

## **Rasismeforebyggende tiltak i Kristiansand kommune: Hvem, hva, hvor, og på hvilke premisser?**

En kartlegging av tiltak for å forebygge rasisme i Kristiansand.

JOHANNE EGELAND

VEILEDER

Irene Trysnes

**Universitetet i Agder, 2022**

Masterfordypning i samfunnskunnskap

Lektorutdanning 8-13

Fakultet for samfunnsvitenskap

Institutt for sosiologi og sosialt arbeid

Antall ord: 22 825

## **Forord**

En lærerik prosess, både i form av faglig kunnskap, men også om meg selv, er nå ved veis ende. Jeg vil først og fremst takke min veileder Irene Tysnes for betryggende ord, gode ideer og konstruktive tilbakemeldinger. Jeg vil også takke Katja Haaversen-Westhassel Skjølberg for gode råd og refleksjoner i oppstarten av prosessen.

En stor takk må også gis til ressurspersoner i Kristiansand kommune og andre organisasjoner, som velvillig har bidratt med informasjon både via e-post og møter.

Jeg vil også takke Kjell André, Kristine, mamma og pappa for å ha støttet meg og lyttet både i medgang og motgang i denne prosessen.

Til slutt vil jeg takke mine medstudenter for fem utrolig fine år, og ikke minst gjengen på 46-bygget for samhold og motivasjon det siste halvåret.

Johanne Egeland

Kristiansand, juni 2022

## Sammendrag

Formålet med denne oppgaven er å kartlegge rasismeforebyggende tiltak i Kristiansand kommune. I tillegg bidrar oppgaven til å rette et kritisk blikk mot organiseringen og innholdet i dette arbeidet. Følgende problemstilling undersøkes: “*Hvordan arbeides det for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune?*”.

Oppgaven bygger på en kvalitativ dokumentanalyse med kvantitative innslag. Dette innebærer generaliseringer i figur og diagrammer, kombinert med nyansering gjennom tekstliggjøring av materialet. Analysen er basert på innhentet materiale fra organisasjoners nettsider og sosiale medier, kommunikasjon på e-post, møte med ansatte i Kristiansand kommune og andre organisasjoner, samt deltakelse i samarbeidsnettverk.

Kartleggingen består av totalt 56 tiltak. Mange av tiltakene som er kartlagt retter seg mot relativt få personer, samtidig som andre tiltak når større grupper, eller retter seg mot samfunnsstrukturer. Mange av tiltakene retter seg mot spesifikke aldersgrupper. Gruppen flest tiltak retter seg mot er ungdom og unge voksne. I tillegg er det en god del tiltak som retter seg mot voksne, mens barn og eldre i liten og ingen grad har bestemte tilbud rettet mot sin aldersgruppe.

Med utgangspunkt i to tidligere kartlegginger, skiller jeg mellom tiltak som arbeider *mot* rasisme, og tiltak som arbeider *for* inkludering. Alle tiltakene som er inkludert har til felles at jeg oppfatter dem som relevante for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune, men har ulike tilnærminger. Antall tiltak som retter seg *for* inkludering er betydelig større enn antall tiltak som retter seg *mot* rasisme. Det relativt lave antallet av tiltak som retter seg eksplisitt *mot* rasistiske holdninger, handlinger og praksiser, sammenlignet med *for* inkludering, kan oppfattes som en måte å unngå å anerkjenne rasisme som problem (Lauritsen et al., 2005, s. 3).

Blant tiltakene som er kartlagt er det mange tiltak som bidrar til sosiale møtesteder ved ulike fritidstilbud og tiltak som retter seg mot sosial utjevning. Foruten endring av holdninger gjennom sosial kontakt, er det få tiltak som retter seg mot å endre holdninger hos majoritetsbefolkningen. Det er også et lavt antall tiltak som retter seg mot å endre samfunnsstrukturer. Blant disse retter enkelte seg mot bestemte arenaer, blant annet arbeidsmarkedet/arbeidslivet og tros- og livssynssamfunn.

Et annet interessant moment i lys av hvordan det arbeides for å forebygge rasisme er hvem som legger premisser for hva det er behov for. Blant tiltakene som er kartlagt er de fleste organisert ut fra majoritetsbefolkningens premisser. Det er få tiltak som er besluttet og organisert av representanter fra minoritetsbefolkningen.

# Innholdsfortegnelse

<b>1.0 Innledning</b>	6
1.1 Problemstilling og avgrensning	7
1.2 Forskningsprosjekt om strukturell rasisme	8
1.3 Bakgrunn: Lovverk og handlingsplaner	9
1.4 Masteroppgavens relevans i arbeid som lærer	11
1.5 Oppgavens struktur	12
<b>2.0 Teoretiske perspektiver og forskning</b>	13
2.1 Perspektiver på begrepet rasisme	13
2.1.1 Bruk av begreper: rasisme og diskriminering	13
2.1.2 Klassisk rasisme og kulturell rasisme	14
2.1.3 Individuell rasisme, strukturell rasisme og hverdagsrasisme	15
2.1.3.1 Individuell rasisme	15
2.1.3.2 Strukturell rasisme	15
2.1.3.3 Hverdagsrasisme	16
2.2 Likeverdige relasjoner	16
2.3 Likhetslogikk og majoriteten som premissleverandør	17
2.4 Forskningskontekst	18
2.4.1 Tidligere kartlegginger av tiltak for å forebygge rasisme	18
2.4.2 Forskning på effekt av tiltak med mål om å forebygge rasisme	19
2.4.3 Erfaringer med rasisme og diskriminering	21
2.4.3.1 Rasisme og diskriminering i arbeidslivet	22
2.4.3.2 Rasisme og diskriminering i media	22
2.4.3.3 Rasisme og diskriminering på andre arenaer	23
<b>3.0 Metode</b>	25
3.1 Vitenskapsteoretisk perspektiv	25
3.2 Valg av metode	26
	3

3.2.1 Dokumentanalyse som metode	26
3.3 Innhenting av data - kartlegging av tiltak	27
3.4 Reliabilitet, validitet og overførbarhet	28
3.5 Analyseprosessen	31
<b>4.0 Empiri, analyse og drøfting</b>	<b>34</b>
4.1 Kort beskrivelse av tiltak	34
4.2 Hvem retter tiltakene seg mot?	53
4.2.1 Antall deltakere	53
4.2.2 Tiltakenes målgruppe: alder	55
4.3 Hva skal tiltakene bidra til?	56
4.3.1 Tiltak <i>for</i> inkludering	60
4.3.1.1 Sosiale møter: klubb, grupper og kafé	60
4.3.1.2 Sosiale møter: opplæring og tilpasning til det norske samfunnet	61
4.3.2 Tiltak <i>mot</i> rasisme	61
4.3.3 Hvem deltar på de ulike tiltakene?	63
4.3.4 Anerkjennelse av rasisme som problem	64
4.4 Hvilke arenaer retter tiltakene seg mot?	65
4.5 Hvem sine premisser bygger tiltakene på?	69
<b>5.0 Konklusjon og oppsummering</b>	<b>73</b>
5.1 Hvem retter tiltakene seg mot?	73
5.2 Hva skal tiltakene bidra til?	73
5.3 Hvilke arenaer retter tiltakene seg mot?	74
5.4 Hvem sine premisser bygger tiltakene på?	75
5.5 Videre forskning	75
5.5.1 Videre forskning som forskende lærer	76
<b>6.0 Litteraturliste</b>	<b>77</b>

## Oversikt over tabell, figur og diagrammer

Figur 1: Illustrasjon av firefeltsfigur	32
Tabell 1: Oversikt over tiltak	34
Diagram 1: Antall deltakere ved de ulike tiltakene	54
Diagram 2: Tiltakenes aldersgruppe	56
Figur 2: Firefeltsfigur – <i>mot</i> rasisme, <i>for</i> inkludering, kortvarig og langvarig.	58
Diagram 3: ulike typer tiltak i materialet	66

# 1.0 Innledning

Rasisme har de siste årene fått en økende oppmerksomhet, særlig etter drapet på George Floyd 25. mai 2020, og fremveksten av Black Lives Matter. En medieanalyse utført av Retriever viste at den økende oppmerksomheten på rasisme i tiden etter mai 2020 kom tydelig til uttrykk i media. Oppslagene i media var både rettet mot situasjonen i andre land og mot det norske samfunn (Strand et al., 2020, s. 4). Tekstene som rettet seg mot situasjonen i Norge gjaldt både personlige opplevelser og innlegg som pekte på strukturell rasisme i samfunnet (Strand et al., 2020, s. 19).

“Vi i regjeringa har et soleklart mål om å fremme antirasisme, mangfold og dialog. Vi ønsker at flere skal inviteres til å delta og vi støtter nytenkende tiltak som har som mål å forebygge, informere og utvikle kunnskap” (Kultur- og likestillingsdepartementet, 2022).

Sitatet er et utdrag fra Regjeringens pressemelding som slår fast at Regjeringen i 2022 fordeler 19 millioner kroner til ulike tiltak som retter seg mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer, enten på nasjonalt, regionalt eller lokalt nivå (Kultur- og likestillingsdepartementet, 2022). Til sammenligning med fjoråret har tilskuddsordningen hatt en økning på 11 millioner, fra 8 millioner i 2021 (Kultur- og likestillingsdepartementet, 2021). Fremming av antirasisme, mangfold og dialog er tydelige mål for regjeringen. Dette er mål de ønsker å nå gjennom ulike tiltak.

I tillegg til den ovenfornevnte støtteordningen på 19 millioner, tilbyr blant annet Integrerings- og mangfoldsdirektoratet tilskuddsordning til frivillige organisasjoner knyttet til integreringsarbeid (Integrerings og mangfoldsdirektoratet, 2022). Det utdeles også prosjektmidler innenfor tematikken både på regionalt og lokalt nivå. Et eksempel på dette er støtteordninger ved Agder fylkeskommune og Kristiansand kommune, som er relevant ut fra oppgavens avgrensning, slik tittelen på oppgaven uttrykker. På regionalt nivå har Agder fylkeskommune utlyst prosjektmidler knyttet til arbeid for likestilling og mangfold (Agder fylkeskommune, 2021), og på kommunalt nivå bidrar Kristiansand kommune blant annet med tilskudd til integrering, mangfold og deltakelse i samfunnsliv (Kristiansand kommune, 2022f).



I lys av de ulike støtteordningene er det interessant å rette blikket mot hva slags prosjekter som bidrar i arbeidet for å forebygge rasisme, noe det ikke er oversikt over i dag. På bakgrunn av dette kunnskapshullet, tar jeg i denne oppgaven sikte på å gi en oversikt over dette arbeidet innenfor en lokal kontekst, avgrenset til Kristiansand kommune. Dette tar meg videre til problemstilling og avgrensning av oppgaven, som presenteres i neste delkapittel.

## 1.1 Problemstilling og avgrensning

I denne oppgaven har jeg kartlagt tiltak som på ulike vis retter seg mot å forebygge rasisme i Kristiansand kommune. Målet med oppgaven er først og fremst å skape en oversikt over tiltakene som finnes i Kristiansand kommune, og se etter ulike tendenser blant tiltakene. Med dette utgangspunktet er følgende problemstilling valgt: *“Hvordan arbeides det for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune?”*.

Problemstillingen er i seg selv et deskriptivt spørsmål som tar sikte på å finne ut hvordan det arbeides med rasisme i kommunen, hvilke tiltak som finnes og hva slags innhold de ulike tiltakene har. Å få en oversikt over tiltakene som kan kobles til arbeid for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune kan bidra til å gi innsikt i hvordan man videre kan supplere og utvikle tilbudene for å legge til rette for likestilling og hindre diskriminering på bakgrunn av etnisitet, religion og livssyn (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §1). Oppgaven bidrar samtidig med et kritisk perspektiv, hvor målet ikke kun er å kartlegge tiltakene, men også å sette et kritisk blikk mot tiltakenes grad av å anerkjenne rasisme, samt majoritets- og minoritetsperspektiver i dette arbeidet.

For å konkretisere problemstillingen har jeg formulert fire forskningsspørsmål. De fire forskningsspørsmålene retter seg mot ulike elementer ved datamaterialet og er grunnlag for oppbygningen av kapittel fire.

1. Hvem retter tiltakene seg mot?
2. Hva skal tiltakene bidra til?
3. Hvilke arenaer retter tiltakene seg mot?
4. Hvem sine premisser bygger tiltakene på?

Kartleggingen inkluderer tiltak organisert og arrangert av Kristiansand kommune, i tillegg til eksterne aktører. Oppgaven er avgrenset i tid til å innebære tiltak som foregår per i dag, som planlegges å foregå i løpet av 2022, eller som har vært arrangert det siste året. I problemstillingen avgrenses tiltakene geografisk til tiltak i Kristiansand kommune. I lys av dette er regionale og nasjonale tiltak ikke inkludert, med mindre de er fysisk iverksatt i dette området. Når det gjelder tiltakene som er kartlagt er det også gjort noen andre avgrensninger. Offentlige arenaer som skoler og barnehage har et tydelig inkluderende aspekt, og arbeider på ulikt vis for å forebygge rasisme (Barnehageloven, 2005, §1; Opplæringslova, 1998, §1-1). Deres arbeid i seg selv er ikke inkludert som en del av oppgaven, da dette er tiltak som gjelder nasjonalt. Skolen er likevel til dels representert gjennom tilbud og prosjekter fra eksterne aktører, for eksempel Dembra og Paneldebatt på skoler. De to tiltakene er presentert og utdypet i kapittel 4.1. Heller ikke idretten er inkludert i kartleggingen, til tross for at også denne arenaen har stor betydning i arbeidet for inkludering i samfunnet (Kristiansen & Sonne, 2021, s. i). Årsaken til dette er både fordi jeg ikke har funnet spesifikke tiltak som har fått lokal støtte for dette arbeidet, og med hensyn til at kartleggingen av idretten i en større rapport viser at idrettens arbeid er for omfattende å skulle inkludere i denne kartleggingen (Kristiansen & Sonne, 2021).

## 1.2 Forskningsprosjekt om strukturell rasisme

Denne masteroppgaven er en del av et forskningsprosjekt om strukturell rasisme i Kristiansand kommune. Forskningsprosjektet ble vedtatt av bystyret i Kristiansand kommune i 2021 og er et samarbeid mellom Kristiansand kommune og Universitetet i Agder (Mandat for konseptfasen, personlig kommunikasjon, 19. april 2022).

Forskningsprosjektet er utviklet med inspirasjon fra Vista analyses forskning på strukturell rasisme i Bergen, på oppdrag fra Bergen kommune (Bangstad et al., 2021). Forskningsprosjektet i Bergen baserte seg på intervju med ti informanter, spørreundersøkelse med 289 respondenter, studie av medier i Bergens behandling av rasisme, i tillegg til registerdata fra politiet (Bangstad et al., 2021, s. 7). Rapporten er en del av oppgavens forskningskontekst, hvor funn fra studien, sammen med andre studier av erfaring med rasisme i det norske samfunn presenteres samlet. Et viktig funn fra studien i Bergen er at særlig erfaring med diskriminering på arbeidsmarkedet var fremtredende (Bangstad et al., 2021, s. 6).

I “Mandat for konseptfasen: forskningsprosjekt om strukturell rasisme” pekes det på at målet med forskningsprosjektet i Kristiansand kommune er å få kunnskap om innbyggerne i kommunens erfaringer med rasisme og diskriminering, ved å bygge videre på informasjonen som er funnet i Bergen. Prosjektet retter seg mot innbyggere med minoritetsbakgrunns erfaringer knyttet til diskriminering i offentlige tjenester og i arbeidslivet (Mandat for konseptfasen, personlig kommunikasjon, 19. april 2022)

Forskningsprosjektet sikter mot å utvikle kompetanse til å kunne motarbeide strukturell rasisme ved å tilegne seg kunnskap om situasjonen i Kristiansand kommune og identifisere tiltak som kan bidra til å redusere opplevelse av strukturell rasisme (Mandat for konseptfasen, personlig kommunikasjon, 19. april 2022). I denne oppgaven tar jeg sikte mot å identifisere og skape oversikt over hvilke eksisterende tiltak som finnes i kommunen og hvordan disse retter seg i arbeidet for å forebygge rasisme.

### 1.3 Bakgrunn: Lovverk og handlingsplaner

Rasisme er inkludert i det norske lovverket som en del av Likestilling- og diskrimineringsloven. Loven retter seg blant annet mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn. Likestillings- og diskrimineringslovens formål peker på at målet er “å fremme likestilling, og hindre diskriminering” (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §1).

I loven settes likestilling og diskriminerings som motsetninger til hverandre. Loven peker på at “Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging” (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §1). Å gi individer i et samfunn like muligheter innebærer ikke en lik behandling, men heller tilpasning og tilrettelegging. Loven uttrykker behov for å arbeide for å forebygge rasisme både ved å fremme likeverd mellom mennesker, og å tilrettelegge for at alle i samfunnet skal ha de samme mulighetene (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §1). Det innebærer at arbeidet mot å forebygge rasisme krever å endre holdninger for å sikre forståelse av likeverd mellom individer. Samtidig krever arbeidet også endring og tilrettelegging i samfunnsstrukturer, for å skape like muligheter.

Det er utviklet handlings- eller strategiplaner som retter seg mot å ivareta det likestilling og diskrimineringsloven fastsetter, både på statlig, regionalt og på kommunalt nivå. Dokumentene setter utfordringer med rasisme på dagsorden og peker på strategier og tiltak for å arbeide mot dette. Regjeringen presenterte i 2019 gjeldende handlingsplan *Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, 2020 - 2023* (Kulturdepartementet, 2019). Handlingsplanen peker på en målsetting om å motarbeide ulike former for rasisme og diskriminering (Kulturdepartementet, 2019, s. 4) og viser til at rasisme har negative konsekvenser både på individnivå, gruppenivå og samfunnsnivå (Kulturdepartementet, 2019, s. 11). Regjeringen har også utarbeidet en særskilt handlingsplan rettet mot diskriminering og hat mot muslimer (Kulturdepartementet, 2020) og mot antisemittisme (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021).

På regionalt nivå, i Agder fylkeskommune, og på kommunalt nivå, i Kristiansand kommune, er det utviklet strategiplaner innenfor samme tematikk. Agder fylkeskommunes strategiplan *Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder* (heretter LIM-planen) ble utviklet da de to fylkeskommunene Vest- og Aust-Agder fremdeles var selvstendige, men er vedtatt videre i den sammensatte fylkeskommunen. LIM-planens visjon er å utvikle “Et likestilt, inkluderende og mangfoldig Agder” (Agder fylkeskommune, 2015, s. 9) og peker på et mål om “Agder for alle” (Agder fylkeskommune, 2015, s. 5).

Fokuset på likestilling, inkludering og mangfold er også inkludert på kommunalt nivå. I Kristiansand kommune sin strategiplan *Det er mennesker det handler om!* vises det til at et hovedmål er at “Kristiansand er en foregangskommune når det gjelder likestilling, inkludering og mangfold” (Kristiansand kommune, 2015 s. 10). I kommunens kriminalitetsforebyggende plan *Sammen om en tryggere hverdag* pekes det på at Kristiansand kommune skal være en by for alle, og at kommunen har nulltoleranse mot hatefulle og rasistiske ytringer (Kristiansand kommune, 2021c). Kristiansand kommunes holdning knyttet til rasisme og diskriminering som uttrykkes i de to dokumentene er klar, og innebærer et behov for å rette fokus og arbeid mot nettopp dette.

Både i den nasjonale handlingsplanen mot rasisme og diskriminering og i Kristiansand kommunes strategidokument pekes frivillige organisasjoner på som en betydelig og avgjørende

ressurs i arbeidet for å forebygge rasisme (Kristiansand kommune, 2015, s. 21; Kulturdepartementet 2019, s. 33).

## 1.4 Masteroppgavens relevans i arbeid som lærer

Både tematikken til oppgaven, og kartleggingen som er gjort, bidrar til nyttig kunnskap og refleksjon for mitt videre arbeid i skolen. Dette gjelder både som lærer i samfunnsfagene, i det generelle arbeidet med holdninger i klasserommet og i arbeid med skolekulturen som helhet.

Arbeid for å forebygge rasisme i skolen forankres blant annet i opplæringsloven §1-1 Formålet med opplæringa. Opplæringsloven viser til at opplæringen skal bygge på verdier som religionsfrihet, likeverd og gi innsikt i kulturelt mangfold. Paragrafen avsluttes med “Alle former for diskriminering skal motarbeidas” (Opplæringslova, 1998, §1-1). Skolen har mandat til å danne elevene til å bli gode medborgere. For meg som lærer innebærer dette både å arbeide for å forsikre at elevene har et trygt og godt psykososialt miljø på skolen (Opplæringslova, 1998, 9A-4), og å arbeide holdningsdannende, blant annet knyttet til rasisme (Gereluk, 2012, s. 97, sitert i Stray & Sætra, 2016, s. 281). Som samfunnsfaglærer er dette arbeidet svært sentralt, da samfunnsfag er et fag med stor betydning for elevenes utvikling til å bli “engasjerte og kritisk tenkende medborgere” (Kunnskapsdepartementet, 2019). Et dypdykk i tematikken, samt refleksjoner og vurderinger av ulike måter å arbeide på, er dermed nyttig for mitt videre arbeid for å forebygge rasisme også i en skolekontekst.

Som lærer i skolen møter man en rekke elever som alle er en del av samfunnet. Dette innebærer både elever som har opplevd, og/eller kommer til å oppleve rasisme, og elever med, eller som kan utvikle, rasistiske holdninger og utøve rasistiske handlinger. Oversikt over arbeid for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune kan både gi kunnskap og kompetanse til egen undervisning og arbeid i skolefellesskapet, bidra til nyttige læringsressurser som kan benyttes i skolen, og kan også viderefremmes til elever. Oppgavens tema bidrar også til innsikt i hvordan jeg som kommende lærer kan ta i bruk en lokal kontekst og trekke inn lokale ressurser i arbeid med et samfunnsfaglig tema som rasisme.

## 1.5 Oppgavens struktur

Oppgaven er strukturert i fem kapitler. I det første kapitlet har jeg nå gjort rede for bakgrunn for oppgaven, problemstilling, forskningsspørsmål og avgrenset oppgaven. Videre gir kapittel to innsikt i relevante teoretiske perspektiver og forskning som vil bli benyttet i analysen av datamaterialet. Rasismebegrepet er sentralt i denne oppgaven. Dette velger jeg å gå nærmere inn på i første del av teoridelen da det er et stort og komplekst begrep som rommer ulike teoretiske forståelser.

I tredje kapittel presenterer jeg metodiske beskrivelser, vurderinger og betraktninger for oppgaven, før jeg i kapittel fire belyser, analyserer og drøfter min empiri med sikte på å besvare problemstillingen. Dette kapitlet er delt inn i fem delkapitler. I det første delkapitlet presenterer jeg en oversikt over materialet som er kartlagt. I de resterende delkapitlene analyseres og drøftes funn i lys av forskningsspørsmålene. I oppgavens siste kapittel gir jeg en avsluttende drøfting og oppsummering med hensyn til problemstillingen. Her presenterer jeg også aktuelle aspekter for videre forskning.

## 2.0 Teoretiske perspektiver og forskning

I dette kapitlet presenterer jeg teoretiske perspektiver og forskning knyttet til problemstillingen og forskningsspørsmålene. Innledningsvis presenterer jeg rasismebegrepet. Videre presenteres Cato Wadels (2008) teori om innlemmelse i sosiale fellesskap, i tillegg til teoretisk perspektiv om likhetslogikk og majoriteten som premissleverandør. Videre presenteres relevant forskning. Aller først presenteres to tidligere kartlegginger om tiltak for å forebygge rasisme. I lys av de tidligere kartleggingene trekkes det frem sentrale kategorier som er benyttet som inspirasjon for analysen knyttet til forskningsspørsmål to “Hva skal tiltakene bidra til?”. Videre presenteres annen forskning om arbeid for å forebygge rasisme for å belyse ulike måter å arbeide med tematikken. Avslutningsvis presenteres forskning om opplevd rasisme på forskjellige arenaer i det norske samfunn.

### 2.1 Perspektiver på begrepet rasisme

I arbeidet med å kartlegge tiltak for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune, er en avklaring av begrepet sentralt. Rasisme som fenomen fremstilles på ulike måter i samfunnet. Begrepet er utfordrende å definere. Det kan rettes mot ulike grupper og bygge på ulikt grunnlag og forståelser avhengig av tid og rom (Bangstad & Døving, 2015, s. 9 - 10; Fangen, 1997, s. 14).

Begrepet rasisme er både deskriptivt og normativt. Ulike forståelser av begrepet påvirker hvordan vi forstår at verden er, og hvordan vi tenker at verden burde være (Bangstad et al., 2021, s. 12). De ulike forståelsene preger dermed hvordan man skal arbeide for å forebygge rasisme, og også i hvilken grad denne formen for tiltak i det hele tatt er nødvendig.

#### 2.1.1 Bruk av begreper: rasisme og diskriminering

I mange tilfeller benyttes begrepene rasisme og diskriminering om hverandre. Den norske sosialantropologen Sindre Bangstad, og religionshistorikeren Cora Alexa Døving knytter begrepet rasisme til diskriminering, og definerer diskriminering som “en form for forskjellsbehandling på grunnlag av et individs eller en gruppes *medfødte* eller *erhvervede* karakteristika” (2015, s. 14). I tilfeller der disse karakteristikkene er knyttet til etnisitet, hudfarge eller religion vil diskrimineringen også betegnes som rasisme (Elgvin, 2021, s. 100).

