdel, at det skulle utarbeides en handlingsplan mot rasisme og diskriminering.⁶ I tillegg hadde bystyret vedtatt at Arendal kommune skal være et livssynsåpent, tolerant og inkluderende lokalsamfunn med plass til alle. Hensikten med arbeidet var å skape et dokument som var et godt grunnlag for et oppgjør med fordommer, intoleranse og rasisme.

Det ble nedsatt en tverrfaglig arbeidsgruppe, med representanter fra kommunedirektørens stab fra oppvekst og kommunikasjon, samfunnskontakt og

⁶ Kommuneplanens samfunnsdel skal gi overordnede mål for sektorenes planlegging og retningslinjer for hvordan kommunens egne mål og strategier skal gjennomføres i den kommunale virksomheten. I samfunnsdelen skal det tas strategiske valg for utviklingen av kommunesamfunnet og kommunen som organisasjon.

helsesykepleier fra voksenopplæringen, folkehelserådgiver, beredskapsansvarlig samt radikaliseringsrådgiver i politiet, og medarbeider som jobber med Arendalsuka. Arbeidsgruppen leste seg opp på føringer fra statlig hold og nasjonale planer, og brukte tid på å finne frem til tiltak som allerede foregikk i kommunen. De definerte tre innsatsområder for å strukturere planen: kunnskap, møteplasser og demokrati.

Kunnskapsgrunnlag

Arendal kommune er vertskap for den årlige Arendalsuka, der diskusjoner og dialog mellom grupper står sentralt. Kommunen har flere ganger blitt utfordret om håndtering av demonstrasjoner fra ytterliggående grupperinger og uttalelser fra lokalpolitikere som har gått langt i rasistisk retning, og håndtert debatten om ytringsfrihetens grenser. Diskusjoner og refleksjoner fra slike erfaringer er del av grunnlaget for kommunens arbeid med rasisme og diskriminering.

Arendal kommune utarbeidet en egen rapport «Kunnskapsgrunnlag til handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2021». Dokumentet gir en bred oversikt over ressurser som på ulike måter belyser status for temaer som likestilling, inkludering, mangfold, demokrati, valgdeltakelse, ytringsfrihet og diskriminering både i Arendal kommune og nasjonalt. Handlingsplanen bygger på denne kartleggingen, som ble gjort ved hjelp av en rekke tilgjengelige kunnskapskilder, rapporter og statistikk.

Handlingsplanen bygger videre på kommunens allerede påbegynte tverrfaglige samarbeid på tvers av offentlig, privat og frivillig arbeid. Arbeidsgruppen viser til «kommune 3.0-tankegang» hvor kommunen skal se innbyggerne som ressurser som skal bidra aktivt i å bygge felles samfunn.⁷ Tankegangen innebærer at kommunen skal ta imot initiativ og bidra til å utløse innbyggernes ressurser.

Handlingsplanen legger opp til å mobilisere og ansvarliggjøre en rekke aktører i kommunen for å etablere og videreutvikle samarbeid. Sammenstøt mellom ytterliggående grupper og befolkningen skal for eksempel forebygges i samarbeid mellom politi, kommune og frivillighet. Videre skal offentlig og frivillig sektor etablere en styringsgruppe for å starte opp tiltaket «Jenter!» - et egenkraftsmobiliserings-prosjekt for jenter mellom 13 og 16 år.

Innvanderråd, eldreråd, ungdomsråd og råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne har medvirket i arbeidet med planen, og særlig innvanderrådet bidro med forslag til konkrete tiltak. Rådet står også som ansvarlige for gjennomføring av enkelte av tiltakene i planen.

Tiltak

Arendals handlingsplan mot rasisme og diskriminering inkluderer tiltak mot diskriminering på flere diskrimineringsgrunnlag, som nedsatt funksjonsevne, i tillegg til etnisitet, religion og livssyn. Handlingsplanen skiller tydelig mellom eksisterende tiltak som skjer i kommunen og nye tiltak som handlingsplanen lanserer. Eksisterende og nye tiltak er satt opp i hver sine tabeller i to ulike farger, slik at helheten mellom eksisterende og nye tiltak tydeliggjøres. Både eksisterende tiltak og nye tiltak er organisert innenfor

⁷ Kommune 3.0 er et begrep som blir brukt om fremtidig kommunal tjenesteyting. Det innebærer at innbyggerne og kommunen bestemmer hva man skal få til i fellesskap. Kommunens ansatte kan bidra til å finne disse ressursene, og bringe mennesker sammen der de kan støtte og hjelpe hverandre.

de tre overordnede tiltaksområdene kunnskap, møteplasser og demokrati. De eksisterende tiltakene handler om aktivitetsplikt ved skolene, Arendals dialogkafeer og arrangementer, og markeringer av merkedager som migrasjonsdagen, kvinnedagen og Holocaust-dagen. De nye tiltakene i planen er for eksempel tiltak som at kommunen skal sertifiseres i likestilt arbeidsliv, at det skal forebygges sammenstøt mellom ytterliggående grupper og befolkningen, og styrking av politiets kompetanse.

Ansvars plassering

Kommunalsjef for samfunnsutvikling har overordnet ansvar for å påse at handlingsplanen revideres årlig. Ansvar for en lang rekke av tiltakene i handlingsplanen er plassert hos «Arendal kommune». Flere aktører er imidlertid også nevnt som ansvarlige for spesifikke tiltak, for eksempel Arendal voksenopplæring, «alle barnehager», styringsgruppe i frivillig sektor, kulturskolen, kommunens innvandrerråd, familietjenesten, kommunens næringsavdeling, politirådet, SLT-koordinator⁸ og bystyret.

Ressurser og økonomi

Handlingsplanen tok utgangspunkt i bystyrevedtaket om at Arendal kommune skal være et livssynsåpent, tolerant og inkluderende lokalsamfunn med plass til alle. Kommunen søkte Bufdir om midler til en prosjektstilling for koordinering av tiltak i handlingsplanen, men fikk ikke tilslag på søknaden. Bystyret sa nei til å avsette midler til en slik stilling i budsjettet. Kommunens ansatte med ansvar for oppfølging av handlingsplanen påpeker at det er behov for en dedikert rolle som samordner innsatsen, og spesielt for prosjekter som går på tvers av tjenesteområder.

Oppfølging

Kommunen jobber med rullering av planen høsten 2022 for å følge opp status på tiltak i handlingsplanen. Kommunens ansvarlige ser at eldreråd og råd for personer med nedsatt funksjonsevne har blitt mer engasjerte i diskrimineringsaker som resultat av handlingsplanen. Handlingsplanen er kommunisert på nettsider.

Lenke

[Handlingsplan mot rasisme og diskriminering](#)

Vurdering

Arendal kommunes handlingsplan mot rasisme og diskriminering har en god problembeskrivelse og avgrenser sin innsats innenfor hovedområdene kunnskap, møteplasser og demokrati. Tiltakene er nokså konkrete, og det fremgår stort sett hvilke aktører som har ansvar for gjennomføring av tiltakene. Tiltakene er realistiske og gjennomførbare i perioden som er avsatt for handlingsplanen. Tiltakene er relevante for diskriminering på bakgrunn av flere grunnlag, og et utvalg av tiltakene er rettet mot forebygging av rasisme og diskriminering på bakgrunn av etnisitet og religion. Handlingsplanen bidrar til økt oppmerksomhet og innsats i arbeidet mot rasisme og diskriminering. Handlingsplanen kunne hatt enda tydeligere ansvars plassering og hatt flere konkrete tiltak med majoritetsbefolkningen som målgruppe.

⁸ SLT står for Samordning av Lokale rus- og kriminalitetsforebyggende Tiltak. SLT-modellen er et hjelpemiddel for å samordne rus og kriminalitetsforebyggende tiltak for barn og unge. Modellen bidrar til å koordinere informasjon, kunnskap og ressurser mellom kommunale aktører og politi, samt næringsliv og frivillige organisasjoner når dette er naturlig. SLT-modellen benyttes i rundt 180 kommuner.

3.2 Bydel Grünerløkka: Handlingsplan for en bydel fri fra rasisme, vold og diskriminering 2021–2024

Mål

Det uttalte målet for handlingsplanen er at Grünerløkka skal være en bydel fri for rasisme, vold og diskriminering.

Forarbeid

Bydelsutvalget i Grünerløkka bydel har bedt bydelsadministrasjonen om å utforme handlingsplanen. Arbeidet med å utforme planen har blitt ledet av bydelens rasisme- og diskrimineringsombud sammen med en arbeidsgruppe bestående av ansatte i bydelen.

Bydelen har hatt en bred prosess for involvering og medvirkning i arbeidet med utforming av planen. I tillegg til de lovpålagte rådene for eldre, unge og personer med funksjonsnedsettelse, har bydelen siden 2018 hatt et råd for mangfold og inkludering. Alle fire rådene har kommet med innspill til handlingsplanen. I tillegg har bydelen fått innspill fra en rekke frivillige organisasjoner som er aktive på området. I planen nevnes det at særlig Norsk Folkehjelp har gitt grundige innspill.

Kunnskapsgrunnlag

Handlingsplanen inneholder tydelige definisjoner på nøkkelbegreper som rasisme, diskriminering, vold, hatkriminalitet, mangfold, inkludering og minoriteter. Den viser til statistikk over levekår, oppvekstkår og hatkriminalitet i bydelen, men inneholder ellers få henvisninger til forskning, statistikk eller lovgrunnlag. Handlingsplanen legger opp til at det skal gjennomføres flere kartlegginger gjennom planperioden, som ledd i å utvikle nye og videreutvikle eksisterende tiltak.

Tiltak

Et sentralt tiltak i planen er opprettelsen av et rasisme- og diskrimineringsombud i bydelen. Vi omtaler dette som en egen praksis under 6.3.

Tiltakene i planen er inndelt etter følgende temaer: Overordnede tiltak, rekruttering, kompetanseheving, ungdom og arbeid, rollemodeller, møteplasser og eksterne samarbeid. Bydelen vil gjøre innholdet i planen kjent for bydelens innbyggere. Det skal lages brosjyrer, som også skal oversettes til flere språk.

Bydelen vil kartlegge egne rutiner for rekruttering, og kartlegge mangfoldskompetanse blant egne ansatte. Planen legger opp til kompetanseheving blant ansatte og ledere, langs flere spor. Ansatte skal få opplæring om rasisme og diskriminering, kjønns mangfold og funksjonsnedsettelse. Ledere skal oppfordres til å gjennomføre Oslo kommunes e-læringskurs om mangfoldsledelse. Bydelen ønsker å utvikle egne presentasjoner og videoer, og bruke KS sin plattform for e-læring til å spre dem blant ansatte. Bydelen vil samarbeide med Norsk Folkehjelp om et kurs om hvordan man kan jobbe mot rasisme.

Bydelen har gode erfaringer med sommerjobber for unge, og ønsker å tilby ungdomsjobber gjennom året, til unge som vurderes å ha et særskilt behov for det. Bydelen ønsker å tilby sommerjobber i organisasjoner som jobber mot rasisme og

diskriminering. Bydelen vil også utvikle workshops med ungdom om hvilke tiltak som kan være egnet for å inkludere unge i arbeidslivet.

Bydelen har opprettet en egen tilskuddsordning til arbeid for antirasisme, mangfold og inkludering, med spesiell vekt på prosjekter som retter seg mot unge. Tilskuddet på 150 000 kroner ble tildelt fire søkere i 2022.

Ansvars plassering

I tiltaksoversiktene i handlingsplanen er det et eget felt hvor det er angitt hvilken avdeling i bydelen som er ansvarlig for tiltaket. For de fleste av tiltakene er ansvaret delt mellom to avdelinger. Ansvaret for tiltakene hviler i hovedsak på Avdeling samfunn og folkehelse, Avdeling velferd og nærmiljø og Avdeling organisasjon og utvikling. Rasisme- og diskrimineringsombudet, som er plassert under Avdeling samfunn og folkehelse, har et særskilt ansvar for å drive arbeidet med handlingsplanen videre og følge opp tiltak.

Ressurser og økonomi

Rasisme- og diskrimineringsombudet har hatt en sentral rolle i arbeidet med å utforme handlingsplanen, og har en sentral rolle i å sørge for at den blir fulgt opp. Den viktigste innsatsfaktoren fra bydelen er derfor midlene som er avsatt til denne stillingen. Det følger ikke «friske midler» med handlingsplanen. Bydelen har fra tidligere satt av midler til tiltakene som inngår i planen. I tillegg har bydelen fått innvilget 700 000 kroner av Bufdir til å videreutvikle de tiltakene i planen som retter seg mot ungdom.

Oppfølging

Handlingsplanen legger opp til en årlig rapportering og evaluering. Det skal årlig legges frem en rapport for Bydelsutvalget og for Oppvekst-, miljø- og kulturkomiteen, og det skal være et årlig seminar om status for handlingsplanen og vurdering av nye tiltak og tilpasninger.

Lenke

[Handlingsplan for en bydel fri fra rasisme, vold og diskriminering](#)

Vurdering

Planen er et av få eksempler på lokale handlingsplaner som eksplisitt tar opp rasisme og diskriminering. Vi oppfatter at planen inneholder relevante tiltak og at handlingsplanen bidrar til å understøtte bydelens arbeid på feltet. Det har vært gjort et grundig forarbeid, som inkluderer medvirkning fra bydelens minoritetsråd og frivillige organisasjoner. Ansvaret for tiltak er tydelig plassert, og det foreligger planer for rapportering og evaluering. En sårbarhet i hvordan oppfølgingen av planen er lagt opp, kan være at mye hviler på en person i en halv stilling. Vi oppfatter at de fleste tiltakene blir fulgt opp, men at dette i stor grad avhenger av initiativ fra ombudet.

3.3 Bydel Sagene: Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2022-2025

Mål

Bydel Sagenes handlingsplan mot rasisme og diskriminering deler målsettingen til Oslo kommunes plan mot hatefulle ytringer og holdninger 2020-2023. Handlingsplanen har

som mål å forebygge og begrense omfanget av hatefulle ytringer og holdninger, å motvirke konsekvensene av hatefulle ytringer og å konfrontere hatefulle ytringer og holdninger.

Forarbeid

Handlingsplanen ble utformet etter en politisk bestilling fra Sagene bydelsutvalg. Bydelsutvalget vedtok at det skulle utformes en lokal handlingsplan mot rasisme og diskriminering. Handlingsplanen ble utformet av bydelsadministrasjonen, og politisk behandlet i bydelsutvalget.

Kunnskapsgrunnlag

Som et av tiltakene i handlingsplanen, har bydelen nedsatt en styringsgruppe. Medlemmene av styringsgruppa er politisk utnevnt av bydelsutvalget, og skal gjenspeile bydelenes befolkning. I styringsgruppa sitter det representanter fra to rådsutvalg, en representant fra utdanningsetaten, to innbyggerrepresentanter, to ansattrepresentanter, Salto-koordinator⁹, representant fra bydelspolitiet, en representant fra Antirasistisk Senter, og en representant fra Organisasjon mot offentlig diskriminering (OMOD). Styringsgruppa ledes av en ansatt fra bydelsdirektørens ledergruppe. Styringsgruppa har engasjert UKE (Utviklings- og kompetanseetaten i Oslo kommune) til å kartlegge og innhente kunnskap og rasisme og diskriminering i bydelen. Dette arbeidet skal gi en kunnskapsforankring for videre innsats og prioritering av lokale tiltak.

Tiltak

Handlingsplanen inneholder seks tiltak. Tiltakene skal bygge opp en struktur og en ramme rundt arbeidet med rasisme og diskriminering i bydelen. Som nevnt, er et punkt i planen å oppnevne en styringsgruppe. Erfaringene og yrkes- og organisasjonsbakgrunnen til medlemmene bidrar til å kvalitetssikre arbeidet i gruppa. Som i forbindelse med kartleggingen av rasisme i bydelen, da spørsmålene til intervjuguide ble diskutert i fellesskap. En variasjon av medlemmer med ulik bakgrunn skal bidra til å gi arbeidet i styringsgruppa legitimitet, og er ment til å løfte innsatsen mot rasisme og diskriminering opp på et systemnivå i bydelen. Styringsgruppa har fått mandat til å fordele tilskudd til lokale tiltak, og kompetansehevede tiltak for bydelens ansatte. Videre har det blitt opprettet et kontaktpunkt, i tråd med et av tiltakene i planen. Kontaktpunktet har en e-post innbyggere og ansatte kan henvende seg til for å motta råd og veiledning dersom de føler seg utsatt for rasisme og diskriminering. I tillegg fungerer kontaktpunktet som en kanal der bydelen får mer innsikt i konkrete hendelser og tilfeller av rasisme i bydelen.

Ansvarsplassering

Styringsgruppa har ansvaret for å følge opp de øvrige tiltakene i planen, som å disponere midler til kompetansehevede tiltak, og støtte lokale tiltak mot rasisme og diskriminering. Handlingsplanen forplikter styringsgruppa til å årlig rapportere om status i arbeidet og resultater. Rapporten skal presentere hovedutfordringene i arbeidet mot rasisme og

⁹ SaLTo er samarbeidsmodellen til Oslo kommune og Oslo politidistrikt for å forebygge kriminalitet og rusmisbruk blant barn og unge. Samarbeidsmodellen har fått navnet SaLTo, som står for SLT i Oslo eller Sammen lager vi et trygt Oslo.

diskriminering, oppnådd status så langt, og gi en anbefaling om fremtidige tiltak. Rapporten skal fremlegges for bydelsutvalget for evaluering og politisk behandling av nye tiltak.

Ressurser og økonomi

Handlingsplanen er utformet av bydelsdirektørens ledergruppe. Bydelen har satt av 500 000 kroner som styringsgruppa disponerer til å følge opp tiltakene i planen. I budsjettåret 2022 har disse midlene blitt brukt for å fremskaffe et kunnskapsgrunnlag i samarbeid med UKE. Den viktigste innsatsfaktoren i handlingsplanen er opprettelsen av styringsgruppa. Styringsgruppa ledes av en spesialrådgiver fra bydelsdirektørens stab, arbeidet med å følge opp handlingsplanen og tiltakene i den forvaltes innenfor de ordinære personalressursene i bydelen. Bydelen avsetter midler til videre tiltak i årlig budsjettbehandling.

Oppfølging

Handlingsplanen forplikter styringsgruppa til å årlig rapportere om status i arbeidet og resultater. Rapporten skal presentere hovedutfordringene i arbeidet mot rasisme og diskriminering, oppnådd status så langt, og gi en anbefaling om fremtidige tiltak. Rapporten skal fremlegges bydelsutvalget for evaluering og politisk behandling av nye tiltak.

Lenke

[Handlingsplan mot rasisme og diskriminering](#)

Vurdering

Handlingsplanen er i større grad en forpliktelse til fremtidig handling og innsats i arbeidet mot rasisme og diskriminering, enn en komplett tiltaksliste. Planen har en klar og definert målsetting, og tiltakene fremstår som relevante for å skape en struktur og ramme rundt arbeidet med å realisere målsettingen. Dokumentet gir arbeidet en forankring og prioritet i bydelens budsjettbehandling, da et av tiltakene innebærer at planen skal fremheves i bydelens budsjettdokument for 2022 og 2023. En mulig svakhet med planen er at denne prioriteten i bydelens budsjettbehandling ikke ser ut til å gjelde for hele perioden handlingsplanen skal gjelde. At styringsgruppa har en bred sammensetning med representanter fra organisasjoner og fra offentlige virksomheter gir arbeidet legitimitet, og er ment til å løfte innsatsen mot rasisme og diskriminering opp på et systemnivå i bydelen.

3.4 Bergen kommune: Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer (høringsutkast, 2022)

Mål

Målet med handlingsplanen er forebygging av diskriminering og hat mot muslimer i Bergen kommune. Både i Bergen, ellers i landet og i andre land er moskeer utsatt for angrep og trusler som gjør at trusselbildet mot muslimer må tas på særlig alvor. Bergen kommune legger dette til grunn for at det er et behov for systematisert arbeid for å bekjempe diskriminering og hat mot muslimer både lokalt og nasjonalt.

Forarbeid

Bergen kommune har ledet arbeidet med utforming av den nye handlingsplanen. Planen bygger videre på den nasjonale handlingsplanen mot diskriminering av og hat mot muslimer. Siden 2015 har det vært gjennomført tiltak for å styrke tros- og livssynsdialogen i kommunen. Erfaringen er at dette har bidratt til å legge til rette for en konstruktiv dialog mellom Bergen kommune, politiet og de muslimske trossamfunnene i Bergen. I utformingen av handlingsplanen har det vært en tett dialog mellom Bergen kommune, de muslimske trossamfunnene og Vest Politidistrikt, og det har jevnlig blitt arrangert møter mellom disse partene.

Kunnskapsgrunnlag

Handlingsplanen viser til sentralt lovverk som har til hensikt å beskytte mot rasisme og diskriminering. Videre viser den til forskning på, og statistikk over, rasisme, diskriminering og hatkriminalitet i Bergen kommune, og Norge for øvrig. Forskningen peker blant annet på at medlemmer av den muslimske minoriteten i Europa, Norge og Bergen er blant de mest utsatte for gruppebaserte fordommer.

Tiltak

I handlingsplanen er det listet opp 11 konkrete tiltak fordelt på følgende temaer: Synliggjøring og dialog, sikkerhet og oppfølging av ofre, samt opplæring, holdninger og en kunnskapsbasert debatt.

I første kategori legger tiltakene opp til et tettere samarbeid og dialog mellom kommunen, Vest politidistrikt og moskeene, samt åpne dager i moskeene. I andre kategori er tiltakene mer rettet mot sikkerhet for målgruppen og oppfølging av lovbrudd begått mot målgruppen, samt at det er opprettet en mer tydelig meldings-/konsultasjonstjeneste for opplevd diskriminering. I tredje kategori er tiltakene rettet mot kompetanseheving om målgruppen i ulike kommunale instanser/etater, ikke minst i skolene.

Ansvars plassering

Det er Bergen kommune som har ansvar for å koordinere samarbeidet/samhandlingen. Problemstillingene i handlingsplanen krever sektoroverlappende innsats, noe som tydeliggjøres i plasseringen av ansvaret for oppfølging av de konkrete tiltakene. Ansvaret for oppfølging av de ulike tiltakene er plassert hos forskjellige aktører, herunder Bergen kommune, representert ved flere byrådsavdelinger, Vest politidistrikt og Diskrimineringshjelpen og meglingsbenken (DiMe).

Ressurser og økonomi

Økonomiske ressurser til arbeid med handlingsplanen forvaltes av kommunen, og til dels av Vest Politidistrikt.

Oppfølging

Per oktober 2022 har arbeidet med å kommunisere handlingsplanen ut i offentligheten ikke kommet skikkelig i gang. En informant peker på mangel på tid og ressurser, og at invasjonen av Ukraina med påfølgende flyktningstrøm har gjort at det har vært en omprioritering av ressurser i kommunen. Handlingsplanen sier lite om det legges opp til konkret rapportering.

Lenke

[Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer](#)

Vurdering

Handlingsplanen legger opp til et tett samarbeid med de muslimske trossamfunnene, noe arbeidet med utformingen av handlingsplanen også har basert seg på. Dette sikrer medvirkning. I tillegg involverer og ansvarliggjør planen flere avdelinger i byrådet, med avdeling for kultur, mangfold og likestilling som ledende. En mulig innvending mot planen er at de muslimske trossamfunnene ikke er tildelt ansvar for oppfølging av noen tiltak. Dette er noe man for eksempel legger opp til i regjeringens handlingsplan mot antisemittisme. Gitt trossamfunnenes unike kompetanse om de aktuelle problemstillingene, kunne dette vært vurdert også her. Planen er kommunisert ut til de muslimske trossamfunnene av representantene derfra som var med i utforming av handlingsplanen.

3.5 Sametinget: Handlingsplan mot samehets

Mål

Sametingets handlingsplan omhandler hatytringer og hatkriminalitet mot samer, også definert som samehets. Med samehets menes her diskriminering og rasisme begått mot samer. Målet med handlingsplanen er å forebygge samehets.

