

Vedlegg om medvirkning

Tiltak offentlig rom

Workshop 24.10.2024

Det ble holdt en presentasjon av Proba samfunnsanalyses rapport om opplevd rasisme og diskriminering i Tromsø, etterfulgt av en workshop der deltakerne ga skriftlige innspill på en digital plattform. Deltakerne svarte på fire spørsmål knyttet til rasisme og diskriminering i det offentlige rom og arbeidslivet, samt om rekruttering og inkludering i arbeidsmarkedet.

Det uttrykkes et tydelig behov for at majoritetssamfunnet tar avstand fra rasistiske ytringer og handlinger, og at både ofre og vitner må få kunnskap om hvordan slike hendelser kan håndteres. Det ble etterlyst enkle og flerspråklige informasjonsfoldere, klar informasjon om anmeldelsesprosessen, juridisk veiledning og bevisstgjøring av ledere om deres ansvar. Flere understreket at arbeidet må starte tidlig, blant barn og unge, og at sanksjoner mot rasistisk adferd må være tydelige.

Angående bekjempelse av fordommer, ble økt kunnskap om innvandreres kultur og tradisjoner løftet frem som et viktig tiltak. Deltakerne uttrykte et ønske om positive møteplasser som et internasjonalt hus, sosiale aktiviteter som samler innbyggere på tvers av bakgrunn og kampanjer som formidler at rasisme og diskriminering ikke aksepteres i Tromsø. Å si ifra og reagere på rasistiske ytringer i hverdagslige situasjoner ble trukket frem som grunnleggende folkeskikk og en del av et ansvarlig fellesskap.

Innspillene om arbeidslivet viser at mange opplever møte med rasisme som dypt belastende og urettferdig. Det ble pekt på behov for et inkluderende arbeidsmiljø, sosiale møteplasser, likebehandling og muligheten til å bruke konfliktråd ved rasisme. Flere mente at arbeidssøkere bør ha rett til begrunnelse for avslag, og at arbeidsgivere må ansvarliggjøres.

Til slutt ble det uttrykt bekymring for diskriminering i rekrutteringsprosesser. Mange opplever å bli avvist allerede på grunn av navn eller manglende norsk referanse. Det ble foreslått anonymiserte søknader, større og mer mangfoldige intervjugrupper, lovfestet mangfoldsrekruttering, gratis norskkurs, enklere godkjenning av utenlandsk utdanning og arbeidspraksisordninger. Arbeidsgivere ble oppfordret til å ta sjanser og vurdere kvalifikasjoner bredere enn bare språknivå, og å gi rom for utvikling og inkludering gjennom praksis og oppfølging.

Referansegruppemøte 1

21.11.2024, Rådhuskantina

Til stede:

Tromsø kommune / Sissel Anette Myhre og Evariste Nshimiyimana

Alnor moské / Siv Samira Kofoed, oppmøte: Digitalt

Arabisk Famileforum i Tromsø / Manar Kalaaaji, oppmøte: Til stede

Arctic Pride AS / Lars Kaupang, oppmøte: Avbud

Flerkulturell Forum Tromsø / Mai Le, oppmøte: Til stede

Her e æ / Diala Khalil, oppmøte: Til stede

Islamsk Senter for Nord Norge / Abdikafi Osman, oppmøte: Ikke møtt

Kirkens Bymisjon / Tormod Eilertsen Sletvold, oppmøte: Til stede

Let's Integrate / Thia Heimdal Boukersen, oppmøte: Til stede
Multicultural Sports Club / Irvin Kofa Jr., oppmøte: Ikke møtt
Nepalese Society in Tromsø / Birenda Shetha, oppmøte: Ikke møtt
Nordpolen – Polsk forening / Piotr Graczyk, oppmøte: Ikke møtt
Norsk Russisk forening / Veronika Abramova, oppmøte: Til stede
Romssa sámii viessu / Samisk hus Tromsø / Jill Abelsen Olsen, oppmøte: Avbud
Somaliere i Tromsø / Fartun Hussein, oppmøte: Digitalt
Tromssan Kvääniseura / Tromsø kvenforening / Bernt Isaksen, oppmøte: Til stede
Tromsø Røde Kors / Nihal Afana, oppmøte: Ikke møtt
Tromsø Samisk foreldrenettverk / Risten Birje Steinfjell, oppmøte: Til stede
Ukrainsk Forening i Tromsø / Lasse Krøger Vanebo, oppmøte: Ikke møtt