De norske sosiologene Jon Rogstad og Arnfinn H. Midtbøen kritiserer at bruken av begrepet diskriminering, fremfor rasisme, er dominerende i det norske lovverket, og at samme tendens videreføres til offentlige institusjoner. En slik utelukkelse og forkledning av begrepet kan i følge de to sosiologene tolkes som en fornektelse av rasismes relevans og eksistens (Rogstad & Midtbøen, 2009, s. 5 - 6), og er dermed problematisk. Dette vil kunne medføre at man ser bort fra rasisme som problem, og dermed unngår å gjøre noe med dette. Professor i nordisk litteratur Frode Helland viser også til unngåelse av begrepet rasisme. Han hevder at å antyde at en ytring er rasistisk i dag blir sett som mer problematisk og fornærmende enn ytringen i seg selv (Helland, 2015, s. 108).

I denne oppgaven brukes i hovedsak begrepet rasisme, da dette er oppgavens fokusområde. Diskrimineringsbegrepet vil imidlertid anvendes i noen tilfeller der teori og forskning anvender dette, i tillegg til å benyttes ved å nyansere tilbud som også retter seg mot diskriminering av andre grunner, for eksempel på bakgrunn av kjønn, alder eller seksualitet.

### 2.1.2 Klassisk rasisme og kulturell rasisme

Som følge av at rasisme rommer en rekke aspekter, kan det deles inn på ulike måter. En inndeling er mellom det som ofte betegnes som klassisk rasisme til forskjell fra kulturell rasisme eller ny-rasisme (Baker, 1981; Balibar, 1991; Fanon, 1967, sitert i Bangstad & Døving, 2015, s. 13). Det som skiller de to forståelsene av rasisme, er motivet. Klassisk rasisme innebærer rasisme med utgangspunkt i biologi. Denne forståelsen av rasisme bygger på en idé om at individets fenotype har sammenheng med det mentale. Kulturell rasisme på den andre siden, bygger på en forståelse om at individers tilhørighet til en bestemt kultur eller religion, tilskrives en viss kulturell "bagasje". Disse tilskrevne egenskapene antas at ikke kan endres, og legger grunnlag for et hierarki (Arneback & Jämte, 2017, s. 66 - 67). I denne oppgaven benytter jeg en vid forståelse av rasisme, som dekker rasisme både som følge av biologi, etnisitet, kultur og religion. Forståelsene henger sammen, og de forskjellige tiltakene kan fokusere på ulike forståelser av rasisme. Ved å inkludere en vid forståelse av begrepet belyses tiltak som retter seg mot en eller flere av faktorene, både knyttet til en klassisk og kulturell forståelse av rasisme.



## 2.1.3 Individuell rasisme, strukturell rasisme og hverdagsrasisme

### 2.1.3.1 Individuell rasisme

Skillet mellom en forståelse av rasisme som et individuelt eller et strukturelt problem bidrar til å nyansere hva og hvem tiltakene i Kristiansand kommune rettes mot (Hauge, 2014, s. 98 - 101). Individuell rasisme er et individualiserende perspektiv på rasisme ved å fokusere på “hvem som er rasister”. Dette perspektivet forstår rasisme som ideologi og holdning (Bonilla-Silva, 1997, s. 467; Rogstad & Midtbøen, 2010, s. 37 - 38). Individuell rasisme har de siste tiårene blitt supplert med en bredere forståelse av rasisme som også inkluderer strukturell rasisme. Denne formen for forståelse av rasisme har særlig fått plass etter Black Lives Matter (Bangstad et al., 2021, s. 17).

### 2.1.3.2 Strukturell rasisme

Strukturell rasisme omtales med flere ulike navn. I denne oppgaven blir denne betegnelsen benyttet. Rasisme i samfunnsstrukturer kan være et resultat av ulike mekanismer. En årsak til strukturell rasisme er formelle eller uformelle regler og praksiser som er like for alle, men som dermed medfører diskriminering av enkelte grupper (Craig, 2007, s. 94). En annen årsak til strukturell rasisme er at individer i samfunnsinstitusjoner gjentatte ganger handler på en rasistisk måte, som medfører strukturell forskjellsbehandling (Bangstad et al., 2021, s. 17; Craig, 2007, s. 94; Elgvin, 2021, s. 99).

Perspektiver på strukturell rasisme har møtt kritikk. Religionshistoriker Torkel Brekke er kritisk til å benytte begrepet strukturell rasisme i en norsk kontekst. Han hevder at begrepet rasisme ikke både kan tilskrives selve samfunnsstrukturen, og i tillegg være forklaringen på strukturen (Brekke, 2021, s. 96). Også Arnfinn Midtbøen har et noe kritisk blikk på perspektivet. Han peker på at strukturell rasisme har sitt utgangspunkt i en amerikansk kontekst. Midtbøen mener likevel at perspektivet har noe for seg også i Norge, da forekomsten av diskriminering i samfunnsstrukturer er til stede (2021, s. 111).

De ulike forståelsene av hva rasisme er preger også hvordan man oppfatter forekomsten av rasisme i samfunnet. Til tross for at strukturell rasisme utarter seg noe annerledes i Norge sammenlignet med konteksten begrepet stammer fra (Midtbøen, 2021, s. 111), vil arbeid for å forebygge rasisme i samfunnsstrukturer være av stor betydning for å bekjempe rasisme i Norge.

An-Margit Hauge viser til at gjennom en idé- og holdningsorientert tilnærming vil arbeidet først og fremst innebære å bekjempe rasistiske holdninger (2014, s. 101). Dette vil likevel ikke være nok. Ved å inkludere en struktur- og praksisorientert tilnærming, får man også frem hvordan ulike strukturer skaper ulike muligheter (Hauge, 2014, s. 98).

### 2.1.3.3 Hverdagsrasisme

I lys av en bredere forståelse av rasisme som ikke fokuserer på ideologi og holdninger, er også hverdagsrasisme sentralt (Orupabo, 2021, s. 116 - 117). Marianne Gullestad problematiserer hvordan motstanden mot voldelig rasisme undergraver hverdagslige rasismen som forekommer (Gullestad, 2002, s. 38). Hverdagsrasisme har en tett sammenheng med begrepet mikroagrasjoner, men mikroagresjoner blir ofte benyttet i en bredere definisjon som også inkluderer andre former for diskriminering. Hverdagsrasisme og mikroagresjon handler om hverdagslige ydmykelser som ofte fremtrer usynlig (Kaufman, 2021, s. 360 - 361). Eksempel på handlinger er ulike former for kroppsspråk, kommentarer eller bruk av humor, som både kan være bevisste eller ubevisste (Salole, 2018, s. 81). Gjentakende erfaringer av denne formen for praksiser kan skape en stor belastning for dem som utsettes for dem (Pierce, 1995, sitert i Gressgård & Harlap, 2014, s. 24). Hverdagsrasisme kan oppleves på en rekke arenaer, for eksempel i arbeidslivet, boligmarkedet og andre deler av samfunnet (Kaufman, 2021, s. 361).

Arbeid for å forebygge rasisme krever varierte strategier avhengig av de ulike erfaringene av rasisme. De ulike perspektivenes fokus på rasisme vil videre bli benyttet i analysedelen knyttet til forskningsspørsmål tre.

## 2.2 Likeverdige relasjoner

Like muligheter, og opplevelse av likeverd er sentrale elementer knyttet til arbeid for å forebygge rasisme (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §1). Den norske sosiologen Cato Wadels perspektiver på innlemmelse i sosiale fellesskap er relevant knyttet til denne tematikken. Wadel benytter begrepet innlemmelse som en betegnelse for samhandlingsformer som skaper og opprettholder likeverdige, mellommenneskelige relasjoner (2008, s. 237 - 238). Denne formen for samhandling innebærer å opprette eller opprettholde relasjoner ved å definere hvem individer er overfor hverandre (Wadel, 2008, s. 238). Denne formen for relasjoner som etableres bygger ikke på et bytte- eller maktforhold, men heller at individene er på et likeverdig nivå i relasjonen (Wadel, 2008, s. 243, 246). Innlemmelse kan foregå både

symmetrisk gjennom to aktører, eller asymmetrisk ved hjelp av innlemmelses-agenter. Prosessen bidrar til å skape opplevelse av tilhørighet og å være inkludert. Innlemmelse kan altså foregå ved at individer selvstendig etablerer nye relasjoner, men kan også forekomme gjennom en ekstern aktør som bidrar til å skape og opprettholde relasjoner (Wadel, 2008, s. 242 - 243). Disse eksterne aktørene kan for eksempel være organisasjoner og prosjekter. I lys av denne kartleggingen er det interessant å se på hvordan organisasjoner og konkrete tiltak kan fungere som innlemmelsesagenter i arbeidet for likeverd og like muligheter uavhengig av etnisitet, hudfarge eller religion.

## 2.3 Likhetslogikk og majoriteten som premissleverandør

I arbeid mot å forebygge rasisme for å fremme likeverd, skape like muligheter og rettigheter (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §1), er et interessant aspekt hvem som definerer behovene. Den norske sosialantropologen Marianne Gullestad peker på at det i det norske samfunnet eksisterer en forventning om at det er “de andre” som skal tilpasse seg “oss”. Fokuset i samfunnet, både innenfor forskning og samfunnsdebatten er rettet mot dem som blir diskriminert, fremfor majoritetens tankesett og praksiser (Gullestad, 2002, s. 17, 288). Hierarkiet mellom “vi” og “de andre” bygger på en myte om at det homogene samfunnet er det som er det normale, og at ulikhet medfører en trussel (Gullestad, 2002, s. 67-68). Gullestad betegner dette som likhetslogikk og likhetstankegang (2002, s. 82). Jeg benytter i denne oppgaven betegnelsen likhetslogikk.

Den norske likhetslogikken innebærer en forståelse av homogenitet, og undergraver det store mangfoldet, basert på ulike dimensjoner i befolkningen (Gullestad, 2002, s. 78, 84, 287). Andre former for ulikhet viskes ut, både blant majoritet, og blant minoriteter. Det som vektlegges er forskjellene mellom de to gruppene (Gullestad, 2002, s. 84, 116, 284). Likhetslogikken medfører en oppfatning av et behov for at individer må være like for å oppleve likeverd. Dette medfører et tankesett blant majoritetsbefolkningen om å bidra til å gjøre minoriteter “lik” majoriteten (Gullestad, 2002, s. 82).

Marianne Rugkåsa bygger videre på perspektivet om likhetslogikk, og er kritisk til hvordan minoriteters behov i det norske samfunnet defineres av majoriteten (2008, s. 80). Dette gjelder både språk, organisering av hverdagen, og andre normer og regler. Eksisterende kulturelle normer og regler blir en fasit, som alle må følge for å være lik. For å ta del i det norske

samfunnet blir normer og regler som tidligere var en selvfølge ikke lenger gjeldende, og kan i flere tilfeller også oppleves som ugyldige og feil (Rugkåsa, 2008, s. 81). Rugkåsa er kritisk til hvordan gjeldende normer og regler blir en fasit for hvordan minoriteter skal inkluderes, og argumenterer for at minoritetene selv bør få bidra til hvilke behov som eksisterer, heller enn at majoritetsbefolkningen skal vurdere dette (2008, s. 84).

De to teoretiske perspektivene bidrar sammen til å sette et kritisk søkelys på hva som legges til grunn for tilrettelegging for like muligheter og rettigheter. Majoritetsbefolkningen og samfunnsstrukturene har skapt en forventning om likhet og krav om tilpasning, som ikke tar hensyn til minoritetenes egne behov. I lys av dette er det interessant å se i hvilken grad de ulike tiltakene som er kartlagt innebærer å møte minoritetene på deres egne premisser, eller i hvilken grad tiltakene er basert på majoritetens forståelse og egne ønsker.

## 2.4 Forskningskontekst

### 2.4.1 Tidligere kartlegginger av tiltak for å forebygge rasisme

Som nevnt i innledningskapittelet er det lite forskning i en norsk sammenheng på tiltak for å forebygge rasisme. I søking etter forskning på feltet har jeg funnet to norske rapporter som kartlegger ulike tiltak. Den ene kartleggingen er en oversikt over tiltak mot rasisme og diskriminering i fylkeskommuner, kommuner og frivillige organisasjoner utført i 2005 (Lauritsen et al., 2005). Den andre kartleggingen er en nyere kartlegging, utført i 2021. Denne undersøkelsen har et smalere fokusområde, og konsentrerer seg rundt idrettsorganisasjoners arbeid med samme tematikk (Kristiansen & Sonne, 2021). De to kartleggingene bidrar med kategorier og funn som har blitt benyttet som inspirasjon til min egen oppgave.

Sosialantropolog Kristen Lauritsen sammen med Henrik Lunde, Karen Bøhle Aarhus og Trond Buland utførte i 2005 en kartlegging av tiltak for å forebygge rasisme og diskriminering i fylkeskommuner, kommuner og frivillige organisasjoner. Denne kartleggingen fant at tiltakene som var iverksatt, hadde varierende hensikter og mål. Kartleggingen fant ulike tilnærminger arbeidet ble rettet mot, både tiltak rettet *for* integrering og inkludering, og tiltak som rettet seg *mot* rasisme (Lauritsen et al., 2005, s. 3). En felles utvikling som kom frem i kartleggingen var at kommunene ønsket å arbeide *for* integrering heller enn å jobbe *mot* rasisme (Lauritsen et al., 2005, s. 11). Samtidig viser kartleggingen at mange av tiltakene både fungerte inkluderende,

og som arbeid *mot* rasisme og diskriminering. Inndelingen som ble brukt er dermed ikke et absolutt skille (Lauritsen et al., 2005, s. 19). Lauritsen et al. argumenterer for at et dominerende fokus på inkluderende tiltak, som ikke erkjenner rasisme, er en lettvinnt løsning, som ikke ivaretar problematikken i samfunnet på en gunstig måte (2005, s. 3).

De to norske forskerne Elsa Kristiansen og Lasse Sonne gjennomførte i 2021 en studie av idrettsorganisasjoners arbeid for mangfold og mot rasisme. Kartleggingen undersøkte bruk av holdningsdannende kampanjer rettet mot rasisme eller diskriminering, i tillegg til bruk av kampanjer for å rekruttere minoriteter som utøvere og verv (Kristiansen & Sonne, 2021, s. 1). Denne studien fant i likhet med Lauritsen et al. (2005, s. 11) høyest oppslutning av inkluderende tiltak (Kristiansen & Sonne, 2021, s. 33).

Videre i oppgaven er Lauritsen et al. (2005, s. 3) sitt skille mellom tiltak *mot* rasisme og *for* integrering og inkludering, og Kristiansen og Sonne (2021, s. 1) sitt skille mellom holdningsdannende kampanjer og kampanjer for å rekruttere minoriteter brukt som inspirasjon i min oppgave for å studere hva som er målet bak de ulike tiltakene. I denne oppgaven vil jeg, i kapittel 4.3, fokusere på om formålet med tiltakene legger vekt på å inkludere, eller om tiltaket retter seg eksplisitt mot rasisme. Dette vil jeg gjøre med utgangspunkt i skillelinjen *mot* rasisme og *for* inkludering.

#### 2.4.2 Forskning på effekt av tiltak med mål om å forebygge rasisme

I lys av hva tiltak innebærer, er også effekten av ulike tiltak interessant. De ulike tiltakene er rettet mot bestemte mål, enten målet er å skape endring i holdninger, handlinger eller strukturer.

To forskningseksperimenter utført på amerikanske studenter viste at å motta informasjon om andres holdninger knyttet til rasisme og diskriminering, påvirket studentenes egne holdninger (Stangor et al., 2001, s. 493; Zitek & Hebl, 2007, s. 873). Dette tyder på at tiltak som rettes mot å belyse andres positive holdninger vil kunne gi en positiv holdningsendring. Samtidig vil dominans av negative holdninger i offentligheten ha en negativ effekt på befolkningens egne holdninger.

En annen form for tiltak er arbeid for å forebygge rasisme gjennom informasjonsformidling og refleksjonsoppgaver (Browne et al., 2021; Hill & Augoustions, 2001; Johnson et al., 2009;

Kernahan & Davis, 2007; Mitchell et al., 2011; Pedersen & Barlow, 2008; Probst, 2003; Signal et al., 2007; Williamson, 2020). Flere tiltak har gjennom evalueringer av foredrag og workshops utført av deltakerne etter endt periode eller program vist holdningsendring (Browne et al., 2021, s. 14; Hill & Augoustions, 2001, s. 254; Kernahan & Davis, 2007, s. 49 - 50; Johnson et al., 2009, s. 689; Pedersen & Barlow, 2008, s. 157; Probst, 2003, s. 238; Williamson, 2020, s. 169, 172). En annen effekt av informasjon og refleksjonsoppgaver som har vist seg i flere evalueringer etter endt periode er motivasjon for en antirasistisk atferd (Kernahan & Davis, 2007, s. 51; Mitchell et al., 2011, s. 337). Denne tendensen viser at informasjon og refleksjonsoppgaver om mangfold og rasisme ikke bare bidrar til endringer blant deltakere, men bidrar også til at flere tar del i dette arbeidet videre.

En annen faktor som har vist seg å ha påvirkning på motivasjon for antirasistisk atferd er troen på muligheten til å selv kunne påvirke. Den amerikanske professoren i psykologi Traice Stewart et al. utførte et eksperiment blant studenter ved White Georgia State University. Studien fant at studenter som fikk beskjed om at de hadde stor mulighet for å kunne påvirke til antirasisme, valgte å dele ut flere fliers med antirasistisk budskap, enn studenter som fikk motsatt beskjed (Stewart et al., 2010, s. 1560).

Det har blitt utført en rekke studier som retter blikket mot hvordan sosial kontakt mellom grupper bidrar for å redusere fordommer (Pattingrew & Tropp, 2006). Gordon W. Allports bok *The Nature of Prejudice* (1954) har hatt stor innflytelse på denne teorien. Teorien innebærer at kontakt mellom mennesker som kan knyttes til ulike grupper, under optimale forhold, kan redusere fordommer mellom disse gruppene. Denne holdningsendringen gjelder både blant deltakerne som interagerer med hverandre, men også holdningene til mennesker som kan knyttes til samme gruppe. De optimale forholdene innebærer lik status mellom gruppene, arbeid mot et felles mål, samarbeid i gruppen og støtte fra myndigheter og lover (Allport, 1954, sitert i Pattingrew & Tropp, 2006, s. 752).

De amerikanske professorene i sosialpsykologi Thomas F. Pattingrew & Linda R. Tropp har utført en metaanalyse basert på 505 studier, med totalt 713 eksperiment hvor effekten av intergruppekontakt har blitt studert (2006, s. 751). Disse studiene krevde ikke alle Allports bestemte kriterier, men krevde sosial kontakt ansikt til ansikt, mellom mennesker av ulike grupper (Pattingrew & Tropp, 2006, s. 754). Metaanalysen fant en tydelig effekt blant studiene

av intergruppekontakt hvor 94% av de 713 eksperimentene viste effekt. Intergruppekontakt viser i de gitte studiene både å gi reduksjon av fordommer blant deltakerne, men også å bli generalisert til resten av befolkningen som kan knyttes til disse gruppene (Pattingrew & Tropp, 2006, s. 766).

Samtidig som metaanalysen viser at mange studier har funnet positive effekter knyttet til endring av fordommer som følge av intergruppekontakt (Pattingrew & Tropp, 2006, s. 766), har andre studier gjort motstridende funn. En norsk studie som er utført av den norske statsviteren Henning Finseraas og forsker Andreas Kotsadam av rekrutter i det norske forsvaret viste holdningsendring knyttet til arbeidsmoral, men ikke til andre holdninger (2017, s. 716 - 717).

Forskningen som er presentert viser til flere måter man kan rette arbeidet for å forebygge rasisme. De ulike funnene som her er presentert kan gi en pekepinn på effekten av tiltakene som er iverksatt i Kristiansand kommune, men er undersøkt og iverksatt i andre kontekster.

### 2.4.3 Erfaringer med rasisme og diskriminering

Som de tidligere nevnte teoretiske perspektivene viser, kan rasisme oppfattes både som et individuelt og et strukturelt problem. Erfaring av rasisme kan forekomme på ulike arenaer i samfunnet, både som følge av bevisste eller ubevisste handlinger og ytringer (Salole, 2018, s. 81), og som følge av strukturer som medfører ulikhet (Craig, 2007, s. 94). Flere studier har undersøkt hvilke arenaer individer opplever rasisme og diskriminering i en norsk kontekst (Bangstad et al., 2021; Leirvik et al., 2021; Wasvik et al., 2017). I tillegg konsentrerer mange studier seg rundt erfaringa av rasisme på en bestemt arena, som eksempelvis arbeidslivet/arbeidsmarkedet, (Birkelund et al., 2014; Bjørnset et al., 2018; Fangen & Paasche, 2012; Larsen et al., 2018; Larsen & Di Stasio, 2019; Midtbøen & Kitterød, 2019; Midtbøen & Rogstad, 2012) boligleie-markedet, (Andersson et al., 2012) og media (HL-senteret, 2017; Strand et al., 2021). Samlet sett presenterer disse studiene et utsnitt av ulike arenaer hvor rasisme og diskriminering forekommer i det norske samfunnet, men utgjør ikke et helhetlig bilde. Gjennom det mangfold av arenaer hvor rasisme er identifisert gjennom forskning, kommer betydningen av å arbeide for å forebygge rasisme i alle samfunnsstrukturer tydelig frem.

#### 2.4.3.1 Rasisme og diskriminering i arbeidslivet

Arbeidslivet er en stor del av mange menneskers hverdag og har stor betydning for inkludering i sosiale fellesskap (Wadel, 2008, s. 238). En rekke studier har undersøkt og funnet diskriminering på arbeidsmarkedet knyttet til ansettelsesprosesser (Bangstad, 2021, s. 6; Birkelund et al., 2014, s. 352; Bjørnset et al., 2018, s. 8; Fangen & Paasche, 2012, s. 612; Larsen & Di Stasio, 2019, s. 1201; Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 9). Denne problematikken har blant annet blitt identifisert gjennom forskningsekspeserimenter med falske jobbsøknader. Rogstad og Midtbøen utførte et felteksperiment med 1800 jobbsøknader, der to og to søknader hadde samme innhold, men var ulike ved å være tilskrevet et norskklingende, eller utenlandskklingende navn. I studien kom det frem en variasjon i respons på søknadene på 25% mellom søknader med utenlandskklingende og norskklingende navn (Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 9). Den norske sosiologen Gunn Elisabeth Birkelund med kolleger har gjort en tilsvarende studie. I eksperimentet ble søknader med typiske pakistanske, og typiske norske navn sendt ut. Resultatene av studien viste at søknader med norske navn fikk større respons enn søknader med pakistanske navn (Birkelund et al., 2014, s. 352). I tillegg er det også identifisert erfaringer med rasisme etter ansettelse, både av arbeidsgiver, (Midtbøen & Kitterød, 2019, s. 353) og av kunder (Fangen & Paasche, 2012, s. 618).

Et annet aspekt som bidrar til å belyse forskjellsbehandling i arbeidslivet er kvalifisering til ulike jobber. Den norske sosiologen Edvard N. Larsen et al. fant i sin studie at innvandrere generelt er overkvalifisert for sine jobber sammenlignet med majoritetsbefolkningen i det norske arbeidsmarkedet (2018, s. 78).

#### 2.4.3.2 Rasisme og diskriminering i media

Media er en annen arena hvor det forekommer rasisme (HL-senteret, 2017; Strand et al., 2021; Wasvik et al., 2017). En studie utført av medieviter Ane Kathrine Strand et al. bidrar med interessante funn i lys av personer med innvandrerbakgrunns representasjon i media. Studien fant at nasjonal opprinnelse i størst grad presenteres knyttet til personer med innvandrerbakgrunn i tilfeller der sakene er knyttet til kriminalitet (2021, s. 30 - 31). Samme studie fant at innvandrere generelt i liten grad kommer til orde med navngitte kilder (Strand et al., 2021, s. 11).



Et annet aspekt ved rasisme i media er rasistiske utsagn. En studie basert på både spørreundersøkelse og intervjuer med ungdom og unge voksne viser at sosiale media er en arena med mange rasistiske kommentarer og utsagn (Wasvik et al., 2017, s. 47 - 48). Sosiologene Irene Trysnes og Ronald Mayora Synnes studie av kristne og muslimske ungdommers selvrepresentasjon på sosiale medier viser lignende funn. I studien kommer det frem at flere informanter valgte å avstå fra å dele religiøst innhold på sosiale medier fordi de fryktet negative reaksjoner, enten digitalt eller i form av utestengelse fra arbeidslivet eller sosiale nettverk (2021, s. 7 - 8).

#### 2.4.3.3 Rasisme og diskriminering på andre arenaer

Arbeidslivet/arbeidsmarkedet og media er to av mange arenaer der rasisme kan forekomme. Andre arenaer hvor det er rapportert om erfaring med rasisme og diskriminering er blant annet bolig-leiemarkedet (Andersson et al., 2012, s. 233, 238; Bangstad et al., 2021, s. 6), skole og andre utdanningsinstitusjoner (Bangstad et al., 2021, s. 38; Leirvik et al., 2021, s. 46; Wasvik et al., 2017, s. 16), på gata (Leirvik et al., 2021, s. 46), på utesteder (Leirvik et al., 2021, s. 46; Wasvik et al., 2017, s. 52), i butikker og kollektivtransport (Leirvik et al., 2021, s. 46), andre offentlige steder (Wasvik et al., 2017, s. 58 - 63) og av offentlige og private tjenestemenn (Wasvik et al., 2017, s. 65 - 66).

