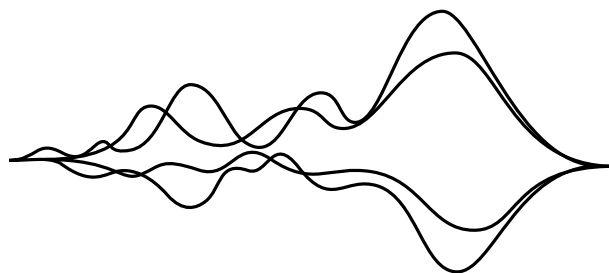


Regjeringens nasjonale integreringskonferanse 2026



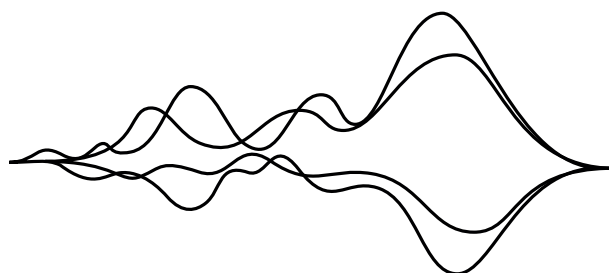
Arbeids- og
inkluderingsdepartementet

Innhold



1	Sammendrag	5
2	Konferanseprogram	7
3	Tale ved arbeids- og inkluderingsminister Kjersti Stenseng	8
4	Konferansen	10
4.1	Formål	10
4.2	Bakgrunn	10
4.3	Fokus på dialog	10
4.4	Forankring	10
4.5	Evaluering av konferansen	11
5	Faglige diskusjoner og innspill	12
5.1	Kvalifisering og høyere arbeidsdeltakelse	12
5.1.1	Tema	12
5.1.2	Innledere	12
5.1.3	Spørsmål til gruppediskusjoner	13
5.1.4	Innspill	13
5.2	Bedre levekår og mindre segregering	16
5.2.1	Tema	16
5.2.2	Innledere	16
5.2.3	Innspill	17
5.3	Kulturelle barrierer for deltakelse og verdifelleskap	18
5.3.1	Tema	18
5.3.2	Innledere	18
5.3.3	Spørsmål til gruppediskusjoner	18
5.3.4	Innspill	19

1 Sammendrag



Regjeringens nasjonale integreringskonferanse 2026 ble avholdt 1. juni i Regjeringens representasjonsanlegg, med deltakelse fra om lag 50 representanter fra innvanderorganisasjoner, og innvanderråd, IMDis ungdomspanel, samt fra politisk ledelse og embetsverk fra flere departementer. Konferansen var en del av arbeidet med regjeringens nye integreringsstrategi, og hadde som overordnet tema *fremtidens integrering – veien til økt deltakelse*.

Programmet startet med en åpningstale ved arbeids- og inkluderingsminister Kjersti Stenseng, etterfulgt av en innledning fra IMDis ungdomspanel og et faglig innlegg fra forskningssjef ved NIBR Kristian Rose Tronstad som rammet inn konferansens tematikk. Konferansen bestod av tre bolker med faglige innlegg, panelsamtaler og gruppediskusjoner.

Den første bolken omhandlet *kvalifisering og høyere arbeidsdeltakelse*. Statssekretær i Arbeids- og inkluderingsdepartementet Kjetil Vevle innledet bolken om viktigheten av arbeid for integrering og regjeringens forslag til ny integreringsstønad. Statssekretær i Kunnskapsdepartementet Øyvind Jacobsen innledet om viktigheten av fullført videregående opplæring og ny opplæringslov. Dernest fulgte en samtale med to tidligere deltakere i Jobbsjansen. Panelsamtalen

under bolken tok opp temaer som kvalifisering gjennom fag- og yrkesopplæring, erfaringer fra kommunale satsinger, mangfoldsarbeid og rekruttering i næringslivet, samt betydningen av frivillighetens rolle i norsktrening. I gruppediskusjonene i bolk 1 diskuterte deltakerne blant annet hvilke utfordringer som finnes knyttet til kvalifisering, norskopplæring og arbeid, og hvilke tiltak som kan bidra til økt arbeidsdeltakelse. Deltakerne pekte blant annet på utfordringer med svake norskferdigheter, manglende nettverk, høye krav og diskriminering. Det ble pekt på løsninger som bedre tilpasset norskopplæring, sterkere kobling til arbeidsmarkedet og bedre oppfølging av den enkelte.

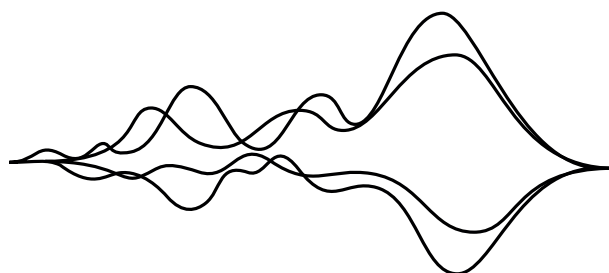
Den andre bolken omhandlet *bedre levekår og mindre segregering*. Bolken ble innledet av et kulturinnslag, opplesning fra boken *Da vi var yngre* av Oliver Lovrenski, lest av Serhat Yildirim. Deretter innledet Barne- og familieminister Lene Vågslid med fokus på barn og unge i integreringsarbeidet, og kommunal- og distriktsminister Bjørnar Skjæran om viktigheten av boligpolitikk og områdesatsinger. Deretter fulgte en samtale mellom konferansier Åsmund Eide og forsker ved Fafo, Ida Kjeøy om segregering og sekundærflytting. Bolkens panelsamtale tok for seg levekårsutfordringer og utenforskap.

Den tredje bolken omhandlet *kulturelle barrierer for deltakelse og verdifelleskap*. Bolken ble innledet av statssekretær i Kultur- og likestillingsdepartementet Erlend Hanstveit som fokuserte på hvordan kulturelle barrierer og diskriminering kan hindre deltakelse, og på behovet for tiltak som styrker inkludering, tilhørighet og bekjempelse av rasisme. Deretter fulgte en presentasjon om hvordan det oppleves å møte det norske samfunnet av Aziz Azizi. Panelsamtalen fokuserte på kulturelle barrierer hos majoritets- og minoritetsbefolkningen, på diskriminering i arbeidslivet og rekrutteringsprosesser, betydningen av å forebygge negativ sosial kontroll, og samarbeid mellom offentligheten, frivilligheten og religiøse

miljøer. I bolkens gruppediskusjoner diskuterte deltakerne hvilke kulturelle barrierer som kan hindre deltakelse i samfunns- og arbeidsliv, hvordan disse kommer til uttrykk, og hvordan ulike aktører kan bidra til å overkomme barrierene og styrke tillit og tilhørighet i samfunnet. Det ble pekt på kulturelle barrierer som manglende tillit, diskriminering og manglende kontakt mellom grupper. Blant mulige tiltak ble innsats for å styrke tillit, kompetanseheving og frivilligheten løftet frem.

Konferansen ble avrundet av arbeids- og inkluderingsminister Kjersti Stenseng etterfulgt av sosialt samvær.

