

den nasjonale

INTEGRERINGS- ***konferansen 2017***

RAPPORT



Innhold

Innledning	3
Oppfordringer og tips fra innledere og deltakere	4
Referatsamling:	
Åpningstalen ved statsminister Erna Solberg	6
Innvandrings- og integreringsminister Sylvi Listhaug	7
Å stå mellom to kulturer: Hvordan overvinne kulturelle barrierer i arbeidslivet?	8
Vellykket inkludering i praksis: Hva kreves av arbeidstaker, arbeidsgiver og støtteapparat?	10
Sosial mobilitet og kulturell tilpasning blant ungdom med innvandrerbakgrunn.	12
Fast jobb er målet.	14
Hva skal til for å lykkes i det norske arbeidsmarkedet?	16
Parallellsesjoner	19
Parallellsesjon 1 Hvordan unngå at velferdsordninger blir et hinder for deltakelse i arbeidslivet? Ved Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie	19
Parallellsesjon 2 Hvordan motvirke kulturelle og religiøse barrierer mot arbeidsdeltakelse: Hva kan innvandrerorganisasjoner bidra med? Ved statssekretær Vidar Brein-Karlsen, Justis- og beredskapsdepartementet	22
Parallellsesjon 3 Hvordan sikre utdanning og kvalifisering for voksne innvandrere slik at de får en varig tilknytning til arbeidslivet? Ved statssekretær Bjørn Haugstad, Kunnskapsdepartementet.....	24
Parallellsesjon 4 Fra utsatt til attraktivt område – Hvordan løse levekårsproblemer, unngå segregering og fremme variasjon? Ved statssekretær Kristin Holm Jensen, Kommunal- og moderniseringsdepartementet	26
Oppsummering fra sesjonene fra statsråd og statssekretærer	28
Tema 1 Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie	28
Tema 2 Statssekretær Vidar Brein-Karlsen, Justis- og beredskapsdepartementet	29
Tema 3 Statssekretær Bjørn Haugstad, Kunnskapsdepartementet	30
Tema 4 Statssekretær Kristin Holm Jensen, Kommunal- og moderniseringsdepartementet	31
Evaluering av konferansen	32

Alle foto: Justis- og beredskapsdepartementet og IMDi.

Innledning

Regjeringen avholdt Den nasjonale integreringskonferansen 2017 på Grand Hotell i Oslo den 27. september med 225 deltakere fra hele landet.

Den nasjonale integreringskonferansen er en viktig del av regjeringens integreringsarbeid og arrangeres årlig. Målet med konferansen er å gi lokale innvandrersorganisasjoner, innvanderråd og andre relevante aktører anledning til å løfte fram sine synspunkter og diskutere saker de er opptatt av med sentrale politikere. Årets konferanse fokuserte på arbeid som nøkkelen til integrering.

Invitasjon ble sendt til lokale innvandrersorganisasjoner, innvanderråd og andre relevante aktører som var deltakere på de regionale innspillmøtene til den nasjonale integreringskonferansen gjennomført våren 2017 (se mer informasjon og rapport [Innspillmøter 2017](#)). I tillegg ble andre organisasjoner og relevante aktører invitert. Det var over 80 interesseranter som dessverre ikke fikk plass på konferansen denne gang.

Konferanserapporten presenterer deltakeres og innlederens synspunkter på saker de er opptatt av overfor de sentrale politikerne. Det refereres til statsråd og statssekretærenes oppsummering av parallellsesjoner. Til slutt presenteres resultatet fra evalueringen av konferansen.

Hensikten med denne rapporten er å dokumentere innspill fra årets konferanse. Rapporten vil brukes av regjeringen i deres arbeid for god integrering i årene framover og i tiden mot neste års konferanse.

Oppfordringer og tips fra innledere og deltakere

Utdannings- og kvalifiseringsløpet

- Fokus på helhetlig tilnærming og varig arbeid i hele kvalifiseringsperioden.
- Den enkelte må få mer lønn enn ved å motta ytelse fra NAV
- Det bør være mulig å motta lønn under utdanning fra NAV.
- Bedre tilbud om kartlegging av realkompetanse og tilleggsutdanning for innvandrere.
- NAV må forsterke arbeidet med tilrettelagte tiltaksplasser og ha tettere oppfølging av den enkelte.
- Inngangskrav på NAV-tiltak må bedre tilpasses målgruppa.
- Utvid aldersgruppen for lærlinger.
- Innvandrere må myndiggjøres (ikke stakkarsliggjøres).
- Etablerere bør ikke automatisk miste bostøtte når de registrerer eget firma.
- Økt bevissthet på bruk av religiøse ledere og hvilke råd de gir mht religiøse regler (svinekjøtt, alkohol) i forbindelse med arbeidslivet.

Arbeidsgivere

- Tett og godt partnerskap mellom det offentlige og næringslivet i kvalifiseringen.
- Arbeidsgivere må tørre å satse på innvandrere på sin arbeidsplass – gi innvandrere en sjanse og tilrettelegge for mangfold!
- Ansettelse av personer etter endt arbeidstrening må vurderes.
- Representanter for arbeidsgivere bør inviteres til neste års integreringskonferanse.

Holdninger og diskriminering

- Myndighetene må jobbe mot diskriminering av innvandrere på arbeidsmarkedet.
- Negative holdninger til og diskriminering av innvandrere er større utfordringer enn kulturell og religiøs praksis i innvandrer miljøene.
- Media har ofte negativ vinkling av saker relatert til innvandrere.
- Det må skapes flere gode arenaer for dialog.

Bolig

- Økt bruk av «fra leie til eie», gjerne i kombinasjon med startlån.
- Regionsatsinger – ikke bare satsinger på enkeltkommuner.

Frivillig sektor

- Økt bruk av frivillig sektor som integreringsarena, gjerne som del av kommunenes introduksjonsprogram.
- Innvandreroorganisasjoner må inkludere personer uten innvandrerbakgrunn og yngre innvandrere for bedre dialog og integrering samt ta mer samfunnsansvar.
- Sikre bedre støtteordninger til innvandreroorganisasjoner.