I lys av opplevd diskriminering på gata (Leirvik et al., 2021, s. 46) og av offentlige og private tjenestemenn, (Wasvik et al., 2017, s. 65 - 66) er studien til samfunnsviteren Randi Solhjell et al. (2019) av erfaringer med “politistopp” interessant. Studien viser erfaringer av forskjellsbehandling av politiet, med opplevelse av å bli stoppet, hvor informantene blant annet forklarer å ha blitt stoppet på bakgrunn av etnisitet (Solhjell et al., 2019, s. 347).

Et annet relevant fenomen knyttet til rasisme og diskriminering på offentlige arenaer er hatkriminalitet. I 2020 ble 744 tilfeller av hatmotivert kriminalitet anmeldt til politiet (Politidirektoratet, 2020, s. 44). Anmeldelsene kobles til ulike hatmotiv. 67% av anmeldelsene ble registrert knyttet til kategorien “rase/etnisk tilhørighet” og 17% av anmeldelsene ble registrert knyttet til kategorien “religion” (Politidirektoratet, 2020 s. 43).

De ulike arenaene hvor det er erfart diskriminering og rasisme viser betydningen av ulike forebyggende tiltak. Erfaringer med rasisme og diskriminering som kommer frem i forskningen

er både et resultat av individuelle holdninger og handlinger, og strukturelle mekanismer. Dette medfører behov for tiltak som retter seg mot både individ og struktur, og mot ulike arenaer. Med utgangspunkt i dette vil jeg i analysekapittelet både undersøke hvilke nivå og arenaer tiltakene i Kristiansand kommune rettes mot.

## 3.0 Metode

I dette kapitlet gjør jeg rede for hvordan jeg har gått frem i oppgaven for å undersøke problemstillingen “*Hvordan arbeides det for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune?*”. Metodiske valg har stor betydning for resultatene i en undersøkelse. Kapitlet er bygget opp slik at jeg først gjør rede for mitt vitenskapsteoretiske utgangspunkt. Videre begrunner jeg valg av metode, samt reflekterer over andre mulige tilnærminger, før jeg gjør rede for prosessen med innhenting av data. Avslutningsvis vurderer jeg spørsmål knyttet til reliabilitet, validitet og overførbarhet, før jeg til slutt gjør rede for gjennomføring av analysen.

### 3.1 Vitenskapsteoretisk perspektiv

Denne oppgaven bygger på et moderat sosialkonstruktivistisk perspektiv. Sosialkonstruktivisme innebærer en forståelse av virkeligheten som sosialt konstruert. To sosiologer som har hatt stor betydning innenfor dette perspektivet er Peter Berger og Thomas Luckmann. I boken *The Social Construction of Reality*, først utgitt i 1966, beskriver de hvordan forståelsen av virkeligheten konstrueres gjennom tre samhandlingsprosesser: internalisering, eksternalisering og objektivisering (Berger & Luckmann, 1966/2006, s. 9). Dette innebærer at individers oppfattelse av virkeligheten skapes, endres og opprettholdes som følge av interaksjon med andre mennesker. Perspektivet er opptatt av kontekst og språk sin betydning for hvordan vi oppfatter og forstår virkeligheten (Anker, 2020, s. 54, Postholm & Jacobsen, 2018, s. 49).

Begrepet og fenomenet rasisme er i seg selv sosialt konstruert. Gjennom menneskelig samhandling både skapes, opprettholdes og oppleves forskjellsbehandling og diskriminering basert på etnisitet, hudfarge og/eller religion (Elgvin, 2021, s. 100). Rasisme er kulturelt forankret og har også endret seg over tid. Rasisme har også vært begrunnet ulikt, rettet mot forskjellige grupper (Fangen, 1997, sitert i Rogstad & Midtbøen, 2015, s. 11). Sosiolog Kristen Ringdal peker på at det sosialkonstruktivistiske perspektivet ofte benyttes nettopp i slike sammenhenger, for å undersøke hvordan ulike klassifiseringer av mennesker har oppstått, og hvilke konsekvenser dette har for gitte grupper (2018, s. 42).

Oppgavens metode baseres på dokumentanalyse. I motsetning til innhenting av data gjennom intervju eller observasjoner, er dokumenter allerede eksisterende kilder (Jacobsen, 2015, s.

171). Dokumentenes eksistens bygger i hovedsak på et tidligere formål (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 14; Scott, 2006, s.16, sitert i Duedahl & Jacobsen, 2010. s. 34). Dette preger hvordan tiltakene fremstilles, og hvilken informasjon som kommer frem. Samtidig fortolker jeg dokumentene i en annen kontekst, noe som også kan være med å påvirke min forståelse av de ulike tiltakene, og videre hvordan jeg fremstiller dem og analyserer dem i denne kartleggingen. Hvordan tiltakene forstås påvirkes altså både av forfatteren av tiltakene i den gitte konteksten, og av meg som leser. I tillegg vil min analyse igjen fortolkes av leseren av denne oppgaven. Analysen baseres på en forståelse av hvordan tiltakene som er iverksatt fungerer. I realiteten vil tiltakenes funksjon avhenge av personene som mottar tilbudene i de gitte situasjonene. I denne oppgaven er det dermed nettopp min fortolkning av de eksisterende dokumentene analysen er basert på.

## 3.2 Valg av metode

Et vanlig skille i valg av metode er mellom kvantitativ og kvalitativ metode. Skillet kan helt generelt betegnes som skille mellom tall og ord. Dag Ingvar Jacobsen argumenterer for at man bør unngå å skille kvalitativ og kvantitativ metode som to absolutte motsetninger, og hevder at det heller bør sees på som ytterpunkter på en gradvis skala (2015, s. 125 - 126). I lys av denne forståelsen kan mitt valg av metode hverken plasseres på det ene eller det andre ytterpunktet. Den metodiske tilnærmingen som er benyttet har blitt endret underveis. Utgangspunktet for oppgaven har vært en kvalitativ tilnærming til dokumentene, med noen kvantitative opptellinger.

### 3.2.1 Dokumentanalyse som metode

Valg av metode handler om hvordan man vil tilnærme seg et fenomen for å svare på en problemstilling (Dalland, 2017, s. 52; Jacobsen, 2015, s. 122 - 123). I mitt tilfelle falt løsningen på dokumentanalyse. Det finnes ulike måter å utføre en dokumentanalyse. Felles for dokumentanalyser er at kildene som benyttes i analysen er dokumenter. I motsetning til informasjon og datamateriale innhentet gjennom metoder som intervju eller observasjon, innebærer dokumenter i hovedsak kilder som eksisterer fra før, uavhengig av prosjektet (Jacobsen, 2015, s. 171). Dokumenter som analyseres er forskjellige former for tekst og kan eksistere i ulike uttrykksformer, deriblant skriftlig nedtegnede ord, lyd og bilder (Warton, 2006,

s. 79, sitert i Duedahl & Jacobsen, 2010, s. 14). I denne oppgaven er kildene som er benyttet skriftlig nedtegnede ord som beskriver tiltak knyttet til tematikken.

Som følge av prosessen med å innhente kilder underveis, resulterte analysen til slutt i en kvalitativ dokumentanalyse med kvantitative innslag. Årsaken til dette var nettopp mengden dokumenter jeg satt igjen med. Det store omfanget av tiltak som ble kartlagt medførte at en grundig analyse av hvert tiltak ikke var gjennomførbart. Metoden som er benyttet kan sees i sammenheng med metoden Øivind Bratberg betegner som en smal definisjon av idéanalyse. Denne metoden er en metode som tar sikte på å fortolke meningsinnholdet i tekst, samtidig som idéene også klassifiseres (2021, s. 114). Kategorisering av dokumentene, som kilde til ulike tiltak, bidrar til å vise noen generelle tendenser i arbeidet for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune. Samtidig gir mengden tiltak som er kartlagt rom for å nyansere i noen grad, mellom de ulike tiltakene. Denne formen for metode har dermed bidratt til å beskrive noen generelle tendenser og stille noen grunnleggende spørsmål rettet mot tiltakene som er kartlagt. Samtidig gir metoden rom for nyansering av tiltak, heller enn å være begrenset til tallfesting.

### 3.3 Innhenting av data - kartlegging av tiltak

I denne delen av metodekapittelet gjør jeg rede for innhenting av data til dokumentanalysen. Denne oppgaven er en kartlegging som tar sikte på å få en oversikt over flest mulig av tiltakene som på ulikt vis bidrar i arbeidet for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune. Prosessen med innhenting av data startet allerede fra oppgavens tema var bestemt i samtale med veileder. Fra start var målet å finne flest mulig organisasjoner som kunne være relevante for tematikken. Dette ble gjort i dialog sammen med veileder, i tillegg til søk på internett. Søkene ledet videre til en rekke organisasjoners hjemmesider, der tiltak ble lest og undersøkt nærmere. I en dokumentanalyse er den mest vanlige måten å finne dokumenter å gjøre søk på internett og i databaser, slik jeg også gjorde. Den store tilgangen på internett gjør innhenting av data mer tilgjengelig i dag enn tidligere (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 206). For å få best mulig oversikt over feltet valgte jeg imidlertid å utvide søket mitt gjennom å kontakte sentrale personer i kommunen. Jeg hadde et møte med to ansatte i Kristiansand kommune, rådgiver for flerkulturell dialog, Kim Henrik Gronert, og koordinator for likestilling, inkludering og mangfold, Hanne Kro Sørborg. Her fikk jeg et innblikk i, og kilder til, flere av tiltakene de to

mente var relevante for kartleggingen innenfor kommunens eget arbeid. I tillegg fikk jeg råd om enkelte organisasjoner jeg kunne undersøke nærmere.

17. mars 2022 deltok jeg på møte om samarbeidsnettverk for organisasjoner/instanser som jobber med ungdom i Kristiansand. På dette møtet gikk alle deltakere gjennom deres arbeid, og her ble jeg kjent med flere relevante tiltak.

Etter hvert som jeg har blitt kjent med og oppmerksom på nye, relevante organisasjoner har jeg undersøkt deres nettsider og sosiale medier knyttet til relevante tilbud. I tillegg til informasjon via nettsidene, har jeg også sendt e-post til oppførte kontaktpersoner hos de ulike organisasjonene og tilbudene underveis. På denne måten har jeg fått tilgang til noe utfyllende informasjon via e-post, i tillegg til korte møter digitalt og fysisk. Innhenting av informasjon om tiltak og oversikt over relevante organisasjoner har altså foregått gjennom internettsøk, mailkontakt med relevante organisasjoner, møter med ressurspersoner i kommunen og deltakelse i samarbeidsnettverk. Dette har vært en tidkrevende prosess, men jeg mener det har bidratt til større bredde i kartleggingen av hvilke tiltak som finnes.

### 3.4 Reliabilitet, validitet og overførbarhet

I arbeidet med oppgaven har det vært helt sentralt å være bevisst på kvaliteten til forskningsarbeidet, både ved å ta sikte på best mulig kvalitet, men også ved å være bevisst på de svakheter oppgaven har. Kvaliteten på forskningen avhenger blant annet av forskningens validitet, reliabilitet og overførbarhet.

Reliabilitet innebærer funnenes pålitelighet. Dette handler om i hvilken grad en studie kan etterprøves (Postholm og Jacobsen, 2018, s. 224). For å i størst mulig grad sikre oppgavens etterprøvbarehet har jeg forsøkt å redegjøre for kartleggingsprosessen så transparent som mulig.

I dokumentanalyser brukes det i hovedsak allerede eksisterende materiale (Jacobsen, 2015, s. 171). Disse dokumentene er utformet med en annen hensikt enn forskningsformål (Grønmo, 2016, s. 178; Scott, 2006, sitert i Duedahl & Jacobsen, 2009, s. 34). I denne oppgavens tilfelle har et generelt trekk blant dokumentene vært at de i hovedsak er utformet for å gi informasjon til eventuelle deltakere, eller eventuelle ledere/frivillige. Det har derfor vært sentralt å være bevisst på dokumentenes målsetting med formuleringene. I formuleringen brukes ofte

subjektive og verdiladede beskrivelser av tilbudene, som jeg har måttet være bevisst på å se på med et nøytralt blikk.

Dokumentenes allerede eksistens har også noen fordeler. Til sammenligning med observasjon eller intervju, har jeg som forsker ved denne formen for materiale i liten grad påvirket materialet som har blitt analysert, og dermed mindre påvirkning på resultatene. Samtidig har jeg i tillegg til å benytte eksisterende dokumenter supplert informasjonen gjennom direkte kontakt med ansatte i kommunen og ulike organisasjoner.

Bruk av dokumenter som datamateriale har også noen andre utfordringer knyttet til pålitelighet. Ved bruk av dokumentanalyse har jeg som forsker stor påvirkning på valg av kilder og forståelse av kildene. Dette er ut fra mitt vitenskapsteoretiske perspektiv et faktum som ikke kan unngås, men noe som er viktig å reflektere over (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 50). I denne oppgaven kan mitt perspektiv på hva som er relevant medføre at tiltak har blitt ekskludert, eller forstått på en annen måte, enn hva andre ville oppfattet dem som (Grønmo, 2016, s. 180). I tillegg kan kontaktpersonene jeg har vært i dialog med ha utelukket tiltak som kunne vært relevant, som følge av at de selv har hatt en for snever oppfatning. For å sikre at dette i minst mulig grad skulle forekomme har jeg presisert til kontaktpersonene at jeg er interessert i mange former for tiltak, og heller ønsket at de også viser til tiltak som jeg selv kan velge å utelukke. I mitt eget arbeid har jeg vært bevisst på å ha et åpent sinn og reflektere gjennom tiltakenes betydning flere ganger, for å i størst mulig grad inkludere tiltak som kan ha en relevans. Dokumentene som er benyttet er studert flere ganger i forbindelse med analyse, for å bli enig med meg selv om min forståelse. Bevisstheten min om at min egen oppfattelse av tiltakene er en fortolkning bidrar samtidig til å nyansere funnene, istedenfor å fremstille funnene som bastante fakta.

En utfordring knyttet til kartleggingen er at materialet jeg har forsøkt å kartlegge er et stort og uoversiktlig felt med mange ulike typer tiltak. Kommunikasjon med kontaktpersoner oppgitt på organisasjoners nettsider kan ha påvirket hvilke tiltak som ble kartlagt som følge av varierende initiativ og respons. Noen av kontaktpersonene har vært opptatt av å få frem ulike tilbud de tilbyr som kan passe til oppgaven. I disse tilfellene har også tiltak jeg selv ikke har oppdaget blitt inkludert i materialet, som ellers ville blitt utelukket. Andre organisasjoner har ikke gjort dette, og tiltak fra disse organisasjonene kan derfor ha blitt utelukket. På samme måte

kan ulike organisasjoners kvalitet og oppdatering på nettsider påvirke funnene i oppgaven. I tillegg kan ulike tiltaks markedsføring og kjennskap blant mine kontaktpersoner ha medført at enkelte tiltak og organisasjoner ikke har blitt oppdaget i kartleggingen.

I prosessen med innhenting av data, fikk jeg informasjon om flere tilbud og prosjekter ved å delta på møte om samarbeidsnettverk for tilbud for ungdom. Tilbudene som var representert på dette møtet var begrenset til ungdom som aldersgruppe, og kan derfor ha påvirket mangfold av tiltak knyttet til denne gruppen, fremfor andre.

Validitet handler i kvalitative prosjekter om indre gyldighet, altså om empirien gir svar på problemstillingen (Jacobsen, 2015, s. 17). Dette innebærer begrensninger knyttet til forskningen som er gjort. Oppgavens problemstilling stiller spørsmål til "*Hvordan arbeides det for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune?*". Oppgaven besvares ved å studere ulike kilder som gir informasjon om tiltak som nettopp arbeider med dette. På denne måten gir oppgaven et svar på spørsmålet. Samtidig er problemstillingen et omfattende spørsmål som er krevende å dekke, og oppgaven inkluderer ikke alle aspekter som kan inkluderes innenfor denne tematikken. I tillegg er materialet innenfor tematikken omfattende, og dermed krevende å få oversikt over med henblikk til oppgavens omfang.

En utfordring ved å benytte eksisterende dokumenter som kilde til å fortelle noe om ulike tiltak i Kristiansand kommune er at denne formen for kilde gir en beskrivelse av mål med tilbudene, men er ikke en kilde til hva tilbudene i realiteten innebærer, og hvordan de oppleves. Andre metoder kunne gitt innblikk i dette på en annen måte. Ved å benytte observasjon av ulike tiltak i kartleggingen kunne jeg som forsker fått et annet innblikk i hva tiltakene faktisk innebærer og hvordan de fungerer, ved å fokusere på hva mennesker faktisk gjør (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 50). Kvalitative intervju er en annen metode som kunne gitt annen informasjon om tiltakene. Ved å intervju enten ledere, deltakere, eller begge parter, kunne jeg i likhet med observasjon fått en utdypende informasjon om praksisen og erfaringen med tiltakene. Intervju ville også gitt mulighet for å korrigere informasjon og stille oppfølgende spørsmål, i motsetning til dokumenter, der forståelsen påvirkes av hvordan man tolker teksten (Duedahl & Jacobsen, 2010, s. 35).



Til tross for at observasjon ville gitt et større innblikk i den reelle praksisen til de ulike tiltakene, og intervju ville gitt innsikt i deltakeres erfaringer, ville også observasjon og intervju som metode hatt tydelige begrensninger knyttet til oppgaven. For det første ville observasjon og intervju først krevd en kartlegging av tiltakene som skulle blitt studert. I tillegg er de to metodene svært ressurskrevende, særlig knyttet til tid. Med tanke på denne oppgavens omfang ville det ikke vært mulig rent tidsmessig å både foreta en kartlegging og intervju og observere tiltakene.

Denne kartleggingen har vært konsentrert til tiltak som arbeider for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune. Overførbarhet, eller ytre gyldighet handler om i hvilken grad funnene fra denne studien kan overføres til andre kontekster (Postholm og Jacobsen, 2018, s. 237). Ettersom jeg i denne oppgaven har konsentrert meg om tiltak som er iverksatt i Kristiansand kommune, kan dette i utgangspunktet ikke generaliseres. Samtidig har jeg kontekstualisert studien ved å vise til andre kartlegginger av rasisme. Det kan godt tenkes at noen av de generelle funnene ved studien kan overføres til andre kommuner i landet. Samtidig har trolig faktorer som areal og befolkning betydning for hvilke tiltak som finner sted. Her er det viktig å poengtere at det ikke er overførbarhet som er målet med denne studien. Målet er å få en oversikt over tiltakene i Kristiansand kommune.

### 3.5 Analyseprosessen

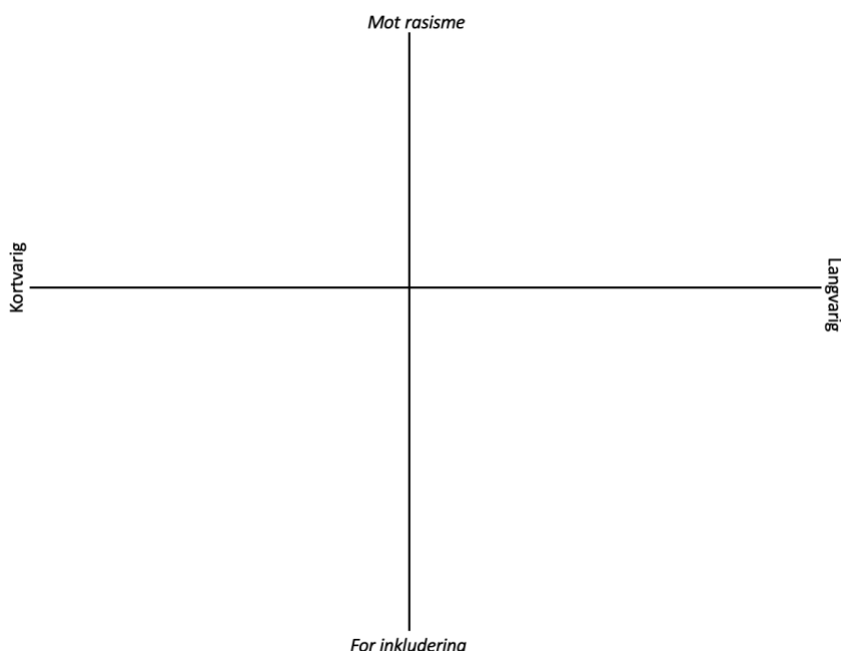
Som nevnt i delkapittel 3.3 foregikk innhenting av datamaterialet stegvis. Underveis i innhenting av data startet også analyseprosessen. Etter hvert som jeg fikk en oversikt over ulike tiltak, ble tiltakene satt opp i en tabell med kort informasjon om hver av dem. Jeg gjorde meg opp tanker underveis, etter hvert som flere og flere tiltak ble kartlagt. Videre ble tiltakene sammenlignet og sortert for å se etter likheter og forskjeller.

Forskningsspørsmålene og kategoriene som er utgangspunkt for analysen ble til underveis ettersom materialet utviklet seg og jeg ble nærmere kjent med de ulike tiltakene. I prosessen med innhenting av data ble det etter hvert veldig mange tiltak. Å finne en hensiktsmessig måte å analysere disse 56 tiltakene på viste seg å være mer krevende enn jeg trodde. Jeg har forsøkt ulike måter å gjøre dette på gjennom figurer, tabeller og tekstliggjøring av materiale. Jeg har til slutt valgt en kombinasjon av kvalitative og kvantitative analyser, hvor materialet til en grad er kvantifisert i en figur og ulike diagrammer, samtidig som tiltakene også i noen grad er

nyansert i tekstlige analyser. Dette er både gjort av pedagogiske hensyn for å skape oversikt for lesere, og for å forsøke å få frem nyanser i materialet. Noen av tiltakene har vært vanskelig å kategorisere, både fordi de har gitt relativt lite informasjon, men også fordi de ikke uten videre lar seg kategorisere.

Til forskningsspørsmål to har jeg utviklet en firefeltsfigur som består av to skillelinjer. Figuren skiller mellom kortsiktige og langsiktige tiltak, og tiltak som arbeider *mot* rasisme og *for* inkludering. Sistnevnte skillelinje er som nevnt i masterens forskningskontekst inspirert av de to tidligere kartleggingene presentert i teorikapittelet (Kristiansen & Sonne, 2021, Lauritsen et al., 2005). Tabellen som er benyttet er presentert nedenfor som en illustrasjon. Kriteriene som er benyttet for plasseringen av de ulike tiltakene er nærmere belyst i delkapittel 4.3 i sammenheng med tabellen.

**Figur 1 Illustrasjon av firefeltsfigur**



Tabellen er tenkt som en pedagogisk forenklet fremstilling av tiltakene for å forsøke å skape en oversikt over fokusområde til de ulike tiltakene i det mangfoldige materiale. Som følge av dette får figuren frem enkelte aspekter ved tiltakene, mens andre nyanser ikke kommer frem.

I diagrammene som er benyttet i delkapittel 4.2 tar inndelingen utgangspunkt i konkrete tall. Diagrammet som er benyttet i delkapittel 4.4 er en tolkning av tiltakene som selvsagt kan diskuteres, og også tolkes og plasseres annerledes. Jeg har prøvd å være så transparent som mulig og vise hvordan jeg har gått frem for å analysere.

I arbeid med forskning skiller det ofte mellom en induktiv og en deduktiv tilnærming. Ved en induktiv tilnærming har forskeren en åpen holdning til hvilke funn forskningen vil avdekke. En deduktiv tilnærming, på den andre siden, innebærer en mer lukket holdning, der man undersøker materialet ut fra antatte hypoteser (Postholm & Jacobsen, 2016, s. 40). I denne oppgaven har jeg benyttet en abduktiv tilnærming. Det innebærer en kombinasjon av induktiv og deduktiv tilnærming, hvor jeg har vekslet mellom antakelser på bakgrunn av teori og forskning, og nye observasjoner jeg ikke hadde tenkt gjennom på forhånd (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 102). Kategoriene som er benyttet i analysen har blitt utviklet som følge av tydelige tendenser i materialet, men særlig kategoriene knyttet til forskningsspørsmål to er inspirert av tidligere kartlegginger.

## 4.0 Empiri, analyse og drøfting

I dette kapittelet vil jeg presentere og drøfte tiltakene som er kartlagt i denne oppgaven, for å besvare problemstillingen “*Hvordan arbeides det for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune?*”. Kapittelet er organisert i fem delkapitler. Første delkapittel består av en tabell som gir oversikt over de ulike tiltakene som er med i kartleggingen. Denne tabellen gir en kortfattet beskrivelse av generelle tendenser blant tiltakene. Videre undersøker jeg forskningsspørsmål én “Hvem retter tiltakene seg mot?” hvor tiltakenes aldersgruppe og antall deltakere undersøkes. Forskningsspørsmål to “Hva skal tiltakene bidra til?” retter seg i stor grad mot tidligere forskning, særlig to tidligere kartlegginger fra 2005 og 2021. I tillegg benyttes forskning knyttet til arbeid for å forebygge rasisme, samt Cato Wadels (2008) teoretiske perspektiver om innlemmelse i sosiale fellesskap. Forskningsspørsmål tre “Hvilke arenaer retter tiltakene seg mot?” konsentrerer seg om hvordan tiltakene retter seg mot rasisme i lys av en individuell forståelse av rasisme, rasisme som strukturelt problem eller hverdagsrasisme. I tillegg retter denne delen et blikk mot ulike arenaer tiltakene knyttes til. Avslutningsvis belyses forskningsspørsmål fire “Hvem sine premisser bygger tiltakene på?”. Her benyttes de to teoretiske perspektivene likhetslogikk (Gullestad, 2002) og majoriteten som premissleverandør (Rugkåsa, 2008).

