



Innvandring, inkludering, sysselsetting og lokal utvikling

TEMAHEFTE - Revidert utgave, 2019



Distriktssenteret
Kompetansesenter for distriktsutvikling

INNHOOLD

s. 3 Innvandrere bidrar til livskraftige lokalsamfunn

s. 7 Lokalsamfunn endrer seg med innvandring

- s. 8 Et samfunn avhengig av innvandring
- s. 10 Folkebiblioteket – plass og hjerte for alle
- s. 12 En rikere kommune med innvandring

s. 14 Gi arbeidet med inkludering tydelig retning

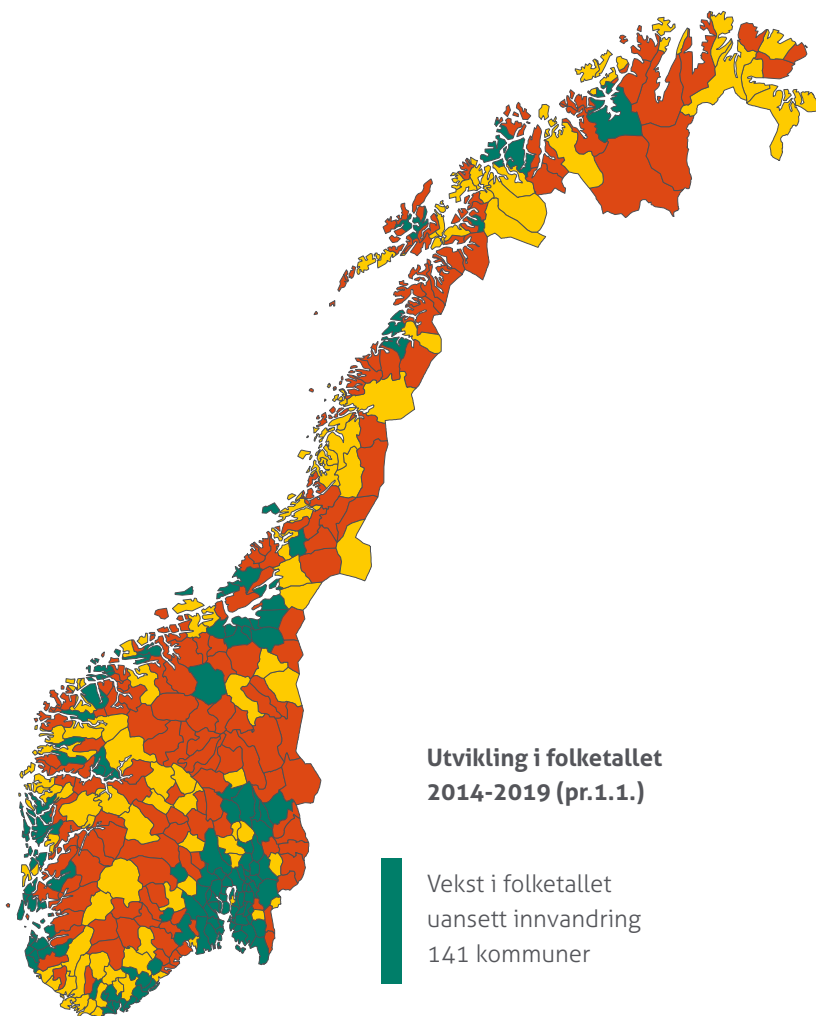
- s. 16 Samarbeider om å få tilflyttere til å bli i Fjellregionen
- s. 18 Språkkurs og fagbrev for arbeidsinnvandrere
- s. 20 Mobiliserer hele kommuneorganisasjonen
- s. 22 Offentlig og privat samarbeid skapte utvikling
- s. 24 Tilflyttingsprosjektet Nordland

s. 27 Nettverk øker sjansen for jobb

- s. 28 Frivilligsentralen – en arena for å bygge nettverk
- s. 30 Lykken var en mentor
- s. 31 Turglede og brobygging
- s. 32 Sisa – en viktig flerkulturell møteplass
- s. 34 Näringslivsuppropet i Malmø

s. 36 Gode grep for å styrke sysselsettingen

- s. 38 Kurs og kvalifisering gir jobb
- s. 40 Kvalifisering uten verifiserbare dokument
- s. 42 Skreddersydde jobb- og karrieremål
- s. 43 Jämtland vil beholde flyktingene
- s. 44 Snudde opp-ned på tradisjonelt utdanningsløp
- s. 46 Mentoren ble løsningen



Utvikling i folketallet 2014-2019 (pr.1.1.)



Kilde: Statistisk sentralbyrå
Kartgrunnlag: Kartverket

Innvandrere bidrar til livskraftige lokalsamfunn

Innvandring gir kommuner og regioner flere muligheter til å skape god samfunnsutvikling.

De siste 10-15 årene har innvandrere bidratt med arbeidskraft og til å opprettholde befolkningen i mange distriktskommuner. På mindre steder har tilflyttere med innvandrerbakgrunn sørget for at det er mulig å opprettholde skoler, barnehager og andre viktige tjenestetilbud. Dette er goder som kommer hele befolkningen til gode. Ikke uventet viser prognoser for befolkningsutvikling at mange distriktskommuner går en usikker framtid i møte. Aldrende befolkning, unge som flytter i forbindelse med utdanning og karrierevalg, og stor usikkerhet om innvandringen framover, gjør det stadig viktigere å ta vare på de nye innbyggerne som kommer. Arbeid er bli-faktor nummer én, men ikke tilstrekkelig til å bli. Terskelen for å flytte videre er lav for folk som ikke føler seg som en del av lokalsamfunnet. Selv om sentralisering og andre samfunnskrefter er forhold kommunen ikke rår over, er det et lokalt handlingsrom til å påvirke egen utvikling.

Innvandring er ikke et nytt fenomen. Over hele landet har en stor del av veksten i folketall og arbeidsstyrke kommet gjennom ulike former for innvandring. Nye innbyggere har blitt en del av lokalsamfunnet og vært med på å påvirke utviklingen. Innvandrere er

med på å forme stedet både gjennom å delta i lokalsamfunnet og når de bruker sin kompetanse. Det gjør at vellykket inkludering blir en viktig del av lokalt utviklingsarbeid.

Inkludering av de som allerede har kommet: arbeidsinnvandrere, flyktninger og familiegjenforente, kan være helt avgjørende for å skaffe den arbeidskraften som trengs til næringsutvikling og offentlige tjenester. Hvis regioner opplever dramatisk befolkningsnedgang, samtidig som de har et udekket arbeidskraftsbehov, bør det være en vekker for kommuner og næringsliv; Er vi gode nok til å ta vare på alle innbyggerne våre? Legger vi til rette for utdanning der folk bor? Får innvandrere jobber de er kvalifiserte for? Er vi bevisste på at innvandrere – uansett bakgrunn – betyr mye for utviklingen av kommunen?

Kommuner som lykkes med å beholde tilflyttere med innvandrerbakgrunn samarbeider med næringsliv, frivillighet og innbyggere. Næringslivet bidrar til inkludering og utvikling av lokalsamfunn gjennom å åpne opp arbeidsplassene. Nettverkene gir inn-

vandrere uformelle veier inn i jobb. Samtidig fungerer arbeidsplassen og lunsjbordene som sosial møteplass med tråder ut til frivilligheten. Arbeidsgivere spiller en viktig rolle for at innvandrere skal bli aktive og synlige i lokalsamfunnet. Fritidstilbud, venner og gode møteplasser kan telle mer enn lønn når arbeidsinnvandrere eller flyktninger tar stilling til om de skal bli eller flytte.

Innsatsen for at folk skal trives og velge å bli boende er en vinn-vinn-situasjon. Lykkes kommuner, næringsliv og lokalsamfunn med dette, gir det grunnlag for vekst og god samfunnsutvikling. I dette heftet kan du lese om kommuner som har tatt gode grep for at innvandrere skal bli en ressurs i samfunns- og arbeidsliv.



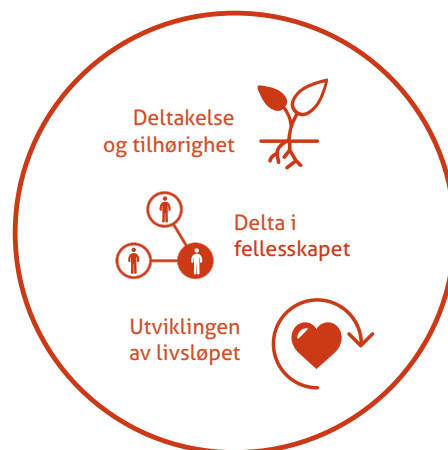
Libe Rieber-Mohn
direktør Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet



Halvor Holmli
direktør Distriktssenteret

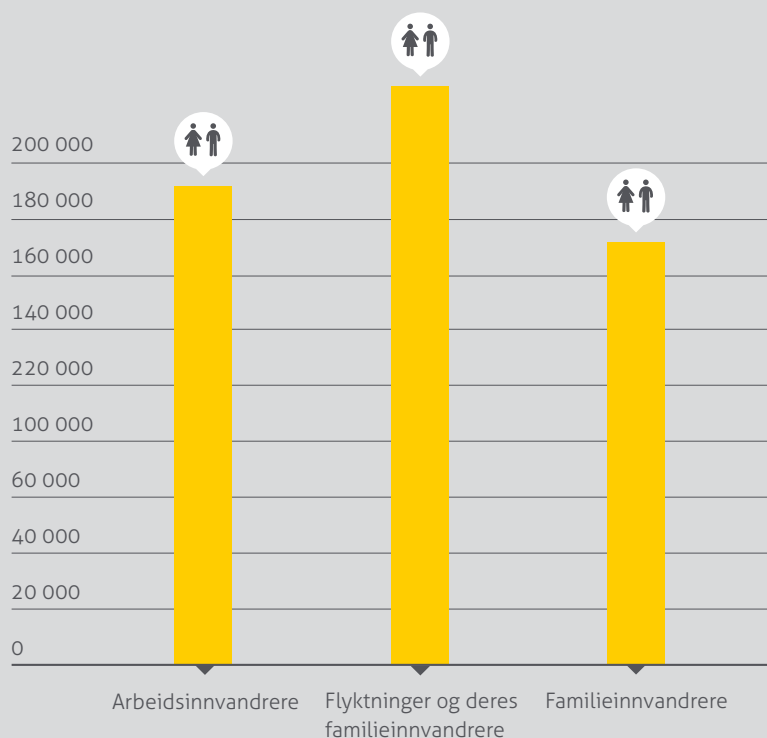


Integrering



Inkludering

Integrering brukes i mange sammenhenger om tiltak knyttet til nyankomne flyktninger. Inkludering kan ha en bredere tilnærming og handle om at alle skal ha like muligheter og plikter til å bidra og delta i samfunnet.

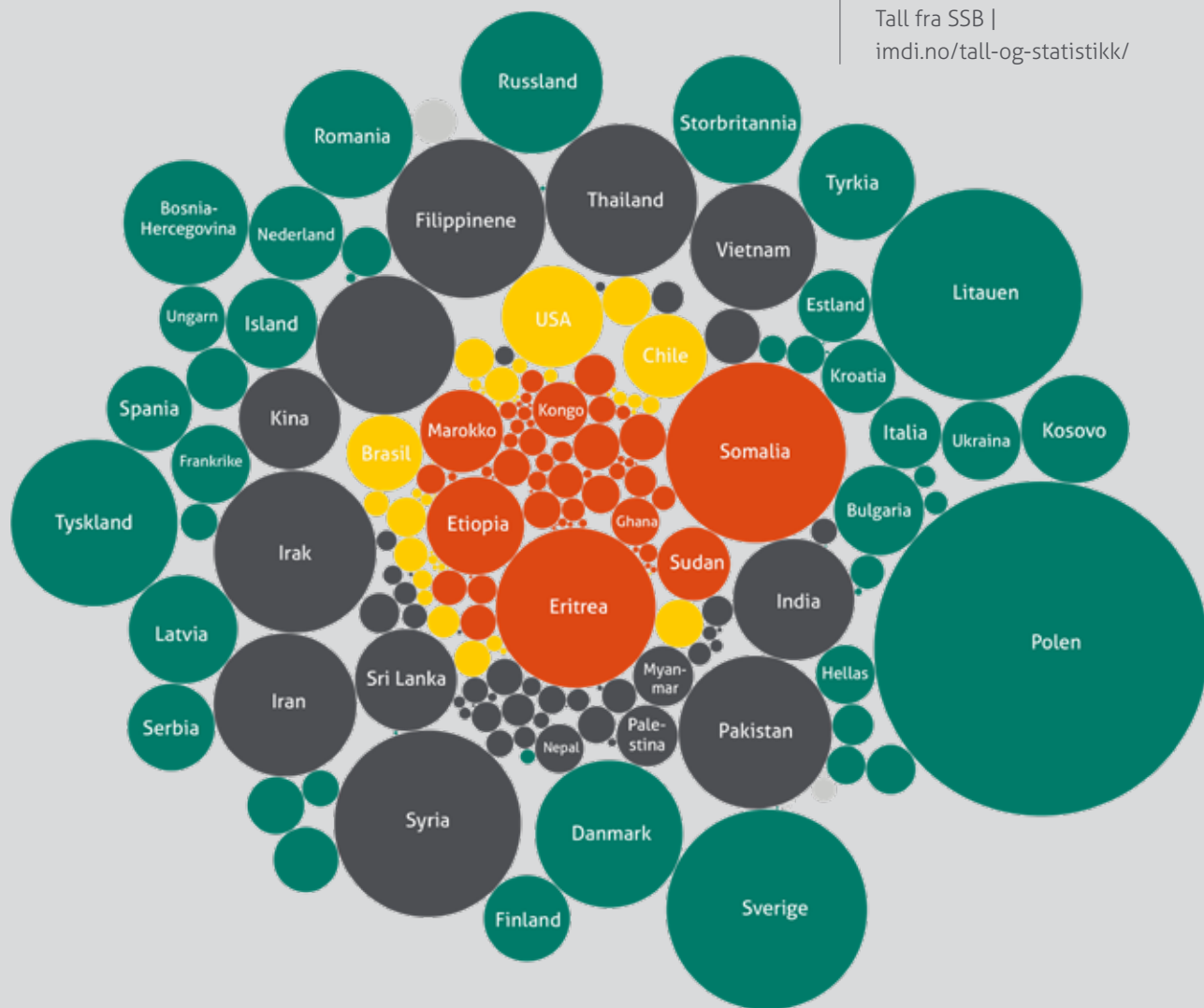


Figuren viser antall innvandrere fordelt etter innvandringsgrunn 1.1.2019 i Norge.