Åpningstalen ved statsminister Erna Solberg



” hovedmålet med integreringen i Norge er at alle som bor i Norge skal få seg jobb, er skattebetalere og deltakende borgere

Statsministeren startet sitt innlegg med å poengtere at hovedmålet med integreringen i Norge er at alle som bor i Norge skal få seg jobb, er skattebetalere og deltakende borgere. Hun påpekte også at folk som flytter til Norge fra andre land, bør kunne ha mulighet til å utnytte sitt potensiale. Videre at det er utfordringer og problemer knyttet til dette, fordi Norge ikke er verdensmester på fleksibilitet.

Se hele [Erna Solbergs tale](#)



Anniken Hauglie, Sylvi Listhaug og Erna Solberg.

Innvandrings- og integreringsminister Sylvi Listhaug



” ... vi retter mer krav
til den enkelte og det
krever hardt arbeid ...

Innvandrings- og integreringsministeren startet med å påpeke at alle skal ha like muligheter, uansett bakgrunn. Frihet til egne valg er en rettighet man må kjempe for også i Norge. Innvandrings- og integreringsdebatten er en av de viktigste sakene som folk er opptatt av. Mye av integreringen går bra i Norge og mange innvandrere respekterer viktige norske verdier. Men vi retter mer krav til den enkelte og det krever hardt arbeid, også fra den enkelte som skal integreres.

Se hele [Sylvi Listhaugs tale](#)



Konferansier og noen av foredragsholderne i salen.

Å stå mellom to kulturer: Hvordan overvinne kulturelle barrierer i arbeidslivet?

Hoger Amin Karadaki, høskolelektor Høgskolen i Østfold



” *Språket, stigmatisering og utstøting er utfordringer når du kommer ny til Norge*

Karadaki innledet med å si at når mennesker er villige til å endre seg, gir dette muligheter. En positiv innstilling kan bidra til at du oppnår å lykkes, både når det gjelder inkludering i arbeidslivet og inkludering i øvrige deler i det norske samfunnslivet. Språket, stigmatisering og utstøting er utfordringer når du kommer ny til Norge. Det stilles krav om skriftlighet i arbeidslivet i Norge, og dette kan være en barriere for mange personer som innvandrer til Norge.

Diskriminering av innvandrere skjer på flere nivåer. Forskning fra Fafo viser at personer med utenlandske navn har 25 prosent lavere sannsynlighet for å bli kalt inn til et intervju, enn de som har norske navn. Arbeidsgivere er skeptiske til å ansette innvandrere. Arbeidsgivere blir påvirket av negativ omtale av innvandrere i media. Det er viktig å vise frem positive rollemodeller. Retorikken som brukes om innvandrere betyr mye, og vi må jobbe for å redusere negativ omtale av innvandrere i media.

Det er også viktig å snakke om det som skjer inne i innvandremiljøene. Ett eksempel er sosial kontroll som f. eks. ungdom som blir utsatt for sosial kontroll av både familie og egne miljøer. Karadaki viste til egen forskning om dette temaet. I denne forskningen inngår studie av 13 kurdiske jenter. Sosial kontroll av ungdommene i innvandremiljøer kan medføre at ungdommens foreldre får reaksjoner. Dette er en kultur som må endres dersom vi skal leve i det norske samfunnet.

Flyktninger som kommer fra krigsherjede land med traumer trenger å få helsetilbud, og ikke kun ha fokus på å komme i arbeid.

Hva kan vi gjøre for å overvinne de kulturelle barrierene i arbeidslivet? spurte Karadaki. Det er behov for å iverksette tiltak på flere nivåer som å iverksette holdningskampanjer rettet mot arbeidsgivere, tilby arbeidsgivere kurs for å få økt kompetanse om rekruttering av innvandrere m.m.

Karadaki mente innvandrersorganisasjoner kan gjøre mye. De kjenner til kulturen hos ulike innvandrergupper og det er en borgerplikt å bistå arbeidsledige med jobb.

Innvandrersorganisasjoner bør holde sine arrangementer på norsk for at også nordmenn kan delta på arrangementene. Bruk av norsk vil gjøre organisasjonenes virksomhet mer åpen. Hvis det er behov for tolk, bør man benytte tolk. Innvandrersorganisasjonene har i oppdrag å bygge bro mellom majoritetssamfunnet og innvandrerne, og å legge til rette for dialog. Dersom innvandrersorganisasjonene utøver sosial kontroll ovenfor sine medlemmer eller blant innvandrerbefolkningen i sitt lokalmiljø, er dette et problem.

Innvandrere bør ikke bli stakkarsliggjort som individer, og som blir fortalt av andre hva de skal gjøre. Det er viktig å myndiggjøre innvandrere, og ungdom i særdeleshet.

” tilby arbeidsgivere kurs for å få økt kompetanse om rekruttering av innvandrere m.m

” Det er viktig å myndiggjøre innvandrere, og ungdom i særdeleshet

Vellykket inkludering i praksis: Hva kreves av arbeidstaker, arbeidsgiver og støtteapparat?

Tatiana Maximova-Mentzoni, forsker Arbeidsforskningsinstituttet (AFI).

”helhetlig forståelse og samspill mellom innvandrere, støtteapparatet og arbeidsgivere

Vellykket arbeidsinkludering for den enkelte omfatter i praksis å få jobb og varig fotfeste i arbeidslivet, få til profesjonell utvikling og inkludering på arbeidsplass.

Det første skrittet er nemlig å få jobb. Det er klart et viktig element i arbeidsinkludering. Men det alene er ikke nok for vellykket arbeidsinkludering. Å få jobb kan være en start på mislykket arbeidsinkludering og integrering generelt dersom en ikke får muligheter til å bruke sin faglige bakgrunn havner på feil arbeidsplass eller må jobbe ufrivillig deltid.