2 Konferanseprogram



08:30 Registrering

09:00 Oppstart og åpningstale ved arbeids- og inkluderingsminister Kjersti Stenseng

09:20 Innledning ved IMDis ungdomspanel

09:30 Innledning ved Kristian Rose Tronstad, forskningssjef ved NIBR OsloMet

09:45 Bolk 1: Kvalifisering og høyere arbeidsdeltakelse

- Innledning ved statssekretær Kjetil Vevle, Arbeids- og inkluderingsdepartementet og statssekretær Øyvind Jacobsen, Kunnskapsdepartementet
- Samtale: en historie om veien inn i arbeidslivet
- Panelsamtale om kvalifisering og høyere arbeidsdeltakelse
- Gruppediskusjoner

11:15 Lunsj

12:00 Kulturinnslag: opplesning fra «Da vi var yngre» av Serhat Yildirim

12:15 Bolk 2: Bedre levekår og mindre segregering

- Innledning ved Barne- og familieminister Lene Vågslid og Kommunal og distriktsminister Bjørnar Skjæran
- Samtale mellom Åsmund Eide og Ida Kjeøy, forsker ved Fafo
- Panelsamtale om bedre levekår og mindre segregering

13:15 Pause

13:30 Bolk 3: Kulturelle barrierer for deltakelse og verdifelleskap

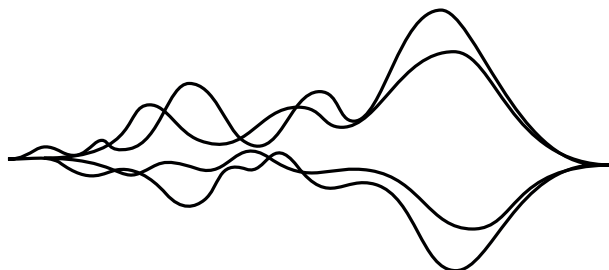
- Innledning ved statssekretær Erlend Hanstveit, Kultur- og likestillingsdepartementet
- En historie om å overkomme barrierer fra Aziz Azizi
- Panelsamtale om kulturelle barrierer for deltakelse og verdifelleskap
- Gruppediskusjoner

15:10 Oppsummering av dagen ved arbeids- og inkluderingsminister Kjersti Stenseng

15:15 Sosialt samvær

16:00 Avslutning

3 Tale ved arbeids- og inkluderingsminister Kjersti Stenseng



Jeg har besøkt mange frisørsalonger i løpet av livet. Men ingen av dem kan sammenlignes med Gulset Fades i Skien. Salongen ble starta av komikeren Jonis Josef og barndomsvennen hans. De ville skape en arbeidsplass for kompiser som hadde lært seg å klippe og barbere. De ville skape en møteplass i lokalsamfunnet de vokste opp.

Gulset Fades har blitt alt dette! Salongen har blitt en arbeidsplass som gir folk muligheter – og opplæring hvis det trengs. Salongen har blitt en mangfoldig møteplass der folk med ulik bakgrunn føler seg hjemme og stikker innom for å ta en prat eller et stykke pizza.

Gulset Fades er et godt eksempel på det vi vil oppnå i integreringspolitikken: Vi vil ha flere inn arbeidslivet og gi dem muligheter – og opplæring hvis det trengs. Vi vil ha et mangfoldig fellesskap der mennesker med ulik bakgrunn føler seg hjemme.

Det går bra med integreringa i Norge. De fleste innvandrere er i jobb. Barna deres tar høy utdanning og deltar i arbeidsliv og samfunnsliv. Mye går godt – men det er mye som må bli bedre.

Vi har ikke lykkes godt nok når innvandrere er overrepresentert blant dem som står utenfor arbeidslivet, dem som lever i lavinntekt og dem som bor i områder med levekårsutfordringer. Derfor lager vi en integreringsstrategi som skal handle om hvilke barrierer som stenger innvandrere ute fra arbeidsliv og samfunnsliv – og hva vi skal gjøre for å fjerne dem.

I arbeidet med strategien har jeg reist rundt i landet for å få innspill om hva som fungerer og hva som ikke fungerer i integreringa. På disse reisene har jeg truffet mange frivillige organisasjoner. I Trondheim besøkte jeg Internasjonal velferdsforening som driver språkkafe, norskopplæring og helseveiledning. I Kristiansand besøkte jeg Forum for integrering og dialog – som består av 29 innvandererorganisasjoner som jobber for dialog og inkludering og mot diskriminering og radikalisering. I Oslo besøkte jeg Røde Kors og fikk høre om norsktreninga der.

Dere i de frivillige organisasjonene gjør en stor og viktig innsats for å inkludere og integrere innvandrere i arbeidsliv og samfunnsliv. Dere har en innsikt vi trenger for å integrere og inkludere enda flere. Takk for at dere har kommet hit for å dele denne innsikten!

Integreringsstrategien skal handle om de største utfordringene på integreringsfeltet: At for mange står utenfor arbeidslivet. At for mange lever i lavinntekt. At kulturelle barrierer hindrer deltakelse i arbeidsliv og samfunnsliv. Disse utfordringene henger sammen. Og arbeid er svaret på mange av dem.

Veien inn i arbeidslivet er veien ut av fattigdom: Med fast jobb får du råd til å flytte fra den trange leiligheten der ungene må dele rom og krangler om alt mellom himmel og jord. Du får råd til å kjøpe ny vinterjakke til jentungen og betale medlemsavgift på fotballaget for guttungen.

Veien inn i arbeidslivet er veien inn i samfunnslivet: På arbeidsplassen blir du del av et arbeidsfellesskap. Du blir kjent med dem du jobber sammen med og spiser lunsj sammen med – og de blir kjent med deg.

Vi vet at manglende kompetanse og manglende norskkunnskaper er de største barrierene. Innvandrere som står utenfor arbeidslivet, har ulike bakgrunn og ulike behov. De er flyktninger som nylig har kommet til landet og knapt har skolegang. De er innvandrere som har bodd her lenge og trenger mer utdanning for å komme inn i jobb.

Regjeringa har gjort det enklere for de ulike gruppene å skaffe seg kompetansen de trenger. Vi foreslår en egen integreringsstønad som skal erstatte dagens introduksjonsstønad, sosialhjelp og bostøtte. Den vil gjøre det mer lønnsomt å jobbe enn å leve på ytelser.

Norskopplæringa må bli bedre. Derfor har vi satt ned et ekspertutvalg som skal vurdere hvordan vi bør innrette opplæringa slik at de som kommer til landet får norskkunnskapene de trenger. Vi er også opptatt av at flere må komme raskere i kontakt med arbeidslivet. Derfor har vi gjort introduksjonsprogrammet mer retta inn mot arbeid.

Regjeringa har tatt mange grep. Arbeidsgivere som trenger arbeidskraft, må ta grep ved å gjøre som gutta på Gulset Fades: Åpne døra for mennesker som ikke har den perfekte utdanninga eller den perfekte CV-en – men som har kompetanse og som vil jobbe.

Diskriminering av innvandrere i arbeidslivet er en annen barriere vi må fjerne: Fordommer som får arbeidsgivere til å legge bort jobbsøknader fra arbeidssøkere med navn som ikke lyder norske. Holdninger som får ledere til å ansette eller forfremme mennesker som ligner dem selv. Det rammer innvandrere som nylig har kommet hit. Det rammer innvandrere som har bodd her lenge. Det rammer unge som er født og oppvokst her i landet.