Tall fra SSB | imdi.no/tall-og-statistikk/

Figuren viser relativ fordeling av antall personer med innvandrerbakgrunn fordelt etter landbakgrunn pr. 1.1.2019 i Norge.

Tall fra SSB |
imdi.no/tall-og-statistikk/



Europa Afrika Amerika Oseania Asia



Illustrasjonstoto: Håvard Zeiner. Bildet er publisert i forbindelse med artikkelen Flukten fra Aleppo i Trønder-Avisa/Pluss-magasinet.

Lokalsamfunn endrer seg med innvandring

Distriktskommuner som for 10-15 år siden var uten innvandrere, er nå blitt multikulturelle og internasjonale.

De fleste innvandrere i Distrikts-Norge er i alderen 25-49 år. Dette bidrar til å snu bildet av at befolkningen i distriktene blir eldre og eldre. Innvandringen gir også kommunene flere innbyggere, arbeidstakere, kunder og brukere av tjenester. Dette gir bedre forutsetninger for å opprettholde offentlige og private virksomheter. I tillegg er innvandring med på å fornye et steds kvaliteter og identitet.

Innvandring påvirker stedsidentiteten og lokalbefolkningen utfordres

Mangfoldet blir mer fremtredende når befolkningen blir mer internasjonal og antallet mennesker i yrkesaktiv alder øker. Noen steder har dette bidratt til at lokalbefolkningen har blitt mer åpen og tolerant, noe som igjen påvirker stedsidentitet og lokalkultur.

Oppfatningen av innvandrere blir mer nyansert og sammensatt når innvandrere kommer tett på og blir en del av lokalbefolkningens hverdag. Manglende toleranse og negative generaliseringer kommer til overflaten, samtidig er det mange som blir mer positive.

Manglende nysgjerrighet og interesse for folk med annen kulturbakgrunn kan være en barriere for innvandrere i møte med norsk lokalbefolkning. For lokalsamfunn og arbeidsplasser kan dette innebære at potensialet som følger med innvandring ikke blir realisert.

Folk lever side om side

Lokalbefolkningen kommer ofte tettere på innvandrere på mindre steder enn i storbyer. Dette kan skyldes at små samfunn er mer gjennomsluktige. Likevel viser det seg at innvandrere ofte lever mer på siden av, enn sammen med folk som bor i kommunen fra før. Norske tilflyttere kan også oppleve dette, noe som kan tilsi at det ikke bare er et innvandrerproblem, men et tilflytterproblem.

Fokuser på de som har kommet

Kommunene ønsker tilflytting og mange har fått det. For å holde på de nye innbyggerne og skape gode steder for alle, trengs det en lokal politikk som fokuserer på hva som skal til for at innvandrere og andre tilflyttere blir boende.

En slik politikk må forankres på toppnivå og i strategiske planer.

Sett inn tiltak for å styrke steds-tilhørigheten

Innvandrerens stedstilhørighet er ofte svak. Dersom kommunen ønsker at innvandrerbefolkningen skal velge å bli boende, bør det settes inn tiltak som kan bidra til at tilhørigheten til stedet styrkes. Det bør jobbes på flere områder samtidig. I arbeid med inkludering er oppvekstarenaer, og involvering av frivillighet og næringsliv sentralt.

Fortsatt er det slik at innvandring gir et positivt bidrag til befolkningsveksten i de fleste kommuner, men bidraget ventes å bli langt mindre enn det så ut til i 2012. En strammere innvandringspolitikk og færre arbeidsinnvandrere vil gi en mye lavere befolkningsvekst, særlig rammer dette mange distriktskommuner. Da blir det ekstra viktig for kommunene å jobbe for at de som bor der, mange eller få, har et grunnlag for å leve et godt liv.

Et samfunn avhengig av innvandring

Tilbud om fast arbeid, krav om norsk på arbeidsplassen, hjelp til huskjøp og at innvandrere blir inkludert og sett på som en ressurs, gjør at flere velger å bli boende på Frøya.

Innvandrere deltar også mer i lokalsamfunnet. Både fotball, turn og håndball har innvandrere som trenere. Tilflyttere fra Polen og Litauen startet populære tilbud som sjakk-klubb og basketballklubb. En litauer som har etablert snekkerfirma, deltar i dugnader og bygging av klubbhus. Organisasjonslivet har blitt mer mangfoldig. Flere foreninger, som er stiftet med utgangspunkt i innbyggenes hjemland, samarbeider med norsk frivillighet.

Øysamfunnet har et velfungerende næringsliv med sterk vekst. Det gjør kommunen helt avhengig av arbeidsinnvandring. Innbyggerne på Frøya oppfatter innvandrerne som et positivt tilskudd til lokalsamfunnet, fordi de blir knyttet til vekst i bedriftene. Innvandrere kjøper og pusser opp gamle hus, for- ynger og holder liv i bygdene utenfor kommunesenteret. Effekten forsterkes av at eldre innbyggere søker seg inn mot sentrum.

Omstilling fører til nye tanker

- Da hjørnesteinsbedriften flagget ut i 2003, måtte vi tenke nytt, forteller tidligere ordfører Berit Flåmo. Administrasjonen, politikerne og næringslivet

slo seg sammen i en gruppe, og meislet ut strategien *Frøya inn i framtiden*. Kommunen ansatte en ildsjel med ansvar for å koordinere og bygge opp under alle gode idéer. Grendelag og velforeninger over hele øya har blitt viktige samarbeidspartnere i inkluderingsarbeidet.

Bedriftene SalMar og BeWi er sentrale aktører fra næringslivet. Innovamar, slakteriet til SalMar, sysselsetter over 400 mennesker. I SalMar ønsker de å ansette folk i faste stillinger, og arbeidsspråket skal være norsk. Bedriften oppfordrer arbeidsinnvandrere til å ta med seg familiene og krever at kommunen stiller opp.

Krav til kommunen

- Vi måtte sikre full barnehagedekning, bygge ut oppvekstsentrene, vurdere bolig- og tomtesituasjonen og sikre muligheter for startlån, forteller Flåmo. Halvparten av de som søker kommunen om startlån til bolig er arbeidsinnvandrere.

Innvandringen har nok endret Frøya, kanskje særlig i grendene. Her var folk vant til å ha kontroll på folk og omgivelser. Samtidig opplever vi en tendens til at en del av våre nye innbyggere er vant til å være mer privat og skeptisk til det offentlige enn nordmenn er. Men alt er i bevegelse. Åpenhet og toleranse går begge veier; både gjennom opplevelser av dugnad/fellesskapsprosjekt og gjennom norskkursene.

Mattis Aune, tidligere bolig- og tilflytterkoordinator Frøya kommune

Frøya har blitt et flerkulturelt samfunn. På skoler, barnehager, arbeidsplasser, treninger og i butikken hører vi at det snakkes mange ulike språk. Stadig flere er godt etablerte med faste jobber og nybygde hus. Barna er født og oppvokst på Frøya. For Frøya er den en styrke med et så internasjonalt preg på samfunnet.

Kristin Furunes Strømskag, ordfører Frøya kommune



4116 innbyggere 1.1.2007
4842 innbyggere 1.1.2019

1158 (22,85 prosent) innvandrere
36 nasjonaliteter



Kommune med stor vekst
i innbyggertall
og næringsliv.

GODE GREP PÅ FRØYA



Bedre norskkunnskaper gir de ansatte flere muligheter i virksomheten og gjør det enklere å legge et opplæringsløp for å ta fagbrev. Styrking av det norske språket bidrar samtidig til at de blir bedre rustet til å engasjere seg i lokalsamfunnet, samt håndtere møter med det offentlige. Flere ansatte har barn i barnehage- og skolealder, og norskopplæring gir dem bedre forutsetninger for å støtte barna i deres læring, utvikling og sosialisering i samfunnet. Det er vår oppfatning at alle virksomheter vil være tjent med å tilrettelegge for at ansatte med annet morsmål lærer norsk språk.

Marine Måsøval,
HR-konsulent i SalMar



Norskundervisning i samarbeid med lokal vekstbedrift

SalMar, som tidligere hadde egen norskundervisning (SalMar-modellen), tilbyr nå norskkurs i samarbeid med den lokale vekstbedriften DalPro. DalPro stiller med pedagoger som har erfaring med språkopplæring, og opplæringen finansieres gjennom midler fra Kompetanse Norge. Norskundervisningen er tilpasset virksomhetens skiftordninger slik at undervisningen foregår på kveldstid de ukene ansatte jobber dagskift og i ukene med kveldsskift foregår undervisningen på dagtid.

Norskopplæringen er delt inn i to kategorier, en for de som kan en del norsk fra før og en for de som trenger grunnopplæring. Kursene er på 160 timer. Det er stor etterspørsel blant de ansatte og Salmar prioriterer hvem som får delta ut fra ansiennitet, hva den enkelte jobber med og hvor viktig norsk er for selve jobben.



En dør inn for tilflyttere

I 2016 etablerte kommunen et bolig- og tilflytterkontor – *en dør inn* for alle som flytter til Frøya. Her får tilflyttere hjelp til å finne fram i regelverk og det offentlige byråkratiet. Hjelp til boligspørsmål er et prioritert område.

Folkebiblioteket – plass og hjerte for alle

En satsning på Berg folkebibliotek som inkluderingsnav i lokalsamfunnet var grunnlag for å bli årets bibliotek i 2015.

Besøktallet på biblioteket gikk til himmels og hardbarkete bergsværinger er blitt åpnere, tryggere og gladere. En felles møteplass ble utløsende for de gode resultatene.

- Æ skal gå på biblioteket, det er onsdag!
Slik lød det når biblioteket hadde sine faste arrangement og satsning på inkludering. Innbyggerne fikk tilgang på alt det et tradisjonelt bibliotek byr på, og i tillegg ble de inkludert i aktiviteter som ulike lag- og organisasjoner arrangerte. Da økte også besøktallet på de vanlige dagene på biblioteket og biblioteket ble besøkt av både lokalbefolkningen og folk fra nabokommunene.

Toppledelsen i kommunen var engasjert

Ordfører Roar Jacobsen mener satsningen på biblioteket var en suksess i integreringsarbeidet:

- Biblioteket betyr mye for Berg kommune. De har trukket folket og bygda med, skapt rollen som integreringspart. Det er blitt en suksess. Uten biblioteket hadde vi ikke klart det. Biblioteksjefen er en viktig person i utviklingen av kommunen.

Den tidligere ordføreren, Jan Harald Hansen, tok de nye landsmenn med på dugnad og aktiviteter der de kunne bidra med sine ferdigheter. Aktiviteter som ble prioritert var aktiviteter som kunne bidra til at folk ble begsværinger/ senjaværinger.

Biblioteket som inkluderingsnav

Kommunen får gode tilbakemeldinger om at biblioteket er et godt sted å være.

- Det har gjort noe med oss; det å møte ulike folk og ulike kulturer. Innbyggerne har blitt tryggere på folk med annen hudfarge, kultur og religion. Folk har forandret seg, fordi de har kommet i samspill med andre. Jeg håper mange blir. Innvandrere beriker våre samfunn.

Brita Esaiassen, bibliotekar
Berg kommune

Bibliotekenes samfunnsrolle

Folkebibliotek finnes i alle kommuner og skal fremme opplysning, utdanning og annen kulturell virksomhet. Bibliotekene formidler og stiller bøker og andre medier gratis til disposisjon for alle som bor i kommunen. Folkebiblioteket er en uavhengig møteplass og arena for offentlig samtale og debatt.



BERG



888 innbyggere 1.1.2019
146 (16,4 %) innvandrere
17 nasjonaliteter



Fra 2020 del av
Senja kommune

Årets bibliotek i 2015 for inkluderingsarbeidet, og for at biblioteket var blitt en viktig møteplass for innbyggerne i kommunen.

I 2011 ble kommunen mottakskommune for flyktninger.

Film om biblioteket i Berg:
vimeo.com/distriktssenteret/berg

GODE GREP MED UTGANGSPUNKT I BIBLIOTEKET



Felles møteplass for lag og organisasjoner.



Språkkvelder ga nettverk i tillegg til at det ble praktisert norsk.

Strikkekvelder der oldemor fra Mefjordvær lærte eritreiske ungjenter å strikke votter. Innbyggere møttes på tvers av generasjoner.



Matlagingskurs og bakeverksted på skolen i bygda. De lagde mat fra ulike hjemland – alle lærer av alle.



Filmkvelder og kafékvelder med ulike tema som ski og fiskeutstyr. Egne kafékvelder med brettspill.

Biblioteket i samarbeid med integreringstjenesten, ga økonomisk støtte til innkjøp av litteratur fra land innbyggerne kommer fra.

Samarbeidspartnere var skoler og kulturskolen, lokale forfattere, musikere og fotografer, garnforhandler til strikkekveldene, de ulike gruppene i idrettslaget, næringshagen, kommunehelsetjenesten, uavhengige ildsjeler, helselag og andre organisasjoner som er i kommunen.

En rikere kommune med innvandring

Sterk økning i folketallet har gitt Gamvik kommune bedre kommuneøkonomi, mer levende lokalsamfunn, optimisme i befolkningen, og næringslivet sårt tiltrengt arbeidskraft.



Et rikere lokalsamfunn

- Økt aktivitet og oppgang i boligmarkedet.
- Stor omsetningsøkning i detaljhandelen og større utvalg til lokalbefolkningen.
- Innvandrere og andre tilflyttere med spesiell kompetanse og evner innen kulturfeltet har bidratt positivt til det sosiale livet. Tilflytterne har blitt tatt godt imot av lokalbefolkningen og kommunen benytter seg av deres kompetanse i samfunnsutviklingsarbeidet.



