

# Mangfold og integrering

– strategisk plan for arbeidet

## Innhold

Forord .....	3
Del I Organisasjonsbygging – innsatsområder .....	5
1. Inkludering av nyankomne flyktninger som er lærere, og lærere med flerkulturell bakgrunn i Utdanningsforbundet .....	6
2. Styrking av arbeidet med å rekruttere og inkludere lærere med flerkulturell bakgrunn til verv i organisasjonen.....	8
Del II Innsatsområder for å styrke arbeidet med integrering i utdanningssystemet .....	10
3. Hurtigsporet – kvalifisering av lærere med innvandrer- og flyktningbakgrunn .....	10
4. Utdanning som selvstendig rett og som bidrag til integrering – profesjonens rolle ....	13
Kilder og referanser .....	15



# Forord

Migrasjon påvirker utdanningssystemet og arbeidslivet. Utdanningsforbundet må være en aktiv pådriver for å sikre nyankomne barn, unge og voksne rettigheter i utdanningssystemet. Det vil også være av stor betydning for samfunnet at lærere med utdanning fra hjemlandet får praktisere som lærere i Norge. Lærere med flerkulturell bakgrunn har erfaringer som vil være nyttige for Utdanningsforbundet i utviklingen av både organisasjons- og utdanningspolitikken.

Sentralstyret i Utdanningsforbundet har vedtatt en strategi for hvordan hele organisasjonen – fra arbeidsplassnivå via kommunenivå og fylkeslag til sentralt nivå – skal jobbe helhetlig for mangfold og integrering. Dette arbeidet skal konsentreres om fire innsatsområder:

## **Del I: Innsatsområder knyttet til organisasjonsbygging**

- 1. Inkludering av nyankomne flyktninger som er lærere, og lærere med flerkulturell bakgrunn i Utdanningsforbundet**
- 2. Styrking av arbeidet med å rekruttere og inkludere lærere med flerkulturell bakgrunn til verv i organisasjonen**

## **Del II: Innsatsområder for å styrke arbeidet med integrering i utdanningssystemet**

- 3. Hurtigsporet – kvalifisering av lærere med innvandrers- og flyktningbakgrunn**
- 4. Utdanning som selvstendig rett og som bidrag til integrering – profesjonens rolle**

Når vi bruker begrepet *lærer*, mener vi lærere i hele utdanningssystemet, fra barnehage til universitet og høyskole.



# Del I Organisasjonsbygging – innsatsområder

Sentralstyret i Utdanningsforbundet vedtok allerede i november 2018 at to innsatsområder skulle handle om organisasjonsbygging (SST 182/18: «Mangfold og integrering i utdanningssektoren og i egen organisasjon»):

- » Inkludering av nyankomne flyktninger som er lærere og lærere med flerkulturell bakgrunn i organisasjonen
- » Styrking av arbeidet med å rekruttere og inkludere lærere med flerkulturell bakgrunn til verv i organisasjonen

Det foreligger ikke kvantitative data for organisasjonsgraden for ovennevnte grupper. Heller ikke i eget forbund er det mulig å få fram medlemsstatistikk som sier noe om organisasjonsgraden til nyankomne flyktninger, innvandrere eller andre med flerkulturell bakgrunn.

Det foreligger forskning<sup>1</sup> som peker på at både utdanningsnivå, privat/offentlig sektor, landbakgrunn og botid i Norge virker inn på graden av fagorganisering. På dette grunnlaget kan det antas at organisasjonsgraden blant første- og andregenerasjons innvandrere som er tilsatt som pedagogisk personale ikke er spesielt lav. I hvilken grad medlemsaktivitet og deltakelse i fagforeningsfelleskapet oppleves som inkluderende og inviterer til mangfold, er et annet spørsmål.

Mye tyder på at antallet tillitsvalgte med innvandringsbakgrunn relativt sett er lav i fagbevegelsen, og også at det «tynnes i rekkene» inn mot de sentrale politiske beslutningsleddene<sup>2</sup>. Det er derfor viktig at dette får særlig oppmerksomhet.

Tiltakene i denne planen er basert på innspill fra råd og utvalg i Utdanningsforbundet og på Utdanningsforbundets strategiplan for medlemsvekst<sup>3</sup>. Noen av tiltakene gjentas i de to innsatsområdene der det har vært hensiktsmessig, for å få fram helheten i arbeidet som skal gjøres.