Første spørsmål: Hva er din erfaring med rasisme i Tromsø?

hverdagsrasisme

- Møter stadig hverdagsrasisme på jobb. Usynliggjøring som individ men også som minoritet
- Mye av Indirekte rasisme
- Min sønn som er litt mørk i huden møt rasism på skolen, men de var ikke ofte.
- Vanskelig for mange å forstå at jeg er norsk og muslim og blir stemplet som innvandrere og at æ ikke hører hjemme her
- Vi leier ut. Har bare hatt en ikke-etnisk europeisk leietaker. Men hun var født og oppvokst på Hadeland..

usynliggjøring

- Usynliggjøring kommer ofte fra offentlige myndigheter.
- Negative nettkommentarer. og uttalelser. Usynliggjøring som individ og grupper.
- «Tullejoiking» når jeg har på meg kofta

jobbmuligheter

- Ulike jobbmuligheter basert på bakgrunn/etnisitet
- Får ikke jobb uansett hvor kvalifisert, "personlighet vektlegges"
- Vanskeligere å finne jobb med utenlandsk navn.

netthets

- Netthets om min kultur

språkkrav

- Helsepersonell uttrykker bekymring for om barnet lærer godt nok norsk når vi snakker et annet språk hjemme, og anbefaling om å snakke norsk i stedet

Gruppearbeid

- 1) Hva kan referansegruppa bidra med i arbeidet med temaplan mot rasisme og diskriminering?
- 2) Hvordan kan referansegruppa hjelpe kommunen med å sikre at temaplanen blir relevant for innbyggerne i Tromsø?
- 3) Hva kjennetegner en inkluderende og mangfoldig organisasjon?

1: Snakke med folk fra våre organisasjoner. Kan **spre informasjon** om arbeidet med temaplanen og **innhente informasjon** fra folk i sin organisasjon, bidra til å sikre at arbeidet blir relevant. Sikre at mangfoldet i Tromsø blir hørt. Formidle informasjon og involvere minoriteter med større grad av tillit. Skape større **tillit til kommunenes arbeid**. Være en **kulturell og språklig veiviser** for arbeidet. Bidra med informasjonsspredning. Være et

kontaktpunkt. Komme med innspill fra egen **erfaringsbakgrunn** som minoritet. Gjøre arbeidet med temaplan kjent. Oppfordre til deltakelse. Bidra med kunnskap fra en posisjon som er tettere på de det gjelder (gjelder jo alle) de som rammes av rasisme og diskriminering. Bidra med fortellinger/eksempler som kan si noe om hvilke mål og tiltak som er viktigst/mest relevante.

2: Tettere samarbeid med kommunen. Sikre at vi det er felles mål for innbyggere og kommune. Felles forståelse. Bidra til større relevans gjennom forslag til **konkretisering av tiltak**; til relevant «operasjonalisering». Sikre at målgruppene blir **hørt, sett og tatt på alvor**. Sikre relevans ved å identifisere konkrete behov. Ved å involvere referansegruppene vil man kunne **sikre at tiltakene er rettet mot målgruppene**. Etter lokale forhold. Sikre relevans gjennom om involvere flere og flest mulig. Sikre at bredden av utfordringer med rasisme og diskriminering blir kjent for kommunen og kommer med i arbeidet. Bidra til relevans gjennom involvering og inkludering. Forslag om gjennomføring av **workshops**. Gjennomføre møter hvor ulike **temaer** fokuseres på; f.eks. opplevelse med barnehage og skole. Kan gi gode deskriptive innspill og kan gi bedre grunnlag for utvikling av mål og tiltak.

Kommentar: Stor skjevhet i oppmerksomhet om betydningene av kvenenes posisjon i samfunnet (som ikke er ulik den samiske i utbredelse). Både i det offentlige Tromsø og Norge og i media. Eks. mediedekning av et stort felles samisk og kvensk arrangement hvor den kvenske deltakelsen ikke engang ble nevnt i media.