Arbeidsinkludering handler også om å få varig fotfeste i arbeidslivet. Alt for mange innvandrere går ut i usikre og midlertidige jobber etter avsluttet introduksjonsprogram eller andre kvalifiseringstiltak. Samtidig mister de også oppfølging fra støtteapparatet. Det er behov for systemer for overganger.

Arbeidsinkludering handler deretter om å legge til rette for utvikling, særlig for innvandrere med lav utdanning. Det er viktig å fortsette å lære norsk og å utvikle seg faglig, og at støtteapparatet og arbeidsgiveren kan legge til rette for å kombinere arbeid og utdanning. Supported employment eller fagbrev på arbeidsplassen er typer av tiltak det bør satses på for å lykkes med arbeidsinkludering. Det er stor usikkerhet blant innvandrere mht muligheter for profesjonell karriereutvikling og hvordan få dette til.



Til slutt handler nemlig arbeidsinkludering om inkludering på arbeidsplassen. Det handler om individuell oppfatning av å bli behandlet som «inn-sider», og som både er oppfordret og får lov til å være unike i arbeidsgruppen. Det er følelser av unikhets og tilhørighet som til sammen utgjør at en opplever seg inkludert. AFIs forskning viser at manglende inkludering på arbeidsplassen ofte er et større hinder enn diskriminering. Det kan være mangel på aksept for nytenkning og dårlig gruppedynamikk. I tillegg til egen innsats er man avhengig av at kollegaer og ledere setter inkludering på dagsorden.

Vellykket inkludering av utsatte grupper består av flere elementer og forutsetter samspill mellom aktørene på hver av disse.

Hva skal til? Behov for sterkere fokus innen tre retninger er introdusert: læringsperspektiv, støtte og krav til arbeidsgivere og styrkeperspektiv. Læringsperspektiv framhever behov for å skifte fokus fra mål til læring. Støtte og krav til arbeidsgivere tar opp arbeidsgiveres behov for kompetanse for å utvikle seg til mer inkluderende arbeidsplasser. De må ikke føle at de står alene med utfordringer. Her har NAV en viktig oppgave i å forstå arbeidsgiveres utfordringer og kunne veilede bedre. Men også innvandrersorganisasjoner kan i større grad trekkes inn som ressurs. Styrkebasert tilnærming setter lys på å bygge opp mennesker med sammensatte utfordringer, styrke dem og hjelpe dem til å realisere sitt potensial.

” Det er viktig med et godt støtteapparat

Sosial mobilitet og kulturell tilpasning blant ungdom med innvandrerbakgrunn.

Jon Horgen Friberg, forsker Fafo



” Barn av innvandrere fullfører videregående skole i nesten like stor grad som de uten innvandrerbakgrunn og de tar høyere utdanning i enda større grad

Friberg presenterte foreløpige resultater fra studien “Children of Immigrants Longitudinal Study in Norway”. Dette er en survey blant elever videregående skole trinn 1 i Oslo og Akershus våren 2016. De følges fram til fylte 30 år. Fokus er integrering av innvandrere.

Ungdommene kjennetegnes av at de kommer fra samfunn preget av sterk religiøsitet med lav toleranse for annerledes troende. Det er konservative og patriarkalske holdninger til kjønn, likestilling, og unges frihet.

Barn av innvandrere fullfører videregående skole i nesten like stor grad som de uten innvandrerbakgrunn og de tar høyere utdanning i enda større grad. Nesten alle forskjeller i sysselsetting og inntekt utjevnes. Diskriminering bidrar til at de bruker lenger tid på å få første jobb. Det er store forskjeller mellom landgrupper og de følger foreldrenes utdanningsnivå. Men alle gjør det like godt eller bedre enn barn av innfødte med tilsvarende sosial bakgrunn. Det går bedre med barn av innvandrere i Norge enn i de fleste andre europeiske land, og den sosiale oppdriften i innvandrerbefolkningen synes å øke med tid.

Forklaringer på «innvandrerdrivet» og etterkommernes relative suksess kan være at mange innvandrere opplever statusfall i Norge og er

motiverte for at barna skal gjenopprette familiens «gamle» status. Videre viser han til tradisjonell «familie-orientering» – foreldre har større autoritet og mer sosial kontroll med de unge (men dette kan også ha store omkostninger i form av begrensninger i unges frihet). Hørgen mener vi har et inkluderende utdanningssystem og en velferdsstat som beskytter mot fattigdom.

” «innvandrerdrev»

Foreløpige konklusjoner viser ang sosial mobilitet og kulturell tilpasning blant ungdom i det flerkulturelle Oslo og Akershus så er det store sosio-økonomiske forskjeller mellom majoritets- og minoritetsbefolkningen – men innvandreres barn opplever høy grad av sosial mobilitet og utjevning. Vi finner et tydelig «innvandrerdrev» i form av høye ambisjoner og stor innsats i skolen. Det er store verdimeslige og kulturelle forskjeller – særlig muslimer skiller seg ut fra resten – men vi finner klare tegn til verdimeslig tilpasning i retning av mer sekulære og liberale holdninger over tid. Integrasjonsprosessen er ikke en «rett linje»: å beholde en verdimeslig allianse med foreldrene i form av religion, familieorientering og felles språk kan (muligens) bidra til å hjelpe sårbare ungdom «over kneika» i utdanningssystemet. Dette kan igjen fremme holdningsendring. Ikke all lykkes – og «fallhøyden» kan være høyere for minoritet enn majoritet.

Det er foretatt undersøkelse der en del ungdommer av innvandrerforeldre blir spurt om i hvilken grad de selv ser på seg selv som norsk og om etnisk norske oppfatter de som norske. Den viste stor variasjon etter hudfarge og en av konklusjonene var at hudfarge fortsatt er en barriere i Norge for å bli sett på som norsk.

Fast jobb er målet.

Jessica Malmberg og Arve Henning Solvang, Kvalifiseringscenteret for Innvandrere i Trondheim kommune



Kvalifiseringscenteret for Innvandrere i Trondheim kommune (INN) jobber bare med nyankomne innvandrere. Det har vært en stor økning i antall bosatte flyktninger på kort tid i Trondheim kommune. INN har ansvar for introduksjonsprogrammet med over 850 deltakere. Introduksjonsprogrammet varer inntil to år. Trondheim kommune satser på tidlig arbeidsretting av introprogrammet.