# 1. Inkludering av nyankomne flyktninger som er lærere, og lærere med flerkulturell bakgrunn i Utdanningsforbundet

## • Målet med innsatsområdet

Nyankomne flyktninger som er lærere, og lærere med flerkulturell bakgrunn skal oppleve seg velkomne og ønske å være en del av fellesskapet i Utdanningsforbundet. Det er et mål at organisasjonsgraden skal være like høy som blant andre lærere, og at medlemskapet skal oppleves like meningsfullt og inkluderende.

## • Målgruppe

Nyankomne flyktninger som er lærere, og lærere med flerkulturell bakgrunn omfatter innvandrere<sup>4</sup> og norsk-fødte med flerkulturell bakgrunn. Tillitsvalgte og ansatte i de ulike organisasjonsleddene har ansvar for å iverksette tiltakene.

## Tiltak for å øke innsatsen på dette området:

### Verving av studenter

- ▶ Det bør etableres et samarbeid med Pedagogstudentene om tiltak eller framstøt for å fremme mangfold og inkludering blant studentmedlemmene.
- ▶ Det må kartlegges hvor det er potensielle medlemmer som er i og/eller har gjennomført kvalifisering gjennom *hurtigsporet* (jf. del II, kap. 3).
- ▶ Arbeidet med å verve potensielle medlemmer som er i praksis på arbeidsplassene må styrkes – også med hensyn til mangfold og inkludering.

### Kommunikasjon

#### » Utdanningsforbundet må tilstrebe et klart og tydelig språk som er inkluderende.

- ▶ Lett tilgjengelig materiell, eventuelt på flere språk.
  - ▶ Bruke et bevisst språk som inkluderer, for eksempel å bruke begreper som «de av oss som» framfor «de som».
  - ▶ Utdanningsforbundet bør ha ens forståelse av hvordan fagbevegelsens funksjon og rolle i Norge framstilles, og hvordan partssamarbeidet fungerer. Den nordiske modellen er ikke nødvendigvis kjent for nyankomne. Mange har negative erfaringer med fagforeningsorganisering fra sitt hjemland.
- #### » En felles framstilling av fagbevegelsens rolle og funksjon kan med fordel utvikles på tvers av hovedorganisasjonene.

## Økt kompetanse blant tillitsvalgte

### » Kurs og/eller skoloring

- ▶ Mangfold og inkludering som tema på samlinger
  - ◆ i skoloringen av organisasjonstillitsvalgte
  - ◆ for medlemsvekstkoordinatorer
  - ◆ tilbud til studentenes lokallag eller sentrale samlinger
- ▶ Tillitsvalgte som deltar i ansettelsesprosessene på arbeidsplassene
- ▶ Vurdere referansegruppe
- ▶ Vurdere dialogkonferanse

### » Utdanningsforbundet har i dag flere tiltak rettet mot dem som er nye i arbeidslivet. Disse kan spisses slik at de i større grad knyttes opp til ambisjonen om økt mangfold og inkludering. For eksempel:

- ▶ jobbsøkerkurs
- ▶ bidrag på karrieredager på høyskoler og universitet
- ▶ samarbeid med Pedagogstudentene om overgangsperioden til å bli ordinært medlem
- ▶ verving av studenter i praksisperiodene
- ▶ ivaretagelse av nye ansatte på arbeidsplassen

## Samarbeid og dialog eksternt

### » Etablere kontakt og dialog med andre forbund og organisasjoner for erfaringsutveksling og felles innsats for å inkludere personer og grupper med flerkulturell bakgrunn. Aktuelle samarbeidspartnere kan være:

- ▶ Unio og Unios forbund
- ▶ Andre hovedsammenslutninger – med forbund
- ▶ ETUCE (European Trade Union Committee for Education)
- ▶ Aktuelle organisasjoner innenfor fagbevegelse/frivillighet



## 2. Styrking av arbeidet med å rekruttere og inkludere lærere med flerkulturell bakgrunn til verv i organisasjonen

### • Målet med innsatsområdet

Målet er å øke det flerkulturelle mangfoldet i tillitsvalgt-apparatet slik at dette gjenspeiler det flerkulturelle mangfoldet blant medlemmene i forbundet. Dette er viktig for å sikre oppdatert og relevant politikk innen alle områder som Utdanningsforbundet jobber med.

