



Oslo

Uviklings- og kompetanseetaten

Inkludering i bydel Sagene

Kartlegging av inkluderende praksis
i barnehager, skoler og
ungdomsklubb.

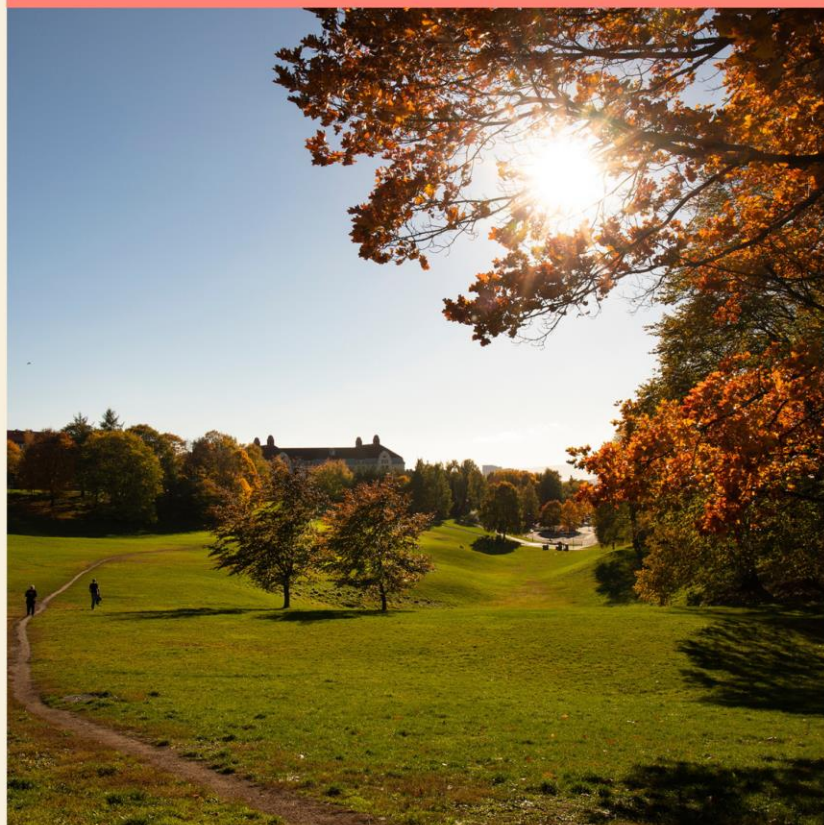
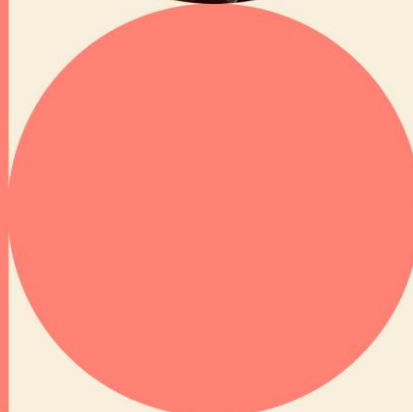


Foto: Niklas Lynau/Oslo kommune, Maskot / Oslo kommune / NTB, Vicky Lendvay



Foto: Vicky Lendvay

Ansvarlige: Vicky Lendvay og Joakim Dyrnes

Innhold

Definisjoner av sentrale begreper	1
Rasisme 1	
Diskriminering	1
Mangfold	1
Inkludering.....	1
 Sammendrag	2
 1 Innledning.....	3
 2 Hvordan jobbet vi?	3
 3 Dokumentanalyse	4
Byrådserklæring	4
Tildelingsbrev	4
Bydel Sagenes budsjett for 2023	5
Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2022-2025 Bydel Sagene	5
Ressurser for inkluderings- og mangfoldsarbeid	5
 4 Funn knyttet til inkluderingspraksiser i bydel Sagene	6
Mye inkludering og store variasjoner	6
Vi er alle like og forskjellige	6
Familien og landsbyen	7
Den gode kollega og den gode inkluderer	7
Intervju med ledere	8
Intervju med ansatte	8
Workshops med ungdom	9
Spørreundersøkelse til foreldre.....	10
 5 Anbefalinger til videre arbeid	10
Kunnskap, bevissthet og systematikk	10
Bydelens rolle	11
 6 Oversikt over konkrete inkluderingstiltak	13
 7 Teori og forskning om inkludering og mangfold	13
Diskriminering	13
Mangfold	14
Mangfoldstrategier.....	14
Inkluderende fellesskap.....	14
Forankring av mangfoldsperspektiv	14
Mangfoldsbevissthet	15
Referanser	16

Definisjoner av sentrale begreper

Nedenfor definerer vi fire begreper som har vært sentralt i dette prosjektet. Å ha felles definisjon og bruk av begreper anses også som viktig i bydelens arbeid med inkludering og mangfold.

Rasisme

Rasisme er en form for etnisk diskriminering. Det innebærer at mennesker blir diskriminert på bakgrunn av blant annet: hudfarge, etnisitet, nasjonalitet, religion eller språk. (Bangstad, S. og Døving, C. A., 2015)

Diskriminering

Diskriminering eller forskjellsbehandling er et sosialt og politisk fenomen som innebærer at en person eller gruppe av personer særbehandles eller behandles på særskilt vis, kun eller hovedsakelig, på grunn av gruppetilhørighet eller andre faste personlige egenskaper. (Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2022-2025)

Mangfold

Mangfold handler om retten til møte andre mennesker som den man er, uten å møte diskriminering. Mangoldsbegrepet dekker flerkultur, kjønn og seksualitet, funksjonsevne og interseksjonalitet. (Oslo kommune)

Inkludering

Inkludering betyr å delta på like vilkår i sosiale felleskap, ha like muligheter for å lykkes, og reell innflytelse på felleskapets regler og hvordan samfunnet virker. (Oslo kommune)

Sammendrag

Det er et stort engasjement for inkludering i de tjenestene vi har kartlagt. Alle ansatte og ledere vi har snakket med mener inkludering er en grunnleggende del av det å jobbe med barn. Tjenestene har inkluderende tiltak og det er fokus på å inkludere alle i et fellesskap. De har et individfokus og jobber for å gjøre barna og ungdommen like slik at alle er med på samme premisser. Selv om dette kan skjule det mangfoldet som finnes blant barna og ungdommen, prøver tjenestene også å heie fram mangfoldet og vise de ulike ressursene barna og ungdommen har.