Etter dårlige resultater i introduksjonsprogrammet, ble det bestemt å se nærmere på organisering av arbeidet i kommunen. Hver enhet ble utfordret å definere tidlig innsats i bosettingsarbeidet. For INN ble tidlig innsats definert som *bolig dag 1* og *arbeid dag 2*.

Arbeidsgiverteamet ble etablert for å styrke samarbeidet med næringslivet og bistå innvandrere på vei inn i arbeidsmarkedet. Arbeidsgiverteamet ble etablert som et spesialisert team som skulle betrakte næringslivet på en helt annen måte.

For flyktninger som ikke hadde gode norske ferdigheter, ble det behov for å ta i bruk språkmentorer, som kunne bistå i jobbsøkingen. Språkmentorer har god kjennskap til norsk arbeidsliv, flyktingens språk og kulturbakgrunn. Det betyr at språkmentoren er brobygger og kultur-oversetter og kan kontaktes av arbeidsgiver direkte ved behov for å løse problemer.

Når det gjelder praksisplass, ble det bestemt å besøke bedrifter for behovskartlegging uten å måtte ha en bestemt deltaker som skulle selges inn. Hensikten var å bli kjent med arbeidsgivere, presentere INN og hva ansatte kunne tilby i form av støtte, oppfølging og tilrettelegging. Det var også viktig for INN å forstå næringslivet og hva arbeidsgivere var ute etter når de skulle ansette. Målet med praksisplass er aldri bedre norskkunnskap eller kjennskap til arbeidsliv, *målet med praksisplass må alltid være fast jobb*. Praksisplassen kunne brukes effektivt for å overvinne skepsisen hos arbeidsgivere. Derfor fokuserer INN på oppfølging av arbeidsgiver, partnerskap og samarbeid over tid.

” *målet med praksisplass må alltid være fast jobb*

Ansettelse skal være lønnsom for bedrifter. Erfaring har vist at det er lite å hente ved og vise til bedriftens samfunnsansvar når man ønsker å forhandle om praksisplass eller ansettelse. En god relasjon med arbeidsgiver gjør det mulig å opprette god kommunikasjon, å få rask tilbakemelding når det ikke går som ønsket og å gjennomføre en grundig evaluering etter praksisperioden. Her er det viktig å evaluere hele forløpet og ikke nøye seg med raske tilbakemeldinger. Arbeidsgiverteamet fant fort ut at det var nyttig å komme i forhandlingsposisjon. Det er viktig med systematisk opplæring for å redusere tilfeldig utfall når ansettelse er felles mål.

” *Ansettelse skal være lønnsom for bedrifter*

” *systematisk opplæring for å redusere tilfeldig utfall når ansettelse er felles mål*

Innlederne avsluttet med å presisere at et godt partnerskap med næringslivet er sentralt for å lykkes.

Hva skal til for å lykkes i det norske arbeidsmarkedet?

Panelsamtale: Antoinette Botti, Grunder Ging ingefærdrikk; Aisha Ali Mohammed, bussjåfør i Oslo; Siyamak Nemati, butikksjef i KIWI Strømsø i Drammen



” **Aisha Ali Mohammed** mente at for å lykkes, er det viktig å ha selvtillit og være stolt av seg selv, og å ha et mål om å være selvstendig

” Noen er sterkere i viljen enn andre, jeg er villig til å jobbe hardt for å nå mitt mål

Konferansier og panelleder Raheela Chaudhry utfordret paneldeltakerne om å fortelle om hvorfor de har lyktes, og hva de mener er oppskriften for å lykkes i det norske arbeidsmarkedet?

Aisha Ali Mohammed mente at for å lykkes, er det viktig å ha selvtillit og være stolt av seg selv, og å ha et mål om å være selvstendig. Aisha har hatt som mål å være forbilde for somaliske kvinner og å vise at det er mulig å jobbe – hvor som helst, også i et mannsdominert yrke. Hun har fem brødre og er vant til å være i et guttemiljø. Hun har siden barndommen hatt ønske om å jobbe i transportbransjen. Hun var analfabet og hjemmeværende med tre barn da hun kom til Norge. Hun tok buss-sertifikat ved først å lære og lese og skrive eget språk hjemme i permisjonstiden, og så bruke ordbok for å lære seg kjøreteori. «Noen er sterkere i viljen enn andre, jeg er villig til å jobbe hardt for å nå mitt mål».

Aisha møtte sosial kontroll fra miljøet rundt seg på valg av bussjåføryrket som ble sett på som en mannsjobb, og at hun da ble et dårlig forbilde for barna i denne jobben. Men hun hadde støtte i familien, noe som var viktig for å opprettholde drømmen sin. Aisha fortalte at hun søkte mange jobber som bussjåfør før hun endelig fikk jobbtilbud. Fra tidligere hadde Aisha jobbet i barnehage, som renholder, tolk, og i hjemmesykepleien. Hun

søkte jobber i hele landet, men hun fikk ikke svar på søknadene. Når hun endelig fikk jobbtilbud, var dette som følge at hun møtte opp personlig for å levere sin jobbsøknad. Og at hun hadde flaks, og møtte en kvinnelig stasjonsleder som ga henne sjansen til å ta busselskapets testprøve. Hun fikk tilbud om arbeid samme dag som hun besto testprøven!

Aisha opplever at hun har vært en døråpner for somaliske jenter og kvinner ved å vise at det er mulig for en somalisk kvinne å få jobb som bussjåfør. Flere somaliske kvinner har satset på jobber innen transportbransjen, slik som taxisjåføryrket. Aisha har opplevd mange hindringer når hun søkte på stillinger som bussjåfør, men hun har også opplevd å møte mange fordommer som yrkesutøvende bussjåfør. Aisha har møtt fordommer både blant norskfødte og innvandrere. Hun har valgt å oppføre profesjonelt i disse situasjonene fordi hun både representerer firmaet og yrket. Hun har erfart at dette har fungert svært godt.