### • Målgruppe

Medlemmer med flerkulturell bakgrunn.

Tillitsvalgte i organisasjonen har ansvar for å iverksette tiltakene. Valgkomiteer, medlemsvekst- og arbeidsplasskoordinator og alle arbeidsplass-tillitsvalgte har et særlig ansvar.

### Tiltak for å øke innsatsen på dette området:

#### Rekruttering til verv

- ▶ For å skape lyst og interesse for å påta seg tillitsverv, er det viktig å skape gode relasjoner mellom tillitsvalgte og medlemmer på alle nivå.
- ▶ Det skal samarbeides tett med Pedagogstudentene for å nå målet om et større mangfold blant tillitsvalgte.
- ▶ Det å jobbe for en inkluderende arbeidsplass og klubb vil bidra til å styrke mangfoldet i klubbene. Engasjerte og inkluderende klubber er et rekrutteringstiltak i seg selv:  
*«De som lyktes med å rekruttere innvandrere [som tillitsvalgte] var der den lokale klubben fremsto som et fellesskap, og der det ikke bare var én person som hadde ansvaret for å drive klubben»<sup>5</sup>.*

#### Kommunikasjon

- ▶ Utdanningsforbundet trenger flere tillitsvalgte med innvandrings- eller flerkulturell bakgrunn som forbilder i organisasjonen – og som avtaletillitsvalgte. Tillitsvalgte må være pådrivere og gode rollemodeller slik at målet om større mangfold kommer til uttrykk i alt tillitsvalgt-arbeid.
  - ◆ Vi må utvikle en kultur hvor det er positivt å vise fram sine unike sider, framfor å strebe etter å «passe inn».
  - ◆ Vi må jobbe bevisst med språk og uttrykksformer blant tillitsvalgte, for å unngå unødige barrierer og fremmedgjøring.
  - ◆ Vi må være særlig oppmerksom på at fagbevegelsens språk og kultur kan oppleves fremmedgjørende.

## Økt kompetanse hos tillitsvalgte

- ▶ Det bør lages en plan for gjennomføring av valg og hvordan valgkomiteene skal jobbe.
  - ◆ Det er utarbeidet et veilederhefte<sup>6</sup> for valgkomité-arbeid hvor det poengteres at medlemmer med minoritetsbakgrunn bør oppfordres til å påta seg tillitsverv.
- ▶ Organisasjonen bør innhente informasjon om hvordan forbundet framstår og oppfattes når det gjelder mangfold og inkludering både lokalt og sentralt. Om mulig få kunnskap om hvordan Utdanningsforbundet kan tiltrekke seg potensielle tillitsvalgte med innvandringsbakgrunn.
  - ◆ Dialog med aktuelle tillitsvalgte og medlemmer.
- ▶ Vurdere mangfold i organisasjonen som tema i neste medlemsundersøkelse.
- ▶ Eget temakurs i tillitsvalgtopplæringen om mangfold og inkludering.
- ▶ Bevisstgjøring om at mangfold i organisasjonen er viktig, må tas opp på ungseminar og andre kurs og seminarer der temaet er fagforeningsbevissthet. Arbeidsplasskoordinator i fylkeslagene må ha et bevisst forhold til betydningen av mangfold blant de tillitsvalgte. I arbeidet med å få tillitsvalgte på alle arbeidsplasser må mangfold være noe man etterstreber.

## Samarbeid og dialog eksternt

- ▶ Etablere kontakt og dialog med andre forbund og organisasjoner for erfaringsutveksling og felles innsats for å styrke det flerkulturelle mangfoldet i tillitsvalgt-apparatet. Aktuelle samarbeidspartnere kan være:
  - ◆ Unio og Unios forbund
  - ◆ Andre hovedsammenslutninger – med forbund
  - ◆ ETUCE
  - ◆ Aktuelle organisasjoner innenfor fagbevegelse/frivillighet



# Del II Innsatsområder for å styrke arbeidet med integrering i utdanningssystemet

Utdanningsforbundet skal arbeide for å sikre at nyankomne barn, unge og voksne får god og tilpasset utdanning når de ankommer Norge. I tillegg bør vi ha som mål at nyankomne med lærerutdanning fra hjemlandet (utenfor EU/EØS) får den tilleggskompetansen de trenger for å kunne arbeide som lærere i Norge. Begge disse innsatsområdene vil bidra til at barnehager, skoler og UH-sektoren gjenspeiler det norske flerkulturelle samfunnet.