Forarbeid

Bakgrunnen for handlingsplanen er at samehets er et eget ansvarsområde i Sametingsrådet, og Sametingsrådet vil prioriteres tiltak for forebygging, kunnskap og håndtering. Forarbeidet til handlingsplanen har vært en åpen prosess der representantene i Sametinget har bedt om innspill fra eksterne aktører. Det har blitt gjennomført innspillmøter med flere organisasjoner og aktører, og det har i tillegg blitt avholdt en workshop om samehets i Tromsø. Innspillene som har kommet inn, tyder på at mye av samehetsen skjer i samers hverdagsliv, slik som kommentarer i det offentlige rom, på skolen og på arbeidsplassen. Men også sosiale medier og kommentarfelt nevnes som arenaer hvor dette forekommer. Av eksterne aktører som har bidratt i forarbeidet kan Antirasistisk senter og Norske Reindriftssamers landsforbund nevnes. Det ble i tillegg avholdt et eget møte med Amnesty.

Kunnskapsgrunnlag

Handlingsplanen viser til sentralt lovverk som har til hensikt å beskytte mot rasisme og diskriminering, samt EØS-regelverket og internasjonale konvensjoner som Norge har sluttet seg til. Videre viser den til relevant forskning som peker på at samehets i aller høyeste grad er et eksisterende fenomen.

Tiltak

Planen inneholder 17 tiltak. Tiltakene er ikke gruppert, men kan likevel kategoriseres innenfor ulike tema. Flere tiltak handler om forskning/kompetanseheving rundt samisk kultur og historie, samt rasisme og diskriminering av samer. Andre tiltak handler om styrking av dialog med sentrale aktører som politiet, fylkeskommuner, rettssystemet og næringsorganisasjoner. Resterende tiltak handler om å etablere nytt planverk,

veiledningsmateriell og initiere til samarbeid med media for å skape økt bevissthet rundt utfordringene.

Ansvars plassering

Handlingsplanen er laget med de verktøy Sametinget har til rådighet, og skal gjennomføres av Sametinget. De skal stå for involvering av kommune, politi og LDO. Sametinget «eier» handlingsplanen, og er således ansvarlig for den overordnede oppfølgingen.

Ressurser og økonomi

I planen tas det forbehold om at gjennomføring av tiltakene forutsetter økte administrative og økonomiske ressurser. Det heter videre at dersom det skal på plass en egen virkemiddelordning, må dette prioriteres under behandling av budsjett.

Oppfølging

Handlingsplanen spesifiserer lite i form av planer for oppfølging, med unntak av at den legger opp til at den kan bli brukt og henvist til i Sametingets budsjettprosesser. Det er ikke lagt konkrete planer for rapportering eller evaluering. En ansatt forteller at handlingsplanen gjerne kunne vært kommunisert utad i større grad, men at de har få ressurser til dette formålet.

Lenke

[Handlingsplan mot samehets](#)

Vurdering

Handlingsplanen adresserer en spesifikk samfunnsutfordring, og peker på konkrete tiltak som bør iverksettes for å forebygge samehets. Det er også positivt at Sametinget har hatt en bred innspillsprosess i forkant av planen. Likevel er det en utfordring knyttet til konkretisering av ansvar for oppfølging. Handlingsplanen spesifiserer heller ikke planer for rapportering eller evaluering, men tidsavgrænsningen legger opp til en gjennomgang/vurdering/evaluering og oppdatering mot slutten av tidsperioden.

3.6 Oslo kommune: Ord betyr noe. Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger (2020-2023)

Mål

Handlingsplanen har som mål å forebygge hatefulle ytringer og holdninger, og begrense skadene som forårsakes av dette. Kommunen ønsker å oppnå målet gjennom å skape bevissthet om kommunens ansvar for å imøtegå hatefulle ytringer og gjennom at kommunen utøver en ikke-diskriminerende praksis.

Forarbeid

Oslo kommune har siden 2001 drevet med mangfolds- og antidiskrimineringsarbeid under merkevaren OXLO. En spesialrådgiverstilling ved byrådsavdeling for arbeid, integrering og sosiale tjenester er dedikert til å jobbe med politikktutvikling på området. Spesialrådgiveren har hatt ansvaret for å utforme handlingsplanen. I arbeidet med å utforme planen har det vært gjennomført en bred involveringsprosess. Det er hentet

innspill fra om lag 30 frivillige organisasjoner som er aktive på feltet, og fra fem kommunale råd inkludert rådet for flerkulturelle minoriteter. Planen ble også sendt på høring blant kommunens etater og bydeler.

Kunnskapsgrunnlag

Handlingsplanen inkluderer definisjoner av nøkkelbegreper, og gjør grundig rede for lovgrunnlaget knyttet til diskriminering og hatefulle ytringer. Det vises til enkelte forskningsrapporter. Planen inkluderer ingen systematisk gjennomgang av kunnskapsgrunnlaget, men det er et eget tiltak i planen at omfanget av rasisme og diskriminering i kommunen skal kartlegges. Tiltaket har ledet til KIFO-rapporten «Kartlegging av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune» (Bangstad m.fl. 2022).

Tiltak

Kommunen vil stille strengere krav til en ikke-diskriminerende praksis hos sine samarbeidspartnere, enten det er aktører som mottar tilskudd fra kommunen, aktører som utfører oppdrag for kommunen, eller aktører som bruker offentlige byrom og kommunale lokaler til arrangementer.

Det er et eget tiltak at kommunen skal utvikle en veileder om bruk av offentlige byrom og kommunale lokaler. Videre ønsker kommunen å utvikle en plattform for å bekjempe diskriminering og trakassering i utelivet, i dialog med utelivsbransjen.

Kommunen vil jobbe med kompetanseheving blant ansatte, blant annet gjennom et e-læringskurs om mangfoldsledelse og veiledning om oppfølging av tilfeller av hatytringer og diskriminering.

Videre inneholder planen flere tiltak for barn og unge. Skoler og fritidsklubber skal tilbys ressurser som kan bistå i det holdningsskapende arbeidet, slik som undervisningsopplegg i regi av Dembra og Stopp Hatprat, samt veiviserprogram med samiske, jødiske og muslimske veivisere. Det er videre en ambisjon at alle elever i Oslo skolen skal lære mer om høyreekstremisme gjennom besøk ved 22.juli-senteret, demokratisenteret på Utøya, Grinimuseet og/eller Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter.

Ansvars plassering

Det fremstår som en mangel i handlingsplanen at ansvaret for tiltakene ikke er tydelig plassert. Planen er formulert slik at det er kommunen som skal iverksette tiltakene, uten at det spesifiseres nærmere hvilke konkrete avdelinger eller instanser som har ansvaret.

Ressurser og økonomi

Det følger ikke «friske midler» med handlingsplanen, men kommunen avsetter gjennom den ordinære budsjettprosessen betydelige midler til tiltak for mangfold og integrering og mot rasisme og diskriminering. Sentralt i kommunen avsettes det 2-3 millioner kroner årlig til drift av tiltak, og 2-3 millioner kroner til utviklingsarbeid på området mangfold og inkludering. Enhet for mangfold og integrering er plassert i Velferdsetaten, og omfatter fem stillinger. Ytterligere to stillinger er dedikert til tematikken i Utviklings- og kompetanseetaten. I tillegg har kommunen etablert flere relevante tilskuddsordninger, inkludert tilskudd til arbeid for antirasisme, mangfold og inkludering, tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner, tilskudd til integrerings- og mangfoldstiltak og tilskudd til drift av lokale innvandrerorganisasjoner.

Oppfølging

Handlingsplanen spesifiserer ikke konkrete planer for oppfølging, rapportering eller evaluering.

Lenke

[Ord betyr noe. Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger](#)

Vurdering

Handlingsplanen setter fokus på et viktig samfunnsproblem, og inneholder relevante tiltak. Planen bygger videre på kommunens arbeid med mangfold og ikke-diskriminering over lengre tid, og understøtter det videre arbeidet. Videre bygger den på en bred involveringsprosess med relevante råd og ressursmiljøer. Vi ser samtidig mangler i form av at ansvaret for tiltak ikke er tydelig plassert, og i at planen ikke spesifiserer planer for oppfølging, rapportering eller evaluering. Det er positivt at kommunen med handlingsplanen tar initiativ til å forbedre kunnskapsgrunnlaget gjennom en ekstern kartlegging. Samtidig kunne planen styrket seg ved å knytte an til foreliggende kunnskap i større grad.

3.7 Plattform og kommunene i Agder: Strategi for forebygging av voldelig ekstremisme, hatkriminalitet og polarisering i Agder (2019-2025)

Mål

Strategien legger frem en visjon om at Sørlandet skal være en inkluderende landsdel uten intoleranse, ekstremisme og hatkriminalitet.

Forarbeid

Strategien springer ut av kompetansesenteret Plattform, som ble etablert i 2016 for å jobbe med forebygging av radikaliserings, hatkriminalitet og voldelig ekstremisme i Agder. Senteret har som mål å utvikle kunnskapsbaserte metoder til anvendelse i forebyggende arbeid. Plattform er et samarbeid mellom alle kommunene i Agder, Agder politidistrikt og Arkivet freds- og menneskerettighetscenter i Kristiansand.

Politiets radikaliseringskontakt har hatt hovedansvaret for å utforme strategien. I forkant av publisering har det vært en omfattende prosess med tilbakemeldinger og diskusjoner. Alle kommunene har vært involvert i dette, i tillegg til KS Agder. Det har vært gjort tilpasninger for å unngå at strategien skulle fremstå som overstyrende for kommunene. Sluttproduktet har heller blitt slik at det skal synliggjøre grep og ressurser som er tilgjengelige for kommunene.

Kunnskapsgrunnlag

Strategien inneholder definisjoner av nøkkelbegreper og et kunnskapsgrunnlag. Kunnskapsgrunnlaget bygger på PSTs trusselvurderinger, som suppleres med lokale erfaringer og enkelte henvisninger til forskning.

Tiltak

Strategien inneholder til sammen 32 tiltak. Mange av dem var allerede igangsatt på publiseringstidspunktet, mens andre settes frem som mer langsiktige ambisjoner.

Den tematiske inndelingen går mellom tiltak som skal sikre henholdsvis samordning og koordinering, dialog med flerkulturelle miljøer, håndtering av ekstreme personer og miljøer, samt kunnskapsutvikling.

Blant samordningstiltakene er at Plattform skal arrangere to årlige fagdager for førstelinjetjenesten i kommunene, og fagsamlinger med frivillige organisasjoner. Det er også en ambisjon om at Agder politidistrikt skal etablere ekstremismekontakter i sine tre geografiske driftsenheter.

Blant dialogtiltakene er et ønske om å etablere et trygghetsprogram for ofre for hatkriminalitet, etter modell fra Manglerud og Stovner politistasjon. Strategien understreker betydningen av møteplasser, og maner til fortsatt innsats for trygge og gode barnehager og skoler, og fortsatt innsats mot frafall fra videregående opplæring, men uten å gå langt i å konkretisere tiltak på disse områdene.

Blant håndteringstiltakene er en ambisjon om å etablere et mentorprogram for lovbrøtere over 18 år som anses å være i risikozonen for radikaliserings. Dette skal bygge på erfaringer fra mentorprogram for yngre lovbrøtere, og bruke Plattforms egenutviklede system for mentorering.

Blant kunnskapstiltakene er et ønske om å fremme mer forskning på feltet, samt en ambisjon om å etablere et undervisningsopplegg om demokrati og medborgerskap til bruk i samfunnsfag på ungdomsskolen og i videregående opplæring.

Ansvarsplassering

For hvert tiltak er det spesifisert hvem som er initiativtaker og/eller har ansvar for utførelse. Mye av ansvaret er plassert hos Plattform, hos politiet, og hos alle kommunene i Agder, men det er også flere andre aktører som inkluderes, blant andre fylkeskommunen, NAV, RVTS og IMDi.

Ressurser og økonomi

Etableringen av Plattform har vært den viktigste innsatsfaktoren for å få strategien på plass. Plattform er bemannet med tre stillinger: politiets radikaliseringskontakt, en interkommunal stilling og en forsker fra Arkivet. Den interkommunale stillingen har Plattform fått midler til gjennom tilskuddsordningen Tilskudd til forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme, som Konfliktrådet forvalter på vegne av Justis- og beredskapsdepartementet.

Oppfølging

SLT-koordinatorene i kommunene har ansvar for å sørge for at strategien blir gjort kjent og fulgt opp i kommunene. Det har også vært gjennomført en samling med alle kommunedirektørene. Strategien legger ikke opp til noen bestemt rapporteringsstruktur, men Plattform rapporterer årlig til Konfliktrådet på tilskuddet som dekker den interkommunale stillingen.

Lenke

[Strategi for forebygging av voldelig ekstremisme, hatkriminalitet og polarisering i Agder](#)

Vurdering

Strategien er et eksempel på et unikt initiativ i norsk sammenheng. Den er et resultat av, og understøtter videre samarbeid på regionalt nivå, mellom kommuner og mellom sektorer. I og med at teksten presenteres som en strategi og ikke som en handlingsplan, rammes den i noe mindre grad av en eventuell kritikk om at tiltakene ikke er tilstrekkelig konkrete eller forpliktende. Strategien gir en visjon og noen overordnede mål, og synliggjør Plattform som en tilgjengelig ressurs for kommunene.

4 Utvalgte eksempler på veiledningsmateriell

Vi presenterer her åtte ulike varianter av veiledningsmateriell som på ulike vis bidrar til forebygging og bekjempelse av rasisme og diskriminering.

I utvelgelsen har vi sett hen til kriteriene som er beskrevet i 1.3. Vi har særlig lagt vekt på at veiledningsmaterialet er lett tilgjengelige og tilbyr konkrete verktøy som kan benyttes for bekjempelse av rasisme og diskriminering.

Vi har inkludert flere eksempler på veiledningsmateriell som kan benyttes i undervisning og opplæring. Her er både elever i skolen og ansatte i bedrifter og kommuner aktuelle målgrupper. Undervisningsopplegget Dembra er presentert i en nordnorsk kontekst. Oslo kommunes e-læringskurs retter seg mot kommunalt ansatte. Videre er to håndbøker del av utvalget. Minotens «Håndbok mot rasisme» og Europarådets «Bookmarks» er begge lett tilgjengelige, lettfattelige og tilbyr konkrete verktøy for forebygging og håndtering av rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer.

Videre har vi inkludert Norges fotballforbunds varslingskanal for uønskede hendelser, som et godt eksempel. Forbundet demonstrerer tydelig at varsler kan meldes trygt, og vil bli håndtert med profesjonalitet.

Færder kommunes Memes mot hatefulle ytringer gir et godt eksempel på ungdomsinitiert lokalt veiledningsmateriell og bruker dessuten humor som virkemiddel i kampen mot hatefulle ytringer, rasisme og diskriminering. NASAK er Bufdirs samiske nasjonale kompetansesenter med nettressurser som tilgjengiggjør kunnskap om samisk historie, kultur og befolkning med majoritetsbefolkningen og kommuneansatte som primærmålgruppe. Personer med samisk bakgrunn blir samtidig gjort oppmerksomme på rettigheter de har i møte med det offentlige hjelpeapparatet. Foruten gode artikler, er nettressursenes styrke en rekke videoer som bruker humor som virkemiddel i formidling om kunnskapsgap og misforståelser som kan oppstå i møte mellom offentlig ansatte og samisk befolkning.

Til sist har vi inkludert ett veiledningsmateriell som ennå ikke er ferdig utviklet. Likestillingssenteret KUN arbeider for tiden med å utvikle en veileder for håndtering av rasisme. Veilederen vil være svært relevant for deling når den foreligger i mars 2023.

I innsamlingen og utvelgelsen av veiledningsmateriell har vi søkt å inkludere materiell som er utarbeidet av større og mindre aktører. Vi har også vektlagt at materialet henvender seg til ulike målgrupper, herunder minoritets- og majoritetsbefolkningen. Det finnes imidlertid lite veiledningsmateriell som retter seg mot håndtering av rasisme og diskriminering, og vi har derfor søkt å finne frem til lokal bruk av sentralt og nasjonalt utviklet veiledningsmateriell.

I tråd med kriteriene for utvelgelse har vi sett etter at materialet er forankret i kunnskap og gir konkrete verktøy for den som skal ta det i bruk, gjerne med en trinnsvis fremgangsmåte. Henvisning til videre informasjon og støtte samt kontaktinformasjon, styrker sjansen for å lykkes med veiledningsmaterialet, og vi har inkludert materiell som også viser til slik informasjon.

Mal for formidling av veiledningsmateriell

Vi har valgt å presentere eksempler på veiledningsmateriell i en felles mal:

- *Mål og målgruppe:* Hva er formålet med veiledningsmateriellet? Hvilke målgrupper retter materialet seg mot?
- *Om materiellet:* Hvilken form har veiledningsmaterialet og hva slags innhold beskrives?
- *Organisering og samarbeid:* Hvordan er materialet utviklet? Hvem har laget materialet? Hva er bakgrunnen for dette arbeidet. På hvilke måter har samarbeid og medvirkning vært del av utformingen? Hvilke ressurser krever det å ta i bruk veiledningsmateriellet?
- *Bruk av materiellet og resultater:* Hvordan kan materiellet tas i bruk? Hvordan kommer man i gang, og hvilke resultater kan man forvente? Hvilke resultater har man sett så langt?
- *Lenke:* Lenke til relevante nettsider, nedlastning av materiell.
- *Kontaktperson:* Navn og e-postadresse til prosjektleder eller rådgiver for praksisen som kan fortelle mer om bruk av veiledningsmateriellet.
- *Vurdering:* Hva er styrker og svakheter ved materiellet, i lys av vurderingskriteriene?

4.1 Nasjonalt samisk kompetansesenter: Ressurssider og videoer om samiske forhold for offentlig ansatte

Mål og målgruppe

Nasjonalt samisk kompetansesenter (NASAK/NASÁG) jobber for å sikre et mer likeverdig tjenestetilbud for samiske barn, voksne og familier gjennom veiledning og kompetanseheving for ansatte i familievernet, kommunalt og statlig barnevern, og krisesentre. Kompetansesenteret har utviklet ressurssider og videoer som skal bidra til kompetanseheving og økt kulturforståelse om samiske forhold. Primærmålgruppen for veiledningsmateriellet er ledere og ansatte i offentlige tjenester som er i kontakt med samiske barn, voksne og familier i familieverntjenester, barneverntjenesten og på krisesentre.

Om materiellet

Veiledningsmateriellet er nettressurser bestående av tekster og videoer. Videoene skal være en inngang til ressurssidene, og illustrerer møter samer kan ha med det offentlige tjenestetilbudet på en humoristisk måte. Ressurssidene, som ligger på Bufdirs nettsider, gir en innføring i hvilke språklige rettigheter den samiske befolkningen har i og utenfor det samiske forvaltningsområdet. Nettsidene tematiserer videre hvordan ledere og ansatte i offentlige tjenester kan jobbe aktivt for å oppfylle disse rettighetene, samt oppgir rettigheter og plikter for kompetanseheving for ansatte i sektoren.

Staten har et særskilt ansvar for å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, stereotypisering og trakassering i alle offentlige virksomheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 24. Dette ansvaret medfører å tilpasse tjenester språklig og kulturelt for å oppnå et likeverdig og likestilt helse- og velferdstilbud for den samiske befolkningen. Likeverdige tilbud er ikke ensbetydende med en standardisert tjeneste. For å oppnå et likeverdig tilbud, kreves det brukertilpasninger. På Nasjonalt samisk kompetansesenters ressurssider, kan ledere og ansatte lære om samisk historie, kultur og befolkning. Ved å spre kunnskap og bidra til

bevisstgjøring og selvrefleksjon skal nettressursene gjøre offentlige ansatte til bedre kultursensitive hjelpere.

Organisering og samarbeid

Ressurssidene bygger på et erfarings- og kunnskapsgrunnlag fra Indre Finnmark familievernkontor, Bufetat region nord og Bufdir. NASAK har fått bistand fra KPMG til å samle og systematisere denne kunnskapen slik at informasjonen er tilpasset formatet. Videoene er produsert av Trigger for NASAK. Brukerperspektivet stod sterkt i prosessen med å utvikle materialet. KPMG gjennomførte en «brukerreise» med samiske brukere av offentlige tjenester, for å drøfte barrierer de opplever i møte med hjelpeapparatet. De intervjuet også ansatte i tjenesteapparatet for å kartlegge utfordringer samer kan oppleve i kontakt med familievernet, barnevernet og krisesentre. Veiledningsmateriellet har blitt formidlet ut til de offentlige virksomhetene ved hjelp av kommunikasjonsavdelingene i Bufdir og Bufetat region nord, og gjennom NASAK sine egne kanaler.

Bruk av materiellet og resultater

Veiledningsmateriellet er primært utformet for å bevisstgjøre og heve kompetansen til offentlige ansatte innenfor familievern, barnevern og krisesentre. Tilgjengeligheten og brukervennligheten gjør imidlertid at ressursene kan tas i bruk som opplæringsressurs på tvers av offentlige virksomheter. Responsen på nettressursene, og særlig videoene, har vært positive.

Lenke

[Nasjonalt samisk kompetansesenter](#)

Kontaktperson

May Helen Schanche, leder av NASAK, e-post: mayhelen.schanche@bufetat.no

Vurdering

Ressurssidene og videoene har en tosidig funksjon. Materiellet skal bidra til kompetanseheving blant ansatte i hjelpeapparatet ved å gjøre ansatte bevisste på de særskilte rettighetene samer har som urfolk, og viktigheten av språklig, historisk og kulturell forståelse. Dette er sentralt for å etablere tillit, og medvirke til at den samiske befolkningen i større grad benytter seg av hjelpeapparatet. Samtidig skal også materiellet gjøre at den samiske befolkningen selv blir mer klar over hvilke rettigheter de har. Ressurssidene har en oversiktlig tematisk inndeling, med informasjon og eksempler fra særskilte situasjoner offentlig ansatte bør være oppmerksomme på når de jobber med utsatte grupper i den samiske befolkningen. Ressursene er lett tilgjengelige i språk og visuell utforming og bruker humor som virkemiddel. Kunnskap presenteres på en lettfattelig måte og målgruppen får konkrete verktøy og presenteres for kilder til mer kunnskap.

Formidlingen av ressurssidene og videoene fra Nasjonalt samisk ressurscenter (NASAK) fremstår som vellykket. Nettsidene og filmene er formidlet til ansatte i tjenesteapparatet gjennom Bufdir sine kommunikasjonskanaler og via NASAK sine egne kanaler. Videoene har i tillegg blitt vist og delt på samlinger og konferanser der NASAK har deltatt. Videoene er blitt populære og har blitt delt på sosiale medier blant samisk befolkning.

4.2 Dembra i Nord

Mål og målgruppe

Dembra, Demokratisk beredskap mot rasisme og antisemittisme, er kompetansehevingsmaterieil og kurs med nettbaserte ressurser, i tillegg til et veiledningstilbud. Materiellet og veiledningen har som formål å forebygge ulike former for gruppefiendtlighet, som fordommer, fremmedfrykt, ekstremisme, rasisme, antisemittisme og muslimfiendtlighet. Formålet er videre å bygge demokratisk kompetanse basert på prinsipper om inkludering, deltakelse, kritisk tenkning og mangfoldskompetanse. Målgruppene for Dembra er elever og lærere ved barneskoler, ungdomsskoler, videregående skoler og studenter ved lærerutdanninger i Norge.

Om materiellet

Veiledningsmateriellet i Dembra er nettressurser for undervisning om demokratisk beredskap mot fordommer og utenforskap for elever, lærere og lærerutdanning. Nettsidene tilbyr en rik ressursbank med undervisningsopplegg, tekster, refleksjonsoppgaver og øvelser som er tilpasset ulike trinn, fag og forankret i læreplanene. Opplæringsmateriellet tar utgangspunkt i at det er sammenheng mellom erfaringer med fellesskap, medbestemmelse og kritisk dialog på den ene siden, og beredskap til å stå imot marginalisering og diskriminering av mennesker på den andre siden. Undervisningen skal sørge for forebygging av fordommer og gruppefokusert fiendtlighet. Materiellet skal gjøre lærere og elever i stand til å bygge demokratisk kultur og kompetanse, som åpenhet for kulturelle forskjeller, toleranse for tvetydighet, analytiske evner og kritisk tenkning, empati og kunnskap og forståelse av selvet.¹⁰

Organisering og samarbeid

I utgangspunktet kan alle skoler benytte undervisningsopplegget til Dembra, som ligger åpent tilgjengelig på nett. Hver øvelse beskrives med mål og relasjon til læreplanverket, samt en estimering av tidsbruk og hvilken gruppestørrelse øvelsen eller oppgaven passer for. Instruksjoner er tydelig forklart, og enkelte oppgaver har filer til nedlasting som brukes i gjennomføringen.