Et rikere næringsliv

- Innvandring har sørget for sysselsetting i bedrifter som ellers hadde hatt problemer med å skaffe arbeidskraft. Det har hatt svært mye å si, særlig for fiskeflåten.
- Næringslivet har bidratt til samfunnsutviklingen ved å ansette folk i faste stillinger og betale tariff-lønn i stedet for å leie inn arbeidskraft på kontrakt via utleiebyrå. Dette har ført til at innvandrere ønsker å bli og etablere seg med hus og familie.
- Kommunen har gitt innvandrere informasjon om plikter og rettigheter i samfunnet og gitt veiledning i forbindelse med ønske om å etablere egne bedrifter.



En rikere kommuneøkonomi

- Økt skatteinngang på grunn av befolknings- og sysselsettingsvekst har sammen med økte statlige overføringer, gitt bedre kommuneøkonomi.

GAMVIK



991 innbyggere 1.1.2012
1169 innbyggere 1.1.2019

337 (28,8 %) innvandrere
25 nasjonaliteter

100 % arbeidsplassvekst innen primær- og sekundærnæringene siden 2011.



Foto: Gamvik kommune



Gi arbeidet med inkludering tydelig retning

Når arbeidet med inkludering av innvandrere forankres i kommunens toppledelse, blir resultatene bedre.

Mange ledere er for lite opptatt av verdien innvandring har for den enkelte kommune og region. Spesielt gjelder dette distriktskommuner, som opplever at ungdommene flytter ut, og som kan takke innvandrere for at folketallet holdes oppe.

Gi arbeidet strategisk retning og tyngde

Det å gjøre inkludering til et viktig tema i kommunens samfunnsplanlegging, kan gi bedre forankring i kommuneledelsen og langsiktighet i arbeidet. Forankring på administrativt og politisk toppnivå har betydning for oppmerksomhet og prioritering. Dette gir støtte til, inspirerer og legitimerer samarbeid mellom enheter på lavere nivå og mellom ulike aktører både i og utenfor kommuneorganisasjonen. Resultatene blir også bedre når engasjerte ansatte får mulighet til å se eget arbeid som del av noe større.

Se arbeidet i sammenheng med utvikling

Plassering av kommunens flyktningstjeneste i sosialsektoren kan gi assosiasjoner til at flyktingene må hjelpes. Å se arbeidet i sammen-

heng med kommunens utviklings- og næringsarbeid vil derimot signalisere at flyktinger og andre innvandrere kan bidra til utvikling av kommunen. Det er viktig å være bevisst på at det er hele kommunen som bosetter flyktinger. Alle sektorer bør involveres i arbeidet, ikke bare flyktningstjenesten.

Arbeidsinnvandrere og familieinnvandrere blir i liten grad omfattet av inkluderingsarbeidet når det er organisert i sosialsektoren og stort sett handler om flyktinger. Dersom de som jobber med kommunal og regional utvikling får et større ansvar for inkludering av alle innvandrere, er det større sjanse for at innvandring sees på som en utviklingsfaktor. Når bosetting av flyktinger inngår som en del av kommunens utviklingsarbeid vil fagmiljøet for de som jobber med integreringsfeltet utvides og det kan bli mer attraktivt å jobbe med dette fagområdet.

Samfunnsutfordringer på tvers av sektorer og kommunegrenser

Mange regioner mangler innbyggere og arbeidskraft. Samarbeid på tvers av sektorer og over kommunegrenser

kan bidra til større grad av helhetstenkning og bedre løsninger. De fleste innvandrere i Distrikts-Norge er i yrkesaktiv alder, fra 25 til 49 år. Det er altså en vinn-vinn-situasjon å koble disse faktorene sammen.

Inkludering av innvandrere i arbeidslivet er en samfunnsutfordring på tvers av kommunegrenser, forvaltningsnivå og departement. Mange steder er arbeidet med rekruttering av arbeidskraft og inkludering lite samkjørt. Regionalpolitikk, arbeidsmarkedspolitikk og integrasjonspolitikk overlapper hverandre. Noen må ta ansvaret for å få de ulike regionale aktørene til å samarbeide bedre enn i dag.

Regionreformen gir fylkeskommunen som samfunnsutvikler større rolle i arbeidet med inkludering, særlig når det gjelder kvalifisering av flyktinger og innvandrere slik at deres kompetanse svarer til behovene i de regionale arbeidsmarkedene. I den rollen kan de også støtte kommunene sitt arbeid.

Kommuner som samarbeider om kvalifisering av flyktinger og andre

innvandrere kan få større uttelling i oppgaven med å finne bolig, arbeid og utdanningsalternativ som passer den enkelte person.

De regionale arbeidskraftbehovene kan løses på en bedre måte ved at regionråd og fylkeskommuner setter dagsorden og tar grep knyttet til utfordringer med rekruttering, tilflytting og inkludering av alle kategorier innvandrere. For å få dette til må aktører fra privat og offentlig sektor, på tvers av kommunegrenser, jobbe sammen. Da unngår man også at ulike aktører i samme region motarbeider hverandre.

Godt samarbeid forutsetter høy tillit – her er tre gode råd

Vær konkret og presis i hva dere vil med inkluderingsarbeidet. Sørg for at alle samarbeidspartnere er enige og forstår målet likt.

Møt hverandres meninger med respekt. Vær åpen og ærlig og utvis raushet i praksis. Det kan være store forskjeller i holdninger til hvordan innvandrere bidrar i utviklingen av lokalsamfunn. Ta denne diskusjonen blant samarbeidspartnerne.

Synliggjør og konkretiser fordelene med å samarbeide på tvers, felles vinn-vinn. Start gjerne med fellestiltak som raskt gir synlige resultater. For eksempel samarbeid om praksisplasser, mentorordninger og utdanning. Fremsnakk det alle oppfatter som vellykkede samarbeidsprosjekter.

Integrering er det viktigste prosjektet i Norge nå. Likevel er ikke arbeidet løftet inn i de sentrale arenaene i kommunene, hvor fremtid og utvikling står på dagsorden. Inntrykk fra arbeidet med studien (NIBR 2015:20) viser at et mindretall av informantene opplever at den politiske ledelsen har klare mål for helhetlig inkludering i kommunen.



Sammen om rett aktivitet for alle i Tynset Idrettsforening. Prosjektleder Sergio Chavez i midten av bildet.



Samarbeider om å få tilflyttere til å bli i Fjellregionen

Det er tilflyttere fra utlandet som holder innbyggertallet oppe. Regionrådet tok lederrollen i det strategiske arbeidet med å få flere innbyggere til regionen, nå er det viktigste å få folk til å bli.

Etter mange år med satsing på omdømmearbeid og hjemflyttere, erkjente Fjellregionen at de måtte gjøre endringer og ta nye grep for å få folk til å flytte og bli boende i regionen. Det er ikke tilflyttere fra andre deler av landet, eller livsstiltilflyttere som holder innbyggertallet oppe. Heller ikke ungdommer som flyttet tilbake. Det er tilflytting fra utlandet.

Innvandrere viktig målgruppe i tilflyttingsarbeidet

Mange kommuner i regionen har flere års erfaring med bosetting av flyktninger. Den store flyktningstrømmen i 2013 fikk regionrådet til å utrede muligheten for å bosette mange flyktninger. Det var bred enighet blant politiske og administrative ledere i regionen om at flyktninger har med seg ressurser som regionen har bruk for, og at det var behov for å ta grep for at flere skulle bli. Strategien for tilflyttingsarbeidet ble dermed utvidet med flyktninger som en viktig målgruppe.

Kvalifisering av flyktninger

Rapporten Utredning av muligheten for omfattende bosetting av flyktninger i fjellregion, pekte på mulighetene som flyktningene representerer. Det ble blant annet listet opp hvilke bransjer som vil ha behov for arbeidskraft i årene som kommer. Tanken var å spisse kvalifiseringen av flyktninger slik at de kan jobbe i disse bransjene. Rapporten var i tillegg konkret på hvilke aktiviteter, tjenester og arbeidsmåter involverte parter i kommunene og på regionnivå kan og bør bruke når arbeidet settes i gang for fullt. Det regionen har lært av sitt tidligere tilflyttingsarbeid ble innarbeidet i de nye planene.

Nye grep når det ble full stopp!

Endringer i flyktningpolitikken og færre flyktninger enn forventet førte til at ambisjonene ble justert og nedskalert. Nå kommer det nesten ikke flyktninger til Fjellregionen. Samtidig er det fortsatt høy bevissthet hos mange ledere at det er viktig å jobbe med de som allerede har kommet; enten de er fra

Kautokeino eller Kabul. Både regionrådet og enkeltkommuner har tatt nye grep for å få tilflyttere til å bli.

Antall personer som blir rekruttert på grunn av kommuners tilflyttingsarbeid, er beskjedent sammenlignet med den totale tilflyttingen til et sted.

Kommunene henvender seg til en snever gruppe og overser folk som virkelig har bruk for hjelp og som bidrar til vekst.

Tilflytting for enhver pris?, Ideas2evidence m.fl. 2013

Siden bosetting av flyktninger bidrar til å opprettholde befolkningen i distriktskommuner som sliter med befolkningsnedgang, er flyktninger og deres familiegjenforente viktig for å opprettholde og utvikle kommunale tjenester.

NIBR-rapport, 2012:15 sitert i *utredning av muligheten for omfattende bosetting av flyktninger i Fjellregionen, 2016*

FJELLREGIONEN

Rørøs, Tynset, Alvdal, Holtålen, Tolga, Os, Folldal og Rendalen.



22 933 innbyggere 1.1.2012
 22 538 innbyggere 1.1.2019
 1969 (8,7 %) innvandrere
 67 nasjonaliteter

Det er viktig for samfunnsutviklingen i Fjellregionen at flest mulig av innvandrerne trives så godt at de ønsker å bli værende.

Rune Jørgensen, Regionrådgiver

Den direkte kontakten med tilflyttere har vært nøkkelen for at vi har fått mange i aktivitet og bedre resultater enn vi håpet på.

Sergio Chavez, prosjektleder Tynset Opplæringscenter/Tynset Idrettsforening

GODE GREP I FJELLREGIONEN



De kommunale tilflyttervertene har vært ett av regionens viktigste verktøy i møte med nye tilflyttere. Vertene, som er ansatt i de kommunale servicekontorene holder seg orientert om forhold som er viktig for tilflyttere; arbeidsmarked, boligmarked, barnehage- og kulturtilbud. Ordningen eksisterer fortsatt, men det skjer lite i felleskap og aktiviteten varierer. Erfaringen er at erfaringsdeling og kompetanseheving på tvers av kommuner er viktig for å opprettholde kvalitet på tjenesten.



Internasjonale råd i flere kommuner og det jobbes med å etablere et regionalt internasjonalt råd fordi mange tjenester og bo- og arbeidsmarked går på tvers av kommunegrensene og rådene i kommunene har behov for å hjelpe hverandre.



Sammen om rett aktivitet for alle har resultert i at mange med innvandrerbakgrunn har blitt aktive i idrett, lag og foreninger. Tiltaket er et samarbeidsprosjekt mellom Tynset idrettsforening, Regionrådet for Fjellregionen og Tynset internasjonale råd. Direkte kontakt med barn og familier og hjelp og opplæring med det praktiske som å bakke pakke baker, finne frem vannflasker og betale medlemskontingent er en nøkkelfaktor. En enkel brosjyre på mange språk om alt det praktiske har vært nyttig. Prosjektleder (50% stilling) sitt store nettverk og oversikt over tilflyttere på tvers av kommunegrensene er en annen suksessfaktor. Målet er å utvide tilbudet til flere kommuner i regionene.



Program og metoder fra Ungt Entreprenørskap (UE) i introduksjonsprogrammet har et mål om å bidra til flere bedriftsetableringer. Tiltaket er et samarbeid mellom Tynset opplæringscenter og UE. Initiativet har kommet fra samarbeidsprosjekter der regionrådet har vært involvert.



Ungdommene viser vei og går foran! I 2015 ble det etablert et felles ungdomsråd for regionen som har fått plass i arbeidsutvalget til regionrådet. Ungdomsrådet har valgt inkludering og klima som de viktigste sakene å jobbe med nå og framover. De har inkludering som tema på sine møter og engasjerer seg blant annet i de sakene det jobbes med i Sammen om rett aktivitet for alle. De jobber også med å få på plass felles aktivitetskort med rabatter for ungdom i regionen.

Språkkurs og fagbrev for arbeidsinnvandrere

Arbeidsinnvandrere som har kombinert språkkurs og norsk fagbrev har hatt en formidabel utvikling i norsk fagspråk på kort tid.

De som har deltatt på språkkurs kombinert med kurs for å få norsk fagbrev, har blitt mer integrert på arbeidsplassen. Resultatet er også at ledelsen kan holde informasjonsmøter på norsk, og svært motiverte kursdeltakere ser at lønnen gjør et hopp når fagbrevet er på plass.

Modeller for språkopplæring

Kommune, næringsliv og Haram Næring og Innovasjonsforum (HNI) har prøvd ut ulike modeller for språkopplæring, kombinert med integrering og styrking av norsk fagkompetanse. Innvandrere blir sett på som verdifull ressurs, også i en tid da næringslivet er i stor omstilling. Bedre ferdigheter i norsk og fagbrev bidrar til større muligheter for å lykkes når de står overfor nye arbeidsoppgaver i bedriften, søker ny jobb eller ønsker å ta videre utdanning. Målet er å beholde verdifull arbeidskraft og kompetanse i regionen.

Optimal kombinasjon

12 polske og rumenske arbeidere i bedriften Vard Piping AS deltok i prosjektet; kombinere språk-kurs og norsk fagbrev.

I tre måneder forberedte deltakerne seg til en fem timers eksamen. Det var den teoretiske delen av fagbrevet for industrirørlegger. Alle besto teori-eksamen og gikk dermed videre til den praktiske prøven etter et halvt år.

Norskundervisningen er tilpasset bedriften, med praktiske arbeidsoppgaver og problemstillinger. Undervisningen er ikke basert på overføring av kunnskap fra lærer til elev. Lærerne hjelper til med å formulere på norsk, elevene lager sine egne ordlister og oppsett med ulike setninger som omhandler det rent faglige. De får praktisk oppgaveløsning som hjemmelektse. Mange av de har jobbet flere år i Norge og har høy fagkompetanse, men det er først nå de bruker norsk som arbeidsspråk. En mann som nesten ikke kunne skrive på norsk da han startet på kurset i august, skrev fire sider på eksamen i desember.