Analysen er basert på innhentede dokumenter slik som redegjort for i forrige kapittel. Dokumentene er sett i lys av teori og forskning presentert i kapittel to.

### 4.1 Kort beskrivelse av tiltak

De kartlagte tiltakene er organisert i en tabell med fire kolonner. Tabellen består av totalt 56 tiltak, som er numerært fra 1 til 56. Tiltakene er systematisert i alfabetisk rekkefølge. I kolonnen etter nummerering er organisasjonens navn presentert. Videre er navnet på tiltaket plassert i kolonne tre, før en kort beskrivelse av prosjektet i kolonnen lengst mot høyre. Informasjonen om tiltakene er, som nevnt i metodekapittelet, hentet inn gjennom informasjon på kommunens og andre organisasjoners nettsider og sosiale medier, i tillegg til kontakt via e-post og fysiske møter. I tilfellene hvor deler av, eller alt av informasjon er hentet fra tilgjengelige nettsider, har jeg valgt å legge ved referanse nederst i feltet, samt kilde i litteraturlista.

Jeg har valgt å presentere denne første delen av kapittelet som en tabell for å skape en oversikt over de ulike tiltakene som er inkludert i kartleggingen. Tabellen er utgangspunkt for oppgavens analyse og drøfting, hvor enkelte av tiltakene blir trukket frem og utdypet, både enkeltstående, og som en del av flere lignende tiltak. I tilfeller der tiltak nevnes i teksten, vil også nummereringen presenteres i parentes for å enkelt kunne finne tilbake i tabellen.

**Tabell 1 Oversikt over tiltak**

	<b>Organisasjon</b>	<b>Tiltak</b>	<b>Beskrivelse</b>
1	Arkivet	Be Heard!	Be Heard! er et fortellerkurs for unge voksne. Kurset har plass til ti deltakere og foregår i en periode på fem uker, med fem fortellerworksoppper som avsluttes med en fortellerkveld hvor deltakerne formidler egne historier. Tilbudet er for mennesker med ulik bakgrunn, og handler om å formidle noe deltakerne har opplevd eller vært vitne til, for eksempel knyttet til rasisme. Tilbudet kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å bidra til at stemmer blir hørt, ta opp tema om rasisme og ved å være en sosial arena (Arkivet, u.å.c).
2	Arkivet	Dembra	Dembra er forkortelse for “Demokratisk beredskap mot rasisme, antisemittisme og udemokratiske holdninger”. Dembra tilbyr egen veileder til skoler knyttet til et helhetlig arbeid med kritisk tenkning, demokratisk medborgerskap, inkludering, arbeid mot gruppefiendtlighet og fordommer. Tilbudet rettes mot tre skoler av gangen og varer i ett skoleår. Tilbudet kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å fremme fokusområdene i hele skolekulturen, både ved å endre holdninger og handlinger hos elever og ansatte, og skape en oversikt over arbeidet (Arkivet, u.å.a).
3	Arkivet/ FN-	Holocaustdagen	Holocaustdagen er en markering for niendeklassinger i Kristiansand og Arendal. Markeringen foregår på den

	sambandet /Røde kors /Kristiansand kommune		internasjonale holocaustdagen 27. januar, og ble for første gang arrangert i 2006. Tiltaket kan knyttes til å forebygge rasisme i Kristiansand kommune ved at tematikken rundt antisemittisme og rasisme tas opp og settes i en kontekst (Arkivet, u.å.b).
4	Arkivet med samarbeidspartnere	Ta plass	Ta plass er en ungdomsklubb for ungdommer mellom 13 til 25 år. Tilbudet er et gratis drop in-tilbud med både organisert program og tid til ulike aktiviteter, hvor ca. seksti ungdommer med bakgrunn fra en rekke ulike land deltar. Ungdomsklubben arrangeres hver fredag fra kl. 19 til 23. Målet er at klubben skal være et fristed, bidra til å skape vennskap, dele erfaringer, og kunne få juridisk bistand ved behov. Ta plass kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å både være en arena for alle ungdommer uavhengig av bakgrunn, og ved å ha et organisert program som tar opp ulike tema, blant annet knyttet til rasisme. Blant temaene for våren 2022 er mangfold og religionssafari (Arkivet, u.å.d).
5	Batteriet	Batteriet	Batteriet er et ressurscenter som tilbyr veiledning, kurs, tilgang på lokaler og utstyr til individer eller grupper som vil starte, eller driver, frivillige organisasjoner. I tillegg legges det til rette for felles nettverk. I 2021 veiledet Batteriet fem organisasjoner. Målsettingen til ressurscenteret er å bidra til et samfunn med velferd for alle, hvor mennesker som opplever urettferdighet og skjev fordeling av velferdsgoder blir hørt. Tilbudet inkluderes i denne kartleggingen, da deres tilbud blant annet bidrar til å starte opp og opprettholde organisasjoner som retter seg mot rasisme (Batteriet, u.å.).
6	Batteriet	Mentorprogram	Mentorprogrammet er et tilbud for personer med innvandrerbakgrunn for å utvikle kompetanse og nettverk, og for å bli kjent med, få innpass eller utvikling innen

			<p>arbeidslivet. Programmet består av minst fire møter mellom mentor og trainee, i tillegg til fire kompetansehevende kurs, og tre nettverkstreff. Programmet er organisert med mentorer som har bakgrunn fra ikke-nordiske land med langvarig arbeidserfaring. Mentorprogrammet ble arrangert i 2020. Da deltok ti personer i mentorordningen. Antallet vil trolig være det samme i den nye perioden fra juni 2022 til januar 2023. Tilbudet kan bidra i arbeidet for å forebygge rasisme, særlig rettet mot strukturelle utfordringer på arbeidsmarkedet og arbeidslivet.</p>
7	Blå Kors	CVidere	<p>CVidere er et jobbprosjekt for ungdommer. Tilbudet bidrar til å gi jobberfaring og en inntekt for ungdommer som av ulike årsaker har utfordring med å komme inn på arbeidsmarkedet. Ungdommen som får delta i tilbudet arbeider i grupper sammen med arbeidsledere. Tilbudet startet i mai 2021, og i løpet av sommeren 2021 hadde 75 ungdommer sommerjobb. Målet med tilbudet er å være kriminalitetsforebyggende, skape et sted å være, bidra til arbeidserfaring og en vei videre inn på arbeidsmarkedet. CVidere kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å både kunne forhindre utenforskap som kan medføre radikalisering, og ved å tilby arbeidsplass til minoritetsungdom som møter på utfordringer på arbeidsmarkedet.</p>
8	Blå Kors	Inter-kulturelle møte-plasser	<p>Interkulturelle møteplasser er et tilbud hver mandag til onsdag hvor innvandrere kan praktisere norsk, lære om norsk kultur og hvor det også tilbys leksehjelp. Oppmøtet er varierende, og veksler mellom alt fra 5 til 35 personer. Tilbudet kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å være en sosial arena, og å legge til rette for å imøtekomme krav og barrierer i samfunnsstrukturene.</p>

9	Blå Kors	Møte- plassen	Møteplassen er en sosial arena hvor det serveres gratis mat og drikke fra mandag til torsdag mellom 10 og 14. Tilbudet er for alle, uansett bakgrunn og har et varierende oppmøte med alt fra 8 til 35 deltakere. Dette tilbudet har et inkluderende aspekt, hvor man kan ta del i et fellesskap. Møteplassen kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme gjennom inkludering, nettverksbygging og bli kjent på tvers av ulike kulturer.
10	Blå Kors Røde Kors	Norsk- trening	Norsktrening er et tilbud for å øve på norsk, særlig muntlig. I tillegg gir tilbudet mulighet for å ta del i et sosialt miljø. Tilbudet er et supplement til den offentlige språkopplæringen for personer med norsk som fremmedspråk, som mestrer norsk på ulikt nivå, og har dermed et inkluderende aspekt. Tilbudet er et drop-in tilbud, og foregår hver mandag, tirsdag og onsdag klokken 16 til 18. Oppmøtet er varierende, med mellom 5 til 20 deltakere. Norsktrening kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å bidra til å imøtekomme krav og barrierer i samfunnsstrukturene knyttet til språk (Røde kors, u.å.).
11	Forum for tro og livssyn	Døds kafé	Døds kafé er et tilbud som arrangeres på ulike tidspunkt. Det ble for første gang arrangert i august 2021, og har blitt arrangert fire ganger. Tilbudet legger til rette for å samtale om ulike livssynsspørsmål kombinert med noe å spise. Tilbudet er for alle aldre, og det har møtt mellom 10 til 30 personer. Formålet er å gi rom for samtaler om livssynsspørsmål individer både er nysgjerrige og uenige om for å bidra til mindre fordommer. Døds kafé inkluderes i kartleggingen som følge av at tiltaket kan bidra til å redusere negative holdninger og handlinger til mennesker på bakgrunn av tro- og livssyn.



12	Forum for tro og livssyn	Lunsj-dialog på UiA	Lunsjdialog på UiA er et “stopp innom”-tilbud i vringlehallen for å slå av en prat om tro, livssyn og eksistensielle spørsmål. Tilbudet har hatt et oppmøte på omtrent fem deltakere fra gang til gang, og arbeider for å rekruttere flere. Plasseringen av tilbudet medfører at tilbudet er rettet mot studenter. Formålet med tilbudet er å skape gode sosiale rammer for å kunne ytre sin mening, dele tanker, skape forståelse for hverandre og redusere fordommer. Dette tilbudet knyttes i likhet med Døds kafé til arbeid for å forebygge rasisme ved å kunne bidra til å redusere negative holdninger og handlinger til mennesker på bakgrunn av tro- og livssyn.
13	Forum for tro og livssyn	Panel-debatt på skoler	Paneldebatt med deltakere fra ulike tros- og livssynssamfunn er et tilbud rettet mot skoler. Paneldebatten ledes av en konferansier, hvor spørsmål stilles av elevene. Formålet med tilbudet er å modellere god dialog, uenighetsfellesskap og samhold mellom representanter fra ulike tros- og livssynssamfunn, og på denne måten fremme dialog og respekt for andres meninger, fremfor fordommer og hat. Modellering av dialog, forståelse og respekt kan bidra til å motarbeide rasistiske holdninger og handlinger blant elever som deltar.
14	Forum for tro og livssyn	Kurs i religions-dialog	Dagskurs i religionsdialog i er et samarbeid med Dialogpilotene som ble arrangert 9. april. Målgruppen for kurset var lærerstudenter, eller andre studenter innen humaniora, som skal jobbe med dialog med mennesker i arbeidslivet. Kurset hadde plass til 20 personer. Målet var å skape kompetanse i religionsdialog, for å fremme respektfull dialog på tvers av ulike trossamfunn og skape forståelse og aksept for uenighet i klasserommet eller andre kontekster. Kurset kan gi studenten redskaper til å arbeide for å

			forhindre rasistiske holdninger og handlinger, ved å legge til rette for at andre skal utvikle respekt og forståelse for ulike synspunkt gjennom dialog (Forum for tro og livssyn, u.å.a).
15	Forum for tro og livssyn	Seminar om radikalisering og ekstremisme.	Seminar om radikalisering og ekstremisme er et tilbud på Kristiansand kino for elever ved videregående skoler. Tilbudet har ikke vært mulig å gjennomføre de siste årene som følge av pandemien, men planlegges for å gjennomføres til høsten. Seminaret kan bidra i arbeidet for å forebygge rasisme i forbindelse med radikalisering og ekstremisme.
16	Forum for tro og livssyn	Tett samarbeid mellom tros-samfunn	Forum for tro og livssyn Kristiansand er en paraplyorganisasjon som består av et samarbeid mellom tretten ulike tros- og livssynssamfunn. Lederne og styret i de ulike tros- og livssynssamfunnene har et tett samarbeid. Målet er både å signalisere respekt og forståelse for hverandre, fremfor fordommer og hat, samtidig som samarbeidet også skal bidra til å støtte hverandre og gi beskjed om ulike konflikter. Samarbeidet kan bidra i arbeidet for å forebygge rasisme ved å rette seg mot å forhindre fordommer, hat og rasisme mellom medlemmer i ulike tros- og livssynssamfunn (Forum for tro og livssyn, u.å.b).
17	Kristent interkulturelt arbeid Sør	Mannsgruppe	Mannsgruppen for samfunn-, arbeid-, og språkkompetanse er en møteplass for menn som enten er flyktninger eller arbeidsinnvandrere. Målet med gruppen er å utvikle forståelse av det norske språk, samfunn og arbeidsliv. I dag består gruppen av tre til fire deltakere, med en målsetting om å være åtte - ni. Gruppen ble etablert i Kristiansand i 2021 og møtes ukentlig. Tilbudet kan bidra til å forebygge rasisme ved å imøtekomme deltakernes erfaringer knyttet til utfordringer samfunnsstrukturene (KIA, u.å.a).

18	Kristent interkulturelt arbeid Sør	Menighetsprosjektet	Menighetsprosjektet er et samarbeid mellom ulike menigheter i Den norske kirke med målsetting om å utvikle inkluderingsarenaer for at migranter skal bli en del av kirkens menighets- og gudstjenestefellesskap. Dette tilbudet kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å legge til rette for at alle skal ha samme mulighet til å ta del i et menighetsfellesskap og utøve sin religiøse praksis, i dette tilfellet knyttet til en kristen tro (KIA, u.å.b).
19	Kristent interkulturelt arbeid Sør	Norsk-trening	Norsktrening foregår hver tirsdag ettermiddag. Tilbudet kan bidra til å forebygge rasisme som strukturelt problem, ved å utvikle norskkunnskaper for å enklere kunne imøtekomme de strukturelle utfordringene i samfunnet knyttet til språkkompetanse (KIA, u.å.c).
20	Kirkens bymisjon	Barnas jurist	Barnas jurist er et tilbud for barn og unge under 25 år. Formålet er å arbeide for at barn og unge skal få sine rettigheter ivaretatt. Barnas jurist kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å kunne bistå i tilfeller der uriktighet har forekommet knyttet til denne tematikken (Kirkens bymisjon, u.å.a).
21	Kirkens bymisjon	Barnas jurist – rettighetsforedrag	Barnas jurist driver rettighetskvelder med temaet hatefulle ytringer. På disse kveldene formidles informasjon om rettigheter og det arrangeres rettighetsquiz. Tilbudet er rettet mot fritidsklubber og skoler, og er gratis. Rettighetskveldene kan bidra i arbeidet for å forebygge rasisme knyttet til rasistiske hatefulle ytringer.
22	Kirkens bymisjon	INTER Aktiv	INTER Aktiv er et sosialt møtested som drives av frivillige fra femten ulike land. Tilbudet er til for flyktninger, asylsøkere og lokalbefolkningen generelt. Normalt møter det omtrent tretti personer på tilbudene. INTER Aktiv er et ukentlig tilbud som ble opprettet i 2016. Annenhver lørdag

			<p>er det fellessamling med ulike aktiviteter. De andre lørdagene er det gruppesamlinger. Formålet med tilbudet er å være en arena for integrering og deltakelse i lokalsamfunnet hvor man praktiserer det norske språket og får informasjon om det norske samfunnet. INTER Aktiv kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme både ved å være en åpen arena for å ta del i et fellesskap og skape nettverk, samtidig som tilbudet også retter seg mot å imøtekomme utfordringer i samfunnsstrukturene (Kirkens bymisjon, u.å.b).</p>
23	Kirkens bymisjon	Kudos	<p>Kudos er et tilbud for ungdommer fra 10. klasse og opp til 20. år. Tilbudet innebærer et “sted å henge”, fritidsaktiviteter og kafé med rabatterte priser. Her legges det også til rette for jobbtilbud. På “huset” er det innom omtrent tretti ungdommer per dag. Formålet med tilbudet er at ungdommer skal ha et sted å være, skape fellesskap, nettverk og oppleve mestring. Dette tilbudet kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme både ved å kunne forhindre utenforskap som kan medføre radikaliserings og ved å være et sosialt møtested (Kirkens bymisjon, u.å.c).</p>
24	Kirkens bymisjon	Veiviser	<p>Veiviser er et prosjekt der grupper blir satt sammen på tre personer: en nyankommen innvandrers, en frivillig med innvandrerbakgrunn og en frivillig med norsk bakgrunn. Gruppene møtes tre til fire ganger i måneden for å gjøre ulike aktiviteter sammen, praktisere norsk og bli kjent med nærmiljøet. En gang i måneden er det også en fellessamling med alle gruppene. Tilbudet har vært i Kristiansand i to år. Per nå er det ti grupper. Målet med prosjektet er å skape arenaer der mennesker med innvandrerbakgrunn og norsk bakgrunn møtes og lærer av hverandre, praktiserer norsk, får større forståelse av det norske samfunnet og erfarer egne ressurser. Veiviser kan knyttes til arbeid for å forebygge</p>

			rasisme både ved å kunne skape forståelse på tvers av bakgrunn, men også ved å legge til rette for å kunne ta del i det norske samfunnet i møte med utfordringer i samfunnsstrukturene (Kirkens bymisjon, u.å.d).
25	Kirkens ungdoms-prosjekt Kristiansand	Aktivitet sgruppe	Aktivitetsgruppene tilbyr ulike aktiviteter etter ungdommers egne ønsker. Tilbudet er for ungdommer mellom 13 til 18 år som har et lite eller dårlig fritidstilbud, eller som har vansker i forhold til egen selvfølelse, familie eller venner. På hver gruppe er det seks gutter og seks jenter. Aktivitetsgruppene samles en ettermiddag/kveld i uken, i tillegg til et par helgeturer, og en femdagers tur. Gruppene er organisert i tre til fem år. Målet med aktivitetsgruppene er å skape et fellesskap, gi positive utfordringer og opplevelser til ungdommene som deltar. Gruppene kan bidra for å forebygge rasisme ved å kunne hindre utenforskap som kan medføre radikaliserings, ved å være et tilbud som kompensere for strukturelle utfordringer og ved å legge til rette for interaksjon på tvers av grupper (Kirkens ungdomsprosjekt, u.å.a).
26	Kirkens ungdoms-prosjekt Kristiansand	Gutte-gruppe	Guttegruppen er gruppe med to til tre frivillige ledere, i tillegg til åtte til ti gutter i alderen 13 til 18 år. Tilbudet ble opprettet i 2015. Gruppen samles og driver med ulike aktiviteter, og opprettholdes i tre til fire år. Gruppen organiseres likt som aktivitetsgruppene. Målet med tilbudet er å forhindre utenforskap. Dette tilbudet kan forebygge utenforskap, noe som kan lede til radikaliserings og rasisme (Kirkens ungdomsprosjekt, u.å.b).
27	Kirkens ungdoms-prosjekt Kristiansand	Jente-gruppe	Jentegruppen tilbyr felles aktiviteter, samtaler og refleksjon rundt ulike tema i kombinasjon med noe å spise. Jentegruppene er et tilbud for jenter med minoritetsbakgrunn på ungdomsskolen som lever i spenningsfelt mellom to

	sand		kulturer. Gruppen består av tolv deltakere. Målet med jentegruppene er å bygge gode relasjoner og nettverk for minoritetsjentene som deltar. Tilbudet kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å kunne anerkjenne og imøtekomme deltakernes erfaringer av utfordring i det norske samfunn, og på denne måten bidra til som en ressurs i møte med disse utfordringene (Kirkens ungdomsprosjekt, u.å.c).
28	Kristiansand kommune	BUA	BUA er et gratis utlånstilbud av sports- og fritidsutstyr. Åpningstider er mandag, onsdag og torsdag fra 16 til 21. Målet er blant annet å bidra til mindre forskjeller. BUA kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å bidra til sosial utjevning, hvor samfunnsforhold som et resultat av strukturell rasisme skaper sosial ulikhet (Kristiansand kommune, 2022e).
29	Kristiansand kommune	Demokratiprojektet i Kristiansand	Demokratiprojektet er et prosjekt der ungdommer møtes ukentlig gjennom sosial aktivitet og demokratisk arbeid. Ungdommene skal i løpet av perioden arrangere seminar for jevnaldrende, voksenopplæring, demonstrasjon, film og materiellutvikling og delta i en offentlig medvirkningsprosess. Prosjektet består av syv ungdommer med ulik bakgrunn. Målet er mellom 12 til 15 deltakere totalt. Prosjektets varighet er ikke fastsatt. Hovedmålet med demokratiprojektet er å motvirke radikaliserings og voldelig ekstremisme ved å være et tilbud som gir ungdommer demokratiopplæring. Målet om å forhindre radikaliserings og voldelig ekstremisme kan knyttes til arbeid for å forebygge ekstreme rasistiske holdninger.
30	Kristiansand kommune	En by for alle-uka.	En by for alle-uka er en uke der det arrangeres små og store arrangementer med fokus på likestilling, inkludering og mangfold i Kristiansand. Uken ble arrangert for første gang i

			2018 og arrangeres hvert år i uke 6. Målet med uka er å markere viktigheten av likestilling, inkludering og mangfold i Kristiansand kommune. På denne måten kan uka knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å sette tematikken om inkludering og mangfold på dagsorden (Kristiansand kommune, 2022b)
31	Kristiansand kommune	Flere i arbeid	Flere i arbeid er et prosjekt som hovedsakelig retter seg mot unge under 30 år som enten er utenfor utdanning eller arbeidsliv, eller som står i fare for å havne utenfor. Prosjektet ble igangsatt i 2021 og varer til 2025. Dette arbeidet retter seg mot utenforskap fra arbeidsliv av ulike årsaker, deriblant rettet mot mekanismer som kan knyttes til strukturell rasisme (Kristiansand kommune, 2022a).
32	Kristiansand kommune	Ferietilbud for unge	Kristiansand kommune tilbyr ulike ferietilbud med fritidsaktiviteter for barn og unge fra 5. trinn og opp til 18 år. Ferietilbud bidrar som sosialt møtested hvor barn og unge møter andre og finner på morsomme aktiviteter. Dette bidrar til at barn og unge kan ta del i fellesskap, og kan kobles til arbeid for å forebygge rasisme i tilknytning til sosial ulikhet (Kristiansand kommune, 2022g).
33	Kristiansand kommune	Fritidsfond	Fritidsfondet er et tilbud hvor foreldre, foresatte eller andre med fullmakt fra foreldre kan søke om støtte til nødvendig utstyr, eller støtte til aktiviteter, turneringer eller enkeltturer for barn og unge opp til 18 år. Tilbudet ble satt i gang fra 21. september 2021 og har siden da vært innvilget for omtrent 350 barn og unge. Formålet med ordningen er å inkludere barn og unge, som ikke har familie som kan betale selv, i fritidsaktiviteter. Tilbudet er i likhet med BUA og Ferietilbud et tilbud som retter seg mot å utjevne sosiale forskjeller. Tilbudet kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved rette seg mot å gi like muligheter, hvor

			samfunnsforhold som et resultat av strukturell rasisme skaper forskjeller mellom barn og unge (Kristiansand kommune, 2022d).
34	Kristiansand kommune	Fritidsklubber	Kristiansand kommune har flere fritidsklubber for ungdommer som tilbyr ulike aktiviteter. Fritidsklubbene har varierende tilbud til ulike aldersgrupper. Fritidsklubber kan i likhet med en rekke andre fritidstilbud for ungdom knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å være en arena som bidrar til et sted å være og møte andre (Kristiansand kommune, 2022c).
35	Kristiansand Kommune	“Nei til hat”	“Nei til hat” er en underskriftskampanje og profilramme på Facebook mot hatefulle ytringer. Kampanjen ble lansert 16. juni 2021. Kampanjen har som mål at flest mulig skal forplikte seg til å gjøre en innsats for å bekjempe hatytringer. Kampanjens fokus på hatytringer kan bidra til å forebygge mot rasistiske ytringer i samfunnet (Kristiansand kommune, 2021b).
36	Kristiansand kommune	Nordic safe cities	Nordic safe cities er en nordisk allianse som skal fremme nordiske verdier som ytringsfrihet, demokrati, tillit og gjensidig respekt. Alliansen består av 19 byer fra Danmark, Sverige, Finland, Island og Norge. Målsettingen er å forhindre polarisering, hat og ekstremisme. Alliansens fremming av disse verdiene kan bidra i arbeidet for å forebygge rasisme knyttet til ekstremistiske holdninger og rasistiske ytringer (Nordic safe cities, u.å.).
37	Kristiansand kommune	Politisk viljeserklæring mot hatefulle	Den politiske viljeserklæringen mot hatefulle ytringer er uttrykt av bystyret i Kristiansand. Viljeserklæringen viser til hvordan kommunen skal arbeide for å forhindre hatefulle ytringer. I likhet med flere av tiltakene nevnt ovenfor kan dette tiltaket knyttes til forebygging av rasisme ved å utvikle