Dembra tilbyr videre støtte til skoler i arbeidet med demokrati og forebygging av fordommer. Ved å bli Dembra-skole, mottar skolen kompetanseheving og veiledning fra en Dembra-veileder. Skolens behov ligger da til grunn for en skreddersydd tilnærming. Deltakelsen er gratis for skolen. Veilederen kan arbeide med alle aktører ved skolen, og deltar ved relevante arrangementer, møter og i klasseundervisning. En Dembra-skole gjennomfører en kartlegging for å avdekke behov, utfordringer og styrker, og legger opp til elevmedvirkning både i tiltak som velges, så vel som gjennom deltakende metoder i selve undervisningen. Den som gjennomfører undervisningen, kan gjøre gode forberedelser ved å lese og sette seg inn i artikler som er knyttet til temaene på nettsidene.

Bruk av materiellet og resultater

En Dembra-skole eller en enkeltstående lærer eller lærergruppe, kan benytte undervisningsopplegget og -materiellet. Lærere eller andre kan benytte materiellet for

¹⁰ Dembras faglige grunnlag. <https://dembra.no/no/dembras-faglige-grunnlag/>.

eksempel ved undervisning av tematikk som knytter seg til identitet, mangfold, fordommer, demokrati, urfolk og nasjonale minoriteter i ett eller flere fag. Læreplanens helhetlige fokus på livsmestring, medborgerskap og kritisk tenkning gjør også Dembra relevant i mange sammenhenger.

Dembra-materiellet kan også være relevant i en spesifikk situasjon, der skolen opplever hendelser eller utfordringer for eksempel knyttet til elevgrupper, skolemiljø, bruk av skjellsord, hatefulle ytringer eller segregering.

En videregående skole i Nord-Norge erfarer at Dembra-arbeidet har bidratt til mer fornøyde elever og ro blant elevene på skolen. Dembra er brukt som supplement i skolens arbeid med temaet *identitet*. Skolen har flere minoritetsspråklige elever og dessuten en andel samiske elever. Skolen har tidligere opplevd uro blant elever og misnøye med skolens arbeid med inkludering av minoriteter.

I samarbeid med forsker ved Senter for samiske studier, Universitetet i Tromsø, og veileder ved Dembra Nord, har skolen igangsatt en rekke tiltak for å bygge trygghet og finne frem til naturlige måter å implementere kunnskap og undervisning om samisk historie og kultur i undervisningen på. Skolens arbeid knyttes til enkeltelevers tilhørighet til samisk bakgrunn, og øker kompetansen på samisk historie, opplevelser av generasjoners urett, og særegen sårbarhet for ekskludering og manglende aksept. Skolen benytter Dembra-materialet som verktøy for en alternativ innfallsvinkel, som setter elevene i stand til å tenke kritisk, saklig og klokt om konflikt og uenighet.

Lenke

[Dembra](#)

Kontaktperson

Dembra-veileder Dembra Nord: Kari Eilertsen, ke@narviksenteret.no

Vurdering

Dembra-undervisningsopplegget er lett tilgjengelig som nettressurser. Det er enkelt å orientere seg i ulike typer tematikk og mulige øvelser, oppgaver og opplegg. Dembra presenterer kunnskap på en lettfattelig måte, samtidig som formidlingen ikke kompromisser med tematikkens kompleksitet. For lærere som skal ta Dembra-materialet i bruk, er litteraturhenvisninger og artikler tilgjengelige, noe som gjør kompetanseheving og gode forberedelser mulig. Dembra gir konkrete verktøy for gjennomføring av undervisning om kontroversielle og vanskelige tema. Det er spesielt positivt at skoler kan få bistand fra en veileder.

Dembra tilbyr omfattende undervisningsopplegg for undervisning som bygger demokratisk beredskap. Nettressursene kan fungere som arena for inspirasjon. Nettsidene har blant annet gode filmforslag med tilhørende oppgaver. Lærere kan tilpasse undervisningsopplegget og gjøre det «til sitt». Samarbeid med eksterne aktører kan være positivt for skoler, og gi bekreftelse på skolens arbeid om utfordrende tema. En evaluering av undervisningsopplegget og fremstilling av resultater, ville kunne bygge oppunder bruk av materiellet.

Formidlingen av Dembras veiledningsmaterieill fremstår som vellykket. Veileder i Dembra i Nord har formidlet Dembras undervisnings- og veiledningstilbud til skoler ved

å drive oppsøkende kontakt i kommuner og ved skoler i sitt geografiske område. Det har ført til flere samarbeid med skoler som tar i bruk opplegget Debra tilbyr.

4.3 Norges Fotballforbunds varslingskanal

Mål og målgruppe

Norges Fotballforbund (NFF) skal arbeide mot vold, trusler, diskriminering, hets, mobbing, doping, kampfiksing, seksuell trakassering, seksuelle overgrep og andre uønskede hendelser gjennom forebyggende arbeid og effektive sanksjoner, slik at fotballarenaen er trygg for alle. Som del av dette arbeidet etablerte NFF i 2020 en varslingskanal som skal være egnet for å melde inn negative hendelser enten anonymt eller med navn, og på en måte som skaffer sikker oversikt og lagring av varslene. Varslingssystemet skal også sikre innledende behandling innen tre dager etter meldt varsel. Varslingskanalens målgruppe er alle som har en rolle enten på eller utenfor fotballbanen.

Om materialet

NFF er forpliktet til å iverksette aktive tiltak for å unngå at fotballens virke krenker menneskerettighetene. Dette er nedtegnet i Forbundstingets retningslinjer.¹¹ Gjennom varslingskanalen kan aktører i fotball-Norge melde fra dersom de opplever at egne eller andres rettigheter blir krenket i fotballen, for eksempel krenkelse av ytringsfrihet, religionsfrihet eller rett til deltakelse.

Det har blant de ansvarlige for varslingskanalen vært noe bekymring knyttet til begrepet «varslings», om dette fremstår som noe som er veldig omfattende og alvorlig. NFF beskriver varslings på følgende vis:

«Varsling er å gå videre med kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det. Kritikkverdige forhold er brudd på lovregler, brudd på interne regler eller brudd på etiske normer.»

Når man benytter NFFs varslingskanal, kan man velge å være anonym. Etter varselet er levert, logger man seg på med en bruker hos NFF for å se svaret de gir på henvendelsen. Man kan også motta oppfølgingsspørsmål knyttet til saken. Velger man å varsle anonymt, kan man få tilsendt brukernavn og passord på SMS eller e-post, og det er ikke mulig å spore innmelder etterpå.

NFF sentralt filtrerer varsler. Er sakene av en alvorlig karakter, sendes de videre til intern jusavdeling eller politi. Flesteparten av de andre sakene håndteres av fotballkretsene, da det er de som er tette på og har den daglige kontakten med klubbene. Felles for samtlige saker er at avsender mottar bekreftelse på at varselet er mottatt av NFF og leses innen tre dager, uansett forholdets art.

Organisering og samarbeid

For at varslingskanalen skal fungere etter hensikten fordrer det en god dialog mellom NFF sentralt, kretsene og klubbene. Det er NFF sentralt som mottar varslene og vurderer

¹¹ <https://www.fotball.no/globalassets/samfunnsansvar-og-verdier/statusrapport---fotballens-arbeid-med-menneskerettigheter-januar---august-2022.pdf>.

hvordan forholdet skal behandles, men legger ansvar på krets og klubb for hvordan forholdet skal løses, med mindre det er forhold som de vurderer krever strafferettslig behandling.

I forbindelse med opprettelse av varslingskanalen har NFF gitt enkeltpersoner i kretsene ansvar for å følge opp varsler og dialogen med NFF. De har også etablert en dialog med en eller flere personer fra politiet i samtlige politidistrikt, såkalt politikontakt, slik at alle fotballkretsene har en spesifikk person i politiet å forholde seg til og samarbeide med ved behov.

NFF jobber ut fra nærhetsprinsippet, som går ut på at saken løses på lavest mulig nivå. Kretsen følger opp sakene på et overordnet nivå, mens det som regel er klubbens ansvar å løse sakene. Det opprettes dialog mellom NFF og krets om hvordan varselet behandles slik at vedkommende som har varslet følges opp og ser at det er en utvikling og reaksjon/oppfølging i saken.

Bruk av materiellet og resultater

Kanalen mottar stort sett varsler av den art den er tiltenkt. Av 160 saker i 2021 ble 10 saker avvist som følge av mangelfull informasjon og at varsler ikke fulgte opp forespørsel om mer informasjon. Per desember 2022 hadde varslingskanalen blitt benyttet i 337 saker, der 149 av disse kategoriseres under mobbing, diskriminering, hets og trakassering.

Den årlige spillerundersøkelsen som gjennomføres i regi av NFF, viser at bare ca. én av fem kjenner til varslingskanalen, noe som tyder på at kommunikasjonen om kanalen bør bli bedre. Mottagelsen/responsen på varslingskanalene ute i klubbene er stort sett veldig god. Flere klubber melder inn til NNF sentralt at de er fornøyd med at det skjer ting på dette feltet. En tilbakemelding fra en klubb, er at det er vanskelig å kvalitetssikre varslene. Det fører til at noen opplever det som personangrep om man blir varslet på. Dette søker NFF å løse ved å ha samtale med alle parter. Om varslande part er anonym vil vedkommende også få tilbud om samtale.

Lenke

[Varslingskanal](#)

Kontaktperson

Rasmus Semmerud, fagansvarlig Fair play og inkludering, Norges fotballforbund. E-post: rasmus.semmerud@fotball.no

Vurdering

Varslingskanalen fremstår som et gunstig og sikkert verktøy for å fange opp uønskede hendelser knyttet til rasisme og diskriminering. Den gir en god oversikt over uønskede hendelser i fotball-Norge, og lagrer henvendelse på en sikker måte.

Varslingskanalen er enkel å bruke. Den er tilgjengelig for alle og sikrer varslers anonymitet dersom varsler ønsker det. Kanalen er satt opp på en måte som gjør alle gir god oversikt over varslene.

Vi råder andre aktører som ønsker å etablere varslingskanal å vektlegge trygghet rundt varsling tungt. Kanalen og de som mottar varslene, må også inneha troverdighet. Det er

sentralt at det oppleves nyttig å varsle, at forholdene som varsles om gjøres noe konkret med.

4.4 Færder kommune: Memes mot hatefulle ytringer

Mål og målgruppe

Memes mot hatefulle ytringer har som formål å tilby en respons i kommentarfelt på nett, for å imøtegå hatefulle ytringer og samtidig unngå harde konfrontasjoner. Målgruppen for materialet er alle som måtte ønske å ta memes i bruk. Memes retter seg hovedsakelig til ungdom.

Om materialet

Materialet er digitalt og består av en samling memes som er laget av ungdom i Færder kommune. Etter deltakelse på demokrativerksted på Utøya, ønsket ungdomsrådet i kommunen å ta tak i hatprat de opplevde som et problem i kommunen. Memes består av bilder med påskrift av tekst som bruker humor og ironi for å peke på at en ytring er hateful. Bildet og teksten vil hver for seg ikke ha mye mening, men i kombinasjonen av situasjon eller uttrykk i bildet, og tekstlinjene på bildet, dannes en ytring som i dette tilfellet uttrykker avstand til hatytringer.

Organisering og samarbeid

Fire elever fra hver klasse på niende trinn ved alle ungdomsskolene i kommunen deltok i memes-verkstedet en fredag i skoletiden. En invitasjon gikk fra ungdomsrådet til rektorer ved ungdomsskolene. Rektorene delte invitasjonen med de aktuelle klassene. Klassene gjennomførte en demokratisk prosess for å avgjøre hvilke representanter som skulle delta i verkstedet. Verkstedet ble gjennomført av kommunens ungdomsråd i samarbeid med organisasjonen Stopp hatprat. Stopp hatprat presenterte hva hatefulle ytringer betyr og innebærer. Deretter gjennomførte alle deltakerne en refleksjons- og diskusjonsøvelse som tok dem videre inn i tematikken. Så fulgte et memes-verkstedet der ungdommene laget «memes mot hatprat». En IKT-ansvarlig fra kommunen deltok for å sikre at lovlige og egnede nettsider ble benyttet. I tillegg deltok kommunens koordinator for ungdomsrådet. Gratis nettressurser ble benyttet for å lage memes.

Lærere som lyttet til elevenes ønsker, var sentralt for gjennomføring med et betydelig antall elever. Ungdomsrådet i Færder trekker frem at SLT-koordinator eller koordinator for ungdomsråd som følger opp ungdomsrådets engasjement og tilrettelegger for praktisk gjennomføring var avgjørende for at initiativet kunne realiseres.

Bruk av materialet og resultater

En lang rekke memes ble laget på verkstedet og et utvalg ble plukket ut og lagt ut tilgjengelig på kommunens nettsider. Meme-ene kan tas i bruk i nettdebatter som tilsvarer der noen kommer med en hateful ytring. Meme-ene bidrar med en observerende funksjon og til å peke på at enkelte utsagn er hatefulle ytringer. Memes fungerer som et bidrag i debatten uten at den som poster memet selv trenger å gå inn i debattens tematikk. Slik kan memet være virkningsfull. Representanter for initiativet forteller at opphetede nettdebatter har stilnet ved bruk av memes mot hatefulle ytringer i kommentarfelt.

Lenke

[Færder kommune: Arbeid mot hatefulle ytringer/hatprat](#)

Kontaktperson

Færder kommune, SLT-koordinator, Anette Malme:

anette.malme@faerder.kommune.no

Vurdering

Memes mot hatefulle ytringer er et kreativt veiledningsmaterieell som tilbyr et konkret verktøy i møte med hatefulle ytringer på nett. Memes-verkstedet bidrar til å bevisstgjøre og styrke deltakerne i møtet med digitale hatefulle ytringer og diskriminering. Memes er lett tilgjengelig både å lage og benytte. Meme-enes innhold og avstandstagen til hatytringer er lettfattelig. Ved økt bruk kan memes ha potensial til å nå bredt ut.

4.5 Minotenk: Håndbok mot rasisme

Mål og målgruppe

Minotenk (Minoritetspolitisk tenketank) «Håndbok mot rasisme» har som formål å gi leseren av boken en forståelse av hva rasisme er, kunnskap om hvordan rasisme påvirker, og tilbyr et språk til personer som er utsatt for rasisme. Boken skal videre være et verktøy til bruk i diskusjoner om rasisme, og tilbyr redskaper for bekjempelse av rasisme.

Boken er primært laget for bruk i skolen, for lærere og ungdomsarbeidere. I kjølvannet av «Black lives matter»-demonstrasjonene, opplevde Minotenk et momentum i samfunnet for arbeid mot rasisme. Unge og elever krevde samtaler og undervisning om temaer som rasisme, privilegier og diskriminering, og lærere manglet et godt utgangspunkt for disse samtalene. Boken har et eget kapittel med tips til arbeid med rasisme i klasserommet.

Om materialet

Håndboken er lett tilgjengelig gjennom gratis nedlasting i PDF-format, eller ved gratis bestilling på nett. Opplaget er imidlertid ofte utsolgt på grunn av stor interesse. Boken er oversiktlig bygget opp og har to hoveddeler: 1) Faktatekster og 2) personlige historier.

Faktatekstene handler blant annet om begreper, rasismens historie i Norge, samt «Antirasistens verktøykasse», med tiltak for systematisk arbeid mot rasisme. Boken inkluderer ni personlige fortellinger om rasisme, om blant annet rasisme i utelivet, hets mot samer, erfaringer fra terrorangrepet 22. juli, eksotifisering, dobbel minoritetsbakgrunn, psykiske konsekvenser av rasisme og rasisme i arbeidslivet.

Organisering og samarbeid

Håndbok mot rasisme er utviklet av Minotenk i samarbeid med artikkelforfattere og ungdom ved en videregående skole. Elever ved skolen har lest tekstene i boken og fungert som en referansegruppe underveis i utformingen av boken. De har videre jobbet frem og testet ut refleksjonsspørsmålene i boken, som følger de ulike tekstbidragene. De fleste tekstene i boken er skrevet av personer med minoritetsbakgrunn.

Bruk av materiellet og resultater

Boken trenger ikke å leses fra perm til perm. De enkeltstående tekstene kan brukes som utgangspunkt for å starte en samtale og reflektere rundt et tema, som for eksempel rasisme i utelivet, rasisme i arbeidslivet, 22. juli, psykiske konsekvenser av rasisme eller hets mot samer. Refleksjonsspørsmål til hver tekst er utgangspunkt for klassesamtaler eller gruppesamtaler.

Boken kan også benyttes i sammenhenger utenfor skolen og for andre målgrupper enn ungdom og elever, som for eksempel i politiske partier og i frivillige organisasjoner. Boken har vært brukt som utgangspunkt for diskusjoner på blant annet arrangementer og møter med fagforeningsforbund, ansatte i bydeler og med NAV-ansatte.

Lenke

Kan lastes ned her: [Håndbok mot rasisme](#)

Kan bestilles gratis som klassesett på: [Subjectaid.no](#)

Kontaktperson

Rådgiver Minotenk, Lisa Esohel Knudsen, lisa@minotenk.no

Vurdering

Boken er nyttig i samtaler og diskusjoner om kontroversielle temaer. Den er åpen og utforskende og gir utgangspunkt for en samtale, der ingen er eksperter, men man kan utforske sammen. Boken har blitt svært godt mottatt. Boken beskriver rasisme i konkrete situasjoner og forsøker dermed ikke å si noe om all rasisme. Boken tilgjengeliggjør tematikken for personer som ikke har tenkt mye på rasisme tidligere, samtidig som den gir gjenkjennelige beskrivelser for personer som er direkte berørt av rasisme.

Håndboken er den eneste i sitt slag i Norge. Den gir en praktisk innføring i et omfattende materiale, sammenfattet på en tilgjengelig måte. Boken er godt visuelt utformet, oversiktlig å slå opp i, og gode refleksjonsspørsmål gjør boken spesielt anvendelig.

«Håndbok mot rasisme» har opplevd stor etterspørsel. Representanter fra Minotenk forteller at de ikke har måttet gjøre mye for å gjøre boken kjent. Konkret veiledningsmaterieell på tematikken rasisme og diskriminering fremstår som etterspurt. Gode grep i formidlingen her er at boken kan bestilles eller at lastes ned gratis som PDF. Slik har boken blitt tatt i bruk og nådd bredt ut til skoler, organisasjoner og andre aktører.

4.6 Bookmarks – en håndbok for forebygging av hatprat på nettet gjennom menneskerettighetslæring

Mål og målgruppe

Bookmarks er en håndbok med øvelser som skal hjelpe unge mennesker til å utvikle kunnskaper, ferdigheter og holdninger som trengs for å sørge for at menneskerettighetene skal gjelde også på internett. Håndboken er utformet for arbeid med unge mennesker i alderen 13 til 18 år, og til bruk for lærere og andre formidlere. Øvelsene i boken kan imidlertid tilpasses andre alders- og elevgrupper.

Om materialet

Håndboken «Bookmarks» er et bidrag til Europarådets ungdomskampanje mot hatprat på nettet, Stopp hatprat-kampanjen. Håndboken behandler hatprat som en menneskerettighetsutfordring, og menneskerettighetsprinsipper og -standarder ligger til grunn for øvelsene boken presenterer. Foruten ikke-formelle og deltakende metoder, bygger metodikken på erfaringsbasert læring der målgruppen først deltar i en aktivitet og gjør seg erfaringer, som de deretter reflekterer rundt og knytter til ulike forhold i samfunnet. Erfaringene og refleksjonene blir et nytt utgangspunkt for å tenke eller handle annerledes. Håndboken kan bidra til å håndtere hatprat på nettet, men også for å forstå menneskerettighetene, og hvordan de gjelder både på og utenfor internett.

Organisering og samarbeid

Håndboken «Bookmarks» presenterer 21 aktiviteter for forebygging av hatprat på nettet gjennom menneskerettighetsopplæring. Boken er laget av Europarådet, og er et viktig verktøy i Europarådets Stopp hatprat-kampanje¹². Øvelsene legger opp til medvirkning av målgruppen gjennom interaktive øvelser mellom deltakerne. Øvelsene bruker begrepet «veileder» om personen som leder øvelsene, og boken har detaljerte instruksjoner for gjennomføring og inneholder flere råd og tips til veileder av øvelsene.

Bruk av materialet og resultater

De 21 øvelsene er tematisk kategorisert med vanskelighetsnivå, tidsestimering, tematikk og sammendrag i en oversiktlig tabell. Hver øvelse presenteres så med en oversiktlig fremstilling av gruppestørrelse øvelsen egner seg for, tiden øvelsen vil ta, materialer øvelsen krever, og forberedelser som den som leder øvelsen, bør gjennomføre i forkant. Øvelsens fremgangsmåte presenteres videre trinnvis og etterfølges av refleksjonsspørsmål til bruk ved oppsummering av øvelsen. Det oppgis videre forslag til variasjoner for øvelsene, videre ressurser for fordykning og oppgaveark til utdeling.

Stopp hatprat forteller at enkeltøvelser fra boken er tatt i bruk i frivillige organisasjoner, blant lærergrupper, ansatte ved fritidsklubber, i idrettsforeninger og ved utdanningsinstitusjoner. Ungdomstinget i et fylke har brukt øvelser fra boken i løpet av sine konferanser.

Boken lastes ned gratis på Stopp hatprats nettsider og finnes også på Europarådets nettsider. Boken er alt man trenger for å komme i gang. Dersom man ønsker veiledning, kan Stopp hatprat bidra med det. Stopp hatprat holder regelmessig kurs i hvordan man kan komme i gang med å ta håndboken i bruk. Gjennomføring av øvelsene i boken gir deltakerne anledning til å reflektere, ta stilling, diskutere, ta andres perspektiv, trene på empati og på ferdigheter som å lytte aktivt. Øvelsene legger opp fruktbare diskusjoner blant deltakerne, innsikt i hvordan de andre deltakerne tenker, samt bedre forståelse av seg selv.

Lenke

[Bookmarks](#)

¹² <https://www.coe.int/en/web/no-hate-campaign>.

Kontaktperson

Eirik Rise, nasjonal koordinator. E-post: eirik@stopphatprat.no.

Vurdering

Håndboken «Bookmarks» er en lett tilgjengelig gratis ressurs som presenterer kunnskap om menneskerettigheter og håndtering av hatefulle ytringer på en lettfattelig og interaktiv måte. Målgruppen for øvelsene er særlig ungdom, men kan tilpasses for verksteder for voksne. Boken gir konkrete verktøy for å gjennomføre øvelser og verksteder som vekker engasjement, øker innsikt og empati. Boken gir i tillegg til øvelsene grunnleggende kunnskap om pedagogiske prinsipper og kunnskap om menneskerettighetsopplæring. Flere kilder til informasjon er oppgitt i boken. Ved behov for støtte eller ved ønske om workshop kan kontaktpersoner i Stopp hatprat-kampanjen kontaktes for samarbeid og veiledning.

4.7 Likestillingscenteret KUN: Veileder for håndtering av rasisme

Mål og målgruppe

Formålet med denne digitale veilederen er å øke kunnskapen om rasisme og etnisk diskriminering, gi informasjon om hvilke rettigheter man har, og hva man kan gjøre dersom man blir utsatt for eller vitne til det. Den primære målgruppen er personer som selv opplever eller er vitne til rasisme og/eller diskriminering. Veilederen er også ment å være nyttig for ansatte i førstelinje og frivillige organisasjoner som ønsker å yte hjelp og støtte til personer som utsettes for rasisme og diskriminering.

Om materialet

Den digitale veilederen er under utforming, og skal publiseres 21. mars 2023, i tilknytning til FNs internasjonale dag mot rasisme. Veilederen er interaktiv slik at brukeren enkelt skal kunne finne frem til informasjonen man er ute etter. Det skal i tillegg produseres flyere med QR-kode for å markedsføre den digitale veilederen. Veilederen skal gi tydelige definisjoner av sentrale begreper, på et enkelt språk. Man kan også klikke seg videre til det norske lovgrunnlaget og FN-konvensjoner knyttet til det enkelte temaet. I tilknytning til de ulike temaene vil det være lenker til konkrete grep og ressurser. Brukere vil for eksempel kunne klikke seg frem til et skjema for å rapportere konkrete hendelser. Skjemaet er utformet på en slik måte at det kan inngå i en eventuell anmeldelse til politiet. I tillegg skal veilederen tydeliggjøre hva slags prosess man kan forvente dersom man henvender seg til politiet eller andre instanser som LDO eller Likestillingsnemnda.