3 - kjennetegn:

- En plass med takhøyde og rom – for alle.
- Mangfold i ledelse og ansatte (mangfold på alle plan). Like muligheter til utvikling og karriere. Gi rom for de erfaringene og perspektivene ulike personer har med seg. Tilrettelegging for ulike behov og forutsetninger (både fysisk (universell utforming) og kulturelt, språklig,). Inkluderende språk og kommunikasjon. Eks. nettsider med informasjon tilgjengelig på ulike språk.
- En organisasjon som reelt og aktivt inkluderer og verdsetter mangfoldet. Som rommer uenighet og ulikhet.
- En lyttende (lydhør) organisasjon.
- Organisasjoner må være bevisst på strukturer og mekanismer som motarbeider inkludering og mangfold i egen organisasjon.

Veien videre: innkalle til referansegruppe når kunnskapsgrunnlaget skal ferdigstilles.

Referansegruppemøte 2

Dato: 18.09.2025, kl. 18.00–20.00

Sted: Kantina, Rådhuset

Antall deltakere: 15 (3 fra administrasjon, 1 politiker, 11 fra frivillige og innvandrersorganisasjoner)

Arabisk Famileforum i Tromsø

Flerkulturell Forum Tromsø

Kirkens Bymisjon

Norsk Russisk forening

Samisk foreldrenettverk Tromsø

Somaliere i Tromsø

Troms Idrettsråd

Tromssan Kvääniseura/Tromsø kvenforening

Involvering og deltakelse:

Representanter fra Somaliere i Tromsø etterlyste tydelig informasjon om honorar når det sendes ut invitasjoner, da dette kan motivere flere til å delta. Det ble også bedt om at kommunen undersøker hvorfor enkelte ikke mottok den første e-posten med invitasjon.

Barn og unge:

Det pekes på et behov for å synliggjøre barnekonvensjonen og rettighetene til samiske barn tydeligere. Det er rapportert om hets og ubehagelige situasjoner både ved Prestvannet skole og ved den samiske skolen. Flere opplever at rasisme blir særlig tydelig i overgangen fra barneskole til ungdomsskole og videregående. I tillegg fortelles det at ungdom med minoritetsbakgrunn ofte mangler nettverk og derfor står uten tilgang til sommerjobber og deltidsstillinger.

Barnehage og skole:

Det meldes om en positiv utvikling i barnehagenes arbeid mot rasisme og diskriminering. Samtidig etterlyses en tydeligere forklaring av det som står på side 44 om språkkrav, språkutfordringer og forventninger i samiske barnehager. Det stilles også spørsmål ved hvilken rolle læreren har i arbeidet mot rasisme og diskriminering, et tema som omtales i kapittel 11.2. Tromsøidrettsråd foreslår i tillegg at foreldrerollen og samarbeidet mellom skole og hjem bør inkluderes tydeligere i dette arbeidet.

Språk og tolketjenester:

Nyankomne flyktninger og innvandrere opplever språkutfordringer som gjør det vanskelig å varsle om rasisme og diskriminering. Flere enheter melder om utfordringer med å skaffe kvalifiserte tolker, og det pekes på problemer i anbudssystemet for tolketjenester, der pris ofte vektes høyere enn kvalitet.

Andre tjenester og institusjoner:

NAV er ikke inkludert i undersøkelsen, men løftes frem som en viktig aktør i arbeidet med integrering i arbeidslivet. Kirkens Bymisjon forteller at de opplever at kvinner som er analfabeter nok oftere kan oppleve diskriminering enn andre grupper, da mye offentlig kommunikasjon gis og forventes oppfattet skriftlig. Det etterlyses også flere PC-er og flere ansatte til veiledning på Tromsø bibliotek, slik at digital informasjon blir lettere tilgjengelig. Innen kultur og fritid pekes det på lange ventetider og økonomiske hindringer for å delta i kulturskolen. Flere understreker samtidig hvor viktig det er at kulturskolens tilbud også gjenspeiler og inkluderer ulike kulturer.