Signaliserer høy prioritet

Konsernet Vard Group var inne i en krevende omstillingsperiode. Bedriften utnyttet en periode med lav aktivitet til å utdanne de utenlandske arbeiderne.

Direktøren i Vard Piping var med på oppstart og underveis i kurset. Det motiverte deltakerne, og signaliserte at tiltaket var høyt prioritert av ledelsen.

I 2014 gjennomførte Vard Søviknes AS arbeidsrettet språkopplæring for ansatte og samboere. Mange arbeidsgivere er ikke oppmerksomme på å inkludere familien i språkkurs.

I tillegg til at alle har stått til eksamen, har dette vært et vellykket kurs der vi har nådd viktige mål. Kurset har skapt faglig utvikling, og det har vært positivt for arbeidsmiljøet.

Anne-Marit Hagelund, HR-manager
VARD Pipling AS.



HARAM



9383 innbyggere 1.1.2019
1418 (15,1 %) innvandrere
63 nasjonaliteter



Fra 2020 del av Ålesund kommune

Både kommune og industri har mange ansatte med innvandrerbakgrunn. Den største gruppen er arbeidsinnvandrere fra østeuropeiske land.

Kommune og næringsliv i Haram har et felles ønske om å beholde innbyggere og arbeidskraft. Mange arbeidsinnvandrere er godt etablert i lokal-

samfunnet med familie, hus og barn. De er viktige for å opprettholde skole- og tjenestetilbudet.

CODE GREP I HARAM

Tilpass opplegget til arbeidsgivers behov og deltakerenes ferdigheter.

Praksisnært og høy grad av opplevd relevans for deltakerne.

Bruk praktiske situasjoner for trening og samtale.

Beskriv arbeidsoperasjoner dersom kurset er i en produksjonsbedrift.

Bruk produksjonslinja, og ta bilder og video.

Stor egeninnsats og lite forelesning.

Lag norsk ordliste knyttet til bilder.

Opplegg

Tilbudet gis til både arbeidsinnvandrere og flyktninger. Ett av tiltakene for å få større grad av arbeidsretting i voksenopplæring og introduksjonsprogram er å benytte metodikken fra kurset hos Vard Piping. Bedriftene, enten de er offentlige eller private, definerer behovet og bestemmer lærestoffet. Innleid kursleder og HNI utvikler aktivitetene og gjennomfører kurset.

Resultat

Kombinasjon språk, integrering og fag har ført til bedre kommunikasjon på arbeidsplassene og at jobben utføres på en bedre måte. Flere flyktninger har fått jobb i ulike bedrifter i kommunen etter at de har deltatt på arbeidsrettet språkopplæring i tiltaksbedriften Haram Industrier.



Kombinere språkkurs og norsk fagbrev

Samarbeid mellom Haram Næring og Innovasjonsforum (HNI), Haram kommune, Opplæringskontoret i Haram og bedriften Vard Piping AS. Møre og Romsdal fylkeskommune støttet prosjektet med 200.000 kroner. Fylkeskommunen mener løftet om fagbrev gjør deltakerne mer bofaste, mer omstillingsdyktige og mer integrerte i lokalsamfunnet. De mener også at denne innovative modellen kan brukes av andre kommuner og i andre bransjer.

Bruker erfaringer på andre områder

Metodikken er videreført til arbeidsretta språkopplæring i ungdomsskolen som et ledd i opplegg rundt karriereveiledning i 10. klasse og faget utdanningsvalg.

Mobiliserer hele kommuneorganisasjonen

Fjell kommune ruster opp tjenester, styrker kompetansen og samarbeidskulturen i hele kommuneorganisasjonen.

Hele organisasjonen, fra toppledelse til ansatte, skal oppleve at det er viktig å bidra til inkludering. Det er ikke lenger en enkelt konsulent som eier integreringsfeltet. Det er alles eierskap, alle skal og får lov til å bidra.

Fast jobb er målet

Kommuneledelsen med rådmannen i spissen, prioriterer arbeid med språk- og arbeidspraksis som kan føre til fast jobb. Det jobbes for at innvandrere skal bli en del av lokalsamfunnet, lære om norsk arbeidsliv og kultur, bli kjent og få et nettverk. For å få til dette tas det utgangspunkt i hva den enkelte

ønsker å bidra med, og hvordan den enkeltes kunnskaper og ferdigheter kan komme best mulig til sin rett.

Bedre inkludering

Integreringstilskuddet som følger den enkelte flyktning, inntektsføres hos rådmannen. Han gir deretter aksept til ulike sektorer, for å opprette stillinger og finansiere satsinger som skal gi bedre inkludering.

Flere av utviklingsprosjektene er delfinansiert med midler fra fylkeskommunen, fylkesmannen og IMDi.

Erfaringer fra en rekke innvandrerråd/kontaktutvalg/integreringsråd tyder på at liten politisk vilje og manglende engasjement fra beslutningstakere, uklare mål og vanskelige rekrutteringsprosesser, ofte er til hinder for effektive råd med innflytelse.

Gode grep er representasjon fra flere innvandregrupper (ikke bare flyktninger), en valgordning som sikrer rådets legitimitet, informasjon og kontakt med innvandrereorganisasjoner, samt tett og god støtte fra rådmannens fagstab.

Mer informasjon: regjeringen.no – søk *Lokaldemokrati i et flerkulturelt samfunn*.

FJELL KOMMUNE



26 166 innbyggere 1.1.2019
2609 (10 prosent) innvandrere
89 nasjonaliteter



Fra 2020 del av
Øygarden kommune

Fjell har i mange år vært en multikulturell og internasjonal kommune med arbeidsinnvandrere fra mange land. De siste årene har kommunen bosatt flere hundre flyktninger.

GODE GREP I FJELL

Integreringsråd for å få fram utfordringer og løsninger

For å forstå innvandreres utfordringer og få innspill til utvikling av tjenestene har Fjell kommune opprettet et integreringsråd som ledes av ordfører og rådmann. Selve rådet består av 12 flyktninger. Kommunen får førstehånds kjennskap og innspill fra de som kjenner utfordringene best. Innspill blir gitt i møter og seminar over en eller to dager. Da deltar også andre flyktninger sammen med representanter fra ulike tjenesteområder i kommunen. Overordnet målsetting for rådet er god integrering med gode boforhold, trygge nærmiljø, arbeid, skole og aktiv fritid. Politikere og administrasjonen videreutvikler, forbedrer og setter i gang tiltak basert på de innspillene som kommer.

Boliger til alle

Med en investeringsramme på 70 millioner kroner har kommunen kjøpt mange boliger som de leier ut til vanskeligstilte innbyggere. Det kommunale boligkontoret har fem ansatte, som gjennom boligskolene møter familiene hjemme. Kommunen legger til rette for at det skal være mulig å gå fra å leie til å eie.

Kraftsenter for inkludering

Kraftsenteret for inkludering møter alle innbyggere en samlet helsetjeneste. Avdeling for flyktninger og tjenesteutvikling er også en del av dette senteret. Erfaringen er at det har blitt lettere å se og hjelpe mennesker med ulike behov, på mange fagområder samtidig og i samarbeid. Kraftsenteret samarbeider med alle enheter i kommunen, lag og foreninger og andre som kan være en ressurs. Samordning av oppgaver sparer tid og ressurser, både for de ansatte og for innbyggerne som bruker tjenesten. Samarbeidet har også ført til at det er satt i gang flere utviklingsprosjekt på inkluderingsfeltet.

Helse intro. Tilbud om praksis innen helse og omsorg for innvandrere i slutfasen av introduksjonsprogrammet. En ansatt med praktisk-pedagogisk utdanning gir veiledning i praksisperiode slik at det skapes et grunnlag for å ta videre utdanning.

Rett i jobb er et prosjekt som skal inkludere flyktninger raskere ved å kombinere arbeidspraksis og språkopplæring. Prosjektet kan bidra til at innvandrere med høyere utdanning lærer seg norsk raskere. Gjennom deltakelse i arbeidslivet blir de mer synlige i lokalsamfunnet, de får et nettverk og venner. Alt dette er med på å gjøre veien til fast jobb lettere.

I kjernen av Rett i jobb ligger **10 prosjektstillinger** som er opprettet i ulike enheter i kommunen. Prosjektstillingene blir besatt av flyktninger, som dermed får arbeidspraksis i kombinasjon med språkopplæring. Språkopplæringen tar de på sin egen fritid på ettermiddagen, i samarbeid med voksenopplæringen.

Way Forward. En frivillig organisasjon som legger til rette for idrettsrelaterte integreringsprosjekter for barn og unge med innvandrerbakgrunn. I tillegg til å drifte et aktivitetssenter tilbys det aktiviteter som turgruppe, kino, åpen hall og jentegrupper. Det rekrutteres frivillige blant innvandrerne som blant annet hjelper til med oppfølging, kjøre- og tolkeoppdrag. Samarbeid med kommunenes kulturkontor, NAV Fjell, idrettslag, kulturskole og imam i Bergen.

En god start. Nettverksbygging og organiserte aktiviteter for barnefamilier og ungdommer. Representanter fra *Way Forward* kartlegger situasjonen til innvandrere og motiverer de til å delta aktivt i samfunnslivet. Nav Fjell dekker medlemskontingent og utstyr, i tillegg til tiltak mot barnefattigdom og økonomisk sosialhjelp.

Offentlig og privat samarbeid skapte utvikling

Et byggeprosjekt basert på innovativt samarbeid førte til flere boliger, flere innbyggere og flere arbeidsplasser – med klatrevegg som bonus.

Rådmann Alf Rørbakk satte i gang et boligbyggeprosjekt for flyktninger, fullfinansiert av Husbanken. Den lokale entreprenøren, som selv har innvandrerbakgrunn, er samfunnsengasjert og opptatt av at byggeprosjektet skulle gi arbeidsplasser til flyktninger. Entreprenøren benyttet seg av lønnstilskudd gjennom NAV for å kvalifisere flyktningene.

De positive erfaringene fra samarbeidet med kommunen og Husbanken, motiverte entreprenøren til å utvikle flere lokale næringsprosjekter, med veiledning fra Senja Næringshage. Blant etableringene var et rengjøringsbyrå med seks ansatte flyktninger.

For at de ansatte skulle kunne ta seg fram i kommunen, ga arbeidsgiveren økonomisk støtte til å ta førerkort.

Sosiale sideeffekter

Samarbeidet mellom den lokale entreprenøren og kommunen har gitt mange positive sideeffekter for Tranøy. Arbeidsinnvandrere ansatt i byggeprosjektet, organiserte tangokurs for lokalbefolkningen. Kursavgiften ble brukt til å bygge en klatrevegg i bygda. To år på rad har entreprenøren, i samarbeid med Folkeakademiet og flyktningetjenesten, arrangert gatefest for leietakerne og resten av innbyggerne på Tranøy.

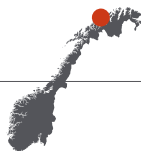
Innbyggerne ser med glede og entusiasme på at en med innvandrerbakgrunn klarte å etablere en virksomhet som representerer noe nyttig og bra for hele kommunen.



Vi må benytte oss av de vi allerede har, i stedet for å hente nye utenfra. Kommunen kan bidra til utdanning som gjør at innvandrere blir gode arbeidstakere.

Alf Rørbakk, rådmann Tranøy kommune

TRANØY I MIDT-TROMS



1513 innbyggere 1.1.2019
169 (11,2%) innvandrere
22 nasjonaliteter

Fra 2020 del av Senja kommune

Kommunen har en aldrende befolkning og svært lave fødselstall. Kommunen er avhengig av innvandring for å rekruttere kompetent arbeidskraft og holde folketallet oppe.

Tranøy har bosatt flyktninger siden 2008. Dette har bidratt positivt til

kommuneøkonomien og skapt nye arbeidsplasser. Kommunen, som kom seg ut av Robek-lista i 2010, har klart å snu en negativ innbyggingspiral til økt bosetting og vekst. Dette skyldes først og fremst at kommunen gir flyktninger og andre innvandrere muligheter i lokalsamfunnet.





Tilflyttingsprosjektet Nordland

Et regionalt tilflyttingsprosjekt i Nordland har økt kompetansen på rekruttering og hva som skal til for at tilflyttere fra utlandet blir boende.

Viktige utfordringer har blitt satt på dagsorden, og fylket har satt i gang tiltak som skal bidra til at flyktninger og andre innvandrere kommer raskere inn i arbeidslivet.

Hamarøy viser mangfold i praksis
Hamarøy var pilotkommune i tilflyt-

tingsprosjektet. Kommunen jobbet med å inkludere alle innvandrergupper i sitt utviklingsarbeid, ikke bare bosatte flyktninger.

I Hamarøy er kulturelt mangfold et viktig satsingsområde for kommunen. I samfunnsdelen i kommuneplanen

står det at mangfold bidrar til robuste og levedyktige samfunn, og gir en annen vitalitet og dynamikk enn homogene samfunn. Hamarøysamfunnet skal være åpent og inkluderende med plass til alle.

Tilflyttingsprosjektet har gitt meg faglig påfyll, informasjon og nettverk. Det har vært en viktig del av min stilling som leder av frivilligsentralen og for Herøys bolystprosjekt. Mentorprosjektet i Herøy er direkte inspirert av tilsvarende prosjekt i Steigen.

Jelena Budeša, Herøy frivilligsentral.



NORDLAND



238 320 innbyggere 1.1.2012
243 385 innbyggere 1.1.2019
22 558 (9,3 %) innvandrere
145 nasjonaliteter



GODE GREP I TILFLYTTINGSPROSJEKTET



Fylkeskommunens planarbeid og helhetlig innsats om innvandrere som ressurs har blitt styrket. Årlige tilflyttingskonferanser og tilgjengeliggjøring av statistikk og rapporter på kommunenivå har bidratt til at kommunene har fått økt kunnskap om innvandring og tilflytting.



Rekrutteringskampanjer har gitt helsepersonell fra Spania. Viktig læring er at det ikke er tilstrekkelig å jobbe kun med rekruttering. Kvalifisering av de som bor i fylket fra før må også være en del av arbeidet.