De fleste arbeidsgivere er positive til mangfold på arbeidsplassen – men de færreste har målretta tiltak for å skape dette mangfoldet. Her tar vi flere grep. Vi har en kampanje retta mot arbeidsgivere som handler om at mangfold på arbeidsplassen lønner seg. Vi jobber med å forbedre rekrutteringa av ledere med innvandrerbakgrunn i det offentlige. Vi har fått på

plass en årlig rapportering om tiltak mot rasisme og diskriminering i arbeidslivet.

Landet vårt har en mangfoldig befolkning. Vi trenger mangfoldige arbeidsplasser for å kunne levere varer og tjenester til denne befolkningen.

Negativ sosial kontroll og æresrelatert vold er også en barriere vi må fjerne. Når mennesker blir utsatt for kontroll og vold, ikke får velge sin egen utdanning, sin egen ektefelle og sin egen vei i livet – blir de ikke bare stengt inne. De blir også stengt ute fra arbeidslivet og fellesskapet de hører hjemme i. Derfor styrker regjeringa innsatsen mot kontroll og vold.

Integreringsstrategien skal handle om hva vi alle må gjøre for å fjerne barrierene som stenger innvandrere ute fra arbeidsliv og samfunnsliv. Vi skal både stille krav og stille opp. De som kommer til landet, må selv gjøre en innsats for å lære norsk og delta i arbeidsliv og samfunnsliv. Men vi må alle gjøre en innsats for å fjerne barrierene og bekjempe diskrimineringen.

Det vil gi flere av innbyggerne våre mulighet til å bruke kreftene og kompetansen sin. Det vil gi flere av arbeidsplassene våre kreftene og kompetansen de trenger. Og det vil lønne seg.

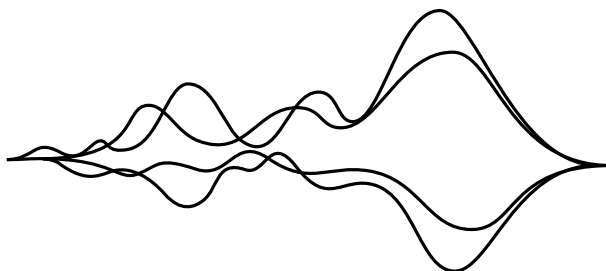
Institutt for samfunnsforskning har sett på sammenhengen mellom etnisk mangfold og lønnsomhet i norske virksomheter. Forskerne fant ut at økt mangfold både gir økt lønnsomhet og lavere sykefravær.

Hos Gulset Fades jobber det folk med bakgrunn fra Irak, Kurdistan, Somalia, Vietnam, Kosovo og Norge. Kundene strømmer til salongen og i fjor gikk de med overskudd for første gang. Nå planlegger Gulset Fades å starte salonger i andre byer.

Planen om å skape en arbeidsplass der mennesker får muligheter og en møteplass der alle føler seg hjemme har de allerede satt ut i livet. Vi har en plan som ligner: En plan om å skape et enda mer inkluderende arbeidsliv – der flere innvandrere får muligheter. En plan om å bygge et enda sterkere fellesskap – der mennesker med ulike bakgrunn føler seg hjemme.

Og den planen – kjære venner – den skal vi sammen sette ut i livet.

4 Konferansen



4.1 Formål

Regjeringens nasjonale integreringskonferanse har som mål å gi lokale innvandrersorganisasjoner, innvandrerråd og andre organisasjoner på integreringsfeltet anledning til å dele sine erfaringer og synspunkter direkte med regjeringsmedlemmer i ansvarlige departementer. Overordnet tema for konferansen i 2026 var *fremtidens integrering – veien til økt deltakelse*. Konferansen satt særlig søkelys på kvalifisering og høyere arbeidsdeltakelse, bedre levekår og mindre segregering, og kulturelle barrierer for deltakelse og verdifelleskap.

Konferansen samler årlig representanter fra innvandrersorganisasjoner og innvandrerråd, og politikere og embetsverk fra departementene. Konferansen skal bidra til å løfte temaer som både organisasjonene og politikere og embetsverk anser som viktige. Konferansen gir grunnlag for dialog med og medvirkning for representanter for innvandtermiljøene.

4.2 Bakgrunn

Konferansen ble i 2026 arrangert for trettende gang, og bestod av sesjoner ledet av ansvarlige departementer og deres politiske ledelse. Deltakerne var i hovedsak representanter fra sivil sektor, særlig innvandrersorganisasjoner, innvandrerråd og IMDis ungdomspanel. Konferansen ble avholdt i Regjeringens representasjonsanlegg, og hadde en øvre grense på 80 deltakere, hvorav 60 representanter fra innvandrersorganisasjoner. Deltakerne ble invitert av statsråden.

4.3 Fokus på dialog

Årets konferanse ble lagt opp slik at alle deltakerne fikk mulighet til å delta aktivt i første og tredje sesjon gjennom strukturerte gruppediskusjoner. Diskusjonene ga deltagerne mulighet til å drøfte ulike temaer i mindre grupper, samtidig som de fikk knytte kontakt på tvers av organisasjoner, områder og geografisk tilhørighet. Det ble ført referat fra samtalene ved hvert bord.

Ett av målene med årets konferanse var å løfte arbeidet som skjer i lokalsamfunn og i kommunen, samt samarbeidet med kommuner og lokale frivillige og innvandrersorganisasjoner. Etter tilbakemeldinger fra tidligere år ble det ved konferansens oppstart informert om oppfølging av innspill fra fjorårets konferanse.

4.4 Forankring

Arbeidet med integreringskonferansens tema og innhold ble forankret i tverrdepartementalt samarbeid på tvers av AID, KD, KDD, DFD, BFD og KUD. Konferansen i år ble brukt som en dialogarena for arbeidet med regjeringens nye integreringsstrategi, og hovedtema og bolkene ble lagt opp deretter. Årets innspill fra konferansen vil derfor følges opp i det videre arbeidet med strategien.

4.5 Evaluering av konferansen

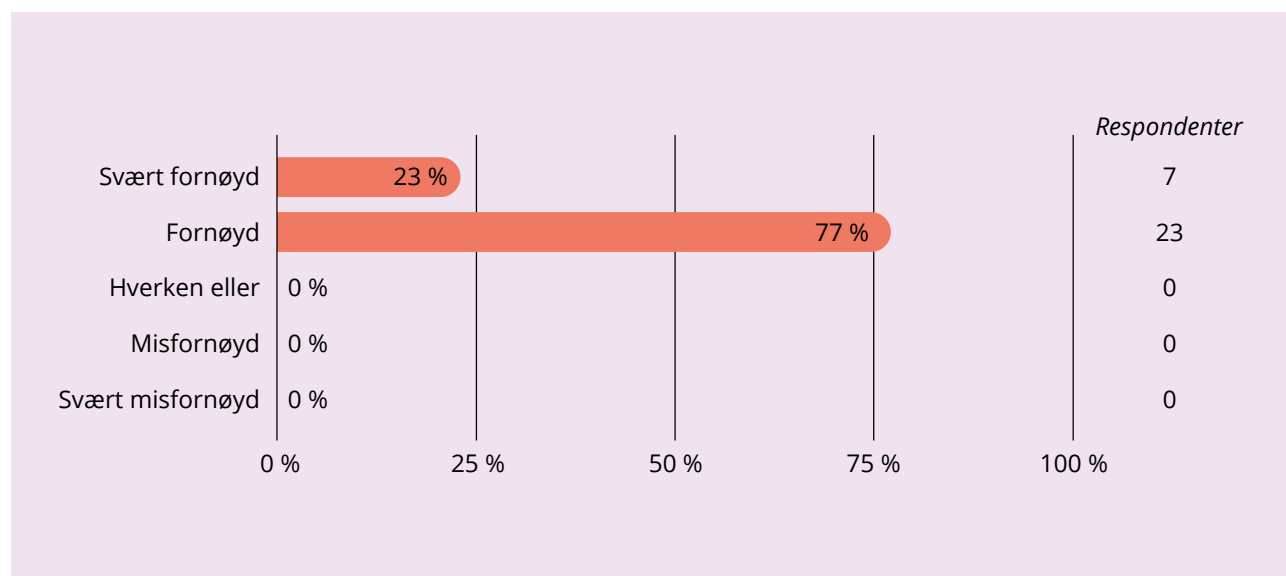
For å få tilbakemelding på årets konferanse og innspill til neste års konferanse ble det sendt ut en spørreundersøkelse til deltakerne i etterkant av konferansen. Undersøkelsen ble sendt til 63 personer og hadde en svarprosent på 47 %. Evalueringen viser at respondentene i stor grad var fornøyde med både innhold og gjennomføring.

