

**Mangfold, inkludering og likestilling ved  
Fakultet for helsevitenskap, OsloMet**  
Rapport fra Senter for profesjonsforskning, mars 2026

Rayad Sakyar, Thea Knutsen Steinnes og Håvard Helland

Skriftserien 2026 nr. XX



# **Mangfold, inkludering og likestilling ved Fakultet for helsevitenskap, OsloMet**

Rapport fra Senter for profesjonsforskning, mars  
2026

Rayad Sakyar, Thea Knutsen Steinnes og Håvard  
Helland

CC-BY-SA versjon 4.0

OsloMet Skriftserie 2026 nr. X

ISSN 2535-6992 (online)

ISBN 978-82-8364-771-6 (online)

OsloMet – storbyuniversitetet

Universitetsbiblioteket

Skriftserien

St. Olavs plass 4,

0130 Oslo,

Telefon (47) 64 84 90 00

Postadresse:

Postboks 4, St. Olavs plass

0130 Oslo

Godkjent for publisering av Beate Elvebakk, senterleder ved Senter for profesjonsforskning

# Forord

Senter for profesjonsforskning (SPS) har på oppdrag fra prosjektet «Mangfold i helse» gjennomført en spørreskjemaundersøkelse om mangfold og inkludering blant ansatte på Fakultet for helsevitenskap, OsloMet. Undersøkelsen kartlegger oppfatninger av mangfold på fakultetet, og ansattes erfaringer med arbeidsmiljø, inkludering, rasisme og diskriminering. En elektronisk spørreskjemaundersøkelse ble sendt til alle ansatte på fakultetet, basert på e-post adresser i fakultetets gruppemiljø til alle ansatte. Undersøkelsen er meldt og godkjent av Sikt, personverntjenester for forskning.

Denne rapporten beskriver designet, datainnsamlingen og resultatene fra den elektroniske spørreskjemaundersøkelsen om mangfold og inkludering på Fakultet for helsevitenskap. Innledningsvis beskrives datainnsamlingen og -håndteringen. Deretter tar rapporten for seg resultatene fra undersøkelsen i seks tematiske seksjoner. Først kartlegges generelle demografiske trekk ved utvalget som kjønn, alder og stillingskategori. Videre undersøkes utvalgets opplevelse av mangfold på arbeidsplassen og deres egen minoritetstilhørighet. Rapporten beskriver videre opplevelser av tilhørighet og arbeidsmiljø, før den ser nærmere på rasisme og diskriminering og kjennetegn ved de som opplever diskriminering og/eller rasisme i arbeidsforholdet sitt. Dette setter grunnlaget for den siste seksjonen, hvor det stilles spørsmål om hvilke tiltak og typer kompetanseheving ansatte foretrekker i arbeid med mangfold og forebygging av rasisme og diskriminering.

Kartleggingen er gjennomført i samarbeid med prosjektgruppen for «Mangfold i helse» gjennom utvikling og diskusjoner om spørreskjemaet, datainnsamlingsmetoden, og foreløpig rapport.

Kartleggingsteamet fra SPS har bestått av Håvard Helland (prosjektleder), Rayad Sakyar (delansvarlig for spørreskjemaundersøkelsen, analyser og tekstkapitler), og Thea Knutsen Steinnes (delansvarlig for spørreskjemaundersøkelsen, analyser og tekstkapitler). Prosjektgruppen for «Mangfold i helse» kom med innspill og forslag til konkrete bivariante analyser, og prosjektleder Ragnhild Storstein Spilker og prosjektkoordinator Lucia Hsiao har kvalitetssikret rapporten. Det endelige produktet er kartleggingsteamet på SPS ansvarlig for.

# Abstract

The Center for the study of professions (SPS) has conducted a survey on diversity, inclusion, and proposals for competency development measures at the Faculty of Health Sciences (HV), commissioned by the project group “Diversity in Health”. Data was collected through an online survey sent to all employees at HV. 205 responses were received by the deadline. This report presents the results from this survey in six sections.

Descriptive demographic data shows that women in permanent positions are the majority in the sample. Over 70 percent reported having a background from Norway, while altogether 14,1 reported a background from Asia, Africa, Latin-America and the Caribbean, or reported having a mixed/multicultural background. The participants’ age range and job categories showed great variation. Employees reported their units as particularly diverse in terms of age, but less representative in terms of gender and functional diversity. Beyond this, there was considerable variation across the remaining diversity categories. At the same time, several participants indicated that there were challenges related to racism and discrimination in the workplace. The analysis suggested a small association between experiencing or witnessing racism and discrimination and having an immigrant or ethnic minority background. This indicates that those belonging to these minority groups perceived a higher degree of challenges compared to others. The most common situations in which racism and discrimination was observed were in clinical practice settings and in interactions between staff and students.

The mapping showed that most participants felt that the working environment in their unit was good. They felt included and that their competence was respected by colleagues. At the same time, several felt that they had to adapt to fit in. Some also believed that conflicts were not well-resolved, and that management lacked the competence to lead a diverse workplace. Finally, the employees indicated that they were open to training and competency development related to diversity. The measures desired by the greatest number of respondents were increasing the focus on diversity in leadership training and onboarding programs for new employees. At the same time, staff indicated interest in measures aimed at teaching and supervising students of varied backgrounds and relations between staff.

# Sammendrag

Senter for profesjonsforskning (SPS) har kartlagt mangfold, inkludering og forslag til kompetansehevingstiltak på Fakultet for helsevitenskap (HV) på oppdrag fra prosjektgruppen i «Mangfold i helse». Data ble samlet inn gjennom en elektronisk spørreskjemaundersøkelse som ble sendt til alle ansatte på fakultetet, og 205 svarte innen fristen. Rapporten presenterer resultatene fra denne kartleggingen i seks delkapitler.

Majoriteten i utvalget var kvinner i faste stillinger. Aldersspennet og stillingskategoriene til deltagerne varierte. Drøyt 70 prosent hadde bakgrunn i Norge, mens til sammen 14,1 prosent hadde bakgrunn i Asia, Afrika, Latin-Amerika og Kariba eller oppga at de hadde flerkulturell / mixed bakgrunn. Ansatte oppga at deres enheter var særlig mangfoldige når det kom til alder, men mindre representative når det gjaldt kjønn og funksjonsvariasjoner. Utover dette var det stor variasjon i de resterende mangfoldskategoriene. Samtidig indikerte flere av deltagerne at de selv var del av en eller flere minoritetsgrupper og at det fantes utfordringer knyttet til rasisme og diskriminering på arbeidsplassen. Analysene ga tegn til små sammenhenger mellom å oppleve eller se rasisme og diskriminering og innvandrer- og etnisk minoritetsbakgrunn. Hvor de som var del av disse minoritetsgruppene så større grad av utfordringer sammenlignet med andre. De vanligste situasjonene hvor rasisme og diskriminering ble observert var i praksisfeltet og mellom ansatte og studenter.

Kartleggingen viste at de fleste deltagerne mente at arbeidsmiljøet på deres enhet var godt. De følte seg inkludert og at kompetansen deres ble respektert av kollegaer. Samtidig følte flere at de måtte tilpasse seg for å høre til. Noen mente også at konflikter ikke ble løst på en god måte, og at ledelsen manglet kompetanse i å lede en mangfoldig arbeidsplass. Til slutt indikerte ansatte at de var åpne for opplæring og kompetanseheving knyttet til mangfold. Tiltakene flest ønsket var å øke fokuset på mangfold i lederopplæring og i nyansatteprogrammer. Samtidig var flere ansatte også opptatt av tiltak rettet mot undervisning og veiledning av studenter og relasjoner mellom ansatte.

# Kartlegging av mangfold, inkludering og likestilling

Forord .....	i
Abstract.....	ii
Sammendrag.....	iii
Kartlegging av mangfold, inkludering og likestilling .....	4
1 Spørreskjemaundersøkelsen: Ansattes erfaringer og meninger om mangfold, inkludering og likestilling .....	5
1.1 Spørreskjemaet .....	5
1.1.1 Datahåndtering og sensitive opplysninger.....	7
1.2 Resultater.....	7
1.2.1 Kartlegging av demografiske karakteristika ved utvalget .....	8
1.2.2 Mangfold på arbeidsplassen og ansattes minoritetsbakgrunn .....	11
1.2.3 Mangfold og inkludering på arbeidsplassen .....	14
1.2.4 Tilhørighet og arbeidsmiljø.....	17
1.2.5 Rasisme og diskriminering.....	25
1.2.6 Kompetanseheving og tiltak for å styrke mangfold og inkludering.....	34
Referanser .....	40
Vedlegg 1- Spørreundersøkelsen .....	41
Vedlegg 2 – Test av signifikans.....	47

# 1 Spørreskjemaundersøkelsen: Ansattes erfaringer og oppfatninger om mangfold, inkludering og likestilling

Denne spørreskjemaundersøkelsen ble utviklet som del av prosjektet «Mangfold i helse», et prosjekt om økt etnisk mangfold og mer inkluderende arbeids- og læringsmiljø på Fakultet for helsevitenskap ved OsloMet. Prosjektet tar utgangspunkt i mangfoldet blant studenter i fakultetets helseutdanninger (Holtar & Sjursgard, 2023) og i hvilken grad ansatte speiler dette mangfoldet, med overordnet mål om å styrke rekruttering og inkludering av et større mangfold av ansatte gjennom bevisstgjøring og tiltaksutvikling (Storbyuniversitetet, 2025).

For å ivareta personvern hensyn ble Senter for profesjonsforskning (SPS) gitt i oppdrag å gjennomføre spørreskjemaundersøkelsen. Undersøkelsen hadde som mål å kartlegge oppfatninger om og erfaringer med mangfold og inkludering blant ansatte, og om hva som kan være relevante tiltak for å styrke inkludering og mangfoldskompetanse blant ansatte og ledere. I undersøkelsen forstås mangfold bredt og inkluderer demografiske karakteristika som landbakgrunn, etnisitet, religion, kjønn, seksuell orientering, alder, samt funksjonsvariasjoner og sosial klassebakgrunn.

Denne rapporten presenterer først kort utviklingen av spørreskjemaet og datainnsamlingen. Deretter blir resultatene fra undersøkelsen presentert, og samvariasjon utforsket.

Resultatene fra undersøkelsen vil brukes til å utvikle et systematisk mangfoldsarbeid med treffsikre tiltak samt bidra til å styrke Fakultet for helsevitenskap sin rolle som et inkluderende fakultet i tråd med OsloMets strategi 2050.

## 1.1 Spørreskjemaet

Undersøkelsen besto av et elektronisk spørreskjema som ble opprettet og distribuert gjennom spørreskjemaverktøyet Nettskjema.no, som er utviklet av Universitetet i Oslo (nettskjema@usit.uio.no). Målgruppen for undersøkelsen var alle ansatte på Fakultet for helsevitenskap.

Invitasjon til å delta ble sendt til alle ansatt-epostadresser i fakultets felles e-postgruppe 6. januar 2026. Spørreskjemaundersøkelsen var åpen til og med 28. januar 2026. I denne perioden ble det sendt ut to purringer den 13. og 21. januar. I

tillegg til de disseurringene ble det også sendt ut interne oppfordringer på epost om å besvare undersøkelsen. Alle ledere på fakultetet ble innledningsvis informert om bakgrunnen og formålet med undersøkelsen og bedt om å bidra til høyest mulig svarprosent gjennom å snakke om undersøkelsen og oppfordre til deltagelse. Informasjon om undersøkelsen ble også formidlet til ansatte i nyhetsbrev og møter, og dekan sendte en personlig oppfordring til alle ansatte før undersøkelsen stengte.

Som et insentiv ble deltagelse i undersøkelsen belønnet med en mulighet til å delta i en loddtrekning om fem universal gavekort på 1000 kr. Etter at deltagerne fullførte spørreundersøkelsen ble de videresendt til et nytt uavhengig nettskjema hvor de kunne registrere jobb-e-posten sin for å være med i en tilfeldig trekning av fem gavekort. Det praktiske ved loddtrekningen ble gjennomført av SPS, mens prosjekt koordinatør i «Mangfold i helse» distribuerte gavekortene til de fem vinnerne.

Spørsmålene i undersøkelsen ble utviklet av prosjektet «Mangfold i helse» basert på lignende spørreundersøkelser ved Universitetet i Oslo (Bråten & Mikalsen 2022) og Universitetet i Bergen (Fyhn 2024), innspill og tilbakemeldinger fra prosjektets styringsgruppe og ressursgruppe som består av representanter fra HR, fakultets- og avdelingsledelse og øvrige ansatte på tvers av HV, samt rådgivning fra fakultets personvernombud. Spørsmålene og responskategoriene ble videre kvalitetssikret og tilpasset konteksten ved fakultetet gjennom en interaktiv prosess mellom SPS og prosjektgruppen i «Mangfold i helse». Deltagerne kunne fritt velge å besvare undersøkelsen på enten norsk eller engelsk.

Den endelige undersøkelsen var inndelt i fire tematiske seksjoner; arbeidssituasjon og trivsel, tilhørighet og arbeidsmiljø, mangfold og mangfoldskompetanse, og personlig bakgrunn og identitet<sup>1</sup>. Bakgrunnsspørsmålene var kategoriske, og tillot hovedsakelig én respons fra hver deltager, med unntak av spørsmål hvor kategoriene ikke var gjensidig utelukkende. For eksempel i spørsmålet om minoritetsbakgrunn hvor det er mulig å oppgi at man tilhører flere minoritetsgrupper. Respondentene ble også bedt om å angi enighet eller uenighet med en rekke påstander. Disse spørsmålene brukte Likert skala svaralternativ. Deltagerne kunne fritt velge om de ønsket å besvare hvert spørsmål, og de ble påminnet om dette før de ble bedt om å oppgi potensielt sensitive opplysninger.

---

<sup>1</sup> Spørreskjemaet som ble brukt i undersøkelsen er vedlagt på norsk (Vedlegg 1).

### 1.1.1 Datahåndtering og sensitive opplysninger

Undersøkelsen dekket sensitive opplysninger om deltagerne, blant annet deres minoritetsbakgrunn og erfaring med rasisme. For å beskytte deltagerens anonymitet ble demografiske spørsmål aggregert til større grupperinger der det lot seg gjøre. Heller enn å angi alder i år ble deltagerne bedt om å angi hvilken aldersgruppe de tilhørte (e.g. under 35 år). I fremstilling og analyser av data ble også grupper med færre enn fem responser slått sammen med en eller flere andre grupper eller droppet fra rapportering hvor slik gruppering ikke var mulig.

Data ble lagret på Universitetet i Oslos tjeneste for sensitive data (TSD), og lagret separat fra kontaktopplysninger. TSD er en tjeneste for lagring og post-prosessering egnet for sensitive opplysninger i samsvar med «personopplysningsloven» og «helseforskningsloven». TSD er utviklet og vedlikeholdt av IT avdelingen på Universitetet i Oslo (UiO IT). Spørreundersøkelsen ble godkjent av Sikt, personverntjenester for forskning til utdannings- og forskningsinstitusjoner (Ref. 149148). Først i nettskjemaet ble respondentene vist et informasjonsskriv som beskrev bakgrunnen for undersøkelsen og hvordan data ville bli behandlet. Deltagerne hadde mulighet til å trekke besvarelsen sin frem til undersøkelsen ble avsluttet.

## 1.2 Resultater

Resultatene fra spørreundersøkelsen er delt i fem deler. Først presenteres frekvenser av bakgrunnsvariabler. Deretter beskrives opplevelsen av mangfold på arbeidsplassen, dette belyses både gjennom frekvensanalyser og bivariate analyser mellom utvalgte variabler eller responskategorier. Den neste delen utforsker opplevelsen av arbeidsmiljøet. Dernest rettes fokuset mot opplevelse og erfaringer med rasisme og diskriminering, før rapporten avsluttes med en del som tar for seg tiltak for kompetanseheving for å øke mangfold og for inkludering på arbeidsplassen.

De utvalgte bivariate analysene utforsker relevante sammenhenger mellom sentrale variabler. Data kan ikke brukes til å trekke slutninger om kausale sammenhenger eller retningsbestemmelse, men skildrer et tverrsnitt av oppfatningene og erfaringene til et utvalg av ansatte på Fakultet for helsevitenskap. Merk at for noen spørsmål viser ikke figuren hele responsskalaen, dette skyldes enten at det var mindre enn fem responser for et potensielt personidentifiserende spørsmål eller at ikke hele responsskalaen ble brukt. Når figurene tolkes er det viktig å være klar over at ikke alle deltagerne besvarte alle spørsmålene, og noen spørsmål tillot deltagerne å krysse av for flere alternativ. Noen figurer er dermed basert på et svar fra alle deltagerne, mens andre figurer er basert på flere svar fra alle eller et utvalg av

deltagerne. Dersom respondentene hoppet over et spørsmål blir ikke dette brukt i verken figurer eller analyser. Resultatene bør tolkes i lys av varierende responskategorier, svaralternativ og utvalg som poengteres i underteksten til hver figur.

## 1.2.1 Kartlegging av demografiske karakteristika ved utvalget

Totalt ble 794 ansatte på Fakultet for helsevitenskap invitert til å delta. Innen svarfristen kom det inn 205 svar. Figur 1.1 viser den demografiske bakgrunnen til utvalget. Den største aldersgruppen var mellom 35-50 år med rundt 40 prosent av deltagerne (Figur 1.1, delfigur I). Det var færrest deltagere under 35 år, og denne gruppen utgjorde bare 10.8 prosent av respondentene. Samtidig var alderen nokså likefordelt når man sammenligner antallet respondenter 51 år og eldre med de som var 50 og yngre, med en sammenlagt prosentandel på henholdsvis 47 og 53. Aldersfordelingen i utvalget tilsvarer godt aldersfordelingene på fakultetet.