Karrieresentrene i samarbeid med fylkeskommunen og NAV viser vei i utdannings spørsmål. Andel innvandrere som får veiledning fra karrieresentrene har økt fra 17 til 35 prosent i prosjektperioden.

Språkopplæringsmetoden suggestopedi og veiledning har styrket norskopplæringen i kommunene.



Husbanken har formidle eksempel på hvordan virkemidlene deres kan gi større variasjon i boligmassen og bedre boløsninger for innvandrere. Det har blitt tydeligere for kommunene hvordan virkemidlene kan brukes og at boligbygging og boligforvaltning også må foregå i et innvandrerperspektiv.

Fylkeskommunen har gjennom referansegruppen for prosjektet fått viktige innspill som blir tatt videre i Medvirkningspolitisk sekretariat. Sekretariatet ser på hvordan innvandrers medvirkning bør ivaretas i planprosesser og prosjekter.

Prosjektet Tilflytting og rekruttering fra utlandet, vedtatt av fylkestinget i Nordland, ble gjennomført i perioden 2014-2018.

Målet var 10 000 nye innvandrere i prosjektperioden, og samtidig redusere fraflyttingen. Fra 2012 til 2018 økte innvandrerbefolkningen i Nordland med 8536. Bakgrunnen for prosjektet var behovet for arbeidskraft, kombinert med at fylket opplever stor fraflytting, særlig blant ungdom.



På Finnøy i Hamarøy kommune har flere familier fra Europa, såkalte livsstilinnvandrere, bosatt seg. De har blitt møtt med åpne armer av lokalbefolkningen og integrert i grendelagsarbeid.

På toppen av Håkonshalsheia på Finnøy møttes deltakerne på et tilflyttingsseminar og diskuterte hvordan lokalsamfunnene kan ta vare på de som kommer.



Nettverk øker sjansen for jobb

Innvandrere som har norske venner og deltar i frivillige organisasjoner, har langt høyere sysselsetting enn innvandrere uten slike nettverk.

Det er en positiv sammenheng mellom deltakelse i lokalsamfunn og deltakelse i arbeidslivet. Det er et potensiale for større involvering av frivillige organisasjoner i inkluderingsarbeidet.

Personlige kontakter er døråpnere

Mange arbeidsgivere opplever det som en risiko å ansette personer med innvandrerbakgrunn, med utdanning fra utlandet og med varierte norskkunnskaper. Personlige kontakter og nettverk er ofte avgjørende for å koble innvandrere med arbeidsmarkedene. Nettverkene bidrar til å gi innvandrere uformelle veier inn i jobb, samtidig som arbeidsplassen og lunsjbordet fungerer som sosial møteplass med tråder ut til organisasjonsliv og lokalsamfunn.

Like viktig som aktivitetenes egenverdi og sosial trivsel, er bekjentskap med nye folk. Flere kommuner har forstått at nettverk styrker innvandreres jobbmuligheter og arbeider aktivt med å få innvandrere med i lokale organisasjoner.

Personer med norsk bakgrunn som flytter til et nytt sted, vet at det kan

være nødvendig å engasjere seg i frivillige organisasjoner for å bli kjent med folk. Mange innvandrere kjenner ikke til den norske formen for frivillig arbeid. De er underrepresentert i idrettslag og organisasjonsliv, men fagorganisert i like stor grad som nordmenn.

Organisasjonsliv og arbeidsliv

Mange frivillige organisasjoner kan bli bedre til å involvere innvandrere når det gjelder innhold, aktiviteter og rekruttering. For å få innvandrere med, er det ofte nødvendig med aktive invitasjoner og oppfølging. Kurs i frivillig arbeid kan resultere i at flere innvandrere engasjerer seg som aktive medlemmer og i styrearbeid.

Arbeidsgivere kan spille en viktig rolle for at innvandrere blir aktive og mer synlige i lokalsamfunnene. De kan også fange opp arbeidsinnvandrere som ofte vies liten oppmerksomhet i kommunenes inkluderingsarbeid. På små steder kan det være få uformelle møteplasser. Det gjør det viktig å lose tilflyttere inn på de sosiale arenaene som finnes.

Selv om ildsjeler og fadderlignende ordninger er viktig, er det sårbart å overlate inkluderingsarbeidet til det frivillige eller enkeltindivider. Kommuner kan oppnå mer med å være medspiller til lokale initiativ. Det handler om å følge opp og bidra til samordning.

Fylkeskommunen har etter regionreformen fått større rolle på inkluderingsfeltet. Dette innebærer også ansvar for styrket samordning på tvers av kommuner og organisasjoner.

Samordning på tvers, både i organisasjonene og i det offentlige, er en stor utfordring.

Fylkeskommunens støtte handler ikke bare om penger, det er like viktig med personressurser til å samordne og holde i trådene. For å lykkes trengs det tydelige ledere med vilje og engasjement.

Siri Ask Fredriksen, plan- og utviklingsleder Møre og Romsdal idrettskrets

Frivilligsentralen – en arena for å bygge nettverk

Frivilligsentralen, med Jelena Budesa i spissen, er en viktig årsak til at trivselen og innbyggertallet i Herøy kommune er på vei opp.

Nøkkelpersoner som engasjerer og kobler mennesker og miljø sammen, kan være avgjørende for et lokalsamfunn. Har man også en kommuneledelse som bruker frivilligheten som et strategisk verktøy, er sjansene store for å oppnå kommunens målsettinger om god samfunnsutvikling.

Budesa, som selv er innvandrers fra Serbia, vet hva som skal til for å gjøre møtet med og livet i Herøy til en god opplevelse.

Mangfoldig frivilligsentral

Kommunen bruker Herøy frivilligsentral for å utløse og koordinere frivillige innen bosetting og integrering. Sentralen har blitt et informasjonspunkt mellom mange befolkningsgrupper, og mellom lokale bedrifter, lokalbefolning og innvandrere.

Gjennom frivillig språkopplæring, som også tilbys på Skype, og mentorprosjekt er frivilligsentralen viktig for å skaffe mennesker arbeid, og styrke tilhørigheten til kommunen.

Innbyggertallet øker ikke av seg selv. Det som var et prosjekt er nå en naturlig del av den kommunale driften. Kommunedelplanen for økt bosetting rulleres, og det er et vedvarende fokus fra politisk og administrativ ledelse.

Arnt Frode Jensen, ordfører Herøy kommune

Ressurser som styrker målet om økt bosetting på Herøy

Daglig leder for frivilligsentralen er heltidsansatt i kommunen, og organisert som en del av kulturavdelingen. Lederen samarbeider med biblioteksjef og kulturarbeider i kommunen.

Kommuneledelsen går foran. Ledelsen er opptatt av utvikling og vekst i både næringsliv og bosetting, og bygger opp under den sterke dugnadsånden blant folk og foreninger. Det er en sterk utviklingskultur i ledelsen.

Kommunen har lang erfaring fra flere prosjekter innenfor bosetting og boligbygging. Denne nyttige kompetansen er fortsatt i kommunen. Daglig leder for frivilligsentralen har stort kontaktnett og fungerer som en node i inkluderingsarbeidet.

Finansieringen av frivilligsentralene er under endring. Det øremerkede statlige tilskuddet (60/40 fordeling statlig/kommunalt) fases ut. Fra 2021 må kommunene selv finansiere frivilligsentralene.

HERØY



1780 innbyggere 1.1.2019
288 (16,2 %) innvandrere
26 nasjonaliteter

Herøy hadde så lavt innbyggertall at det var vanskelig å opprettholde gode tilbud til befolkningen. Kommunen ville at arbeidsinnvandrerne ved hjørnestensbedriften skulle bosette

seg med familiene sine i kommunen, heller enn dra til hjemlandet mellom sesongene. Kommunen har arbeidet målbevisst over tid og innbyggertallet øker for hvert år.

Kommunen har økt sin innsats på bosetting av flyktninger. Kommunen og frivilligsentralen får nye, viktige funksjoner, som gir flere oppgaver og flere ansatte.

GODE GREP PÅ HERØY

**Folk føler seg velkomne**

Innflyttere opplever at de er glad for å ha valgt Herøy som bosted. Kommunen deler ut inkluderende og informative *Velkommen hit-pakker* til alle nye tilflyttere.

**Bedre jobb og karriere med mentorordning**

Frivilligsentralen samarbeider med Karrieresenteret om mentorordning for at innvandrere skal få jobber de er kvalifisert for.

Både mentorer og mentorpartnere velges ut blant de som bruker frivilligsentralen. Mentorer rekrutteres også ut fra daglig leder for sentralen sitt nettverk i lokalsamfunnet. Partene blir koblet på bakgrunn av interesser/hobby/yrke. Mentorprosjektene har ingen ekstern finansiering, men organiseres og drives av frivilligsentralen. Mentorene arbeider gratis. Herøy kommune har brukt mentormodellen utviklet av Senter for kunnskap og likestilling (KUN), i Steigen.

**Ulike samarbeidspartnere**

Frivilligsentralen samarbeider med flyktningetjenesten, biblioteket, kultur- og næringsavdeling, seniornett, folkebadet, voksenopplæringen, Røde Kors, Herøy IL og en rekke bedrifter. De samarbeider om arrangement og tiltak for å øke trivsel og tilhørighet for innvandrere i Herøy.

**Boliger til alle**

Gjennom *Boligbyggerskolen* har både nordmenn og innvandrere fått kunnskap om finansiering og regelverk om boligbygging. Til nå er det bygget 30 nye boliger. 10 av disse er bygget av deltakere på boligbyggerskolen. I 2010 stiftet Herøy kommune boligbyggelaget *HerBo*, som nå har fem bygg med totalt 34 leiligheter. Herøy har erfart at hus er avgjørende for å få folk til å bli.

Lykken var en mentor

For Barbara Sikorska var mentorordningen i Herøy kommune i Nordland veien til fast jobb.

Sikorska har fått fast jobb hos Helgeland Økonomiservice (HLØ), og gått fra å ha Anne Karlsen som mentor til å ha henne som sjef. Veien gikk via mentorordningen i Herøy kommune.

Sikorska har solid økonomiutdanning og praksis fra Polen. Til tross for at utdanningen er godkjent i Norge, var det ikke enkelt å få jobb. Hun har en historie som ligner mange andre innvandreres.

Mannen hennes flyttet til Herøy først og fikk jobb som elektriker. Hun bodde hjemme i Polen sammen med sønnen deres, men bestemte seg for å flytte etter så de kunne være sammen.

Språket er nøkkelen

Da hun kom i 2013 gikk hun på kurs på kommunens frivilligsentral, *Møtestedet* og tok norsk på voksenopplæringen. Sikorska tok det teoretiske og skrevne lett, men det har vært litt verre med muntlig forståelse og det å snakke. I regnskapsbransjen jobbes det mye over telefon, og det er veldig viktig med god språkforståelse. Dette er derfor noe de legger stor vekt på i det daglige.

Mentorordningen er gull verdt

De to kvinnene var en del av et prosjekt der ti yrkesaktive norske kvinner ble mentor for ti innvandrerkvinner. Karlsen hadde nettopp flyttet til Herøy og så på mentorordningen som en spennende mulighet for å få nettverk, i tillegg til at hun kunne være nyttig for andre. Karlsen og Sikorska skrev søknader og CV sammen. Etter at mentoren hadde vært i kontakt med noen arbeidsgivere, fikk Sikorska først praksisplass som kontormedarbeider i Seløy Undervannservice, finansiert av NAV, før hun fikk ny praksisplass hos HLØ.

Fra mentor til arbeidsgiver

Karlsen, som tidligere hadde vært Sikorskas mentor, ble nå altså hennes arbeidsgiver. HLØ fikk en veldig dyktig økonomimedarbeider, men språket var fortsatt en utfordring. Etter noen måneder i midlertidig stilling, fikk Sikorska fast jobb som regnskapsmedarbeider.

Trives veldig godt

Sikorska har erfart at arbeid er veldig viktig for det sosiale og opplevelsen av å være noen og bety noe. Det er

mange som hjelper henne med å øve på norsk. Familien har kjøpt hus på Herøy. Sønnen, på snart fem år, storkoser seg i barnehagen, og alle tre trives i sitt nye lokalsamfunn.



Mentorordningen handler ikke om å gi noen jobb, men å hjelpe innvandrere med å orientere seg i lokalsamfunnet. Det kan være å hjelpe til med jobbsøking, nettverk og være en å spørre om råd. For vår del ble det altså full match.

Hanne Karlsen, mentor og personalsjef Helgeland Økonomiservice.

Turglede og brobygging

Turgåing har skapt nettverk mellom innvandrere og nordmenn. Flere har kommet i jobb, og innvandrere er selv blitt ledere i noen av turgruppene.

Hver måned har tre turgrupper med gjennomsnittlig 25 deltakere, både norske og innvandrere, gått på tur sammen. Dette har gitt deltakerne med innvandrerbakgrunn personlige kontakter som både er bra for inkluderingen og som har ført til at flere har kommet i jobb.

Naturen åpner mange dører

- Deltakere til turgruppene har blitt rekruttert gjennom personlig kontakt. De som deltar må føle seg velkomne og vi må ta vare på hvert enkelt menneske som kommer til turistforeningen, sier Havva Ince i Drammen og omegn turistforening. - Vi ser at det å gå på tur, og spesielt toppturer, gir innvandrere mestringsfølelse og hjelp til å knekke de norske kodene. Dette gjør at de som deltar i turgruppene også kommer fortere ut i arbeidslivet.

En i turgruppen fikk jobb i en fargehandel gjennom norske turvenner, en fikk jobb i en kantine og en kvinnelig indisk filmskaper fikk i oppdrag å lage en film om aktiviteten i turgruppen. Dette ble et springbrett for nye filmoppdrag. Å delta i gruppen åpner mange dører.

Skaper tilhørighet

Ince kom selv til Norge som 13-åring fra Tyrkia. Som innvandrer kommer hun i kontakt med mange andre innvandrere, spesielt innvandrerkvinner som hun jobber aktivt for å få med på tur og uteaktiviteter. Hun har erfart at det å delta i friluftslivsaktivitet sammen med nordmenn, gir bedre tilhørighet. For å få resultater, har det vært nødvendig med en person som er dedikert til arbeidet.