Et annet viktig funn er at mange i tjenestene er opptatt av at inkludering ikke kan begrenses til barna/ungdommen og at det ikke kun skjer i den enkelte tjeneste. Det er stort fokus på å inkludere familiene slik at foresatte vet hva som skjer i tjenesten, og at det er lett å ha en god dialog mellom foresatte og tjenesten. Skolene spesielt, er opptatt av at elevene skal være inkludert i fellesskapet også etter skoletid. De tipser barn og familier om gratis aktiviteter i ferien og setter barna i kontakt med lokale idrettsklubber.

Ungdommen og foreldre som har deltatt i prosjektet legger vekt på at det er viktig å se den enkelte og tilpasse tjenesten slik at alle har likest mulig forutsetninger til å delta. God kommunikasjon mellom tjenestene og familiene blir også trukket fram som viktig for å skape god inkludering.

1 Innledning

Bydel Sagene vedtok i 2022 en handlingsplan mot rasisme og diskriminering. I den forbindelse ble det opprettet en styringsgruppe¹ for å følge opp arbeidet med handlingsplanen. Bydelen ønsket en styrkebasert tilnærming i oppfølgingen av handlingsplanen, og ville se hva som gjøres av godt inkluderingsarbeid i bydelen. Oppdraget med å kartlegge god inkluderingspraksis ble gitt til Utviklings- og kompetanseetaten (UKE). Det var en antakelse om at barnehager, skoler og ungdomsklubber er gode på inkludering og det ble derfor bestemt at kartleggingen av god inkluderingspraksis skulle gjøres på disse arenaene. I tillegg til å kartlegge inkluderingspraksis på de utvalgte stedene, var målet med prosjektet at de gode eksemplene på inkludering også skulle innføres i og inspirere andre tjenester i bydelen.

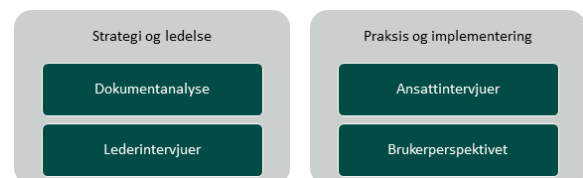
Bydelen ønsker å nå Oslo kommunes mål om at brukerne av kommunens tjenester skal oppleve likeverd og likestilling hver gang de besøker et kommunalt kontor, går på skole, besøker en ungdomsklubb, får besøk av hjemmesykepleien eller på annen måte er i kontakt med kommunens ansatte.

Prosjektet har kartlagt hvordan noen barnehager, skoler og ungdomsklubber jobber med inkludering og mot rasisme og diskriminering. Dette har vi gjort gjennom å se på føringer fra politikerne, bydelen og ledere ved ulike virksomheter samt hvordan ansatte i de ulike virksomhetene jobber med inkludering. Vi har også fått med brukerstemmen gjennom workshops med elever og ungdom i tillegg til at vi sendte ut en spørreundersøkelse til foreldre i skoler og barnehager. Kartleggingen ble

gjennomført fra desember 2022 til mars 2023.

2 Hvordan jobbet vi?

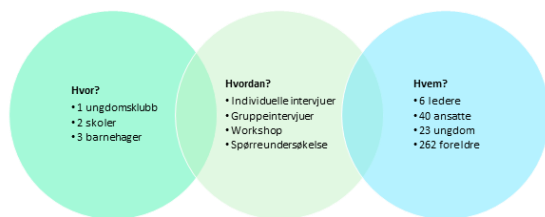
For å få et helhetlig bilde av hvordan det jobbes med inkludering i de utvalgte tjenestene og hvorfor de jobber som de gjør, har vår kartlegging vært delt opp i fire deler. Overordnet ville vi se på hvilke politiske og strategiske føringer som ligger for arbeidet, samt hvordan ledere jobber med inkludering. I tillegg var det viktig å se hvordan det i faktisk jobbes med inkludering og hvordan dette oppleves av brukerne.



Vi har intervjuet lederne for de ulike tjenestene individuelt for å snakke om både strategi og konkrete tiltak. De ansatte har vi intervjuet gjennom gruppeintervju for å få til dialog om inkluderingsarbeidet, i tillegg til å innhente konkret informasjon om hvordan de jobber. I gruppeintervjuene brukte vi blant annet det interaktive presentasjonsverktøyet Mentimeter som gjorde det mulig å kartlegge anonymt samtidig som vi beholdt den åpne dialogen.

For å få inn brukerperspektivet gjennomførte vi to workshops, en med elever på en skole og en med ungdommer på en ungdomsklubb. Foreldre i skolene og barnehagene fra prosjektet har også fått mulighet til å delta gjennom en spørreundersøkelse.

¹ Medlemmer fra ungdomsrådet, eldrerådet, UDE, innbyggerne, ansatte, Salto, bydelspolitiet, Anti-rasistisk senter og OMOD



Avslutningsvis arrangerte vi også en erfaringskonferanse hvor alle ansatte og ledere som hadde deltatt i prosjektet ble invitert. Representanter fra styringsgruppen var også tilstede. Her presenterte vi foreløpige funn og fikk tilbakemeldinger på disse. Deltakerne fikk mulighet til å diskutere og dele erfaringer i mindre grupper. Temaene som ble diskutert var:

1. Gode eksempler på inkluderende arbeid
2. Suksesskriterier
3. Hvordan kan vi samarbeide mer på tvers av tjeneste, med andre tilbud og med innbyggerne
4. Hvordan vet vi at det vi gjør fungerer?

3 Dokumentanalyse

I dette kapittelet går vi gjennom noen sentrale dokumenter som legger føringer for bydel Sagene sitt arbeid med inkludering og mangfold. Hensikten med kapittelet er å vise hvilke rammer bydelen og underliggende tjenester jobber innenfor og hvilke krav som stilles til arbeidet.

Byrådserklæring

Byrådserklæringen har ti Osloløfter. I Osloløft 9 står det: *I Oslo skal alle få være den de er og møtes med toleranse, respekt og inkludering, med frihet til å ytre seg fritt og til å tro eller ikke tro.* Dette er utgangspunktet for at Oslo skal være en mangfoldig by som aktivt skal jobbe for inkludering. Byrådserklæringen tar for seg mangfold, rasisme og diskriminering knyttet til hudfarge, tro, funksjonsnedsettelse, samer og seksualitet. Arbeidet for mangfold og mot diskriminering kan derfor sies å være

relativt bredt. Byrådserklæringen har også fokus på arbeid mot hatkriminalitet.

Det skal, ifølge Byrådserklæringen, satses på kompetanse hos ansatte i kommunen for å forebygge rasisme og diskriminering. Det er også fokus på å inkludere alle i kommunen.