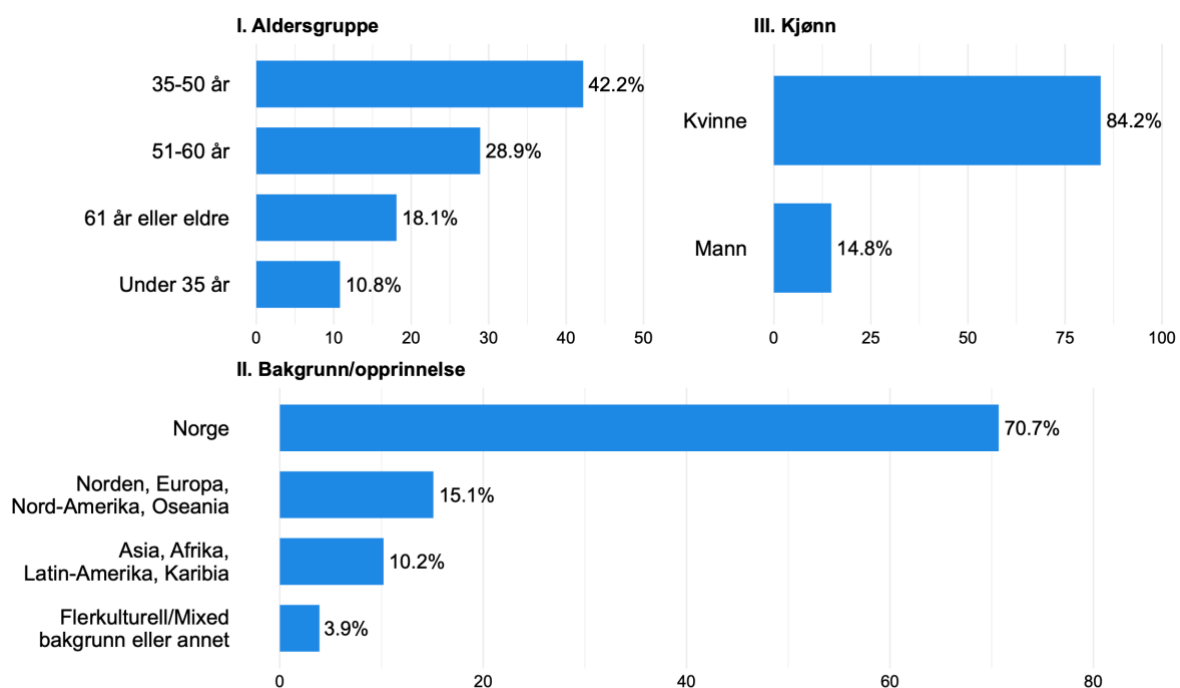
Kjønnsfordelingen var skjevere med 84 prosent kvinner som dermed utgjorde en markant majoritet (Figur 1.1, delfigur III). Kjønnsfordelingen i utvalget har litt flere kvinner enn den faktiske fordelingen på fakultetet som ligger på 79.5 prosent. Respondentene var hovedsakelig fra Norge og utgjorde 70 prosent (Figur 1.1, delfigur II). Den nest største gruppen hadde bakgrunn i Norden, Europa, Nord-Amerika og Oseania med 15.1 prosent av respondentene. 10,2 prosent oppgav å ha bakgrunn fra Asia, Afrika, Latin-Amerika og Karibia, mens rett under fire prosent oppgav flerkulturell bakgrunn eller annet.

Når det kom til deltagerens ansettelsesforhold var de for det meste ansatt i faste stillinger på fakultetet, med bare rett under 12 prosent i midlertidig stilling (Figur 1.2, delfigur II). Det var en svak overvekt av faste ansatte i utvalget sammenlignet med fakultetet generelt hvor 25.5 prosent er midlertidig ansatt. Deltagerne var høyt utdannet. De fleste hadde fullført en mastergrad (48.5%) eller en doktorgrad (41.1%). De resterende hadde enten en bachelorgrad eller en annen utdanningsbakgrunn (Figur 1.2. IV.). Som et uttrykk for den høye andelen deltagere med høyere utdanning, var de fire største stillingskategoriene førstelektor eller førsteamanuensis etterfulgt av universitetslektor, konsulent eller rådgiver og professor eller dosent (Figur 1.2. III.). Stillingskategoriene samsvarte også godt med faktiske tall fra fakultetet. Det største avviket var blant gruppen med stipendiater, postdoktorer og vitenskapelige assistenter. Denne gruppen utgjorde 8.3 prosent av utvalget, men er 12.2 prosent av ansatte på fakultetet. Det var også litt flere tekniske ansatte og konsulenter/rådgivere i utvalget (4.9- og 17.1 prosent) sammenlignet med faktiske tall fra alle ansatte på fakultetet (1.6- og 14.3 prosent).

**Figur 1.1**

*Utvalgsdemografi.*

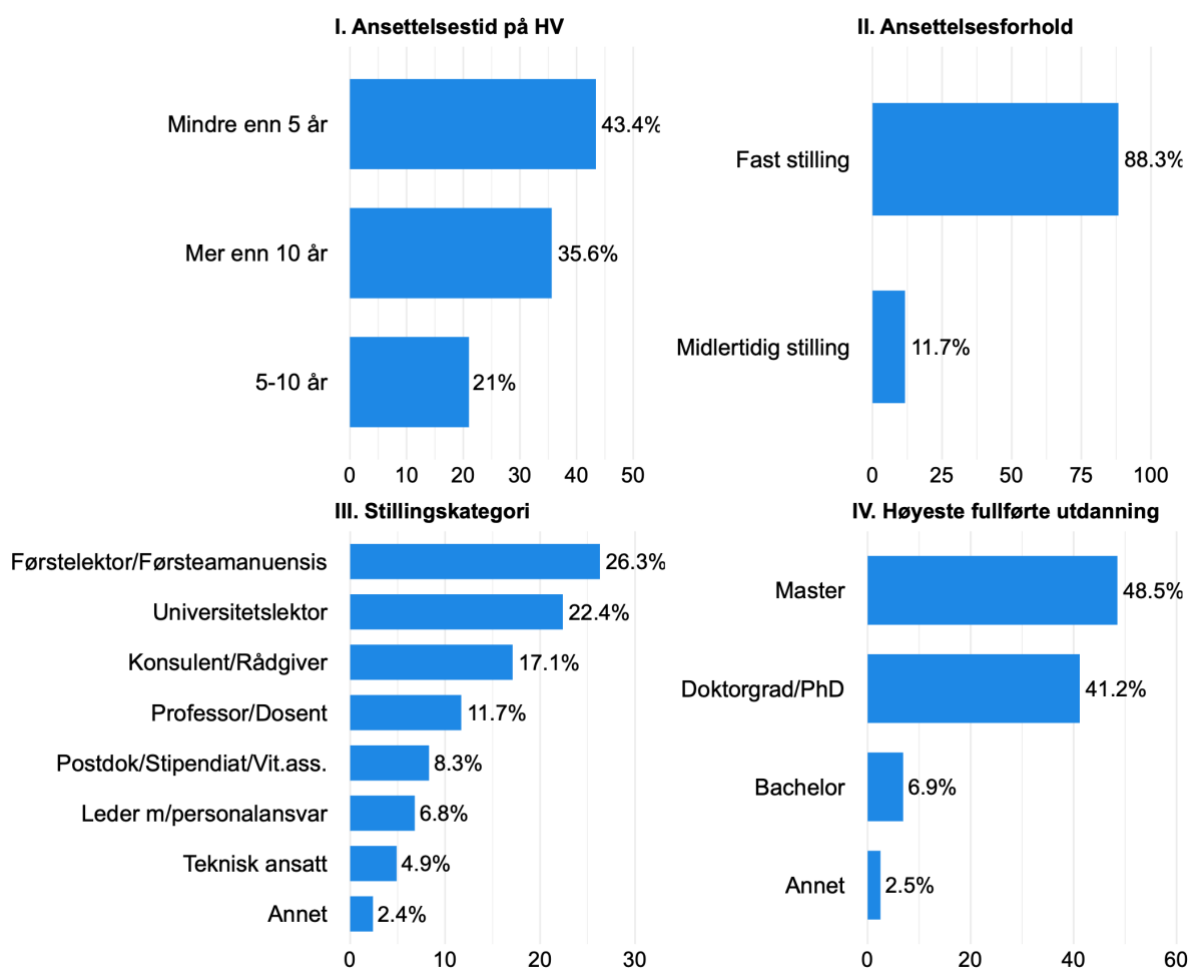
Figuren viser frekvenser fra tre ulike demografiske spørsmål. Delfigur I viser svar på spørsmålet «Hvilken aldersgruppe tilhører du?» (n=204). II viser svar på spørsmålet «Hva er din bakgrunn eller opprinnelse?» (n=205). Delfigur III viser svar på spørsmålet «Hvilket kjønn identifiserer du deg med?» (n=204).



**Figur 1.2**

*Arbeidsforhold for utvalget*

Figuren viser frekvenser fra fire ulike demografiske spørsmål. Delfigur I viser svar på spørsmålet «Hvor lenge har du vært ansatt på HV?» (n=205). II viser svar på spørsmålet «Hvilken type ansettelsesforhold har du?» (n=205). Delfigur III og IV viser svar på spørsmålene «Hvilken stillingskategori har du?» og «Hva er din høyeste fullførte utdanning?» henholdsvis (n=205, 204).



Oppsummert var utvalget dominert av kvinnelige ansatte i faste stillinger. Aldersfordelingen var bred, og utvalget var dominert av folk med lang høyere utdanning og opprinnelse fra Norge. Fordelingen på stillingskategorier var ujevn og

den største gruppen var førstelektor/ førsteamanuensis. Sammenlignet med administrative tall fra fakultetet var utvalget en god representasjon av ansatte på fakultetet basert på alder, kjønn, stillingsprosent og stillingstittel.

## **1.2.2 Mangfold på arbeidsplassen og ansattes minoritetsbakgrunn**

Dette delkapitlet tar for seg opplevelsen av mangfold på Fakultet for helsevitenskap generelt og egne opplevelser av minoritetsbakgrunn på arbeidsplassen. Først ser vi på hvordan deltagerne opplevde mangfoldet på sin enhet på tvers av en rekke minoritetsgrupperinger. Til slutt ser vi på oppfatninger av egen minoritetsbakgrunn.

Det var betydelig variasjon i deltageres opplevelse av mangfold på Fakultet for helsevitenskap. Deltagerne ble spurt «hvor godt gjenspeiler ansatte i din enhet samfunnet når det gjelder:» fulgt av ulike kategorier av mangfold. Her ble det altså spurt om den relative representasjonen i deres egen enhet, og ikke på fakultetet som helhet.

De fleste mangfoldsdimensjonene hadde stor variasjon (Figur 1.3). Dette gjaldt særlig sosial klassebakgrunn, seksuell orientering, kultur, etnisitet, og religiøst mangfold. Det var samtidig en tendens til at responsene lente seg mer mot at de ulike gruppene var nokså godt til godt representert, selv om variasjonen var høy. Det var noe uenighet mellom ansatte om disse kategoriene. For eksempel mente 31 prosent at enheten deres hadde godt eller svært godt etnisk mangfold, mens 21 prosent mente det var dårlig til svært dårlig.

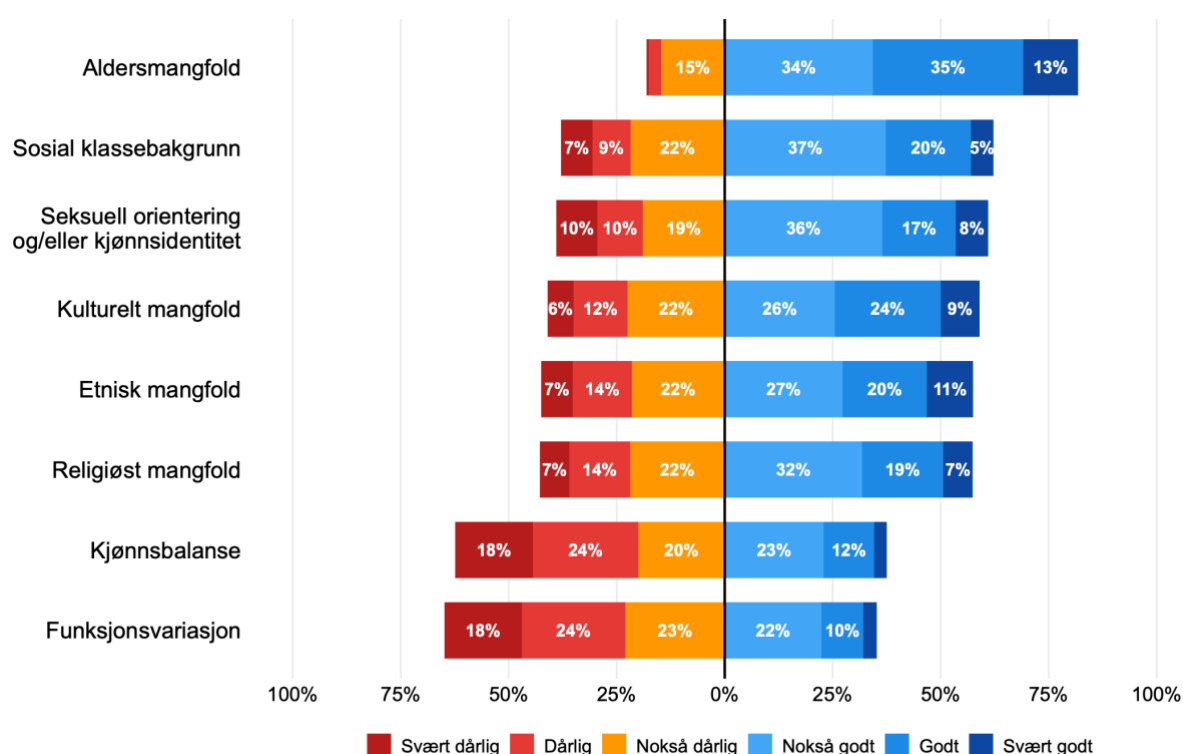
Det er mulig at disse sprikene i responsene kan skyldes variasjon i grad av mangfold innenfor ulike enheter på fakultetet. Det er heller ikke usannsynlig at variasjon kan skyldes forskjeller i hvordan deltagerne forsto mangfoldskategoriene, eller hvor synlige de ulike kategoriene kan være for en tredjepart. Flere av kategoriene som for eksempel, seksuell orientering, sosial klasse, religion eller funksjonsvariasjon kan være vanskelig å identifisere hos andre.

Det var derimot noen mangfoldskategorier som det var klart mer enighet rundt. Deltagerne rapporterte at ansatte ved deres enhet gjenspeilet samfunnet best når det kom til aldersmangfold, og 82 prosent sa seg enige i utsagnet. De var også enige at deres enhet representerte samfunnet dårligst når det kom til kjønnsbalanse og funksjonsvariasjon (rundt 60 prosent svarte nokså dårlig til svært dårlig), og hele 18 prosent sa at enheten hadde en svært dårlig representasjon av samfunnet langs disse dimensjonene.

**Figur 1.3**

*Mangfold blant ansatte.*

Påstandene i figuren er rangert etter stigende grad av enighet fra deltagerne. Deltagerne hadde mulighet til å hoppe over spørsmål om de ikke ønsket å besvare, antall svar per påstand varierer dermed fra 192 til 205 svar.



Aldersmessig var deltagerne spredt som vist i Figur 1.1, og opplevelsen av aldersmangfold gjenspeiler dermed den faktiske aldersfordelingen på fakultetet. I likhet var det markant flere kvinnelige ansatte på fakultetet, noe som kan belyse hvorfor ansatte mente at kjønnbalansen var en dårlig representasjon av populasjonen ellers.

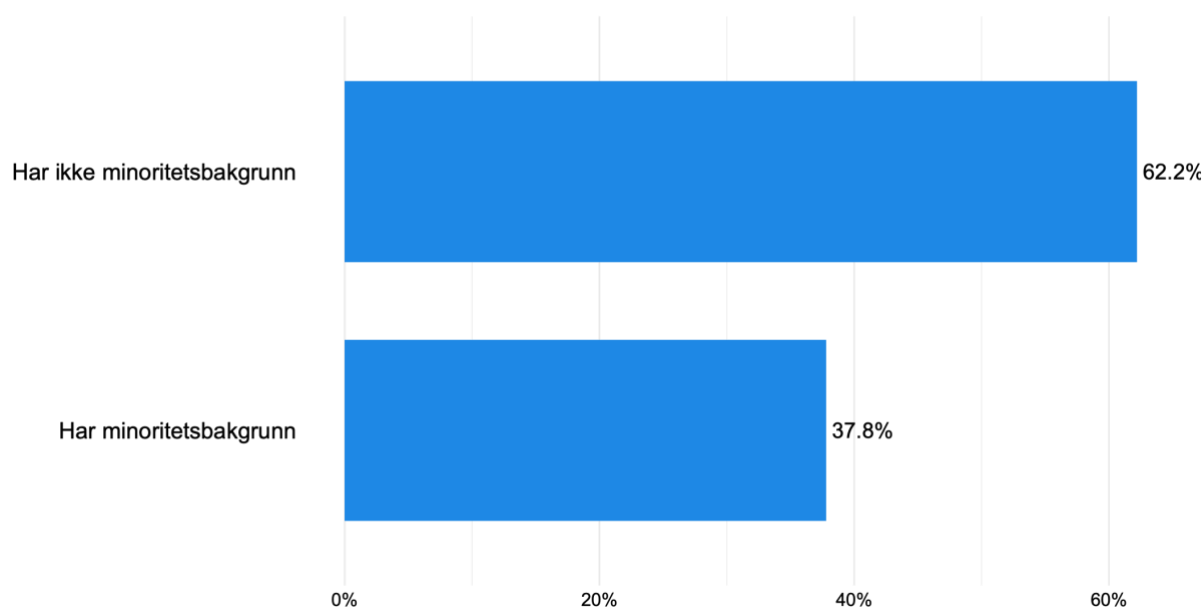
Når det kom til deltagerens egen bakgrunn, rapporterte en overvekt at de ikke hadde minoritetsbakgrunn (Figur 1.4). Figur 1.4 og 1.5 viser fordelingen av svar på spørsmålet «Oppfatter du deg selv som minoritet på arbeidsplassen av følgende grunn». Responskategoriene var en rekke minoritetsgrupper, både synlige og usynlige. Totalt var det 188 deltagere som besvarte spørsmålet. Figur 1.4 viser

andelen deltagerne som svarte «ikke relevant» og dermed ikke identifiserer seg med en minoritetskategori (det vil si «har ikke minoritetsbakgrunn») sammenlignet med andelen deltagerne som identifiserte seg med minst en minoritetsgruppe (det vil si «har minoritetsbakgrunn»).

