



Denne rapporten oppsummerer arbeidet med det treårige prosjektet Fra innvandrer til innbygger, et pilotprosjekt som har utviklet og testet ut en modell for helhetlig inkludering i distriktskommuner. Prosjektet er finansiert av Sparebankstiftelsen, og prosjektpartnere er KUN og Nord-Trøndelag Røde Kors. Med oss på laget har vi hatt Snåsa, Hitra, Lierne og Namdalseid kommune.

Vi i KUN og Nord-Trøndelag Røde Kors ønsker å takke alle samarbeidspartnere for godt samarbeid! Takk til innvandrere, kommunene, frivillige lag og bedrifter for gode møter, engasjement, og viktige bidrag til arbeidet med å utvikle denne modellen.

## Innhold

Sammendrag.....	4
Innledning.....	5
Om KUN og Røde Kors.....	5
Bakgrunn .....	7
Dårligere levekår for innvandrere.....	7
Arbeid gir trygghet og reduserer fattigdom.....	7
Stor variasjon på omfang og kvalitet på inkluderingsarbeid.....	7
Helhetlig inkluderingsarbeid i distriktet.....	8
Frivilligheten og næringsliv i inkluderingsarbeidet.....	8
Fra innvandrere til innbygger- en modell for helhetlig inkluderingsarbeid.....	9
Brukermedvirkning.....	10
Prosjektgjennomføring.....	11
Rekruttering og forankring .....	11
Gjennomføring.....	11
Fra innvandrere til innbygger - fire deltakerkommuner fra Trøndelag.....	14
Namdalseid kommune .....	14
Snååsen - Snååsa kommune .....	15
Hitra kommune.....	15
Lierne kommune.....	16
Fire kommuner- et dekkende bilde av distriktet? .....	16
Organisering av kommunenes arbeid i prosjektet.....	18
Arbeidsgruppe .....	18
Inkluderingssteam.....	18
Inkluderingssteam – effektivt og fleksibelt .....	20
Kartleggingsuka – en startmotor for arbeidet i inkluderingssteamet.....	21
Arbeidet med utvelgelse av tiltak i hver kommune .....	25
Snååsa.....	25
Hitra .....	27
Lierne.....	28
Tiltak – hva sier de om behov?.....	30
Oppsummering .....	32
Resultat og effekt.....	32
Synliggjøring av innvandrere som en ressurs i lokalmiljøet .....	32
Mobilisere frivilligheten og næringsliv.....	32
Tverrfaglig samarbeid i inkluderingsarbeidet.....	33
Jobbe systematisk med brukermedvirkning.....	33
Prosjektgruppa.....	33
Referanser.....	34
Vedlegg.....	36
Vedlegg 1: Effektmål.....	36
Vedlegg 2: Avisartikkel Nationen.....	38

# Sammendrag

KUN og Nord-Trøndelag Røde Kors har i prosjektperioden 2016 - 2019 testet ut og utviklet en modell for helhetlig inkluderingsarbeid i distriktskommuner. I denne slutt rapporten oppsummerer vi arbeidet, peker på muligheter og utfordringer, og kommer med anbefalinger for helhetlig arbeid med å skape inkluderende lokalsamfunn i distriktet.

Modellen omfatter oppbygning av et tverrfaglig inkluderingssteam bestående av kommunale tjenesteenheter, frivillighet og næringsliv, og et opplegg for kartlegging blant innvandrere og i relevante sektorer for å finne problemstillinger og prioritere arbeidsområder, og som munnar ut i ulike tiltak for inkluderende lokalsamfunn.

Over a three-year period, KUN and Trøndelag Red Cross have developed and tested a model for welcoming and inclusive rural societies. In this final report we summarize our work, point to possibilities and challenges for including inhabitants with an immigrant background in rural Norwegian municipalities.

The project shows how to build an interdisciplinary team consisting of members from municipal services, CEOs and businesses, and a layout for mapping needs and prioritized areas through meetings with immigrants and relevant sectors.

The identified needs are then the base for the selection of various measures to build inclusive local communities.



# Innledning

En typisk distriktskommune er en flerkulturell kommune! Internasjonale lokalsamfunn er mer regelen enn unntaket i distrikts-Norge. Blant de ti kommunene med høyest andel innvandrere finner vi blant annet Gamvik og Båtsfjord, med henholdsvis 27,8% og 26,9%, foran Oslo med 25,1% (IMDi, 2018). For mange kommuner er innvandring en viktig forutsetning for et stabilt folketall, og for å dekke kommunens behov for arbeidskraft.

De siste årene har vi sett store endringer i innvandringsmønstret i Norge. Etter utvidelsen av EU fikk flere tilgang til arbeidsmarkedet i alle EØS-land. Fra 2007 til 2015 var den typiske innvandreren til Norge en polsk arbeidsinnvandrere. Fremdeles utgjør polakker den største gruppen innvandrere i Norge, foran Litauen, Somalia, Sverige, Pakistan og Syria (SSB, 2019). Siden 1990 har en av tre ikke-nordiske innvandrere kommet til landet for å gjenforenes med familien, eller for å etablere ny familie. Med arbeidsinnvandring, flykninger og familieinnvandring samt norskfødte med innvandrerforeldre var det i mars 2019 totalt 944 000 innvandrere i landet, 17,7 prosent av Norges befolkning (SSB, 2019).