## 3. Hurtigsporet – kvalifisering av lærere med innvandrers- og flyktningbakgrunn

I 2016 signerte regjeringen og hovedorganisasjonene en samarbeidserklæring<sup>7</sup> om å få flere nyankomne inn i jobb, det såkalte *hurtigsporet*. Hensikten med hurtigsporet var å etablere en vei inn i arbeidslivet for de flyktningene som har størst sjanse for å komme i jobb. Myndighetene stiller med virkemidlene og partene skal aktivt bidra med å skaffe tiltaksplasser. Myndighetenes ansvar for hurtigsporet er blant annet å:

- » Kartlegge den enkeltes kompetanse i mottaksfasen.
- » Utarbeide individuelle opplegg for deltakere i introduksjonsordningen like etter bosetting.
- » Sikre tett oppfølging av deltakere og arbeidsgivere i hurtigsporet.

Partene i arbeidslivet vil:

- » Aktivt bidra til å skaffe flere og varierte tiltaksplasser i arbeidslivet, og aktivt bidra til at flyktninger får relevant arbeidstrening og jobb.
- » Spre kunnskap om hurtigsporet og informasjon om virkemidler, og hva som bidrar til raskere overgang til arbeid.

Et større arbeid er igangsatt for flere yrkesgrupper, blant annet for lærere, for å utvikle nødvendig supplerende utdanning for dem.

### Kvalifisering av lærere med innvandrers- og flyktningbakgrunn

Allerede i 2016 ble det gitt ett oppdrag til Utdanningsdirektoratet og OsloMet om å utvikle et hurtigspor for lærere: «Kompletterende lærerutdanning». Det er etablert et videreutdanningstilbud over tre semestre rettet mot dem som har lærerutdanning fra land utenfor EU/EØS-området, men mangler godkjenning for å arbeide som lærer i norsk skole. Søkere som har bakgrunn som flyktninger blir prioritert. I tillegg til å ha lærerutdanning fra hjemlandet, er det krav om norskkunnskaper tilsvarende minimum B1, at NOKUT har godkjent det akademiske innholdet i utdanningen og at Utdanningsdirektoratet har avslått å godkjenne lærerutdanningen man allerede har. Dessuten må man ha fått oppholdstillatelse og politiattest. Det er så langt etablert et tilbud for lærere på lærerutdanning 5–10, men andre lærerutdanninger vurderes. Etter hvert som ordningen har blitt mer kjent, har omfanget av søkere økt. Den største utfordringen per i dag er svake norskkunnskaper.

- **Målet med innsatsområdet**

Det er naturlig at Utdanningsforbundet som Norges største lærerorganisasjon tar et særlig ansvar for å følge arbeidet med Hurtigsporet tett, dvs. kompletterende lærerutdanning, for lærere i hele utdanningssystemet. Målet med innsatsområdet er å bidra til at nyankomne med lærerutdanning fra hjemlandet blir kvalifisert for pedagogisk arbeide i barnehage og skole, at de får gode rammebetingelser i utdanningen og at de tas imot i et inkluderende profesjonsfellesskap mens de er i utdanning og etter at de har kommet i arbeid. Utdanningsforbundet må være en pådriver for at det blir utarbeidet informasjon til flyktninger på deres eget språk om hvordan de kan kvalifisere seg som lærer i Norge.

- **Målgruppe**

Innsatsområdet skal særlig gjelde for nyankomne med lærerutdanning og/eller relevant realkompetanse fra hjemlandet.

I Utdanningsforbundet skal målet gjelde for medlemmer og tillitsvalgte på lokalt og nasjonalt nivå. Det er behov for en nasjonal satsning og lokal tilpassing.