Figur 1.5 viser fordelingen av hvilke minoritetsgrupper de som oppfattet seg selv som minoritet oppga å tilhøre, med mulighet for å tilhøre flere grupper samtidig<sup>2</sup>. Av de 71 deltagerne som besvarte dette spørsmålet var 39.9 prosent del av flere minoritetsgrupper, hvor 17 deltagerne rapporterte at de var del av to minoritetsgrupper mens 11 rapporterte av de var del av 3-4 minoritetsgrupper. Innvandrerbakgrunn og etnisk minoritetsbakgrunn var både de vanligste minoritetsbakgrunnene og den vanligste kombinasjonen av minoritetsbakgrunner.

**Figur 1.4**

*Minoritetsbakgrunn på HV.*



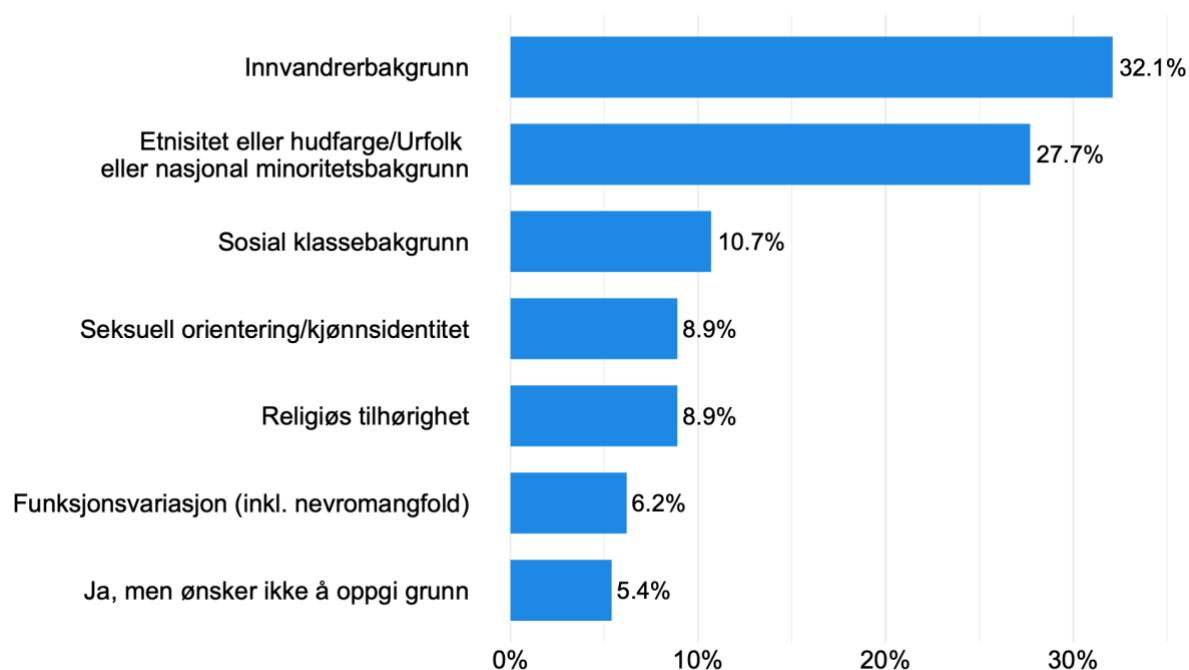
---

<sup>2</sup> Ekskludert fra Figur 1.5 er 117 deltagerne som anga at de ikke var del av en minoritetsgruppe på arbeidsplassen (dvs. «ikke relevant») eller ikke svarte på spørsmålet.

**Figur 1.5**

*Fordeling av minoritetsbakgrunn på HV.*

Figuren viser svar fra 71 deltagere med mulighet for tilhørighet til flere minoritetsgrupper per respondent. Figuren inkluderer bare deltagere som har oppgitt at de faller innenfor én eller flere minoritetsgrupper.



Oppsummert opplevde ansatte at deres enhet på Fakultet for helsevitenskap hadde en særlig god representasjon av aldersmangfold, men lav representasjon når det kom til kjønn og funksjonsmangfold. Ellers varierte opplevelsen av representativitet av de andre mangfoldskategoriene. Ansatte rapporterer selv at de var mangfoldige, og rundt førti prosent hadde en minoritetstilhørighet, hvor det vanligste var innvandrerbakgrunn og etnisk minoritetsbakgrunn. Rett under førti prosent hadde tilhørighet til flere grupper samtidig.

### **1.2.3 Mangfold og inkludering på arbeidsplassen**

Vi har sett at det var noe variasjon i hvor stor grad ansatte opplevde at deres enhet på Fakultet for helsevitenskap var mangfoldige langs ulike kategorier. Samtidig var flere av deltagere selv del av mangfoldet i de ulike minoritetsgruppene. Hva tenkte

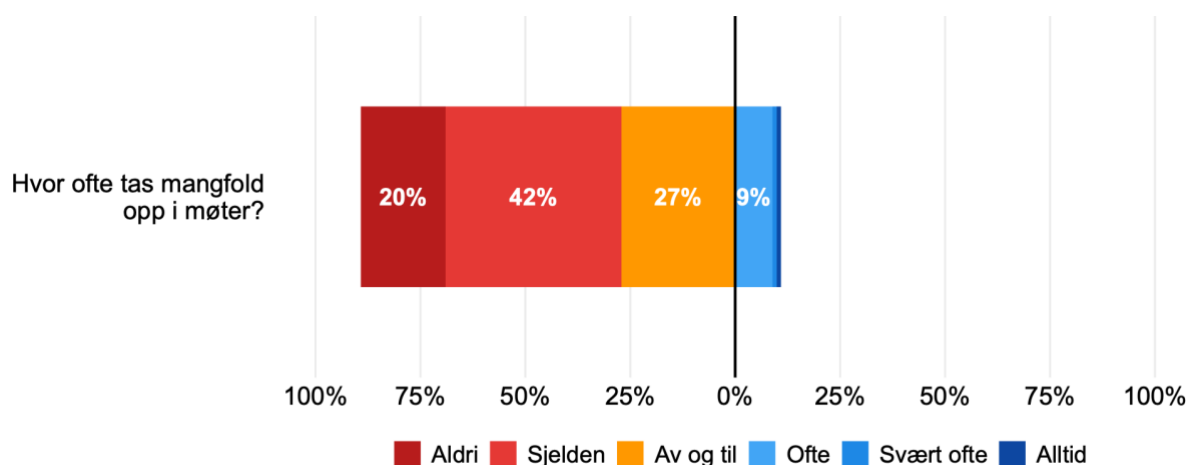
ansatte da om hvordan mangfold ble håndtert på arbeidsplassen? Først ser vi på hvorvidt deltagerne opplevde at mangfold tas opp i medarbeidersamtaler, fagmøter eller lederdialoger og i hvilken grad ledelsen hadde kompetanse til å lede arbeid med mangfold. Til slutt sees det nærmere på forskjeller mellom de som var enige og de som var uenige i disse utsagnene.

Deltagerne ble spurt «Hvor ofte mangfold og inkludering tas opp i medarbeidersamtaler, fagmøter eller lederdialoger?». Resultatene viser tydelig at deltagerne opplevde at mangfold og inkludering sjelden ble tatt opp, med hele 42 prosent som rapporterte dette og 20 prosent som mente det aldri ble tatt opp (Figur 1.6). Noen mente at mangfold og inkludering ble tatt opp av og til, og svært få mente det ble tatt opp ofte.

**Figur 1.6**

*Mangfold og inkludering i medarbeidersamtaler, fagmøter eller lederdialoger?*

Figuren viser svarfrekvensen basert på 203 svar.

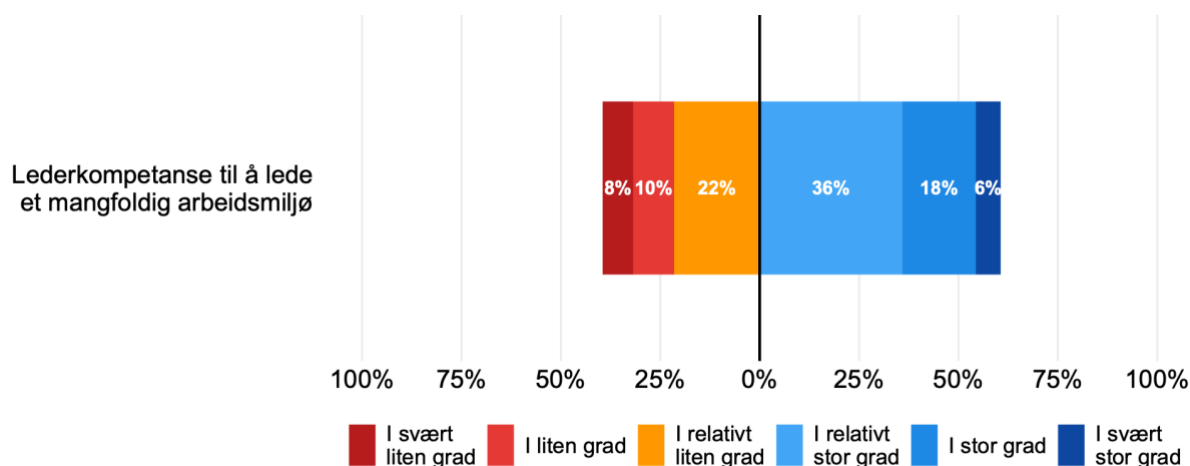


Videre ble deltagerne spurt «I hvilken grad opplever du at ledere i ditt institutt eller enhet har kompetanse til å lede et mangfoldig arbeidsmiljø?». Her var de ansatte igjen noe splittet i meningene sine, 60 prosent mente at lederne hadde relativt stor til stor grad av kompetanse. Dette etterlater 40 prosent som mente at lederne hadde relativt liten til svært liten grad av kompetanse til å lede et mangfoldig arbeidsmiljø.

**Figur 1.7**

*Lederkompetanse i mangfoldig arbeidsmiljø.*

Figuren viser fordelingen av 195 svar.



For å utforske dette skillet nærmere undersøker Figur 1.8 hvordan svarene varierte mellom respondenter med og uten etnisk minoritetsbakgrunn og innvandrerbakgrunn. Ettersom etnisk og innvandrerbakgrunn var de to vanligste minoritetskategoriene i utvalget, ble disse deltagerne plottet mot andre ansatte både uten minoritetsbakgrunn og med andre minoritetsbakgrunner.

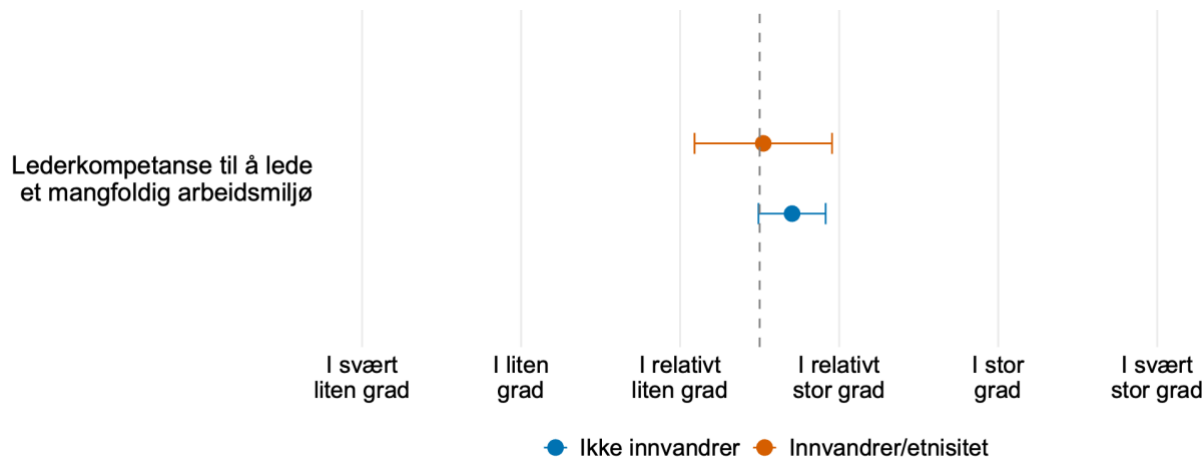
Figur 1.8 viser gjennomsnittet av disse to gruppene med linjer som indikerer 95 % konfidensintervallet for beregningen. Konfidensintervallet viser verdiområdet hvor det sanne gjennomsnittet til populasjonen sannsynligvis befinner seg. Dersom strekene fra innvandrer/etnisitet- og ikke-innvandrer/etnisitet gruppen overlapper vil det si at det er nokså sannsynlig at det faktiske gjennomsnittet til gruppene er det samme.

De to ansattgruppene vurderte sine lederes kompetanse til å lede mangfoldige arbeidsmiljøer nokså likt, med skårer rundt midtpunktet på skalaen.

Konfidensintervallene overlapper betydelig, og forskjellen er ikke statistisk signifikant (se vedlegg 2.1). Dette tyder på at ledernes mangfoldskompetanse oppleves relativt likt uavhengig av ansattes bakgrunn.

**Figur 1.8**

*Lederkompetanse til å lede mangfoldige team.*



For å oppsummere opplevde ansatte at det ikke ble viet oppmerksomhet til mangfold og inkludering i medarbeidersamtaler, fagmøter eller lederdialoger. Det var også variasjon i hvorvidt de opplevde at ledelsen hadde kompetanse i å lede et mangfoldig arbeidsmiljø, men dette hadde ikke en sammenheng med deltagerens egen minoritetsbakgrunn.

## 1.2.4 Tilhørighet og arbeidsmiljø

I dette delkapitlet retter vi oppmerksomheten mot ansattes opplevelser av tilhørighet og inkludering på arbeidsplassen. Først undersøker vi ansattes trivsel og ønsker om å fortsette å jobbe på fakultetet. Deretter utforskes hvordan disse svarene varierer etter ulike respondentkjenner. For eksempel, er det slik at yngre ansatte følte lavere tilhørighet? Eller var svarene ulikt fordelt mellom dem som hadde eller ikke hadde minoritetsbakgrunn?

### Ansatte generelt

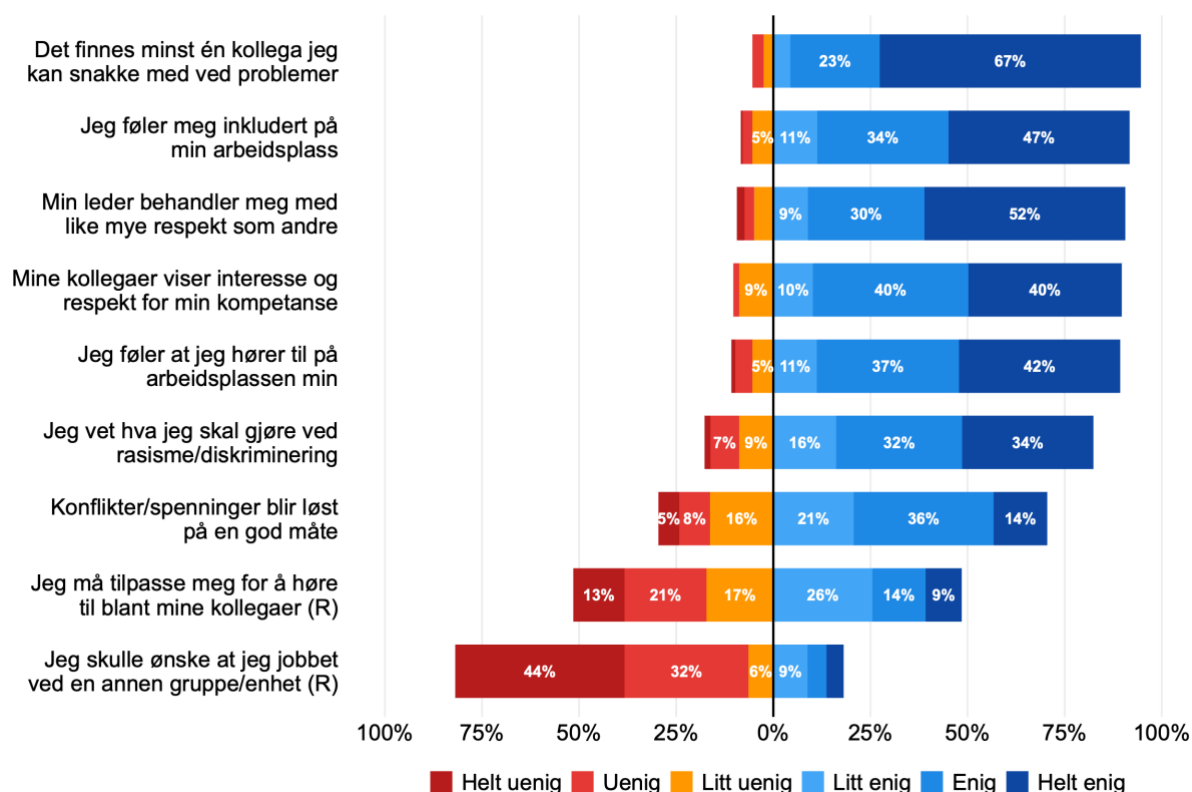
Deltagerne ble bedt om å angi enighet eller uenighet med en rekke påstander om tilhørighet og arbeidsmiljø på arbeidsplassen sin. Figur 1.9 viser alle utsagnene, og fordelingen av deltagerens respons, sortert etter grad av enighet med hver påstand. Merk at de nederste påstandene i figuren, markert med (R), er reverserte påstander.