Organisering og samarbeid

Likestillingscenteret KUN har hovedansvaret for veilederen. I en tidlig fase har prosjektet slått seg sammen med et prosjekt i regi av OMOD, som handler om å dokumentere og skriftliggjøre konkrete erfaringer med rasisme og diskriminering. Begge prosjektene har fått prosjektmidler fra Bufdir. I prosjektet samarbeider KUN også i prosjektet med Egalia senter mot diskriminering AS, som har juridisk spisskompetanse på diskrimineringsrett og menneskerettigheter. Til slutt samarbeider KUN også med Nordic Black Theater i Oslo, som skal jobbe med formidling og markedsføring av veilederen.

Bruk av materiellet og resultater

Veilederen skal publiseres 21. mars 2023, og det gjenstår å se i hvilken utstrekning den blir brukt.

Lenke

[Veileder for håndtering av rasisme](#)

Kontaktperson

Ingjerd Hansen, seniorrådgiver. E-post: ingjerd.hansen@kun.no

Vurdering

Gjennom en serie regionale dialogmøter har KUN avdekket at det er begrenset kunnskap om rettigheter, både blant direkte berørte personer og i hjelpeapparatet. Videre er det lite kunnskap om hva man kan gjøre og hvor man kan henvende seg når man opplever eller er vitne til rasisme og diskriminering. Prosjektet møter dette behovet med en brukervennlig digital veileder med et enkelt språk, som skal øke kunnskapen og tilby konkrete verktøy og en trinnvis håndtering ved uønskede hendelser.

4.8 Oslo kommune: E-læringskurs om inkluderings- og mangfoldsledelse

Mål og målgruppe

Formålet med kurset er å gi ledere i Oslo kommune god innsikt i hva mangfoldsledelse er, og verktøy for å kunne implementere mangfoldsledelse i egen arbeidshverdag. Kurset er myntet på ledere og mellomledere i kommunen.

Om materiellet

Kurset har fem moduler innen inkluderings- og mangfoldsledelse: kartlegging, representativ rekruttering, plan og praksis, lovkrav, samt en egen modul om kommunens mentorordning for masterstudenter med flerkulturell bakgrunn. Det beregnes 20 minutter til hver modul, med unntak av modulen om representativ rekruttering, som det er beregnet 50 minutter til. I denne modulen er DFØs e-læringskurs om mangfoldsrekruttering innbakt. Ved slutten av hver modul er det samlet lenker til relevante verktøy og ressurser.

Organisering og samarbeid

En spesialrådgiver ved byrådsavdeling for arbeid, integrering og sosiale tjenester har hatt ansvar for å utvikle kurset. Basert på en bestilling fra kommunen fikk firmaet Knowit i oppdrag å utvikle den tekniske løsningen. Videre har kommunen valgt å legge kurset inn i KS sin e-læringsportal. Dette gjør det lettere å følge med på statistikk over bruk av kurset.

Det ble opprinnelig satt av 250 000 kroner til utvikling av kurset. I 2022 er det satt av 1 million kroner til å supplere kurset med et e-læringskurs om likeverdige tjenester og et e-læringskurs om holdningsarbeid, samt å avholde fysiske kurs i regi av frivillige organisasjoner.

Bruk av materiellet og resultater

Kommunen har ved ulike anledninger spredt informasjon om tiltaket til sine egne ledere og mellomledere. Erfaringen er at bruken av kurset øker etter at man har «tatt en kampanje» på det. Eksempelvis har Enhet for mangfold og integrering arrangert et seminar om kurset. Videre har bydel Grünerløkka inkludert en oppfordring til ledere om å ta kurset i sin handlingsplan mot rasisme og diskriminering.

Lenke

[E-læringskurs om inkluderings- og mangfoldsledelse](#)

Kontaktperson

Toralv Moe, spesialrådgiver, byrådsavdeling for arbeid, integrering og sosiale tjenester.
E-post: toralv.moe@byr.oslo.kommune.

Vurdering

E-læringskurset gir deltakerne kunnskap om verdien av mangfoldsledelse, og synliggjør grep og ressurser som kan bidra til dette. At kommunen har konkrete planer om å bygge videre på erfaringene og utvide tilbudet med flere kurs, øker sannsynligheten for at kommunen vil sørge for at kurset blir tatt mer i bruk fremover.

E-læringskurset er utviklet på kommunalt nivå, noe vi ikke har funnet mange eksempler på innenfor arbeid mot rasisme og diskriminering eller arbeid for mangfold og inkludering. Kurset bruker tid på å overbevise om verdien av mangfold og risikoene ved manglende mangfoldsrekruttering. I tillegg får kursdeltakerne tips til konkrete grep og verktøy for å omsette intensjoner til praksis.

5 Utvalgte eksempler på god praksis

I dette kapitlet presenterer vi seks eksempler på god praksis i arbeidet mot rasisme og diskriminering. I vurderingen av god praksis har vi sett hen til tilgjengelig dokumentasjon om praksiseksempelene, samt støttet oss på intervjuer med nøkkelpersoner og kontaktpersoner. Vi har videre vurdert praksisenes resultater, ressursbehov og overførbarhet til andre kommuner og aktører. I utvelgelsen vurderte vi om praksisene legger opp til samhandling og samarbeid med andre aktører, og på hvilke måter praksisene tilrettelegger for medvirkning og påvirkning fra målgruppene de retter seg mot. I holdningsskapende arbeid og endringsarbeid mot rasisme og diskriminering har vi sett at varighet og hyppighet er avgjørende, og dette forholdet er derfor også vektlagt i utvalget av eksempler. Vi har ønsket å trekke frem eksempler på tiltak som etablerer et varig tilbud eller tiltak som strekker seg over tid. Videre har vi sett etter tiltak som har god forankring i kunnskap om temaet. Til slutt har vi ønsket å gjøre et utvalg som inkluderer ulike målgrupper, både tilbud til utsatte og minoriteter som kan oppleve rasisme og diskriminering, og tiltak som skal bevisstgjøre og bidra til kompetanseheving i majoritetsbefolkningen.

God praksis-eksempelene inkluderer Trondheim kommunes dialogmøte og Færder kommunes «hurtig kartlegging og handling», som begge er gode eksempler på tiltak for å innhente kunnskap om erfaringer og utfordringer i kommunen, og som engasjerer sivilsamfunn og beboere i kommunen. Vestland innvandrerråd er et godt eksempel på tiltak rettet direkte mot forebygging og håndtering av rasisme og diskriminering. Oslo kommunes råd for flerkulturelle minoriteter er en modell for hvordan kommuner kan nyttiggjøre seg råd for mangfold, innvandrere og flerkulturelle minoriteter. Grünerløkkas rasisme- og diskrimineringsombud er et eksempel på at utsatte får et konkret sted å henvende seg med erfaringer om rasisme og diskriminering.

Et tiltak for å gi støtte og bistand til utsatte som har opplevd rasisme og diskriminering på ulike diskrimineringsgrunnlag, er DiMe – diskriminerings- og meglingsbenken. Fem frivillige organisasjoner har gått sammen om et initiativ i Oslo og Bergen, og kommunene bidrar med finansiering. Her får innbyggerne et sted å komme med erfaringer, få juridisk hjelp og veiledning, og dessuten emosjonell støtte, anerkjennelse og et tilbud om dialog og meglings.

Avslutningsvis har vi inkludert jødiske veivisere som et eksempel på veiviser-ordningen, som vi anser som god praksis. De jødiske veiviserne er inspirert av de samiske som først startet veiviserordningen. Begge ordningene synes å være relevante for å øke kunnskap om minoritetens kultur, status i Norge og mer. At vi har valgt å presentere de jødiske veiviserne, skyldes at det var disse vi først fikk i tale. Praksisen demonstrerer samarbeid, medvirkning og forankring i kunnskap i tillegg til varighet gjennom solid etablering.

Mal for formidling av god praksis

Til presentasjoner av praksis-eksempler bruker vi malen som IMDi bruker på sine «Lær fra andre»-sider:

- *Utfordring – tiltak – resultat:* Hvilken utfordring skal praksisen møte? Hva går tiltaket ut på? Hvilke resultater har man sett eller forventes det at man vil se?
- *Mål og målgruppe:* Hvilket formål har praksisen? Hvilken målgruppe retter praksisen seg mot?

- *Om tiltaket:* Hva går tiltaket ut på? Hvordan er gjennomføringen gjort? Hva slags varighet eller hyppighet legger praksisen opp til?
- *Organisering og samarbeid:* På hvilken måter inngår medvirkning og involvering av målgrupper i praksisen?
- *Slik kommer du i gang:* Hva skal til for å komme i gang med praksis andre steder? Hvordan kan en trinnvis fremgangsmåte se ut for oppstart av praksisen?
- *Lenker:* Lenke til relevante nettsider.
- *Kontaktperson:* Navn og e-postadresse til prosjektleder eller rådgiver for praksisen som kan fortelle mer.
- *Vurdering:* Hva er styrker og svakheter ved praksisen, i lys av vurderingskriteriene?

Vi gir en nærmere diskusjon av denne malen i kapittel 6.

5.1 Vestland innvandrerråd: «Diskriminert, hva gjør jeg nå?»

- ❖ *Utfordring:* Mange personer med innvandrerbakgrunn opplever rasisme og diskriminering. Når man opplever slike krenkelser, er det ofte vanskelig å vite hvor man kan melde fra for å få hjelp og støtte.
- ❖ *Tiltak:* Informere om hvilke rettigheter man har, og hvor man kan henvende seg dersom man opplever rasisme og diskriminering, gjennom informasjonsmøter, workshops, samtalegruppe for kvinner og podcaster.
- ❖ *Resultat:* Vestland innvandrerråd har lyktes med å få mange deltakere til informasjonsmøter og workshops – anslagsvis har 500 personer deltatt. Rådet opplever videre at de har lyktes med å skape et trygt rom for åpne samtaler om et vanskelig tema.

Mål og målgruppe

Målet med prosjektet er å øke bevisstheten om rasisme og diskriminering, og gi personer som utsettes for det, informasjon om sine rettigheter, og om hvor de kan henvende seg. Målgruppen er personer med innvandrerbakgrunn i Vestland fylke.

Om tiltaket

Innenfor prosjektet har Vestland innvandrerråd arrangert en rekke informasjonsmøter, gruppemøter og workshops. Møtene har hatt ulik form. Til flere av samlingene har det blitt invitert eksterne bidragsyttere med en særskilt kompetanse for å belyse problemstillingene. Rådet har blant annet trukket inn LDO, Diskriminerings- og meglingsbenken (DiMe), mobbeombudet i Vestland, Raftostiftelsen og Antirasistisk Senter. En sofasamtale tok utgangspunkt i rapporten «Strukturell rasisme i Bergen» (Bangstad m.fl. 2021), med inviterte fra forskerteamet og fra kommunen. Samtalegruppen for kvinner har hatt en ukentlig møteserie, med fokus på å takle utfordringer de møter i livene sine knyttet til rasisme, forskjellsbehandling, hatefulle ytringer og diskriminering.

Organisering og samarbeid

Vestland innvandrerråd ble etablert som et lokalt initiativ i 1988. Rådet er en paraplyorganisasjon for om lag 40 innvandrerorganisasjoner i fylket. Rådet er ikke nedsatt av en kommune eller en fylkeskommune, og skiller seg således fra de fleste

innvandrerråd i landet. Rådet har en historikk og en synlighet i regionen, og brukes av Vestland fylkeskommune, Bergen kommune og andre kommuner som høringsinstans i planprosesser. Rådet får støtte til driftsmidler fra Vestland fylkeskommune. Rådet har en person ansatt som daglig leder i 80 prosent stilling. Til prosjektet har rådet fått prosjektmidler fra Bufdir både i 2021 og 2022.

Slik kommer du i gang

Kommuner og andre relevante aktører kan også sette sammen en møteserie om rasisme og diskriminering, hvilke rettigheter man har og hva man kan gjøre når man opplever uønskede hendelser. Det er en fordel å knytte til seg eksterne bidragsytere og etablere samarbeid med miljøer som har spesiell kompetanse om temaet. Det er videre en fordel å ha en bred kontaktflate med ulike kanaler for å nå ut til potensielle deltakere. For Vestland innvandrerråd har det også vært en fordel å ha en ansattressurs som kan jobbe med planlegging og gjennomføring, samt at prosjektet har fått eksterne prosjektmidler.

Lenker

[Vestland innvandrerråd](#)

Kontaktperson

Inger Paulsen, daglig leder. E-post: innvandrerradet@gmail.com.

Vurdering

Prosjektet adresserer et reelt behov blant personer som utsettes for rasisme og diskriminering, og har et nokså stort nedslagsfelt. Prosjektet bidrar til å øke bevisstheten om fenomenet, hvilke rettigheter man har, og hva man kan gjøre om man opplever uønskede hendelser knyttet til rasisme og diskriminering. Det blir arrangert møter og samlinger med en betydelig hyppighet og varighet over tid, slik at tiltaket ikke kan anses som et isolert «stunt». Til forskjell fra mange andre prosjekter vi har vurdert som også inkluderer dialogmøter, samlinger og workshops, er prosjektet innrettet på en måte som går direkte på tematikken rasisme og diskriminering. I tillegg er prosjektet praktisk innrettet, med mål om å utstyre deltakere med konkrete virkemidler.

5.2 Diskrimineringshjelpen og meglingsbenken (DiMe)

Bergen

- ❖ *Utfordring:* Personer som opplever rasisme og diskriminering på bakgrunn av ulike diskrimineringsgrunnlag, har behov for råd, juridisk bistand, trygge partsmøter og emosjonell støtte.
- ❖ *Tiltak:* Diskrimineringshjelpen og meglingsbenken, DiMe, tilbyr hjelp i forbindelse med diskriminerings saker i form av juridisk rådgivning og bistand når saker tas videre til offentlige myndigheter eller private aktører. Meglingsbenken tilbyr konflikthåndtering, meglings og samtaler mellom parter for å skape gjenopprettende prosesser, endring og forsoning. Tilbudet er gratis.
- ❖ *Resultat:* DiMe bidrar til at personer som har opplevd rasisme og diskriminering har et sted å henvende seg, blir hørt og trodd, og får tilpasset støtte og bistand i sin sak.

Mål og målgruppe

Målet for initiativet DiMe, er å tilby et helhetlig tilbud som inkluderer juridisk rådgivning og meglings, til personer som opplever diskriminering. Målet med initiativet er å gi utsatte personer informasjon om muligheter og handlingsrom, bistand og støtte i saker som politianmeldes, samt å tilby tilstedeværelse og støtte i møter med det offentlige. DiMe tilbyr videre en tredjepartsfunksjon i møter mellom partene i en sak eller konflikt, og legger til rette for dialog og meglings.

DiMes målgruppe er personer (innenfor et geografisk område) som har opplevd ulike former for krenkelser eller diskriminering. DiMe jobber aktivt med oppsøkende arbeid og informasjonsdeling for å nå frem til aktuelle og sårbare grupper.

Om tiltaket

DiMe består av diskrimineringshjelp i form av juridisk rådgivning og en meglingsbenk som tilbyr meglings og bistand i dialog med parten som har diskriminert. DiMe kan bistå i hatkriksaker, i møte med politiet, overfor diskrimineringsnemnda og i dialog med parten som har stått for diskrimineringen. DiMe vil rådgi parten som har opplevd diskriminering, og forklare handlingsalternativer og konsekvensene av disse. Ved en henvendelse får den utsatte personen først et møte med jurist der saken gjennomgås. I saker der det juridisk sett ikke lar seg gjøre å ta saken videre, får den utsatte likevel et tilbud og individuell oppfølging gjennom meglingsbenken. Meglingsbenken tilbyr en nøytral tredjepart i en sak, og tilrettelegger for dialog for å finne løsninger på lavest mulig nivå i en sak.

Organisering og samarbeid

DiMe er et initiativ og samarbeid mellom organisasjonene Norsk folkehjelp, Antirasistisk senter, Handikapforbundet, Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn og Skeiv verden. DiMe skal ta imot henvendelser om diskriminering på bakgrunn av alle diskrimineringsgrunnlag. Tiltaket finnes foreløpig kun i Oslo og Bergen. En arbeidsgruppe har styringsmyndighet over prosjektet med representanter fra hver organisasjon.

Norsk folkehjelp står som arbeidsgiver og er ansvarlig for å søke finansiering for initiativet. Bufdir finansierer deler av prosjektet. I Oslo bidrar Oslo kommune med finansieringen av tilbudet med en betydelig sum over ordinært budsjett. I Bergen bidrar Bergen kommune noe over ordinært budsjett, men mest med prosjektmidler. DiMe Bergen startet opp i mars 2022 og arbeider med å få på plass fast finansiering.

Samarbeidsorganisasjonene er helt sentrale for at DiMe skal ha tillit og tilgang i målgrupper som er særlig sårbare for diskriminering. Sakstilfanget er i stor grad basert på saker som formidles via organisasjonene, og DiMe spiller på den tilliten organisasjonene og nøkkelpersoner allerede har opparbeidet.

DiMe Bergen har ansatt to personer i 100 prosent stilling; en juridisk rådgiver og en konfliktmegler. DiMe Bergen presiserer at det er avgjørende at DiMe består av minst to personer som besitter de to ulike rollene, for å tilby et fullverdig tilbud. En person kan ikke være partshjelper og megler samtidig.

Slik kommer du i gang

Finansiering av tilbudet er nødvendig for å kunne starte opp. DiMe har som mål å sikre finansiering slik at DiMe kan utvides til andre kommuner og byer. Kommuner med et visst tilfang av diskrimineringsaker kan vurdere behovet for å opprette et tilsvarende tilbud.

Lenker

[DiMe](#)

Kontaktperson

Kontakt DiMe Bergen: dime.bergen@npaid.org

Vurdering

DiMe svarer på behovet for å tilby personer som er utsatt for rasisme og diskriminering et sted å henvende seg for tilpasset bistand. Fordi DiMe ikke er et nasjonalt tilbud, men begrenser seg til et geografisk område, vil den utsatte kunne få nær bistand gjennom møter.

Kombinasjonen mellom juridisk bistand og meglings tilbyr den utsatte et helhetlig tilbud som omfatter praktisk bistand og emosjonell støtte. Kombinasjonen av samarbeidsorganisasjonenes tillit og tilgang til målgrupper, og profesjonelle ansatte, gir et unikt tilbud for personer som er utsatt for rasisme og diskriminering. Tiltaket har varighet, er forankret i kunnskap og faglig ekspertise, og demonstrerer solid samhandling mellom aktører som kommune og frivillige interesseorganisasjoner som gir et tilpasset tilbud til utsatte.

Diskrimineringshjelpen og meglingsbenken formidler sine tilbud og tjenester til personer som har opplevd diskriminering gjennom en rekke kanaler. De er til stede på sosiale medier og har lett tilgjengelig informasjon og kontaktskjema på sine nettsider. Deres viktigste grep for formidling er imidlertid oppsøkende informasjonsarbeid og tilstedeværelse på arenaer i lokalsamfunnet, der målgrupper som kan oppleve diskriminering er til stede. Slike steder er kafeer for skeive, voksenopplæring og ved ulike aktivitetstilbud som arrangeres av organisasjonene som står bak initiativet DiMe¹³. Ved å være synlige blant grupper som kan oppleve diskriminering, bygger DiMe tillit i ulike målgrupper og målretter formidlingen av sitt tilbud.

5.3 Bydel Grünerløkka: Rasisme- og diskrimineringsombud

- ❖ *Utfordring:* Mange innbyggere i bydelen opplever rasisme og diskriminering i ulike sammenhenger. Bydel Grünerløkka vil være en rasismefri og inkluderende bydel.
- ❖ *Tiltak:* Etablering av en ombudsfunksjon for området rasisme og diskriminering. Ombudet skal være tilgjengelig for innbyggere og ansatte som har opplevd rasisme og/eller diskriminering. Ombudet skal også jobbe med kompetanseheving og pådriverarbeid, og følger opp bydelens arbeid med egen handlingsplan på området.

¹³ Norsk folkehjelp, Antirasistisk senter, Handikapforbundet, Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn og Skeiv verden.

- ❖ *Resultat:* Så langt har ombudsfunksjonen vært lite brukt blant bydelens innbyggere og ansatte. Ombudet bidrar likevel i stor grad som pådriver i bydelens arbeid mot rasisme og diskriminering.

Mål og målgruppe

Målet for bydel Grünerløkka er å bli en rasismefri og inkluderende bydel. Målgruppene for tiltaket omfatter således alle bydelens innbyggere og ansatte. Mer spesifikt er målgruppen innbyggere og ansatte som har opplevd konkrete uønskede hendelser knyttet til rasisme og/eller diskriminering. Bydelens ledere og ansatte er målgruppe for ombudets arbeid med kompetanseheving og påvirkning.

Om tiltaket

Arbeid mot rasisme og diskriminering ble for alvor satt på dagsordenen i bydelen etter en hendelse med rasistisk motivert vold i Sofienbergparken i 2017. Samme år vedtok bydelspolitikere enstemmig at bydelen skal være en rasisme-, volds- og diskrimineringsfri bydel. Bydelen har etablert et råd for mangfold og inkludering, utviklet en handlingsplan mot rasisme og diskriminering, og, fra og med 2022, rasisme- og diskrimineringsombudet.

Ombudet skal ikke kun fungere som ombud i betydningen å ta imot og følge opp henvendelser, men jobber også med kompetanseheving blant ansatte, med oppfølging av handlingsplanen, og med generelt pådriverarbeid for å sørge for at bydelen opprettholder oppmerksomheten og trykket på området rasisme og diskriminering, mangfold og inkludering.

Foreløpig har ombudet fått inn få henvendelser fra innbyggere og ansatte som ønsker hjelp og veiledning. Ombudet har brukt majoriteten av sin tid på de øvrige oppgavene, og har foreløpig hatt størst betydning for bydelens øvrige arbeid på området.

Organisering og samarbeid

Det er avsatt en halv stilling til ombudsrollen. Ombudet er plassert organisatorisk under Avdeling samfunn og folkehelse. Ombudet har et stort handlingsrom til å ta egne initiativer overfor andre enheter i bydelsadministrasjonen, og har en bred kontakflate til organisasjonslivet. Det har vært bekymring knyttet til at midlene til stillingen har fulgt en politisk bestilling utenom den ordinære budsjettprosessen, slik at midlene kun avsettes for ett år om gangen. Dette har nå blitt løst ved at en allerede eksisterende stillingshjemmel for rollen som folkehelsekoordinator, gjøres om til 50 prosent folkehelsekoordinator og 50 prosent rasisme- og diskrimineringsombud, på permanent basis.

Slik kommer du i gang

Andre bydeler og kommuner kan også vurdere å etablere en ombudsfunksjon, og/eller en stillingshjemmel knyttet til kommunens arbeid mot rasisme og diskriminering. Ombudsstillingen på dette feltet er unik i norsk sammenheng, selv om enkelte kommuner allerede har en egen koordinatorrolle innenfor komplekset mangfold, likestilling og inkludering. Erfaringen er at en slik dedikert rolle bidrar til å løfte og holde trykk på kommunens arbeid på området. Den viktigste innsatsfaktoren for å komme i gang er å sette av midler til en stilling eller en stillingsbrøk.

Lenker

[Rasisme- og diskrimineringsombud Bydel Grünerløkka](#)

Kontaktperson

Trine Mordal Jørgensen, rasisme- og diskrimineringsombud.

E-post: ombud@bga.oslo.kommune.no.

Vurdering

Tiltaket er unikt i norsk sammenheng, og adresserer et konkret behov blant personer som opplever rasisme og diskriminering. Ombudet er nokså nylig etablert, og har så langt fått få konkrete henvendelser fra ansatte eller publikum. Det er likevel en verdi i signalet om at bydelen har et ombud på dette området, og det kan tenkes at ombudet vil brukes mer etter hvert som funksjonen blir mer kjent. Vi oppfatter at ombudet har bidratt til økt oppmerksomhet og trykk på bydelens arbeid mot rasisme og diskriminering – primært som en konsekvens av ombudets innsats med pådriverarbeid og kompetanseheving.