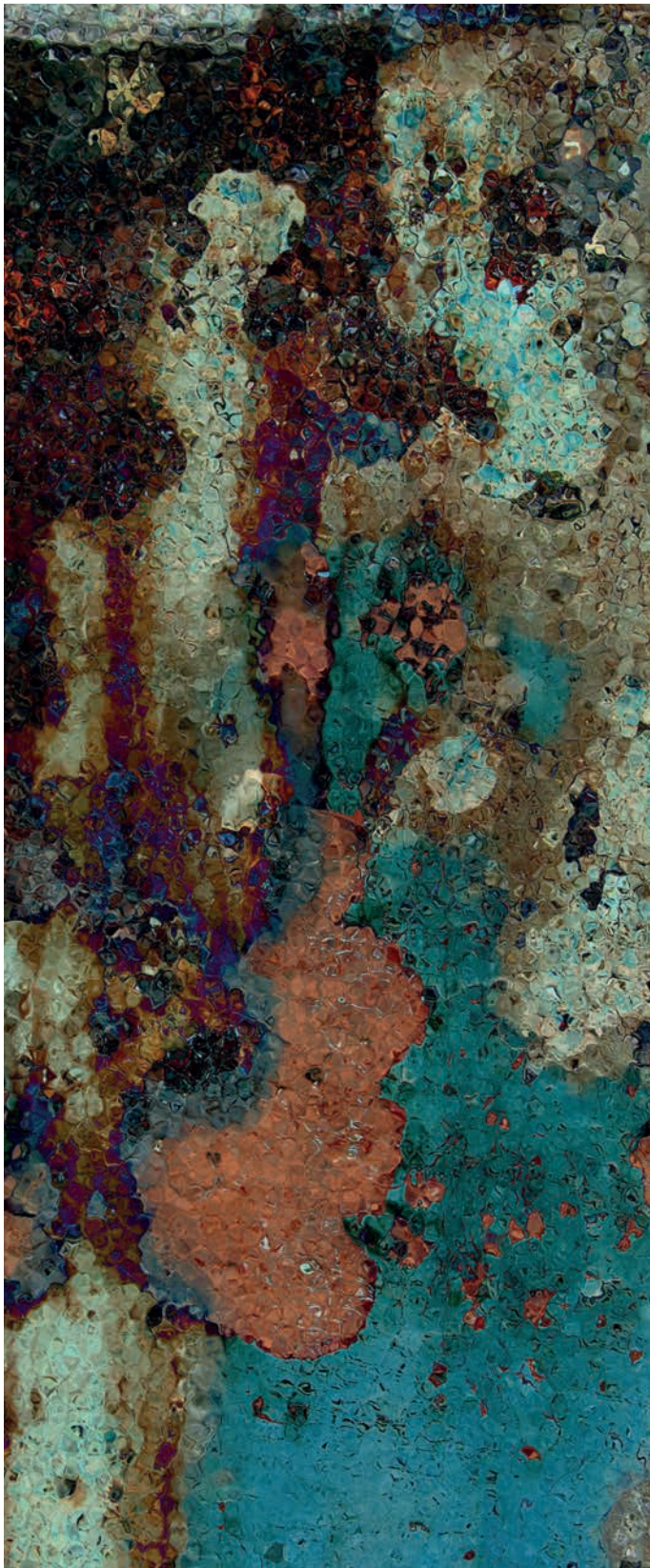
## **Betydningen av å sikre mangfold og integrering i utdanningssektoren**

Innsatsområdet er viktig på flere områder. Det er av stor betydning både for den enkelte personlig og for samfunnet at nyankomne får brukt den kompetansen de har fra hjemlandet. Alle som er borgere i landet skal oppleve at de blir ivaretatt som personer og som en ressurs i et arbeidsfellesskap. Deltakelse i arbeidslivet bidrar til integrering, inkludering og mangfold. Samtidig er det viktig at utdanningssektoren som helhet, lokalsamfunnet og den enkelte skole gjenspeiler den demografiske endringen som skjer og sikrer mangfold blant lærere. Lærergruppas erfaringer som innvandrere og nyankomne bør komme utdanningssystemet og fagbevegelsen til gode.