97 prosent av de som svarte på undersøkelsen ga uttrykk for at de var godt fornøyde med konferansen. Gruppediskusjon og mulighet til å snakke direkte med politikere, samt godt program ble trukket frem som positive sider ved konferansen. Blant forslagene til forbedringer ble det blant annet nevnt behov for mer tid til gruppediskusjoner, og at det byttes på gruppesammensetninger eller ordstyrere rundt bord for at man skal få snakket med flere. Bordbytte har vært praksis tidligere, men ble endret

etter tilbakemeldinger om at det tok mye tid og skapte noe forvirring. Deltakerne fikk også mulighet til å komme med innspill til fremtidige temaer for konferansen.

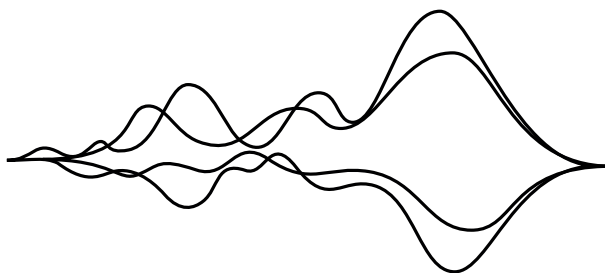
Et mål for integreringskonferansen er at representanter for innvandrersorganisasjoner skal få dele sine erfaringer og synspunkter med politisk ledelse eller andre i departementet. 6 av 10 svarte at de i stor eller svært stor grad fikk mulighet til dette. Samtidig var det enkelte som opplevde at de i liten grad fikk denne muligheten.

Bolk 1 skiller seg ut som bolken deltakerne var aller mest fornøyde med. Alle respondentene svarte at de var fornøyde eller svært fornøyde med bolken om kvalifisering og høyere arbeidsdeltakelse (se figur 4.1).



Figur 4.1 Hvor fornøyd eller misfornøyd var du med bolk 1 kvalifisering og høyere arbeidsdeltakelse?

5 Faglige diskusjoner og innspill



I det følgende oppsummerer vi kort de ulike bolkene, og innspillene som kom inn i gruppediskusjonene. Vi har bestrebet oss på å gjengi innspillene direkte, men uten gjentakelser og i en pedagogisk form. Innspillene er med hensikt ikke korrigert for ev. feil eller misforståelser, for å unngå feil i fortolkningen fra departementets side og fordi det i seg selv kan være nyttig å få fram hva som kan være uklart innenfor de ulike områdene.

5.1 Kvalifisering og høyere arbeidsdeltakelse

5.1.1 Tema

Temaet for denne bolken på konferansen var hvordan vi kan sikre at flere innvandrere får nødvendig kvalifisering for å komme i arbeid. Det er viktig for god integrering at innvandrere kommer ut i arbeidslivet. For å sikre dette er kvalifisering avgjørende. I dag er det et betydelig sysselsettingsgap mellom innvandrere og resten av befolkningen. Særlig har flyktninger og innvandrerkvinner lavere sysselsettingsgrad. Vi vet at begrensede norskferdigheter og mangel på formell kvalifisering på videregående nivå er noen av barrierene disse gruppene opplever. Staten, kommunene, privat sektor og frivillige aktører har alle en rolle i å bidra til gode muligheter for kompetansebygging og mer stabile tilknytninger til arbeidslivet.

5.1.2 Innledere

Konferansens første bolk ble introdusert av statssekretær fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet Kjetil Vevle. Han snakket om at arbeid er nøkkelen til integrering. Han pekte på at mange innvandrere fortsatt står utenfor arbeidslivet, særlig flyktninger og deres familier, og løftet frem regjeringens forslag om en ny integreringsstønad som skal gi mer forutsigbare rammer og gjøre det lettere å gå fra kvalifisering til arbeid. Samtidig understreket han betydningen av gode kvalifiseringstiltak, særlig norskopplæring, og frivillighetens rolle i å skape deltakelse, motivasjon og tillit.

Deretter innledet statssekretær i KD, Øyvind Jacobsen. Han la vekt på at flere, både unge og voksne, må fullføre videregående opplæring, og viste til nye rettigheter i opplæringsloven, som blant annet fullføringsrett og bedre tilrettelegging for voksne. Han understreket at fleksible opplæringstilbud skal gjøre det lettere å kombinere utdanning med forpliktelser i voksenlivet. Han løftet også frem frivillighetens viktige rolle i å informere om mulighetene som finnes, og ikke minst i å motivere og støtte voksne til å ta i bruk retten til opplæring.

Innledningene ble fulgt av en samtale mellom konferansier Åsmund Eide og to deltakere fra Jobbsjansen Lillestrøm. Deltakerne delte erfaringer med Jobbsjansen og med å skaffe seg arbeid i Norge.

Dernest fulgte en panelsamtale om kvalifisering og arbeidsdeltakelse med representanter fra forvaltning, kommune, næringsliv og frivillighet. Benedicte Hollen fra IMDi løftet erfaringer med kvalifisering av innvandrere gjennom fag- og yrkesopplæring. Emilie Carin Selstad fra Trondheim kommune delte erfaringer fra satsinger Flyktningløftet og Karrierekraft i Trondheim. Arooj Iftekhar fra Alcoa Mosjøen fortalte om bedriftens mangfoldstiltak og rekruttering av innvandrere, og hvordan dette balanseres opp mot virksomhetens behov. Ole Christian Norum fra Utdanningsdirektoratet fremhevet betydningen av utvidede rettigheter til opplæring og at fagbrev gir varig tilknytning til arbeidslivet. Hege Aspelund fra Oslo Røde Kors representerte frivilligheten og viste hvordan norsktrening kan være en viktig inngang til deltakelse i arbeid og samfunnsliv.

5.1.3 Spørsmål til gruppediskusjoner

1. Beskriv noen utfordringer relatert til kvalifisering, norskopplæring og arbeidsdeltakelse blant innvandrere? Gi tre eksempler på utfordringer og tre eksempler på tiltak som kan bidra til økt arbeidsdeltakelse. Spesifiser om disse hovedsakelig gjelder nyankomne flyktninger eller innvandrere med lang botid.
2. Hvordan kan frivillige organisasjoner bidra til å styrke kvalifisering og norskopplæring for innvandrere med mål om høyere arbeidsdeltakelse? Gi tre eksempler.