Drammen og omegn turistforening har også invitert innvandrere til å ta et turlederkurs som gir opplæring i friluftsliv. Fire personer med innvandrerbakgrunn er nå turledere og leder turgrupper både for innvandrere og nordmenn.

Inces tre gode råd for å få flere innvandrere med på tur

- Inviter nabo, venner eller kollega på tur.
- Ikke gi opp om de takker nei første gangen.
- Ikke alle har turutstyr. Hjelp til med klær og sko.

Turistforeningen i Drammen sin innsats for inkludering

Å få barn og unge med på tur for å forhindre utenforskap er viktig. Det er etablert en arbeidsgruppe med innvandrerungdom for å forsterke dette arbeidet.

Turistforeningen fortsetter samarbeidet med NAV, flyktningetjenesten i Drammen og omlandskommunene om rekruttering til friluftaktiviteter.

Turistforeningen har fått flere innvandrere som medlemmer, men stiller ikke krav om medlemskap for å delta i turistforeningens aktiviteter.



Sisa – en viktig flerkulturell møteplass



Foto: Sisa

Kultursenteret Sisa gir innvandrere og nordmenn et større sosialt nettverk. Innvandrere får lettere jobb og tilgang til bolig, samtidig som de blir aktive innbyggere.

Gjennom kunst og kultur møtes mennesker på tvers av grenser. Kultursenteret er blitt møteplassen for innvandrere, nordmenn, kvener, for seende og blinde. Samfunns-entreprenør og daglig leder, John-Tore Martinsen, etablerte Sisa, som betyr *inn* på samisk, for å sette kulturelt mangfold, fattigdomsproblematikk og folkehelse på dagsorden.

Viktig referansepunkt

Kafé, leksehjelp, kunstverksted, magedans, kor og eventyrstunder for barn er noen av aktivitetene. Flyktninger er involvert i arbeidet med å kjøre ut mat som har gått ut på dato til fattige. Mange innvandrere har blitt viktige ildsjeler og aktive deltakere i

foreninger og mer avgrensede aktiviteter og prosjekter. Etter hvert har lokalbefolkningen og de som har bodd lenge i Alta, blitt viktige referanser for de nye på søken etter jobb eller bolig.

Etablerer egne bedrifter

I 2016 startet Sisa med å veilede innvandrere som ønsket å etablere egne bedrifter. Flere har startet enkelt-personforetak etter å ha deltatt på etablererkurs. Nyetablerte bedrifter er lokalisert i kultursenteret. De betaler ikke husleie, strøm eller forsikring, og forplikter seg å tilby arbeidspraksis til mennesker som står utenfor arbeidslivet. En av disse er Abd Alabd som kom til Alta som flyktning fra Syria. Han har tidligere produsert for store motehus

i Hellas, og etablerte syverksted med reparasjoner og produksjon av klær. Han har lært seg norsk, og har store ambisjoner innen søm. Skredderen har senere flyttet ut av Sisa og driver for seg selv i bydelen Bossekop i Alta.

Det er en samfunnsinvestering å jobbe godt og langsiktig med å tilpasse de flerkulturelle miljøene til det norske samfunnet, slik at innvandrere både finner en plass og samtidig kan være til nytte for lokalsamfunnet.

John-Tore Martinsen,
daglig leder Sisa.



Thaer Badawi fra Gaza ventet mange år på å få opphold i Norge. I mellomtiden etablerte han og noen venner dataverksted der de reparerte mobiltelefoner og datamaskiner. Han har mange års erfaring og utdanning fra hjemlandet. På Sisa fikk Badawi vise hva han kunne. I tillegg til dataverksted engasjerte han seg som frivillig og deltok på mange aktiviteter, blant annet med utviklingshemmede. Så når han endelig fikk opphold var det ingen problem for han å få jobb. Erfaringene fra dataverkstedet og som frivillig ga nettverk og gode referanser som førte til jobbtilbud og dermed en ny start på et nytt liv i Norge.

Foto: NRK/Knut Oseid

ALTA



20 665 innbyggere 1.1.2019
1955 (9,5 %) innvandrere
83 nasjonaliteter



Kultursenteret Sisa er en ideell organisasjon, etablert i 2007 som en sosial møteplass for folk med ulik bakgrunn.

Nye innbyggere med flyktningbakgrunn er aktive i lokalsamfunnet ved å bidra i barnehager, skole og eldresentre. Sisa har som mål at de skal bli guider i en ny kultursti med 26 poster om lokalhistorie.



Gir tilbud om jobbtrening med støtte fra Arbeids- og velferdsdirektoratet. Tilbudet gir mennesker med ulik bakgrunn mulighet til å møte andre. Flere kommer til Sisa for å ha et sted å være, møte andre og bli sett. Andre har større ambisjoner som å etablere egen virksomhet eller skaffe seg en jobb slik at de kan bruke de ferdighetene de har.

Syssetter flere personer, tre hele stillinger gjennom ulike prosjekter. Engasjerer i tillegg en rekke frivillige, både norske og innvandrere.



Finansiert gjennom årlig tilskudd fra Alta kommune og prosjektstøtte fra blant andre NAV. Rådet for psykisk helse og ExtraStiftelsen gir støtte til at Sisa kan samarbeide, og utveksle kunnskap og erfaringer med andre. Samarbeidet med aktører som Røde Kors og frivilligsentraler gir større engasjement blant de frivillige og positive ringvirkninger for alle som deltar. Sisa opplever det som utfordrende med prosjektfinansiering. En sterkere kobling til annen virksomhet som for eksempel flyktningetjenesten og/eller frivilligsentralen kunne gjort arbeidet mer stabilt og forutsigbart.



Hamida Mosa fra Tunisia er utdannet massasjeterapeut fra hjemlandet og har etablert Tulip senter med lokaler på Sisa. Her får hun veiledning og hjelp med markedsføring, lover, regler og diverse papirarbeid.

- Jeg jobber med å hjelpe meg selv til å bli betydningsfull i lokalsamfunnet og minne meg på at jeg har utdanning og ressurser. Nettverk er viktig, og jeg opplever daglig viktigheten av å ha et Sisa som er kjent lokalt og som står for noe trygt i lokalsamfunnet. Sisa er en viktig døråpner for å finne fram til nye kunder. Folk i Alta opplever Sisa som trygt, og da blir jeg også trygg i deres øyne. Min store drøm er å få flere ansatte og skape flere arbeidsplasser i Alta.

Näringslivsuppropet i Malmö

To tredeler av flyktingene som har deltatt i *Näringslivsuppropet*, har enten fått jobb, praksisplass eller et nettverk som kan lede til jobb.

Personer i private bedrifter har tatt initiativ til møter mellom flyktinger, næringsliv og offentlige etater som Malmö kommune, Arbeidsformidlingen og Migrasjonsverket. Møtene har vært åpne for alle, og blitt arrangert en gang i måneden og annonsert på Facebook. Tre-fire representanter fra henholdsvis næringslivet, offentlige etater og nyankomne flyktinger har blitt intervjuet i plenum. Om lag hundre personer fra næringslivet og organisasjoner har deltatt på hvert møte. Disse har som oppgave å matche jobbsøkerne med noen som kan tilby de jobb. Malmö kommune har dekket kostnader til leie av lokale og selve arrangementet. Initiativet er ellers basert på frivillig innsats.

Skaper arbeidsplasser

På Facebook-sidene har arrangement, nettverk og resultat blitt delt. Næringslivsuppropet har siden oppstart høsten 2015 fortsatt med jevnlig møter. Bedriften Capgemini startet høsten 2015 et program der fem nyankomne flyktinger fikk praksisplass. Fire fikk jobb i bedriften.

Integratørene i Helsingborg er et annet eksempel. Svenske entreprenører har

invitert til språkkafé for innvandrere, som enten eier et foretak eller ønsker å starte opp en bedrift. Tema for kafémøtene har vært lover og regler for bedriftsetablering, markedsføringstips og idéer for nyetablering.

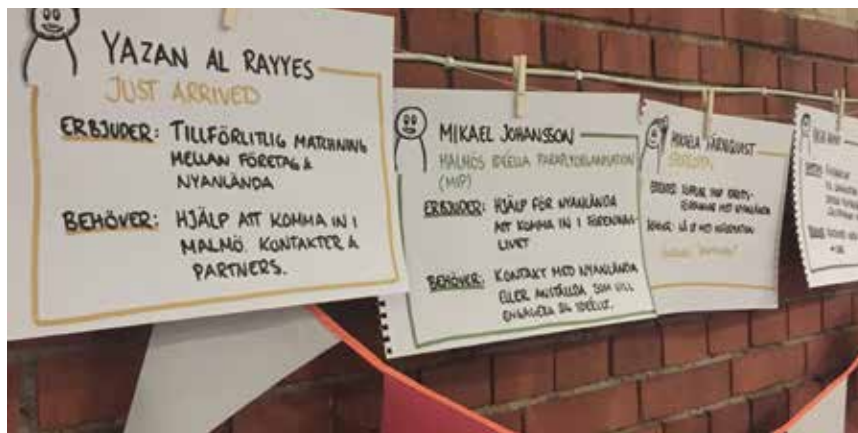
Sammen kan innbyggere, bedrifter og folk fra offentlige etater som jobber med integrering, utgjøre en forskjell. Vi ønsker å skape en møteplass slik at innvandrere skal komme i jobb.

Yasemin Arhan Modéer, initiativtaker og leder Altitude Meetings Malmö.

Sosial innovasjon

Næringslivsuppropet i Sverige kan betegnes som sosial innovasjon. Slike initiativ befinner seg ofte utenfor det offentlige søkelyset. Drivkraften er å få til positive effekter for både enkeltmennesker, bedrifter, lokalsamfunn og storsamfunn.

Kommunene kan i større grad støtte slike initiativ. Dette krever at de åpner seg mot omgivelsene, setter innbyggerne i sentrum og jobber på nye måter. Innbyggere, næringslivet og frivillig sektor kan sammen med kommuner, bidra til at flere innvandrere kommer i jobb.





Gode grep for å styrke sysselsettingen

Sammenlignet med andre land har innvandrere i Norge relativt høy sysselsetting, men sysselsettingen varierer mellom ulike grupper av innvandrere og ulike regioner.

Mange kommuner og regioner har stort behov for kompetanse og arbeidskraft. Selv om sysselsettingen er høy for noen grupper innvandrere, er det et potensiale for at flere får brukt sin kompetanse og kommer i jobb.

Kommunen og regionale aktører kan i større grad samarbeide med frivillighet og næringsliv for å øke sysselsettingen. Det kan også være nødvendig med tiltak som bidrar til å senke terskelen hos arbeidsgivere, slik at de blir mer villige til å ansette innvandrere.

Politiske initiativ og nye former for samarbeid både lokalt og regionalt er ofte nødvendig. Dette innebærer mer tilrettelegging, nye virkemidler og å se arbeidet som en del av arbeidet med samfunnsutvikling.

Kvalifisering for det lokale og regionale arbeidsmarkedet

Opplæring i bedrift vurderes som ett av de viktigste virkemidlene for å få innvandrere ut i jobb.



Høy yrkesdeltakelse handler om god kobling mellom de som etterspør og de som tilbyr arbeidskraft.

Etablerte ordninger som språkpraksis, arbeidspraksis, lærlingeplass, hospitering og lønnstilskudd bør brukes i mye større omfang.

Utdanning og vurdering av realkompetanse

Muligheter for etter- og videreutdanning i regionen er en viktig faktor for at flyktninger, arbeidsinnvandrere

og familieinnvandrere skal bli boende. Bedre og mer tilgjengelige ordninger for vurdering av realkompetanse er også nødvendig. Uten dette kan innvandreres reelle kompetanse bli usynlig, og regionen går glipp av verdifull arbeidskraft. Fylkeskommunen som skoleeier og regional utviklingsaktør har gjennom regionreformen fått en sterkere rolle.

De må tilby utdanning som er tilpasset arbeidsmarkedet og som er tilrettelagt for innvandrere med ulikt utgangspunkt.

Introduksjonsprogrammet

Programmet er et viktig virkemiddel for å gi flyktninger grunnleggende ferdigheter i norsk, innsikt i norsk samfunnsliv, og forberede for deltakelse i yrkeslivet eller videre utdanning. Kvaliteten og innholdet som kommunene tilbyr har imidlertid vært varierende. Mange klarer ikke å tilby utdanning som er tilpasset deltakerne og det lokale arbeidsmarkedet.

Kommunene har et betydelig handlingsrom innenfor de økonomiske rammene de har til å dekke utgifter til bosetting og kvalifisering av flyktninger.

Tilstrekkelige norskkunnskaper er nødvendig for å ta fagutdanning og for å få jobb. Det trengs bedre samarbeid om opplæring i introduksjonsperioden og et bedre samarbeid med NAV i overgangen til arbeidslivet.

Tydelig og inkluderende ledelse

Flerkulturelt arbeidsmiljø er et gode, selv om det kreves innsats for å få det til å fungere. For å få et godt arbeidsmiljø er det nødvendig at ledelsen formidler normer som gjelder på arbeidsplassen. Ledelsen må være tydelig og tett på de ansatte. God ledelse i et flerkulturelt arbeidsmiljø, betyr å ta i bruk de ansattes ulike kompetanser og ressurser på en slik måte at det blir et fortrinn for bedriften.

Det er systematiske forskjeller mellom kategorier av innvandrere og mellom innvandrere og nordmenn. Dette gjelder både arbeidsvilkår og inntekt.

Innvandrerkvinner har betydelig lavere sysselsetting enn menn med tilsvarende utdanning. For kvinnene er sysselsettingen høyere i distriktene enn i sentrale områder. Dette er omvendt for norske kvinner.