Siyamak Nemati: Siyamak tok et friår fra skolen når han var 18 år og fikk deltidsstilling på Kiwi. Han likte jobben, og tok kontakt med distrikts-sjefen for å høre hvilke karrieremuligheter han hadde hos Kiwi. Han hadde ønske om å beherske jobben godt, og fikk etter seks måneder tilbud om Kiwis traineeskole for å bli butikksjef. Som 20-åring fikk han stilling som ambulerende hjelp for butikksjefer i distriktet, og han fikk raskt fast stilling som butikksjef.

Siyamak synes det er viktig at innvandrere får en sjanse til å vise seg i arbeidslivet. Siden han selv fikk en sjanse, ønsker han som arbeidsgiver også å gi andre en sjanse i arbeidslivet. Som distriktssjef i Kiwi har Siyamak ansvar for 150 ansatte. Siyamak mener at viktige suksessfaktorer er å stille tøffe krav til seg selv. Han opplevde at foreldrene var veldig gode forbilder. Faren jobbet fra første dag da han kom til Norge. Det er viktig å starte med foreldrene, og hjelpe dem til å være gode rollemodeller for barna. Siyamak synes det er viktig at barn av innvandrere får anledning til å være barn, delta i idrett, barnebursdager og fritidsaktiviteter på lik linje med barn av norskfødte foreldre.

For at innvandrere skal lykkes, er det viktig at arbeidsgivere tør å gi dem en sjanse og tør å tenke litt annerledes. Bruk tid på intervju for å finne ut om person er aktuell eller ikke og ikke bare lese søknader.

Han forsøker å gi svar til alle som søker jobb. Som arbeidsgiver gir Siyamak informasjon om at de ikke har ledige stillinger dersom noen tar kontakt med forespørsel om ansettelse/jobbtilbud når de ikke har utlyst stillinger. Siyamak er av den oppfatning at Kiwi som arbeidsgiver trenger de beste ansatte og at mangfold i arbeidsstokken gir styrke. Kiwi stiller

” Aisha har møtt fordommer både blant norskfødte, og blant innvandrere. Hun har valgt å oppføre profesjonelt i disse situasjonene

” Siyamak mener at viktige suksessfaktorer er å stille tøffe krav til seg selv.

” Mangfold i arbeidsstokken gir styrke

de samme kravene ovenfor alle ansatte, og alle behandles likt og alle snakker norsk når de er på jobb. Det er ingen problemer med bruk av hijab som ansatt hos Kiwi. Kiwi tilbyr grønn hijab for de som ønsker å bruke hijab på jobb.

Siyamak synes NAV mangler systemer for å følge opp personer som er på praksisplass og finne frem til behov for nye ferdigheter og opplæring for å være kvalifisert for arbeid. Han berømmet Trondheim kommunes arbeid og mener det er en modell NAV med fordel kan benytte. Dette kan bidra til å motivere arbeidssøkeren til å lykkes i sin kvalifisering til arbeid.

Antoinette Botti: Botti har etablert plattform og nettverk for afrikanske kvinner med formål å gi hverandre støtte, bidra til å lette integrering i det norske samfunnet, samtale om barneoppdragelse med mer. Antoinette brenner for å bygge bro mellom afrikansk og norsk kultur og hun ønsket å bruke dette engasjementet. Hun fikk ideen om å starte eget firma som produsent av ingefærdrikk. Mange nordmenn er vokst opp med ingefærøl, og Antoinette hadde en oppskrift fra sin bestemor som hun ønsket å bruke til produksjon av drikken i Norge.

Antoinette hadde ingen egenkapital og fikk støtte fra Innovasjon Norge. For å kunne realisere drømmen om å starte eget firma, måtte hun stå hardt på. Hun startet produksjonen hjemme og kontaktet bryggerier i hele Norge. Til slutt var det ett bryggeri som sa ja etter at hun hadde tatt personlig kontakt, og hadde vært i møte med ledelsen i bryggeriet. Også når hun skulle forsøke å inngå avtale om distribusjon, måtte hun jobbe hardt og pågående for å lykkes med å gjøre avtale med nettopp den distributøren som hun ønsket seg. Antoinette oppskrift for å lykkes med å etablere eget firma er: Ha motivasjon – stå på, ha en visjon – drøm – sett mål – jobb hardt.



*Ha motivasjon – stå på,
ha en visjon – drøm –
sett mål – jobb hardt*

Antoinette mener enkelte kan oppleve diskriminering som skyldes innvandrerbakgrunnen og som kan gi tilleggsutfordringer som norske etablerere ikke har. Innvandrere kan ha behov for ekstra støtte i prosessen med å etablere eget firma som økt støtte i etableringsfasen og tidlig oppstarts- og driftsfase enn hva som finnes av støtteordninger hos Innovasjon Norge pr. i dag. For å lykkes som etablerer er det viktig å ville noe – å ikke gi opp når en møter motstand – å insistere.

PARALLELLESJONER

I parallellsesjonene var det lagt opp til at lokale innvandrersorganisasjoner, innvandrerråd og andre relevante aktører ble gitt anledning til å løfte fram synspunkter og diskutere saker de var opptatt av med de sentrale politikerne. Det var fire sesjoner og alle deltakere hadde blitt plassert i sesjon i forkant etter ønske. Hver seksjon ble ledet av statsråd eller statssekretær, som åpnet med innledning. Deretter ble det åpnet opp for synspunkter og diskusjon.

Parallellsesjon 1 Hvordan unngå at velferdsordninger blir et hinder for deltakelse i arbeidslivet?

Ved Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie

Statsråden ønsket velkommen til sesjonen med tema «Hvordan unngå at velferdsordninger blir et hinder for deltakelse i arbeidslivet?». Hun innledet med at velferdsordninger er et viktig sikkerhetsnett, men det koster penger og finansieres gjennom skatt. Det krever derfor høy arbeidsdeltakelse for å finansiere dette. Det må være en balanse mellom hvor mange som bidrar og hvor mange som mottar ytelser. Velferdsordningene må motivere til å delta i arbeidslivet.