5.1.4 Innspill

Spørsmål 1: *Beskriv noen utfordringer relatert til kvalifisering, norskopplæring og arbeidsdeltakelse blant innvandrere? Gi tre eksempler på utfordringer og tre eksempler på tiltak som kan bidra til økt arbeidsdeltakelse. Spesifiser om disse hovedsakelig gjelder nyankomne flyktninger eller innvandrere med lang botid.*

Utfordringer

- Svake norskferdigheter
 - Svake norskferdigheter gjør det vanskelig å komme inn på arbeidsmarkedet
 - Høye språkkrav
 - Språkopplæring tar lang tid
 - Begrensede norskferdigheter kan skape utrygghet for de som er i jobb, for kollegaer og ledere og for brukere eller pasienter man jobber med
 - Språkopplæring og kvalifisering henger ikke alltid godt nok sammen med hva det skal brukes til
 - Arbeidsinnvandrere må betale norskopplæring selv
 - For personer som ikke har rett på gratis norsktrening er det vanskelig å finansiere språkopplæring
- Manglende nettverk / svake koblinger til arbeidsmarkedet
 - Jobber formidles ofte gjennom nettverk – Spesielt nyankomne mangler nettverk
 - Arbeidssøkere er avhengige av NAV og har lite direkte kontakt med arbeidsgivere
 - Mange innvandrere mangler tilgang til informasjon
 - Vanskelig å få praksisplass

- Diskriminering og fordommer
 - Mange opplever utfordringer med å få jobb på grunn av diskriminering på bakgrunn av navnet
 - Diskriminering og preferanse for kandidater som ligner arbeidsgiver (bakgrunn, utdanning mv.)
 - Diskriminering, negative holdninger og manglende mangfoldskompetanse blant mange arbeidsgivere som rammer både nyankomne og personer med lang botid
 - Det forekommer også rasisme innen helsearbeid, fra pasienter rettet mot ansatte med innvandrerbakgrunn
- Godkjenning av utenlandsk utdanning og kompetanse
 - Mange har relevant erfaring og/eller kompetanse, men mangler formell godkjenning eller dokumentasjon som etterspørres i arbeidslivet
 - Utfordringer knyttet til godkjenning av utdanning fra utlandet i Norge
 - Lang behandlingstid for godkjenning av utenlandsk utdanning
 - Mange har medbrakt uformell kompetanse som ikke kan dokumenteres
- Overkvalifisering og feil bruk av kompetanse
 - Overkvalifisering – mange har høy utdanning, men arbeider i jobber som krever lavere kompetanse
 - Innvandrere får hjelp til å få jobb, men får ikke nødvendigvis relevant jobb ift. tidligere utdanning og arbeidserfaring.
 - Må være en gjensidig forståelse av at man ikke kan få den jobben man helst vil ha i starten, men at problemet er når man kan bli sittende fast i en jobb som ikke er relevant over tid
 - Vi har ressurser i Norge som vi ikke bruker
- Høye krav og få innganger til arbeidsmarkedet
 - Det er høye krav til språk og kompetanse i arbeidsmarkedet, få jobber med lave kompetansekrav
 - For høye krav fra arbeidsgivere
 - Tar lang tid (ca. 10–11 år) før mange innvandrere får fast jobb
 - Flaskehals fordi inngangen til arbeidslivet er så trang
 - Mange innvandrere som kommer i arbeid, kan falle ut igjen fordi de blir ansatt i små midlertidige stillinger.
- Strukturelle barrierer
 - Utrygghet ved ansettelser (økonomisk risiko, byråkrati)
 - Arbeidsgivere opplever risiko ved å ansette innvandrere.
 - Manglende kapasitet til opplæring
 - Mangfold oppleves i noen tilfeller som en barriere fremfor en ressurs
 - Manglende digital kompetanse
 - Manglende kunnskap om det norske systemet
- Fragmenterte og lite helhetlige prosesser
 - Mangel på en helhetlig tenking på integreringsprosessen
 - Tiltak må skje samtidig, ikke separeres i ulike spor
 - Kapasitetsutfordringer i systemet

Tiltak

- Språk og kvalifisering
 - Arbeidsrettet norskopplæring i kombinasjon med praksis eller arbeid
 - Kvalifiseringsløp koblet til praksis og nettverk
 - Bedre og mer effektiv norskopplæring (inkl. muntlig språkopplæring)
 - Norskopplæring bør bli gratis for alle
 - Mer penger i tilskuddsordningene for norskopplæring
 - Mer tilpasset norskopplæring og lengre, mer fleksible kvalifiseringsløp
- Kobling til arbeidsmarkedet og nettverk
 - Fadderordning
 - Mentorordninger og praksisplasser i samarbeid med arbeidsgivere
 - Innvandrersorganisasjoners brobyggerrolle kan styrkes
 - Gi innvandrere muligheter til å bygge nettverk gjennom relasjonsbygging og møteplasser
 - Frivillighet som inngang til nettverk og jobb, språkpraksis
 - Hverdagsintegrering – skape møteplasser i lokalsamfunnet for støtte og veiledning av den enkelte, for språktrening og mulighet til å skape kontakter og nettverk
 - Direkte kontakt mellom innvandrere og arbeidsgivere
- Opplæring av arbeidsgivere
 - Systematisk opplæring i mangfold for arbeidsgivere og veiledere på arbeidsplasser, og øke bevisstheten hos arbeidsgivere om verdien av mangfold og toleranse
 - Vi må bruke HMS-arbeidet mer til inkludering og mangfold
 - Det bør være veiledning om hva arbeidsplassen og helsepersonell gjør om de opplever rasisme i hverdagen
 - Bruke aktivitets- og redegjørelsesplikten
- Bedre insentiver
 - Lønnstilskudd (utvide/forlenge)
 - Redusere/fjerne arbeidsgiveravgift midlertidig
 - Økte midler til språktrening og arbeidstrening i Nav, herunder praksisplasser og trainéordninger.
 - Gjøre gode pilotprosjekter til varige ordninger (ikke kun prosjektbasert finansiering)
- Rekruttering og overgang til arbeid
 - Rekrutteringsløp mot konkrete bransjer
 - Enklere innganger og lønnstilskudd – bruke oppgaver uten formelle krav til kompetanse i kombinasjon med lønnstilskudd for gradvis kvalifisering i arbeid
 - Øke mulighetene til kvalifisering (fagbrev, kort utdanning osv.)
 - Bedre oppgavedeling og differensiering i arbeidslivet – bryte opp stillinger i oppgaver med ulike kompetanse- og språkkrav
 - Utvide målgruppen for introduksjonsprogrammet og Jobbsjansen
- Oppfølging av den enkelte
 - Det offentlige bør ta ansvar for å informere og bevisstgjøre arbeidsgivere om at mange kommer med masse kompetanse og ressurser
 - Bruke tospråklighet som en ressurs
 - Raskere og mer effektiv godkjenning av utenlandsk utdanning
 - Tettere individuell oppfølging — relasjonsbasert veiledning, mentorer og rollemodeller, ikke bare møter i systemet
 - Bedre kartlegging (inkl. motivasjon og ønsker)
 - Kompetanseverktøy for førstelinjen
 - Mer erfaring hos veiledere som kan hjelpe innvandrere med ulike ressurser
 - Helhetlig system rundt de som skal hjelpes til å komme ut i jobb
 - Tenke litt større, litt mer tverrsektorielt, samarbeidsfunksjoner på tvers
- Sivilsamfunn
 - Samarbeid mellom næringsliv og frivillighet
 - Frivillighetskoordinatorer
 - Frivillige organisasjoner bør samarbeide mer systematisk med myndighetene
 - Innvandrersorganisasjoners brobyggerrolle kan styrkes
 - Frivilligheten kan være viktig tilrettelegger for læring
 - Tettere samarbeid mellom NAV, flyktningkontor og frivilligheten