Tillitsbasert styring og ledelse er et viktig tema i byrådserklæringen. To av prinsippene for tillitsbasert styring og ledelse er at det i Oslo kommune skal være få og tydelige mål og lite detaljstyring. For inkluderings- og mangfoldsarbeidet i bydelene kan dette tilsi at utforming av tiltak i all hovedsak bør utformes lokalt. Styrken ved at ledere og ansatte lokalt utformer tiltak er at de da best kan tilpasses den enkelte tjeneste og treffer brukerne best mulig, i tillegg til at det skaper et større eierskap.

Byrådserklæringen gir en klar føring gjennom byrådserklæringen, at bydelene og tjenestene skal prioritere inkludering og mangfold.

Tildelingsbrev

Tildelingsbrevet til bydelene gjør det tydelig at bydelene har en sentral rolle i mangfoldsarbeidet og i å skape inkluderende tjenester. Blant annet står det at *«Kommunens tjenester skal nå ut til – og være relevant for – alle som bor i Oslo, uavhengig av etnisk tilhørighet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering eller funksjonsevne.»* Dette er et effektmål som gir retning til arbeidet i bydelen uten å si hvordan bydelen skal jobbe for å nå målet. Bydelen må selv lage delmål og tiltak.

Tildelingsbrevet har også noen konkrete oppfordringer til bydelen som delvis er førende og retningsgivende. Alle ledere oppfordres til å gjennomføre e-læringskurset om mangfoldsledelse. Bydelene oppfordres også annet til å delta i

Pride og å bruke OXLO og Regnbue-symboler.

Handlingsplanen Stolt og fri og
Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger nevnes eksplisitt i tildelingsbrevet og bydelen har et ansvar for å bidra til implementering av tiltakene i handlingsplanene.

Bydel Sagenes budsjett for 2023

Allerede i innledningen til bydelens budsjett for 2023 sendes det et tydelig signal om at bydelen prioriterer inkludering og arbeidet mot rasisme. Her står det blant annet at «Bydel Sagene skal være en åpen, inkluderende og tolerant bydel å både bo og jobbe i. Alle former for rasisme og diskriminering er uakseptabelt.»

I budsjettet beskrives bydel Sagene som en mangfoldig bydel. 26 prosent av bydelens innbyggere er innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre. Et annet tegn på mangfold er at bydelen har flere barn i husholdninger med lavinntekt enn gjennomsnittet i Oslo. 21,2 prosent av barna bor i husholdninger med vedvarende lavinntekt (2020).

Budsjettet viser til ulike inkluderingstiltak som skal gjennomføres i 2023. Inkludering og fellesskap skal blant annet være tema for en fagdag i barnehagene. Bydelen jobber også for inkludering gjennom tilbudet Lille Louise som har som mål å øke barnehagedeltakelse i bydelen.

Et av målene med ungdomstiltak i bydelen er å styrke inkludering. Arbeidet mot rasisme og diskriminering skal ha et spesielt fokus for det lokale Salto-arbeidet.

Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2022-2025 Bydel Sagene

Oslo kommune sin handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger har følgende målsettinger:

- Forebygge og begrense omfang av hatefulle ytringer og holdninger
- Motvirke konsekvenser av hatefulle ytringer
- Konfrontere hatefulle ytringer og holdninger

Bydelsutvalget i Bydel Sagene vedtok i 2019 at det skulle utarbeides en lokal handlingsplan mot rasisme og diskriminering. Med dette signaliserer bydel Sagene et tydelig engasjement og at det er et prioritert område. Bydelens handlingsplan tar utgangspunkt i de samme målsetningene som Oslo kommunes plan mot hatefulle ytringer og holdninger.

Handlingsplanen skal bidra til fornyet og forsterket innsats i kampen mot rasisme og diskriminering. Planen skal også bidra til å bygge en struktur i bydelen i arbeidet mot hat, fordommer og diskriminering. Målet er å gi bydelen kraft, retning og kompetanse i arbeidet med rasisme og diskriminering slik at alle innbyggerne opplever et trygt og rettferdig samfunn.

Ressurser for inkluderings- og mangfoldsarbeid

I tillegg til de politiske føringene og styrende dokumenter for bydelen, finnes det også ressurser som gir føringer og hjelp til bydelen for å nå de målene de har fått. OXLO – Oslo Extra Large er en slik ressurs.

Arbeidet for å gjøre Oslo til en raus og inkluderende by for alle er gitt navnet OXLO - Oslo Extra Large. OXLO ble lansert i 2001, og fungerer som en felles verdiplattform for mangfolds- og antidiskrimineringsarbeidet.

Nettsidene skal bidra til å gjøre visjonen om Oslo som byen for alle, konkret og virkelig. De er ment som en praktisk guide for ledere og ansatte i kommunale virksomheter i deres arbeid for like rettigheter og like muligheter for alle innbyggere.

Alle ansatte i Oslo kommune oppfordres til å lese gjennom innholdet, og alle virksomheter anbefales å sette av tid til å diskutere og planlegge hvordan de bidrar til å gjøre Oslo til en attraktiv og inkluderende by for alle.

Gjennom OXLO gis det både føringer om at virksomhetene skal jobbe aktivt med inkludering og mangfold, samt anbefalinger om hvordan det kan jobbes med dette.

4 Funn knyttet til inkluderingspraksiser i bydel Sagene

I kartleggingen generelt, og i intervjuene spesielt, har vi fokusert på god inkluderingspraksis. Vi har også vært opptatt av hvordan det tenkes om mangfold og inkludering i de ulike virksomhetene da det ville gi oss en forståelse for hvorfor de jobber som de gjør. I intervjuene har vi snakket om begrepene mangfold, inkludering, diskriminering og rasisme. Vi har snakket om hvordan de har kommet frem til måten å jobbe med inkludering på og konkrete erfaringer med inkludering, diskriminering og rasisme.

Mye inkludering og store variasjoner

Det er et stort fokus på inkludering i de barnehagene, skolene og på ungdomsklubben vi har vært i. De jobber mye med inkludering og har mange enkelttiltak. Det er imidlertid ganske store variasjoner i hvordan inkluderingsarbeidet utøves. Det er for eksempel ikke én felles måte å jobbe med inkludering på tvers av barnehager. I en barnehage, på skolen eller i

ungdomsklubben vil det også være variasjoner mellom ansatte. Vi er forskjellige som mennesker og derfor jobber vi også litt forskjellig, men ulik praksis kommer også av at de fleste virksomhetene ikke har diskutert hvordan de skal jobbe med inkludering eller har noen systematikk for arbeidet eller læringen av det. Denne variasjonen kom veldig tydelig fram på skolene der elevene godt la merke til at noen lærere gjorde det lille ekstra for å sørge for at alle var med både faglig og sosialt.