		ytringer	en målsetting om å arbeide mot rasisme i form av hatytringer.
38	Kristiansand kommune	Likestilt arbeidsliv	Likestilt arbeidsliv er en sertifiseringsordning som gjennom kartlegging, kompetanseheving, handlingsplaner og veiledning skal jobbe for likestilling i arbeidslivet. Tidligere Kristiansand kommune har bestått denne sertifiseringen tidligere, og sikter på å re-sertifiseres som storkommune. Målet med sertifiseringsordningen er å bidra til større grad av likestilling og mangfold innad i kommunen. Likestilt arbeidsliv kan bidra i arbeidet for å forebygge rasisme ved å legge til rette for likestilling og fremme mangfold (Agder fylkeskommune, u.å.).
39	Kristiansand kommune	Tverr-sektoriell ressursgruppe for likestilling og mangfold	Ressursgruppen ble opprettet i 2011 og videreført i den nye storkommunen i 2020. Ressursgruppen er en administrativ gruppe som består av representanter fra ulike sektorer i kommunen. Gruppen har i oppgave å være faglig oppdatert og utviklingsorienterte, og bidra med å løse utfordringer i kommunen knyttet til likestilling og mangfold, deriblant knyttet til rasisme. Gruppen bidrar både med råd og veiledning til ulike sektorer innad i kommunen, samtidig som de også samarbeider med eksterne samarbeidspartnere.
40	Kristiansand kommune	Årlige dialogmøter	Kristiansand kommune arrangerer årlige dialogmøter om diskriminering og rasisme. I 2022 skal møtet omhandle hatkriminalitet og hatytringer mot minoriteter og urfolk i Agder. Dialogmøtene kan bidra til å forebygge rasisme ved å diskutere tematikken.
41	Kristiansand Kommune, Nav og	Mentor- og praksisordning	Mentor- og praksisordning er et tilbud rettet mot innvandrere og flyktninger med motivasjon for arbeid, og med høy utdanning. I prosjektet deltok 15 deltakere og 15 mentorer. Prosjektet ble gjennomført i perioden juni 2019 til mars

	fagorganisasjoner.		2020. Mentor og mentee møttes en gang i måneden, i tillegg til fire fellessamlinger. Prosjektets mål var å øke innvandrere og flyktninger med høyere utdanning sine sjanser til å få relevant jobb. Mentor- og praksisordningen kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å legge til rette for å gi like muligheter i en samfunnsstruktur der det ofte oppleves rasisme.
42	Kristiansand Vineyard	Trekanten Åpen Barnehage	Trekanten Åpen Barnehage er et gratis tilbud som er åpent for alle som er hjemme med barn. Barnehagen er åpen tirsdag, onsdag og torsdag. Normalt sett er det et oppmøte på omtrent tjue barn med ulik bakgrunn. Tilbudet kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å være et åpent møtested (Kristiansand Vineyard, u.å.).
43	Lunar	Jente-/gutte/ungdoms-grupper	Lunars ungdomsgrupper er et fritidstilbud for ungdommer med samlinger som består av både sosiale og relasjonsbyggende aktiviteter i kombinasjon med samtaler om ulike tema med splittede meninger. Gruppene er organisert som jentegrupper, guttegrupper og blandede ungdomsgrupper. Hver gruppe er på mellom seks til tolv deltakere og møtes en gang i uken. Målet med gruppene er å være en sosial arena hvor man blir kjent med både seg selv og andre. Gruppene kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å være en arena for alle, uavhengig av bakgrunn, som legger vekt på å skape forståelse og respekt for uenighet (Lunar, u.å.b).
44	Lunar	Kvinnegrupper	Lunars kvinnegrupper er et fritidstilbud hvor både minoritetskvinner, og norske kvinner kan møtes og bli kjent med hverandre. I gruppene er det ingen overordnede ledere, men deltakere melder seg frivillig til et ansvar for gruppen. Gruppene møtes én til to ganger i uken hvor det både er aktiviteter og refleksjonsøvelser. Målet med gruppene er å

			skape nettverk og relasjoner. Kvinnegruppene kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å være en arena for inkludering og fellesskap uavhengig av bakgrunn (Lunar, u.å.a).
45	Norges integrerings-inkluderings- og informasjonsorganisasjon	Feiring av fellesskapet	Norges integrerings- inkluderings- og informasjonsorganisasjon arrangerte en samling på Tangen 5. august 2021. Målet med samlingen var å vise motstand mot SIAN-demonstrasjonen samme dag. Samlingen rettet seg tydelig mot rasisme ved å uttrykke uenighet med SIANs holdninger (Kristiansand kommune, 2021a).
46	Plattform	Mentorordning	Plattforms mentorordning tilbyr mentor som kan bidra til å skape nettverk, og være en veileder og støttespiller. Mentorordningen er rettet mot barn, ungdomer, unge voksne eller familier som det vurderes at er i risikozonen for utenforskap eller voldelig ekstremisme. Hvor jevnlig kontakten er avhenger av hva som er ønskelig, men normalt sett er det kontakt to til tre ganger i uken fra start. Målet med mentorordningen er å forhindre radikaliserings og ekstremisme. På denne måten kan arbeidet knyttes til å forebygge rasisme, ved å kunne forhindre utvikling av eventuelle rasistiske holdninger og handlinger (Plattform, u.å.).
47	Razem=sammen	Razem Kristiansand	Razem Kristiansand er en polsk-norsk nettavis hvor lokale nyheter skrives om på polsk. I tillegg oversettes relevante artikler om blant annet NAV og psykisk helse. Avisen oversetter også aktuelle polske nyheter til norsk. Avisen har omtrent 300 lesere daglig. Avisens mål er å legge til rette for at polsktalende i Kristiansand skal få mulighet til å lese aviser og følge nyhetsbildet for å kunne følge med og delta i

			den offentlige debatt, lokalpolitikken og aktiviteter i lokalsamfunnet. Nettavisen kan bidra i arbeid for å forebygge rasisme ved å bidra som formidler i samfunnsstrukturer som ellers skaper forskjeller avhengig av språklige ferdigheter (Balawender, 2021).
48	Redd barna	En god nabo	En god nabo er et tilbud hvor en frivillig familie med lang botid i Norge blir kjent med, og legger til rette for, en nyankommen flyktningfamilie. Tilbudet innebærer møte mellom frivillige og familien minst to til tre timer annenhver uke. Per i dag er det ingen etablerte relasjoner, og tilbudet er under utvikling. Forrige år var det fem sammenkoblinger. Formålet med tilbudet er at de nyankomne flyktningene blir kjent med nærmiljøet, fritidstilbudene og lærer norsk. I tillegg bidrar samarbeidet til kulturutveksling. En god nabo kan bidra i arbeidet for å forebygge rasisme ved å kunne legge til rette for flyktnings muligheter i samfunnet hvor det ellers er strukturelle forskjeller (Redd barna, u.å.a)
49	Redd barna	Mottaksgruppe	Mottaksgruppene inkluderer ulike tilbud med varierende aldersgruppe. Noen tilbud retter seg mot barn, andre mot ungdommer. Tilbudene arrangeres noe sporadisk, men omtrent annenhver uke. Tilbudet er rettet mot barn og ungdommer på asylmottak og innebærer arrangement og besøk av ulike aktiviteter. Tilbudet kan bidra i arbeidet for å forebygge rasisme ved å gi fritidstilbud til flyktninger som ellers opplever store forskjeller sammenlignet med majoriteten i samfunnet (Redd barna, u.å.c).
50	Redd barna	Åpne møteplasser	Åpne møteplasser er tilbud til fritidsaktiviteter og enkeltstående arrangementer for barn og unge. Tilbudene har ikke noe fast tidspunkt, men det holdes omtrent ett til to arrangementer i måneden. På disse arrangementene er det ofte stort oppmøte på flere hundre deltakere. Målet er å tilby

			aktiviteter og arrangementer for barn og unge, hvor alle har mulighet til å delta, uavhengig av økonomi, språk eller mangel på transport. Dette tiltaket kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å være et sosialt møtested, og ved å kunne bidra til like muligheter for å delta (Redd barna, u.å.b).
51	Røde Kors	Fellesverket	Fellesverket er et aktivitetshus med både sosial møteplass, leksehjelp, arbeidstrening og måltid for barn og unge. Fellesverket åpnet 19. mai 2022 og har åpent tre dager i uka fra kl. 15 til 20. De første dagene har det vært et oppmøte på omtrent 20 deltakere. Målet er å tilby et sted der unge kan komme enten alene, eller med venner for å slappe av eller delta på aktiviteter. Fellesverket kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme både ved å kunne forebygge utenforskap som kan medføre radikalisering, og ved å være et sted der ungdommer kan møtes uavhengig av bakgrunn (Røde kors, u.å.).
52	Røde Kors	Flyktning-guide	Flyktningguide er et tilbud hvor frivillige “flyktningguider” kobles til en ny flyktning og bidrar som en guide og/eller venn knyttet til ulike deler av det nye livet. Som følge av pandemien har antall deltakere vært begrenset. Per mars 2022 var det kun tre koblinger. Samarbeidet varer i en periode på ti til tolv måneder, hvor flyktning og flyktningguide møtes omtrent annenhver uke. Målet er å skape en enklere overgang til livet i Norge, og bidra til “at nye landsmenn får en bedre forståelse av norske normer og regler, kultur og at vedkommende får praktisert mer norsk” (Røde Kors, u.å.). Tilbudet kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å kunne bidra til å tilpasse og imøtekomme utfordringer i samfunnsstrukturene.

53	Røde kors	Jenter og aktivitet	Jenter og Aktivitet er en sosial arena for kvinner over 16 år med migrantbakgrunn. Deltakerne er i hovedsak fra midten av 20-årene og opp til 50-årene. Oppmøtet har variert over tid, men har for øyeblikket et oppmøte på mellom fem til ti deltakere i uken. Målet med gruppen er å legge til rette for norsktrening og nettverksbygging for kvinnene i denne aldersgruppen. Tilbudet kan knyttes til arbeid for å forebygge rasisme ved å bidra til tilpasning til de utfordringer kvinner med migrantbakgrunn kan møte på i samfunnsstrukturene (Røde kors, u.å.).
54	Røde Kors	Leksehjelp Kongsgård skole	Leksehjelp Kongsgård skole er et tilbud for elever med norsk som andrespråk. Dette er et drop in-tilbud med varierende oppmøte avhengig av tiden i semesteret, med alt fra 5 til 30 deltakere. Tilbudet kan bidra i arbeidet for å forebygge rasisme ved å bidra til å komme gjennom skolegang (Røde kors, u.å.).
55	Røde Kors	Treffpunkt: åpent hus	Treffpunkt er et tilbud med aktiviteter som for eksempel spillekveld eller klatrepark for unge i alderen 17 til 23. Tilbudet er åpent for alle, men har vanligvis et oppmøte på mellom åtte til ti personer. Målet med treffpunkt er å forebygge og forhindre utenforskap blant ungdommer og unge voksne. Dette kan kobles til arbeid for å forebygge rasisme både ved å kunne forebygge utenforskap og ved å bidra til en sosial arena som er åpen for alle (Røde kors, u.å.).
56	UiA	Nattergalen	Nattergalen er et mentorprogram som er organisert ved åtte utdanningsinstitusjoner i Norge, blant annet ved Universitetet i Agder. Mentorprogrammet innebærer at frivillige studenter fra sosial- og barnevernfaglig utdanning fungerer som mentor for skolebarn i alderen 8 - 12 år med minoritetsbakgrunn.

			<p>Programmet har vært iverksatt siden 2008, og har siden den dag hatt totalt 190 barn. Mentorordningen foregår i perioden oktober til mai, hvor mentor og mentee møtes en gang i uken. I tillegg organiseres mentorer og mentorbarn i grupper, slik at de også deltar i ulike gruppeaktiviteter. Nattergalen har et tosidig formål som kan knyttes til å forebygge rasisme. Målet er både å styrke kultursensitiviteten hos studenter og å bidra til at barn og unge fullfører videregående, og fortsetter i høyere utdanning. I tillegg bidrar tilbudet til inkludering og til å bli kjent med det norske samfunnet (Ask, u.å.).</p>
--	--	--	--

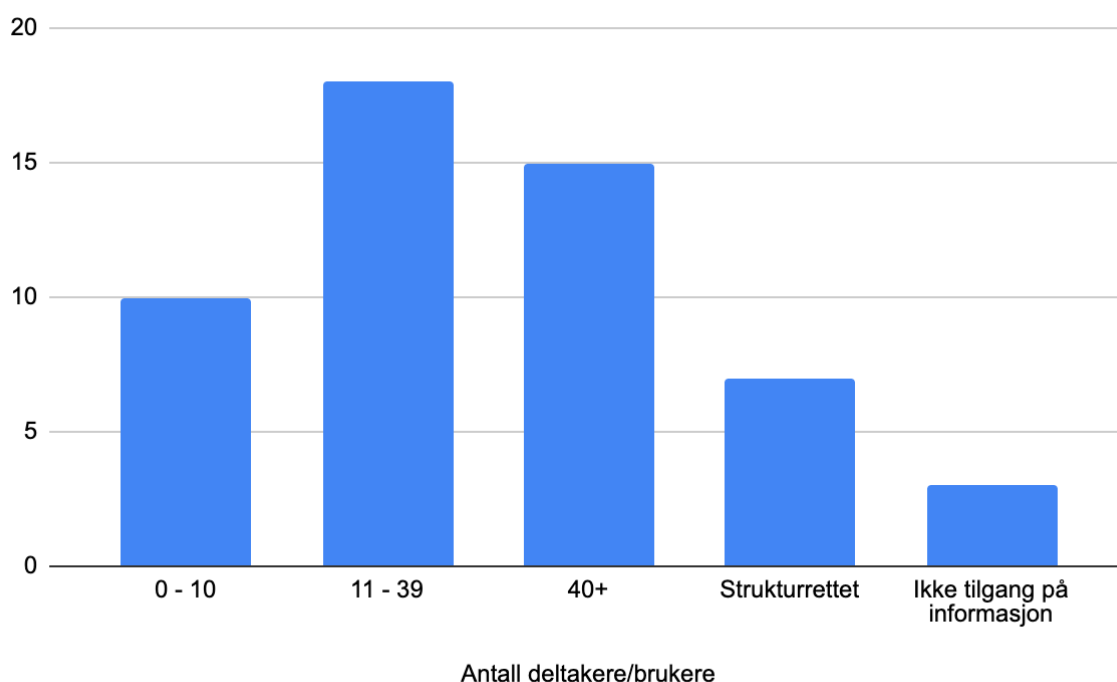
Det er totalt kartlagt 56 tiltak. Blant tiltakene som er med i kartleggingen inkluderes både kommunens egne tiltak, samt tiltak fra andre organisasjoner. 14 av tiltakene som er med i kartleggingen er kommunens egne, mens 42 er tiltak fra andre organisasjoner. Dette viser, som regjeringen trekker frem i den nasjonale handlingsplanen mot rasisme og diskriminering, og som kommunen selv poengterer i sin strategiplan, at frivillige organisasjoner har stor betydning i arbeidet for å forebygge rasisme (Kristiansand kommune, 2015, s. 21; Kulturdepartementet 2019, s. 33). Mangfoldet av organisasjoner og tilbud som knyttes til arbeidet kan gjøre det vanskelig å få oversikt over hva som finnes av tiltak i kommunen.

## 4.2 Hvem retter tiltakene seg mot?

Blant de ulike tiltakene som er kartlagt er det variasjon i antall deltakere, og hvem som er målgruppen. De to faktorene har stor betydning for tiltakenes arbeid for å forebygge rasisme, både med hensyn til hvor mange tiltakene har en påvirkning på, og hvilke aldersgrupper som påvirkes. Fordelingen av tilbud til ulike aldersgrupper har betydning for tiltakenes samlede effekt i samfunnet. Dersom tilbudene kun retter seg mot enkelte målgrupper, mens andre utelukkes, vil rasismeforebyggende tiltak i Kristiansand kommune være begrenset til disse målgruppene. I lys av dette undersøker jeg forskningsspørsmålet “Hvem rettes tiltakene mot?” med hensyn til antall deltakere og aldersgruppe.

### 4.2.1 Antall deltakere

**Diagram 1: Antall deltakere ved de ulike tiltakene**



I søylediagrammet skiller jeg mellom tiltak med null til ti deltakere, 11 til 39, 40 deltakere eller fler og tiltak som retter seg mot endring av strukturer. I tillegg er tre tiltak oppført som “ikke tilgang på informasjon”. Ti av tiltakene som er kartlagt har mellom null til ti deltakere, 18 av tiltakene har 11 - til 39 og 15 av tiltakene har 40 eller flere. Syv tiltak retter seg mot endring i strukturer, eller målsettinger om dette.

Flere av tiltakene som er kartlagt er begrenset til en liten medlemsgruppe. Disse tiltakene er representert både i søylen med mellom null til ti deltakere, og 11 til 39. Som følge av relativt få deltagere, er det en klar begrensning i hvor mange disse tiltakene har en betydning for. Samtidig kan tiltakene likevel utgjøre en stor forskjell for deltakerne det gjelder.

Andre tiltak er åpne for alle, og kan dermed ha påvirkning for flere, til tross for at det også blant disse tilbudene er flere som har et relativt lavt oppmøte. Til forskjell fra tiltakene med faste grupper, kan deltakerne på disse tiltakene i større grad variere, og dermed påvirke flere. Blant tiltak som er åpne for alle finnes det også tiltak med flere deltakere. En by for alle-uka (30), som består av en rekke ulike arrangementer, og den polske avisen Razem Kristiansand (47) med 300 lesere daglig, er eksempler på tiltak som når ut til en større del av befolkningen. I det store bilde, med Kristiansand kommune sine 113 737 innbyggere (Statistisk sentralbyrå,



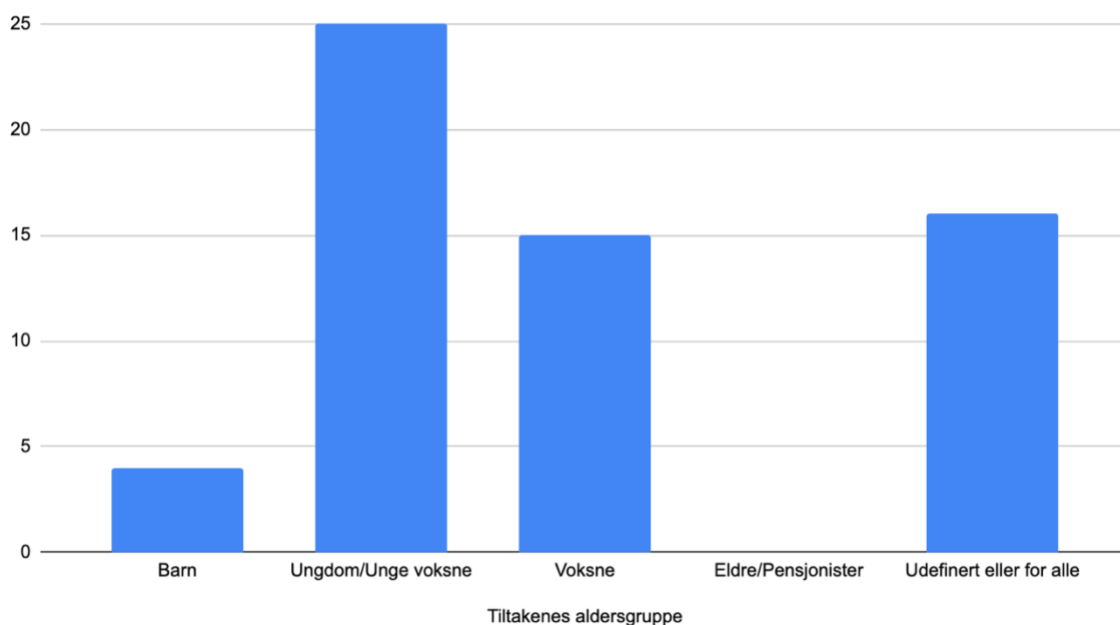
2021), utgjør dette likevel kun en liten del av befolkningen. Tiltakene som retter seg mot strukturelle endringer, kan i større grad ha betydning for samfunnet som helhet.

Hvor mange som deltar på de ulike tiltakene kan bli påvirket av ulike forhold i samfunnet. Flere av kontaktpersonene jeg har vært i dialog med har påpekt endring i oppmøte som følge av pandemien. Restriksjoner og anbefalinger i forbindelse med antall deltakere har medført at enkelte av tilbudene har hatt antallsbegrensninger, mens andre tilbud har opplevd at færre møter opp. Dette har også hatt påvirkning på oppmøte i tiden etter at restriksjonene og anbefalingene ble tatt bort. Andre jeg har vært i kontakt med har trukket frem et ønske om flere deltakere, men hevdet at dette ikke har hatt sammenheng med pandemien. Samtidig som flere tilbud har et lavere antall deltakere enn ønsket, er det andre tiltak med deltakerbegrensninger som opplever ventelister. Som følge av krigen i Ukraina har enkelte av kontaktpersonene jeg har vært i dialog med noe senere i denne kartleggingen pekt på økende oppslutning. Blant tiltakene jeg undersøkte tidlig har dermed dette aspektet ikke blitt belyst.

#### 4.2.2 Tiltakenes målgruppe: alder

Søylediagrammet “Tiltakenes aldersgrupper” viser en kategorisering av de ulike tiltakene som er kartlagt etter alder. I diagrammet skilles det mellom tiltak rettet mot barn, tiltak rettet mot ungdom/unge voksne, tiltak rettet mot voksne, mot eldre og til slutt udefinert, eller for alle. I den siste kategorien gjelder både tiltak som retter seg mot alle aldersgrupper, og tiltak som retter seg mot strukturer og institusjoner, heller enn enkeltindivider. Enkelte av tiltakene er plassert i to kategorier, for eksempel Nattergalen (56) som både retter seg mot skoleelever og unge voksne i utdanning.

**Diagram 2: Tiltakenes aldersgruppe**



Fire av tiltakene som er inkludert i denne kartleggingen har barn som målgruppe. Dette er et betydelig mindretall blant tiltakene. En annen gruppe som også utmerker seg er eldre/pensjonister, da det her ikke er kategorisert noen tiltak. Årsaken til dette kan være manglende tilbud, men kan også forklares ved at flere av tiltakene som er plassert i kategorien “voksne”, også kan passe inn her.

Det er flest tiltak som retter seg mot aldersgruppen ungdom og unge voksne. Dette kan være et tegn på at svært mange av tilbudene i Kristiansand kommune retter seg mot denne gruppen. Samtidig kan denne fordelingen være et resultat av mine søk og kilder. Det er også en god del tiltak som retter seg mot voksne, mens tilbud mot eldre og barn i liten eller ingen grad er kartlagt. Dersom denne asymmetrien er reell, kan man stille spørsmål ved hvilken effekt de ulike tiltakene har. At mange av tiltakene retter seg mot de samme aldersgruppene, mens andre aldersgrupper i liten grad dekkes, medfører at arbeid for å forebygge rasisme i mindre grad påvirker enkelte av aldersgruppene. Samtidig er det viktig å ikke se bort ifra effekten til de tiltakene som er iverksatt og kartlagt som også inkluderer barn og eldre.

### 4.3 Hva skal tiltakene bidra til?

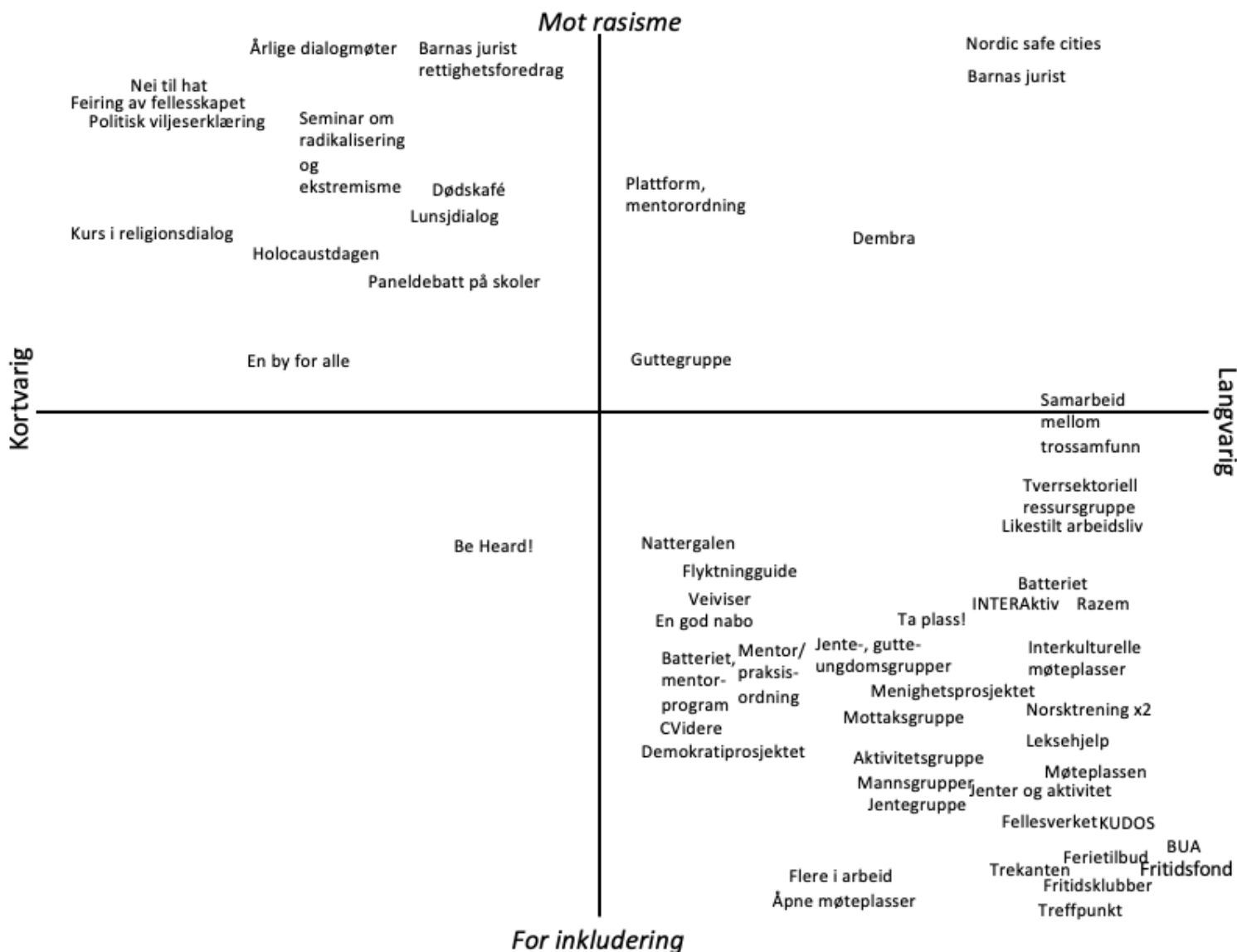
I denne delen av analysekapittelet skal jeg undersøke forskningsspørsmål to “Hva skal tiltakene bidra til?”. Tiltakene som er kartlagt, imøtekommer arbeidet for å forebygge rasisme på ulikt vis. Variasjonene er nyanserte og komplekse, som et resultat av totalt 56 kartlagte tiltak.