Spørsmål 2: *Hvordan kan frivillige organisasjoner bidra til å styrke kvalifisering og norskopplæring for innvandrere med mål om høyere arbeidsdeltakelse? Gi tre eksempler.*

- Norsktraining og språktraining gjennom språkkafeer og språkarenaer
 - Tilby norskopplæring og språktraining gjennom f.eks. språkkafeer
 - Norsktraining og språkarenaer — gratis og gratis lavterskeltilbud, ofte mer tilgjengelig enn kommunale kurs.
 - Språktraining i hverdagsarenaer (samtalegrupper, sosialt treff og frivillige mentorer)
 - Frivilligheten kan bidra med språktraining og nettverksbygging
- Nettverksbygging og brobygging til arbeidslivet
 - Bruke egne nettverk til å nå målgrupper og koble personer til muligheter
 - Brobygging til arbeidslivet gjennom nettverksmøter, frivillig arbeid og praksisnære aktiviteter
 - Også gjennom sommerjobber, mentorordninger, entreprenørskapskurs og samarbeid med arbeidsgivere
 - Informasjonsformidling
- Møteplasser, relasjonsbygging og deltagelse i et fellesskap
 - Bidra til møteplasser og relasjonsbygging på tvers av befolkningen
 - Fellesskap
 - Trygge møteplasser og sosial kompetanse — idrettslag, ungdomsgrupper og temakvelder som bygger nettverk, mestring og tilhørighet
 - Nabolagsinkubatorer: støtte til sosialt entreprenørskap (mentor, nettverk, økonomisk støtte, pitching)
 - Støtte i kvalifiseringsløp: karriereveiledning, digital kompetanse, hjelp til CV og søknad, intervju trening
 - være et supplement som kan gi informasjon om rettigheter og plikter

5.2 Bedre levekår og mindre segregering

5.2.1 Tema

Temaet for denne bolken var hvordan staten, kommunene og frivilligheten kan bidra til sterkere lokale fellesskap, og bedre levekår i utsatte byområder. Vi vet at gode levekår er viktig for å sikre tilhørighet og god integrering. I enkelte kommuner er det områder med levekårsutfordringer og levekårsulikhet, som dårlig psykisk og fysisk helse og svak økonomi i noen grupper. Barn og unge med innvandrerbakgrunn er overrepresentert blant dem som vokser opp i familier med lavinntekt. Flytting til en annen kommune etter bosetting kan i noen tilfeller bidra til ytterligere konsentrasjon av slike utfordringer i noen områder. Tiltak som områdesatsinger og samarbeid med frivillig sektor er viktige virkemidler for å styrke nærmiljøene og skape inkluderende lokalsamfunn.

5.2.2 Innledere

Konferansens andre bolk ble innledet av barne- og familieminister Lene Vågslid, som løftet fram barn og unges situasjon i integreringsarbeidet. Hun understreket at det å vokse opp i et nytt land kan være særlig krevende, og at tidlig innsats for å forebygge utenforskap er avgjørende. Videre trakk hun frem betydningen av fritidsaktiviteter som arena for inkludering, vennskap og tilhørighet, og viste til styrkede tilskuddsordninger samt økt satsing på forebyggende arbeid i kommunene. Hun løftet også frem samfunnsoppdraget for inkludering av barn og unge, der stat, kommuner, frivillighet og arbeidsliv samarbeider om færre unge i utenforskap og flere i jobb og utdanning innen 2035.

Dernest innledet kommunal- og distriktsminister Bjørnar Skjæran. Han pekte på at bolig er en grunnleggende ramme for livene våre, og løftet særlig frem utfordringer som trangboddhet, utrygge leieforhold og manglende stabilitet, spesielt for barnefamilier og personer med lav inntekt. Videre beskrev han kommunenes rolle i boligpolitikk og utvikling av lokalsamfunn, samt statlige virkemidler som bostøtte og startlån. Han trakk også frem områdesatsinger i kommuner med levekårsutfordringer, og viste til hvordan disse innebærer bl.a. kartlegging av behov og utvikling av tiltak. Han trakk også frem

frivillige organisasjoner som viktige aktører med lokal kunnskap og betydning for å skape aktivitet, nettverk og deltakelse i lokalsamfunnene.

Etter ministrene fulgte en samtale mellom konferansier Åsmund Eide og forsker ved Fafo Ida Kjeøy. Samtalen fokuserte på segregering og sekundær-flytting blant innvandrere, samt hvilke tiltak som skal til for å motvirke dette.

I panelsamtalen under bolk 2 deltok representanter fra kommune, skole, stat og frivillig sektor, som belyste levekårsutfordringer og utenforskap fra ulike perspektiver. Karina Bjørnbakk fra Drammen kommune fortalte om arbeidet med områdesatsingen Strømsø 2030 og hvordan kommunen samarbeider med frivilligheten for å motvirke levekårsutfordringer. Tone Aas Skålevik fra Strømsø Unlimited beskrev hvordan deres prosjekter bidrar til å redusere utenforskap lokalt, mens Trond Nilsen fra Lofsrud skole delte erfaringer med skolens arbeid for å forebygge utenforskap blant elever. Maria Schumacher Walberg fra NAV Oslo løftet frem arbeidskvalifisering i integreringssammenheng og sammenhenger med levekår, og Usman Mushtaq fra Helse- og omsorgsdepartementet tok opp betydningen av helse i relasjon til innvandring og levekårsutfordringer.

5.2.3 Innspill

Det var ingen gruppediskusjon under bolk 2, men deltakerne ble oppfordret til å skriftlig besvare noen spørsmål som ble lagt på bordene under bolken. To grupper valgte å besvare spørsmålene, og svarene er oppsummert nedenfor.

1. Hva mangler for å skape tilhørighet for flyktninger i lokalsamfunn i dag, og hva er mulige løsninger?
2. Hvordan kan frivillige organisasjoner bidra til at flyktninger bygger tilhørighet i kommunene der de bosettes?
3. Kan dere komme med et tiltak som styrker både levekår og integrering?