Vi er alle like og forskjellige

En ting som var felles for alle vi intervjuet var at de i liten grad tenkte på grupper med hensyn til mangfold og inkludering. Fokuset var hele tiden individet. Hvilke styrker og utfordringer har det enkelte barn og hvordan kan barnet bli en del av fellesskapet? Alle er forskjellige og de vi snakket med var opptatt av at de derfor må tilpasse hvordan de jobber med å inkludere den enkelte. I den grad det er snakk om grupper snakker de fleste om sosioøkonomisk bakgrunn.

Inkluderingsarbeidet blir noen ganger dratt mellom å skulle skape likhet og å feire mangfoldet. Å inkludere et barn handler ofte om å gjøre forskjellene minst mulig relevant. Alle skal få være med på leken uavhengig av språk, funksjonsevne, økonomi eller annet. Eksempler på dette kan være at barnehagen har ski til utlån slik at barna ikke trenger å ta med dette selv for å gå på ski i barnehagen. Generelt sett er det fokus på at aktiviteter og turer skal være gratis. Et annet eksempel er at det serveres mat som alle kan spise i stedet for å tilby flere ulike retter for å dekke et mangfoldig behov.

Samtidig som det jobbes for å minske forskjellene, er mange av de vi har snakket med veldig opptatt av å feire mangfoldet, altså forskjellene. Dette gjøres oftest gjennom å markere ulike høytider på tvers

av kultur, religion og landbakgrunn. En barnehage har også som mål å lære en sang på hvert av språkene som er representert i barnehagen.

Vi ser at alle jobber både med å gjøre alle like samt å feire mangfoldet, men det er nok et større fokus på å nulle ut forskjeller. Dette oppleves som en viktig del av inkluderingen og blir derfor prioritert høyt. Ut fra våre intervjuer er det lite som tyder på at det er en bevisst prioritering, men det passer godt med tankegangen til ledere og ansatte. Det kan også være vanskelig å feire mangfoldet. Hvis de ønsker å markere en høytid, krever dette kompetanse om den høytiden. Det er ikke sikkert personalet har denne kompetansen. Det har også vært diskusjoner de fleste steder om hvorvidt de skal markere Pride og eventuelt hvordan. Noen har opplevd reaksjoner fra foreldre for at de har markert og hatt Pride som tema.

Familien og landsbyen

Et område alle trakk fram som viktig for inkludering, var at det ikke bare handlet om barnehagen, skolen eller ungdomsklubben som arena for inkludering og at det ikke bare handlet om barnet. Det er viktig for alle å få en god relasjon til foreldrene og inkludere disse i barnehagen, skolen og ungdomsklubben. Spesielt i barnehagen har mange nevnt at det handler om å treffe foreldrene der de er. Noen må ha med tolk på foreldremøter. Siden behovene til foreldrene varierer, tilpasses foreldresamtalene til foreldrenes behov.

I tillegg til å inkludere foreldrene er det mange som nevner viktigheten av å sette barna i kontakt med aktiviteter utenfor skolen. Mange familier har ikke råd til å reise på ferie. En del lærere tipser derfor familiene og barna om gratis aktiviteter i ferien samt setter dem i kontakt med lokale idrettslag som har støtteordninger knyttet til kontingent. AKS blir også nevnt som en

viktig arena hvor man vektlegger ekstra morsomme aktiviteter for barna i ferier slik at alle skal kjenne på at de har opplevd noe i ferien. Det blir også nevnt at det er viktig å ha kontakt og samarbeid mellom ulike virksomheter og tjenester.

Den gode kollega og den gode inkluderer

Gjennom intervjuene vi har gjennomført har vi sett at det jobbes godt med inkludering. Det er ungdomsarbeideren som sørger for at alle har mat på tur selv om en ungdom ikke har penger til mat. Det er ungdomsarbeideren som bygger tette og langvarige relasjoner som aldri slutter. I barnehagen er det ansatte som syr karnevalkostymer og hjelper barn som står utenfor inn i fellesskapet. Det er læreren som ringer til den lokale idrettsforeningen for at de skal ta inn et barn som ikke har råd til årskontingenten og læreren som passer på at alle i klassen føler seg sett. Det er mange gode eksempler på inkludering vi har sett og hørt om gjennom vår kartlegging. Det er imidlertid et fellestrekk at det er lite systematikk i hvordan det jobbes. Hvordan det jobbes inkluderende baserer seg på erfaring og kunnskap hos den enkelte. Ansatte vi snakket med savner muligheten til å skulle dele erfaringer, reflektere over hva de gjør og få kunnskap om hvordan de kan jobbe inkluderende.

Det er også noen temaer som er vanskeligere enn andre. Rasisme og diskriminering trekkes fram som temaer det er vanskelig å forholde seg til og mange er usikre på hvordan de skal håndtere dette. Det finnes planer mot mobbing som kan brukes, men flere nevner at de skulle hatt mer kunnskap.

Flere av de ansatte vi snakket med nevnte viktigheten av gode kolleger og et trygt og åpent arbeidsmiljø for å kunne dele

erfaringer og lære av hverandre. Vi ser at det å ha en god delingskultur er spesielt viktig i de tjenestene vi har kartlagt hvor det er lite tid til å ha fellessamlinger. Hver enkelt ansatt kan sies å være viktig i inkluderingsarbeidet. Jobben de gjør har stor effekt på barna eller ungdommen de jobber med. Denne effekten er noe de ansatte er svært klar over.

Vi observerte at leder har en viktig rolle i hvilke rammer som gis og hvilke prioriteringer som gjøres. En leder trakk fram leders rolle og sa at de "flinkeste" lederne i klassen skal prøve å gjøre alt som kommer av føringer og forventninger, men glemmer å prioritere ut fra det som er viktigst for denne tjenesten akkurat nå.