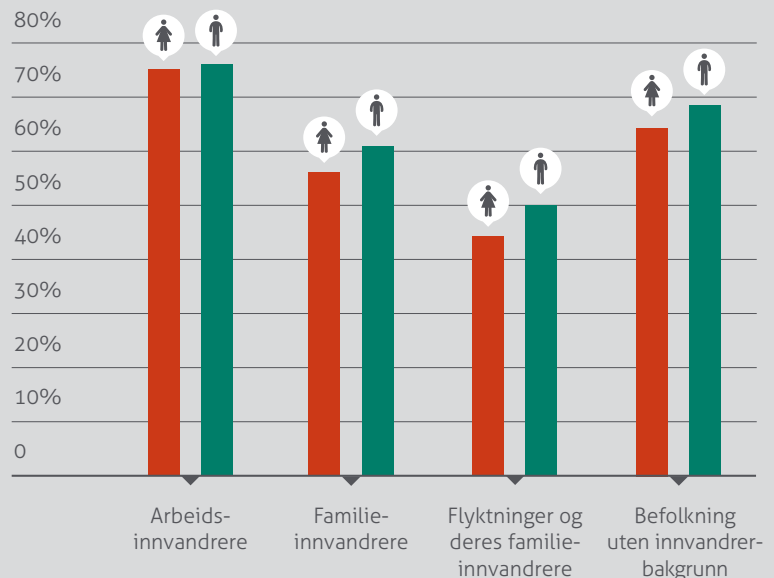
Flyktninger med samme utdanningsnivå og botid har betydelig lavere sysselsetting enn arbeidsinnvandrere, familieinnvandrere og nordiske innvandrere.

Med unntak av storbyer og mellomstore byer er andelen innvandrere med høy utdanning, større enn i resten av befolkningen.

Innvandrere i distriktene får i mindre grad enn nordmenn uttelling for utdanning. 25 prosent av innvandrere med høyskole eller universitetsutdanning jobber i ufaglærte yrker.

Figuren viser andel sysselsatte personer fordelt etter innvandringsgrunn og kjønn i 1.1.2018 i Norge, sammenlignet med befolkningen eksklusivt innvandring.

Tall fra SSB |
imdi.no/tall-og-statistikk/



Kurs og kvalifisering gir jobb

Flyktninger kommer raskt i arbeid og utdanning fordi kommune og næringsliv jobber tett sammen med flyktningene.

Allerede på det første møtet, på bilturen fra flyplassen og inn til kommunesenteret, blir det stilt spørsmål om hva den enkelte kunne tenke seg å jobbe med, og hva de kan bidra med på sitt nye hjemsted.

- Vi får gode tilbakemeldinger, som igjen bekrefter at tidlig og effektiv avklaring er bra. Ikke minst det at vi fra første dag har klare forventninger til den enkelte flyktning, sier Monica Wannebo, enhetsleder for Mangfold og kvalifisering (MAKS) i nye Nærøysund kommune.

Nær makta, og samarbeid på tvers av sektorer

I tidligere Nærøy kommune var det god erfaring med å plassere innvandrings-tjenesten direkte under rådmannen. Det gjorde det lettere å jobbe effektivt mot samme mål. I ny kommunen er tjenesten (MAKS) en del av oppvekst og familie, og dermed en del av en større ledergruppe med ledere fra NAV og oppvekstsektor. Det gjør samordning lettere. Samlokaliseringen med voksenopplæring, tett samarbeid med de andre tjenestene i kommunen, og dialogen med næringslivet er viktige suksessfaktorer.

Krav til utvikling

I Nærøysund er de fleste flyktningene i arbeid eller videreutdanning etter fullført introduksjonsprogram. Når kommunen samarbeider med næringslivet om språkopplæring i bedrift, er kurs og kvalifisering til framtidig fast jobb målet. Kommunen er arbeidsgiver, og stiller krav til progresjon. Resultatet er at den enkelte flyktning får bedre forutsetninger for å lykkes. Ved å samarbeide med bedrifter i regionen, andre offentlige instanser og frivillige lag og foreninger, engasjerer kommunen seg i kompetanse, jobb, bolig og innvandrernes sosiale liv.

For å kunne opprettholde konkurransekraft og verdiskaping må kommunen i samarbeid med næringsliv og lokalsamfunn jobbe mye mer målrettet med rekruttering og tilflyttingsarbeid. Det handler blant annet hvordan kommunen rigger sine tjenester overfor tilflyttere og hvordan relasjonen mellom folk i lokalsamfunnet er. Alle aktører må ta en rolle og ansvar i arbeidet med å styrke vertskapsrollen. Ingen enkeltaktør får til dette alene, det må vi samarbeide om!

Lars Fredrik Mørch, daglig leder i Namdalskysten næringsforening.

SinkabergHansen har bred positiv erfaring med integrering av med-arbeidere med ulik kulturell tilhørighet. Av våre i dag 240 ansatte har vi nær 30 personer med annet opphav enn norsk.– Godt miljø og bygging av velfungerende arbeidslag fordrer en vel innarbeidet struktur, samt rause og tydelige mellomledere –i dialog med ulike tjenester som vi samarbeider med.

Frode Lauritzen, personalsjef SinkabergHansen.



Tips

dokker.no

Dokker er et digitalt verktøy til bruk i opplæring av elever, lærlinger og praksiskandidater i hele utdanningsløpet.

NÆRØY I YTRE NAMDAL



Nærøy, Vikna og Leka



10 217 innbyggere 1.1.2019
1025 (10 %) innvandrere
43 nasjonaliteter



Fra 2020:
Nærøysund kommune og Leka
kommune

**Mål 2030**

1000 nye arbeidsplasser
Doble matproduksjonen
2500 flere innbyggere

Innvandring sikrer tilgang
på arbeidskraft for bedrifter
og opprettholder folketallet i
regionen Ytre Namdal

Næringslivet er dominert av havbruk, fiske, landbruk og verftsindustri.

En arbeidsplass på laksemerda genererer 8-10 nye arbeidsplasser i regionen.

GODE GREP I NÆRØYSUND

NAV bidrar med mentorordning og kommunen med introduksjonsstønning til den som er i arbeidspraksis i bedriften, inntil den enkelte kan bidra med verdiskaping. Dette er bedriften, kommunen og den enkelte praksiselev veldig fornøyd med.



Strategisk næringsplan er et nyttig verktøy for tjenesten for Mangfold og kvalifisering i deres arbeid med kvalifisering av flyktninger.

Ny strategisk næringsplan for Nærøysund kommer i begynnelsen av 2020.

Mentorordning og lønnstilskudd. Kommunen benytter seg av NAV sine ordninger rettet mot både den enkelte flyktning og næringslivet generelt. Mentorordning tilknyttet arbeidspraksis samt lønnstilskudd, er ordninger som i praksis bidrar til at Nærøysund blir effektive i hurtigsporet.

Norskopplæring i bedrift. Kommunene samarbeider med bedrifter i regionen og tilbyr norsk som en del av arbeidsdagen. Lærebedrifter som Moen Marin Group bruker erfaringer fra lærlingeordningen når flyktninger er under opplæring.

Lærebedrifter bidrar til å kvalifisere innvandrere til fast jobb i egen og andre bedrifter innen marine næringer i regionen.

Mer tilpasset opplæring til voksne som har rett utdanning etter opplæringslov og/eller introduksjonslov. Deltakelse i Kompetanse Norge sitt prøve prosjekt FVO (forberedende voksenopplæring) gitt elevene en bedre og mer strukturert opplæring, og de har blitt bedre til å reflektere rundt egen læring. Verktøyene som er tilbudt gjennom prosjektet har også gjort det lettere måle fremgangen hos den enkelte. Deltakelsen i prosjektet har betydd mye for kompetansen til de ansatte.



Nye medarbeidere hos SinkabergHansen får opplæring i håndtering av laks pakket i flyemballasje.

Kvalifisering uten verifiserbare dokument

Godkjenningsordning for personer som har utdanning, men mangler dokumentasjon er gull verdt.

Ali Hadi fikk godkjent utdannelsen fra Irak gjennom *Nasjonalt organ for kvalitet i utdanning fra utlandet* (NOKUT) sin godkjenningsordning for personer uten verifiserbar dokumentasjon (UVD-ordning). Med god hjelp fra Karrieresenteret Ytre Helgeland fylte han ut skjemaet på 16 sider. Deretter var det tre dagers hjemmeeksamen, før en dags intervju av en fagkomité i Oslo. Ett år etter at han fikk godkjent utdannelsen som ingeniør i drenering og vannveier, fikk han fast arbeid ved Nordnes Betong i Sandnessjøen. Bedriften som åpnet opp for Hadi både under språkpraksis og introduksjonsperioden, skreddersyr norskopplæringen til hver enkel innvandrer de har. Det gir gode og synlige resultat.

Karrieresentrene bidrar til kvalifisering

Kommunene i Nordland har karrieresentrene som viktige samarbeidspartnere i kvalifiseringen av innvandrere. Det er lærerne ved introduksjonsordningene eller NAV-konsulentene som etter behov, henviser innvandrere til veiledningssamtale med Karrieresenteret. I disse samtaler baserer veilederne seg på den enkeltes yrkespersonlighet, egenskaper, kompetanse og motivasjon.

Jobben er å støtte og oppmuntre folk, ta telefoner og bli kjent med prosessene for å nå målet. Det er avgjørende med motiverte innvandrere og et godt samspill mellom det offentlige og næringslivet.

Det tar tid å få godkjent dokument og bli kvalifisert for det norske arbeidslivet. Prosessen bør starte med en gang man har fått opphold.

Toril Sommerseth, leder
Karrieresenteret Ytre Helgeland.

25 prosent av innvandrere med høyskole- eller universitetsutdanning jobber i ufaglærte yrker. Mange innvandrere får ikke godkjent utdannelsen de har med seg. De representerer et stort uutnyttet potensial i norsk arbeidsliv.



NOKUT-godkjenning

- Det er veldig viktig ikke å gi opp, en må stå på både når det gjelder NOKUT og for å få praksisplass. Jeg var også heldig som fikk veldig god hjelp av NAV Leirfjord og av Karrieresenteret Ytre Helgeland.
- Jeg er veldig glad i yrket mitt som ingeniør og har fått mye støtte fra kollegaer ved Nordnes Betong. Familien trives også godt i Sandnessjøen.

Ali Hadi (t.h.), ingeniør og tidligere ansatt ved Nordnes Betong

KARRIERESENTRENE I NORDLAND



Fylkeskommunen eier karrieresentrene. Organisert som partnerskap mellom Nordland fylkeskommune, NAV, NHO, LO, Fylkesmannen og KS.

Alle ni NAV-regionene i Nordland har karrieresenter. I de enkelte regionene består partnerskapet av NAV, kommune, videregående skole og næringsliv. De jobber med karriereveiledning for befolkningen generelt. Andelen minoritetspråklige brukere har økt ved alle karrieresentrene i Nordland.

Flertallet av sentrene har skriftlige samarbeidsavtaler med lokale partnere, men innholdet og samarbeidsaktørene varierer. Fylkeskommunen er i gang med å standardisere og kvalitetssikre samarbeidet, for å sikre et best mulig tilbud i alle regioner.

Karrieresenteret Ytre Helgeland i Sandnessjøen samarbeider med kommunene Alstahaug, Dønna, Herøy, Leirfjord, Lurøy og Træna. Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre utgjør mellom 8 og 21 prosent av befolkningen i disse kommunene. I 2018 var andelen minoritetsspråklige brukere 54 prosent. Senteret er en del av Sandnessjøen videregående skole. Rektor har personalansvar.

Fylkestinget i Nordland vedtok våren 2019 en omorganisering fra ni til tre senter: Ett i nord, ett i Salten og ett på Helgeland. Prosessen med omorganisering forventes å være ferdig i løpet av 2019/2020. Karriereveiledning skal fortsatt være en godt tilgjengelig tjeneste for innbyggerne i Nordland.

GODE GREP

Karrieresenteret tester yrkespersonligheten til kandidater med tilstrekkelige norskkunnskaper.

Det tilbys nettbasert norskopplæring gjennom Nettskolen i Nordland. Anbefalt nivå er B1.

Dønna kommune og Herøy kommune har skriftlig avtale med Karrieresenteret Ytre Helgeland. Avtalen resulterer i en bedre prosess rundt og realistiske planer for hver enkelt bruker. Brukeren har kontakt med ulike etater og aktører som flyktningkonsulent, lærer, NAV og karrieresenter. Avtalen hindrer dobbeltarbeid og sparer tid for alle parter, samt bidrar til at unødvendige misforståelser oppstår.

Nyttige nettsider
karrierenordland.no | yrkesrollemodellen.no

Skreddersyddde jobb- og karrieremål

Individuell tilpasning og oppfølging gir innvandrere realistiske mål.

Innvandrere i Lindesnesregionen får personlig oppfølging gjennom kommunale ressursgrupper. Gruppene er sammensatt av ansatte fra kommunen, NAV, det fylkeskommunale karrieresenteret, utdanningsinstitusjoner og arbeidsgivere. Resultatet er at den enkelte innvandrere lettere forstår hvilken jobb, yrke eller utdanning som passer best.

Individuell oppfølging

Uprøving av personlige ressursgrupper er satt i gang i alle kommunene i regionen. Leder for NAV Marnardal, Audnedal og Åseral,

Per Einar Vigmostad, erfarer at arbeidet gir den enkelte en bedre og mer helhetlig plan. Tilbakemeldingen er at det har blitt lettere å realitetsorientere seg og at deltakeren får en mer realistisk målsetting å forholde seg til.

Den individuelle oppfølgingen over tid er tilpasset et kvalifiseringsløp. Hovedkontakten er programrådgiver/flyktningskonsulent, men deltakeren får også direkte tilgang på en samlet kompetanse i den lokale ressursgruppen.

Individuell plan

Programrådgiverne utarbeider i samråd med den kommunale ressursgruppen, en *Individuell plan* (IP) for den enkelte innvandrere. Dette arbeidet starter på voksenopplæringen, rett etter bo-setting. IP-en danner grunnlaget for starten på kvalifiseringsreisen, med utgangspunkt i nåværende status for den enkelte. NORCE følgeforsker arbeidet og rapport vil foreligge i 2020.

LINDESNESREGIONEN

Mandal, Lindesnes, Audnedal, Marnardal og Åseral



Det regionale kvalifiseringsnettverket i Lindesnesregionen

Kommunene, statlig NAV og det fylkeskommunale karrieresenteret samarbeider for å styrke muligheten for at innvandrere får jobber de er kvalifisert for og som regionen har behov for.

Tiltakene tar utgangspunkt i innvandrernes egne ambisjoner, utdanning fra hjemlandet og eventuell påbygging i Norge.