Spørsmål 1: *Hva mangler for å skape tilhørighet for flyktninger i lokalsamfunn i dag, og hva er mulige løsninger?*

- Gode, trygge nabolag. Naboer og lokalsamfunn tar ansvar sammen for hverdagsintegreringen
- Mulige løsninger kan være lokale tilskudd til dette, også f.eks. idrettslag og andre breddeaktiviteter for barn og unge
- Å bygge vennskap på tvers av kulturer og levekår er også veldig viktig
- Mange innvandrere har en ustabil tilknytning til arbeidslivet som gjør at de ikke har mulighet til å bruke sine ressurser på nettverksbygging og det å bruke tid på å styrke tilhørigheten
 - styrke stabil arbeidstilknytning
 - målrette informasjonsformidling og tilrettelegge for deltakelse i ulike lokale arenaer – synliggjøre ulike måter å bidra på
 - stabil og langsiktig bolig
 - begrense segregering, men nyttegjøre seg av fordelene med samhold

Spørsmål 2: *Hvordan kan frivillige organisasjoner bidra til at flyktninger bygger tilhørighet i kommunene der de bosettes?*

- Frivillige organisasjoner bør være sentrale i å legge til rette for lokale tiltak (i stedet for mange ulike tiltak i kommunal regi/mange lignende tiltak)
- Bidra inn i arbeidet lokalt med å bygge nettverk mellom ressurspersoner i minoritetsmiljøene, lokale aktører, skoler, foreninger, etc.
 - Synliggjøre gode historier fra mennesker som bor i samme område på tvers av bakgrunn og alder
 - Engasjere foreldre i aktivitet på skolene

Spørsmål 3: *Kan dere komme med et tiltak som styrker både levekår og integrering?*

- Et eksempel: Frænd Café som er et sosialt entreprenørskap eid av KIA Norge bygger på lokale møteplasser for alle, skaper muligheter, vennskap og nettverk. Det trengs flere gode møteplasser lokalt.
- Reduksjon av strukturelle barrierer for stabil og langsiktig arbeidstilknytning
 - Sommerjobb for ungdom

5.3 Kulturelle barrierer for deltakelse og verdifelleskap

5.3.1 Tema

Bolk 3 omhandler hvordan vi kan styrke dialogen, bryte ned kulturelle barrierer og bidra til et samfunn der flere opplever tilhørighet og reell mulighet til deltakelse. Kulturelle normer, verdier, forventninger og oppfatninger kan påvirke innvandreres muligheter for deltakelse i samfunns- og arbeidsliv. Barrierene kan være knyttet til mangelfull informasjon og dialog, eller diskriminering og fordommer. Tros- og livssynssamfunn, frivillige organisasjoner og offentlige myndigheter spiller alle en rolle i å bygge broer, ha dialog om sentrale verdier og redusere hindringer som skaper avstand.

5.3.2 Innledere

Konferansens siste bolk ble innledet av statssekretær i Kultur- og likestillingsdepartementet Erlend Hanstveit. Han pekte på at kulturelle barrierer, manglende nettverk og diskriminering fortsatt kan hindre deltakelse, og løftet særlig frem utfordringer knyttet til rasisme og hatefulle ytringer. Han viste til at regjeringen følger opp handlingsplaner mot ulike former for diskriminering og at tilskuddsordningen mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer er styrket. Han understreket også rollen til frivillighet, idrett og kulturliv som viktige arenaer for inkludering og tilhørighet, og trakk frem økonomiske tiltak rettet mot idrettslag i kommuner med mange barn i lavinntektsfamilier. Han løftet i tillegg frem arbeidslivets betydning for deltakelse og regjeringens innsats mot

negativ sosial kontroll gjennom handlingsplanen «Sjef i eget liv».

Deretter fulgte en presentasjon om hvordan det er å komme til Norge og innlemmes i det norske samfunnet av Aziz Azizi. Innlegget fokuserte på ulike barrierer Azizi har møtt og hvordan han har taklet og overkommet utfordringene på veien.

Panelsamtalen i bolk 3 dreide seg overordnet om kulturelle barrierer, om diskriminering av innvandrere i arbeidslivet, samt kulturelle barrierer for deltakelse som negativ sosial kontroll og patriarkalske strukturer i noen innvandrermiljøer. Arnfinn H. Midtbøen fra Universitetet i Oslo belyste diskriminering i arbeidslivet, med særlig vekt på mekanismer i jobbsøkerprosesser. Likestillings- og diskrimineringsombud Bjørn Erik Thon delte overordnede refleksjoner om kulturelle barrierer og dro linjer til diskriminering i arbeidslivet. Rabia Musavi fra LIN viste til erfaringer med barrierer målgruppen møter, og hvordan frivillige organisasjoner kan bidra til å forebygge og bekjempe slike barrierer. Mona Ibrahim Ahmed fra IMDi ga innsikt i mangfoldsrådgivernes arbeid, særlig knyttet til negativ sosial kontroll, mens Sajid Raheem fra Muslimske dialognettverk reflekterte over hvordan religiøse miljøer kan være en ressurs i arbeidet med å redusere kulturelle barrierer.

5.3.3 Spørsmål til gruppediskusjoner

1. Hvilke kulturelle barrierer kan hindre deltakelse i samfunns- og arbeidsliv? Hvordan kommer de til uttrykk? Nevn tre eksempler
2. Hvordan kan offentlige myndigheter, frivillige organisasjoner, arbeidsgivere og andre bidra til å overkomme slike barrierer? Gi tre eksempler.
3. Hva utfordrer i dag tillitssamfunnet og hvordan kan vi styrke tilliten for å fremme tilhørighet og forebygge diskriminering? Gi tre eksempler på tilnærminger eller tiltak.

5.3.4 Innspill

Spørsmål 1: *Hvilke kulturelle barrierer kan hindre deltakelse i samfunns- og arbeidsliv? Hvordan kommer de til uttrykk? Nevn tre eksempler*

- Manglende tillit og gjensidig forståelse
 - Lav tillit til/ fra offentlige institusjoner
 - Skepsis til offentlige institusjoner basert på erfaringer fra hjemlandet
 - Lite kunnskap om hverandres systemer og roller
 - Språk og kommunikasjonsmisforståelser som skaper avstand og usikkerhet.
 - Manglende forutsetninger for kulturell deltakelse og interaksjon, tillit og psykologisk trygghet, mangel på trygge opplevelser og tilhørighet
- Fordommer, diskriminering og stereotyper
 - Fordommer: manglende åpenhet fra det norske samfunnet for andre kulturer
 - Negative holdninger i befolkningen og ubeviste fordommer og stereotyper er en barriere
 - Rasisme og diskriminering i arbeidsmarkedet og diskriminering i arbeidsliv og samfunn
 - Mange opplever mikroagresjoner – og dette fører til minoritetsstress
 - Man putter folk i bås – uten å se på individet
 - Innvandrere opplever å bli sett som mottakere fremfor deltakere
- Kulturelle normkonflikter og kjønnsroller
 - Individualisme i Norge – tilbakeholdenhet med å «bry seg» eller involvere seg
 - Patriarkalske strukturer og kjønnsroller
 - Strukturelle hierarkier innenfor religion
 - Religiøse eller kulturelle forventninger til forsørgeransvar for menn og omsorgsbelastning for kvinner kan begrense deltakelse
 - Likestilling i hjemmet er tidkrevende
 - Ulik «strenghet» i ulike kulturer og religioner (mat, klær osv.) kan gi ulike opplevelser og erfaringer eller opplevelse av diskriminering
 - Negativ sosial kontroll
 - Enkelte kvinner får ikke lov til å gå ut av huset
 - Barneoppdragelse og tradisjoner kan skape usikkerhet i et nytt land
- Sosial isolasjon, segregering og manglende deltakelse
 - Sosial isolasjon og manglende deltakelse
 - Lite inkluderende sosiale arenaer
 - Lite kontakt mellom grupper i hverdagen
 - Svake møteplasser på tvers av grupper, til tross for at det er i menneskemøter holdninger endres
 - Frivilligheten fungerer ofte innenfor egne grupper
 - I minoritetsmiljøer kan det være tendens til å holde seg til eget språk og nettverk
 - Beskyttelse/isolering av barn og kvinner
 - Familiegjennforente faller utenfor
- Barrierer knyttet til arbeidsliv og deltakelse i praksis
 - Tradisjonelle norske aktiviteter kan oppleves ekskluderende
 - Arbeidslivets normer er også barrierer
 - I arbeidslivet kan mangel på inkluderende aktiviteter skape usikkerhet
 - Det å føle seg annerledes i arbeidslivet kan skape dårlig selvtillit
 - Manglende sosial kompetanse og kjennskap til norske normer kan påvirke evnen til å mestre intervju situasjoner, arbeidskultur osv.
 - Forventninger til barn og unge er veldig ulike
 - krysspress mellom familie, skole, venner og arbeidsliv
 - Mange unge kan navigere og har stor viljestyrke, men de trenger støtte og veiledning, en opplevelse av å bli sett
- Manglende dialog, kunnskap og inkludering fra begge sider
 - Manglende kunnskap kan skape usikkerhet, kultur må læres – eksempel dugnad
 - Mangel på samtale/dialog rundt temaet rasisme og diskriminering, og diskusjon om dette på begge sider (minoritet/majoritet)
 - kompetanse om hvordan man snakker til og om hverandre (mellom ulike grupper). (manglende flerkulturell kompetanse)
 - Nordmenn må bli mer åpne for å inkludere innvandrere. Invitere inn, snakke med.
- Manglende synlighet i den offentlige debatten – andre snakker om innvandrere