Intervju med ledere

I våre samtaler med ledere fremkommer det at alle er opptatt av mangfold og inkludering. Det er for de selvsagt at man jobber med dette, men det er ikke nødvendigvis en systematikk i hvordan. Lederne har en viktig posisjon ettersom det er de som setter retning for arbeidet. Det er lederne som prioriterer tidsbruk og sånn sett bestemmer over hva som både drøftes og utvikles i fellesskap. Deres største utfordring er tid, og det er lite tid til å jobbe strategisk med inkluderingsarbeidet ettersom det er få møtepunkter hvor alle ansatte kan delta. På både ungdomsklubb og i barnehagene nevnes det at det var mer tid til å samle alle de ansatte tidligere til felles utvikling og kompetanseheving. I dag er det ikke penger til å sette av tid til dette selv om det er ønsket fra både ledere og ansatte. Viktigheten av gode rekrutteringer trekkes også frem av flere ledere. For å få til et godt mangfolds- og inkluderingsarbeid er det viktig at man ansetter mennesker med grunnleggende gode og riktige holdninger. Videre er det et ønske om å ha en mangfoldig ansattgruppe med forskjellig type bakgrunn. At alle barn skal inkluderes

oppleves av de ansatte som en naturlig del av tjenestene. Et spennende funn er at det gjennomgående er et stort fokus på å inkludere og involvere foreldrene i alle tjenestene. Alle er bevisste på at tjenestene de tilbyr ikke er isolert fra et større samfunnsperspektiv hvor man må spille på lag med foreldre, idrettslag med mer for å lykkes.

Intervju med ansatte

Å sørge for at alle barn føler seg sett og inkludert opplever de ansatte som en helt grunnleggende del av arbeidet deres. Særlig barnehagene trekker frem at deres oppgave er å hjelpe barna til å bli gode medborgere, og de bruker mye tid på å snakke om hvordan man bør være mot hverandre. Å respektere at man er ulike er også en viktig del av dette. Generelt tenker de veldig lite på «grupper» og er opptatt av å se hvert enkelt individ. Man forsøker å balansere at alle er «like» og at man kan trekke frem og anerkjenne ulikheter som f. eks språk, religion og kultur. De ansatte er svært bevisste på at barna lever liv utenfor tjenestestedet. De ansatte strekker seg langt for å se den enkelte og tilrettelegge for at alle skal oppleve seg inkludert. For å kunne gjøre dette forutsetter det at de kjenner hvert enkelt barns styrker og utfordringer, og også deres familiesituasjon. Ulik økonomi blant familier er blitt trukket fram som en viktig faktor av de ansatte. De er svært bevisste at ikke alle har de samme forutsetningene, og gjør mye for at dette ikke skal være synlig. De er også opptatt av å ikke ha aktiviteter som kan virke ekskluderende.

Det er tydelig rasisme og diskriminering ikke aksepteres i de ulike tjenestene, men det er ingen systematikk eller felles forankring i hvordan dette kan håndteres. Vi har heller ikke hørt om at det er felles retningslinjer for hvordan ansatte kan snakke med barna (eller foreldrene) dersom det forekommer rasisme eller diskriminering. Det er en

barnehage som eksplisitt sier og skriver i sin årsplan at de jobber med antirasisme. Utenom dette er det i stor grad opp til den enkelte ansatte å håndtere det dersom noe oppstår. Ansatte diskuterer ofte situasjoner i mindre ansattgrupper/team, men det er ikke noe systematisk opplæring/kompetansetiltak eller felles arenaer for refleksjon og enighet om hva som bør være tjenestestedet sin praksis. De ansatte er tydelige på at de savner felles tid til å kunne reflektere sammen, lære av hverandre, og at man kunne vært mer enige om en felles praksis.

Workshops med ungdom

Vi har snakket med ungdom fra elevrådet ved en skole og ungdom som er brukere av en ungdomsklubb. Aldersspennet er fra 13 – 18 år. Generelt opplever de både skole og ungdomsklubb som inkluderende steder, og at stort sett alle har noen å være sammen med dersom de ønsker det. De er vokst opp med at man skal spørre andre om de vil bli med dersom de ser at noen er alene. Ungdommen påpeker at noen ønsker å være for seg selv og det må man respektere. Noen nevner at selv om det er et fokus på at alle skal kunne delta sosialt så er det ikke sikkert det er like lett for alle å gjøre det likevel. Begge steder er ungdommene tydelige på viktigheten av voksne som bryr seg og som ser dem.

Ungdom fra elevrådet trekker frem at det kan være stor forskjell på lærere når det gjelder hvor interesserte de er i hver enkelt elev og hvordan de klarer å variere undervisningen slik at den hensyntar at man har ulike preferanser for læring. Lærere som har fokus på det sosiale og som søker å forstå ungdommenes situasjon og perspektiver trekkes frem som mer inkluderende og gode rollemodeller. Det samme gjelder lærere som varierer og tilpasser undervisningen sin for å nå alle. Det er viktig for ungdommen at lærerne ikke

bare er opptatt av det faglige, men også det sosiale. De skulle ønske lærerne ble fulgt opp mer rundt hvordan de jobber med det sosiale. Ungdommen påpeker særlig at det å være bevisst gruppesammensetning, og at dette styres med tanke på forutsetninger, balanse og rotasjon, er en god praksis for inkludering. Et annet funn er at de merker forskjell fra barneskole til ungdomsskole med tanke på fellessamlinger og tid med klassen til å snakke om hvordan de har det, vil ha det og bør oppføre seg. Det er mindre tid til sosiale aktiviteter og turer på ungdomsskolen. Dette påvirker det sosiale, mener ungdommen.

Ungdom fra ungdomsklubben er tydelige på at ungdomsklubben er et godt sted å være med et inkluderende miljø. Ungdomsklubben oppleves som et mer inkluderende sted å være enn skolen. De som kommer dit, kommer som regel tilbake. Ungdommen har stor mulighet til å påvirke aktivitetene, og å velge hva de vil være med på. De opplever at de ansatte genuint bryr seg om ungdommen og at de er gode rollemodeller. “Her blir de ikke betalt for å lære oss noe, men for å være med oss”. Det er alltid noen voksne man kan snakke med, også om ting som er vanskelig. De voksne er flinke til å sørge for at alle kan delta i aktiviteter. Ungdomsklubben oppleves som et trygt sted å være med null toleranse for rasisme og diskriminering. “Det ville være helt uaktuelt”, kommenterte noen av ungdommene.

Ungdom trekker frem ungdomsklubben som en god arena for inkludering fordi de blir kjent med andre ungdom på tvers av skoler og alder. Det er et mangfold av aktiviteter de kan delta på. Ungdommen mener flere ungdom kunne vært inkludert. “Vi har plass til flere”. De ønsker seg større og bedre lokaler og mener det burde reklameres mer for tilbudet.

Spørreundersøkelse til foreldre

Vi sendte ut en spørreundersøkelse til foreldre i de utvalgte barnehagene og skolene. Bakgrunnen for å sende ut spørreundersøkelsen var for å få brukerstemmen. Selv om barnehagene og skolene jobber inkluderende er det viktig å se om det oppleves slik av foreldrene. Det kom inn 45 svar fra barnehageforeldre og 224 svar fra skoleforeldre. Undersøkelsen ble sendt ut på både norsk og engelsk og ble formidlet av skolene og barnehagene. De aller fleste svarte på norsk, men 9 foreldre svarte på engelsk.