Målsettingen med oppgaven er å få et bilde av *hvordan* det arbeides med tematikken i Kristiansand kommune. For å belyse dette vil jeg se på noen generelle likheter og ulikheter mellom tilbudene. Dette medfører, som nevnt i metodekapittelet, på den ene siden en form for generalisering av tiltak som i realiteten er mer komplekse, men på den andre siden er det med på å skape oversikt over et stort materiale.

For å kartlegge hva slags type tiltak som finnes i kommunen har jeg utviklet en firefeltsfigur, presentert i kapittel tre. Figuren skiller som nevnt mellom kortsiktige og langsiktige tiltak, og tiltak *mot* rasisme, og *for* inkludering. I figuren har jeg valgt å plassere tiltak som retter seg eksplisitt mot rasistiske holdninger, handlinger og praksiser i kategorien *mot* rasisme. Dette innebærer tiltak som peker på rasisme som problem, retter seg mot fordommer eller negative holdninger og tiltak som retter seg mot individer som oppfattes å være i faresonen for radikalisering. Også tiltakene som er plassert i kategorien *for* inkludering har betydning for å forebygge rasisme. Tiltakene jeg har plassert her er blant annet tilbud som legger til rette for å delta på ulike aktiviteter og ta del i et fellesskap. Andre tiltak innenfor denne kategorien legger til rette for å ta del i samfunnet ved å endre samfunnsstrukturer, tilby flyktninger og innvandrere mulighet til å tilegne seg kulturell kompetanse knyttet til språk og normer, kjennskap til muligheter og rettigheter og bidra til sosial utjevning.

Figurens skille mellom tiltak som er kortvarige og langvarige bidrar til å nyansere de ulike tilbudenes tidsspenn. Blant kortvarige tiltak har jeg plassert tiltak som er pop up-tiltak organisert på en bestemt dag, tiltak som gjentas etter en gitt periode, og tiltak som organiseres i løpet av et fåtall uker, fra venstre, mot sentrum av figuren. Blant de langsiktige tiltakene er det også variasjoner. Her har jeg plassert tiltak som varer i flere uker, måneder, år, og tiltak som ikke har noen sluttdato, fra sentrum og ut mot høyre side av figuren.

**Figur 2: Firefeltsfigur– mot rasisme, for inkludering, kortvarig og langvarig.**



I likhet med hva Lauritsen et al. poengterer om skillet mellom *mot rasisme* og *for integrering* (Lauritsen et al., 2005, s. 19), er kategoriene i denne oppgaven heller ingen absolutt inndeling. Flere av tiltakene som er kartlagt har trekk som passer i begge kategorier. Å skille mellom *for inkludering* og *mot rasisme* gir likevel en generell oversikt over hva tiltakene fokuserer på for å forebygge rasisme, enten fokuset er eksplisitt på rasisme, eller heller på at minoriteter skal inkluderes i samfunnet. Variasjonen innad i kategorien nyanseres gjennom den loddrette og vannrette aksene.

Tiltak som er plassert nær aksene illustrerer at de har en nær forbindelse med kategorien på motsatt side av aksene. Et eksempel på dette er En by for alle-uka (30). Dette tiltaket er plassert i kategorien “Kortvarig, *mot* rasisme”, men er plassert nær den vannrette aksene, noe som indikerer at tiltaket også kan bidra *for* inkludering. Arrangementene som organiseres i En by for alle-uka fremmer mangfold og setter rasisme på dagsorden. Dette kan fungere som arbeid *mot* rasisme, ved å skape oppmerksomhet og endre holdninger. Kommunens felles fokus på tematikken bidrar til å fremme en kollektiv holdning som står i motsetning til rasisme. Dette kan, med utgangspunkt i funnene til Stangor et al. (2001, s. 493) og Zietek og Hebl (2007, s. 873) fremme positive holdninger ellers i befolkningen, både ved å bekrefte allerede positive holdninger og ved å redusere eller fjerne rasistiske holdninger. Samtidig bidrar tiltaket til å gi ulike grupper en synlighet og stemme i samfunnet, og kan dermed også sees på som et tiltak som bidrar *for* inkludering.

Et tydelig trekk som kommer frem av figuren er at av det totale antallet av tiltak som er kartlagt, er et flertall av tiltakene tiltak *for* inkludering, sammenlignet med *mot* rasisme. Dette samsvarer med funnene i de to tidligere kartleggingene, hvor lignende inndelinger er benyttet (Kristiansen & Sonne, 2021, s. 33; Lauritsen et al., 2005, s. 11).

Fordelingen i de fire feltene viser en tydelig tendens i forholdet mellom kortvarige og langvarige tiltak. Blant tiltakene som er knyttet til arbeid *mot* rasisme, er et klart flertall av tiltakene kortvarige. Blant de kortvarige tiltakene er det variasjoner i tid. Tiltakene som er plassert lengst mot venstre “Nei til hat” (35), Feiring av fellesskapet (45) og Politisk viljeserklæring (37) er eksempler på tiltak som er knyttet til et bestemt tidspunkt. Feiring av fellesskapet, er et enkeltstående arrangement knyttet til et gitt tidspunkt. Kampanjen “Nei til hat” var åpen for å signeres over en viss tid, men er ikke et tilbud som repeteres. Videre er det flere tilbud som arrangeres på et bestemt tidspunkt, men som gjentas etter en periode. Eksempel på dette er Holocaustdagen (3) og En by for alle-uka (30). Disse tiltakene setter søkelyset på rasisme, diskriminering og mangfold til et fåtall dager i løpet av året, og har derfor størst påvirkning i nærheten av dette tidsrommet, men gjentas også år etter år.

På andre siden av den loddrette aksene er tiltak som retter seg *mot* rasisme, men vedvarer over lengre tid. Mentorordningen til Plattform (46), og Kirkens ungdomsprosjekts (heretter KUP) guttegruppe (26), er tilbud som retter seg mot individer som anses i risikogruppen for

radikalisering, ved å legge til rette for fellesskap og tilhørighet. Disse tilbudene er organisert over en gitt tid før de avsluttes. Dembra (2) er plassert mot midten av samme felt, mens Nordic safe cities (36), Barnas jurist (20) og samarbeid mellom trossamfunn er plassert helt til høyre. De sistnevnte tiltakene vedvarer over tid, uten en bestemt sluttdato.

Blant tiltakene som er plassert på den nederste siden av den vannrette aksene er alle tiltak foruten Be Heard! (1) plassert i kategorien "langvarig". Be Heard! skiller seg ut fra de andre tilbudene ved å ha en varighet på fem uker, mens flere av de andre varer hele året gjennom, eller er uten sluttdato. Blant tiltakene er det store variasjoner i tid, men de langvarige tiltakene har til felles at de alle varer over en lengre periode.

#### 4.3.1 Tiltak *for* inkludering

Innenfor tiltak med et inkluderende aspekt er det et mangfold av tiltak, hvor enkelte av tiltakene har flere likheter med hverandre. Felles for tiltakene som i stor grad retter seg *for* inkludering er som nevnt i innledningen av dette kapittelet fokuset på å legge til rette for at alle skal kunne delta i aktiviteter, eller samfunnet som helhet, og innlemmes i et fellesskap med likeverdige relasjoner og muligheter.

##### 4.3.1.1 Sosiale møter: klubb, grupper og kafé

Blant tiltakene som er plassert på undersiden av den vannrette aksene er det flere medlemsgrupper, fritidssteder og fritidsklubber. Mange av disse tilbudene er åpne for alle, uavhengig av bakgrunn. Denne formen for tiltak har et inkluderende aspekt ved å gi rom for at alle skal ha like muligheter for å delta på fritidsaktiviteter, ha steder å oppholde seg, skape nettverk, eller slappe av. Fritidstilbudene kan bidra som eksterne innlemmelsesagenter hvor individer med ulik bakgrunn blir kjent, opprettholder og vedlikeholder likeverdige relasjoner (Wadel, 2008, s. 242 - 243). Disse tiltakene har dermed et tydelig fokus *for* inkludering.

Møtestedene kan også knyttes til arbeid *mot* rasisme ved å gi et tilbud for deltakere som ellers ville falt utenfor. På denne måten kan tiltaket sees i sammenheng med å gi fellesskap og tilhørighet, for å forhindre radikalisering og rasistiske holdninger. Et annet aspekt som kan sees i sammenheng med arbeid *mot* rasisme er fritidstilbudenes funksjon som en arena hvor deltakere møtes uavhengig av bakgrunn. En rekke studier har funnet positiv effekt hvor kontakt mellom individer fra ulike grupper i stor grad kan bidra til å endre rasistiske holdninger og

fordommer (Pattingrew & Tropp, 2006, s. 766). Samtidig har andre studier funnet motstridende funn, deriblant en studie av de norske forskerne Finseraas og Kotsadam (2017, s. 716 - 717).

Flere av fritidstilbudene som er kartlagt har i tillegg til å være sosiale møtesteder et spesifikt fokus på å legge til rette for samtale og diskusjon om ulike tema. Refleksjon og samtale rundt tema som kan kobles til rasisme kan bidra til økt forståelse og kunnskap. Dette kan både endre holdninger og forhindre fordommer (Browne et al., 2021, s. 14; Hill & Augoustions, 2001, s. 254; Kernahan & Davis, 2007, s. 49 - 50; Johnson et al., 2009, s. 689; Pedersen & Barlow, 2008, s. 157; Probst, 2003, s. 238; Williamson, 2020, s. 169, 172), og kan også fremme antirasistisk atferd (Kernahan & Davis, 2007, s. 51; Mitchell et al., 2011, s. 337). Tilbud som tar opp denne tematikken er plassert noe nærmere den horisontale akse, enn andre fritidstilbud, da arbeid *mot* rasistiske holdninger og handlinger er et tydeligere aspekt ved disse tilbudene, enn andre inkluderende tilbud.

#### 4.3.1.2 Sosiale møter: opplæring og tilpasning til det norske samfunnet

En annen type tiltak som er representert i ulike varianter blant tiltakene *for* inkludering, er tiltak som retter seg mot innvandrere og flyktninger som gruppe, hvor representanter fra majoritetsbefolkningen fungerer som "lærere". Denne formen for tiltak retter seg mot å legge til rette for at innvandrere og flyktninger skal lære om norsk kultur og språk for å kunne ta del i det norske samfunnet. Tilbudene innebærer å tilrettelegge for like muligheter, ved å tilpasse seg undertrykkende mekanismer og strukturer i samfunnet, for eksempel knyttet til krav om språkkompetanse (Craig, 2007, s. 94).

Møtet mellom representanter fra majoritetsbefolkningen og minoritetsbefolkningen medfører at tiltakene, i tillegg til å arbeide *for* inkludering, i noen grad kan kobles til et indirekte arbeid *mot* rasisme, på samme måte som andre tilbud som legger til rette for sosial kontakt (Pattingrew & Tropp, 2006, s. 766).

#### 4.3.2 Tiltak *mot* rasisme

Blant tiltakene som retter seg eksplisitt *mot* rasistiske holdninger og handlinger er det store variasjoner. Et eksempel som helt tydelig retter seg mot rasistiske holdninger er Norges integrerings- inkluderings- og informeringsorganisasjons organisering av Feiring av fellesskapet (45). Tiltaket var en reaksjon på SIANs demonstrasjoner i Kristiansand i august

2021. Dette tiltaket innebærer å vise uenighet til demonstrantene, og fremme verdier som likeverd og mangfold (Kristiansand kommune, 2021a).

Et annet tiltak som har flere likheter med Feiring av fellesskapet (45) er kampanjen “Nei til hat” (35). I likhet med demonstrasjonen uttrykker kampanjen motstand mot hat, deriblant rasisme. De to tiltakene kan begge bidra til holdningsendring i befolkningen ved å synliggjøre antirasistiske holdninger (Stangor et al., 2001, s. 493; Zitek & Hebl, 2007, s. 873). I tillegg viser funnene til Stewart et al. at opplevelse av mulighet for antirasistisk påvirkning, gir større antirasistisk atferd (2010, s. 1560). Organiseringen av de nevnte tiltakene legger til rette for at befolkningen kan vise motstand. Dette kan bidra til at det for enkeltindividet kan oppleves enklere å gjøre en forskjell. Tiltakene har samtidig et inkluderende aspekt ved at deltakerne viser at de verdsetter fellesskap og mangfold, i tillegg til at tiltakene legger til rette for at fellesskapet sammen kan vise motstand.

Blant de kortvarige tiltakene *mot* rasisme, vektlegges dialog og kunnskapsformidling. Flere av tiltakene retter seg mot dialog knyttet til religion og livssyn. Disse kan sees i sammenheng med en kulturell forståelse av rasisme (Arneback & Jämte, 2017, s. 66 - 67). I tillegg retter andre tiltak seg mer generelt mot rasisme og mangfold. Ved å legge til rette for økt kunnskap, dialog og åpenhet for å stille spørsmål, kan tilbudene i likhet med fritidstilbudene med samme tilnærming, bidra til å avkrefte eller redusere fordommer og utvikle respekt og forståelse (Browne et al., 2021, s. 14; Hill & Augoustions, 2001, s. 254; Kernahan & Davis, 2007, s. 49 - 50; Johnson et al., 2009, s. 689; Pedersen & Barlow, 2008, s. 157; Probst, 2003, s. 238; Williamson, 2020, s. 169, 172). Dette kan også bidra til antirasistisk atferd (Kernahan & Davis, 2007, s. 51; Mitchell et al., 2011, s. 337). Denne tilnærmingen til arbeid for å forebygge rasisme kan sees i sammenheng med An-Margit Hauges betegnelse av en idé og holdningsorientert tilnærming (2014, s. 101).

Plattforms mentorordning (46) og KUP sin guttegruppe (26) skiller seg fra andre tiltak i måten de knyttes til arbeid *mot* rasisme. Denne formen for tiltak retter seg mot radikaliserings og ekstremisme. Tiltakene arbeider mot ekstremvarianter av rasisme og skiller seg tydelig fra de andre tiltakene i denne kategorien ved å rette seg mot et begrenset antall individer i befolkningen. KUPs guttegruppe har mye til felles med andre ungdomsgrupper som er plassert på motsatt side av den vannrette akselen, ved å kunne bidra til å forhindre radikaliserings. KUPs



guttegruppe, i tillegg til Plattforms mentorordning skiller seg likevel fra de andre tilbudene, ved å rette seg mot ungdommer som oppfattes i risikozonen for å bli radikalisert, og er dermed plassert ulikt fra de andre ungdomsgruppene.

### 4.3.3 Hvem deltar på de ulike tiltakene?

Som kapittel 4.2 viser er det mange av tiltakene som har et relativt få antall deltakere, og tiltakene retter seg i stor grad mot samme aldersgrupper. Blant de kartlagte tiltakene er det flere av tiltakene som ligner på hverandre både ved organisering og formål. I tillegg til likhet ved organisering og formål, retter de seg i stor grad mot samme aldersgruppe.

Tiltak *for* inkludering hvor fokuset er rettet mot å være en del av et fellesskap er i all hovedsak rettet mot ungdom som målgruppe. For voksne er det få tiltak knyttet til dette. Dette kan som nevnt tidligere henge sammen med det metodiske, men er likevel interessant å stille seg spørsmål ved. Utenom tilbud for ungdom og unge voksne, er Møteplassen (9) et lignende tilbud, som er åpent for alle. Lunars kvinnegrupper (44) har også flere likheter, rettet mot kvinner, og menighetsprosjektet (18) legger til rette for intergruppekontakt mellom minoriteter og majoritet i en kristen menighetssammenheng (Pattingrew & Tropp, 2006, s. 766).

Tiltakene med fokus på å tillære seg kunnskap og ferdigheter for å ta del i det norske samfunnet retter seg hovedsakelig mot voksne. Dette kan ha sammenheng med at offentlige arenaer som skole og barnehage i stor grad bidrar til denne formen for opplæringen i språk, normer og regler blant unge. Samtidig finnes det også tiltak med et mer opplærende aspekt rettet mot en yngre aldersgruppe. Et eksempel på dette er Nattergalen (56), hvor en student bidrar som mentor for en ung skoleelev. Til tross for at 15 av tiltakene som er kartlagt er tiltak som retter seg mot en voksen aldersgruppe, viser dette at tiltakene for denne aldersgruppen i all hovedsak er tilbud som retter seg mot flyktninger og innvandrere.

Blant tiltakene som retter seg *mot* rasisme er flere av tiltakene rettet mot samfunnsstrukturer eller befolkningen som helhet. I tillegg er det en del tilbud som retter seg mot ungdom og unge voksne i utdanningsinstitusjoner.

Som følge av at mange av tilbudene retter seg mot en relativt liten andel mennesker, i tillegg til at de ulike typene tiltak retter seg mot forskjellige aldersgrupper, er det interessant å stille

seg spørsmål ved hvem som deltar. Om personene som benytter seg av de ulike tilbudene er de samme, eller varierer fra tilbud til tilbud, har stor betydning for hvor mange mennesker tilbudene når ut til. I kommunikasjon med en leder for et av tiltakene ble dette også kommentert. Dette er et moment datamaterialet mitt ikke kan besvare, men vil trekkes frem i oppgavens siste del.

#### 4.3.4 Anerkjennelse av rasisme som problem

Som poengtert i starten av dette delkapittelet er en tydelig tendens blant tiltakene i kartleggingen at et flertall av tiltakene kan plasseres i kategorien *for* inkludering, sammenlignet med *mot* rasisme.

Møtesteder, grupper og fritidsaktiviteter kan som nevnt tidligere bidra positivt som inkluderingsarena, i tillegg til å kunne endre holdninger som følge av kontakt på tvers av grupper (Pattingrew & Tropp, 2006, s. 766). Måten denne formen for tilbud knyttes til arbeid for å forebygge rasisme kan sees som en unngåelse av problematikken, hvor rasisme ikke eksplisitt blir poengtert. På den andre siden kan årsaken til dette være at tilbudenes egentlige formål ikke er knyttet til å forebygge rasisme, men hvor dette heller kan være et positivt, utilsiktet resultat.

Andre tiltak retter seg mer direkte mot inkludering av minoriteter, både gjennom ulike aktiviteter og fritidstilbud, men også tiltak rettet mot å utvikle kunnskap og ferdigheter om språk, normer og regler i det norske samfunnet. Disse tiltakene anerkjenner på ulikt vis utfordringene ved å ta del i det norske samfunnet, men retter tiltakene mot å inkludere, heller enn å ta tak i de utilsiktede, strukturelle utfordringene som skaper dette behovet (Craig, 2007, 94).

Tiltakene som kobles til arbeid *mot* rasisme benytter forskjellige metoder og strategier. Noen få av tiltakene som er kartlagt innebærer som nevnt å ytre motstand mot rasisme for å endre holdninger (Stangor et al., 2001, s. 493, Zitek & Hebls, 2007, s. 873), og å legge til rette for å kunne bidra i antirasistisk arbeid (Stewart et al., 2010, s. 1560). Denne formen for tiltak vedkjenner rasisme i samfunnet, og retter søkelyset *mot* dette.

Mye forskning tyder også på at informasjonsformidling og refleksjonsoppgaver om rasisme kan bidra til holdningsendring (Browne et al., 2021, s. 14; Hill & Augoustions, 2001, s. 254; Kernahan & Davis, 2007, s. 49 - 50; Johnson et al., 2009, s. 689; Pedersen & Barlow, 2008, s. 157; Probst, 2003, s. 238; Williamson, 2020, s. 169, 172) og motivasjon til antirasistisk atferd (Kernahan & Davis, 2007, s. 51; Mitchell et al., 2011, s. 337). Til tross for dette er det kun et fåtall av tiltakene som er kartlagt i denne oppgaven som retter seg mot dette. Noen av fritidsklubbene for ungdom retter som nevnt et visst fokus mot denne formen for tematikk, i tillegg til flere av tilbudene som er rettet mot skolen. Det kan også stilles spørsmål til om “En by for alle”-uka (30) til en viss grad kan bidra til det samme.

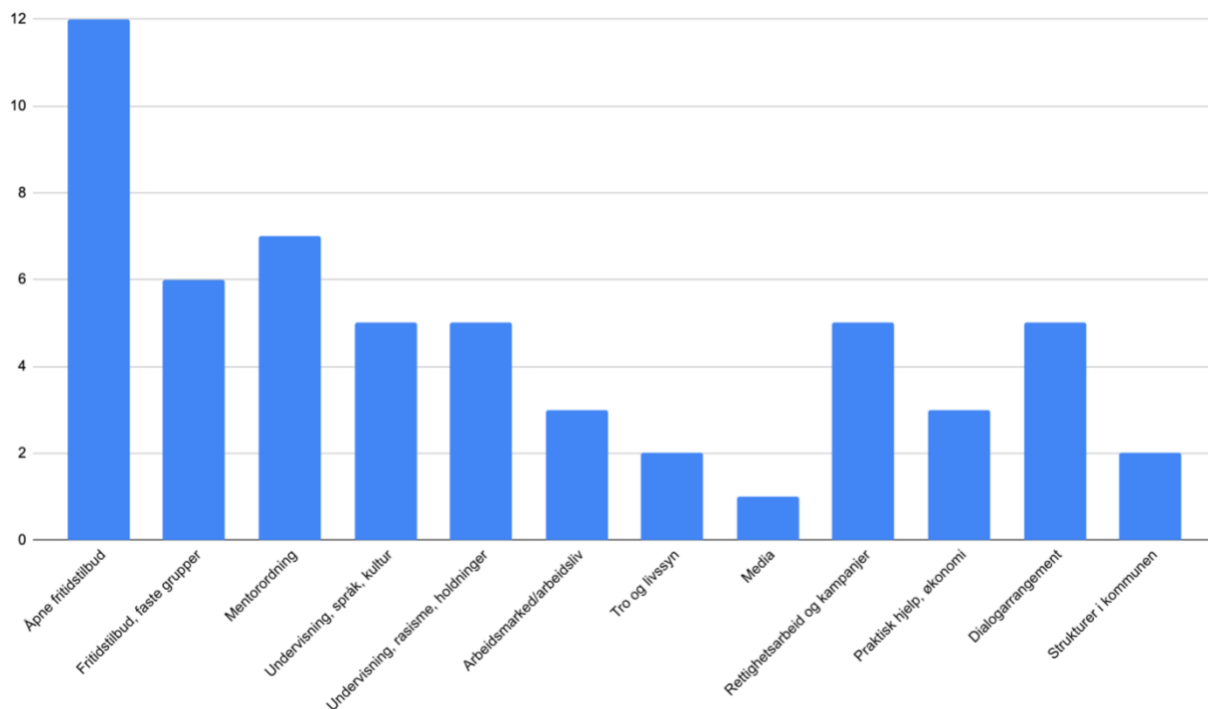
Ved å arbeide *mot* rasisme gjennom informasjonsformidling, blir rasisme som problem anerkjent og rettet mot bestemte deltakere. Det lave antallet av denne formen for tiltak, i tillegg til en tydelig tendens til å arbeide *for* inkludering, heller enn *mot* rasisme, kan ledes tilbake til Lauritsen et al. sitt poeng om at tiltak *for* integrering/inkludering er en lettvinnt løsning som unngår å ta tak i, og anerkjenne, rasisme som problem (2005, s. 3). Dette kan også sees i sammenheng med poenget trukket frem i starten av teorikapittelet, nemlig at begrepet diskriminering ofte benyttes fremfor rasisme (Rogstad & Midtbøen, 2009, s. 5 – 6). Frode Helland viser til at å identifisere noe som rasistisk oppfattes som verre enn det rasistiske i seg selv (2015, s. 108). En hovedvekt av tiltak som fokuserer på inkludering, heller enn å endre strukturer og holdninger i samfunnet, kan i likhet med bruken av begrepet diskriminering fremfor rasisme, kunne undergrave noe av problemet som eksisterer i samfunnet. Samtidig er alle tiltakene som er inkludert i kartleggingen blitt inkludert som følge av en oppfattelse av at de gitte tiltakene har en betydning i arbeidet for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune.