Referansegruppemøte 3 temaplan mot rasisme og diskriminering

Dato: 07.10.2025, kl. 18.00–20.00

Sted: Kantina, Rådhuset

Antall deltakere: 10 (1 fra administrasjon, 9 fra organisasjoner:

Arabisk Famileforum i Tromsø

Flerkulturell Forum Tromsø

Kirkens Bymisjon

Nordpolen- Polsk forening
Norsk Russisk forening
Samisk foreldrenettverk Tromsø
Somaliere i Tromsø
Tromssan Kvääniseura/Tromsø kvenforening
Hær er æ

Kommunale tjenester:

Kommuneadvokatens rolle er å fungere som intern juridisk rådgiver og prosessfullmektig, gir juridisk bistand til kommunens virksomheter. Det ble reist spørsmål ved at det ikke foreligger kjente utfordringer med rasisme eller diskriminering i organisasjonen; har man gode systemer for rapportering av disse?

Stab for organisasjon:

Det foreslås å fjerne den siste setningen i delen om Seksjon for HR, fordi den kan oppleves som støtende for dem som faktisk har opplevd å ikke bli innkalt til intervju på grunn av et utenlandssklingende navn. Slik formulering kan tolkes som at deres erfaringer ikke blir anerkjent. Referansegruppen bekrefter at diskriminering i ansettelsesprosesser skjer. Ett medlem sendte inn to identiske søknader – én med et «norsk» navn og én med sitt eget. Kun søknaden med norsk navn førte til intervju.

Det oppleves at språkkrav brukes som begrunnelse for å sile ut søkere, og at kravene ofte er høyere enn det som faktisk trengs for å utføre jobben. Erfaringer fra Tromsø viser at arabiske jenter med hijab møter ekstra barrierer i arbeidslivet, blant annet på grunn av stereotype oppfatninger om at de ikke er like arbeidsdyktige.

Flere forteller at varsler om rasisme ikke blir tatt på alvor av ledere. Mange lar være å melde fra fordi de er redde for konsekvensene – særlig risikoen for å miste jobb, inntekt og rettigheter knyttet til opphold i Norge.

Det etterlyses en tydelig og offentlig holdning fra Tromsø kommune som klart fordømmer rasisme og diskriminering. Det er behov for faste rutiner der temaet tas opp i medarbeidersamtaler, og for informasjonskampanjer rettet både mot minoriteter og majoritetsbefolkningen.

Det ønskes også bedre varslingssystemer som ivaretar minoriteter, gir oversiktlig statistikk og fører til reelle konsekvenser ved diskriminering.

Det meldes om økende diskriminering av russere i Tromsø, noe som knyttes til internasjonale hendelser. Dette beskrives som et mønster som også rammer andre minoriteter, som opplever å bli møtt med mistillit på grunn av handlinger gjort av andre som «ligner på dem».

Språket kommunen bruker i interne dokumenter oppleves som tungt og byråkratisk, og digital informasjon er ikke alltid tilgjengelig for alle brukergrupper.

Avdeling for helse og omsorg

Flere beskriver en tydelig frykt for å si ifra om rasisme, fordi de er redde for hvilke konsekvenser det kan få for dem selv. Det kommer også frem at ungdom med minoritetsbakgrunn opplever rasisme mens de er i jobb, blant annet i helsevesenet. Det stilles spørsmål ved om kommunens kartlegging av innbyggernes helse i tilstrekkelig grad fanger opp erfaringene til et mangfoldig befolkningsgrunnlag. Øvrige innspill innen helsefeltet ble avtalt sendt inn skriftlig.

Avdeling for Bymiljø

Det uttrykkes bekymring for at språkkravene i enhet Fagrent er satt for høyt, og det rapporteres om tilfeller der søkere opplever diskriminering. Flere forteller også at mange som leier bolig gjennom kommunen bor under svært dårlige forhold. Samtidig beskrives situasjoner der minoritetspersoner blir kastet ut av kommunale boliger fordi inntekten deres vurderes som «for høy». Likevel får de ikke innpass i det private leiemarkedet, fordi de møter rasisme og diskriminering der. Det pekes også på at kriteriene i Husbanken slår urettferdig ut for personer med innvandrerbakgrunn, særlig fordi arbeid som frilans eller gjennom plattformselskaper som Foodora ikke godkjennes som tilstrekkelig inntektsgrunnlag, til tross for at mange innvandrere jobber innenfor disse ordningene. I tillegg oppleves Husbankens kriterier generelt som uklare og lite tilgjengelige.