### **Tiltak for å øke innsatsen på dette området:**

#### **1. Bedre og mer systematisk kunnskap om nyankomne med lærerutdanning fra hjemlandet**

- ▶ Bidra til å identifisere eventuelle praktiske, organisatoriske og/eller faglige utfordringer lærere står overfor som ønsker å få godkjent sin lærerutdanning
- ▶ Initiere eller etterspørre mer forskning/utredninger vedrørende lærerutdanning fra land utenfor Europa, deres kompetanse m.m.
- ▶ Arbeide for at det blir igangsatt følgeforskning knyttet til opptak og gjennomføring av kompletterende lærerutdanning
- ▶ Innhente mer kunnskap om hvordan andre nordiske land og lærerfagforeninger arbeider for å gi nyankomne kompletterende utdanning eller tilsvarende, eventuelt gjennom et samarbeid i Nordiska Lärarorganisationers Samråd, NLS.



## 2. Områder for oppfølging i Utdanningsforbundet

- ▶ Bidra sammen med Unio og Unio-forbundene i oppfølgingen av samarbeidserklæringen.<sup>8</sup>
- ▶ Ta initiativ til samarbeid med KS for å sikre god ivaretagelse av de nyankomne lærerne og sikre ordninger med veiledere slik at språkopplæring blir tilstrekkelig under utdanning.
- ▶ Vurdere andre lærerutdanninger inn i tilsvarende spor i samarbeidet med myndighetene, jf. regjeringens strategi, hvor tospråklig fagopplæring blir foreslått.<sup>9</sup>
- ▶ Vurdere ordning (er) for medlemskap i Utdanningsforbundet for lærere som tar videreutdanning gjennom kompletterende lærerutdanning.
- ▶ Informasjon om kompletterende lærerutdanning skal inngå som en del av Utdanningsforbundets planlagte nettressurs om integrering og inkludering.
- ▶ Utvikle informasjonsmateriale tilpasset lokale forhold og lokal organisering.
- ▶ Styrke kunnskapen og bevisstheten hos tillitsvalgte på alle nivå i organisasjonen angående rekruttering av lærere som har gjennomført kompletterende lærerutdanning.

## 4. Utdanning som selvstendig rett og som bidrag til integrering – profesjonens rolle

FN har gjennom bærekraftmålene framhevet at god utdanning er grunnlaget for å forbedre menneskers liv, at jenter og gutter skal ha lik tilgang til utdanning med god kvalitet, og at den skal være gratis. Denne retten er nedfelt i lov- og regelverk i Norge. Nyankomne har ulik bakgrunn og kompetanse. Norske myndigheter har et ansvar for å sikre at alle nyankomne på best mulig måte får utdanning og opplæring. Sammen med myndighetene har profesjonen et ansvar for å nå målene.

### • Målet med innsatsområdet

Lærere og ledere i skole og barnehage skal styrke og videreutvikle sin rolle som profesjonsutøvere i møte med nyankomne barn, unge og voksne. Et sentralt område for alle nyankomne er å sikre tilstrekkelig undervisning både i norsk og i eget morsmål, og likeverdige muligheter til å fullføre en utdanning.

### • Målgruppe

Utdanningsforbundets medlemmer og tillitsvalgte. Arbeidet med å sikre mangfold, inkludering og god utdanning for alle må være en sentral del av lærer- utdanningene, profesjonens yrkesutøvelse og profesjonsfelleskapet.

### Betydningen av innsatsområdet

Lærere og ledere har en sentral rolle i arbeidet med organiseringen av og innholdet i undervisning og inkludering i barnehagen og i klasse- og skolemiljøet. Barnehagen og skolen er ofte de første arenaene der nyankomne får en mulighet til å bli kjent med det norske samfunnet, og her spiller lærerprofesjonen en avgjørende rolle, for barna, for elevene og for deres foresatte.