INNSPILL FRA DELTAKERNE

Bedre utdannings- og kvalifiseringsmuligheter

- Mer fokus på videregående opplæring (gjerne med lønn fra NAV) og realkompetanse.
- En relativt liten investering i utdanning vil slå relativt mye ut på muligheten til den enkelte for å få arbeid og for den videre karrieremuligheten.
- Økt tid i introduksjonsprogram ved behov.
- Flere pekte på at det er vanskelig å videreutdanne seg ved arbeidsledighet fordi man mister stønad. Man belønnes for å sitte hjemme.
- Uheldig med krav som hindrer deltakelse i kvalifiseringstiltakene til NAV. Krav om dokumentasjon på fullført niårig grunnskole for å komme inn på kvalifiseringskurs medførte at få som hadde behov for kurs kunne dokumentere det. Husene deres er bombet, og det er ikke vitnemålet de tenker på når de må flykte.
- Arbeid må lønne seg. Det motiverer ikke til å jobbe hvis de får mer penger på tiltak enn i jobb.
- Aktivitetskrav bør økes til også å gjelde de over 30 år for å hindre at folk mister motivasjon og bare blir sosialhjelpsmottakere. Kommunen bør stoppe utbetaling av ytelser om personer på tiltak uteblir fra jobb.
- Med bakgrunn i stort antall deltakere i introduksjonsprogram i dag, må vi forberede at mange skal ha overgang utdanning og arbeid om ikke så lenge.

Arbeidsgivere og etablerere

- Arbeidsgivere må ha holdningsendring og slippe kvalifiserte innvandrere inn i arbeidsmarkedet.
- Små bedrifter må kunne ha praksisplasser med lønn fra NAV.
- NAV må bli flinkere til å stille krav til praksissteder for å hindre misbruk av praksisplasser fra arbeidsgivere.
- Uheldig at etablerere mister bostøtte om de registrerer eget firma for å starte for seg selv.
- Mange opplever diskriminering ved jobbsøking, og noen forsøker å unngå og oppgi etnisk og/eller kulturell identitet når de søker jobb for å komme på intervju.
- Vi kan stille strengere krav og innføre sanksjoner i arbeidslivet, men hovedregelen er at flyktninger og innvandrere sier ja til tilbud om arbeid hvis de får det.
- Det burde være et krav til arbeidsgiver om å ansette de som er i arbeidstrening. Noen går i praksis i mange perioder, det kan virke som om noen arbeidsgivere benytter dem som gratis arbeidskraft. De skal i utgangspunktet være der i tillegg til ordinær arbeidskraft, man skal ikke kunne ta inn gratis arbeidskraft. Man har lov til å ansette

midlertidig i inntil 12 måneder for å sjekke ut om personen fungerer som forventet.

Frivilligheten som integreringsarena

- Den kompetansen man får gjennom frivillig arbeid kan føre til jobb og gir god integrering. De mister økonomisk stønad hvis de jobber frivillig og kan dermed ikke delta fordi de blir stående uten ytelser.
- En person fortalte at han jobbet frivillig og senere fikk først deltidsjobb og senere heltidsjobb. Etter ett år hadde han kjøpt eget hus.
- Vi som har erfaring i Norge kan bedre støtte og hjelpe nyankomne innvandrere som blant annet i norskopplæring.
- For noen grupper kan erfaring og nettverk de får gjennom frivillig arbeid gi en lavere terskel for å komme inn i fast arbeid. For unge med psykiske lidelser kan det være skremmende å gå inn i arbeid. Da kan også deltakelse i frivillige organisasjoner være en god treningsarena.
- For enkelte er det å få et nytt barn den eneste mulighet for å få penger gjennom kontantstøtte. Ingen bør motta mer enn 95% av tidligere inntekt i trygd og stønad.

**Parallellsesjon 2 Hvordan motvirke kulturelle og religiøse barrierer mot arbeidsdeltakelse: Hva kan innvandrersorganisasjoner bidra med?
Ved statssekretær Vidar Brein-Karlsen,
Justis- og beredskapsdepartementet**

Statssekretæren tok opp utfordringer som forskjeller i arbeidsdeltakelse, negativ sosial kontroll og frivillige organisasjoner i sin innledning.



INNSPILL FRA DELTAKERNE

Hemmer integrering

- Flere satte spørsmålstegn ved selve problemstillingen for sesjonen da kulturelle og religiøse barrierer trolig er et lite problem sammenlignet med f. eks. diskriminering av og skepsis til innvandrere. Forskning viser at arbeidsgivere er mindre tilbøyelige til å innkalle person med utenlandsk navn til intervju.
- Frustrasjon over at integrering har vært et mye omtalt tema i mange år, uten at dette synes å ha resultert i fremgang på feltet. Ofte er offentlig debatt negativt vinklet, og dette kan virke forsterkede på barrierer mot arbeidsdeltakelse.

Fremmer integrering

- Økt fokus på ressurser fremfor barrierer samtidig med behov for å ha en mer nyansert dialog om kultur og verdier. Den norske majoriteten har også mye å lære av innvandrere.
- Det er behov for mer holdningsskapende arbeid og gode arenaer for dialog.
- Økt bevissthet rundt bruk av religiøse ledere. Mange kulturelle barrierer skyldes misforståelser og overdreven streng forståelse av hva som er akseptabelt i henhold til religiøse regler, f.eks. å jobbe der det selges alkohol eller svinekjøtt.
- Økt fokus på gode erfaringer med innvandrere i arbeidslivet kan påvirke holdningene til arbeidsgivere og styrke motivasjonene blant arbeidssøkere når de ser det er karrieremuligheter.
- Brukerutvalgene til NAV er ineffektive og klarer i liten grad å kanalisere behovene til innvandrere på arbeidsmarkedet.
- Innvandrersorganisasjonene har i liten grad klart å trekke til seg ungdom. Dette har ført til lav utskifting og varierende kompetansenivå blant de aktive i organisasjonene. Ungdom kan være bedre egnet til *heve* kvaliteten på organisasjonenes innsats mot integrering i arbeidslivet.