5.4 Færder kommune: Hurtig kartlegging og handling

- ❖ *Utfordring:* Færder kommune skulle revidere den lokale handlingsplanen mot radikaliserings og voldelig ekstremisme. Kommunen ønsket å gjøre en grundig lokal kartlegging for å oppdatere kunnskapsgrunnlaget for revideringen, og ønsket å inkludere fenomenet hatefulle ytringer i kartleggingen.
- ❖ *Tiltak:* Hurtig kartlegging og handling (HKH) som metode for raskt overblikk over problemområde, som i høy grad involverer lokalsamfunn og resulterer i tiltaksforslag.
- ❖ *Resultat:* Rapporten «Sammen om innenforskap», som presenterer funn fra kartleggingen og forslag til nye tiltak og innsatsområder.

Mål og målgruppe

Færder kommune har gjennomført «Hurtig kartlegging og handling» for å kartlegge lokale utfordringer med hatefulle ytringer i kommunen. Formålet med valget av metode var å gi et overblikk over problemområdet og over eksisterende innsatser og tiltak, for å kunne bidra til en målrettet innsats i kommunens videre arbeid. Målet er at unge i Færder kommune skal oppleve trygghet og tilhørighet, og avstå fra hatefulle ytringer, radikaliserings og voldelig ekstremisme. Målgruppen for hurtigkartleggingen var ungdom 12–18 år og unge voksne 19–29 år. Kartleggingen har munnet ut rapporten «Sammen om innenforskap», som er en handlingsplan med tilhørende forslag til tiltak.

Om tiltaket

Tiltaket innebar flere former for datainnsamling som sikret brukermedvirkning. Færder gjennomførte blant annet innledende dialogmøter med 80 deltakere. I tillegg ble det brukt digitale spørreskjema og intervjuet nøkkelinformanter for å kartlegge lokale utfordringer. Videre arrangerte kommunen dialogmøter og gjennomførte feltintervjuer med målgruppa. Informanter fra målgruppa ble rekruttert gjennom digitale kanaler, som Færder kommune sin Facebook-side, plakater på sentrale møteplasser i kommunen og

plakater på busser med QR-kode for påmelding. Prosjektgruppa gikk også på «storefri-vandring» på ungdomsskoler, og delte informasjon via Teams til elever på en videregående skole i kommunen. Universitetet i Sørøst-Norge sin digitale plattform ble også brukt for å rekruttere unge voksne.

Kartleggingen skulle bidra til å tette gapet mellom behovet for innsats/tiltak og gjeldende praksis på området. Færder vurderte HKH som en egnet metode, siden tematikken krever innsikt i lokale forhold, oversikt over forskning og kunnskap om saksområdet, samt en vurdering av hva som allerede gjøres og hva som burde gjøres i kommunen. Kommunen hadde også gode erfaringer med HKH i en tidligere kartlegging om «Beefing, voldsbruk og avtalte slåsskamper blant ungdom». I rapporten beskriver SLT-koordinatoren prosessen i arbeidet som vel så viktig som resultatet. Hurtig kartlegging og handling som prosessverktøy har ifølge prosjektleder og SLT-koordinatoren gitt den nye handlingsplanen en solid forankring i befolkningen, og er et godt utgangspunkt for videre arbeid med tiltak i planen.

Organisering og samarbeid

«Hurtig Kartlegging og Handling» bygger på en kartleggingsmetode utformet av Verdens Helseorganisasjon. Færder kommune har fått veiledning av KORUS Sør i gjennomføringen av kartleggingen. En tverrsektoriell arbeidsgruppe ledet av SLT-koordinator har utformet handlingsplanen og gjennomført kartleggingsarbeidet. Prosjektgruppa har bestått av representanter fra skoler, tjenester for psykisk helse og rus, NAV, flyktning- og integreringsteamet og en rådgiver for frivillighet. Prosjektgruppa har også fått faglig støtte og veiledning fra en radikaliserings- og mangfoldskoordinator i Sørøst politidistrikt.

Slik kommer du i gang

For å gjennomføre en prosess med hurtig kartlegging og handling, anbefaler prosjektleder i Færder kommune å ta kontakt med De regionale kompetansesentrene på rusfeltet (KORUS) for samarbeid og kartlegging. Veiledningen er gratis. Erfarne veiledere i KORUS bidrar til gode medvirkningsprosesser og gjennomførbare forslag i en fremtidig handlingsplan.

Lenker

[Kommuneplanens samfunnsdel 2018-2030 | Færder kommune \(faerder.kommune.no\)](https://www.farder.kommune.no/kommuneplanens-samfunnsdel-2018-2030)

Kontaktperson

Færder kommune, SLT-koordinator, Anette Malme:

E-post: anette.malme@faerder.kommune.no

Vurdering

Fremgangsmåten og kartleggingsprosessen er grundig dokumentert i rapporten «Sammen om innenforskap». Metodikken fremstår som svært godt egnet for å innhente kunnskapsstatus på et problemområde i en kommune, og vil være overførbart til andre kommuner for en systematisk og kunnskapsbasert innsats mot rasisme diskriminering. Kartleggingen forutsetter samhandling mellom relevante aktører og medvirkning fra målgruppen. Den systematiske kartleggingen og brukermedvirkningsprosessen har resultert i en tiltaksliste som fremstår som relevant og kunnskapsbasert.

5.5 Oslo kommune: råd for flerkulturelle minoriteter

- ❖ *Utfordring:* Som følge av at Oslo er i stadig utvikling og vekst, ble det nødvendig med et råd som også omfattet nasjonale minoriteter og urbefolkning i tillegg til innvandrerbefolkning.
- ❖ *Tiltak:* Etableringen av rådet for flerkulturelle minoriteter, et medvirkningsforum for bystyret og byrådet i Oslo kommune, med mandat til å representere flere befolkningsgrupper.
- ❖ *Resultat:* Opprettelse av rådet, bestående av 10 medlemmer med erfaring fra mangfoldsarbeid, som gir innspill og høringsuttalelser om saker som berører innbyggere med innvandrerbakgrunn, nasjonale minoriteter og urfolk.

Mål og målgruppe

Rådet for flerkulturelle minoriteter er et rådgivende organ for byrådet og bystyret i Oslo kommune. Rådet skal bidra med erfaringsbasert kompetanse og kunnskap til Oslo som en flerkulturell by. Som ett av fem sentrale råd i kommunen, skal rådet bidra til å løfte stemmer fra underrepresenterte grupper i befolkningen i saker som angår dem.

Om tiltaket

Rådet har vært virksomt siden 2020. En sentral påvirkningskanal for rådet er høringsuttalelser. Som høringsinstans kan rådet gi sine vurderinger og anbefalinger i saker som vurderes som relevante for rådet. Videre inviteres rådet til innspillmøter og arbeidsmøter. I tillegg setter rådet selv saker på dagsorden gjennom deputasjoner i bystyrets utvalg, henvendelser til media, og ved å arrangere fagdager.

Sammensetningen av rådet og rekrutteringsprosessen nevnes som særegen, og en viktig faktor for å sikre forankring i befolkningen som rådet skal representere. Ved etableringen av rådet ble det lagt ut et åpent nominasjonsskjema for å sikre et bredt tilfang av nominasjoner av kandidater. For å sikre forankring og kontakt med de befolkningsgruppene som rådet skal representere, er rådet opptatt av at medlemmene er i kontakt med personer i sine nettverk og drøfter saker som rådet skal behandle.

Rådsmøtene er åpne for publikum, og møtene innledes med "åpen-halvtime", der publikum kan gi innspill eller løfte saker. Rådet har også en facebook-side og en Instagram-profil som brukes aktivt for å informere om møteaktivitet, hvilke saker som er til behandling, og som fungerer som en kanal for kontakt med målgruppen. I saker som for eksempel vold mot ansatte i Osloskolen, inkludering i arbeidsgruppe for handlingsplan for økt rekruttering av ansatte og ledere med flerkulturell bakgrunn, og som medlem av juryen for OXLO-prisen, har rådet opplevd at de har hatt reel påvirkning.

Organisering og samarbeid

Rådet består av ti medlemmer, med personlige varaer. Rådet har fått tildelt en rådssekretær, som jobber fulltid med å organisere arbeidet i rådet. Rådssekretæren er plassert i byrådsavdeling for arbeid, integrering og sosiale tjenester. Plasseringen i byrådsavdelingen gir rådssekretæren en viktig funksjon som et bindeledd mellom rådet og politikere, med et overblikk over aktuelle saker og prosesser som er under utforming.

Slik kommer du i gang

Etablering av et råd for flerkulturelle minoriteter krever forankring hos politisk og administrativ ledelse, og prioritet i kommunene. Kommunene må se behovet for et råd som skal sikre at denne delen av befolkningen i større grad deltar og kan medvirke i politiske saker som angår dem. For at råd skal ha en mulighet til å påvirke, er det nødvendig at det settes av budsjettmidler til rådet, I tillegg er det viktig med opplæring av medlemmene i rollen som rådsmedlem, innføring i hvordan man skriver saker og en innføring politiske rutiner og prosesser.

Lenker

[Rådet for flerkulturelle minoriteter](#)

Kontaktperson

Aida Kreso, rådssekretær. E-post: Aida.kreso@byr.oslo.kommune.no.

Vurdering

Det er ikke en lovpålagt oppgave for kommunene å ha et innvanderråd eller mangfoldsråd, men flere kommuner og fylkeskommuner har gode erfaringer med dette. Etableringen av et slikt råd er et viktig tiltak for å bygge tillit og for økt medvirkning. En utfordring er å sørge for at rådet får reell innflytelse, høres i relevante prosesser og kobles på tidlig nok i prosessene. Erfaringen i Oslo er at man i stor grad har lyktes med dette. Rådet bidrar til reell medvirkning og samhandling. Ved å etablere et råd for flerkulturelle minoriteter sikrer man varighet og kontinuitet i politiske prosesser.

5.6 Jødiske veivisere

- ❖ *Utfordring:* Antisemittisme er et reelt problem i samfunnet. Det er dokumentert at mange har utpregede negative fordommer mot jøder.
- ❖ *Tiltak:* Jødiske veivisere ble etablert som et pilotprosjekt i 2015 i regi av Det Mosaiske Trossamfund i Oslo. Tiltaket går ut på at unge jøder formidler kunnskap om hvordan det er å vokse opp som jøde og minoritet i Norge. Målgruppen er elever i videregående skole.
- ❖ *Resultat:* De jødiske veiviserne har avlagt skolebesøk i hele landet. De sender ut evalueringsskjema til alle elevene etter besøk slik at de får en løpende vurdering av ordningen. Tilbakemeldingene er som regel svært gode.

Mål og målgruppe

Veiviserprogrammet har som langsiktige mål å synliggjøre jødiske nordmenn, spre kunnskap og bidra til å fjerne fordommer. Veiviserprogrammet er inspirert av tiltaket samiske veivisere, og er en del av informasjonstiltak mot antisemittisme som Det Mosaiske Trossamfund har fått tilskudd til over Kommunal- og moderniseringsdepartementets budsjett.

Innledningsvis etablerte de første veiviserne følgende delmål:

- Åpen dialog (etablere trygge arenaer for uenighetsfellesskap og åpen, ærlig dialog).

- Sette et fjes på ordet jøde (altså vise hvem og hva en jøde kan være - jf. vise til mangfoldet).
- Ta tilbake ordet jøde. (Ordet "jøde" ble brukt så mye som skjellsord at flere veivisere kviet seg for å bruke det om egen identitet eller når de skulle omtale andre. De ønsket derfor å ta tilbake ordet og fjerne det negative assosiert med det).

Hovedmålgruppen er skoleelever på videregående skole og 10. klasser i hele Norge. Men veiviserne holder også foredrag for lærerstudenter, og andre som eventuelt ønsker at de skal komme til dem.

Om tiltaket

Det Mosaiske Trossamfund startet Veiviserprogrammet i 2015. Ordningen gjennomføres ved at unge jødiske nordmenn reiser på skolebesøk for å møte elever og fortelle om sine erfaringer med å vokse opp som jøde i Norge. I tillegg lærer de elever om den jødiske minoritetens historie, liv og utfordringer. Under besøkene åpner de for refleksjon og dialog rundt sentrale temaer som identitet, tilhørighet og diskriminering. Veiviserne er opptatt av å ha et historisk blikk på jødedommen i Norge, og skape kunnskap og bevissthet om jødene som nasjonal minoritet. De legger til rette for at tilhørere skal stille spørsmål, og de er opptatt av å ikke inneha en «offerrolle».

Organisering og samarbeid

Tiltaket er organisert hos Det Mosaiske Trossamfund. Ordningen er finansiert av Kommunal- og distriktsdepartementet, som har et særskilt ansvar for beskyttelse av urfolk og nasjonale minoriteter, og er forankret i regjeringens handlingsplan mot antisemittisme.

Tiltaket er delvis inspirert av de samiske veiviserne og det har vært dialogmøter med representanter fra de samiske veiviserne innledningsvis i prosjektet. Veiviserne har også gjennomgått et utdanningsprogram ved OsloMet der de kan velge mellom to emner på 15 studiepoeng i brobygging for demokratisk medborgerskap, jødedom og jødisk historie.

Veiviserne er aktive når det gjelder å avtale skolebesøk. Når de mottar forespørsler fra skoler, undersøker de om det er andre skoler i nærheten av den aktuelle skolen de ikke har besøkt. Dersom det er tilfelle, kontakter de disse skolene, forklarer at de skal på skolebesøk i nærheten, og tilbyr skolebesøk. På denne måten får de besøkt flere, og «utnyttet» reisevirksomheten på en mer gunstig måte.

Veiviserne har også et evalueringsskjema som samtlige elever får utdelt noen dager etter de har vært på besøk. Slik sikrer de en kontinuerlig evaluering som igjen gir grunnlag for revidering av opplegget.

Slik kommer du i gang

Etablering av en veiviserordning forutsetter et minimum av finansiering. For at veiviserordningen skal bidra til god kunnskapsformidling, er det viktig med opplæring av veiviserne, noe som i dette tilfellet er formalisert gjennom et samarbeid med OsloMet. Stabil finansiering og formaliserte samarbeid er åpenbare fordeler ved ordningen, men ikke nødvendige forutsetninger for å komme i gang. Ved mangel av et samarbeid med en utdanningsinstitusjon, er det likevel nødvendig å sørge for et opplegg der veiviserne får god opplæring i forkant av skolebesøkene. Det fremheves videre som viktig at man

etablerer felles målsetninger som er kjent for alle aktører som skal bidra inn i en slik ordning.

Lenker

[Jødiske veivisere](#)

Kontaktperson

For å ta kontakt med de jødiske veiviserne: www.jødedommen.no/kontakt-veiviserne

Vurdering

Ordningen fremstår som målrettet for å øke kunnskap og kompetanse om jøder i Norge. Ordningen er et eksempel på et tiltak mot rasisme og diskriminering som har unge i majoritetsbefolkningen som en viktig målgruppe. Det anses som en styrke at det er unge personer med jødisk bakgrunn og engasjement som reiser rundt og formidler til elever eller lærerstudenter. De er selv aktive med å gi informasjon om tilbudet ut, slik at de får et større nedslagsfelt. De besøker skoler over hele landet, som gjør tilbudet nasjonalt tilgjengelig. At veiviserne gjennomfører et år formell utdanning, gir også en sterkere kunnskapsmessig forankring. Ordningen er inspirert av de samiske veiviserne, og vi er kjent med at det pågår et pilotprosjekt med muslimske veivisere. Dette tyder på at modellen med veivisere har en stor overføringsverdi.

6 Formidling av handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis

I dette kapitlet vil vi beskrive hva informanter i et utvalg kommuner beskriver som kjennetegn på god formidling. Vi har undersøkt gjennom hvilke kanaler kommuner blir gjort oppmerksomme på gode eksempler på handlingsplaner, veiledningsmateriell og praksis, og på hvilke måter de selv oppsøker informasjon om slike eksempler. Vi gir en kort gjengivelse av hvilke kanaler som benyttes i kommunikasjon av eksempler fra nasjonale myndigheter, samt mellom kommuner for informasjons- og erfaringsutveksling. Vi beskriver kommunens behov og ønsker for slik formidling og beskriver kort frivillig organisasjoners mulige rolle som aktør i slik formidling.

Vi gir deretter en beskrivelse av hvordan IMDi, Bufdir, statsforvaltere, KS og LDO jobber med formidling til kommuner, før vi gir vi anbefalinger for hvordan veiledningsmateriell, handlingsplaner og god praksis kan formidles på bedre og mer målrettede måter. Avslutningsvis i kapitlet gir vi en vurdering av IMDis mal for «God praksis» som benyttes på IMDis «Lær av andre»-nettsider. Vi presenterer videre noen forslag til justeringer av malen. Vi gir også vår vurdering av nytteverdien av en informasjonskampanje i kjølvannet av denne utredningen.

Hvem er «kommunen»?

I utredningsarbeidet har vi sett på en del kommuners innsats i arbeid for antirasisme og ikke-diskriminering. Kommunene er i denne sammenhengen forstått som kommunens politiske og administrative personell i bred forstand. Fordi rasisme og diskriminering kan skje i menneskemøter på alle arenaer, er også alle kommunens ansatte relevante mottakere, brukere og aktører i handlingsplaner, veiledningsmateriell og gode praksistiltak. For eksempel kan alle ansatte i førstelinjetjenester være aktuelle kursdeltakere i et kompetansehevingsprogram, så vel som politisk og administrativ ledelse.

Ansvar for å iverksette tiltak i kommunen, er imidlertid tilegnet konkrete roller. Her er særlig administrativ og politisk ledelse sentrale. Videre er andre funksjoner og roller viktige for kommunens arbeid på et innsatsområde. Koordinatorer som har mangfold, inkludering og anti-diskriminering som del av sin stillingsbeskrivelse kan være sentrale. Videre er personer som har ansvar i opplærings- og ansettelsesprosesser eksempler på relevante roller å rette formidling av eksempler mot. I kommuner som har dedikerte roller i stillinger eller team, med mandat til å jobbe med rasisme og diskriminering, eller mangfold og inkludering, er det større sjanse for at arbeid mot rasisme og diskriminering gjennomføres.

Hva er formidling?

Med formidling mener vi her kommunikasjon av eksempler på handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis. Vi avgrensar drøftingen til kommunikasjon fra nasjonale myndigheter, rettet mot kommuner. Vi undersøker en rekke ulike former for formidling, og trekker frem det som går igjen i intervjuer med kommuner, om deres bruk av kanaler og plattformer for formidling, samt deres ønsker og behov for formidling.

6.1 Kanaler og plattformer kommunene oppsøker

Vi har spurt ansatte i kommunene om hvilke kanaler og plattformer de kjenner til og bruker når de oppsøker eller får informasjon om eksempler på lokale handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis innenfor et fagfelt. Informantene forteller at det varierer mye gjennom hvilke kanaler kommunen gjøres oppmerksom på ressurser innenfor et fagområde, avhengig av hvem og hvor i kommunen man spør. Flere beskriver at veiledningsmateriell, handlingsplaner og eksempler på god praksis formidles til kommunen fra en rekke hold, avhengig av fagområde. Flere nevner at ansatte bruker Google for å søke opp informasjon om hva som finnes av eksempler på praksis som har vært utført av andre tidligere.

Formidling fra statlige myndigheter

Flere informanter beskriver at formidling i stor grad skjer fra statlige myndigheter via kommunens e-postmottak. Veiledningsmateriell kommer fra departementer og direktorater, samt fra aktører som leverer digitale verktøy. Enkelte forteller at de selv også kontakter direktoratene direkte for å oppsøke og innhente informasjon.

Formidling fra statsforvalteren

Statsforvalteren spiller en viktig rolle i formidling av kunnskap og deling av eksempler til kommunene. Statsforvalteren kan fange opp gode eksempler og bidra ved å distribuere og informere om materiell og praksis som utarbeides i ulike kommuner. Statsforvalteren har videre en viktig funksjon i å minne kommunene om nasjonale føringer og tilgjengelig materiell. Enkelte informanter nevner at de benytter statsforvalterens nettsider og nyhetskanaler for oppdateringer. Enkelte beskriver tett dialog med ansatte hos statsforvalteren og at de kjenner de ansatte gjennom samlinger og treff, som gjør kontakten enkel og god.

Samarbeid i kommunenettverk

Flere informanter trekker frem kommunenettverk som viktige for kunnskapsdeling, og for formidling av ideer og inspirasjon. En del kommuner har jevnlig kontakt med andre kommuner som de kan sammenliknes med, eller nabokommuner, for utveksling av erfaringer og gode råd i arbeidet. Ved nye oppgaver eller rutiner, søker de sammen og samarbeider om å finne løsninger. Enkelte beskriver at det under pandemien ble etablert faste fora for dialog både internt i kommunene og på tvers av kommuner, og at disse er bevart og i bruk fortsatt. Her er det lav terskel for å ta opp behov, utfordringer eller nye oppgaver. Det å ha samarbeidet før, gjør det enklere å ta kontakt på nytt.

Konferanser og nettverkssamlinger er sentrale arenaer for formidling av kunnskap og å videreformidle måter å arbeide med ny eller ukjent tematikk. Å ta direkte kontakt med andre kommuner trekkes frem som positivt i de tilfellene det skjer. Kommunene har videre gode erfaringer med nettverk på regionnivå og fylkesnivå.

Enkelte kommuner peker på at nasjonale handlingsplaner er styrende for prioriteringsområder i kommunen. Gjennom nettverk med andre kommuner og de store byene, formidles kunnskap om god praksis i andre kommuner. I nettverkene får ansatte anledning til å møte representanter for andre kommuner, ha lavterskel diskusjoner og høre om hvordan andre jobber. Det oppleves nyttig med presentasjoner av prosjekter

eller tiltak fra kommuner som har gjort kloke grep, og som har overføringsverdi. Enkelte peker på at dyr middag og hotell er unødvendig for slike nettverkssamlinger. Digitale nettverk kan være et godt alternativ dersom fysiske møter er for ressurskrevende.

Enkelte kommuner trekker frem gode erfaringer med nettverkssamarbeid i arbeid mot radikaliserings og arbeid mot barnefattigdom. Flere kommuner forteller om gode erfaringer med oppvekstforum på tvers av kommuner, der også andre aktører og sivilsamfunn er medlemmer.

Enkelte informanter påpeker at det kan være lærerikt å jobbe ut planer i fellesskap med andre kommuner, men at slike planer må tilpasses egen kommune. Kommunenes ulike ressurser og rammer for prosjekter og planarbeid har betydning for nytten av fellesdeling og samarbeid.

Formidling fra KS

Flere informanter beskriver at KS, kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon, har en nøkkelrolle i formidling til kommuner. Flere av dem oppsøker KS for materiell og veiledning, både på organisasjonens nettsider og gjennom de ulike nettverkene KS administrerer. KS sine medlemmer inngår i en rekke nettverk knyttet til ulike fagfelt, og deling av gode eksempler skjer blant annet i slike nettverk. Nettverkene har egne møteplasser avhengig av tema og formål og er arenaer for erfaringsutveksling. Enkelte peker på KS som en aktør som kunne og burde ha en større rolle i formidlingen av eksempler på godt arbeid knyttet til forebygging og håndtering av rasisme og diskriminering.

Samarbeid med organisasjoner og andre aktører

En del kommuner benytter seg av samarbeid med organisasjoner for tilgang til informasjon om god praksis og materiell.

Enkelte beskriver at når de går i gang med en ny plan, bestiller de et kunnskapsgrunnlag for det aktuelle fagområdet fra SSB eller annen aktør. I noen sammenhenger kan utdanningsinstitusjoner bidra i kartlegging eller utvikling av materiell. Kommunene kan også lage eget materiell og gjør egne undersøkelser.

Enkelte kommuner har formaliserte samarbeid og kontakt med organisasjoner og aktører som KS, LNU (Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner) og ulike ungdomspartier. Enkelte kommuner nevner også at de mottar veiledningsmateriell fra universitets- og høgskolesektoren. Enkelte oppdaterer seg innen sitt fagfelt gjennom deltakelse og medlemskap i foreninger, for eksempel nevnes Kommunikasjonsforeningen. Nettverkssamlinger med Bufdir og Frivillighet Norge er andre arenaer for formidling som trekkes frem. IMDi og Utdanningsdirektoratet nevnes også.