Grad av enighet og uenighet med disse påstandene må tolkes med hensyn til spørsmålsformuleringen.

**Figur 1.9**

*Tilhørighet og arbeidsmiljø.*

Responsen ble rapportert gjennom en Likert skala fra «helt uenig» til «helt enig». Antall svar per påstand varierer fra 203 til 205.



Overordnet hadde de fleste deltagerne en positiv oppfatning av arbeidsmiljø og inkludering på arbeidsplassen sin. Det var størst grad av enighet med utsagnet «det finnes minst én kollega jeg kan snakke med ved problemer», og 90 prosent av deltagerne sa seg enig eller helt enig i påstanden. Deltagerne var også i stor grad enige i at de hørte hjemme og ble inkludert på arbeidsplassen, at ansatte viste respekt og interesse for deres kompetanse, og at de ble behandlet med like mye respekt av ledelsen som andre kollegaer. Mellom 79 og 82 prosent sa seg enig eller helt enig i disse utsagnene, og ti prosent eller mindre indikerte noen grad av uenighet. De aller fleste var også helt uenige i at de ønsket å bytte til en annen enhet eller gruppe på arbeidsplassen.

De fleste deltagerne mente også at det var svært sannsynlig at de ville fortsette å jobbe både i academia generelt og på Fakultet for helsevitenskap spesielt. Figur

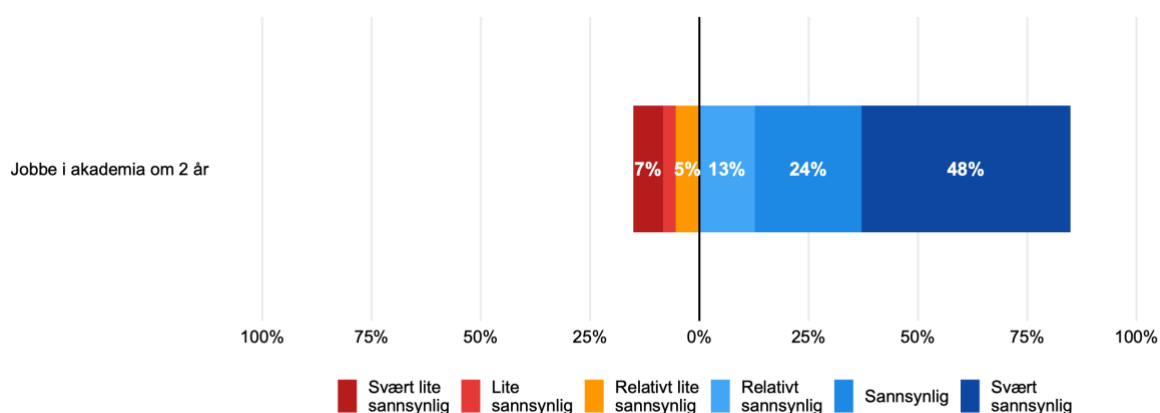
1.10 og Figur 1.11 viser deltagerenes respons på spørsmål om hvor sannsynlig det er at de fortsetter å jobbe i akademia eller på HV-fakultetet med en tidshorisont på to år. De fleste ansatte i utvalget var både akademisk ansatte og i faste stillinger på Fakultet for helsevitenskap (Figur 1.2), noe som gjenspeiles i svarfordelingen på disse spørsmålene. De fleste respondentene mente det var sannsynlig at de ville fortsette å arbeide både i akademia og på Fakultet for helsevitenskap de neste to årene, med 85-79 prosent av svarene på høyre side av figuren. Deltagerne rapporterte at det var litt mer sannsynlig at de ville jobbe i akademia sammenlignet med hvor sannsynlig det var at de ville jobbe på Fakultet for helsevitenskap, men differansen var minimal.

De fleste ansatte som besvarte undersøkelsen rapporterte dermed at de trivdes i jobben sin og følte seg inkludert, men det var mer uenighet i enkelte påstander. Selv om de fleste ansatte også rapporterte at de visste hva de skulle gjøre ved diskriminering eller rasisme, så var 16 prosent litt uenig eller uenig i utsagnet. Tilsvarende syntes ansatte flest at konflikt ble løst på en konstruktiv måte, men 29 prosent sa seg uenig i dette i ulik grad. Det var videre stor variasjon i svarene på om ansatte følte de måtte tilpasse seg for å høre til blant sine kollegaer. Disse siste påstandene kan tyde på at ikke alle ansatte følte seg like godt tilpasset.

### Figur 1.10

#### *Fortsette å jobbe i akademia.*

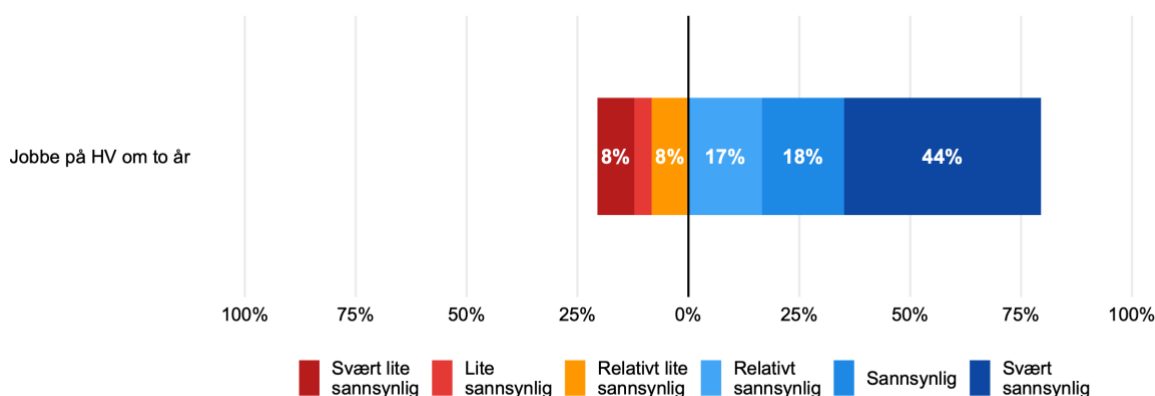
Figuren viser svar på spørsmålet «Hvor sannsynlig er det at du fortsatt jobber i akademia om to år?» (n=205).



**Figur 1.11**

*Fortsette å jobbe på Helsevitenskap.*

Figuren viser svarfordelingen på spørsmålet «Hvor sannsynlig er det at du fortsatt jobber på Fakultet for helsevitenskap om to år? (eventuelt ut kontraktstiden/fram til pensjonsalder hvis du har en midlertidig stilling som avsluttes innen to år eller skal gå av med pensjon innen to år)» (n=205).



## Samvariasjon i tilhørighet

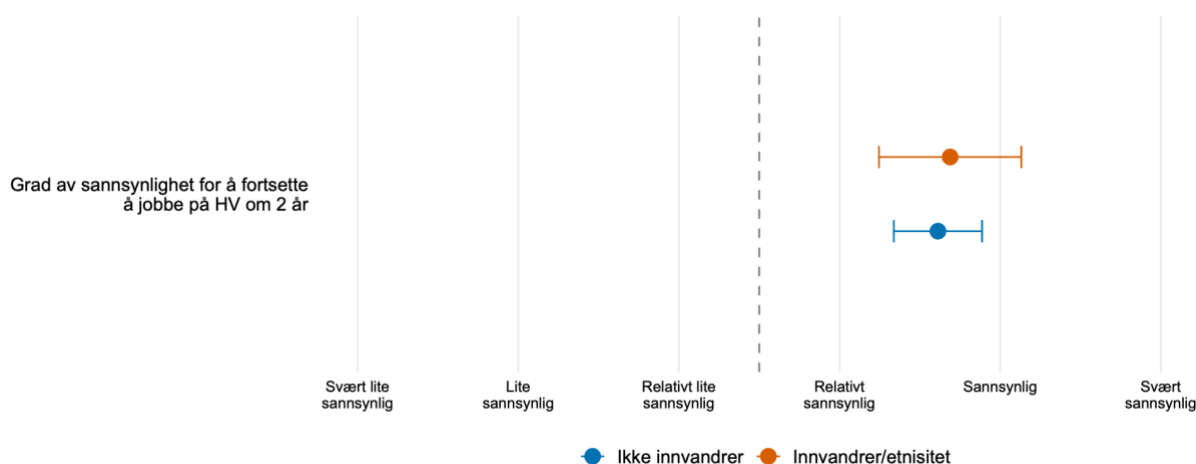
For å undersøke dette nærmere presenteres bivariate analyser mellom responsene og sentrale bakgrunnsvariabler. Først tar vi for oss om minoritetsbakgrunn samvarierer med hvor sannsynlig det var at ansatte ville fortsette på Fakultet for helsevitenskap, og arbeidsmiljø og tilhørighet. Deretter utforskes arbeidsmiljø mot to sentrale demografiske kjennetegn, alder og kjønn.

## Minoritets- og landbakgrunn

Selv om de fleste ansatte mente de ville fortsette på Fakultet for helsevitenskap så var det noen som sa seg uenig. Figur 1.12 utforsker om svaret varierte med ansattes minoritetsbakgrunn. Figuren viser at gjennomsnittet til de to gruppene var nokså like, med overlappende konfidensintervaller. Figuren viser ingen signifikant forskjell mellom gruppene (se vedlegg 2.2).

**Figur 1.12**

*Sannsynlighet for å fortsette å jobbe på Fakultet for helsevitenskap, fordelt på innvandrerbakgrunn og etnisk minoritetsbakgrunn.*



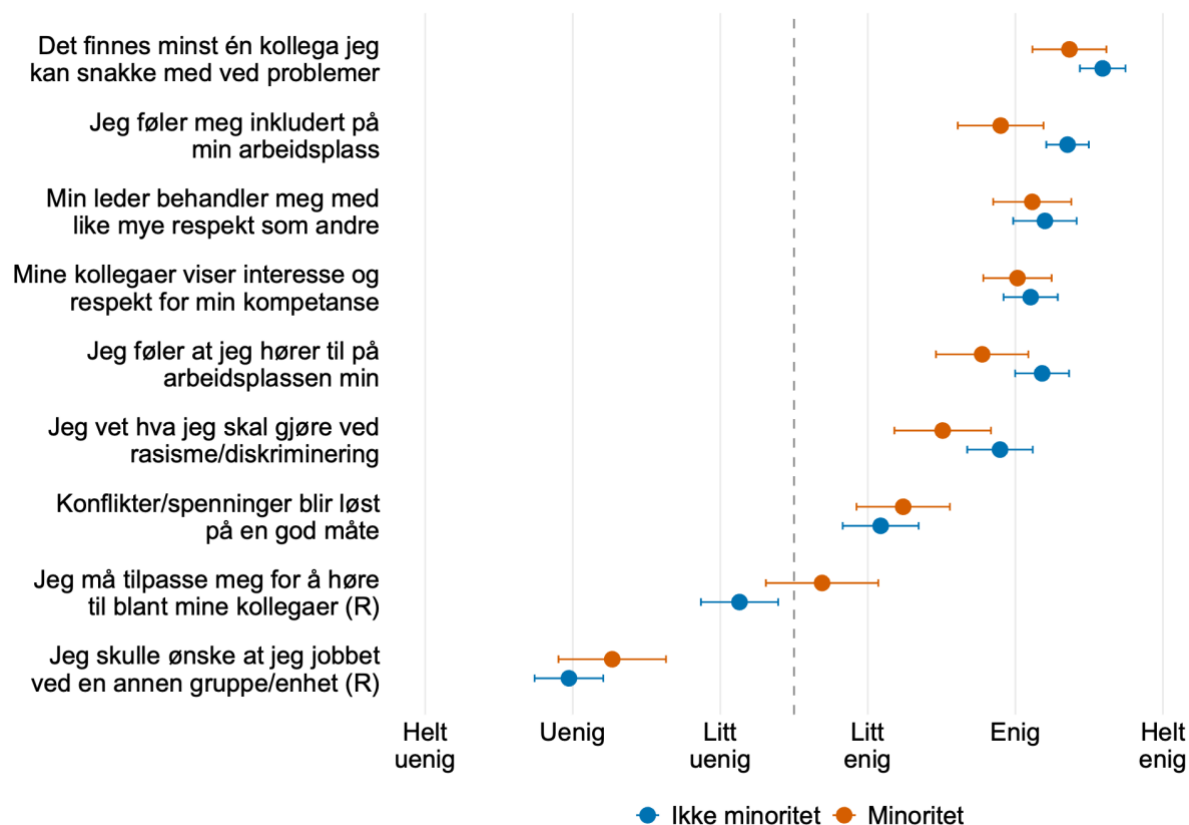
Det kan fortsatt hende at ansatte følte de måtte tilpasse seg i større grad dersom de tilhørte en minoritetsgruppe. For å undersøke dette ble påstandene om arbeidsmiljø fra figur 1.9 plottet mot deltagerens minoritetsbakgrunn. Ansatte som indikerte at de var del av én eller flere minoritetsgrupper ble kategorisert som «minoritet», mens de resterende ble kategorisert som «ikke minoritet». Figur 1.13 viser samvariasjonen mellom disse faktorene.

Overordnet er det tydelig at minoritetsgruppen har større konfidensintervall noe som betyr at det er mer usikkerhet i hvor den faktiske verdien faller. Dette skyldes delvis at det var markant færre deltagere i minoritetsgruppen sammenlignet med den andre gruppen. Figuren tyder på at minoritetsgruppen rapporterte noe mindre tilfredshet med arbeidsmiljøet, men konfidensintervallet overlapper på de fleste påstandene i spørsmålet. Dermed kan vi ikke fastslå om det faktisk var en forskjell mellom gruppene eller om det skyldes målefeil i dette utvalget. Det er imidlertid en signifikant assosiasjon hvor ansatte med minoritetsbakgrunn indikerte lavere følelse av å bli inkludert på arbeidsplassen sammenlignet med ansatte uten minoritetstilhørighet (se vedlegg 2.3).

**Figur 1.13**

*Opplevelse av arbeidsmiljø etter minoritetsstatus.*

Ikke-minoritet n = 115-116, minoritet n = 70-71.

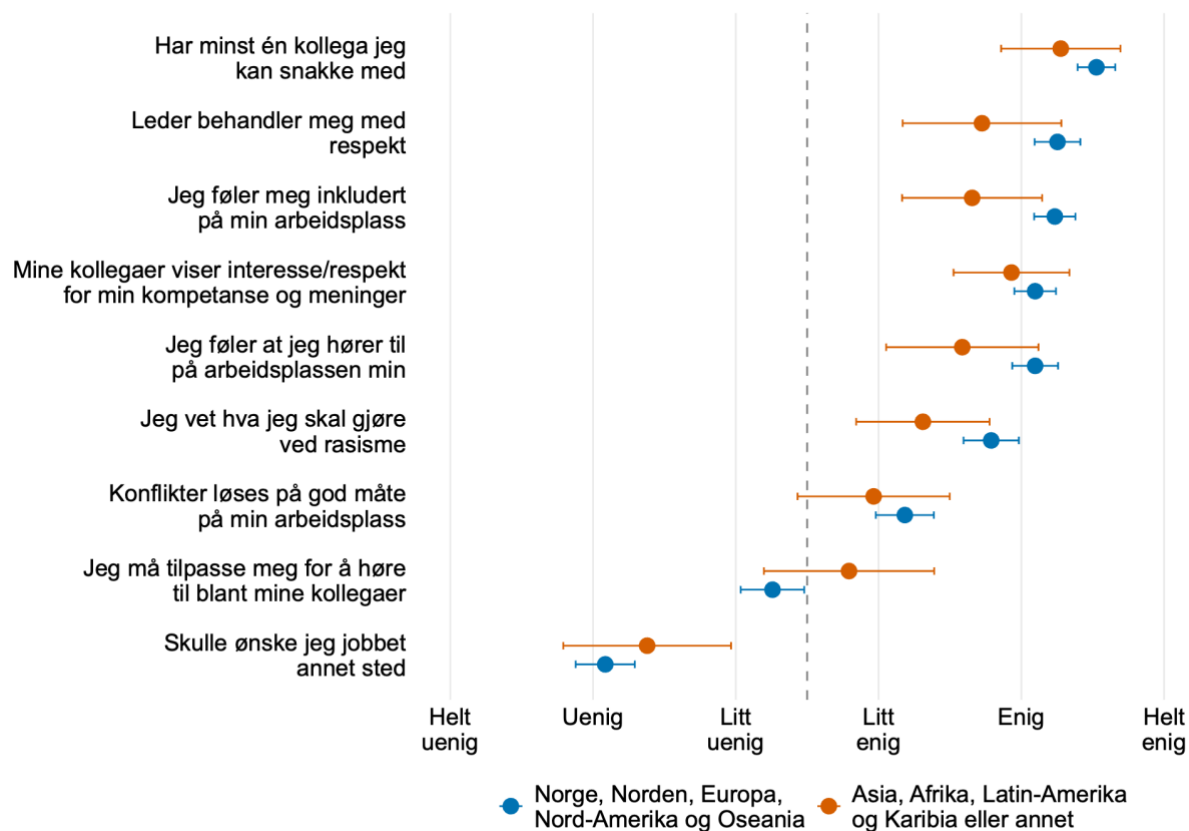


Noe av variasjonen i Figur 1.13 kan skyldes at minoritetsgruppen inneholder både synlige og mindre synlige minoritetsmarkører. Det kan hende at ansatte som hadde mer synlig minoritetstilhørighet opplevde arbeidsmiljøet annerledes enn andre ansatte. For å undersøke dette nærmere ble landbakgrunn brukt som en indikator for synlige minoritetstilhørighet. De fleste deltagerne i utvalget var fra Norden, Europa, Nord-Amerika og Oseania. Figur 1.14 sammenligner svar fra disse gruppene mot svar fra dem som hadde opprinnelse i Asia, Afrika, Latin-Amerika og Karibia.