Parallellsesjon 3 Hvordan sikre utdanning og kvalifisering for voksne innvandrere slik at de får en varig tilknytning til arbeidslivet?

**Ved statssekretær Bjørn Haugstad,
Kunnskapsdepartementet**

Regjeringen ønsker konkrete tilbakemeldinger og forslag på tiltak som vil bidra til bedre måloppnåelse for voksnes tilknytning til arbeidslivet og tilbakemelding dersom vedtatte ordninger ikke fungerer.

Det var i alt åtte grupper hvorav Kunnskapsdepartementet fikk med seg innspill fra alle grupper. Under er det referat fra en av gruppene. Statssekretæren oppsummerer fra alle grupper i avslutningen.



INNSPILL FRA DELTAKERNE

- Bedre tilbud om tilleggsutdanning/ komplementerende utdanning og evt tilby økonomisk støtte (stipend).
- NOKUT gir bedre informasjon om godkjenningsordninger, hvor studier tilbys, søknadsfrister (Se NOKUT).
- Bedre karriereveiledning og rådgivning. Dette bør bli en lovpålagt tjeneste for kommuner.
- Nav bør få økt tillit til at utenlandsk utdanning kan være tilfredsstillende i Norge, og gi bedre informasjon på flere språk.
- Karrieresentra i fylkene bør tilby Skype-tjenester, bedre karriereveiledning. Regionvise kompetansesentra (større fagmiljø).
- Regionvise kurs for akademikere. Per capita tilskudd for norskopplæring hindrer kommunene i å samarbeide og behov for å se på tilskuddsordninger til kommunene.
- Universitet/ høgskoler har kartlegging/ veiledning av for nyankomnes kompetanse (via mobil-APP).
- Bedre samarbeid med arbeidsgivere for godkjenning av medbrakt kompetanse; særlig ved behov for å komplementere yrkesopplæring og akademisk utdanning, vurdering og få arbeidstrening.
- Innvandrersorganisasjonene bør bistå i å formidle relevant informasjon til nye innvandrere.
- Etablere forkurs til høyere utdanning, gjerne kombinert med språkopplæring og trening på arbeidsplassen.
- Det er et poeng at innvandrere må investere noe selv. Dette vil medføre at personen føler at han/hun har ansvar, og tar ansvar for egen utdanning.

Parallellsesjon 4 Fra utsatt til attraktivt område – Hvordan løse levekårsproblemer, unngå segregering og fremme variasjon?

**Ved statssekretær Kristin Holm Jensen,
Kommunal- og moderniseringsdepartementet**

Statssekretæren innledet om arbeidet med å forenkle virkemidlene for å få boligbyggingen opp og prisene ned. Det jobbes også med å forbedre virkemidler som bl a startlån (økt tilgjengelighet for de som trenger det mest) og evt utvidelse av bostøtteordningen. Det er viktig med et trygt og godt bomiljø, og det er behov for å bygge flere fellesområder og utvide aktivitetstilbudene. Hun nevnte satsinger i Groruddalen, Fjell i Drammen og gratis kjernetid i barnehagen som nå er blitt en nasjonal ordning samt «Tøyen Unlimited» (støtter ildsjeler med innovative idéer om hvordan sosiale utfordringer på Tøyen kan løses gjennom sosialt entreprenørskap og lokal forankring).

INNSPILL FRA DELTAKERNE

Bolig

- Det er viktig med en fast og forutsigbar boligpolitikk.
- Områdesatsing for regioner, ikke bare enkeltkommuner.
- Flere boligkonsulenter i hver kommune.
- Økt bruk av «fra leie til eie», og gjerne kombinert med startlån.
- Boligstandarden må være på et forsvarlig nivå.

Frivillige organisasjoner

- Friluftsliv er en meget viktig integreringsarena og bør bli en del av introduksjonsprogrammet.
- Deltakere introduksjonsprogram bør få fri til å delta i frivillighetsarbeid.
- Oppfordring til deltakelse i frivillig arbeid i opplæringen i samfunnskunnskap.
- Særlig kvinner bør i større grad bli introdusert for frivilligheten så tidlig som mulig med tanke på inkludering og likestilling.
- Dialogforum er svært viktig for integrering (f.eks. «Skedsmo-dialog»), og kommunene bør fokusere mer på dialogarbeid.
- Norske frivillige organisasjoner og innvandrerorganisasjoner må jobbe sammen.
- Kommunene må bli mere fleksible mht. tilskudd til organisasjoner.
- Fylkeskommunene bør få tilbake ansvar for tilskuddsmidler til innvandrerorganisasjoner samt at ordningen bør gjelde organisasjoner uavhengig av kommune.
- Tilskuddordningen for aktiviteter i asylmottak bør videreføres.
- Små organisasjoner må i større grad bli sett.

Skole og utdanning

- Viktigste integreringsfaktorene er skole, utdanning og arbeid.
- Leksehjelp for barn og unge er viktig og bør styrkes.
- Flere små tiltak opp mot den enkelte familie.
- Opphev aldersgrensa for å få lærlingplass.

Oppsummering fra sesjonene fra statsråd og statssekretærer



Avsluttende kommentarer fra statsråd og statssekretærer.

Tema 1 Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie

Det var en spennende runde med mange konkrete innspill ang stengsler inn i arbeidslivet. Hun trakk fram at hvordan sosiale ytelser er utformet og mangel på aktivitetskrav kan være hinder for jobb. Ellers viste hun til barrierer som arbeidsgiveres holdninger og bedre realkompetansevurdering. Inngangsvilkårene er så strenge at de risikerer å utelukke målgruppen til tiltaket.

Hun ba deltakerne sende inn mer informasjon knyttet til det å miste ytelser ved etablering av egen virksomhet. Dersom det er systemfeil som gjør det vanskelig for regjeringen å gjennomføre egen politikk så si ifra.