Det er relativt store forskjeller i antall svar mellom de to skolene og de tre barnehagene. Det var så få svar fra to barnehager at vi ikke kan dele opp svarene mellom barnehagene. Funnene vil derfor være generelle og på tvers av barnehager. Svarene på de to skolene har vært så like at vi også her har valgt å kun presentere svar på tvers av skolene.

Barnehagene

Generelt sett er foreldrene som har svart veldig fornøyde med barnehagene. Alle mener barna i noen eller stor grad trives i barnehagen og de stoler på barnehagen. Foreldrene synes at det blir tatt hensyn til barnas behov, barna får vært seg selv og de lærer om respekt for ulike mennesker.

Foreldrene nevner god kommunikasjon mellom barnehagene og foreldrene som viktig for å få informasjon om hva som skjer og for å kunne gi tilbakemeldinger. Det oppleves at barnehagene er gode på å informere og kommunisere med foreldrene. Fellesarenaer oppleves også som viktig. Dette kan være arrangementer eller frokostkaffe i barnehagen. Et konkret inkluderende grep som trekkes mye fram er at barnehagene jobber aktivt mot kjøpepress ved at de blant annet oppfordrer til å ikke kjøpe kostymer til karneval.

Skolene

Foreldrene har i all hovedsak en positiv opplevelse av skolen og av inkluderingsarbeidet til skolen. Over 90% av foreldrene mener barna i noen eller stor grad trives på skolen og over 80% mener det i noen eller stor grad tas hensyn til barnas behov og at barna får være seg selv. På den andre siden opplever 8% av foreldrene at barna i liten grad eller ikke i det hele tatt at sitt barn får være seg selv i skolen.

Foreldrene opplever at inkludering er et tema på skolen. 80% av foreldrene opplever at skolen i noen eller stor grad snakker med barna om respekt for ulike mennesker. Dette viser seg også i fritekstsvarene i undersøkelsen hvor flere trekker fram skolens fokus på aktiviteter hvor alle kan delta og gjennom tiltak som vennegrupper.

Sosiale arenaer og fellestreff mellom foreldre, barn og lærere trekkes frem som viktig for inkluderingen, men er også noe en del ønsker mer av. Kommunikasjon mellom skolen og foreldrene nevnes som viktig for å vite hva som skjer og for at de skal føle seg inkludert. Foreldremøter er her en viktig arena. Samtidig oppleves det som om informasjonen ikke alltid er god nok og at det er en utfordring å inkludere alle når informasjon kun gis på norsk.

Tilliten til skolen er høy hos foreldrene da 87% svarer at de har tillit til/stoler på skolen. Samtidig mener 30% at de i liten eller ingen grad kan påvirke det som skjer på skolen.

5 anbefalinger til videre arbeid

Kunnskap, bevissthet og systematikk

Fokus i dette prosjektet har vært å kartlegge gode praksiser for inkludering. Som en del av leveransen er det blitt

utarbeidet et “Mangfolds- og inkluderingspakke” som anbefales implementert i bydelen. Pakken er tredelt med en kunnskapsbank, en workshop og en verktøykasse. Pakken er ment å være enkel og skal kunne tas i bruk uten noen særlig form for introduksjon eller opplæring. Den skal kunne brukes av alle virksomheter som har utøvende tjenester mot innbyggere. Pakken skal både bidra til å øke kunnskapen rundt mangfold og inkludering og skape bevissthet rundt hva man allerede gjør godt og hva man kan bli bedre på. Den vil også gi knagger for hvordan man kan bli mer systematisk i arbeidet. Videre skal den bidra med enkle tips og inspirasjon til å arbeide med inkludering.

Implementeringen av pakken kan for eksempel gjøres som en pilot med 2-3 virksomheter som ikke retter seg mot barn og unge. Virksomhetene kan da få bistand til å kjøre workshops og man kan lære opp ressurser (“train the trainer”). Bydelen kan innhente erfaringer for å forbedre/justere pakken før den tilgjengeliggjøres for alle virksomheter. Samtidig kan det deles suksesshistorier fra virksomheter som har brukt pakken.

Et tydelig og viktig funn i kartleggingen er at det er få felles retningslinjer eller planer for hvordan man kan snakke om rasisme og diskriminering, og hvordan man kan håndtere tilfeller av dette. Vår oppfatning er at det ikke nødvendigvis må lages flere planer for bydelen, men at man må legge til rette for at ansatte får kompetanseheving innen temaet og mulighet for å sammen reflektere rundt hva som er lurt å ha i egen “verktøykasse” både når det gjelder å skape rom for å snakke om rasisme og diskriminering, og hvordan man kan håndtere det dersom det oppstår. At man ved den enkelte virksomhet har en felles forståelse for hvordan man skal agere, vil bidra til et felles løft på området og bli til en

mer systematisk tilnærming til temaet. Det vil være mindre individuelle vurderinger, og på sikt kan det bidra til et større fellesskap rundt antirasisme. Ansatte må være gode rollemodeller både i hvordan de snakker om temaet og i måten de håndterer vanskelige situasjoner. Som en lærer delte: “Jeg føler et enormt ansvar for å gjøre det riktig. Det jeg sier eller gjør kan påvirke barna og ha store konsekvenser videre i livet”.

Med knapphet på tid og ressurser er en løsning at man lager et tilsvarende “pakke” for antirasisme/mot rasisme og diskriminering. Det bør være enkelt og gjennomførbart. Det er et poeng at de ansatte får noe kompetansepåfyll og deretter sitter sammen og reflekterer, samt at de sammen definerer mulige scenario med strategier for håndtering. Her er det også mulig å pilotere dette med noen virksomheter i første omgang. Vi anser at det vil være lurt og naturlig å her starte med for eksempel noen av virksomhetene som har deltatt i prosjektet da de allerede har fokus på mangfold og inkludering. I tillegg til at de allerede er opptatt av tematikken vil de oppleve at funn fra prosjektet tas tak i.

Bydelens rolle

For at inkludering skal prioriteres må det være tydelige føringer om dette. Bydelen bør sette noen klare og tydelige mål for inkludering i bydelens tjenester. Hvordan hver enkelt tjeneste skal jobbe med å nå målene bør bestemmes lokalt og tilpasses den enkelte tjeneste. Det er ikke mulig å lage et sett med tiltak som vil passe for alle tjenester og virksomheter. Det er også et poeng at ledere og ansatte har eierskap til tiltakene. For å hjelpe tjenestene på vei kan det gis noen råd og verktøy om hvordan målene kan nås. Dette er i tråd med tillitsbasert styring og ledelse. Bydelens engasjement for “Landsbyen Sagene” med fokus på inkludering må kommuniseres og forankres i ledelsen, og det må jobbes med

det kontinuerlig. Gjennom prosjektet er det tydelig at å samarbeide på tvers, og å involvere foreldre og andre ressurspersoner er viktige suksesskriterier for å lykkes.