Resultatene er relativt like med resultatene i Figur 1.13. Det er mer variasjon i svarene, trolig på grunn av et større sprik mellom gruppene som sammenlignes. Igjen kan resultatene tyde på at deltagere fra Asia, Afrika, Latin-Amerika og Karibia opplevde en mindre grad av inkludering på arbeidsplassen, men konfidensintervallet overlapper mellom gruppene på hver påstand. Det er dermed ikke mulig å si om dette skyldes tilfeldig variasjon eller systematisk forskjell.

**Figur 1.14**

*Landbakgrunn og tilhørighet på arbeidsplassen.*



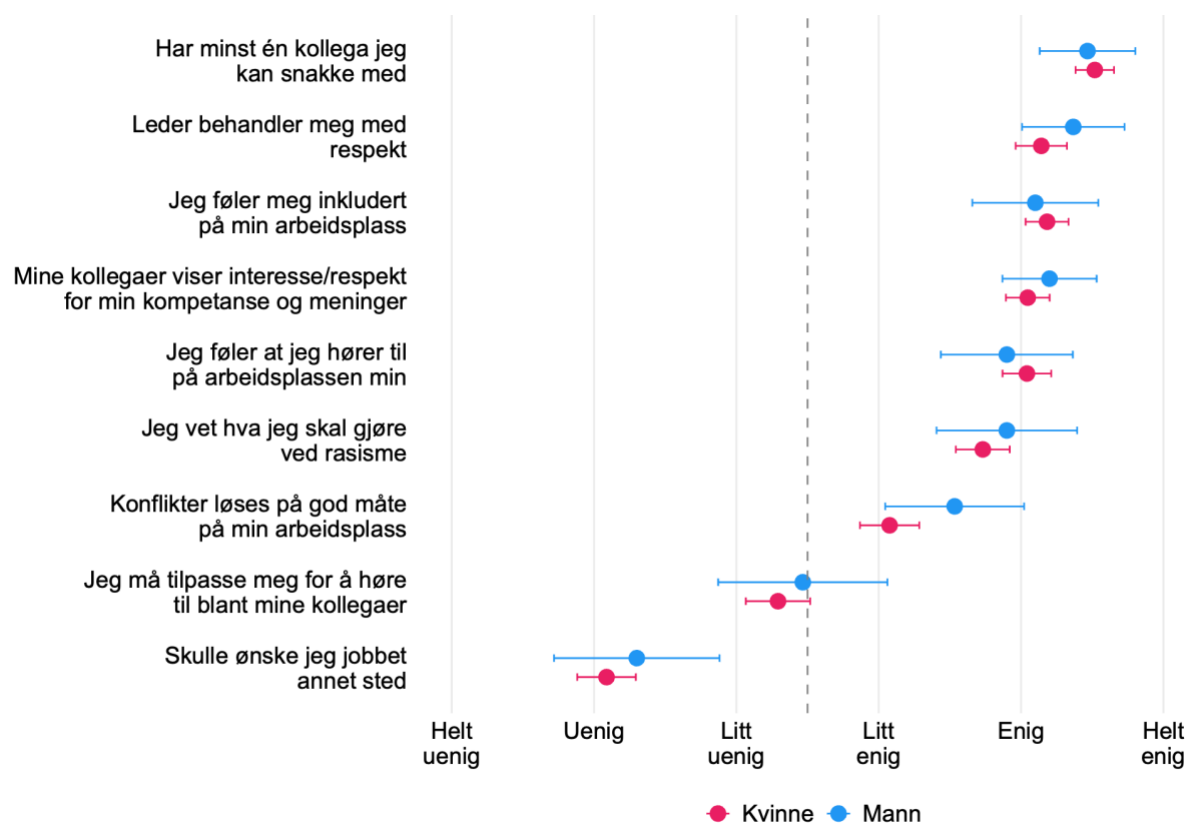
### Kjønn og aldersgrupper

Videre ser vi på forskjeller mellom hvordan menn og kvinner opplever arbeidsmiljøet (Figur 1.15). Her er det også mer usikkerhet blant svar fra menn, fordi det er få menn i utvalget. Det er ingen tydelig forskjell i hvordan menn og kvinner opplever inkludering og arbeidsmiljø på fakultetet (se vedlegg 2.4).

**Figur 1.15**

*Opplevelse av arbeidsmiljø etter kjønn.*

Figuren viser gjennomsnittsskårer fordelt etter kjønn. Kvinner n = 169-171, menn n = 30.



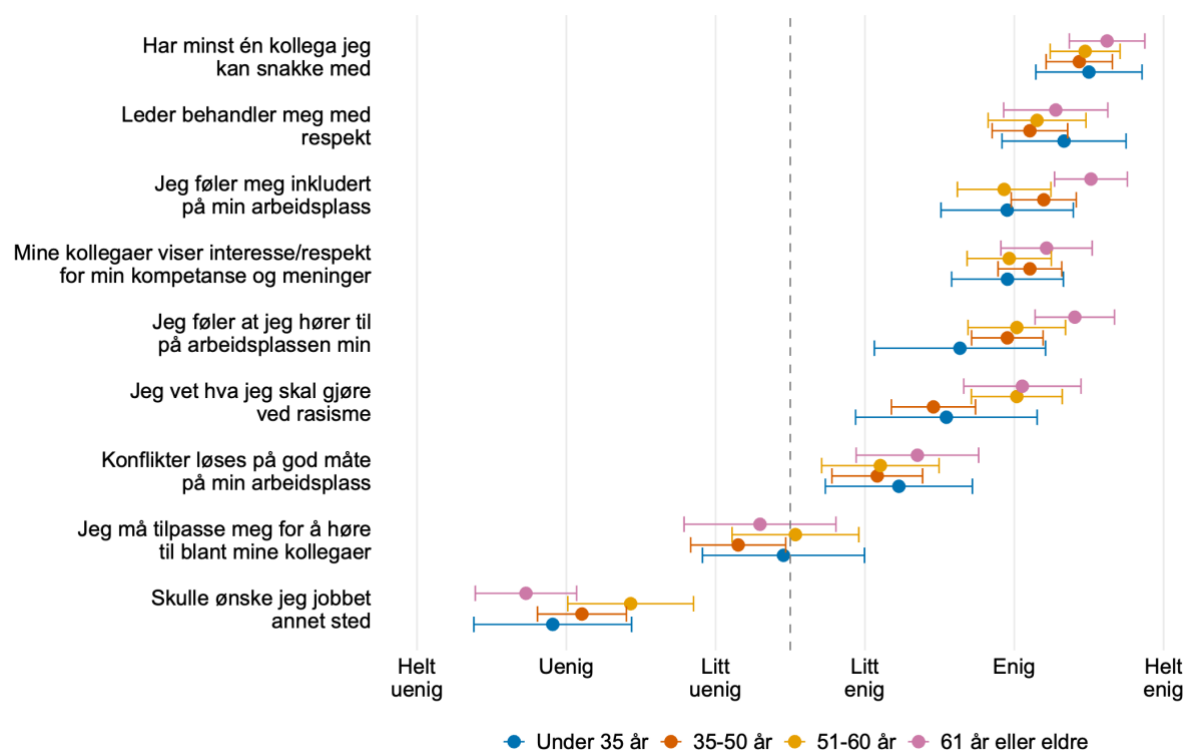
Til slutt ser vi på hvordan ulike aldersgrupper opplevde arbeidsmiljøet.

Aldersgruppen under 35 år var den minste i utvalget og har derfor den største graden av usikkerhet knyttet til estimatet. Når man sammenligner gjennomsnittet i de ulike aldersgruppene for hver påstand, ekskludert gruppen under 35 år, ser man en trend hvor eldre ansatte var mer tilfreds enn yngre. Samtidig var ikke denne sammenhengen signifikant, med overlappende konfidensintervall for alle gruppene, med unntak av én påstand. De over 61 år følte seg signifikant mer inkludert på arbeidsplassen sammenlignet med dem mellom 51 og 60 år. Denne sammenhengen har imidlertid lite praktisk signifikans ettersom forskjellen i gjennomsnittsskåre er liten.

**Figur 1.16**

*Opplevelse av arbeidsmiljø etter aldersgruppe.*

Figuren viser gjennomsnittsskårer fordelt etter aldersgruppe. Under 35 år (n = 21-22), 35-50 år (n = 85-86), 51-60 år (n = 58-59), 61 år eller eldre (n = 36-37). Linjene på hvert punkt indikerer konfidensinterval til hver observasjon.



For å oppsummere følte de fleste ansatte at de blir inkludert, respektert og hører hjemme på sin enhet. De var mindre enige om hva som skal gjøres om de opplever eller observerer rasisme og diskriminering, og hvorvidt de følte at konflikter ble løst på en god måte. Noen ansatte følte også at de måtte tilpasse seg for å høre til blant kollegaene sine. Det var små forskjeller mellom svar på disse påstandene og ansattes minoritets- eller landbakgrunn. Responsene hadde heller ingen sammenheng med kjønn eller alder, unntatt inkludering på arbeidsplassen hvor de over 61 følte seg mer inkludert enn dem i aldersgruppen under.

## 1.2.5 Rasisme og diskriminering

I dette delkapitlet utforskes deltageres opplevelser og erfaringer med rasisme og diskriminering på arbeidsplassen. Først kartlegges deltageres tanker om hvorvidt og i hvilke settinger det finnes utfordringer knyttet til rasisme og diskriminering. Videre ser vi på deltageres egne erfaringer med rasisme og diskriminering, og om

minoritetsgrupper er mer utsatt enn andre. Til slutt undersøkes sammenhengen mellom opplevelsen av rasisme og diskriminering og arbeidsmiljø og trivsel.

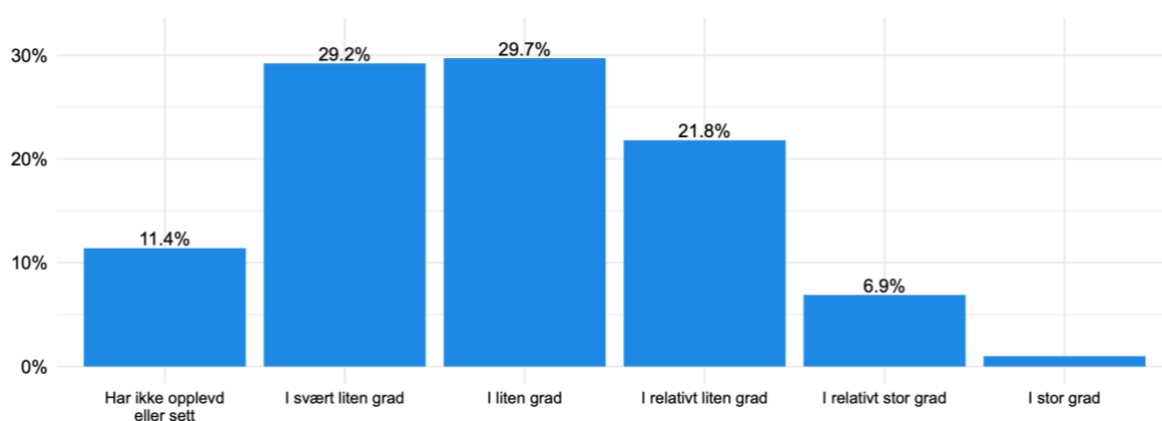
## Opplevde utfordringer knyttet til rasisme og diskriminering og støtte fra ledelsen og kollegaer

For å kartlegge forekomst av rasisme og diskriminering på arbeidsplassen ble respondentene spurt: «I hvilken grad opplever/ser du at det finnes utfordringer knyttet til rasisme og/eller diskriminering på din arbeidsplass?». Av 202 som besvarte spørsmålet, oppga 88.6 prosent (n=179) at de i en eller annen grad har opplevd eller observert slike utfordringer, mens 11.4 prosent (n=23) svarte at de ikke har opplevd eller sett dette (Figur 1.17). Til tross for den store andelen som har sett og/eller opplevd utfordringer knyttet til rasisme og diskriminering så sier over 60 prosent at de har sett dette i liten eller svært liten grad. Respondentene som oppga å ha opplevd eller observert rasisme eller diskriminering, fikk et oppfølgingsspørsmål om i hvilke situasjoner eller settinger dette har forekommet, med mulighet for å velge flere alternativer. Fordelingen av svarene er presentert i Figur 1.18 (n=179).

**Figur 1.17**

### *Rasisme/diskriminering på arbeidsplassen*

Deltagerne hadde mulighet til å hoppe over spørsmål om de ikke ønsket å besvare, figuren viser frekvensen for 202 svar. Responsskalaen går fra «i svært liten grad» til «i svært stor grad» med et ekstra svaralternativ for «har ikke opplevd/sett».



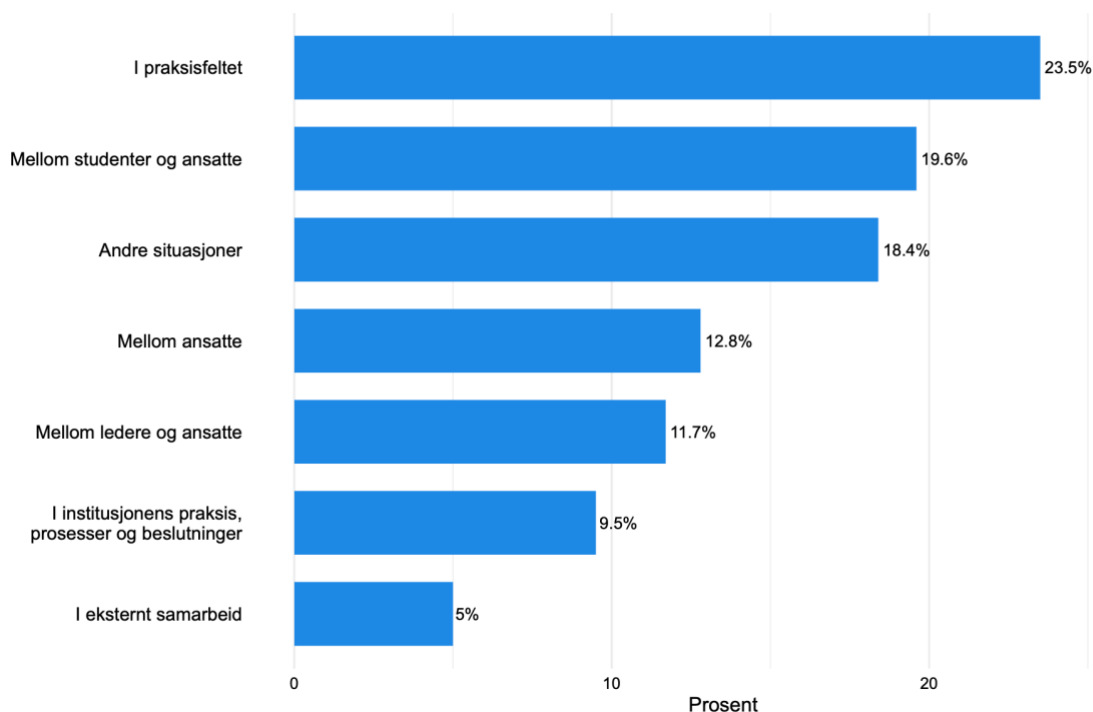
Utfordringene knyttet til rasisme og diskriminering oppsto i flere ulike situasjoner, både mellom ansatte og mellom ansatte og studenter. Det var flest deltagere som oppga at det var utfordringer knyttet til praksisfeltet (23.5%), etterfulgt av «mellom

studenter og ansatte» (19.6%), og andre situasjoner (18.4%). Deretter fulgte mellom ansatte (12.8%), mellom ledere og ansatte (11.7%), i institusjonens praksis, prosesser og beslutninger (9.5%), samt i eksternt samarbeid (5.0%). Basert på andelen deltagere som valgte «andre situasjoner» er det også noen settinger for rasisme og diskriminering som ikke ble avdekket av denne kartleggingen.

**Figur 1.18**

*Situasjoner hvor rasisme/diskriminering ble observert eller opplevd (n=179)*

Denne fordelingen er av de som har svart at de har opplevd sett rasisme eller diskriminering i det forrige spørsmålet.

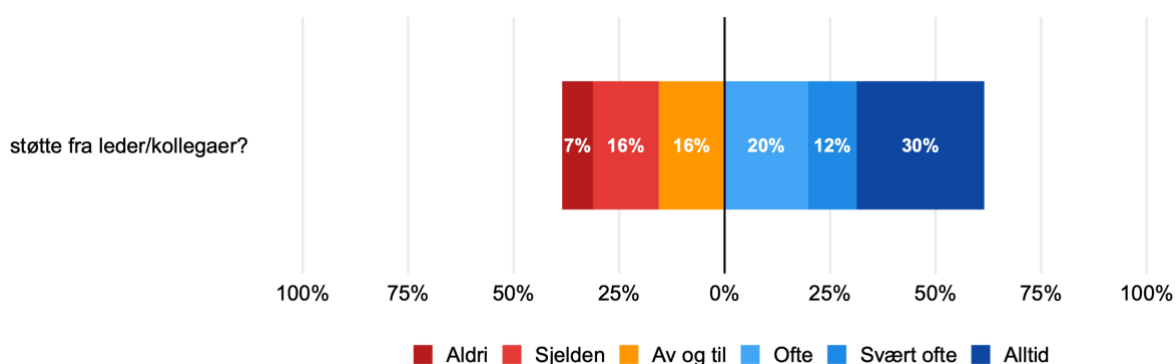


Deltagerne ble videre spurt hvor ofte de opplevde at de har fått støtte fra leder eller kollegaer når utfordringer knyttet til mangfold, inkludering, rasisme og/eller diskriminering har oppstått. Halvparten av respondentene svarte "Ikke relevant" og ble ekskludert fra Figur 1.19 som viser fordelingen av de resterende svarene. Blant disse responsene var det stor variasjon: 23 prosent svarte at de "Aldri" eller "Sjelden" har støtte fra leder eller kollegaer, 16 prosent svarte "Av og til", mens 62 prosent svarte "Ofte", "Svært ofte" eller "Alltid".