Spørsmål 2: *Hvordan kan offentlige myndigheter, frivillige organisasjoner, arbeidsgivere og andre bidra til å overkomme slike barrierer? Gi tre eksempler.*

- Tillitsbygging og dialog
 - Integrering som toveis prosess
 - Trosdialog og dialogsentre
 - Samarbeid med religiøse ledere og miljøer
 - Åpen og ærlig integreringsdebatt
 - Legge til rette for møteplasser og dialog på tvers av grupper
 - Tydelig og inkluderende informasjon fra offentlige tjenester tilpasset ulike språk og kulturer
 - Psykisk trygghet er grunnleggende
- Kunnskap og kompetansebygging
 - Vi trenger mer kunnskap og kompetanse om kulturelle barrierer
 - Økt kunnskap om diskriminering blant innvandrere og arbeidsgivere
 - Flerkulturell kompetanse må mer inn i ulike utdanninger
 - Opplæring i kulturforståelse (offentlig og privat sektor)
 - Flerkulturelle veiledere og kulturtolk
 - Kompetanseheving blant religiøse ledere
 - Forskning på hva som virker
- Deltakelse i arbeidsliv og samfunn
 - Rekruttering til frivillighet og tillitsverk
 - Involvere målgruppen i utvikling av løsninger
 - Ta ansvar for holdninger i egne miljøer
 - Møteplasser mellom innvandrere og arbeidsgivere
 - Praksis, bedriftsbesøk og dialog som bygger gjensidige forventninger og senker terskelen for ansettelse
 - Arbeidsgivere som jobber aktivt med mangfold, inkludering og opplæring på arbeidsplassen
 - Pålegge arbeidsgivere å jobbe aktivt for mangfold
 - Inkludere sosiale koder i Norge i introduksjonsprogrammet
- Frivillighet
 - Bruk og finansier frivillige organisasjoner
 - Frivillighet som brobygger. Fadder og mentorordninger
 - IMDi må bidra til brobygging mellom frivilligheten og offentlige instanser
 - De er viktige broer, de støtter, hjelper og veileder
 - Frivilligheten kan utfylle offentlige myndigheter
 - Gå fra prosjektfansiering til mer langsiktige partnerskap
 - Stimulere til samarbeid på tvers av organisasjoner gjennom tydeligere insentiver i tilskuddsordninger
 - Bruke frivilligheten mer systematisk som «innsatsorganisasjoner», ved å definere tydelige mål det skal arbeides mot
- Synliggjøring og lokale tiltak
 - Nærmiljøtiltak (inkluderende møteplasser)
 - Offentlige og åpne, mangfoldige arrangementer
 - Det er viktig at folk treffes på tvers av ulike ståsted, bakgrunner og kulturer
 - Løfte frem de gode historiene og rollemodeller knytta til vellykka integrering
 - Etablerte tilbud bør driftes over tid og være tilgjengelig i lokalmiljøene
- Konkrete tiltak/prosjekter
 - Empowermentkurs for kvinner
 - Familiesentre og rådgivning, forebygging av negativ sosial kontroll
 - Jobbsjansen er et godt tiltak
 - Mikropraksis (korte praksisløp) i språkopplæring kan gi også de som ikke får introduksjonsprogram kunnskap om arbeidslivet og forventninger til dem i en jobb
 - Informasjonspakker til familieforening, samfunnskunnskap, intro, norskopplæring
 - Skolering, teste ut en «mangfoldssertifisering» og økonomiske ordninger som gjøre det trygt å prøve ut kandidater uten risiko for bedriftens lønnsomhet

Spørsmål 3: *Hva utfordrer i dag tillitssamfunnet og hvordan kan vi styrke tilliten for å fremme tilhørighet og forebygge diskriminering? Gi tre eksempler på tilnærminger eller tiltak.*

- Manglende tillit, deltagelse og relasjoner
 - Manglende kontakt og relasjoner på tvers av grupper, opplevelse av utenforskap og manglende inkludering svekker tillit og tilhørighet
 - Svak toveis integrering
 - Forventninger rettes ofte ensidig mot innvandrere
 - Annengenerasjon: unge sliter med å holde sammen, polarisering
- Diskriminering, fordommer og barrierer i arbeidslivet
 - Diskriminering og ekskludering kan svekke opplevelsen av like muligheter
 - Mange møter diskriminering på vei inn i og i arbeidslivet: Aktiv innsats mot rasisme i arbeidsliv og tjenester
 - Viktig at myndighetene stiller krav til arbeidsgivere
 - I arbeidslivet er det en forventning at arbeidstaker tar initiativ selv, men i mange kulturer er man ikke vant til dette
- Dialog, medvirkning og synliggjøring
 - Det trengs større fellesskap for å lykkes, det krever tiltak for brobygging mellom grupper
 - Reell medvirkning: ikke bare snakke om, men med, behov for flere slike arenaer
- Dialog mellom frivillig sektor og myndigheter
- Dialogmøter og temakvelder der ulike grupper møtes på likeverdige premisser
- Samarbeid med religiøse ledere og frivillighet
- Samarbeid med offentlige tjenester og frivilligheten om forebygging av fordommer og diskriminering
- Koble holdningsarbeid inn i arenaer som er etablerte og som folk har tillit til (for eksempel gjennom skole)
- Frivilligheten bør ha en sterkere rolle i å ta opp tabubelagt tema
- Bruke mediene til å belyse problemstillinger rundt barrierer: Historiefortelling og erfaringsdeling som synliggjør mangfold og bygger tilhørighet
- Styrke gjensidige krav, ansvar og forståelse i hele befolkningen
- Konkrete tiltak
 - Løfte hjemmевærende kvinner (for eksempel Jobbsjansen)
 - IMDi bør lage et samtaleverktøy til kommunene for dialog og oppfølging
 - Viktig med insentiver overfor arbeidsgivere og målinger som holder arbeidsgivere ansvarlige
 - Rasisme og diskriminering bør gjøres mer tydelig og eksplisitt som tema i tilskuddsordninger