Referansegruppemøte 4 temaplan mot rasisme og diskriminering

Dato: 11.11.2025, kl. 18.00–20.00

Sted: Radisson Blu

Antall deltakere: 10 (2 fra administrasjon, 8 fra organisasjoner:

Arabisk Famileforum i Tromsø

Flerkulturell Forum Tromsø

Kirkens Bymisjon

Nordpolen- Polsk forening

Norsk Russisk forening

Tromssan Kvääniseura/Tromsø kvenforening

Tromsø Røde Kors

Tema for møtet var tiltak. Alle medlemmene i referansegruppa ble oppfordret til å ha dialog med medlemmene i egen organisasjon om å hente innspill til tiltak. Støtte til gjennomføring ble tilbudt.

Mentimeter-innspill:

● Forslag til tiltak

👤 5 / 5 ● 10

Etablere et kvensk språk og kultursenter i Tromsø, gjerne samlokalisert med samisk hus og Gaisi samiske språksenter. Tiltaket vil bidra til kunnskapsbygging og opplevelse av likeverd.

Inkludering i flaggreglementet i Tromsø for å synliggjøre den kvenske tilhørigheten og den kvenske historien i regionen.

Etablere/bruke eksisterende plattform som ska legge til rette for kontinuerlig dialog mellom arbeidsgivere (f.eks. NHO) og relevante organisasjoner.

Gjennomføre sosial kampanje mot diskriminering og rasisme i arbeids- og leiemarked

Flere gratis tilbud for barn innen kultur og idrett. Det er ganske dyrt å ha barn som trener eller spiller instrument.

Styrke samarbeidet med frivillig sektor

Vi trenger først og fremst en arena hvor folk fra forskjellige organisasjoner (minoriteter, nationaliteter osv) kan treffes og diskutere forskjellige spørsmål, ha arrangementer, dele meninger osv

Språkstøtte i barnehage og i skolen ifht. Kvensk språk. Det finnes kvenske språkstimulingsmidler som Tromsø kommune ennå ikke har søkt på.

Ber om at Tromsø kommune fremmer et spesielt fokus på fremme kvensk historie i det nye museet som er under planlegging.

Tiltak for regulering av AirBnB - et bredere samfunnsproblem som slår innvandrere spesielt hardt

Etablere et kvensk språk og kultursenter i Tromsø, gjerne samlokalisert med samisk hus og Gaisi samiske språksenter. Tiltaket vil bidra til kunnskapsbygging og opplevelse av likeverd.

Inkludering i flaggreglementet i Tromsø for å synliggjøre den kvenske tilhørigheten og den kvenske historien i regionen.

Etablere/bruke eksisterende platform som ska legge til rette for kontinuerlig dialog mellom arbeidsgivere (f.eks. NHO) og relevante organisasjoner.

Gjennomføre sosial kampanje mot diskriminering og rasisme i arbeids- og leiemarked

Flere gratis tilbud for barn innen kultur og idrett. Det er ganske dyrt å ha barn som trener eller spiller instrument.

Styrke samarbeidet med frivillig sektor

Vi trenger først og fremst en arena hvor folk fra forskjellige organisasjoner (minoriteter, nationaliteter osv) kan treffes og diskutere forskjellige spørsmål, ha arrangementer, dele meninger osv

Språkstøtte i barnehage og i skolen ifht. Kvensk språk. Det finnes kvenske språkstimuleringsmidler som Tromsø kommune ennå ikke har søkt på.

Ber om at Tromsø kommune fremmer et spesielt fokus på fremme kvensk historie i det nye museet som er under planlegging.