**Figur 1.19**

*Støtte fra leder/kollegaer ved utfordringer knyttet til mangfold og rasisme og diskriminering*

Respondentene ble spurt: "Hvor ofte opplever du at du har støtte fra leder eller kollegaer når utfordringer knyttet til mangfold, inkludering, rasisme og/eller diskriminering oppstår?" (n=193). Halvparten fant spørsmålet irrelevant for sin situasjon. Blant de øvrige fordelte svarene seg slik: 23 prosent opplevde aldri eller sjelden støtte, 16 prosent av og til, mens 62 prosent rapporterte dette ofte, svært ofte eller alltid.

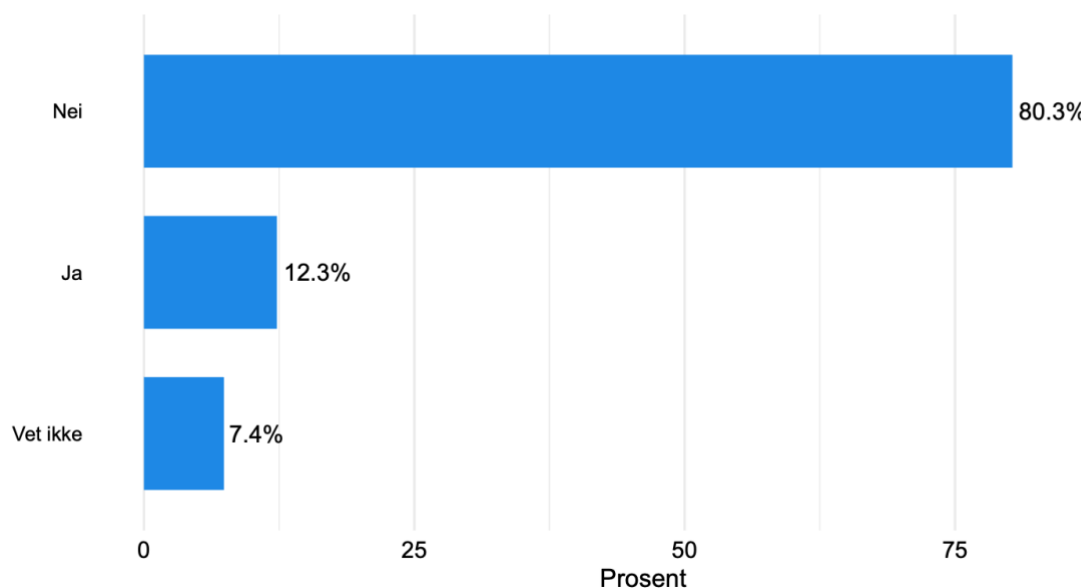


**Ansatte som har blitt utsatt for rasisme og diskriminering**

Utfordringer knyttet til rasisme og diskriminering eksisterer på arbeidsplassen og i møte med studenter, samtidig er det færre ansatte i utvalget som personlig har opplevd rasisme og diskriminering i sitt nåværende arbeidsforhold. Av alle respondenter hadde de fleste ikke opplevd rasisme eller diskriminering, mens 12.3 prosent hadde opplevd dette og 7.4 prosent var usikre (Figur 1.20).

**Figur 1.20**

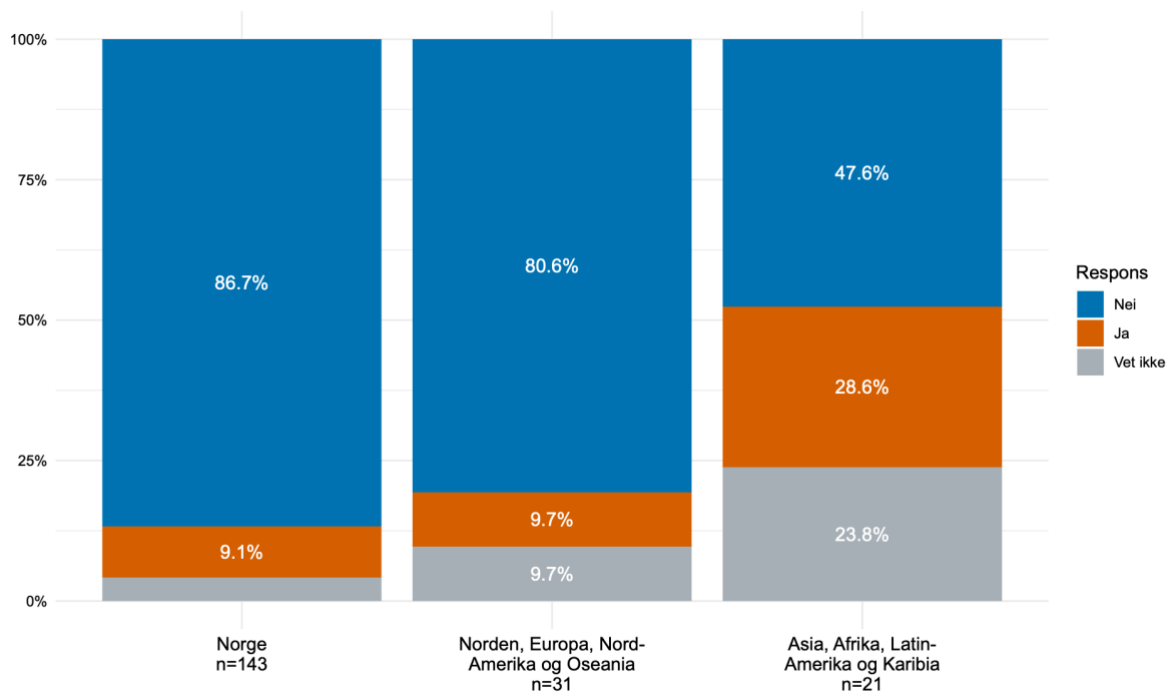
*Rasisme i arbeidsforhold. (n= 205)*



For å utforske nærmere hvilke grupper som blir utsatt for diskriminering og /eller rasisme i arbeidsforholdet viser Figur 1.21 hvordan svar på spørsmålet i Figur 1.20 varierer med landbakgrunn. Ekskludert fra figuren er de med flerkulturell eller annen bakgrunn. Denne gruppen var for liten til å bli inkludert i analysen. Blant respondenter med norsk bakgrunn (n=143) fordelte svarene seg med 86.7 prosent nei, 9.1 prosent ja. For respondenter fra Norden, Europa, Nord-Amerika og Oseania (n=31) var tallene 80.6 prosent nei, 9.7 prosent ja og 9.7 prosent svarte «vet ikke». Respondenter fra Asia, Afrika, Latin-Amerika og Karibia (n=21) viste en markant annerledes fordeling: 47.6 prosent svarte nei, 28.6 prosent ja, og 23.8 prosent vet ikke. Den sistnevnte gruppen opplevde med andre ord langt mer rasisme og diskriminering enn de andre gruppene.

**Figur 1.21**

*Utsatt for rasisme fordelt på landbakgrunn.*



## **Ansatte som ser eller opplever rasisme og diskriminering og arbeidsmiljø**

Flere deltagere har sett eller opplevd utfordringer knyttet til diskriminering og rasisme. For å undersøke hvilke grupper som ser mest diskriminering ble det kjørt to bivariate analyser med både minoritetsstatus (Figur 1.22), og innvandrer- og etnisk minoritetsbakgrunn (Figur 1.23).

Først ble respondentene delt i to basert på deres svar på spørsmål om minoritetsbakgrunn. De som krysset av for én eller flere kategorier ble definert som «minoritet»<sup>3</sup>. Respondenter som kun krysset av for "ikke relevant" ble kategorisert som «ikke minoritet».

---

<sup>3</sup> Minoritetsgruppen inkluderte dem som krysset av for en av følgende: etnisk minoritet, innvandrerbakgrunn, urfolkstilhørighet, seksuell orientering, religion, funksjonsnedsettelse, sosial klassebakgrunn, samt de som svarte "foretrekker å ikke oppgi".

Tabell 1.1 viser andelen som har opplevd eller sett utfordringer knyttet til rasisme og/eller diskriminering på arbeidsplassen, fordelt etter minoritetsstatus.

Respondentene delt inn etter om de hadde opplevd eller sett rasisme/diskriminering på arbeidsplassen. De som svarte fra "I svært liten grad" til "I svært stor grad" ble kategorisert som «har opplevd/sett», mens de som svarte "Har ikke opplevd eller sett" utgjorde gruppen «ikke har opplevd/sett». Fordelingen var tilnærmet lik mellom gruppene: 88.7 prosent av ikke-minoriteter (n=115) og 87.1 prosent av minoriteter (n=70) rapporterte slike opplevelser eller observasjoner.

**Tabell 1.1**

*Opplevd/sett rasisme etter minoritetsstatus.*

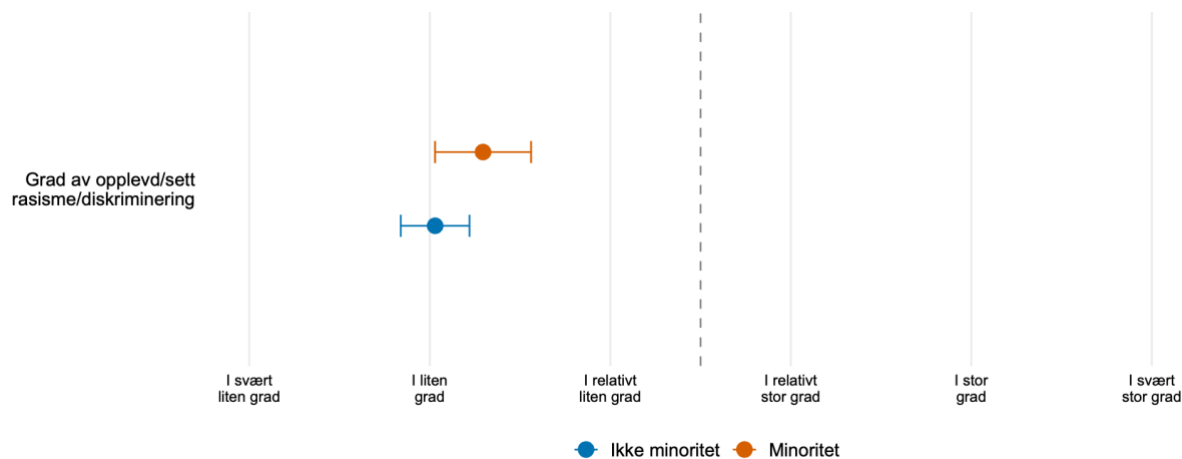
Gruppe	Har ikke opplevd/sett (%)	Har opplevd/sett (%)	Total N
Ikke minoritet	13 (11.3)	102 (88.7)	115 (100)
Minoritet	9 (12.9)	61 (87.1)	70 (100)
<b>Totalt</b>	<b>22</b>	<b>163</b>	<b>185</b>

Figur 1.22 viser gjennomsnittet på spørsmålet om de har opplevd eller sett rasisme/diskriminering på arbeidsplassen etter hvorvidt man tilhører en minoritetsgruppe eller ikke<sup>4</sup>. Minoritetsgruppen rapporterer noe høyere grad (M = 2.30) enn ikke-minoritetsgruppen (M = 2.03), men forskjellen var ikke statistisk signifikant (se vedlegg 2.5). Begge grupper ligger i området "I liten grad" til "I relativt liten grad" på skalaen.

<sup>4</sup> Ikke-minoritet n = 102, minoritet n = 61 fra Tabell 1.1.

**Figur 1.22**

*Opplevd/sett rasisme/diskriminering etter minoritetsstatus*



Siden minoritetsgruppen inkluderer både mer og mindre synlige minoritetsgrupper er det også interessant å utforske mulige sammenhenger med mer synlige minoritetsgrupper i hvorvidt de har opplevd eller sett utfordringer knyttet til rasisme eller diskriminering. For å utforske dette blir deltagere som er del av de mer synlige minoritetsgruppene, innvandrerbakgrunn og etnisk minoritetsbakgrunn, plottet mot deltagere som ikke er del av disse to gruppene. Tabell 1.2 viser frekvensmatrisen for disse grupperingene, hvor kolonnen som viser deltagere som har sett eller opplevd rasisme og diskriminering er data-utgangspunktet for Figur 1.23. Her ser vi at de som er del av disse mer synlige minoritetsgruppene, har opplevd eller sett rasisme og diskriminering i større grad enn de som ikke er del av disse minoritetsgruppene. Overlappet mellom konfidensintervallene viser imidlertid at forskjellen ikke er stor (se vedlegg 2.6).

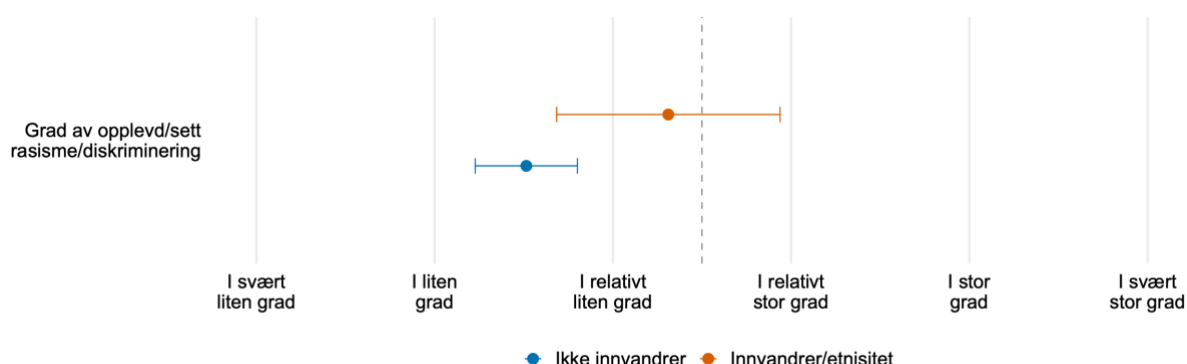
**Tabell 1.2**

*Andel som har opplevd/sett rasisme på arbeidsplassen etter innvandrerbakgrunn og etnisitet*

Gruppe	Har ikke opplevd/sett rasisme (%)	Har opplevd/sett rasisme (%)	Total N
Ikke innvandrerbakgrunn	13 (9.3)	127 (90.7)	140 (100)
Innvandrer/etnisk minoritet	9 (20.0)	36 (80.0)	45 (100)
<b>Totalt</b>	<b>22</b>	<b>163</b>	<b>185</b>

**Figur 1.23**

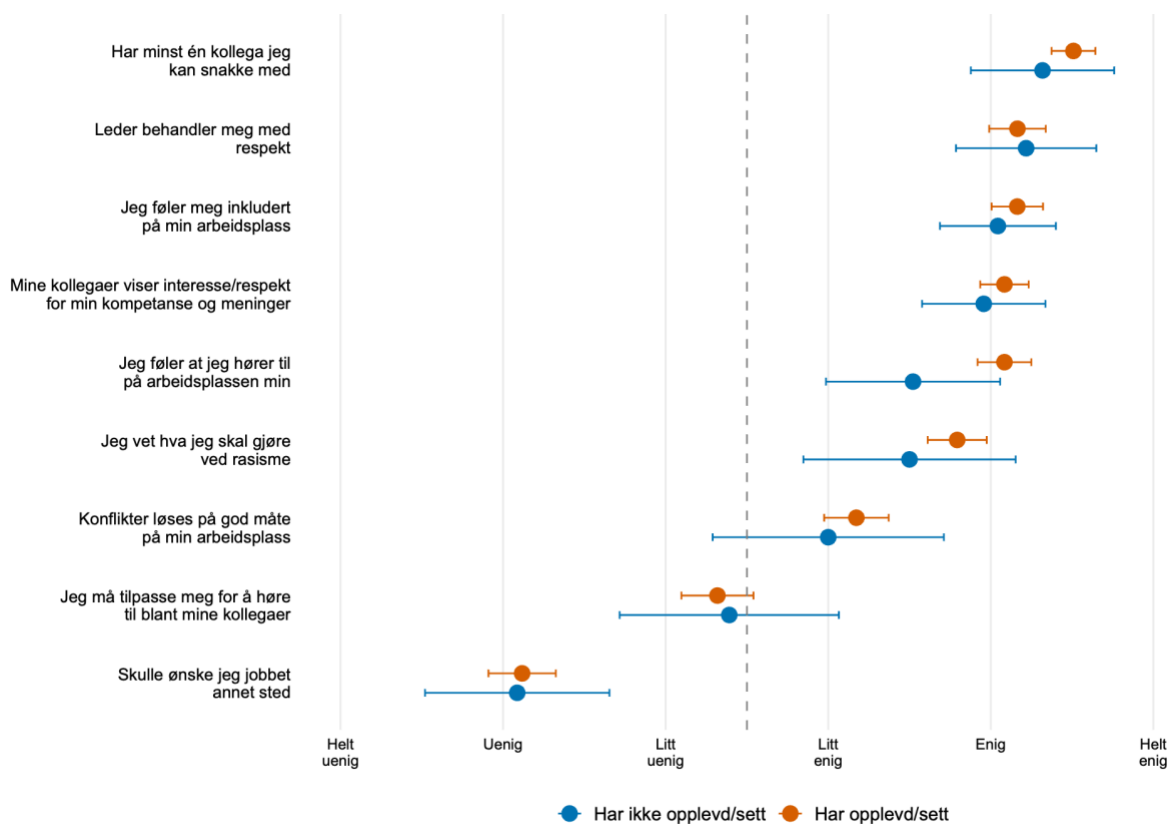
*Opplevd/sett diskriminering etter innvandrerbakgrunn og etnisk minoritetsstatus*



Til slutt utforskes effekten opplevelsen av diskriminering har på ansattes følelse av tilhørighet på arbeidsplassen sin. Figur 1.24 sammenligner vurderinger av arbeidsmiljø og tilhørighet mellom de som har (n=177-179) og ikke har (n=22-23) opplevd eller sett rasisme/diskriminering. På samtlige ni arbeidslivsindikatorer rapporterte gruppen uten slike opplevelser gjennomgående høyere skårer. Det begrensede antallet respondenter i denne gruppen gir imidlertid større usikkerhet i estimatene (se vedlegg 2.7).