Nettsider og sosiale medier

Avhengig av tematikk er ulike faglige nettsider kilder til informasjon for ansatte i kommunene. Flere nevner også egne interessegrupper og diskusjonsforum på sosiale medier som plattformer for kunnskapsdeling. En kommune nevner plattformen Fremsikt som arena for læring av andre i et nettverk, gjennom å følge med på ulike pilotsamarbeid i pilotkommuner, utvikling av programvare og brukermøter.

Statsforvalterens nettsider nevnes som sentral av flere. KS' nettsider og Utdanningsdirektoratets nettsider brukes også. Noen nevner webinarer arrangert av KS eller andre aktører.

6.2 Kommunenes behov

Informantene i kommunene beskriver en travel hverdag, der lovpålagte oppgaver har forrang i prioriteringer. Formidlingen av arbeid som krever innsats utover det ordinære arbeidet, må derfor være lett tilgjengelig og lett anvendelig. Ideelt sett bør arbeidet ha tydelig kobling til ansvarsoppgaver i ordinært arbeid. Nytteverdien av materiell og praksiseksempler må være åpenbar. Det vil videre være positivt dersom formidlingen peker på hvordan eksempler på god praksis vil bidra til at kommunen møter sine målsetninger eller plikter.

Vanskelig tematikk

Flere informanter i kommuner vektlegger at tematikken rasisme og diskriminering kan være vanskelig å løfte blant kommunens ansatte og blant politikere. Kampen om oppmerksomhet for ulike temaer er hard. Mange kommuner er mer opptatt av «inkludering», og arbeid mot rasisme er ikke er like høyt oppe på dagsorden.

Arbeid med rasisme beskrives som et komplisert og kontroversielt felt. Mange vet ikke hvordan de skal ta tak i temaet, og vet ikke nok om hva rasisme og diskriminering er, og hvordan det oppleves for de som utsettes for det. Tematikken er ikke langt fremme eller høyt opp i kommunene, og ansatte i kommuner bekrefter at det er «en kamp å få tematikken på dagsorden». Flere forteller at de strever med å få rasisme til å bli en systemdiskusjon, som involverer et helhetlig arbeid der systemene i kommunen blir gjennomgått, samt ansettelsesprosesser, HR-avdeling, skole, og brukere av tjenester, og holdningsskapende arbeid blant ansatte.

Momentum

Til tross for at mange formidler at tematikken rasisme og diskriminering ikke er prioritert i kommunenes arbeid, beskriver enkelte kommuneansatte et «momentum» for tematikken i kjølvannet av *Black lives matter*-demonstrasjonene (2020).¹⁴ Rasisme er ikke lenger kun assosiert med nynazister og tilhengere av «white power», og flere oppdager at de selv ubevisst kan utføre diskriminerende handlinger og såkalt «hverdagsrasisme». Flere er opptatt av, og bevisste på, diskriminering på bakgrunn av flere diskrimineringsgrunnlag nå enn for kun få år tilbake. Enkelte peker på at elever og unge i større grad krever at diskriminering og inkludering tematiseres og håndteres, blant annet i skolen. Nasjonalt og internasjonalt er rasisme et tema som diskuteres mer, og én

¹⁴ Black Lives Matter (BLM) er et politisk slagord og internasjonal borgerrettighets- og aktivistbevegelse som kjemper for sosial rettferdighet for svarte mennesker og mot strukturell rasisme. Bevegelsen begynte i USA i 2013 i forbindelse med politidrap på unge, ubevæpnede, afroamerikanske menn. Black lives matter-demonstrasjoner mot rasisme og politivold fant sted over hele verden etter drapet på George Floyd i Minneapolis i USA 25. mai 2020.

ansatt i en kommune opplever mer anerkjennelse av kommunenes ansvar og rolle i dette bildet.

Relevans for ordinær drift og tjenestevirksomhet

Informantene i kommunene er tydelige på at dersom arbeid mot rasisme og diskriminering skal skje i kommunen, må informasjon og eksempler knyttet til arbeidet, formidles som del av kommunens ordinære arbeid. Dersom informasjon om slikt arbeid formidles som frittstående eller valgfrie prosjekter, vil faren være at få vil ta tak i tematikken og ønske å gjøre den til del av sitt arbeid.

Arbeid mot rasisme og diskriminering må inn i kommunens ordinære arbeid og derfor også formidles via kjente kanaler. Flere er skeptiske til formidling via nye kanaler og plattformer, og ser for seg at det ikke vil føre til at kommuner arbeider mer aktivt med problematikken. Ingen informanter foreslår at eksempler bør samles i en ny nettportal.

Representanter i KS beskriver at arbeid mot rasisme og diskriminering må inn i kommunens arbeid med for eksempel skole og barnehage, snarere enn å «klistre en handlingsplan utenpå arbeidet». Arbeid med rasisme må inngå i den ordinære driften i kommunene og i ordinært arbeid i tjenestevirksomhetene, dersom det skal løftes frem. For tematikk som rasisme og diskriminering anbefaler enkelte å innrette formidlingen mot førstelinjen. Det pekes her på at nye tiltak må være realistiske og overkommelige å implementere.

Nasjonale ressurser for lokal bruk

Representanter i KS mener at materiell som utformes nasjonalt, bør være av et slikt format at det kan bearbeides og implementeres i lokale tjenester og tjenesteområder. Dersom veiledningsmateriell blir for overordnet og generelt, blir det for lite håndfast til å ta i bruk i kommunen. Enkelte mener at det er behov for mer kunnskapsbasert informasjon om hvordan rasisme og diskriminering kan forebygges i et format som er tilpasset kommunenes ordinære arbeid.

Nasjonale veiledere og strategier er nyttige for kommunene å få formidlet som utgangspunkt for å utarbeide egne handlingsplaner. En kommune har erfaringer fra arbeid med å utarbeide handlingsplan på et annet fagfelt, der kommunene fikk presentert en dreiebok fra nasjonale myndigheter, som la opp prosessen for å komme frem til innholdet i den enkelte kommunens handlingsplan. Å demonstrere hvordan kommunene kan løse en oppgave er nyttig, gjennom å tilby verktøy, veiledere, materiell og dreiebøker som kan bistå dem i arbeidet.

Benytte eksisterende materiell og praksis

Formidling til kommunene bør vise hva som allerede finnes av initiativer og materiell på et fagfelt. Flere mener at det ofte ikke vil være mulig eller nødvendig at kommuner utarbeider egne initiativ og prosjekter. Samling av kunnskap i en informasjonsbank kan være positivt.

Enkelte aktører påpeker at arbeid med rasisme og diskriminering er et ressurs spørsmål, og enkelte stiller spørsmål ved om det er hensiktsmessig ressursbruk for kommunene å lage egne planer og veiledere.

Enkelthendelser driver frem behov for kunnskap

I flere sammenhenger er kommuners arbeid med rasisme og diskriminering utløst av at de har opplevd utfordrende hendelser. Det kan være enkeltpersoner som melder om rasisme, hets og trakassering, medieoppslag om hendelser som omhandler rasisme, eller håndtering av demonstrasjoner fra SIAN¹⁵ eller tilsvarende grupper.

Flere peker på at kommuner ofte vil lete etter godt materiell og praksis når en uforutsett sak oppstår og en hendelse knyttet til rasisme og diskriminering må håndteres. I slike tilfeller vil lett tilgjengelig materiell og gode eksempler på tiltak og praksis være verdifulle.

Engasjere lokale ressurspersoner

Flere informanter løfter frem viktigheten av at spesifikke personer har konkrete ansvarsoppgaver på feltet. For å sørge for at arbeid mot rasisme og diskriminering jobbes systematisk med over tid, er det behov for at én eller flere personer i kommunen har dette som del av sitt ansvarsområde. Det er en fordel om kommunens arbeid mot rasisme og diskriminering drives av konkrete personer med engasjement for tematikken. Flere informanter i kommunene understreker viktigheten av at ansvaret er plassert tydelig, for å sikre at man hever aktivitetsnivået i kommunen på en gitt tematikk. En ressursperson må bidra til å samordne innsatsen, og fungere som ambassadør for tematikk og tiltak. Samtidig understrekes det at arbeidet ikke skal avhenge av én person, men må innarbeides i strukturer i ordinært arbeid. Sentrale personer for en samordnende ambassadør-rolle kan være folkehelsekoordinator eller SLT-koordinator. Disse nevnes som sentrale funksjoner med nettverk som er relevant i arbeidet med å samordnende arbeid mot rasisme og diskriminering.

Kompetanseheving av ansatte

Formidling til kommuner bør involvere kommunenes ansatte. Kompetanseheving av personell i førstelinje nevnes som sentralt av flere. Enkelte peker på tilfeller av mikroagresjon i brukeres møte med for eksempel NAV og barnevern.¹⁶ Andre trekker frem HR-avdeling og ledelse som viktige aktører for å aktualisere arbeidet. Når det skal arbeides med et utviklingstemaer i kommunen, bør det skje over tid og i et lengre perspektiv, påpeker enkelte. Arbeid med rasisme og diskriminering bør komme inn i retningslinjer for ansettelser, og bør være del av styringsdokumenter.

Formen på formidlingen til ansatte er avgjørende, fremhever enkelte informanter. Arbeid med rasisme og diskriminering fordrer en viss grad av selvransakelse og refleksjon, og det er viktig å nå frem med budskapet på en måte som gjør mottakerne rustet til å handle bedre. Ifølge en informant bør kommunikasjonen være «tydelig nok til at man ikke kan snike seg unna, og ålreit nok til at man ikke sitter igjen med følelsen av at man er dust og kanskje rasist».

¹⁵ «Stopp islamiseringen av Norge (SIAN)», anti-islamisk gruppering etablert i 2000.

¹⁶ «Mikroagresjon» er en holdning, handling eller episode som oppfattes som en indirekte, ikke tilsiktet diskriminering av gruppe, f.eks. etnisk gruppe. Det norske akademis ordbok. <https://naob.no/ordbok/mikroagresjon>.

Enkelte foreslår diskusjoner og refleksjon i mindre grupper og i de teamene kommuneansatte allerede arbeider i, som alternativ til store konferanser og samlinger. En kommune har gode erfaringer med slik metodikk fra tilsvarende arbeid om forebygging og identifisering av personer som er utsatt for radikaliserings og voldelig ekstremisme. I mindre grupper gis deltakerne en annen mulighet til å få frem motforestillinger, motargumenter, diskusjoner, og gruppen kan utfordres på hvordan de kan tilpasse, justere eller endre praksis.

Utfordringer med formidling

Flere av kommunerepresentantene vi intervjuer, oppgir at det er vanskelig å komme med konkrete ønsker, behov og anbefalinger knyttet til formidling overfor kommuner. Enkelte erkjenner at de i liten grad har reflektert over hva som vil være god formidling overfor kommuner, og at det er et vanskelig spørsmål å svare på. På grunn av korte frister og knapphet på tid, opplever mange at de ikke har anledning til å oppsøke ny informasjon og sette seg inn i arbeid på nye fagfelt. Enkelte beskriver at man i mange tilfeller bruker «det første og beste», snarere enn å bruke tid på å lete frem noe nytt. Dette varierer imidlertid mellom ulike sektorer i kommunene, og enkelte sektorer er bedre enn andre til å prioritere å oppsøke kunnskap og faglig oppdatering.

Enkelte løfter frem generelle utfordringer med å få til tilstrekkelig informasjonsflyt både internt i kommunen og på tvers i etablerte nettverk. Flere beskriver forbedringspotensial i informasjonsflyt både mellom personer og sektorer innad i egen kommune.

6.3 Frivillige organisasjoners arbeid med formidling

Gjennom våre undersøkelser fremstår det som at frivillige organisasjoner, interesseorganisasjoner og frittstående kompetansemiljøer som arbeider mot rasisme og diskriminering, ligger foran det offentlige når det gjelder å utforme materiell og praksis for bekjempelse og håndtering av rasisme og diskriminering. Potensialet for samarbeid mellom organisasjoner og kommuner er derfor stort. Organisasjoner som har utarbeidet materiell eller har erfaringer med god praksis, kan ta kontakt med kommuner om initiativ til samarbeid og deling av ressurser. Gjennom samarbeid og deling av ressurser kan de bidra til å sette kommuner i gang med eget arbeid mot rasisme og diskriminering.

Kommuner som har en handlingsplan eller som er i ferd med å utarbeide en handlingsplan mot rasisme og diskriminering, kan være særlig interesserte og mottakelige for konkrete forslag til handling. Handlingsplaner er et verktøy organisasjonene kan benytte for å komme i dialog om mulig samarbeid.

Samarbeid mellom kommuner og frivillig organisasjoner kan for eksempel innebære at den frivillige organisasjonen arrangerer et dialogmøte eller et kurs for ansatte i kommunen, med den hensikt at kommunen selv skal kunne gjennomføre tilsvarende aktivitet senere. Samarbeid kan også handle om at kommuners praksis eller veiledningsmateriell formidles gjennom frivillige organisasjoners kommunikasjonskanaler, for å nå organisasjonens målgruppe og medlemmer.

6.4 Nasjonale aktørers erfaring med formidling til kommuner

Vi har gjort intervjuer med flere statlige aktører og nasjonale organisasjoner for å innhente erfaringer om formidling til kommuner. Vi har intervjuet personer som arbeider med kommunikasjon og formidling i IMDi, Bufdir, LDO, KS samt kommunikasjonsrådgivere hos to statsforvaltere, for å innhente kommunikasjonsfaglige erfaringer og vurderinger fra disse aktørene. I disse intervjuene har vi innhentet informasjon om hvordan formidling til kommuner skjer i dag, og hvordan aktørene ser for seg å kunne formidle budskap om arbeid mot rasisme og diskriminering på enda bedre måter fremover.

6.4.1 Formidling til kommuner fra IMDi

IMDi formidler til kommuner via sine nettsider, imdi.no, gjennom nyhetsbrev og e-post. IMDi benytter også nasjonale og regionale konferanser og samlinger, for formidling til kommuneansatte.

De er også til stede på sosiale medier, men opplever ikke å nå mange via disse kanalene. For spesifikke kampanjer benytter de egne byråer for å utvikle og distribuere kampanjevideoer i sosiale medier og i andre kanaler. Kampanjefilmer kan deles på plattformer som YouTube og deles på IMDis nettsider, i nyhetsbrev, i sosiale medier, og på kommunal-rapport.no. IMDi viser også til erfaring med samarbeid med KS for formidling via deres kanaler.

På nettsidene «Lær fra andre» samler og formidler IMDi gode eksempler på lokalt integreringsarbeid. Nettsidene gir blant annet informasjon om tilskuddsordninger og eksempler på tiltak og god praksis som gjøres i ulike kommuner.

Informanten fra IMDi opplever at nettsidene har forbedringspotensial når det gjelder å rette de enda mer mot kommunenes arbeid. Det kan for eksempel gjøres ved at de viser enda tydeligere hvordan kommuneansatte kan gå frem, både for å igangsette tiltak og for å søke tilskudd til ulike tiltak. Nettsidene kan bli mer tilgjengelige og relevante for kommuneansatte dersom de enda tydeligere viser sin relevans for deres arbeid.

IMDis informant erfarer at kommuneansattes insentiv for å sette seg inn i nytt materiell, ofte vil handle om finansieringsmuligheter. Et annet insentiv for kommunen, kan være at kommunene måles på sitt arbeid og sammenliknes med andre. Nasjonale målinger av levekår, helseprofiler, oppvekstprofiler på kommunenivå vil kunne bidra til at en kommune bli oppmerksom på en utfordring og ønsker å ta tak i den. Behovet for å ta tak i en utfordring vil kunne føre til at kommunen ser seg om etter mulig finansiering. Informanten løfter frem viktigheten av at kommunen kjenner til hvordan det står til hos seg, også når det gjelder forhold som rasisme og diskriminering.

6.4.2 Formidling til kommuner fra Bufdir

Bufdir kommuniserer med kommuner via flere kanaler og nevner brev til kommunene som sentralt. Brevene sendes ofte via statsforvaltere, på vegne av Bufdir, og kan for eksempel handle om nye rundskriv, kompetansepakker, tilskuddsmidler eller kurstilbud for kommuneansatte.

Direktoratets nettsider bufdir.no er også vesentlige i Bufdirs formidling til kommuner. Bufdir kjenner til at kommunene benytter sidene i stor grad. Egne digitale nyhetsbrev

sendes jevnlig ut til flere tusen abonnenter, slik som kommuneansatte innenfor barnevern, familievern og andre sektorer i kommunene. Saker i nyhetsbrevene ligger tilgjengelig på Bufdir sine nettsider, men får omtale og aktualisering i nyhetsbrevene.

Bufdirs mange konferanser, kurs, seminarer og webinarer har nå svært mange deltakere, hvorav mange er ansatte i kommuner. E-læringsopplegg er videre en form for formidling som ofte er rettet mot kommunalt ansatte. Bufdirs informant løfter frem kombinasjonen av skriftlig informasjon og webinarer som god i formidlingen av konkrete eksempler til kommuner. De erfarer at kommuneansatte lar seg inspirere av andre kommuners gode arbeid. Slike eksempler kan være virkningsfullt å løfte frem.

Nettsiden kommunal-rapport.no nevnes videre som kanal for formidling. Innsalg til fagforeningsblader og bransjeblader kan også benyttes i formidling til fagansatte i kommuner.

Mye av kommunikasjon fra Bufdir til kommunene går via kommunenes ledere. Formidlingen bør derfor også inkludere *hvordan* lederne kan spre budskapet eller innholdet de mottar videre til relevante ansatte. Det kan for eksempel bety at formidlingen foreslår helt spesifikt hva lederen bør be sine ansatte om å gjøre med informasjon som videresendes dem. I formidlingen må det fremgå tydelig hvordan eksemplene kan formidles videre og til hvilke roller og funksjoner i kommunen. Det er positivt om formidlingen tydeliggjør konkret hvordan førstelinjen kan ta eksemplene i bruk. Konkrete «best practice»-eksempler har potensial til å spre seg hvis de er spesifikke nok til at de enkelt kan gjenbrukes av andre kommuner.

Bufdir er oppmerksomme på faren for å formidle for mange nye veiledere og gode eksempler til kommunene. De vil unngå at formidlingen oppleves som en byrde snarere enn en støtte, spesielt for mindre kommuner med få ansatte som har liten kapasitet til å ta stadig ny informasjon inn over seg. Kommunalt selvstyre medfører imidlertid at kommunene selv beslutter hvordan de best arbeider med et tema og hvordan de tar i bruk tilgjengelig informasjon. Bufdirs rolle er veiledning og rådgivning til kommuner.

6.4.3 Statsforvalteres formidling til kommuner

Vi har intervjuet en kommunikasjonsrådgiver og en oppvekst- og velferdsdirektør ved to statsforvaltere. Statsforvalterne har bred kontakflate mot kommunene og oppgir å ha jevn kontakt med kommuneansatte i det daglige. Kommunedirektører er statsforvalterenes hovedkontakt i kommunen. Innenfor de ulike sektorene har statsforvalteren en rekke kontaktpunkter i til ledere og fagansatte i kommunene. Kommunikasjonen mellom statsforvalteren og kommunene beskrives som personlig og utføres i stor grad gjennom telefonsamtaler og epostutveksling. Enkeltansatte hos statsforvalteren er i tett dialog med ansatte i kommunene. Mye av formidlingen skjer i relasjoner mellom personer som kjenner hverandre.

Statsforvalterne fungerer som kontrollorgan overfor kommunene og utfører tilsyn av alle deler av kommunens virksomhet. Statsforvalteren behandler også klagesaker. Begge disse funksjonene gir viktige anledninger og arenaer for formidling til kommuner om i hvilken grad kommunene fyller forventninger til sitt arbeid. Tilsynene gir nær kjennskap til kommunene og statsforvaltere får viktige innblikk og forståelse av kommunenes arbeid. Statsforvalterens rolle som veileder på lovverk er videre sentralt i å oppdage forhold som må utbedres eller som kan løftes frem for andre. Tilsynsrollen medfører møtepunkter som gjør at statsforvalteren plukker opp gode eksempler på hvordan kommunene arbeider og kan spre eksemplene videre.

Statsforvalteren etablerer ulike faglige nettverksfora som videre er sentrale i formidling fra statsforvaltere til kommuner og kommuner imellom. Gjennom seminarer og møter i ulike nettverk, tilrettelegger statsforvalteren for erfaringsutveksling og informasjonsdeling på tvers av kommuner i samme region. Kommunikasjon knyttet til håndteringen av koronapandemien nevnes som eksempel på god og funksjonell formidling til kommunene. Her ble statsforvalterne benyttet som kanal fra helsedirektoratet til kommunene. Arbeidsmetoder ble tilpasset til den ekstraordinære situasjonen og nye kommunikasjonspunkter ble etablert med sektorene i kommunene, hovedsakelig på ledernivå. Mye av formidlingen ble flyttet til digitale arenaer, og ved å holde møter og samlinger på Teams, kunne også deltakerantall utvides. Slik ble informasjon delt på tidseffektiv måte og i flere tilfeller på tvers av kommunene.

Kommunebesøk trekkes også frem som metode for formidling fra statsforvaltere til kommuner. Statsforvalter, fagdirektører og andre representanter for statsforvalteren reiser ut til et antall kommuner i løpet av året og møter kommunestyrene. I løpet av besøket gjennomgår statsforvalteren kommunens oppgaveportefølje, og kommunene kan reise problemstillinger de ønsker å diskutere. Statsforvaltere kan videre reise på veiledningsturneer, og invitere til samlinger for kommuner som ligger i geografisk nærhet til hverandre. Slike samlinger er en god arena for formidling.

Statsforvalterne benytter i ulik grad nettsiden statsforvalteren.no for formidling. På denne siden kan statsforvaltere dele aktuell informasjon. Nettsiden nevnes som viktig i formidling til kommuner. En del likelydende informasjon er samlet på en felles hovedside for alle embetene, mens regionale saker er samlet under sider for hver enkelt statsforvalter. Invitasjoner til kurs og seminarer innenfor ulike fagområder legges ut her. Kommuneansatte oppfordres til å abonnere på aktuelle nyheter innenfor sine fagområder via nettsiden. Nettsiden har kommunene og kommunalt ansatte som målgruppe, og andre aktører eller personer som periodevis har interesse av ulike saksområder. Statsforvalterne opplever også at journalister følger med på nettsiden. Formidling kan i noen grad skje gjennom bruk av pressemeldinger til media.

Statsforvalterne beskriver harde prioriteringer knyttet til budsjettkutt, og opplever at oppdragsmengde og forventninger øker. De peker på at det kreves ekstra bevilgninger for å bidra i formidling om arbeid mot rasisme og diskriminering til kommunene. Informantene fremholder at oppgaver som ikke er lovpålagte «ligger lenger bak i køen».

Statsforvaltere er veiledere og tilretteleggere for erfaringsutveksling mellom kommuner. De påpeker at de ikke kan pålegge kommunene å løse oppgaver på bestemte måter og av den grunn må de være forsiktige med å anbefale konkrete eksempler.

Arbeid mot rasisme og diskriminering omtales som tverrfaglig uten tydelig tilhørighet i etablerte systemer og faglige strukturer. Arbeidet kan ikke overlates til én sektor eller etat, men må jobbes med felles. En representant for en statsforvalter trekker frem at det å innrette arbeidet etter kommunens ordinære måte å arbeide på, kan gi utfordringer med å forankre komplekse problemstillinger bredt. Enkelte problemkomplekser, som for eksempel barnefattigdom, utenforskap, eller rasisme og diskriminering, kan kreve andre innganger i kommunene. Informanten etterlyser en annen «kraftfull måte å jobbe på» med tverrsektorielt arbeid. En fare kan være at statsforvalteren kan bidra til å forsterke kommunikasjon innenfor smale faglige spor.

6.4.4 Likestillings- og diskrimineringsombudets formidling til kommuner

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) bruker i hovedsak e-post i kommunikasjonen med kommunene. For å komme i kontakt med riktig mottaker i kommunene har LDO distribuert henvendelser til kommunenes postmottak gjennom postlister kjøpt av private aktører. Informanten beskriver denne fremgangsmåten som unødvendig kostnadskrevene og til tider lite effektiv da henvendelsen ikke når frem til ønsket mottaker eller nivå i kommunene. Organisering av kommunen, kommunestørrelse, samt interne kommunikasjonslinjer beskrives også som utslagsgivende for hvor effektiv formidlingen via postmottak er.