Tiltak for regulering av AirBnB - et bredere samfunnsproblem som slår innvandrere spesielt hardt

Oppsummering fra møtet:

Det foreslås en bred satsing for å motvirke rasisme og diskriminering gjennom kunnskap, inkludering og bedre levekår. Et sentralt tiltak er en positiv kampanje som synliggjør innvandreres bidrag til kommunen, og økt innsats for å nå voksne gjennom holdningsarbeid. Bolig og arbeid pekes på som grunnleggende for integrering, og det etterlyses tiltak mot boligmangel, blant annet knyttet til AirBnB, samt bedre standard i kommunale boliger og økt støtte til eierskap. Det ønskes møteplasser mellom arbeidsgivere og minoriteter, og vurdering av måltall for mangfold i arbeidslivet.

Det foreslås å styrke nærmiljø, sikre spredt bosetting og gi barn og unge bedre tilgang til lokaler og fritidsaktiviteter – særlig fordi mange minoritetsbarn lever i fattigdom. Høye priser, som ved Tromsøbadet, trekkes frem som barriere. Kommunen bør være bevisst på hvordan internasjonale konflikter påvirker lokale relasjoner, og hvordan sikkerhetsklareringsregler kan føre til stigmatisering. Kunnskap og dialog fremheves som nøkkelfaktorer, blant annet gjennom arenaer som Internasjonalt forum. Det foreslås å styrke internasjonale kulturfestivaler og arenaer hvor organisasjoner synliggjør sitt arbeid, samt å løfte fram mangfoldet i kommunens egen organisasjon. Det anbefales også at skolene jobber mer systematisk med rasisme, stereotypier og fordommer.

Forslag til tiltak fra workshop:

1. Sosial bærekraft

Alle innbyggere er likeverdige, likestilte og har gode hverdagsliv.

Bolig, levekår og nærmiljø

- Tiltak mot boligmangel og negative konsekvenser av AirBnB.
- Heve standarden i kommunale boliger for å styrke stolthet og tilhørighet.
- Legge til rette for eierskap av egen bolig.
- Styrke nærmiljø og spredt bosetting for å forebygge rasisme og diskriminering.
- Øke inkludering av barn i fattigdom gjennom rimelige eller gratis aktiviteter og mer tilgjengelige lokaler.
- Vurdere prisreduksjoner/tilrettelegging i kostbare fritidstilbud (f.eks. Tromsøbadet).

Inkludering, møteplasser og kultur

- Styrke internasjonale kulturfestivaler som «Tromsø Global» og «Tromsø World».
- Utvikle arenaer der organisasjoner kan synliggjøre seg (f.eks. Frivillighetens dag).
- Etablere møteforum mellom arbeidsgivere og minoritetsmiljøer/organisasjoner.

Barn og unge

- Opplegg i skoler om rasisme, stereotyper og fordommer.
- Bedre tilgang til lokaler og fritidstilbud for barn og unge, særlig minoritetsbarn.

Holdningsarbeid og befolkning

- Positiv kampanje som synliggjør innvandreres bidrag.
- Tiltak rettet mot majoritetsbefolkningen: holdningsarbeid og bevisstgjøring.
- Styrke kunnskapsarenaer som Internasjonalt forum.
- Arbeid med holdninger, respekt og dialog mellom grupper.
- Bevissthet om hvordan internasjonale konflikter kan påvirke lokale relasjoner, og tiltak for å redusere spenninger.

2. Klima- og miljømessig bærekraft

All utvikling skjer innenfor naturens tålegrense og med reduserte klimagassutslipp. (Tiltak i teksten har ingen direkte klima- eller miljødimensjon, men disse kan indirekte bidra gjennom styrket nærmiljøutvikling og redusert press på boligmarkedet.)

- Styrking av nærmiljøer og spredt bosetting kan kombineres med miljøvennlig arealforvaltning.

3. Økonomisk bærekraft

Verdiskapingen er kunnskapsdrevet, innenfor naturens tålegrense og velferdsutviklingen kommer hele samfunnet til gode.

Arbeid og verdiskaping

- Innføre måltall for mangfold hos arbeidsgivere basert på kartlegging.
- Møtefora mellom arbeidsgivere og minoriteter for å øke deltakelse i arbeidslivet.
- Motvirke stigmatisering som følge av sikkerhetsklareringer som begrenser jobbmuligheter.
- Bedre inkludering av minoriteter i arbeid styrker lokal verdiskaping.