**Figur 1.24**

*Arbeidsmiljø og tilhørighet etter opplevd/sett rasisme/diskriminering.*



Det er tegn på eksisterende utfordringer rundt rasisme og diskriminering, særlig i forhold til praksisfeltet og studentinteraksjon, men også, om enn i litt lavere grad, på arbeidsplassen og mellom ansatte og ledelsen. Noen deltagere føler de får støtte fra ledelsen og kollegaer i slike situasjoner, mens andre føler de i liten grad får støtte. Det er en tendens til at de som har blitt utsatt for rasisme og diskriminering i nåværende arbeidsforhold tilhører mer synlige minoritetsgrupper. En tilsvarende tendens ser vi også når det gjelder ansatte som har sett utfordringer knyttet til rasisme og diskriminering. Slike erfaringer er negativt korrelert med opplevelsen av arbeidsmiljøet, men effektstørrelsene er små, og hva som er årsak og hva som er virkning er umulig å fastslå.

## 1.2.6 Kompetanseheving og tiltak for å styrke mangfold og inkludering

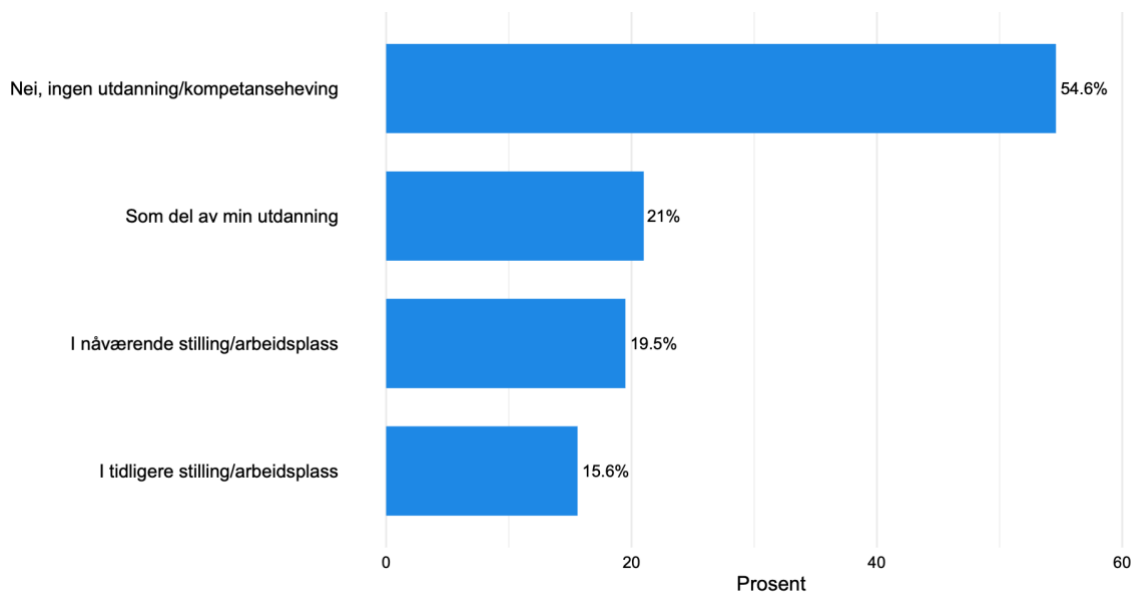
Selv om det er tegn på at det finnes utfordringer knyttet til mangfold, inkludering, rasisme og diskriminering, så er det flere tiltak som kan være nyttige. Over halvparten (54,6%) av deltagerne rapporterer at de ikke har deltatt i utdanning, kurs, opplæring eller kompetanseheving innen mangfold, inkludering og likestilling (Figur

1.25). Blant de som har deltatt, er utdanning den vanligste kilden (21%), etterfulgt av nåværende arbeidsplass (19.5%) og tidligere arbeidsplass (15.6%)<sup>5</sup>.

**Figur 1.25**

*Deltagelse i kompetanseheving innen mangfold og inkludering.*

Figuren viser svarfrekvenser basert på 205 deltagere (flervalg mulig).



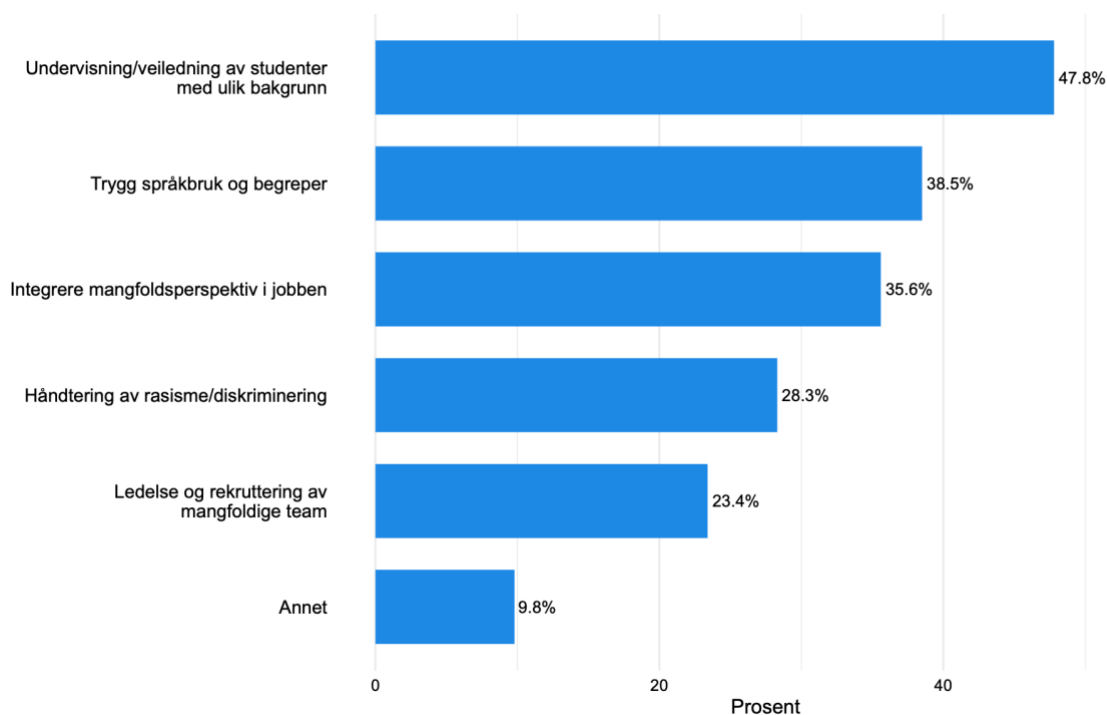
Selv om ikke alle ansatte i studien har deltatt i noen form for kompetanseheving i mangfoldstematikk, er det flere som ønsker dette. Da deltagerne ble spurt «innenfor hvilke kompetanseområder ønsker du å bli faglig tryggere i din rolle?» var det flere som uttrykte ønske om å øke sin mangfoldskompetanse. Respondentene kunne velge flere områder de ønsker å bli faglig tryggere i. Undervisning og veiledning av studenter med ulik bakgrunn var mest etterspurt (47.8%), etterfulgt av trygg språkbruk og begreper (38.5%) og det å integrere mangfoldsperspektiv i jobben (35.6%). Håndtering av rasisme/diskriminering ble valgt av 28.3 prosent.

---

<sup>5</sup> Respondentene kunne velge flere alternativer, derfor summerer prosentene til mer enn 100%.

**Figur 1.26**

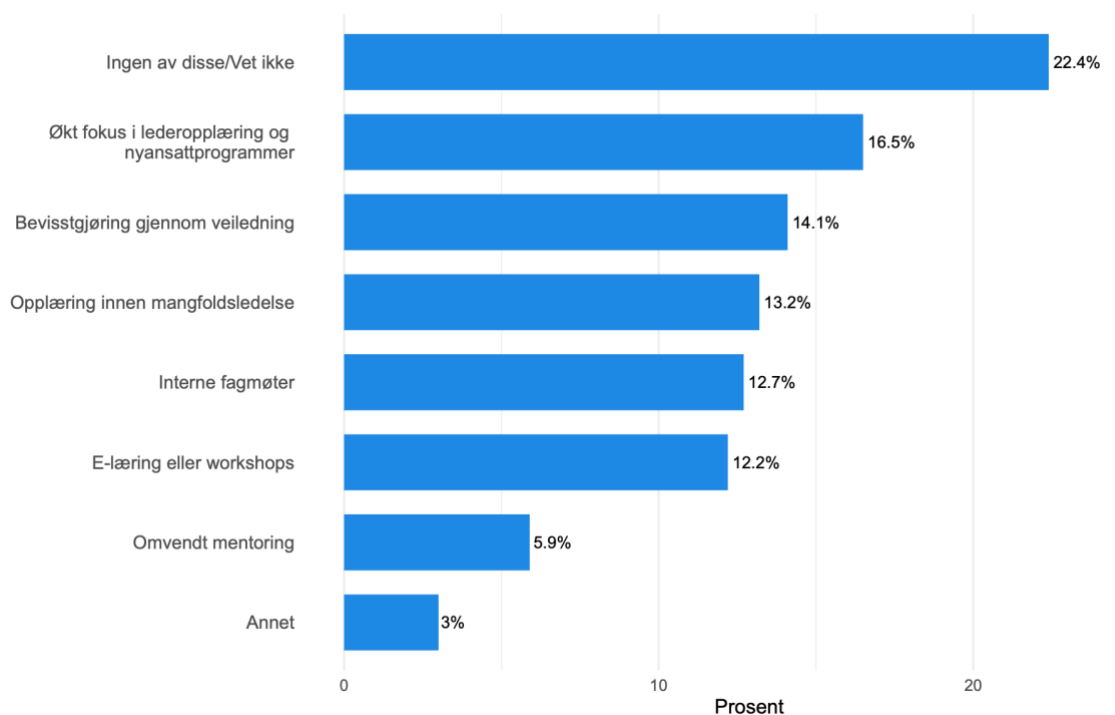
*Ønsket kompetanseheving innen mangfold og inkludering. N = 205 (flervalg mulig).*



Opplæring og kompetanseheving innen disse områdene er relevante for tiltak i arbeid med inkludering og mangfold. Ansatte ble også spurt om «hvilke tiltak for å styrke inkludering og øke kompetansen om mangfold og diskriminering ser du behov for i din enhet eller rolle?». Respondentene hadde mulighet til å velge flere tiltak. Figur 1.27 viser andelen svar for hvert tiltak. Svarkategoriene «Vet ikke» og «Ingen av disse» (henholdsvis 5.1% og 17.3%) ble slått sammen i Figur 1.27. Totalt ble 370 svar gitt.

**Figur 1.27**

*Tiltak for å styrke inkludering og øke kompetansen om mangfold og diskriminering*



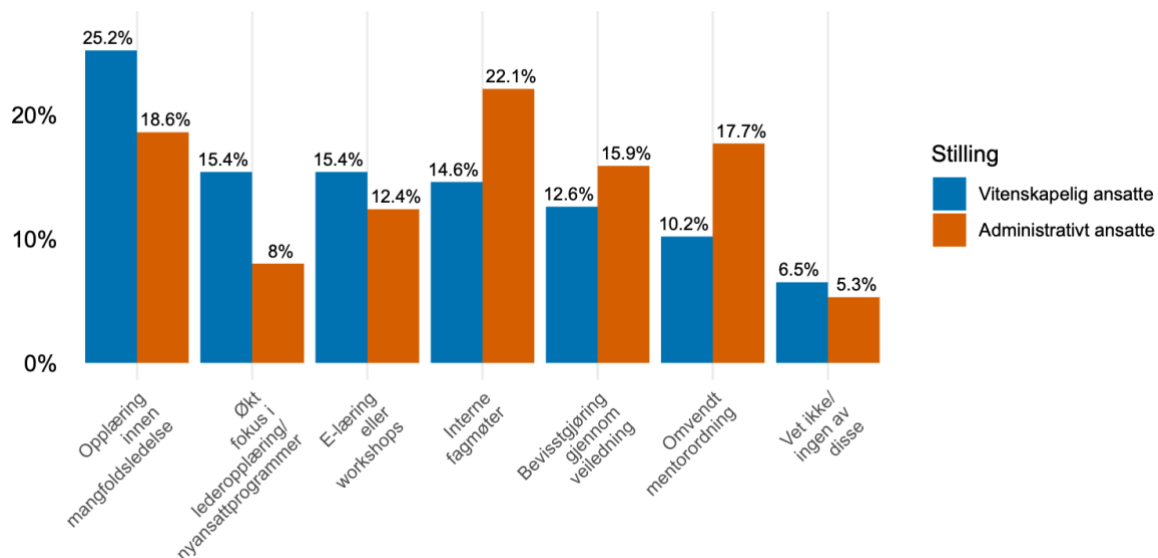
Ansatte ønsker seg tiltak rettet mot ledelsen, som inkluderer «økt fokus på mangfold i lederopplæring og nyansattprogrammer» (16.5%) og opplæring innen mangfoldledelse (13.2%). Videre var det flere som valgte tiltak rettet mot ansatte generelt som bevisstgjøring gjennom veiledning (14.1%), interne fagmøter (12.7%) og e-læring eller workshops (12.2%). Det var færrest som krysset av for omvendt mentoring (5.9%).

Det var ikke noen stor forskjell i valg av tiltak basert på ansattes minoritetsbakgrunn. Det kan tenkes at deltagere med ulike bakgrunn opplever behov for ulike tiltak. En rekke chi-square tester ble utført for å undersøke om det var en assosiasjon mellom tiltak som deltagerne valgte og deres selvrapporterte minoritetsbakgrunn. De som rapporterte at de hadde innvandrerbakgrunn hadde signifikant høyere sannsynlighet for å velge «e-læring eller workshops» som tiltak enn respondenter med andre bakgrunner, inkludert de som ikke hadde minoritetsbakgrunn ( $\chi^2(1, N = 205) = 4.57, p = .032$ ). Med unntak av denne assosiasjonen var fordelingen nokså lik.

Det var imidlertid større forskjeller i foreslåtte tiltak etter stillingskategori. Stillingskategoriene fra Figur 1.2 kan grovt deles inn i vitenskapelig ansatte og administrativt ansatte<sup>6</sup>. Fordelingen av svar for disse to gruppene er vist i Figur 1.28.

**Figur 1.28**

*Ønskete tiltak fordelt på aggregert stillings kategori.*



For de som svarte «annet» som ønsket tiltak i figur 1.27 var det mulig å spesifisere tiltaket i en fritekstboks. Totalt ble 11 kommentarer sendt inn. Tekstsvarene ble bearbeidet for å bevare anonymiteten til deltagerne der svaret var potensielt identifiserbart. Tekstsvarene har også blitt forkortet, men originalt innhold ble beholdt hvor det lot seg gjøre. Forslagene er vist i Tabell 1.3. To kommentarer er ikke gjengitt i tabellen fordi de ikke foreslo tiltak.

<sup>6</sup> Vitenskapelig ansatte inkluderte postdoktor/stipendiat/vitenskapelig assistent, professor/dosent, førstelektor/førsteamanuensis, og universitetslektor. Administrativt ansatte inkluderte konsulent/rådgiver, leder med personalansvar, og teknisk ansatt.

### Tabell 1.3

*Forslag til tiltak fra fritekstfeltet.*

#### **Forslag fra fritekstfeltet om tiltak for å styrke mangfold og diskriminering**

---

«Lag verktøy for ledere.»

---

«Bevisstgjøring rundt å unngå antagelser om andre basert på utseende.»

---

«Tiltak rettet mot ledere om diskriminering av ansatte grunnet bakgrunn.»

---

«Kompetanse i tilknytning til studenter i praksis.»

---

«Bevisstgjøring om personvernombudet som en tjeneste.»

---

«Øke prioriteringen av mangfold i rekruttering.»

---

«Bevisstgjøring blant (eldre) ansatte om hvordan en kan snakke til studenter, for eksempel i veiledningssituasjoner.»

---

«Likebehandling på alle nivå.»

---

«Bevisstgjøring gjennom veiledning som supplement for det som ikke dekkes av kurs, opplæring og lignende.»

---

Flere tiltak dekkes delvis av de preformulerte tiltakstypene i Figur 1.27. Det er verdt å merke seg forslagene som handler om tiltak knyttet til relasjoner mellom studenter og ansatte og til praksisfeltet, som også ble fremmet som en sentral arena hvor rasisme og diskriminering ble observert av ansatte.

Gjennom denne kartleggingen har vi fått innblikk i erfaringer med og oppfatninger om mangfold i et utvalg av ansatte på Fakultet for helsevitenskap. Resultatene fra undersøkelsen tyder på at det er mangfold blant ansatte, og at de fleste trives godt med kollegaer og arbeidsmiljøet på sin enhet. Likevel er det noen som rapporterer at det finnes utfordringer knyttet til mangfold og inkludering og rasisme og diskriminering. Ansatte er åpne for å heve sin kompetanse innen en rekke områder. Noen ansatte er også interessert i tiltak på ulike nivå på Fakultet for helsevitenskap for å øke inkludering og mangfold, mens andre ansatte er usikre på hvilke tiltak som vil kunne bidra.

# Referanser

Bråten, B. & Mikalsen, M.F. (2022). *Mangfold og inkludering ved Universitetet i Oslo – en forskningsrapport*. Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo.