LDO har ved tidligere anledninger formidlet innhold gjennom KS sine kanaler, som ved publisering på KS sine nettsider. Representanten fra LDO opplever dette som en god kanal, samtidig som formidling mot kommunesektoren via andre aktører sine kanaler kan være utfordrende da det er tid- og ressurskrevende.

LDOs formidling til kommunen beskrives som tett knyttet til aktivitets- og redegjøringsplikten, i form av bevisstgjøring, veiledning og oppfølging. Etter likestillings- og diskrimineringsloven har kommunene en aktivitets- og redegjøringsplikt som omfatter ulike deler av kommunens virksomhet. Plikten omfatter kommunene som arbeidsgiver overfor egne ansatte og kommunenes utadrettede virksomhet som ved utforming, tildeling og levering av tjenester, som myndighet i klagesaksbehandling, i kommunikasjon mot innbyggere og budsjettering osv.

De opplever særlig at redegjøringsplikten for offentlige myndigheters utadrettede virksomhet, likestillingsplikten for offentlig sektor (LOS-plikten), er lite kjent blant kommunene. Ansvar for å påse at aktivitets- og redegjøringsplikten etterfølges, ligger hos kommunens ledelse. LDO opplever formidling om plikten som tung og at plikten i liten grad etterlevs i tilstrekkelig grad. Informanten knytter dette til lav bevissthet om plikten og at oppgaven med å redegjøre for arbeidet i noen tilfeller utføres av ansatte med lite kjennskap til hele kommunens virksomhetsområde.

LDO opplever at det er behov for en bevisstgjøring om hele aktivitets- og redegjøringsplikten i kommunene, og kompetanseheving om rasisme og diskriminering for å sørge for at plikten etterlevs på en bedre måte enn i dag. De foreslår en nasjonal bevissthetkampanje, som ved å spre kunnskap om likestilling skal bidra til å ansvarliggjøre kommunene i større grad. Ombudet anbefaler en 4-steps metodikk for aktivitetsplikten som innebærer en situasjonsanalyse knyttet til rasisme i diskriminering i lokal kontekst.

6.4.5 KS sin formidling til kommuner

Vi har intervjuet kommunikasjonsrådgiver i KS. Informanten forteller om en rekke kanaler for formidling til kommunene. KS når kommunene gjennom ulike nettverk, diskusjonsgrupper og erfaringssamlinger, som er organisert utfra fagområder og roller i kommunene. Enkelte nettverk er for ledere, andre er for «bakkenivå» i kommunene.

En sentral kanal for formidling fra KS til kommuner er organisasjonens nettsider. Nettsiden fungerer delvis som en portal med ulike temasider. Hver sak har en tilordnet kontaktperson. KS mottar mange henvendelser fra kommunene, og enda flere benytter KS' nettsider, uten å ta direkte kontakt med KS. KS sin informant trekker frem nettsidene

«Tiltak som virker»¹⁷ og «Veikart for tjenesteinnovasjon»¹⁸, som gode eksempler på formidling til kommuner om utvikling av tjenester.

KS utvikler og formidler ulike verktøy til kommunene, og opplever stor etterspørsel etter dette. De har imidlertid ikke verktøy å vise til når det gjelder å avdekke, håndtere eller forebygge rasisme og diskriminering.

KS er til stede på sosiale medier som Facebook og LinkedIn. I noen tilfeller kjøres kampanjer på sosiale medier, og KS kan da bruke en del midler for å nå frem ønskede personer gjennom annonsering.

Regionnivået i organisasjonen er videre sentralt når det gjelder å spre og videreformidle informasjon ut til kommunene. Informanten i KS forteller at KS' formidling til kommuner oftest er knyttet til kommunens lovpålagte oppgaver, og som regel knyttet til kommunens ordinære drift. Formidlingens form, budskap og kanal tilpasses til dette, og KS forsøker å arbeide utfra en klar idé om hvilke roller i kommunen de skal nå frem til.

Innspill og ønsker fra kommunene preger også KS sin innsats med å formidle verktøy. Det vil si at dersom mange kommuner etterspurte verktøy mot rasisme og diskriminering, ville dette også vært noe KS jobbet med.

6.4.6 utfordringer og barrierer i formidlingen til kommuner

Oppsummert skjer formidling til kommunene langs flere spor, og i regi av flere ulike aktører. Kommunene oppsøker også selv informasjon i flere kanaler. Vi finner at særlig følgende kanaler for formidling tas mye i bruk:

- Nasjonale myndigheter, herunder departementer og direktorater
 - o Direktoratenes nettsider
 - o Seminarer, konferanser, samlinger
 - o Formell kommunikasjon (brev og epost)
- Statsforvaltere
 - o Nettsider (statsforvalter.no)
 - o Nettverkssamling, (digitale) møter, kommunebesøk
 - o Direkte dialog
- KS sine nettsider, nettverkssamlinger og nettressurser (veiledere og verktøy)
- Kommunenettnettverk
 - o Erfaringsutveksling på tvers av kommuner (nabokommuner, kommuner i geografisk klynge, eller kommuner som kan sammenlikne seg med hverandre utfra andre kriterier)
 - o Konferanser
 - o Uformell dialog mellom kommuneansatte i samme nettverk
 - o Nettverk med sivilsamfunnsaktører om tverrfaglig problematikk
- Interesseorganisasjoner og kompetansemiljøer for ulike fagfelt
- Dialogforum på nett og grupper i sosiale medier
- Nettsiden kommunal-rapport.no
- Google

Aktørene vi har intervjuet viser altså til mange gode kanaler og hensiktsmessig infrastruktur for å nå ut med eksempler og verktøy til kommunene. Samtidig har informantene pekt på enkelte barrierer når det gjelder å formidle ressurser i arbeidet mot

¹⁷ <https://www.ks.no/fagomrader/innovasjon/tiltak-som-virker/>.

¹⁸ <https://www.ks.no/fagomrader/innovasjon/innovasjonsledelse/veikart-for-tjenesteinnovasjon/>.

rasisme og diskriminering på en god og effektiv måte. Dette dreier seg om at kommunehverdagen innebærer en kamp om prioritering. Kommunene mottar svært mye informasjon, fra mange avsendere. Det er mange aktører som har et budskap til kommunene, og ønsker at kommunene skal foreta seg noe i den ene eller andre retningen. I kampen om oppmerksomhet og finansiering er erfaringen at kommunene prioriterer å benytte ressurser som bidrar til å løse kommunens lovpålagte oppgaver. Det er videre en fordel om det som formidles, er utformet slik at det kan tas i bruk i kommunens ordinære arbeid.

En utfordring på området rasisme og diskriminering kan derfor være at kommuneansatte oppfatter dette som noe som er på siden av kommunens ordinære arbeid. Videre kan det være en barriere dersom kommuneansatte mangler kunnskap om likestillings- og diskrimineringsloven og aktivitets- og redegjørelsesplikten, eller av andre grunner oppfatter at arbeid mot rasisme og diskriminering ikke inngår i kommunens lovpålagte oppgaver.

6.5 Synspunkter på hvordan formidling til kommuner kan bli bedre

Gjennom ekspertintervjuer, kommuneintervjuer og referansegruppemøter har vi fått mange innspill til hvordan formidling av informasjon om gode eksempler kan innrettes på en bedre måte enn i dag.

Det er flere som har lagt vekt på at formidlingen bør skje med tydelig innretning mot kommunenes *ordinære arbeid*. Formidlingen må rettes mot *ledelse* og relevante aktører i kommunene. Formidlingen bør også skje via statsforvalteren. Formidlingen bør være egnet til bruk og deling i kommunenettverk. KS bør videreformidle eksempler overfor kommuner gjennom sine kanaler.

Et innspill fra flere i referansegruppen er å knytte arbeid mot rasisme og diskriminering til kommunenes pålagte *aktivitets- og redegjørelsesplikt*. Kommunene har plikt til å jobbe for likestilling og mot diskriminering, og dokumentere og redegjøre for dette arbeidet. Formidling om av gode eksempler på arbeid mot rasisme og diskriminering bør knyttes til aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Formidling må videre rettes mot ansvarlige ledere og tydelig plassere ansvar. Her pekes det på statsforvaltere og administrativ og politisk ledelse i kommunene. LO og NHO nevnes dessuten også som sentrale aktører for å følge opp tiltak knyttet til likestilling, antirasisme og mangfold.

Ansvars plassering fører imidlertid ikke i seg selv til handling. For eksempel finnes det mange eksempler på gode tiltak og målsettinger i handlingsplaner, med ansvars plassering, som ikke er gjennomført. Forventning om gjennomføring må følges opp. Kommuner som arbeider mot rasisme og diskriminering beskriver denne tematikken som vanskelig å ta opp, og at saker som omhandler rasisme og diskriminering kan være kontroversielle. Arbeidet bør derfor forankres i ledelsen og drives frem gjennom en tydelig forventning om at arbeidet skal skje.

Formidlingen bør rettes mot ulike målgrupper i kommunen med budskap om at politisk og administrativ ledelse, og kommunens ansattapparat for drift og tjenestevirksomhet, er *gjensidig* avhengig av hverandre for å få til holdningsendringer og kompetanseheving.

God formidling kjennetegnes med andre ord ved tydelig forankring og forventning om at kommunene skal jobbe mot rasisme og diskriminering.

Formidlingen av ressurser, og hvordan disse gjøres tilgjengelig, henger videre sammen med innholdet og budskapet i materiellet. Formidlingen av materiellet skal ikke kun fungere som informasjon om hvor eksempler og handlingsplaner er tilgjengelige, men også *oppfordre til bruk* og bidra til handling og videreutvikling.

Aktuelle formidlingskanaler begrenser seg ikke til skriftlig formidling på nettsider. Like viktig fremstår formidling mellom kommuners ansatte og via kommunenettverk og mellom personer som kjenner hverandre og arbeider innenfor samme ansvarsområde og fagfelt. Kurs, fagdager, konferanser og seminarer er anledninger for å dele informasjon om arbeid som fungerer godt. At personene i nettverket kjenner hverandre og har samarbeidet før, legger til rette for tillit til erfaringer og videre samarbeid.

Arbeid med rasisme og diskriminering kan ikke være «stunt»-basert, og har ikke en sluttdato. Formidlingen må derfor heller ikke bære preg av det. Gjennom å tilgjengeliggjøre ressurser jevnlig, vil materiellet og praksis-eksempelene som deles, være aktuelle og relevante for det til enhver tids gjeldende utfordringsbilde. Når innholdet tilrettelegges med tanke på bruk i nettverk, og i kommunikasjon og formidling mellom mennesker, vil innholdet også jevnlig måtte oppdateres.

Videre vil en tydeliggjøring av hva arbeid mot rasisme og diskriminering konkret er, og hvordan slikt arbeid skiller seg fra arbeid for mangfold, inkludering og integrering, kunne bidra til å fremme interesse for et eget fagfelt.

6.6 Anbefalinger om formidling

I det følgende gjengir vi våre anbefalinger for formidling av gode eksempler på lokale handlingsplaner, veiledningsmaterieell og god praksis mot rasisme og diskriminering. Anbefalingene bygger på det samlede datamaterialet vi har innhentet i prosjektet, samt innspill fra referansegruppen. Anbefalingene søker å svare på behov og ønsker for formidling som er fremkommet i kommunene.

Anbefalingene er rettet mot flere aktører. Først og fremst retter anbefalingene seg mot nasjonale myndigheter, herunder ansvarlige direktorater som Bufdir og IMDi. Enkelte anbefalinger retter seg også til kommuner og aktører som ønsker å samarbeide med, eller å ha påvirkning på, kommuners prioriteringer og arbeid mot rasisme og diskriminering.

Vi vurderer det som hensiktsmessig at statlige aktører (departementer, direktorater, statsforvaltere mfl.) benytter allerede etablerte kanaler for formidling. Det vil kunne øke sannsynligheten for å nå frem til mottakere i kommunene.

Tydeliggjøre ansvar og forventinger

- Nasjonale myndigheter og andre aktører som ønsker å formidle til kommunene, bør innrette sitt budskap og gode eksempler mot kommunenes ordinære drift og tjenestevirksomhet.

- Formidling av gode eksempler på handlingsplaner, veiledningsmateriell og praksis bør foregå gjennom kanaler og plattformer som allerede benyttes i formidling til kommuner.
- Nasjonale myndigheters formidling rettet mot kommuner, bør skje med bevissthet om hvem i kommunen formidlingen søker å nå. Formidlingen bør rettes mot spesifikke funksjoner og roller i kommunen, slik at budskapet når rette personer.
- Nasjonale myndigheter bør formidle en tydelig forventning om handling i arbeid mot rasisme og diskriminering, og være tydelige på at det er ledelsen i kommunen som er målgruppe for henvendelsen.
- KS og statsforvalterne har gode kanaler til kommunene, som i større grad kan benyttes til å formidle ressurser i arbeidet mot rasisme og diskriminering kan formidles til kommunene. Nasjonale myndigheter bør etablere dialog med KS om mulighetsrommet for å benytte KS sine kanaler til dette formålet. Nasjonale myndigheter bør også vurdere om statsforvalterne kan gis konkrete oppdrag om å bidra med formidling av ressurser og eksempler til kommunene.
- Den nasjonale handlingsplanen mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion gjelder frem til og med 2023. En revidert plan fra og med 2024 bør inneholde konkrete tiltak og mål som tydeliggjør kommuners rolle og ansvar. Handlingsplanen bør bidra til å øke bevissthet om ansvar og krav til handling i kommunene. Handlingsplanen bør i større grad enn den nåværende, demonstrere hvordan kommuner kan gå frem for å arbeide mot rasisme og diskriminering.

Styrke kommunenes arbeid med aktivitets- og redegjøringsplikten

- Erfaringene tilsier at kommunene er mer tilbøyelige til å ta i bruk ressurser som formidles, dersom det er tydelig at det vil bidra til å løse kommunens lovpålagte oppgaver. Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger kommunene å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I kommunikasjon til kommunene om tilgjengelige ressurser og foreliggende eksempler, bør dette ansvaret tydeliggjøres.
- I forlengelsen av dette bør formidling av ressurser og eksempler knyttes til kommunenes aktivitets- og redegjøringsplikt.
- Nasjonale myndigheter bør styrke sitt arbeid med å øke kommunenes oppmerksomhet om aktivitets- og redegjøringsplikten. Som en del av dette bør det kommuniseres tydelige forventninger om at arbeid mot diskriminering på grunnlag av etnisitet og religion, skal ha en sentral plass i kommunenes redegjørelser.
- Bufdir bør, eventuelt i samarbeid med LDO, videreutvikle veiledningsmateriell knyttet til aktivitets- og redegjøringsplikten. Det bør i større grad utvikles verktøy som demonstrerer konkrete metoder for kartlegging og forebygging av diskriminering på bakgrunn av etnisitet og religion.
- I forlengelsen av dette bør det gjennomføres en informasjonskampanje til kommunene om plikten, med særlig vekt på etnisitet og religion som diskrimineringsgrunnlag.

- Kommunens redegjørelser kan ha en viktig funksjon i at publikum kan «se kommunen i kortene». Slik det er i dag kan det være krevende for publikum å finne frem til kommunenes redegjørelser. Nasjonale myndigheter bør derfor vurdere om det kan stilles tydeligere krav til hvor og i hvilket format redegjørelsene skal publiseres.

Spisse tilskuddsordninger mot rasisme og diskriminering

- Tiltak mot rasisme og diskriminering bør i større grad forstås som noe annet enn tiltak for mangfold og inkludering. Det bør i større grad oppfordres til tiltak som retter seg mot kompetanseheving og holdningsendringer i majoritetsbefolkningen.
- Det er positivt at Bufdir har en egen tilskuddsordning dedikert til tiltak mot rasisme og diskriminering, og at denne har som et mål å øke bevisstheten om problemkomplekset i majoritetsbefolkningen.
- I IMDi's tilskuddsordning til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner inngår arbeid mot rasisme og diskriminering under ett av tre delmål, men da som del av det overordnede målet om å stimulere til fellesskap, tillit og tilhørighet. Vi vurderer at det vil være nyttig å skille ut tiltak mot rasisme og diskriminering som en egen del av ordningen.
- IMDi og Bufdir bør sørge for at tilskuddsordningene er godt kjent blant kommunene, ikke minst i kommuner der man i liten grad jobber aktivt med tematikken.
- Informasjonssider om tilskuddsordningene bør i større grad inkludere gode eksempler på tiltak som har blitt utviklet med støtte fra ordningene.
- Nettsider som presenterer eksempler og ressurser myntet på kommunene, bør tydelig henvise til finansieringsmuligheter.

Andre anbefalinger

- Formidling av gode eksempler på handlingsplaner, veiledningsmateriell og praksis kan der det er aktuelt, innrettes med tanke på å sette kommuner i stand til håndtering av utfordringer og enkelthendelser knyttet til rasisme og diskriminering (herunder anklager, anmeldelser, demonstrasjoner og håndtering av varsler om rasisme og diskriminering).
- Formidling kan gjøres i samarbeid med frivillige organisasjoner og kompetansemiljøer på feltet ved å spille på deres ekspertise og tilgang til målgrupper, som formidles via nettsider og sosiale medier. Samarbeid kan også skje gjennom finansiering av formidling via disse kanalene.

6.7 Anbefalinger om IMDi's «Lær fra andre»-sider

IMDi har som del av sitt samfunnsoppdrag å dele informasjon om gode tiltak for integrering og mangfold. IMDi jobber med dette langs flere spor. De siste årene har IMDi hatt en egen samleside for gode eksempler under overskriften «Lær fra andre» på sine nettsider. IMDi's nettredaktør har et koordinerende ansvar for siden. Omtalene er skrevet av IMDi-ansatte i ulike avdelinger, som i kraft av sine ansvarsområder har kjennskap til

tiltaket. Enkelte av eksemplene er merket med «God praksis – vurdert av IMDi». I disse tilfellene har ansatte i IMDis analyseavdeling gått gjennom dokumentasjon om tiltaket og gitt en vurdering basert på kriteriene i Rambølls modell for god praksis.

De første årene med «Lær fra andre»-siden var de fleste eksemplene hentet fra læringsverkstedene på IMDis fagverksted. Fagverkstedet er en stor konferanse der den primære målgruppen er kommuneansatte som jobber med integrering av flyktninger. Læringsverkstedene er parallellsesjoner der et konkret praksiseksempel blir presentert. Under pandemien opplevde IMDi en etterspørsel etter gode eksempler på hvordan man kunne formidle viktig informasjon til ulike deler av innvandrerbefolkningen. Flere slike eksempler ble presentert på «Lær fra andre»-sidene. Etter regjeringens lansering av «Hverdagsintegrering – Strategi for å styrke sivilsamfunnets rolle på integreringsfeltet 2021-2024» har IMDi presentert flere eksempler på integreringsarbeid i regi av frivilligheten på «Lær fra andre»-sidene.

Utvelgelsen av tiltak som omtales på sidene påvirkes med andre ord av skiftende etterspørsel etter ulike typer innhold. Forventninger kommunisert ovenfra i styringsdialogen med overordnet departement har også betydning.

Eksempler som blir presentert på siden, blir gjerne også omtalt i IMDis nyhetsbrev og/eller i IMDis profiler i sosiale medier. Særlig gjennom nyhetsbrevet erfarer IMDi at de når ut til mange relevante personer i kommunene.

Eksemplene under «Lær fra andre» presenteres etter en felles mal, som er delvis basert på Rambølls modell:

- Utfordring – tiltak – resultat
- Mål og målgruppe
- Om tiltaket
- Organisering og samarbeid
- Slik kommer du i gang
- Lenker
- Kontaktinfo
- Vurdering (kun i omtalen av eksempler som er merket med «God praksis – vurdert av IMDi»)

En informant i IMDi opplever at malen i utgangspunktet er godt tilpasset formålet om å presentere tiltak på en lettfattelig måte, slik at den kan bidra til presentasjoner av eksempler til inspirasjon og etterfølgelse. Det kan imidlertid være en tendens til at ulike ansatte legger til grunn ulike forståelser av hva som hører hjemme under overskriftene. Erfaringen er at det er nødvendig å opprettholde at én person har et koordinerende ansvar, som kan sørge for at malen blir anvendt på en stringent måte.

6.7.1 Forslag til justeringer av malen

Vi har vurdert IMDis mal for formidling av god praksis, og vil i det følgende foreslå noen mindre justeringer som kan bidra til at malen i enda større grad kan bidra til god formidling av gode praksiseksempler. Justeringene har bakgrunn i innspill fra ekspertintervjuene, referansegruppen og intervjuer med representanter i kommuner.

Vi vurderer malen som god og funksjonell for sitt formål. Tekstene på «Lær fra andre»-sidene forklarer på lettfattelig og klart vis hva innhold og hensikt med ulike tiltak er. Bruk

av bilder fra aktivitet og bilder av kontaktpersoner, samt lenker til videoer og ytterligere informasjon, fremstiller tiltakene som lett tilgjengelige og gjennomførbare.

Ved å oppgi verktøy og virkemidler som er mer rettet mot handling, vil eksemplene kunne fremstå som mer appellerende for personer som vurderer å starte opp et tiltak etter eksempel fra god praksis.

Vi anbefaler å beholde oppbygning og overskrifter slik malen er. I det følgende er forslag til tilpasninger:

Mål og målgruppe

Målgruppene praksisen skal møte behov overfor, er konkretisert i de ulike praksiseksemplene som grupperinger innenfor innvandrerbefolkningen (arbeidssøkere, flyktninger, kvinner osv.). Praksiseksemplene bør også beskrive hvilke andre personer som må delta i tiltaket for å sørge for at praksisen bidrar til praksisens formål, for eksempel å komme i arbeid eller lære norsk. Hvilken kompetanse og hvilke egenskaper bør personer som bidrar i tiltaket ha? For tiltak mot rasisme og diskriminering, bør majoritetsbefolkningen inkluderes som mulig målgruppe.

Medvirkning

Under overskriften Organisering og samarbeid, bør metoder for medvirkning fra målgruppen praksisen retter seg mot beskrives.

Vurdering som også inkluderer svakheter

Vurdering av praksisen bør gis i alle praksiseksempler. Selv om eksempler som merkes med «God praksis» er gode tiltak med gode resultater, vil enhver praksis også ha forbedringspotensial, svakheter eller mangler. God praksis-malen kan med fordel fremstå mer genuin gjennom å også påpeke hvordan praksiseksemplet kan justeres eller løftes. Dersom aktørene bak praksisen har oppdaget fallgruver underveis, vil det være verdifullt å kommunisere disse, slik at andre ikke snubler.

Bruk av filtreringsfunksjonen

«Lær fra andre»-siden har en filtreringsfunksjon for variabler under kategoriene Aktør, Arbeidsområde, Målgruppe og Tilskuddsordning. For kategorien «arbeidsområde» bør en variabel for «antirasisme og ikke-diskriminering» legges til. Et forslag til endring av kategorien «målgruppe» vil være å legge til en variabel som retter seg mot majoritetsbefolkningen, slik som beboere i en kommune, medlemmer i en organisasjon, ansatte i en bedrift med videre. Videre vil en anbefaling være å samle praksiseksempler som nettopp retter seg mot denne gruppen, i samarbeid med, eller uavhengig av, innvandrerbefolkningen.

Tilsvarende kunne det vært mulig å inkludere samer og nasjonale minoriteter som en egen kategori i filtreringsmekanismen. Enn så lenge er det imidlertid ingen av eksemplene på «Lær fra andre»-siden som er rettet spesifikt mot samer eller nasjonale minoriteter som målgruppe. Dette har nok sammenheng med at Bufdir har et mer konkret ansvar knyttet til disse gruppene enn IMDi.

Lenker til finansieringsmuligheter

For kommuneansatte som besøker «Lær fra andre»-sidene og ønsker å etablere nye tiltak, vil spørsmålet om finansiering være sentralt. Det vil derfor være nyttig om IMDi legger inn lenker til relevante tilskuddsordninger, enten på forsiden for «Lær fra andre»,

i tilknytning til hver enkelt artikkel, eller begge deler. I presentasjoner av eksempler som omhandler rasisme og diskriminering, vil det være relevant å lenke til Bufdirs tilskuddsordning.