Reduserte barrierer og sosial mobilitet

- Øke tilgang til rimelige fritidstilbud og lokaler for barn og unge som et tiltak for sosial mobilitet og langsiktig økonomisk bærekraft.

- Arbeid med holdninger og inkludering for å sikre at flere innbyggere deltar i samfunns- og arbeidsliv.

4. Robust organisasjon (Tromsø kommune)

En kompetent, lærende og inkluderende organisasjon som gjenspeiler mangfoldet i befolkningen.

Mangfold og representasjon

- Synliggjøre mangfoldet i kommunen gjennom positive mediasaker, SoMe og nettsider.
- Løfte fram ansatte med flerkulturell bakgrunn for å styrke representasjon og rollemodeller.

Kompetanse og kunnskap

- Styrke kunnskap i kommunen om rasisme, inkludering og internasjonale forhold som påvirker lokalt samfunnsliv.
- Bevisstgjøring av ansatte om hvordan internasjonale konflikter kan manifestere seg lokalt.
- Øke kompetanse blant ansatte på antirasisme, holdningsarbeid og dialog.

Samarbeid og struktur

- Styrke Internasjonalt forum og andre arenaer for dialog og kunnskapsdeling.
- Tilrettelegge for samarbeid med organisasjoner, minoritetsmiljøer og arbeidsgivere.

Tiltak arbeidsliv og bolig v/OMOD

Workshop 16.11.2025

v/Kai Andre Sunde

Workshopen handlet om hvordan Tromsø kan forebygge og håndtere rasisme i hverdagslivet, og om behov for mer systematikk i kommunens arbeid. OMOD trakk fram at visuell kommunikasjon – som plakater med øyne – har god effekt i offentlig rom. Yrkesgrupper som ofte møter konflikter (vektene, taxisjåfører m.fl.) trenger støtte, trygging og regelmessige «re-briefs». Det ble foreslått et felles møte for servicenæringen for å etablere felles standarder og nulltoleranse mot rasisme.

Det kom innspill om å teste anonymiserte jobbsøknader, og å bruke måltall for å sammenligne mangfold over tid. Deltakerne etterlyste flere trygge møteplasser for ulike grupper, og sterkere mangfoldskompetanse i barnehage, skole og fritid. Et sentralt behov er «én dør inn» for saker om diskriminering – en tydelig kontaktperson, veileder eller koordinator som gjør det enklere å melde fra og sikre god oppfølging. Frivillige, næringsliv og organisasjoner bør trekkes sterkere inn i samarbeidet.

Workshop 17.11.2025 (“Drøm stort: minoriteters mot til å lykkes”)

OMOD løftet fram mot som en drivkraft for endring – både i møte med urett og for å endre systemer. Deltakerne fikk høre OMODs historie fra grasrotarbeid til nasjonal pådriver for rettssikkerhet, og hvordan dokumentasjon av diskriminering over tid (bl.a. etnisk profilering) har ført til konkrete politiske endringer som kvitteringsordningen i politiet.

Det ble diskutert hvordan diskriminering viser seg – direkte, indirekte, gjennom mikroaggresjoner eller ubevisst bias – og viktigheten av å spørre: *Behandles noen annerledes, og er dette del av et mønster?* Dokumentasjon (notater, e-poster, vitner, lydopptak) ble framhevet som et viktig verktøy for rettferdig behandling.

Forskning fra Arnfinn Midtbøen ble presentert: minoriteter møter barrierer i arbeidslivet, blant annet ved at navn påvirker ansettelsesprosesser og at inntektsgap vedvarer. Tips til kommuner inkluderer å bruke mangfold i visuelle jobbannonser.

Minoritetsstress ble beskrevet som en konsekvens av ytre press og manglende støtte, med anbefalinger om fellesskap, samtaletilbud og sterke rollemodeller som støttende tiltak. Workshopen fremhevet at suksess handler om å endre strukturer, løfte andre og bli anerkjent som fullverdig deltaker: «*Vi kjemper ikke for særbehandling – men for lik behandling.*»

For full rapport inkludert forslag til tiltak: Se vedlegg fra OMOD