<https://www.stk.uio.no/forskning/publikasjoner/rapporter/2022/mangfold-og-inkludering-ved-uio.html>

Holtar, L. & Sjursgard, K. V. (2023). *Rekrutteringsmønstre til bachelor- og masterprogrammene ved Fakultet for teknologi, kunst og design, OsloMet – storbyuniversitetet* (Skriftserien 8). OsloMet –

storbyuniversitetet. <https://skriftserien.oslomet.no/skriftserien/article/view/822/854>

Fyhn, T. (2024). *Kunnskapsgrunnlag for Universitetet i Bergens arbeid med handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling*. Bergen: NORCE Norwegian Research Centre.

<https://ekstern.filer.uib.no/poa/Likestilling/v2%20Oppsummeringsnotat%20Kunnskap%20sgrunnlag%20UiB%20Mangfold%20inkludering%20likestilling.pdf>

Storbyuniversitetet. (2025). *Mangfold i helse – OsloMets vei til inkludering*. OsloMet - Storbyuniversitetet. <https://www.oslomet.no/om/hv/mangfold-helse>

# Vedlegg 1- Spørreundersøkelsen

## *Del 1. Arbeidssituasjon og trivsel*

1. Hvor lenge har du vært ansatt på HV?

- Mindre enn 5 år
- 5-10 år
- Mer enn 10 år

2. Hvilken type ansettelsesforhold har du?

- Fast stilling
- Midlertidig stilling

3. Hvilken stillingskategori har du?

- Postdoktor / Stipendiat / Vitenskapelig assistent
- Professor / Dosent
- Konsulent / Rådgiver
- Førstelektor / Førsteamanuensis
- Universitetslektor
- Leder med personalansvar
- Teknisk ansatt
- Annet

4. Hva er din høyeste fullførte utdanning?

- Grunnskole / Videregående
- Bachelor (Høyere utdanning inntil 4 år)
- Master / Videreutdanning (Høyere utdanning over 4 år)
- Doktorgrad / PhD
- Annet

5. Hvor sannsynlig er det at du fortsatt jobber på HV om to år? (eventuelt ut kontraktstiden/fram til pensjonsalder hvis du har en midlertidig stilling som avsluttes innen to år eller skal gå av med pensjon innen to år)

- Svært lite sannsynlig
- Lite sannsynlig
- Relativt lite sannsynlig
- Relativt sannsynlig
- Sannsynlig
- Svært sannsynlig

6. Hvor sannsynlig er det at du fortsatt jobber i akademien om to år?

- Svært lite sannsynlig

- Lite sannsynlig
- Relativt lite sannsynlig
- Relativt sannsynlig
- Sannsynlig
- Svært sannsynlig

## ***Del 2. Tilhørighet og arbeidsmiljø***

7. I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende utsagn?

- Jeg føler at jeg hører til på arbeidsplassen min.
- Mine kollegaer viser interesse og respekt for min kompetanse og mine meninger.
- Jeg føler at jeg må tilpasse meg for å høre til blant mine kollegaer.
- Det finnes minst én kollega på min arbeidsplass som jeg kan snakke med hvis jeg har et problem på jobb.
- Jeg føler meg inkludert på min arbeidsplass.
- Jeg føler at min leder behandler meg med like mye respekt og interesse som de andre.
- Jeg skulle ønske at jeg jobbet ved en annen gruppe/enhet.
- Jeg opplever at konflikter eller spenninger blir løst på en god måte på min arbeidsplass.
- Jeg vet hva jeg skal gjøre og hvem jeg skal henvende meg til, hvis jeg (eller en kollega) utsettes for rasisme eller diskriminering på arbeidsplassen.

(Responskala 1 -Helt uenig, 2 – Uenig, 3 - Litt uenig, 4 - Litt enig, 5 – Enig, 6 - Helt enig)

## ***Del 3. Mangfold og mangfoldskompetanse***

8. I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende utsagn:

Fakultet for Helsevitenskap jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme mangfold, inkludering og likestilling innen ...

- Rekruttering
- Karriereutvikling
- Kompetanseheving
- Lederutvikling
- Lønnsforhold
- Inkluderende arbeidsmiljø
- Beskyttelse mot trakassering, diskriminering og rasisme

(Responsskala 1 - Helt uenig, 2 – Uenig, 3 - Litt uenig, 4 - Litt enig, 5 – Enig, 6 - Helt enig)

9. Hvor godt gjenspeiler ansatte i din enhet samfunnet når det gjelder:

- Kjønnbalanse
- Seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet
- Etnisk mangfold
- Kulturelt mangfold
- Funksjonsvariasjon (inkl. nevromangfold)
- Sosial klassebakgrunn
- Religiøst mangfold
- Aldersmangfold

(Responsskala 1 -Svært dårlig, 2 – Dårlig, 3 - Nokså dårlig, 4 - Nokså godt, 5 – Godt, 6 - Svært godt)

10. Hvor ofte tas mangfold og inkludering opp i medarbeidersamtaler, fagmøter eller lederdialoger?

- Aldri
- Sjelden
- Av og til
- Ofte
- Svært ofte
- Alltid

11. I hvilken grad opplever du at ledere i ditt institutt eller enhet har kompetanse til å lede et mangfoldig arbeidsmiljø (f.eks. rekruttering, støtte, konflikthåndtering, anerkjennelse av ulikhet/maktforskjeller)?

- I svært liten grad
- I liten grad
- I relativt liten grad
- I relativt stor grad
- I stor grad
- I svært stor grad

12. I hvilken grad opplever/ser du at det finnes utfordringer knyttet til rasisme og/eller diskriminering på din arbeidsplass?

- I svært liten grad
- I liten grad
- I relativt liten grad
- I relativt stor grad
- I stor grad

- I svært stor grad
- Har ikke opplevd/sett

*Dette elementet vises kun dersom alternativet «I svært stor grad», «I relativt stor grad», «I stor grad», «I liten grad», «I relativt liten grad» eller «I svært liten grad» er valgt i spørsmålet «12. I hvilken grad opplever/ser du at det finnes utfordringer knyttet til rasisme og/eller diskriminering på din arbeidsplass?»*

12.2. I hvilke situasjoner/sammenhenger har du erfart eller observert rasisme og diskriminering på din arbeidsplass? (mulighet til å velge flere)

- Mellom studenter og ansatte
- Mellom ansatte
- Mellom ledere og ansatte
- I institusjonens praksis, prosesser og beslutninger
- I praksisfeltet
- I eksternt samarbeid
- Andre situasjoner

13. Hvor ofte opplever du at du har støtte fra leder eller kollegaer når utfordringer knyttet til mangfold, inkludering, rasisme og/eller diskriminering oppstår?

- Aldri
- Sjelden
- Av og til
- Ofte
- Svært ofte
- Alltid
- Ikke relevant

14. Har du deltatt i utdanning, kurs, opplæring eller kompetanseheving innen mangfold, inkludering og likestilling? (mulighet til å velge flere)

- Ja, i min nåværende stilling / arbeidsplass
- Ja, i en tidligere stilling / arbeidsplass
- Ja, som en del av min utdanning
- Nei, ingen utdanning eller kompetanseheving

15. Innenfor hvilke kompetanseområder ønsker du å bli faglig tryggere i din rolle? (mulighet til å velge flere)

- Håndtering av rasisme og diskriminering
- Undervisning og veiledning av studenter med ulik kulturell, språklig eller religiøs bakgrunn
- Trygg språkbruk og begreper (kjønn, kultur, religion, funksjon)
- Hvordan integrere et mangfoldsperspektiv i jobben min
- Ledelse og rekruttering av mangfoldige team

- Annet

#### **Del 4: Personlig bakgrunn og identitet**

Dette er den siste delen av undersøkelsen. Spørsmål i denne delen kan oppleves som sensitiv. Vi minner om at det er helt valgfritt å svare, at du kan hoppe over spørsmål, og at resultatene skal kun rapporteres på aggregert nivå.

Hensikten med spørsmålene nedenfor er å kartlegge forbedringspotensialer knyttet til mangfold og inkludering ved fakultetet.

16. Oppfatter du deg selv som minoritet på arbeidsplassen av følgende grunn:  
(mulighet til å velge flere)

- Etnisitet eller hudfarge
- Innvandrerbakgrunn
- Urfolk eller nasjonal minoritetsbakgrunn
- Seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet
- Religiøs tilhørighet
- Funksjonsvariasjon (inkludert nevrologisk mangfold)
- Sosial klassebakgrunn
- Ikke relevant
- Ja, men jeg ønsker ikke å oppgi spesifikk grunn

17. Har du noen gang blitt utsatt for rasisme eller diskriminering i ditt nåværende arbeidsforhold?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

18. Hvilken aldersgruppe tilhører du?

- Under 35 år
- 35 - 50 år
- 51-60 år
- 61 år eller eldre

19. Hva er din bakgrunn eller opprinnelse?

- Norge
- Norden, Europa, Nord-Amerika og Oseania
- Asia, Afrika, Latin-Amerika og Karibia
- Flerkulturell / "Mixed" bakgrunn eller annet

20. Hvilket kjønn identifiserer du deg med?

- Kvinne
- Mann
- Ikke-binær eller annet

21. Hvilke tiltak for å styrke inkludering og øke kompetansen om mangfold og diskriminering ser du behov for i din enhet eller rolle? (mulighet til å velge flere)

- Opplæring innen mangfoldsledelse
- Økt fokus i lederopplæring og nyansattprogrammer
- E-læring eller workshops
- Interne fagmøter
- Bevisstgjøring gjennom veiledning
- Omvendt mentorordning
- Ingen av disse
- Vet ikke
- Annet (spesifiser) (fritekstfelt)

# Vedlegg 2 – Test av signifikans

## Vedlegg 2.1

*Deskriptiv statistikk for vurdering av lederkompetanse i mangfoldsledelse blant ansatte med og uten innvandrerbakgrunn*

Gruppe	n	M	SD	SE	95% CI	t	df	p
Ikke innvandrer	135	3.70	1.24	0.107	[3.49, 3.91]			
Innvandrer/etnisitet	44	3.52	1.42	0.214	[3.09, 3.95]	0.76	65.7	.453

Note: n = antall deltagere per gruppe, M = Gjennomsnitt, SD = Standardavvik, SE = Standardfeil, df = frihetsgrad, CI = Konfidensintervall, t = Welch's t-test. \* p < .05, \*\* p < .01

## Vedlegg 2.2

*Deskriptiv statistikk for sannsynlighet å fortsette å jobbe på HV om 2 år blant ansatte med og uten innvandrerbakgrunn*

Gruppe	n	M	SD	SE	95% CI	t	df	p
Ikke innvandrer	142	4.61	1.65	0.139	[4.34, 4.88]			
Innvandrer/etnisitet	45	4.69	1.47	0.220	[4.25, 5.13]	-0.29	82.0	.770

Note: n = antall deltagere per gruppe, M = Gjennomsnitt, SD = Standardavvik, SE = Standardfeil, df = frihetsgrad, CI = Konfidensintervall, t = Welch's t-test. \* p < .05, \*\* p < .01

## Vedlegg 2.3

### Sammenligning av arbeidsmiljøvurderinger mellom ansatte med og uten minoritetsbakgrunn

Variabel	Gruppe	n	M	SD	t	df	p
Jeg føler at jeg hører til på arbeidsplassen min	Ikke minoritet	116	5.18	0.99			
	Minoritet	71	4.77	1.32	-2.23	118.0	0.027*
Mine kollegaer viser interesse/respekt for min kompetanse og meninger	Ikke minoritet	116	5.18	1.00			
	Minoritet	71	5.01	0.98	-0.60	130.5	0.548
Jeg må tilpasse meg for å høre til blant mine kollegaer	Ikke minoritet	115	3.13	1.42			
	Minoritet	71	3.69	1.61	-2.41	134.2	0.017*
Har minst én kollega jeg kan snakke med	Ikke minoritet	115	5.59	0.84			
	Minoritet	71	5.37	1.06	-1.92	123.1	0.131
Jeg føler meg inkludert på min arbeidsplass	Ikke minoritet	116	5.33	0.78			
	Minoritet	70	4.90	1.22	-2.79	103.5	0.006**
Leder behandler meg med respekt	Ikke minoritet	115	5.20	1.16			
	Minoritet	70	5.11	1.11	-0.50	151.2	0.618
Skulle ønske jeg jobbet annet sted	Ikke minoritet	115	1.97	1.26			
	Minoritet	71	2.27	1.24	-1.35	163.9	0.179
Konflikter løses på god måte på min arbeidsplass	Ikke minoritet	115	4.22	1.27			
	Minoritet	70	4.04	1.39	-0.78	140.1	0.455
Jeg vet hva jeg skal gjøre ved rasisme	Ikke minoritet	115	4.90	1.20			
	Minoritet	71	4.51	1.38	-1.98	140.7	0.053

Note: n = antall deltagere per gruppe, M = Gjennomsnitt, SD = Standardavvik, df = frihetsgrad, t = Welch's t-test. \* p < .05, \*\* p < .01

## Vedlegg 2.4

### Sammenligning av arbeidsmiljøvurderinger blant kvinner og menn

Variabel	Gruppe	n	M	SD	t	df	p
Jeg føler at jeg hører til på arbeidsplassen	Kvinne	169-171	5.04	1.13			
	Mann	30	4.90	1.24	0.58	38	0.565
Kollegaer viser respekt for min kompetanse	Kvinne	169-171	5.05	1.02			
	Mann	30	5.20	0.89	-0.85	43.5	0.398
Jeg må tilpasse meg for å høre til	Kvinne	169-171	3.29	1.50			
	Mann	30	3.47	1.59	-0.56	38.6	0.580
Har minst én kollega jeg kan snakke med	Kvinne	169-171	5.52	0.89			
	Mann	30	5.47	0.90	0.29	39.7	0.776
Jeg føler meg inkludert på arbeidsplassen	Kvinne	169-171	5.18	1.00			
	Mann	30	5.10	1.18	0.36	36.6	0.722
Leder behandler meg med respekt	Kvinne	169-171	5.14	1.19			
	Mann	30	5.37	0.96	-1.13	46.1	0.263
Skulle ønske jeg jobbet annet sted	Kvinne	169-171	2.09	1.36			
	Mann	30	2.30	1.56	-0.70	37.2	0.488
Konflikter løses på god måte	Kvinne	169-171	4.08	1.38			
	Mann	30	4.53	1.31	-1.75	41.2	0.087
Jeg vet hva jeg skal gjøre ved rasisme	Kvinne	169-171	4.73	1.25			
	Mann	30	4.90	1.32	-0.65	38.7	0.519

Note: n = antall deltagere per gruppe, M = Gjennomsnitt, SD = Standardavvik, df = frihetsgrad, t = Welch's t-test. \* p < .05, \*\* p < .01

## Vedlegg 2.5

### Deskriptiv statistikk for nivå av opplevd eller observert rasisme blant ansatte med og uten minoritetsbakgrunn

Gruppe	n	M	SD	SE	95% CI	t	df	p
Ikke minoritet	102	2.03	0.97	0.096	[1.84, 2.22]			
Minoritet	61	2.30	1.04	0.133	[2.03, 2.57]	-1.62	119.6	.108

Note: n = antall deltagere per gruppe, M = Gjennomsnitt, SD = Standardavvik, SE = Standardfeil, df = frihetsgrad, CI = Konfidensintervall, t = Welch's t-test. \* p < .05, \*\* p < .01

## Vedlegg 2.6

*Deskriptiv statistikk for nivå av opplevd eller observert rasisme blant ansatte med og uten innvandrerbakgrunn*

Gruppe	n	M	SD	SE	95% CI	t	df	p
Ikke innvandrer	140	2.51	1.72	0.145	[2.22, 2.80]			
Innvandrer	45	3.31	2.09	0.311	[2.68, 3.94]	2.32	64.2	.022*

Note: n = antall deltagere per gruppe, M = Gjennomsnitt, SD = Standardavvik, SE = Standardfeil, df = frihetsgrad, CI = Konfidensintervall, t = Welch's t-test. \* p < .05, \*\* p < .01

## Vedlegg 2.7

*Sammenligning av arbeidsmiljøvurderinger mellom ansatte med og uten erfaringer med diskriminering og/eller rasisme på arbeidsplassen*

Variabel	Gruppe	n	M	SD	t	df	p
Jeg føler at jeg hører til på arbeidsplassen min	Har ikke	23	4.52	1.24			
	Har opplevd	179	5.08	1.12	-2.07	26.8	0.048*
Mine kollegaer viser interesse/respekt for min kompetanse og meninger	Har ikke	23	4.96	0.88			
	Har opplevd	179	5.08	1.01	-0.61	30.0	0.525
Jeg må tilpasse meg for å høre til blant mine kollegaer	Har ikke	23	3.39	1.56			
	Har opplevd	179	3.32	1.50	0.21	27.5	0.834
Har minst én kollega jeg kan snakke med	Har ikke	22	5.32	0.99			
	Har opplevd	179	5.51	0.91	-0.85	25.6	0.401
Jeg føler meg inkludert på min arbeidsplass	Har ikke	23	5.04	0.82			
	Har opplevd	178	5.16	1.07	-0.63	32.4	0.533
Leder behandler meg med respekt	Har ikke	23	5.22	1.00			
	Har opplevd	177	5.16	1.17	0.24	30.5	0.814
Skulle ønske jeg jobbet annet sted	Har ikke	23	2.09	1.31			
	Har opplevd	179	2.13	1.40	-0.10	28.9	0.918
Konflikter løses på god måte på min arbeidsplass	Har ikke	23	4.00	1.60			
	Har opplevd	179	4.17	1.34	-0.49	24.8	0.631
Jeg vet hva jeg skal gjøre ved rasisme	Har ikke	22	4.50	1.47			
	Har opplevd	179	4.79	1.23	-0.90	24.7	0.378

Note: n = antall deltagere per gruppe, M = Gjennomsnitt, SD = Standardavvik, df = frihetsgrad, t = Welch's t-test. \* p < .05, \*\* p < .01