### Tiltak for å øke innsatsen på dette området:

#### 1. Utdanningsforbundet skal være aktive pådrivere for å sikre gode nasjonale rammevilkår for å ivareta nyankomne i utdanning og opplæring ved å:

- ▶ Være en konstruktiv og kritisk samarbeidspart overfor myndighetene på alle nivå i utdanningssystemet.
- ▶ Ta et særlig ansvar gjennom representasjon i ekspertgrupper, nasjonale råd og utvalg for å sikre gode løsninger for integrering og inkludering av nyankomne.
- ▶ Følge opp regjeringens integreringsstrategi 2019–2022 «Integrering gjennom kunnskap» gjennom dialog med Kunnskapsdepartementet, Utdanningsdirektoratet og NOKUT.
- ▶ Arbeide for å sikre oppfølging og praktisering av lovverket i barnehage og skole
- ▶ Styrke lovverket slik at det er i tråd med Barnekonvensjonens bestemmelser og Norges forpliktelser

#### 2. Utdanningsforbundet skal bidra til å synliggjøre nyankomnes behov og å sikre ressurser til:

- ▶ Norsk- og morsmålsopplæring
- ▶ Forsvarlig og inkluderende organisering av velkomstklasser/mottaksklasser
- ▶ Spesialundervisning
- ▶ Styrket rådgivningstjeneste

**3. Ta initiativ til å utrede særskilte utfordringer med tilrettelegging for nyankomne innenfor:**

- ▶ yrkesfag / videregående
- ▶ grunnskolen
- ▶ voksenopplæringen
- ▶ barnehagen
- ▶ lærerutdanningene

**4. Utarbeide ressurshefter/nettressurser for nyankomne, og for tillitsvalgte og medlemmer i barnehage, skole og voksenopplæring.**

## Kilder og referanser

<sup>1</sup> Bl.a. Nergaard mfl. 2015 referert i Hagen & Steen Jensen (2016): Kan du representere meg? Rekruttering av tillitsvalgte blant innvandrere i Norge. (artikkel i Tidsskriftet Søkelys på arbeidslivet 03/2016)

<sup>2</sup> Hagen & Steen Jensen (2016)

<sup>3</sup> Utdanningsforbundets strategiplan for medlemsvekst: [www.utdanningsforbundet.no/tillitsvalgt/tillitsvalgt-pluss/rutiner-for-tillitsvalgte/medlemsvekst/strategiplan-for-medlemsvekst2/strategiplan-for-medlemsvekst/](http://www.utdanningsforbundet.no/tillitsvalgt/tillitsvalgt-pluss/rutiner-for-tillitsvalgte/medlemsvekst/strategiplan-for-medlemsvekst2/strategiplan-for-medlemsvekst/)

<sup>4</sup> Jf. Statistisk sentralbyrås definisjon: [www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/slik-definerer-ssb-innvandrere](http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/slik-definerer-ssb-innvandrere)

<sup>5</sup> Svensen & Svensson 2002:63 referert i Hagen & Steen Jensen 2016

<sup>6</sup> Utdanningsforbundet (2018): Valg av tillitsvalgte i Utdanningsforbundet – en veileder for medlemmer i styrer og valgkomiteer: [www.utdanningsforbundet.no/globalassets/organisasjonen/veiledere/veileder\\_valg\\_av\\_tillitsvalgte\\_i\\_utdanningsforbundet\\_2.pdf](http://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/organisasjonen/veiledere/veileder_valg_av_tillitsvalgte_i_utdanningsforbundet_2.pdf)

<sup>7</sup> Samarbeidserklæring (2016): «Samarbeidserklæring om raskere integrering av innvandrere med fluktbakgrunn i arbeidslivet»: [www.regjeringen.no/contentassets/3950cf3809a94680b6d2d3e1920f1c06/samarbeidserklaring\\_integrering\\_arbeidslivet.pdf](http://www.regjeringen.no/contentassets/3950cf3809a94680b6d2d3e1920f1c06/samarbeidserklaring_integrering_arbeidslivet.pdf)

<sup>8</sup> Samarbeidserklæring (2016)

<sup>9</sup> Se side 20, punkt 9 og side 22, punkt 15 i Kunnskapsdepartementet (2019): Integrering gjennom kunnskap. Regjeringens integreringsstrategi 2019–2022: [www.regjeringen.no/contentassets/b98eld0bbe9248cb94e00d1e935f2137/regjeringens-integreringsstrategi-20192022.pdf](http://www.regjeringen.no/contentassets/b98eld0bbe9248cb94e00d1e935f2137/regjeringens-integreringsstrategi-20192022.pdf)

**Mangfold og integrering**  
– strategisk plan  
Vedtatt av sentralstyret i juni 2019