På bydelens nettside står det "Bydel Sagene skal være en åpen, inkluderende og tolerant bydel å bo i. Alle former for rasisme og diskriminering er uakseptabelt." Det som kjennetegner en organisasjon som har mangfoldsarbeid som en integrert del av strategi og praktisk arbeid, er at arbeidet er godt forankret, det er høy grad av bevissthet, arbeidet evalueres og det jobbes med å påvirke omverden. Inkludering og antirasisme er også et dugnadsarbeid. Det er mange i bydelen som er opptatt av mangfold og antirasisme og som ønsker å bidra mer. Bydelen anbefales å benytte seg av den ressursen innbyggerne er. En måte å få med seg innbyggerne på dugnaden kan for eksempel være gjennom en kampanje med "de 10 inkluderingsbud" eller "inkluderingsvett". Plakater kan henges på

alle tjenestesteder med enkle tips/råd om hvordan den enkelte kan bidra til en mer inkluderende bydel.

Det finnes allerede mange føringer og ressurser. Det er viktig å se på gjeldende politiske føringer og styrende dokumenter som gir retning. Oslo kommune har prøvd å gjøre det enklere å jobbe med inkludering gjennom alle ressursene som ligger på OXLO.no. Bydelen anbefales å benytte seg av det som allerede er tilgjengelig av ressurser. Bygg videre på det som allerede gjøres og fortsett med å forsterke engasjementet til de mange enkeltpersonene som vil bidra inn i et fellesskap for et bedre Sagene. Endringsarbeid er krevende. Det er viktig å feire de små seirene og suksesshistoriene. Det er alle de små bitene som bidrar til det store bildet, og bydel Sagene er godt på vei.

6 Oversikt over konkrete inkluderingstiltak

De ulike virksomhetene har mange forskjellige inkluderingstiltak. Her er et lite utvalg.

Morgenkaffe med foreldre	Synge sanger på ulike språk	Ikke kommentere utseende	Medvirkning om hvilke aktiviteter som skal tilbys
God og tilpasset informasjon til foreldre	Dukker, bøker og puslespill hvor alle skal kjenne seg igjen	Ikke ha-med-dag	Nulltoleranse for nedsettende ordbruk
Bruke tolk i foreldremøter	Markere kulturelle og religiøse høytider	Ha utstyr til aktiviteter eller låne av BUA slik at alle kan delta	Felleskapsdidaktikk
Sette sammen mangfoldige barnegrupper	Internasjonal uke/dag	Servere mat alle kan spise	Samarbeid med idrettslag
Inkludere foreldre i fellesarrangementer	Lære om hverandre ved å ha «dagens barn»	Skreddersydde informasjonsmøter med foreldre	Barn som ukens hjelper eller trivselsleder

7 Teori og forskning om inkludering og mangfold

Diskriminering

For å kunne jobbe godt mot diskriminering er det viktig å ha en forståelse for hvilke former diskriminering kan ha samt hva som kan anses å være tiltak mot diskriminering.

Diskriminering er forbudt ved lov, både Straffelovens § 186 og

Diskrimineringslovens § 6. I Straffelovens § 186 defineres diskriminering som nektelse av varer, tjenester eller adgang til på grunn av personens

- Hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse,
- Religion eller livssyn,
- Seksuelle orientering,
- Kønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, eller
- Nedsatte funksjonsevne.

Diskrimineringsloven skiller mellom direkte og indirekte diskriminering. Den direkte

diskrimineringen handler om forskjellsbehandling knyttet til blant annet et av punktene ovenfor. Den indirekte diskrimineringen omhandler tilsynelatende nøytrale bestemmelser som gjør at noen kommer dårligere ut enn andre på grunn av de samme forholdene som nevnt over.

Det er enklere å ha forståelse for og å kunne sanksjonere mot direkte diskriminering enn å ha forståelse for at tilsynelatende nøytrale bestemmelser og likebehandling også kan være diskriminering. Dette kan også påvirke hva slags tiltak som settes inn. Når det er sagt er det ikke gitt at det er lett å følge opp tiltak mot direkte diskriminering.

I Midtbøen og Rogstad (2012) sin rapport «Diskrimineringens omfang og årsaker» viser de til at diskriminering er mer komplekst enn kun det legale, altså hva som dekkes av loven. Det er ikke all diskriminering som dekkes direkte av loven. Et eksempel som trekkes fram i rapporten er vurdering av personlig egnethet ved ansettelser. Det er vanskelig å måle og dokumentere en slik kompetanse. En slik diskriminering kan

handle om bruk av kategorier og generalisering. Dette kan både være statistisk diskriminering og bruk av stereotyper.

For en organisasjon som jobber aktivt mot rasisme og diskriminering er det viktig å ikke bare se på det legale, men også hvordan organisasjonen jobber mot andre strukturer og vurderinger som kan virke diskriminerende.

Mangfold

Oslo kommune har følgende definisjon på mangfold. «Mangfold handler om retten til å møte andre mennesker som den man er, uten å møte diskriminering.» Samtidig har kommunen flere underkategorier av mangfold: flerkulturelt mangfold, kjønns- og seksualitetsmangfold, funksjonsmangfold og interseksjonalitet. I rapporten «Hvorfor mangfold?» (Berg et al., 2012) skriver de at begrepet mangfold tar utgangspunkt i at noe er forskjellig, men forskjelligheten blir forstått som noe positivt.

«Mangfoldsbegrepet handler i dette perspektivet ikke om at vi enten er like eller forskjellige, men at vi er begge deler samtidig.» Mangfold blir i mange sammenhenger knyttet til kjønn, alder, etnisitet, seksualitet og funksjonsevne, men kan også omfatte interesser, kompetanse og familiestatus.

Mangfoldstrategier

Å jobbe ut fra et mangfoldsperspektiv er å ha en mangfoldsstrategi. Argumentene for mangfoldsstrategier er mange og kan omfatte sosiale, samfunnsmessige, etiske og økonomiske begrunnelser (Berg et al. 2012). For Oslo kommune er de sosiale og samfunnsmessige argumentene viktige da det er et ønske om å behandle befolkningen likt og å unngå diskriminering. Konsekvensene av å ikke ha gode tjenester som når alle kan være utenforskap, at ikke

alle deltar i samfunnet og vi får et delt samfunn. Det etiske argumentet handler om at det er riktig å ha inkluderende tjenester. Som arbeidsgiver er det også et økonomisk argument å ha en mangfoldsstrategi da bedriften kan få en bredere kompetanse, forskjellige erfaringer og mer lønnsomhet. For Oslo kommune kan det også være et økonomisk argument da mangfoldsstrategi i tjenesteutvikling kan resultere i at få faller utenfor arbeidsmarkedet.