6.8 anbefalinger knyttet til en mulig informasjonskampanje

Som del av utredningen, har vi vurdert nytten og behovet for at det utvikles en informasjonskampanje i kjølvannet av dette prosjektet.

Med informasjonskampanje mener vi her en tidsavgrenset innsats med flere markedsføringsaktiviteter på tvers av ulike kanaler, med hensikt om å påvirke relevante aktører. En informasjonskampanje vil ta form som et kortvarig stunt med mål om å opplyse kommuner, frivillige organisasjoner, kompetansemiljøer og andre om gode eksempler på arbeid med rasisme og diskriminering.

Ulike former for aktiviteter vil kunne inngå i en slik kampanje. For eksempel kan man tenke seg fysiske og digitale informasjonsplakater, annonsering i sosiale medier, og webinar eller korte filmsnutter som ble delt i aktuelle fora. Nasjonale myndigheters nettsider gir videre muligheter for digital aktualisering og interne kampanjer ved bruk av tidsavgrensede «bannere» og «nudging» som trekker blikk og oppmerksomhet mot et utvalgt tema og digital atferd. Slike funksjoner kan bidra til å «dytte» leseren i retning av et budskap, og er virkemidler som kan brukes i en informasjonskampanje.

I løpet av prosjektet har vi fått flere innspill som trekker i retning av å bruke kanaler som allerede er etablerte, og å unngå initiativer som fungerer som «stunts» og engangshendelser. Arbeid mot rasisme og diskriminering er langsomme og langvarige prosesser. Dette må det tas høyde for også i formidlingen av slikt arbeid. Det vil innebære at krav til arbeid mot rasisme og diskriminering tydeliggjøres i de prosesser som allerede eksisterer i nasjonale og lokale myndigheters arbeid.

Vi vil ikke utelukke at informasjonskampanjer kan være nyttige i få formidlet gode eksempler til kommunene på en effektiv måte. Blant informantene som har roller innenfor det kommunikasjonsfaglige, har flere gode erfaringer med informasjonskampanjer. Vi vil imidlertid understreke at innholdet i en eventuell kampanje bør velges med omhu. En eksempelsamling med 20 eksempler innen kategoriene handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis, vurderer vi som for omfattende til å passe inn i en slik sammenheng. Dersom IMDi og/eller Bufdir vurderer ett eller noen få av eksemplene til å ha svært stor nytte og stort overføringspotensial til andre kommuner, kan disse egne seg til en kampanje.

Vi har allerede argumentert for at det kan være behov for en informasjonskampanje mot kommunene knyttet til aktivitets- og redegjørelsesplikten, som løfter betydningen av etnisitet og religion som diskrimineringsgrunnlag. Slik vi ser det kan det være en enda større potensiell nytteverdi i en slik kampanje enn en kampanje knyttet til løssrevne eksempler. Samtidig vil det være nyttig å inkludere noen få håndfaste eksempler på tiltak i en slik kampanje. Den tenkte kampanjen vil da både bidra til å øke bevisstheten om kommunens ansvar for å jobbe aktivt mot rasisme og diskriminering, og tilby konkrete eksempler på hvordan kommunen kan komme i gang med arbeidet.

7 Oppsummering

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har behov for gode eksempler på lokale handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis i arbeidet mot rasisme og etnisk diskriminering som er utarbeidet i ulike deler av landet. Oppdragsgiverne ønsker videre anbefalinger om hvordan slike eksempler bør formidles på bedre måter enn i dag. Oppdraget har bakgrunn i tiltak 14 i regjeringens handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer for 2020-2023. Tiltaket innebærer at IMDi, i samarbeid med Bufdir, skal gjøre aktuelt veiledningsmateriell, lokale handlingsplaner og god praksis mer tilgjengelig.

Formålet med dette oppdraget har vært å bidra til at lokale handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis i arbeidet mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, gjøres mer tilgjengelig for allmenheten. Kommuner er den primære målgruppa for formidling av slike gode eksempler. Andre aktører er imidlertid også aktuelle mottakere for eksemplene.

Proba samfunnsanalyse har gjort en kartlegging av lokale handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis i arbeid mot rasisme og diskriminering. En viktig del av kartleggingen har vært å innhente empiri og innspill til hvordan gode eksempler best kan formidles. Vi presenterer 21 eksempler fordelt på de tre kategoriene, og utleder avslutningsvis anbefalinger for formidling av slike eksempler.

7.1 Problemstillinger

Prosjektet tatt utgangspunkt i følgende ti problemstillinger:

Kartlegging av gode eksempler

- 1) Hvilke eksempler på veiledningsmateriell, handlingsplaner og praksis i regi av kommuner og frivillige organisasjoner kan fremheves som gode eksempler?
- 2) Hvilke kommuner og andre aktører er gode på formidling av veiledningsmateriell, handlingsplaner og praksis?
- 3) Hva kjennetegner eksempler på god formidling? Hva er suksesskriteriene?

Kommunenes bruk, behov og ønsker

- 4) Gjennom hvilke kanaler blir kommuner gjort oppmerksom på gode eksempler på veiledningsmateriell, handlingsplaner og praksis? I hvilke kanaler oppsøker kommuner selv slike eksempler?
- 5) Hvilke ønsker og behov har kommuner for formidling av gode eksempler?

Videreutvikling av formidlingen av veiledningsmateriell, handlingsplaner og god praksis

- 6) Hvordan kan veiledningsmateriell, handlingsplaner og god praksis formidles på en bedre måte enn i dag?
- 7) Hvilke kanaler og former for formidling kan/bør brukes? Bør gode eksempler samles i en felles nettportal?
- 8) Hva slags mal egner seg best til å presentere eksempler på god praksis i arbeidet mot rasisme og diskriminering?
- 9) Bør det utvikles en egen informasjonskampanje i kjølvannet av dette prosjektet, eller kan det inngå i andre kampanjer og lignende informasjonskanaler?

10) Hvordan kan man sørge for at eksempler som formidles er oppdaterte og relevante for dagens behov og utfordringer?

Kartleggingen er basert på intervjuundersøkelser med eksperter og representanter for organisasjoner, kompetansemiljøer, institusjoner, ansatte i kommuner og statlige aktører. En referansegruppe satt sammen av representanter for organisasjoner og institusjoner som arbeider mot rasisme og diskriminering, har vært sentral i prosjektet.

Gjennom en grundig nominasjonsprosess har vi fått kjennskap til et stort tilfang eksempler på lokale handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis. Eksemplene er vurdert opp mot kriterier og validert gjennom oppfølgende intervjuer og tilgjengelig dokumentasjon. Handlingsplaner, veiledningsmateriell og praksis som er utarbeidet for forebygging og bekjempelse av rasisme og diskriminering mot nasjonale minoriteter har vært del av gjennomgangen. Syv handlingsplaner, åtte eksempler på veiledningsmateriell og seks eksempler på god praksis presenteres som resultat av utvelgelsen.

Arbeid mot rasisme og diskriminering

I dette oppdraget har vi gjort et skille mellom tiltak som er innrettet primært som mangfolds-, inkluderings- og integreringstiltak, og tiltak som har som hovedformål å aktivt forebygge, motarbeide eller håndtere rasisme og diskriminering. Vi finner store forskjeller mellom ulike typer tiltak som er utarbeidet innenfor disse to områdene. Det er ikke mangel på tiltak som skal bidra til integrering og inkludering av flykninger og innvandrere. Når det gjelder tiltak og prosjekter som aktivt skal motarbeide, forebygge eller håndtere rasisme og diskriminering, er det imidlertid færre eksempler å finne. Svært få tiltak retter seg dessuten mot majoritetsbefolkningen. I arbeid mot rasisme og diskriminering forstår vi det som sentralt å rette tiltak mot personer som er (potensielle) utøvere av rasisme, eller som skal støtte og bistå personer som er (potensielt) utsatt for rasisme.

7.2 Lokale handlingsplaner

Viktige egenskaper ved en handlingsplan mot rasisme og diskriminering er at handlingsplanen tar i bruk ord og begreper som benevner og forklarer fenomenene som skal bekjempes. Handlingsplanene bør ha tydelig ansvars plassering og konkrete realistiske tiltak. Videre bør handlingsplanene ta utgangspunkt i kunnskapsgrunnlag og være resultat av solid forarbeid som inkludere medvirkning av målgruppe det skal forbygges overfor. Strukturelle tiltak og tiltak utformet for forebygging av rasisme og diskriminering av spesielt utsatte grupper er positivt. Vi beskriver følgende gode eksempler:

1. Arendal kommune: Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2021–2025)
2. Bydel Grünerløkka: Handlingsplan for en bydel fri fra rasisme, vold og diskriminering 2021–2024
3. Bydel Sagene: Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2022-2025
4. Bergen kommune: Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer (høringsutkast, 2022)
5. Sametinget: Handlingsplan mot samehets
6. Oslo kommune: Ord betyr noe. Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger (2020-2023)
7. Plattform og kommunene i Agder: Strategi for forebygging av voldelig ekstremisme, hatkriminalitet og polarisering i Agder (2019-2025)

7.3 Veiledningsmateriell

Veiledningsmateriell for arbeid mot rasisme og diskriminering er i bred forstand alle former for materiell som tas i bruk for å forebygge og håndtere rasisme og diskriminering, som veiledere, retningslinjer, håndbøker, undervisningsopplegg, kompetansehevingsmateriell, kursopplegg og nettressurser. Godt veiledningsmateriell bør ha en lett tilgjengelig form og språk, bidra til bevisstgjøring og holdningsendring, og enkelt kunne tas i bruk. Det er positivt om veiledningsmateriellet har en visuell utforming. Materiellet bør ha utgangspunkt i et solid kunnskapsgrunnlag.

Vi beskriver følgende gode eksempler:

8. Nasjonalt samisk kompetansesenter: Ressurssider og videoer om samiske forhold for offentlig ansatte
9. Dembra i Nord
10. Norges Fotballforbunds varslingskanal
11. Færder kommune: Memes mot hatefulle ytringer
12. Minotenk: Håndbok mot rasisme
13. Bookmarks – en håndbok for forebygging av hatprat på nettet gjennom menneskerettighetslæring
14. Likestillingssenteret KUN: Veileder for håndtering av rasisme
15. Oslo kommune: E-læringskurs om inkluderings- og mangfoldsledelse

7.4 God praksis

I utvelgelsen av eksempler på god praksis har vi vurdert ulike tiltak som møteplasser, dialogmøter, informasjons- og formidlingsarbeid, videoer, podcaster, nettsider, nettverksarbeid, workshops, utstillinger, veiviserordninger, ombudsordninger og ulike former for kartleggingsarbeid. God praksis i arbeid mot rasisme og diskriminering bør ha varighet og langsiktighet som element. Samarbeid og medvirkning bør være del av utformingen av en god praksis. Praksiser som retter seg mot majoritetsbefolkningen og bidrar til bevisstgjøring er sentralt. Videre er praksis som tilbyr utsatte personer støtte og veiledning viktig.

Vi beskriver følgende gode eksempler:

16. Vestland innvandrerråd: «Diskriminert, hva gjør jeg nå?»
17. Diskrimineringshjelpen og meglingsbenken (DiMe) Bergen
18. Bydel Grünerløkka: Rasisme- og diskrimineringsombud
19. Færder kommune: Hurtig kartlegging og handling
20. Oslo kommune: Råd for flerkulturelle minoriteter
21. Jødiske veivisere

7.5 Formidling av handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis

Vi har intervjuet ansatte representanter i et utvalg kommuner for å innhente informasjon om hvordan kommuneansatte tilegner seg oppdatert kunnskap og blir gjort oppmerksomme på gode eksempler i arbeid mot rasisme og diskriminering. Kommunene beskriver at de mottar informasjon fra statlige myndigheter til kommunens postmottak og gjennom nettverkssamlinger. Statsforvalterne og kommunenettverk nevnes som viktige

kilder til informasjon. KS og andre organisasjoner og institusjoner nevnes videre som sentrale i samarbeid og for kunnskapsdeling. Forum for ulike fag- og interesseområder på nettsider og i sosiale medier er mye brukt av flere.

Kommunenes behov for og ønsker om formidling knytter seg til eksemplenes relevans for kommunens ordinære drift og tjenestevirksomhet. Nasjonalt utformede ressurser og planer må innrettes til lokal bruk og kommuniseres gjennom eksisterende kanaler. Dedikerte ressurspersoner kan være sentrale i formidling. Flere nevner behov for kompetanseheving av kommuneansatte, førstelinje og politikere. Flere beskriver arbeid mot rasisme og diskriminering som en vanskelig tematikk. Enkelte opplever likevel at det i samfunnet er et «momentum» for tematikken. Formidling overfor kommunene må ta hensyn til disse forholdene.

Frivillige organisasjoner står for store deler av initiativer og materiell for arbeid mot rasisme og diskriminering. Gjennom samarbeid og deling av materiell og ressurser, vil frivillige organisasjoner kunne være en viktig samarbeidspartner for kommuner som ønsker å gjøre en innsats på dette feltet. Bistand fra en organisasjon til workshops, kompetanseheving av ansatte eller dialogmøter er eksempler på mulige samarbeid.

Nasjonal aktørers erfaring med formidling til kommuner

Vi har intervjuet personer som arbeider med kommunikasjon og formidling hos IMDi, Bufdir, LDO, KS samt ansatte hos to statsforvaltere, for å innhente kommunikasjonsfaglige erfaringer og vurderinger fra disse aktørene. De fremhever nettsider, nyhetsbrev, nettverkssamlinger og personlig dialog som viktige kanaler for formidling til kommuner. Noen gjennomgående utfordringer som løftes frem er at det er kamp om prioritering av arbeidsoppgaver i kommunene. Mange aktører vil ha tak i og ha noe fra kommunen. Det er utydelig hvilke roller i kommunen man skal nå med eksempler på initiativ mot rasisme og diskriminering. Det er videre krevende å vise til kommunens lovpålagte oppgaver i formidlingen. Et unntak er å peke på kommunens aktivitets og redegjørelsesplikt. En utfordring er videre å vise hvordan eksemplene kan inngå i kommunens ordinære drift og tjenestevirksomhet.

7.6 Anbefalinger

Tydeliggjøre ansvar og forventinger

- Nasjonale myndigheter og andre aktører som ønsker å formidle til kommunene, bør innrette sitt budskap og gode eksempler mot kommunenes ordinære drift og tjenestevirksomhet.
- Formidling av gode eksempler på handlingsplaner, veiledningsmateriell og praksis bør foregå gjennom kanaler og plattformer som allerede benyttes i formidling til kommuner.
- Nasjonale myndigheters formidling rettet mot kommuner, bør skje med bevissthet om hvem i kommunen formidlingen søker å nå. Formidlingen bør rettes mot spesifikke funksjoner og roller i kommunen, slik at budskapet når rette personer.
- Nasjonale myndigheter bør formidle en tydelig forventning om handling i arbeid mot rasisme og diskriminering, og være tydelige på at det er ledelsen i kommunen som er målgruppe for henvendelsen.

- KS og statsforvalterne har gode kanaler til kommunene, som i større grad kan benyttes til å formidle ressurser i arbeidet mot rasisme og diskriminering kan formidles til kommunene. Nasjonale myndigheter bør etablere dialog med KS om mulighetsrommet for å benytte KS sine kanaler til dette formålet. Nasjonale myndigheter bør også vurdere om statsforvalterne kan gis konkrete oppdrag om å bidra med formidling av ressurser og eksempler til kommunene.
- Den nasjonale handlingsplanen mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion gjelder frem til og med 2023. En revidert plan fra og med 2024 bør inneholde konkrete tiltak og mål som tydeliggjør kommuners rolle og ansvar. Handlingsplanen bør bidra til å øke bevissthet om ansvar og krav til handling i kommunene. Handlingsplanen bør i større grad enn den nåværende, demonstrere hvordan kommuner kan gå frem for å arbeide mot rasisme og diskriminering.

Styrke kommunenes arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten

- Erfaringene tilsier at kommunene er mer tilbøyelige til å ta i bruk ressurser som formidles, dersom det er tydelig at det vil bidra til å løse kommunens lovpålagte oppgaver. Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger kommunene å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I kommunikasjon til kommunene om tilgjengelige ressurser og foreliggende eksempler, bør dette ansvaret tydeliggjøres.
- I forlengelsen av dette bør formidling av ressurser og eksempler knyttes til kommunenes aktivitets- og redegjørelsesplikt.
- Nasjonale myndigheter bør styrke sitt arbeid med å øke kommunenes oppmerksomhet om aktivitets- og redegjørelsesplikten. Som en del av dette bør det kommuniseres tydelige forventninger om at arbeid mot diskriminering på grunnlag av etnisitet og religion, skal ha en sentral plass i kommunenes redegjørelser.
- Bufdir bør, eventuelt i samarbeid med LDO, videreutvikle veiledningsmateriell knyttet til aktivitets- og redegjørelsesplikten. Det bør i større grad utvikles verktøy som demonstrerer konkrete metoder for kartlegging og forebygging av diskriminering på bakgrunn av etnisitet og religion.
- I forlengelsen av dette bør det gjennomføres en informasjonskampanje til kommunene om plikten, med særlig vekt på etnisitet og religion som diskrimineringsgrunnlag.
- Kommunens redegjørelser kan ha en viktig funksjon i at publikum kan «se kommunen i kortene». Slik det er i dag kan det være krevende for publikum å finne frem til kommunenes redegjørelser. Nasjonale myndigheter bør derfor vurdere om det kan stilles tydeligere krav til hvor og i hvilket format redegjørelsene skal publiseres.

Spisse tilskuddsordninger mot rasisme og diskriminering

- Tiltak mot rasisme og diskriminering bør i større grad forstås som noe annet enn tiltak for mangfold og inkludering. Det bør i større grad oppfordres til tiltak som

retter seg mot kompetanseheving og holdningsendringer i majoritetsbefolkningen.

- Det er positivt at Bufdir har en egen tilskuddsordning dedikert til tiltak mot rasisme og diskriminering, og at denne har som et mål å øke bevisstheten om problemkomplekset i majoritetsbefolkningen.
- I IMDi's tilskuddsordning til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner inngår arbeid mot rasisme og diskriminering under ett av tre delmål, men da som del av det overordnede målet om å stimulere til fellesskap, tillit og tilhørighet. Vi vurderer at det vil være nyttig å skille ut tiltak mot rasisme og diskriminering som en egen del av ordningen.
- IMDi og Bufdir bør sørge for at tilskuddsordningene er godt kjent blant kommunene, ikke minst i kommuner der man i liten grad jobber aktivt med tematikken.
- Informasjonssider om tilskuddsordningene bør i større grad inkludere gode eksempler på tiltak som har blitt utviklet med støtte fra ordningene.
- Nettsider som presenterer eksempler og ressurser myntet på kommunene, bør tydelig henvise til finansieringsmuligheter.

Andre anbefalinger

- Formidling av gode eksempler på handlingsplaner, veiledningsmateriell og praksis kan der det er aktuelt, innrettes med tanke på å sette kommuner i stand til håndtering av utfordringer og enkelthendelser knyttet til rasisme og diskriminering (herunder anklager, anmeldelser, demonstrasjoner og håndtering av varsler om rasisme og diskriminering).
- Formidling kan gjøres i samarbeid med frivillige organisasjoner og kompetansemiljøer på feltet ved å spille på deres ekspertise og tilgang til målgrupper, som formidles via nettsider og sosiale medier. Samarbeid kan også skje gjennom finansiering av formidling via disse kanalene.

Vi trekker frem noen eksempler på formidling av materiell og praksis som har fungert godt. Nasjonalt samisk kompetansesenter har hatt en vellykket kampanje med filmer om samisk befolknings møte med offentlig tjenesteapparat. Dembra er tatt i bruk gjennom oppsøkende kontakt fra Dembra-veiledere til skoler. Håndbok mot rasisme er eksempel på et lett tilgjengelig og gratis veiledningsmateriell. Diskriminerings og meglingsbenken arbeider med formidling av sitt tilbud gjennom oppsøkende virksomhet i miljøer og arenaer der de kan møte og bygge tillit til målgrupper som potensielt utsettes for rasisme og diskriminering.

Vurdering av IMDi's mal

Vi har gjennomgått IMDi's mal for presentasjon av god praksis, og anbefaler langt på vei å beholde malen slik den er på IMDi's nettsider «Lær av andre». Mulige justeringer av malen kan være å tydeliggjøre medvirkning som element, gi enda mer konkrete steg for oppstart av en praksis, samt å åpne for å også påpeke svakheter ved praksisen. Generelt etterlyser vi god praksis som retter seg mot majoritetsbefolkningen i arbeidet mot rasisme og diskriminering, og anbefaler at slike eksempler prioriteres. Vi presenterer

forslag til maler for formidling for de tre kategoriene handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis i forbindelse med våre utvalgte eksempler.

Som del av utredningen, har vi vurdert nytten av og behovet for at det utvikles en informasjonskampanje i kjølvannet av dette prosjektet. Vi anser ikke at en informasjonskampanje vil være hensiktsmessig som virkemiddel for å dele eksempler på lokale handlingsplaner, veiledningsmateriell og god praksis, blant annet på bakgrunn av at erfaringer som er delt om viktigheten av kontinuitet og å benytte allerede eksisterende kanaler for formidling.

Litteratur

- Andersson (2022). Rasisme – en innføring. Fagbokforlaget.
- Antirasistisk senter (2017). «Vi vil ikke leke med deg fordi du er brun». En undersøkelse av opplevd rasisme blant ungdom.
- Bangstad (2021). Strukturell rasisme. KIFO rapport 2021:1.
- Bangstad, Larsen og Grung (2021). Strukturell rasisme i Bergen. Vista rapport 2021/09.
- Bangstad, Rønningen, Larsen, Sandset og Massao. (2022). Kartlegging av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune. KIFO rapport 2022:2.
- Birkelund, Rogstad, Heggebø, Aspøy og Bjelland (2014). Diskriminering i arbeidslivet – Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. Sosiologisk tidsskrift, 4/2014.
- DFØ/Difi. (2017) Departementers styring av samarbeidsoppgaver som gis til underliggende virksomheter – veiledingsnotat. Oslo: Direktoratet for økonomistyring, Direktoratet for forvaltning og IKT.
- Egge-Hoveid (2018). «Diskriminering», i Dalgard (red.), Levekår blant norskfødte med innvandrerforeldre i Norge 2016. SSB Rapport 2018/20.
- Elgvin (2021). Strukturell rasisme i Norge: en funksjonalistisk tilnærming til rasisme uten rasister. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(1), 99-105.
- Erdal, Midtbøen, Mouritsen, Bertelli, Brochmann, Bech, Kruse, Bevelander, Jensen og Tjønn (2019). Citizenship, participation and belonging in Scandinavia. Results from a survey among young adults of diverse origins in Norway, Sweden and Denmark. PRIO Paper 2019.
- Hamre (2017). «Diskriminering», i Vrålstad og Wiggen (red.), Levekår blant innvandrere i Norge 2016. SSB Rapport 2017/13.
- Justis- og politidepartementet (2008). Vold i nære relasjoner. Veileder for utvikling av kommunale handlingsplaner.
- Larsen og Di Stasio (2019). Pakistani in the UK and Norway: different contexts, similar disadvantage. Results from a comparative field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*.
- Leirvik, Hernes, Liodden og Tronstad (2021). Rasisme, diskriminering og tilhørighet blant utenlandsadopterte i Norge. NIBR rapport 2021:15.
- Mental Helse Ungdom (2021). Unge samers psykiske helse.
- Midtbøen (2013). Determining discrimination. A multi-method study of employment discrimination among descendants of immigrants in Norway. PhD dissertation, University of Oslo.
- Midtbøen (2021). Strukturell rasisme i en strukturelt inkluderende velferdsstat? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(1), 106-115.

Midtbøen og Rogstad (2012). Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv. ISF Rapport 2012:1.

Norsk folkehjelp (2016). Antirasisme-utfordringen.

Proba (2020). Evaluering av handlingsplanen Trygghet, mangfold, åpenhet. Sluttrapport, del 1. Proba-rapport 2020-14.

Rambøll (2018). Modell for identifisering og formidling av god praksis.

Rambøll (2022). Kommunenes arbeid mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet eller religion.

Unicef (2022). U-report Norge: Hva mener barn og unge om rasisme?