#### 4.4 Hvilke arenaer retter tiltakene seg mot?

I oppgavens forskningskontekst kommer det frem at mennesker opplever rasisme på en rekke ulike arenaer, for eksempel arbeidslivet/arbeidsmarkedet, (Birkelund et al., 2014; Bjørnset et al., 2018; Fangen & Paasche, 2012; Larsen et al., 2018; Larsen & Di Stasio, 2019; Midtbøen & Kitterød, 2019; Midtbøen & Rogstad, 2012) boligleie-markedet, (Andersson et al., 2012) og media (HL-senteret, 2017; Strand et al., 2021). Studiene presentert i forskningskonteksten viser at rasisme i det norske samfunnet ikke bare er knyttet til enkeltindivider, men at det også er et strukturelt problem. Erfaringene er koblet til hverdagslig rasisme, både i form av bevisste og ubevisste handlinger (Kaufman, 2021, s. 360 – 361). Dette gjelder blant annet erfaring med

kunder i en arbeidssetting (Fangen & Paasche, 2012, s. 618), eller erfaringer av rasistiske holdninger og handlinger på gata (Leirvik et al., 2021, s. 46). Andre erfaringer av rasisme som er identifisert kan knyttes til strukturelle ordninger som medfører diskriminering av enkelte grupper (Craig, 2007, s. 94). Dette gjelder blant annet den tydelige tendensen til diskriminering i ansettelsesprosesser (Bangstad, 2021, s. 6; Birkelund et al., 2014, s. 352; Bjørnset et al., 2018, s. 8; Fangen & Paasche, 2012, s. 612; Larsen & Di Stasio, 2019, s. 1201; Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 9) og på boligleie-markedet (Andersson et al., 2012, s. 233, 238).

**Diagram 3: ulike typer tiltak i materialet**



Tiltakene som er kartlagt i denne oppgaven er organisert i Diagram 3. Diagrammet består av tolv ulike kategorier. Åpne fritidstilbud, fritidstilbud i faste grupper, mentorordninger, undervisning om språk og kultur, undervisning om rasisme og ulike holdninger, arbeidsmarked/arbeidsliv, tro og livssyn, media, rettighetsarbeid og kampanjer, praktisk og økonomisk hjelp, dialogarrangement og strukturer i kommunen. I likhet med de tidligere kategoriseringene i oppgaven er det også her utfordrende å kategorisere materialet, da enkelte tiltak vil kunne plasseres flere steder. For eksempel består fritidstilbudene både av tilbud gjennom religiøse organisasjoner, og organisasjoner som er livssynsnøytrale. De religiøse organisasjonenes tilbud kunne dermed også vært knyttet til kategorien “tro og livssyn”. Dette er en grovkategorisering som kan illustrere noen tendenser knyttet til arenaer som er fremtredende, og hvilke typer av tiltak som er kartlagt.

Forskningen som er presentert i kapittel 2.4.3 gir et innblikk i en rekke arenaer hvor rasisme er erfart og forekommer. Til sammenligning tar denne oppgaven sikte på å gi en oversikt over tiltak som skal forebygge dette. Diagrammet kobler tiltakene til ulike arenaer i forbindelse med hvor de arrangeres, og hva de rettes mot. Mange av tiltakene er fritidstilbud. I tillegg er det flere mentorordninger og undervisningstilbud. Det er også flere tiltak som består av kampanjer og rettighetsarbeid, i tillegg til flere dialogarrangementer. Felles for disse tilbudene er at de ikke retter seg mot bestemte arenaer, men heller mot inkludering av minoriteter i samfunnet, eller holdningsendring og bevisstgjøring, som kan bidra til å forebygge hverdagsrasisme (Kaufman, 2021, s. 360 – 361).

Enkelte tiltak retter seg mot bestemte arenaer, deriblant arbeidsliv/arbeidsmarked, media og tros- og livssynssamfunn. Diagrammet viser at tre av tiltakene er rettet mot arbeidsliv og arbeidsmarked. Dette gjelder CVidere (7), Flere i arbeid (31) og Likestilt arbeidsliv (38). I tillegg har også mentorordningen til Batteriet (6), mentor- og praksisordningen til Kristiansand kommune (41) og Kristent interkulturelt arbeid sin mannsgruppe (17) et tydelig fokus rettet mot arbeidsmarked og arbeidsliv. Diskriminering og rasisme knyttet til arbeidsmarked og arbeidsliv har fått stor oppmerksomhet innenfor forskning (Bangstad, 2021, s. 6; Birkelund et al., 2014, s. 352; Bjørnset et al., 2018, s. 8; Fangen & Paasche, 2012, s. 612; Larsen & Di Stasio, 2019, s. 1201; Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 9). Funnene fra min kartlegging kan tyde på at det store fokuset knyttet til denne arenaen innen forskning også har påvirket hvilke tiltak som er iverksatt. Samtlige av disse tiltakene retter seg mot at mennesker med minoritetsbakgrunn skal bli inkludert i arbeidsmarkedet. Med unntak av Likestilt arbeidsliv (38), er det ingen av tiltakene som retter seg særskilt mot å endre strukturer i arbeidslivet; de er snarere rettet mot å hjelpe minoriteter å komme i jobb.

Avisen Razem Kristiansand (47) er plassert innenfor arbeid med media. Dette tiltaket bidrar i arbeidet mot et strukturelt problem knyttet til formidling av nyheter. Nyheter og informasjon formidles i stor grad på norsk. Avisen bidrar med å formidle nyheter og informasjon til polsktalende i Kristiansand, og tilrettelegger dermed for at polsktalende, med utilstrekkelige norskkunnskaper, får like muligheter til tilgang av informasjon og nyheter. Jeg har ikke funnet andre tilsvarende lokale aviser på andre språk i Kristiansand. I forskningskonteksten er det også presentert flere studier som peker på rasisme i forbindelse med media (Wasvik et al., 2017;

Brekke et al., 2020; HL-senteret, 2017; Strand et al., 2021; Trysnes & Synnes, 2021). Jeg har ikke funnet noen tiltak som arbeider mot rasisme i lokale medier, eller sosiale medier. Det er heller ingen tiltak som sikter spesifikt mot å øke representasjonen av minoriteter i media.

I kategorien tro og livssyn er tett samarbeid mellom trossamfunn (16) og menighetsprosjektet (18) plassert. Erfaring med rasisme knyttet til denne typen arenaer er ikke inkludert i den tidligere forskningen jeg har gjort rede for i denne oppgaven, men tro og livssyn er i seg selv et aspekt som kan medføre erfaring av rasisme (Arneback & Jämte, 2017, s. 66 - 67). Tett samarbeid mellom tros- og livssynssamfunn kan både bidra til å forhindre rasisme på tvers av de ulike gruppene, og kan samtidig bidra til et større fellesskap. Menighetsprosjektet har et noe annet fokus, ved å tilrettelegge for at alle skal kunne ta del i et menighetsfellesskap og ivareta sin religiøse praksis. Menighetsprosjektet er knyttet til Den norske kirke. Samtidig kan mange andre tros- og livssynssamfunn, som ikke har blitt kartlagt i denne oppgaven, bidra på samme måte som menighetsprosjektet, i forbindelse med å gi mennesker med andre tros- og livssyn mulighet for å ta del i et tros- eller livssynsfellesskap.

Et relevant fenomen knyttet til samfunnsstrukturene og offentlige arenaer generelt er hatkriminalitet (Politidirektoratet, 2020, s. 44). Både kampanjen “Nei til hat” (35) og bystyrets politiske viljeserklæring mot hatefulle ytringer (37) retter seg mot dette. Tiltakene retter seg ikke mot en bestemt arena, men fokuserer på arbeid mot hverdagsrasisme (Kaufman, 2021, s. 360 – 361; Salole, 2018, s. 81).

Forskningen som er presentert i kapittel 2.4.3 har identifisert rasisme også på andre arenaer, enn arenaene som er inkludert i min kartlegging. Både på bolig-leiemarkedet (Andersson et al., 2012, s. 233, 238; Bangstad et al., 2021, s. 6), på gata (Leirvik et al., 2021, s. 46), på utesteder (Wasvik et al., 2017, s. 52; Leirvik et al., 2021, s. 46), i butikker og kollektivtransport (Leirvik et al., 2021, s. 46), andre offentlige steder (Wasvik et al., 2017, s. 58 - 63) og av offentlige og private tjenestemenn (Wasvik et al., 2017, s. 65 - 66). Det er i denne oppgaven ikke kartlagt tiltak som retter seg spesifikt mot disse arenaene. Dette kan være en konsekvens av det metodiske og omfanget av kartleggingen. Samtidig kan det også være en indikator på at det i liten grad finnes tiltak i kommunen som retter seg mot disse arenaene.

Tiltakene som bidrar til holdningsendring vil kunne påvirke erfaring av hverdagsrasisme, også på arenaene som er presentert i forskningskonteksten. Det er ellers få tiltak som retter seg spesifikt mot å endre rasistiske strukturer i samfunnet eller på bestemte arenaer.

#### 4.5 Hvem sine premisser bygger tiltakene på?

I lys av Marianne Gullestads (2002) perspektiv om likhetslogikk, og Marianne Rugkåsas (2008) perspektiv om majoriteten som premissleverandør, vil jeg videre diskutere tiltakene som er kartlagt i lys av forskningsspørsmål fire “Hvem sine premisser bygger tiltakene på?”. Er tiltakene som er kartlagt basert på majoritetens forståelse av minoritetenes behov, eller er det minoritetenes egne premisser det legges til rette for?

En by for alle-uka (30) er et tiltak som setter fokus på rasisme og diskriminering i hele kommunen. I løpet av uka arrangeres en rekke ulike arrangementer som setter søkelyset på mangfold og inkludering. Dette kan dermed bidra til å påvirke majoritetsbefolkningen, heller enn å kun rette seg mot minoritetene. Dette tilbudet arrangeres en uke hvert år, og er derfor i et begrenset tidsrom. Til tross for at tilbudet fremmer mangfold, noe som går imot likhetslogikken (Gullestad, 2002, 82), kan det stilles spørsmål til hvem sine premisser denne uka baseres på. Uka begrunnes både ved at alle innbyggere skal føle seg verdsatt og velkommen, og at Kristiansand kommune skal være et godt sted å leve og bo. Samtidig trekkes det også frem at uka bidrar til å synliggjøre strategier og planer i kommunen (Kristiansand kommune, 2022b), noe som peker mot kommunens egne interesser, heller enn minoritetsbefolkningens (Rugkåsa, 2008, s. 80).

Innenfor kategorien “*for* inkludering” er det flere av tiltakene som gir tilbud om norsktrening. Noen av tiltakene retter seg eksplisitt mot dette, mens andre har det som et delmål. Målet med tilbudene er at deltakerne skal utvikle sine norskferdigheter for å enklere kunne ta del i, og bli inkludert i, det norske samfunnet. Språket som premiss er definert som følge av samfunnsstrukturene og majoritetsbefolkningens språkbruk, hvor norsk språk verdsettes høyere som en ressurs enn andre språk. Tilbudene kan på den ene siden forstås i lys av majoriteten som premissleverandør, hvor målet er å skape likhet i befolkningen (Gullestad, 2002, s. 82; Rugkåsa, 2008, s. 80). Likevel er det ikke tiltakene i seg selv som skaper disse premissene, men kan heller sees som tiltak som imøtekommer strukturene som eksisterer i samfunnet. Ved å tilby norsktrening som supplement til det offentlige tilbudet, legger tilbudene

til rette for at deltakerne på best mulig vis skal få like muligheter som majoritetsbefolkningen (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §1).

Andre tilbud retter seg mot opplæring i kulturelle normer. Ett av disse tiltakene er Flyktningguide (52). På Røde Kors lokale nettside kommer det frem at målet med tiltaket er “å bidra til at nye landsmenn får en bedre forståelse av norske normer og regler, kultur og at vedkommende får praktisert mer norsk” (Røde Kors, u.å.). Dette er et eksempel som illustrerer målsettingen til flere av tiltakene som er kartlagt. Denne typen tiltak kan på mange måter bidra til sentrale behov for individer som er nye i landet knyttet til det sosiale og emosjonelle, og for å kunne delta i samfunnet. Tiltaket er likevel rettet mot målsettingen om å lære om, og internalisere, norske normer og regler, som nettopp er basert på majoritetens premisser med mål om å skape likhet (Gullestad, 2002, s. 82; Rugkåsa, 2008, s. 80). Denne formen for tiltak retter seg i stor grad mot at minoriteten skal lære seg majoritetens normer og tilpasse seg disse, heller enn å rette seg mot majoritetens holdninger og praksiser (Gullestad, 2002, s. 17, 288). Snur man det hele på hodet, finnes det i liten grad tiltak som tar sikte på å lære kommunens innbyggere om ulike minoriteters normer for å oppnå samme mål. Et unntak er de frivillige som selv tar del i dette arbeidet hvor det foregår kulturutveksling begge veier.

Felles for mange av tiltakene som organiseres av representanter fra majoritetsbefolkningen er vektlegging på å tilpasse seg og lære kulturelle normer. Dette kan forstås som et mål om å tilrettelegge for like muligheter (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §1), men kan også sees som en målsetting om å utnytte minoriteten som ressurser så langt som mulig. Spørsmålet blir da om majoritetens premisser for tiltakene egentlig er til det beste for minoritetene, eller om målet først og fremst er rettet mot samfunnets egen nytte.

Lunars kvinnegrupper (44) er i likhet med flere andre tiltak knyttet til arbeid *for* inkludering et tilbud der kvinner med minoritetsbakgrunn og majoritetsbakgrunn kan treffes. Det er flere likheter mellom dette tilbudet og flere av tilbudene som er drøftet tidligere i kapittelet, ved å være en arena for nettverksbygging, aktiviteter og fritidstilbud. Kvinnegruppene skiller seg likevel noe fra andre tilbud ved måten tilbudet er organisert på. I Lunars kvinnegrupper deltar alle som likeverdige deltakere, uten ledere. To personer i gruppa stiller frivillig med hovedansvar for samlingene og kan bidra som en ressurs. I gruppen er alle deltagere likeverdige



og kan sammen sette premissene for hva gruppene skal bidra til. Det er ingen overordnede ledere som bestemmer deltakernes behov og setter premisser for deltakerne.

Demokratiprojektet (29) har i likhet med kvinnegruppene (44) et mål om at deltakerne selv i stor grad skal bestemme og ansvarliggjøres. Dette tilbudet er ikke kun rettet mot deltakere med minoritetsbakgrunn. Tilbudet innebærer at ungdomsgruppen, bestående av ulike ungdommer, som helhet har stor selvbestemmelse.

Et annet tilbud med en lignende funksjon som Lunars kvinnegrupper (44) er INTER Aktiv (22). I motsetning til kvinnegruppene er det her organiserte ledere. Likheten mellom de to tilbudene, som skiller dem fra de resterende, er at tilbudene i stor grad organiseres av representanter fra minoriteter. I disse to tilfellene er det dermed ikke representanter fra majoritetsbefolkningen som beslutter hvilke behov individer blant minoritetsbefolkningen har (Rugkåsa, 2008, s. 80).

Enkelte tiltak kan i noen grad legge til rette for at majoritetsbefolkningen skal tilpasses minoriteter. Disse tiltakene skiller seg fra flere av tiltakene nevnt ovenfor, ved å ikke bygge på oppfattelsen av at minoritetsbefolkningen skal tilpasse seg majoriteten (Gullestad, 2002, s. 17, 288). Tilbud som kan forstås på denne måten er Forum for tro og livssyns tilbud om Dødskafé (11) og Lunsjdialog (12). Dødskafé og Lunsjdialog legger til rette for at representanter både fra majoritetsbefolkningen og ulike minoriteter kan skape forståelse for hverandres tro, ved å bidra til at deltakerne stiller spørsmål og fremmer verdien av mangfold på tvers av ulik tro og livssyn. På denne måten fremmer disse tilbudene et perspektiv som skiller seg fra likhetslogikken (Gullestad, 2002, s. 82). Samtidig er disse tilbudene begrenset til en bestemt målgruppe, for individ med interesse for denne tematikken. Det er dermed mange individer disse tiltakene ikke når. I tillegg er disse tilbudene rettet mot religion eller livssyn, som kun er en del av det store bildet knyttet til kulturelle normer og verdier.

Et tiltak som helt tydelig bygger på minoritetens egne premisser er avisen Razem Kristiansand (47), skrevet på polsk. Avisen legger til rette for polskspråklige med utilstrekkelige norskkunnskaper. Ved å formidle lokale nyheter på polsk begrenses ikke gruppens tilgang på det lokale nyhetsbildet. I tillegg bidrar avisen til å få frem polske nyheter i det norske samfunnet (Balawender, 2021). Til sammenligning med de frivillige norskkursene, legger dette tiltaket heller til rette for at gruppens eget språk kan benyttes. Avisen er organisert og iverksatt av den

polsk-norske foreningen Razem=sammen, hvor de selv har lagt til rette for et behov de har identifisert i samfunnet (Balawender, 2021).

Et annet aspekt som er interessant knyttet til hvem sine premisser tiltakene bygger på, er å ta hensyn til mangfoldet av minoriteter. For å legge til rette for inkludering og like muligheter, er det sentralt å ta hensyn til at det også blant minoritetene er store variasjoner (Gullestad, 2002, s. 84). I samtale med en leder for et av prosjektene jeg har vært i kontakt med, ble det trukket frem en erfaring av at mange tiltak retter seg mot flyktninger, mens få tiltak retter seg mot polske arbeidere. På samme måte kan det være hensiktsmessig med et tilsvarende tilbud som avisen Razem (47) også på andre språk. Et økende fokus på å legge til rette for at alle minoriteter opplever inkludering, både med hensyn til bakgrunn, men også til andre faktorer som for eksempel alder, vil være helt sentralt for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune.

## 5.0 Konklusjon og oppsummering

I denne oppgaven har jeg gjennomført en kartlegging med utgangspunkt i problemstillingen “*Hvordan arbeides det for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune?*”. Dette er en vid problemstilling, som jeg har forsøkt å besvare gjennom å skape oversikt over ulike tiltak i Kristiansand kommune. I oppgaven har jeg sett på ulike momenter ved tiltakene. Jeg har sett på tiltakenes aldersgruppe og antall deltakere, hva tiltakene retter seg mot, hvilke arenaer tiltakene er knyttet til og rettet et kritisk blikk mot organisering og innhold. Jeg vil videre anvende de fire forskningsspørsmålene som utgangspunkt for en kortfattet oppsummering, før jeg avslutningsvis vil peke på relevante momenter for videre forskning.

Kartleggingen består av 56 tiltak. Av disse er 14 kommunens egne, mens 42 er organisert og arrangert av andre organisasjoner. For å besvare forskningsspørsmålene er det gjort kategoriseringer i forenklede figurer og diagrammer. Disse er benyttet for å forsøke å skape en oversikt og beskrive noen generelle tendenser i det komplekse materialet som er kartlagt. Kategoriene kunne også vært gjennomført på andre måter for å få frem andre aspekter. Samtidig bidrar tekstliggjøring av materialet til å nyansere variasjonene mellom tiltakene.

### 5.1 Hvem retter tiltakene seg mot?

Et tydelig funn fra studien er at det finnes mange tiltak som får støtte til å arbeide for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune. Videre kan det se ut til at mange av tiltakene retter seg mot få, og til en viss grad de samme menneskene. Samtidig er det også kartlagt tiltak som har et noe bredere fokus, både gjennom ulike arrangementer og tilbud, og enkelte tiltak som retter seg mot å endre strukturer. De ulike tilbudene retter seg også mot ulike aldersgrupper. Aldersgruppen flest tiltak retter seg mot er ungdom og unge voksne. I tillegg er det en god del tiltak som retter seg mot voksne. Det er få kartlagte tiltak som retter seg spesifikt mot barn, og ingen kartlagte tiltak som retter seg spesifikt mot eldre.

### 5.2 Hva skal tiltakene bidra til?

For å besvare forskningsspørsmål to har jeg, basert på tidligere forskning, utviklet en firefeltsfigur som skiller mellom tiltak som retter seg eksplisitt *mot* rasistiske holdninger og handlinger, og tiltak som retter seg *for* inkludering, i tillegg til tiltakenes varighet. Tiltakene

som retter seg *mot* rasisme er i all hovedsak kortsiktige, mens tiltakene som retter seg *for* inkludering har et lengre tidsforløp.

Innenfor kategorien *for* inkludering er de ulike tilbudene hovedsakelig sosiale møtesteder, eller opplæringstilbud for flyktninger og innvandrere. I kategorien *mot* rasisme er det tiltak som retter seg mot å endre samfunnsstrukturer, i tillegg til enkelte tilbud som innebærer informasjonsformidling og dialog for å bidra til holdningsendring rettet mot majoritetsbefolkningen. Det er en klar sammenheng mellom de ulike typene tiltak og deltakernes alder. Sosiale møtesteder, og tilbudene som retter seg mot informasjon og dialog er først og fremst rettet mot aldersgruppen ungdom og unge voksne. Tiltakene som er rettet mot voksne i stor grad er tilbud for flyktninger og innvandrere, rettet mot opplæring i språk, kultur og kjennskap til lokalsamfunnet. Disse tendensene, i sammenheng med at mange av tiltakene som er kartlagt kun møter en liten andel av befolkningen, har påvirkning på hvor mange, og hvem, tiltakene har betydning for.

Samlet sett er antallet tiltak *for* inkludering, betydelig større enn antall tiltak som retter seg *mot* rasisme. Dette stemmer overens med funnene til tidligere kartlegginger (Kristiansen & Sonne, 2021, s. 33; Lauritsen et al., 2005, s. 11). Antall tiltak som legger til rette for sosiale møtesteder og tiltak som tilrettelegger som følge av undertrykkende mekanismer i samfunnet, er i et tydelig flertall. Det er imidlertid få tiltak som retter seg mot å endre rasistiske strukturer i lokalsamfunnet. Det er også få tiltak som fokuserer på mer generelle holdningsendringer hos majoritetsbefolkningen. Tiltak som kan bidra til holdningsendring er først og fremst tiltak som legger til rette for sosial kontakt, og enkelte tilbud rettet mot informasjon og samtale i forbindelse med undervisning for aldersgruppen ungdom og unge voksne.

Alle tiltakene som er inkludert i materialet har jeg oppfatt som relevante for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune. Samtidig kan det stilles spørsmål ved om det store antallet tiltak *for* inkludering sammenlignet med *mot* rasisme er et resultat av et ønske om å unngå å anerkjenne rasisme som et problem (Lauritsen et al., 2005, s. 3).

### 5.3 Hvilke arenaer retter tiltakene seg mot?

Tiltakene som er kartlagt forekommer og retter seg mot en rekke ulike arenaer. En arena som er særlig framtrædende er ulike fritidstilbud. Denne arenaen kan bidra som innlemmelsesagent

for å skape likeverdige relasjoner (Wadel, 2008, s. 242 - 243), og kan også bidra til å redusere fordommer som følge av sosial kontakt (Pattingrew & Tropp, 2006, s. 766). Mange av tiltakene retter seg mot å inkludere minoriteter, og enkelte retter seg mot holdningsendring. Tiltakene som retter seg mot holdningsendring kan bidra til å redusere hverdagsrasisme (Kaufman, 2021, s. 360 – 361; Salole, 2018, s. 81). Et fåtall av tiltakene retter seg mot undertrykkende strukturer på ulike arenaer, deriblant tiltak rettet mot arbeidsmarkedet/arbeidslivet, tros og livssynssamfunn og media.

## 5.4 Hvem sine premisser bygger tiltakene på?

I tillegg til å kartlegge de ulike tiltakene, bidrar siste del av oppgaven med et kritisk blikk knyttet til majoritets- og minoritetsperspektiver. Flere av tiltakene retter seg mot at flyktninger og innvandrere skal tilegne seg språklig og kulturell kompetanse, for å få like muligheter. Dette sees i sammenheng med Marianne Gullestad problematisering av likhetslogikk (Gullestad, 2002, 82). Samtidig er det flere av tiltakene som fokuserer på å fremme mangfold, heller enn å skape likhet. Både tiltakene som retter seg mot likhet, og tiltakene som vektlegger mangfold, er i hovedsak iverksatt og besluttet av representanter fra majoritetsbefolkningen, med andre ord med majoriteten som premissleverandør (Rugkåsa, 2008, s. 80). Dette innebærer at minoritetenes egne stemmer i liten grad blir hørt, og beslutningene blir tatt av representanter fra majoriteten. Likevel er det enkelte tiltak skiller seg ut, hvor minoriteten selv legger premissene, for eksempel Lunars kvinnegrupper (44), og avisen Razem Kristiansand (47).

## 5.5 Videre forskning

Som nevnt innledningsvis har jeg gjennom denne masteroppgaven forsøkt å skape en oversikt over tiltak som på ulikt vis arbeider for å forebygge rasisme i Kristiansand kommune, som en del av forskningsprosjektet om strukturell rasisme. Disse funnene bidrar sammen med annet arbeid innenfor forskningsprosjektet til å identifisere og utvikle tiltak som kan bidra til å redusere opplevelse av rasisme i Kristiansand kommune. Gjennom arbeidet med masteroppgaven har det dukket opp flere interessante elementer å undersøke nærmere.

I lys av datamaterialet som er kartlagt, ville det vært interessant å se nærmere på deltakerne ved de ulike tilbudene. Som nevnt er det mange tilbud med flere likheter, og med et relativt få antall deltakere. Et interessant moment å undersøke videre er i hvilken grad disse deltakerne er

de samme som går igjen på de ulike tilbudene, eller i hvilken grad tilbudene når ut til forskjellige deltakere. Dette gjelder både tiltak som i hovedsak retter seg *for* inkludering, og tiltak som tar sikte på å forhindre rasistiske holdninger og handlinger. Hvilke grupper som tar del i de ulike tilbudene, og hvilke grupper som eventuelt i liten grad er representert, kan ha stor betydning for å oppnå likeverd og like muligheter (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §1). Økt kunnskap om dette vil kunne bidra positivt, både knyttet til arbeid med rekruttering av deltakere og til iverksetting av nye tiltak.