Jämtland vil beholde flyktingene

Jämtland ønsker å få flyktinger til å etablere seg i fylket. Dedikerte koordinatorene som kobler nyankomne flyktinger og arbeidsgivere gir gode resultat.

Bosetting i nærheten av mottak

I mars 2016 innførte den svenske regjeringen en ny lov om at det er en plikt for alle kommuner å ta imot flyktinger. Jämtland fylke samarbeider med de åtte kommunene i regionen for å få flere til å bli værende. De har erfart at *nærhetsprinsippet*, det vil si plassering i nærheten av asylmottaket når flyktinger skal bosettes, motiverer flere til å bli. I overkant av 70 prosent av de som ble tilbudt bosetting i kommuner i Jämtland velger nå å bli boende, mot 44 prosent i 2012.

Kompetansekartlegging

Regionen samarbeider med Migrasjonsverkets regionale kontor i asylperioden for å kartlegge kompetansen til flyktingene. Ambisjonen er at flyktinger raskere blir koblet med næringsliv eller det offentlige når de har fått opphold og bostedskommune. Noen av kommunene, som for eksempel Krokum, har dedikerte integrasjonskoordinatorene for dette arbeidsfeltet. De er en viktig kobling mellom nyankomne flyktinger og lokale arbeidsgivere.

EU-støttet arbeidsmarkedsprosjekt

Jämtland har fått EU-støtte til et prosjekt som skal sørge for at nyankomne flyktinger kommer inn i arbeidsmarkedet. Et resultat ble at Østersund kommune vedtok å opprette 100 praksisplasser i offentlig sektor. I kommunene Åre og Krokum har ordfører og andre kommunale topper tatt inn lærlinger. Det gir sterke signaleffekter til ansatte og lokalsamfunn når lederne engasjerer seg.

Referanse: Nordregio Policy brief 2016:5, publisert på nordregio.se/publications/

JÄMTLAND



Berg, Bräcke, Härjedalen, Krokum, Ragunda, Strömsund, Östersund og Åre



Innbyggertallet i Sverige har økt med 2,8 millioner siden 1950-tallet. Men i Jämtland fylke har det gått jevnt nedover. Fylket har 1.1.2019 10,1 prosent innbyggere født i utlandet, sammenlignet med 19,1 prosent i landet forøvrig.

Snudde opp-ned på tradisjonelt utdanningsløp

Eldreomsorgen har fått sårt tiltrengt kvalifisert helsefagpersonell, innvandrere har fått fagkompetanse, kommet raskere inn i arbeidslivet og blitt boende i distriktet.

Gloppen i Sogn og Fjordane opplevde ofte at flyktningene flyttet videre etter endt introduksjonsprogram fordi de ikke fikk arbeid. Blant de som var igjen var arbeidsledigheten økende. I tillegg stod linjen for helsefagarbeidere i fare for å bli lagt ned på grunn av sviktende rekruttering.

Praksis før teori

Sammen med kommunen, fylkeskommunen og den lokale videregående skolen har NAV Gloppen tatt en rekke innovative grep for å kvalifisere motiverte flyktninger til helsefagutdanning. De har snudd utdanningsløpet til mer praksis enn teori i starten.

Det er det motsatte av den tradisjonelle helsefagutdanningen i Norge, som krever at man er sterk i det norske

språket. Innvandrere som ble tatt opp på studiet fikk to dager med teori og tre dager med praksis fra første uke i skolen.

Det ble undervist i helsefag og norsk på teoridagene, og koblet med praksis fikk elevene en raskere innføring i både språk og fag. Senere i studiet kom de tyngre teorifagene inn på timeplanen, men da hadde elevene allerede bedre språkforståelse og studievaner. Dette gjorde skolehverdagen enklere.

En viktig erfaring fra det første kullet, er at kandidatene ikke trenger avansert nivå i norsk språk ved skoleoppstart. Bare en av 12 sluttet før de nådde målet, og de andre fikk svært gode eksamensresultat.

Raskere løp til fagbrev

Elevene fikk ofte vikariater og helgestillinger på institusjonen der de hadde praksis. De timene de jobbet ble regnet som praksis i skolen, slik at den reelle praksisperioden ble kortere enn vanlig. Denne fleksible utregningen av praksis sikret fagbrev på kortest mulig tid. Lånekassen godkjente utdanningsløpet og ga elevene rett til stipend i tillegg til overgangs- og introduksjonsstønad.

Suksessen med helsefagutdanning er videreført til andre fagområder som transport, bygg og tannhelse, der det også er behov for arbeidskraft. Modellen, som ble utvikla av Gloppen i 2013 er også utvida til å omfatte åtte kommuner i fylket.

GLOPPEN



5836 innbyggere 1.1. 2019
541 (9,3 %) innvandrere
41 nasjonaliteter

80 prosent av flyktningene er i arbeid eller utdanning etter avsluttet introduksjonsordning i 2016, mot 62,5 prosent året før.

39,5 prosent av innvandrerne har høyskole eller universitetsutdanning. Flertallet blant de med høyere utdanning er kvinner.

Gloppen hadde, som så mange andre kommuner, et stort og økende behov for kvalifisert helsepersonell, særlig innenfor eldreomsorgen. Kommunen hadde mange innvandrere som ønsket å jobbe, men som manglet de nødvendige kvalifikasjoner og gode nok norskkunnskaper.

Det er et stort unyttet potensial i samarbeid på tvers. Fylkeskommunene som skoleeier og samfunnsutvikler kan samarbeide bedre med kommuner og næringsliv, for å levere utdanning som det regionale arbeidsmarkedet etterspør.

CODE GREP I GLOPPEN



Utdanningsløp på fire år. De tre første med kombinasjon av teori og praksis, det siste året i lære.

Samarbeid mellom ulike aktører nedfelt i en samarbeidsavtale.

Alle parter bidrar til finansieringen av utdanningsopplegget.

Kapasitet og vilje til tett individuell oppfølging.

Velvilje fra Lånekassen.

PÅ JOBB, eller i hvert fall nesten. Rute Abrha og Biniam Kidane øver seg i et klasserom på skolen. Etter utdanning fikk de begge fast fulltidjobb.

NAV i en ny tid

Hovedtanken i Stortingsmelding 30 (2015–2016) *Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk* er at NAV skal inn i planleggingen av introduksjonsprogrammet og bistå faglig med individuell plan for å gjøre programmet mer differensiert og arbeidsrettet.

Bidra aktivt til å utnytte de muligheter for arbeidsrettet kvalifisering som ligger innenfor introduksjonsprogrammets handlingsrom. Ta i bruk grunnskoleopplæring og fagopplæring, før NAVs arbeidsrettede tiltak tas i bruk.

Få til overganger til arbeidsmarkedstiltak og jobb kombinert med norskopplæring gjennom løpende dialog med kommuner.

Gi lønnstilskudd allerede i introduksjonsprogrammet, gjerne kombinert med fortsatt norskopplæring. Det er satt av midler til å etablere et *hurtigspor* inn i arbeidsmarkedet for flyktninger med etterspurt kompetanse.

Muligheter for toårig yrkesrettet opplæringstiltak etter avsluttet introduksjonsperiode. Dette gjelder for personer med svake formelle kvalifikasjoner eller ferdigheter og for personer uten rett til opplæring i utdanningssystemet.

En gjensidig forpliktelse mellom kommuner og NAV om å ta initiativ til og drifte samarbeidsavtaler.

Mentoren ble løsningen

Med mentorhjelp ble Nordnorsk design- og arkitektursenter (NODA) etablert av en innvandrer på leting etter den rette arbeidsplassen.

- Jeg kunne ikke bruke utdannelsen min til noe som helst da jeg kom til Norge for snart 20 år siden, sier Michele Renee Widerøe.

Det var en venninne fra Colombia som tipset Widerøe om at hun burde sjekke ut Global Future; NHOs talentprogram for å mobilisere innvandrere med høy utdanning til sentrale stillinger og styreverv i norsk næringsliv.

Gjennom programmet lærte hun om lederutvikling, styrekompetanse, retorikk, og hun fikk en mentor som stilte henne spørsmålet om hva hun virkelig brenner for. Svaret ble design og arkitektur, og dermed var valget gjort. Mentoren guidet henne gjennom systemet, heiet og støttet henne frem når hun følte hun hadde tatt på seg for store utfordringer.

Måtte ta ny utdanning

Widerøe kom til Tromsø som kjærlighetsinnvandrer fra Cuba noen år etter første møtet med sin norske mann. Først norskundervisning, deretter fag for å kvalifisere seg for høyere utdanning. Hun studerte antropologi for å forstå det nye landet hun ikke hadde

hørt om før hun traff nordmannen. Hun valgte studier utfra lidenskapen for design og arkitektur. Kunstvitenskap og en master innenfor norsk design, tok hun parallelt med småbarnsperioden.

Startet for seg selv

Hun startet for seg selv, men manglet det meste; nettverk, pågangsmot, kunnskap om norsk arbeidsliv, lover og regler. Bedriften eksisterte i et par år. Fordi Widerøe manglet nettverk og kunnskap om det norske arbeidslivet gikk det ikke så bra.

I 2014 etablerte hun, sammen med flere, NODA. Det er en medlemsorganisasjon for personer, organisasjoner og bedrifter innenfor design- og arkitektur. Etter det første året fikk NODA arkitekturpris for innsatsen de gjorde på formidling. I dag har NODA fire ansatte.

Innvandrere får langt mindre uttelling for utdanning enn nordmenn. De mangler nettverk og kunnskap om det norske arbeidslivet, og får derfor ikke utnyttet sitt potensiale.



Mentoren var og er utrolig viktig for meg. Hun er den første jeg ringer til når jeg har oppnådd noe, og hun deler det videre i sine nettverk. Vi er ikke private. Jeg vet ikke en gang hvor hun bor, men jeg vet for sikkert at jeg ikke hadde nådd så langt uten henne som sparringspartner. Alle kommuner burde hatt en mentorordning for innvandrere.

Michele Renee Widerøe, daglig leder NODA

Mentorordninger gir gode resultat

Forskjellige mentorordninger korter ned veien til å bli inkludert i lokalsamfunnet. Metoden med faddere, mentorer eller hospitering gir tilgang på nettverk og har positiv effekt for jobb og karriere. Erfaringer fra ulike mentorordninger kan tas i bruk av fylkeskommuner, kommuner, næringsliv og frivillige organisasjoner.

Kobler innvandrere og næringsliv

NHOs gjennomføring av 18 måneder lange mentorprogram har ført til at innvandrere med høy utdanning har fått sentrale stillinger og styreverv i norsk næringsliv. To tredel av deltakerne fikk fremskritt i karrieren. Hovedmålgruppen var førstegenerasjons innvandrere, men også personer født i Norge med innvandrerbakgrunn. Over 750 personer fra 100 land har deltatt i talentprogrammet Global Future siden det startet i 2006. NHO avsluttet programmet i 2016.

Kobler innvandrere og lokalsamfunn

KUN - Senter for kunnskap og likestilling tilbyr mentorprogram i samarbeid med kommunene. Innvandrere som har deltatt, har fått bedre nettverk lokalt. Programmet har en distriktsprofil og retter seg mot kommuner med spredt bosetting og store avstander.

En person som kjenner lokalsamfunnet og norsk arbeidsliv godt, veileder en person med innvandrerbakgrunn. Mentoren og mentorpartner møtes minst en til to ganger i måneden i seks til åtte måneder. Et nytt tema gjennomgås og diskuteres hver gang. Målet er å styrke mentorpartners mulighet til å komme ut i jobb, utdanning eller delta i frivillig aktivitet. Mentorprogrammet er gjennomført i mange kommuner siden 2010 og tilbys fremdeles til kommuner.

Kobler internasjonale studenter og arbeidsliv

Karrieresenteret ved Nord universitet tilbød i perioden 2016-2017 et mentorprogram for å koble internasjonale studenter med det lokale arbeidslivet. Hensikten var at kompetansen som produseres ved universitetet skal bli igjen i regionen. Mentorprogrammet hadde en varighet på seks måneder. I løpet av tre mentormøter skulle studenten blant annet få trening i å sette ord på sin kompetanse, diskutere arbeidskultur og besøke mentorens arbeidsplass. Ved prosjektslutt tilbød Karrieresenteret et kurs som skulle gjøre studentene bedre til å skrive søknad og CV.

VIL DU VITE MER?

Tematekstene bygger på funn i rapporten *Sysselsetting av innvandrere – regionale muligheter og barrierer for inkludering*. Studien er bestilt av Distriktsenteret og IMDi og utført av By- og regionforskningsinstituttet NIBR (NIBR 2015:20)

Eksemplene har Distriktsenteret hentet inn i møte med kommunene.

Andre kilder

Kommunalt tilflyttings- og inkluderingsarbeid. Kartlegging av bruk av kunnskap fra Distriktsenteret og eksempler på nyskapende arbeid (Uni Research Rokkansenteret 2016)

Innvandrere og sysselsetting i et regionalt perspektiv – En kunnskapsoppsummering (NIBR 2014)

Tilflytting for enhver pris? En studie av tilflyttingsarbeid i norske distriktskommuner (Ideas2evidence m.fl. 2013)

Derfor blir vi her – innvandrere i Distrikts-Norge (NIBR 2012)

Hvordan har det gått med folketallet i kommunene, og er innvandring redningen? (Lars Østby 2018)

Nyttige tips i heftene

Livskraftige lokalsamfunn – tilfeldig og planlagt?

Temahefte om lokal samfunnsutvikling

Med hjerte for den rette staden

Læringshefte om stedstilhørighet

Drømmen om å bli flere

Temahefte om tilflytting

Derfor blir vi her

Kortversjon av NIBR 2012:15 om innvandrere i Distrikts-Norge

Statistikk om din kommune og region

imdi.no/tall-og-statistikk/

Studier og hefter kan lastes ned fra distriktsenteret.no/utgreiingar/

Dette heftet ble først utgitt i 2017 og revidert i 2019



Distriktssenteret

Kompetansesenter for distriktsutvikling

Tlf 48 16 82 80

Epost: post@kdu.no

www.distriktssenteret.no

facebook.com/distriktssenteret



IMDi

Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet

Tlf 24 16 88 00

Epost: post@imdi.no

www.imdi.no