Det er et dilemma hvordan man kan sikre at de som trenger kompetanse får dette uten at NAV blir en slags lånekasse. Departementene/etatene må samarbeide om felles utfordringer. Lover/ regelverk/tildelingsbrev tolkes ofte innskrenkende, og forvaltningen har større handlingsrom enn man benytter.

Statsråden påpekte at Norge er på rett veg i integreringsarbeidet. Det skjer en utjevning av sosiale forskjeller ved at barn av innvandrere «tar igjen» de norske uten innvandrerbakgrunn raskt. Det kommer til å ta tid og kreve innsats og vilje til integrering. Det er en to-veis prosess.

Tema 2 Statssekretær Vidar Brein-Karlsen, Justis- og beredskapsdepartementet

Statssekretæren ble overrasket over at det ble presentert færre problemer når det gjelder integrering på arbeidsmarkedet, negativ sosial kontroll og deltakelse av frivillige organisasjoner enn han hadde antatt på forhånd. Noe av problemet som ble løftet i parallellsesjonen var at til tross for at en kvalifiserer seg selv, er det vanskelig å komme inn på arbeidsmarkedet og det må være videre fokus på dette.

Innvandrerorganisasjoner har en rolle å spille, og vi ønsker at de også skal bidra fremover. Det er varierende kvalitet på organisasjonene – noe som er en utfordring. Vi bruker 80 millioner i året på å støtte disse og spørsmålet er om vi skal stille større krav til organisasjonene?

Det er viktig at myndighetene jobber på tvers av departementene som f.eks. i arbeidet med godkjenning av kompetanse fra utlandet.

Han avrundet med at god kontroll på innvandringen gir gode forutsetninger for å ha kapasitet og oppmerksomhet rettet mot integreringsarbeid.

Tema 3 Statssekretær Bjørn Haugstad, Kunnskapsdepartementet

Statssekretæren fikk mange tilbakemeldinger i sesjonens gruppearbeid. Han trakk frem innspill som at livsopphold en utfordring når man skal ta utdanning som voksen, og behovet for tilstrekkelige norskkunnskaper til å kunne bruke tilbudene. Videre om hvorfor så få tilbud er rettet mot lærere og sykepleiere? Det er vanskelig for innvandrere å finne informasjon om hvordan komplettere egen utdanning. Statssekretæren mente at innvandrersorganisasjoner bør brukes i informasjonsarbeidet i større grad. Kunnskapsdepartementet må ta kontakt med egne institusjoner, som NOKUT, som også må veilede og ikke bare godkjenne.

Statssekretæren viste til krevende læringsprosess ved skriving av St. mld. hvor ulike departement bidro. Med tilstrekkelig politisk trykk for gjennomføring, hvor en utfordrer egne etater, høyskoler, jobber på tvers av departementene og involverer frivillige organisasjoner, vil vi ha kommet et godt stykke videre om fire år, mente han. Norge er avhengig av å ta i bruk innvandrernes ressurser og kompetanse i arbeidslivet fremover i lys av eldrebølgen.

NOKUT er viktig for avklaring av videre kvalifisering. Det er et stort potensiale blant innvandrerne når det gjelder videregående skole og høyere utdanning. Det er svært viktig at de virkemidlene staten setter inn også virker i praksis. Innvandrersorganisasjonene brukes for lite i integreringsarbeidet i Norge i dag. Staten er helt avhengig av frivilligheten for å lykkes med integreringen i Norge.



Tema 4 Statssekretær Kristin Holm Jensen, Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Statssekretæren startet med å si at det er mye bra arbeid som skjer ute i kommunene, særlig i regi av de frivillige organisasjonen. De tilbyr inkludering, et fellesskap og kan spørres om ting i hverdagen. I sesjonen ble friluftaktiviteter nevnt som en ypperlig inkluderingsarena.

Det var også nevnt barrierer for integrering som begrensninger i hvilke tiltak kommuner tillater i introduksjonsløpet. Hun mente at det å komme seg ut av klasserommet for å oppleve det norske samfunnet kan ofte være et bra alternativ, og departementet vil følge opp kommunene mht. hva som er mulig i introduksjonsprogrammet.

«Leie til eie» og det å ha et eget hjem skaper trygghet og koblinger til lokalmiljøet. Samordning av offentlige tjenester er en grunnleggende utfordring, og hun trakk frem tjenstedesign-prosjektet som en metodikk som bidrar til redusert ventetid og byråkrati for brukerne. Det er viktig med fleksible løsninger slik at det ikke oppstår systemiske hindringer som hindrer god integrering.

Mange fra innvandrerbefolkningen er ressurser i lokalsamfunnene. Norske kommuner var også gode på å stille opp under flyktningkrisen og i etterkant. Mye går i riktig retning for kommunene som de siste årene har tatt imot rekordmange flyktninger.



Sosialt samvær i etterkant av konferansen.

Evaluering av konferansen



Etter konferansen, ble det sendt ut spørreskjema til alle deltakerne på konferansen (questback-undersøkelse). 40 % av deltakerne besvarte undersøkelsen.

Tilbakemeldinger på konferansen er svært god – alt fra invitasjon til gjennomføring. 92 % av deltakerne var svært fornøyd eller fornøyd med konferansen samlet sett. Nær 90 % vurderer å delta på neste års konferanse. Mellom 73 og 92 % var fornøyd/svært fornøyd med innleggene. 76 % var fornøyd med parallellsesjonen de var i.

I kommentarfeltet kom det blant annet frem følgende forslag for fremtidig konferanse:

- Flere representanter fra innvandrersorganisasjoner/-miljøer som deltakere og innledere.
- Mer tid i parallellsesjonene til diskusjon – gjerne gruppearbeid.
- Arbeidsgivere og arbeidsgiverorganisasjoner bør få større plass i programmet – de er mottakere av arbeidssøkere.
- Synliggjøre i større grad innvandrere som har fått jobb etter tilleggsutdanning.
- Kulturministeren bør være med fordi kultur er viktig for integrering.