Kartleggingen bidrar til å skape oversikt over tiltak i Kristiansand kommune, hvor betydningen av tilbud blir antydnet gjennom beskrivelser av tiltakene. Dette legger grunnlag for en videre fordypning i ulike tiltak både gjennom observasjoner og intervju, hvor et nærmere dypdykk i de enkelte tiltakene i større grad vil kunne belyse de ulike tiltakenes muligheter og begrensninger.

### 5.5.1 Videre forskning som utforskende lærer

Mitt fremtidige arbeid som lærer innebærer en utforskende tilnærming til undervisning. Denne oppgaven bidrar med refleksjoner og perspektiver som vil være nyttig i dette arbeidet. Dette innebærer å kritisk undersøke og reflektere over hvilke tilnærminger som blir benyttet i klasserommet og skolen som helhet, med hensyn til å motarbeide rasisme og annen form for diskriminering (Opplæringslova, 1998, §1-1) og bidra til å utvikle elevene til å bli “engasjerte og kritisk tenkende medborgere” (Kunnskapsdepartementet, 2019).

## 6.0 Litteraturliste

- Agder fylkeskommune. (2015). *Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder (2015–2027)*. [https://agderfk.no/f/p1/i651c1680-b8a6-4e1f-b375-0a4ec6fb1357/lim-planen\\_regional-plan-for-likestilling-inkludering-og-mangfold-pa-agder-2015-2027.pdf](https://agderfk.no/f/p1/i651c1680-b8a6-4e1f-b375-0a4ec6fb1357/lim-planen_regional-plan-for-likestilling-inkludering-og-mangfold-pa-agder-2015-2027.pdf)
- Agder fylkeskommune. (2021). *Lyser ut prosjektmidler til arbeid for likestilling og Inkludering*. <https://agderfk.no/aktuelt/lyser-ut-prosjektmidler-til-arbeid-for-likestilling-og-inkludering.32334.aspx>
- Agder fylkeskommune. (u.å.). *Sertifiseringsordningen Likestilt arbeidsliv*. <https://agderfk.no/vare-tjenester/folkehelse-levekar-og-likestilling/likestilt-arbeidsliv/hva-er-likestilt-arbeidsliv/>
- Andersson, L., Jakobsson, N. & Kotsadam, A. (2012). A Field Experiment of Discrimination in the Norwegian Housing Market: Gender, Class, and Ethnicity. *Land Economics*, 88(2), 233 - 240. <https://doi.org/10.3368/le.88.2.233>
- Anker, T. (2020). *Analyse i praksis: En håndbok for masterstudenter* (1. utg.). Cappelen Damm Akademisk
- Arkivet. (u.å.a). *Dembra*. Hentet 19. januar 2022 fra <https://arkivet.no/satsingsomraader/dembra>
- Arkivet. (u.å.b). *Holocaustdagen*. Hentet 19. januar 2022 fra <https://arkivet.no/aktuelt/faste-markeringer/holocaustdagen>
- Arkivet. (u.å.c). *Oppstart av høstens fortellerkurs i Kristiansand*. Be Heard. Hentet 19. januar 2022 fra <https://beheard.no/aktuelt/oppstart-av-hostens-fortellerkurs-i-kristiansand>

Arkivet. (u.å.d). *Ta plass*. Hentet 20. februar 2022 fra <https://arkivet.no/aktuelt/ta-plass>

Arneback, E. & Jämte, J. (2017). *Att motverka rasism i förskolan och skolan*. Natur & Kultur.

Asdal, K. & Reinertsen, H. (2020). *Hvordan gjøre dokumentanalyse: en praksisorientert metode*. (1. utg.). Cappelen Damm Akademisk.

Ask, T. A. (u.å.) *Nattergalen*. Universitetet i Agder. Hentet 21. februar 2022 fra <https://www.uia.no/om-uia/fakultet/fakultet-for-samfunnsvitenskap/nattergalen>

Balawender, S. (2021, 27. oktober). *Nettavis på polsk skaper engasjement*. IMDi Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. <https://www.imdi.no/lar-fra-andre/nettavis-pa-polsk-skaper-engasjement-i-kristiansand/>

Bangstad, S. & Døving, C. A. (2015). *Hva er rasisme*. Universitetsforlaget.

Bangstad, S., Larsen, E. N. & Grung, L. B. (2021). *Strukturell rasisme i Bergen* (2021/09). Bergen kommune. [https://vista-analyse.no/site/assets/files/6938/va-rapport\\_2021-09\\_strukturell\\_rasime\\_i\\_bergen.pdf](https://vista-analyse.no/site/assets/files/6938/va-rapport_2021-09_strukturell_rasime_i_bergen.pdf)

Barnehageloven. (2005). *Lov om barnehager* (LOV-2005-06-17-64). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>

Batteriet. (u.å.). *Hva tilbyr vi?* Hentet 21. februar 2022 fra <https://www.batteriet.no/hva-tilbyr-vi/>

Berger, P. & Luckmann, T. (2006). *Den samfunnsskapte virkelighet*. (F. Wiik, Overs.). Fagbokforlaget. (Opprinnelig utgitt 1966).

Birkelund, G. E., Rostad, J., Heggebø, K. Aspøy, T. M. & Bjelland, H. F. (2014).



- Diskriminering i arbeidslivet - Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift*, 22(4), 352 - 382.  
<https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2014-04-02>
- Bjørnset, M., Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2018). *Profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering: Rekrutteringspraksis blant virksomheter i det statlige mangfoldsnettverket*. (Fafo-rapport 2018:01). Fafo.  
<https://www.fafo.no/images/pub/2018/20650.pdf>
- Bonilla-Silva, E. (1997). Rethinking Racism: Toward a Structural Interpretation. *American Sociological Review*, 62(3), 465 - 480. <https://doi.org/10.2307/2657316>
- Bratberg, Ø. (2021). *Tekstanalyse for samfunnsvitere*. (3. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Brekke, T. (2021). Strukturell rasisme og andre alt-i-ett-begreper. *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 62(1), 94–98. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2021-01-07>
- Browne, A. J., Varcoe, C., & Ward, C. (2021). San’yas Indigenous Cultural Safety Training as an Educational Intervention: Promoting Anti-Racism and Equity in Health Systems, Policies, and Practices. *International Indigenous Policy Journal*, 12(3), 1–26. <https://doi.org/10.18584/iipj.2021.12.3.8204>
- Craig, R. (2007). *Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Ethnic Equality*. Martinus Nijhoff Publishers.
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving*. (6. utg.). Gyldendal.
- Duedahl, P. & Jacobsen, M. H. (2010). *Introduktion til dokumentanalyse: Metodeserie for social- og sundhedsvidenskaberne*. Syddansk universitetsforlag.

Elgvin, O. (2021). Strukturell rasisme i Norge: en funksjonalistisk tilnærming til rasisme uten rasister. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(1), 99 - 105.

<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2021-01-08>

Fangen, K. (1997). *Rasisme i plural form: Paradigmer og begreper om rasisme*. (Rapport nr. 7, 1997). Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

Fangen, K. & Paasche, E. (2012). Young adults of ethnic minority background on the Norwegian labour market: The interactional co-construction of exclusion by employers and customers. *Ethnicities*, 13(5), 607 - 624.

<https://doi.org/10.1177%2F1468796812467957>

Finseraas, H. & Kotsadam, A. (2017). Does personal contact with ethnic minorities affect anti-immigrant sentiments? Evidence from a field experiment. *European Journal of Political Research*, 56(3), 703–722. <https://doi.org/10.1111/1475-6765.12199>

Forum for tro og livssyn (u.å.a). *Dialogpilotene - Kurs i religionsdialog*. Hentet 15. mars 2022 fra <https://www.facebook.com/events/470194748131103>

Forum for tro og livssyn (u.å.b). *Velkommen: Hva er Forum for Tro og Livssyn*. Hentet 15. mars 2022 fra <https://ftlkristiansand.no>

Gressgård, R. & Harlap, Y. (2014). Spenninger i klasserommet: Mikroagresjon som pedagogisk utfordring. *Uniped* 37(3), 23 - 33.

<https://doi.org/10.3402/uniped.v37.23779>

Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. (2. utg.). Fagbokforlaget.

Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne – kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt* (2. utg.). Universitetsforlaget.

Hauge, A. M. (2014). *Den felleskulturelle skolen* (3. utg.) Universitetsforlaget.

Helland, F. (2015). Rasisme uten rasister i Norge. *Agora*, 32(3-04), 108 - 143.

<https://doi.org/10.18261/ISSN1500-1571-2014-03-04-05>

Hill, M. & Augoustinos, M. (2001). Stereotype change and prejudice reduction: short- and long-term evaluation of a cross-cultural awareness programme. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 11(4), 243–262. <https://doi.org/10.1002/casp.629>

HL-senteret. (2016). *Medieanalyse av antisemittisme i dag*. Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

[https://www.hlsenteret.no/aktuelt/publikasjoner/digitale-hefter/mediaanalyse-av-antisemittisme-i-dag\\_rapport.pdf](https://www.hlsenteret.no/aktuelt/publikasjoner/digitale-hefter/mediaanalyse-av-antisemittisme-i-dag_rapport.pdf)

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2022, 13. mai). *Tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner*.

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

Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Cappelen Damm akademisk.

Johnson, L. M., Antle, B. F. & Barbee, A. P. (2009). Addressing disproportionality and disparity in child welfare: Evaluation of an anti-racism training for community service providers. *Children and Youth Services Review*, 31(6), 688 - 696.

<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2009.01.004>

Kaufman, T. S. (2021). Majoritetsblindhet og mikrorasisme. *Kirke og Kultur*, 126(4), 357 – 365. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3002-2021-04-06>

Kernahan, C. & Davis, T. (2007). Changing Perspective: How Learning about Racism Influences Student Awareness and Emotion. *Teaching of Psychology*, 34(1), 49–52.

<https://doi.org/10.1080/00986280709336651>

KIA. (u.å.a). *Mannsgrupper*. Hentet 22. februar 2022 fra

<https://www.kianorge.no/aktivitet/mannsgrupper>

KIA. (u.å.b). *Menighetsprosjektet i KIA*. Hentet 22. februar 2022 fra

<https://www.kianorge.no/aktivitet/menighetsprosjektet-i-kia>

KIA. (u.å.c). *Norsktrening - Kristiansand*. Hentet 22. februar 2022 fra

<https://www.kianorge.no/aktivitet/norskurs-i-kristiansand>

Kirkens bymisjon. (u.å.a). *Barnas jurist*. Hentet 28. februar 2022 fra

<https://kirkensbymisjon.no/barnas-jurist/>

Kirkens bymisjon. (u.å.b). *Inter aktiv: Om oss*. Hentet 22. februar 2022 fra

<https://kirkensbymisjon.no/inter-aktiv/om-oss/>

Kirkens bymisjon. (u.å.c). *Kudos: om oss*. Hentet 18. mars 2022 fra

<https://kirkensbymisjon.no/kudos/om-oss/>

Kirkens bymisjon. (u.å.d). *Veiviser: Kristiansand*. Hentet 22. februar 2022 fra

<https://kirkensbymisjon.no/veiviser/kristiansand/>

Kirkens ungdomsprosjekt. (u.å.a). *Aktivitetsgruppe*. Hentet 28. mars 2022 fra

<https://www.kirkensungdomsprosjekt.no/tilbud/aktivitetsgruppe/>

Kirkens ungdomsprosjekt. (u.å.b). *Guttegruppe*. Hentet 28. mars 2022 fra

<https://www.kirkensungdomsprosjekt.no/tilbud/guttegruppe/>

Kirkens ungdomsprosjekt. (u.å.c). *Jentegruppe*. Hentet 28. mars 2022 fra

<https://www.kirkensungdomsprosjekt.no/tilbud/jentegruppe/>

Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2021). *Handlingsplan mot antisemittisme*

2021–2023 – en videreføring. Regjeringen.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/9c3f6754f04844da971a26331b732b3f/209394-antisemittisme-web.pdf>

Kristiansand kommune. (2015). *Det er mennesker det handler om!*.

<https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/154f3e2b9b8340e88fcdd72deb158511/det-er-mennesker-det-handler-om.pdf>

Kristiansand kommune. (2021a, 30. desember). *Feiring av fellesskapet – nei til hat og hatytringer*. <https://www.kristiansand.kommune.no/aktuelt/2021/feiring-av-fellesskapet--nei-til-hat-og-hatytringer/>

Kristiansand kommune. (2021b, 30. desember). *Nå kan du signere “Nei til hat”*. <https://www.kristiansand.kommune.no/aktuelt/2021/na-kan-du-signere-nei-til-hat/>

Kristiansand kommune. (2021c). *Sammen om en tryggere hverdag*.

[https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/9fcab9e36c2146b6ae02172fa3db5a3f/sammen-om-en-tryggere-hverdag\\_kriminalitetsforebyggende-plan-20162024.pdf](https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/9fcab9e36c2146b6ae02172fa3db5a3f/sammen-om-en-tryggere-hverdag_kriminalitetsforebyggende-plan-20162024.pdf)

Kristiansand kommune. (2022a, 3. februar). *Flere i arbeid: om programmet*.

<https://www.kristiansand.kommune.no/tema/flere-i-arbeid/Om-programmet/>

Kristiansand kommune. (2022b, 7. februar). *En by for alle: Om oss*. Kristiansander.

<https://www.kristiansander.no/enbyforalle/om-oss>

Kristiansand kommune. (2022c, 1. mars). *Fritidsklubber*.

<https://www.kristiansand.kommune.no/navigasjon/kultur-og-fritid/fritid/fritidsklubber/>

Kristiansand kommune. (2022d, 21. mars). *Fritidsfond*.

<https://www.kristiansand.kommune.no/navigasjon/kultur-og-fritid/fritid/fritidsfond/>

Kristiansand kommune. (2022e, 31. mars). *BUA: Gratis lån av sports- og fritidsutstyr.*

<https://www.kristiansand.kommune.no/navigasjon/kultur-og-fritid/fritid/bua---gratis-lan-av-sportsutstyr/>

Kristiansand kommune. (2022f, 13. mai). *Tilskudd: Oversikt over Kristiansand kommune sine tilskuddsordninger, priser og stipend.* <https://www.kristiansand.kommune.no/tilskudd/>

Kristiansand kommune. (2022g, 16. mai). *Ferietilbud for unge.*

<https://www.kristiansand.kommune.no/navigasjon/kultur-og-fritid/fritid/ferietilbud-for-unge/>

Kristiansand Vineyard. (u.å.). *Trekanten Åpen Barnehage.* Hentet 20. april fra

<https://kristiansandvineyard.no/trekanten-apen-barnehage/>

Kristiansen, E. & Sonne, L. (2021). *Idretts glede for alle: Arbeid for mangfold og mot rasisme.* (Skriftserien nr. 64, 2021). Universitetet i Sørøst-Norge.

<https://hdl.handle.net/11250/2727169>

Kulturdepartementet. (2019). *Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion 2020-2023.* Regjeringen.

[https://www.regjeringen.no/contentassets/589aa9f4e14540b5a5a6144aaea7b518/handlingsplan-mot-rasisme\\_uu\\_des-2019.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/589aa9f4e14540b5a5a6144aaea7b518/handlingsplan-mot-rasisme_uu_des-2019.pdf)

Kulturdepartementet. (2020). *Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer 2020-2023.* Regjeringen.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/b2a6fd21c6a94bae83d5a3425593da30/handlingsplan-mot-diskriminering-av-og-hat-mot-muslimer-2020-2023.pdf>

Kultur- og likestillingsdepartementet. (2021, 12. november). *Regjeringen foreslår 14 millioner til arbeid mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer.* Regjeringen.

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-foreslar-14-millioner-til-arbeid-mot-rasisme-diskriminering-og-hatefulle-ytringer/id2886076/>

- Kultur- og likestillingsdepartementet. (2022, 4. mars). *Regjeringen fordeler 19 millioner kroner til tiltak mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer i hele landet*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-fordeler-19-millioner-kroner-til-tiltak-mot-rasisme-diskriminering-og-hatefulle-ytringer-i-hele-landet/id2902782/>
- Kunnskapsdepartementet. (2019). *Læreplan i samfunnsfag (SAF01-04)*. Fastsatt som forskrift. Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020. <https://www.udir.no/lk20/saf01-04>
- Larsen, E. N. & Di Stasio, V. (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*, 47(6), 1210 - 1221. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622777>
- Larsen, E. N., Rogne, A. F. & Birkelund, G. E. (2018). Perfect for the Job? Overqualification of Immigrants and their Descendants in the Norwegian Labor Market. *Social inclusion*, 6(3), 78 - 103. <https://doi.org/10.17645/si.v6i3.1451>
- Lauritsen, K., Buland, T., Lunde, H. & Aarhus, K. B. (2005). *Mellom kebab og vaffel: - en systematisering av erfaringer med handlingsplaner og tiltak mot rasisme og diskriminering i fylkeskommuner, kommuner og frivillige organisasjoner*. Utlendingsdirektoratet.
- Leirvik, M. S., Hernes, V., Liodden, T. M. & Tronstad, K. R. (2021). *Rasisme, diskriminering og tilhørighet blant utelandsadopterte i Norge*. (NIBR-rapport 2021: 15). OsloMet. <https://oda.oslomet.no/odaxmlui/bitstream/handle/11250/2828907/2021-15%20til%20nett.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Likestillings- og diskrimineringsloven – ldl. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51>
- Lunar. (u.å.a). *Kvinnegruppe*. Hentet 21. februar 2022 fra <https://lunargrupper.no/en/for-adults-en/>
- Lunar. (u.å.b). *Ungdomsgruppe*. Hentet 21. februar 2022 fra <https://lunargrupper.no/en/for-youth-en/>
- Midtbøen, A. (2021). Strukturell rasisme i en strukturelt inkluderende velferdsstat? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(1), 106 - 115. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2021-01-09>
- Midtbøen, A. H. & Kitterød, R. H. (2019). Beskytter assimilering mot diskriminering?: Opplevd diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i det norske arbeidslivet. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3(5), 353 - 371. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-05-04>
- Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker: Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv* (Rapport 2012:1). Institutt for samfunnsforskning. <https://www.imdi.no/contentassets/a5b5a2d62b424ee9aad5a718ac468a7f/rapport-2012.-diskrimineringens-omfang-og-arsaker>
- Mitchell, M., Every, D. & Ranzijn, R. (2011). Everyday antiracism in interpersonal contexts: Constraining and facilitating factors for 'speaking up' against racism. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 21(4), 329–341. <https://doi.org/10.1002/casp.1077>
- Nordic safe cities. (u.å.) *What we do*. Hentet 22. februar 2022 fra <https://nordicsafecities.org/what-we-do/>



- Opplæringslova. (1998). *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa* (LOV-1998-07-17-61). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/1998-07-17-61>
- Orupabo, J. (2021). Spranget fra *hvem* som er rasist, til *når, hvor* og *hvordan*. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(1), 116 - 120. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2021-01-10>
- Pattingrew, T. F. & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 751–783. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.751>
- Pedersen, A. & Barlow, F. K. (2008). Theory to social action: A university-based strategy targeting prejudice against Aboriginal Australians. *Australian Psychologist*, 43(3), 148–159. <https://doi.org/10.1080/00050060802318587>
- Plattform. (u.å.). *Mentorordning*. Hentet 21. februar 2022 fra <https://www.plattform.no/radikalisering/mentorveiledning/>
- Politidirektoratet. (2020). STRASAK-rapporten Anmeldt kriminalitet og politiets straffesaksbehandling. <https://www.politiet.no/globalassets/04-aktuelt-tall-og-fakta/strasak/2020/strasak-2020---anmeldt-kriminalitet-og-straffesaksbehandling.pdf>
- Postholm, M. B. & Jacobsen, D. I. (2016). *Læreren med forskerblick: innføring i vitenskapelig metode for lærerstudenter* (1. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Postholm, M. B. & Jacobsen, D. I. (2018). *Forskningsmetode for masterstudenter i lærerutdanning*. (1. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Probst, T. M. (2003). Changing Attitudes over Time: Assessing the Effectiveness of a

Workplace Diversity Course. *Teaching of Psychology*, 30(3), 236–239.

[https://doi.org/10.1207/S15328023TOP3003\\_09](https://doi.org/10.1207/S15328023TOP3003_09)

Redd barna. (u.å.a). *En god nabo: for familier som er nye i Norge*. Hentet 8. mars 2022 fra <https://www.reddbarna.no/bli-frivillig/en-god-nabo-for-familier-som-er-nye-i-norge/>

Redd barna. (u.å.b) *Fritidsaktiviteter og arrangementer for barn*. Hentet 8. mars 2022 fra <https://www.reddbarna.no/bli-frivillig/lag-inkluderende-moteplasser/>

Redd barna. (u.å.c). *Redd barna Sør-Norge*. Hentet 8. mars 2022 fra <https://www.reddbarna.no/bli-frivillig/region-sor-norge/>

Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. (4. utg.). Fagbokforlaget.

Rogstad, J. & Midtbøen, A. H. (2009). *Rasisme og diskriminering: Begreper, kontroverser og nye perspektiver*. Norges forskningsråd.

Rogstad, J. & Midtbøen, A. H. (2010). Den utdannede, den etterlatte og den drepte: Mot en ny forståelse av rasisme og diskriminering. *Sosiologisk tidsskrift*, 18(1), 31–52. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2010-01-03>

Rugkåsa, M. (2008). Majoriteten som premissleverandør i "flerkulturelt arbeid". I A. M. Otterstad (Red.), *Profesjonsutøvelse og kulturelt mangfold: - fra utsikt til innsikt* (s. 78 - 95). Universitetsforlaget.

Røde Kors. (u.å.). *Kristiansand Røde Kors*. Hentet 23. februar 2022 fra <https://www.rodekors.no/lokalforeninger/agder/kristiansand/>

Salole, L. (2018). *Identitet og tilhørighet: om ressurser og dilemmaer i en krysskulturell oppvekst*. (2. utg.). Gyldendal akademisk.

- Signal, L., Martin, J., Reid, P., Carroll, C., Howden-Chapman, P., Ormsby, V. K., Richards, R., Robson, B. & Wall, T. (2007). Tackling health inequalities: moving theory to action. *International Journal for Equity in Health*, 6(12), 1 - 6.  
<https://doi.org/10.1186/1475-9276-6-12>
- Solhjell, R., Saarikkomäki, E., Haller, M. B., Wästerfors, D. & Kolind, T. (2019). “We are seen as a threat”: police stops of young ethnic minorities in the Nordic countries. *Critical criminology*, 1 - 15. <http://dx.doi.org/10.1007/s10612-018-9408-9>
- Stangor, C., Sechrist, G. B. & Jost, J. T. (2001). Changing Racial Beliefs by Providing Consensus Information. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 27(4), 486 - 496.  
<https://doi.org/10.1177/0146167201274009>
- Statistisk sentrabyrå. (2021, 4. kvartal). *Kristiansand Befolkning*.  
<https://www.ssb.no/kommunefakta/kristiansand>
- Stewart, T. L., Latu, I. M., Branscombe, N. R., & Denney, H. T. (2010). Yes We Can! Prejudice Reduction Through Seeing (Inequality) and Believing (in Social Change). *Psychological Science*, 21(11), 1557–1562.  
<https://doi.org/10.1177/0956797610385354>
- Strand, A. K., Augestad, M., Avdimetaj, R. & Johnsrud, M. (2020). *Rasismedebatten i norske medier: En medieanalyse av rasisme i kjølvannet av drapet på George Floyd og fremveksten av Black Lives Matter bevegelsen*. Fritt ord.  
<https://frittord.no/attachments/df5001268a86bd38016b977631a4b0b823b857cb/189-20201111070140884343.pdf>
- Strand, A. K., Nærø, I. B., Lundsæther, K. & Retriever (2021). *Innvandring og integrering i norske medier 2020: En medieanalyse utført på oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet*. Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet.  
<https://www.imdi.no/contentassets/b882af4dacc0474c9dd4a1b78bae63c6/innvandring-og-integrering-i-norske-medier-2020.pdf>

- Stray, J. & Sætra, E. (2016). Dialog og demokratisering – Overveielser omkring læreres rolle i dialoger som omhandler kontroversielle politiske og religiøse spørsmål. *Nordic Studies in Education*, 36(4), 279 - 294. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-5949-2016-04-04>
- Trysnes, I. & Synnes, R. M. (2021). The Role of Religion in Young Muslims' and Christians' Self-presentation on Social Media. *Young - Nordic Journal of Youth Research*, 1 - 16. <https://doi.org/10.1177%2F11033088211063368>
- Wadel, C. (2008). Innlemmelser i sosiale fellesskap. *Sosiologisk tidsskrift*, 16(3), 237 - 253. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2008-03-02>
- Wasvik, M., Linløkken, M. K. & Steen, R. B. (2017). "Vi vil ikke leke med deg fordi du er brun": en undersøkelse av opplevd rasisme blant ungdom. Antirasistisk senter. <https://antirasistisk.no/wp-content/uploads/2017/08/Vi-vil-ikke-leke-med-deg-fordi-du-er-brun-en-unders%C3%B8kelse-av-opplevd-rasisme-blant-ungdom.pdf>
- Williamson, S. (2020). Countering Misperceptions to Reduce Prejudice: An Experiment on Attitudes toward Muslim Americans. *Journal of Experimental Political Science*, 7(3), 167–178. <https://doi.org/10.1017/XPS.2019.22>
- Zitek, E. M. & Hebl, M. R. (2007). The role of social norm clarity in the influenced expression of prejudice over time. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(6), 867–876. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.10.010>

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.