Inkluderende fellesskap

Mangfold betyr ikke i seg selv inkluderende fellesskap, men å ha en mangfoldsstrategi kan føre til inkluderende fellesskap. Von der Lippe (2021) argumenterer for at det å ta opp krevende og kontroversielle tema i undervisningen på skolen kan motvirke fordommer og utenforskap ved at elevene kan sette seg inn i hverandres perspektiver. Vi kan utvide dette argumentet til å gjelde flere arenaer. Ved å bli eksponert for og snakke om ulike perspektiver, tradisjoner og kulturer vil forståelsen for mangfoldet øke. Dette kan igjen bidra til et inkluderende fellesskap.

Forankring av mangfoldsperspektiv

Statskonsult gjennomførte i 2006 en kartlegging av hvordan førstelinjen i offentlige etater er skodd for å betjene brukere med minoritetsbakgrunn. Deres hovedfunn var at mangfold og minoritetsperspektiv i førstelinjen var lite diskutert i ledermøter og i styrende dokumenter, samt at de tiltakene som fantes i hovedsak var rettet mot minoritetsgrupper, ikke de ansatte. Det var også en svakhet at prosjekter og tiltak ble drevet av ildsjeler og spesialister med en svak kobling til linjen. Undersøkelsen er gammel og det har skjedd mye på dette feltet de senere årene, men den er relevant da den viser hvordan manglende forankring

og frikobling fra linjen gjør det vanskelig å få gode resultater.

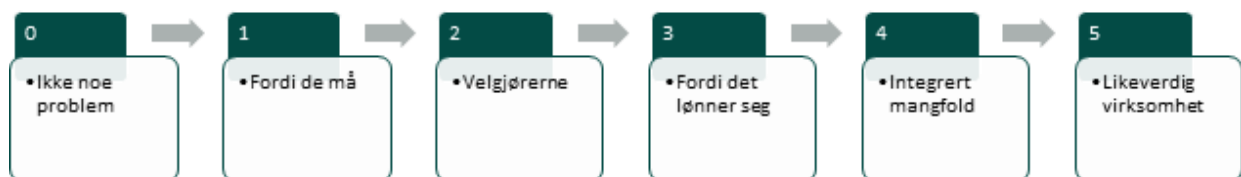
Kartleggingen til Statskonsult tyder på at det i hovedsak er temaer i styrende dokumenter og bestillinger fra tildelingsbrev det blir rapportert på og diskutert i ledergrupper. Dette er selvfølgelig ikke overraskende, men det viser viktigheten av at satsninger må forankres oppover i organisasjonen og at det må være tydelig i strategiske føringer for at det skal prioriteres. Hvis ikke et tema prioriteres og er en del av de strategiske føringene, er det stor sannsynlighet for at temaet ikke blir prioritert og at eventuelle tiltak blir tilfeldige og lite helhetlige.

Mangfoldsbevissthet

Likeverdiskontinuumet er utviklet av Trevor Wilson (Statskonsult, 2007) og kategoriserer i hvilken grad en virksomhet er bevisst, opptatt av og satser på mangfold og likeverd.

Kontinuumet strekker seg fra de som ikke har noen mangfoldsstrategi fordi de mener de har et godt og rettferdig system uten egne mangfoldstiltak, til virksomheter som har mangfold i strategier og jobber kontinuerlig med forbedring og evaluering av mangfoldsarbeidet. De som gjør det fordi de må, gjør det for å ikke bli tatt. Velgjørerne har mangfoldstiltak fordi de mener det er riktig, men det blir gjerne enkelttiltak og ingen helhetlig strategi. Neste gruppe mener det lønner seg med mangfold og jobber derfor med å identifisere hindringer og finne gode strategier. Denne gruppen kan typisk være noen som er i begynnelsen av en mangfoldssatsing. Forskjellen på de to siste gruppene er at den siste har lyktes med å fjerne barrierer og har kommet over i et nytt stadium hvor de ikke bare skal endre seg selv, men også prøver å endre omverdenen.

For å kunne gå fra et lavt nivå til et høyt nivå i kontinuumet er det avgjørende med bevissthet, kunnskap og forankring i organisasjonen. Mangfoldsperspektivet bør være en del av styrende dokumenter samt et tema og satsning for toppledelsen.



Referanser

- Bangstad, S. & Døving, C. A. (2015). Hva er rasisme?. Universitetsforlaget
- Bangstad, S., Rønningen, N. M., Larsen, E. N., Sandset, T. & Massao, P. B. (2022). Kartlegging av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune. KIFO Rapport 2022: 2.
- Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. (2012). Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv. Institutt for samfunnsforskning
- Straffeloven. (2022). Lov om straff ([LOV-2022-04-08-22](#)) Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-05-20-28>
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2022). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering ([LOV-2021-06-11-77](#)) Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Berg, B., Thorhaug, K., Garvik, M., Svendsen, S. & Øiaas, S. H. (2012). Hvorfor mangfold? En studie av ulike forståelser og praktiseringer av mangfold. NTNU samfunnsforskning AS
- Von der Lippe, M. (2021). Fordommer i skolen. Gruppekonstruksjoner, utenforskap og inkludering. Universitetsforlaget
- Myrebø, T. & Røthing, Å. (2021). Hvor går grensen? [Læreres fortellinger om praksiser i møte med elevers nedsettende ytringer om minoritetsgrupper](#). M. von der Lippe (Red.) Fordommer i skolen. Gruppekonstruksjoner, utenforskap og inkludering. Universitetsforlaget
- Statskonsult (2006). Offentlige tjenester for alle? Gjennomgang av minoritetsperspektivet i 10 statlige etater (IMDi Rapport7/2006). Integrerings- og mangfoldsdirektoratet
- Statskonsult (2007). Forskjeller som gjør en forskjell. Et inspirasjonshefte om arbeidet med økt etnisk mangfold på statlige arbeidsplasser.
- Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2022 – 2025. Bydel Sagene
- Oslo kommune. Hva mener vi med mangfold og inkludering? <https://www.oslo.kommune.no/oxlo/om-mangfoldsledelse/hva-mener-vi-med-mangfold-og-inkludering/#gref>