I 2015 og 2016 økte flyktningsstrømmen til Europa og Norge, noe som ga en topp i antall flykninger som kom til landet. Hele landet mobiliserte, og mange distriktskommuner opprettet mottak for første gang. Flyktningsstrømmen stoppet, og som en følge av dette måtte mange kommuner legge ned mottak og andre tjenester som var bygd opp rundt flykningene. Disse omstillingene har satt store krav til fleksibilitet og omstillings- evne i små distriktskommuner. Endringene påvirker både arbeidsmarkedet, kommuneøkonomien og kompetansebyggingen i kommunen.

Bosetting i urbane og rurale områder byr på forskjellige muligheter og utfordringer. Kortere vei til utdanning og kompetanse- miljøer, bedre tilgang til sosiale nettverk og møteplasser knyttet til nasjonal opprinnelse er noen av fordelene i urbane områder. Noen av fordelene med kommuner i rurale områder er at det er mer oversiktlige forhold og mer synlighet. Oversiktlige forhold gjør det enklere for innbyggere å orientere seg i samfunnet og for kommuner å skreddersy ulike tilbud. Som ny innbygger blir man mer synlig for andre innbyggere. Dette kan gjøre det lettere for frivillige organisasjoner å involvere og rekruttere nye innbyggere i sitt arbeid.

Mye av kunnskapsproduksjonen og utviklingsarbeidet for god inkludering og integrering har skjedd i de større byene. Målet i dette prosjektet har vært å utvikle en helhetlig modell for inkluderingsarbeid i distriktskommuner. En modell som både utnytter ressursene og mulighetene som finnes, og tar høyde for utfordringer knyttet til det å skape inkluderende og mangfoldige lokalsamfunn i distriktet.

Delmålene i prosjektet har vært å:

- Øke kompetanse hos kommunens ansatte og politikere
- Synliggjøre innvandrere som en ressurs i lokalmiljøet
- Mobilisere frivilligheten og næringsliv
- Få til et tverrfaglig samarbeid i inkluderingsarbeidet
- Jobbe systematisk med brukermedvirkning

## Om KUN og Nord-Trøndelag Røde Kors

KUN er et likestillings-senter som jobber for inkludering og mot diskriminering. Med kontorer i Steigen og på Steinkjer har vi et særlig fokus på utviklingsarbeid i distriktet. Nord-Trøndelag Røde Kors har gjennom mange års erfaring på feltet utviklet ulike tiltak med fokus på nettverk, sosial støtte og tilhørighet for å bedre den fysiske og psykiske helsen i befolkningen. Erfaringen og kompetansen som frivilligheten representerer er en viktig forutsetning for å skape tilhørighet og inkluderende lokalsamfunn. Nord-Trøndelag Røde Kors har 21 lokalforeninger med 20 forskjellige aktiviteter og ca. 3000 frivillige. Nord-Trøndelag Røde Kors har kontor på Steinkjer.

KUN og Nord-Trøndelag Røde Kors utfyller hverandre i kompetanse og har forskjellige metoder i «verktøyskassa» for godt inkluderingsarbeid. KUN har i mange år arbeidet med integrering og inkludering, og da spesielt i små distriktskommuner. Dette arbeidet har vært ulike tiltak for innvandrere som målgruppe. Tiltakene har involvert frivillige organisasjoner, arbeidsliv og kommunale tjenester. Røde Kors har lang erfaring og mange ulike tiltak med innvandrere som målgruppe. Til sammen har vi et stort nettverk og oversikt over gode eksempler på inkluderingsarbeid.

Figur 1: Nettoinnvandring og -innflytting norske kommuner 2018

### Nettoinnvandring og -innflytting, kommunene 2018



# Bakgrunn

## Dårligere levekår for innvandrere

Det finnes flere indikasjoner på dårligere levekår blant innvandrere sammenlignet med etniske nordmenn. Tall fra SSB viser følgende:

- Dårligere rapportert helse enn befolkningen ellers (*Blom, 2017*).
- Større andel barn og unge med barnevernstiltak enn i befolkningen ellers, særlig blant barn og unge som selv har innvandret til Norge. Både blant nordmenn og innvandrere .. er det en overvekt av gutter som får barnevernstiltak (*SSB, 2017*).
- Høyere andel med lang høyere utdanning, men også høyere andel uten fullført utdanning enn i befolkningen ellers (*SSB, 2017, b*).
- Overrepresentasjon i kriminalitetsstatistikken (med sterk variasjon innad i gruppen). Dette gjelder både dem som begår lovbrudd og dem som blir utsatt for noe kriminelt. En del av denne overrepresentasjonen skyldes alderssammensetningen – at det er forholdsvis flere unge i innvandrerbefolkningen enn befolkningen ellers (*Andersen m. fl., 2017*).

Tallene viser et behov for å sette i verk tiltak for bedre inkludering og integrering av innvandrere både av hensyn til den enkelte, men også for samfunnet som helhet. Utenforskap gir grobunn for ekstremisme og kriminalitet, psykisk og fysisk uhelse.

## Arbeid gir trygghet og reduserer fattigdom

Arbeid er ofte nøkkelen til integrering. Arbeidsledigheten blant innvandrere er tre ganger så høy som resten av befolkningen. Gjennom våre aktiviteter møter både KUN og Nord-Trøndelag Røde Kors mange ressurssterke innvandrere som ikke kommer inn på arbeidsmarkedet av ulike årsaker.

Bortsett fra arbeidsinnvandrere fra vestlige land, har alle andre innvandrergrupper lavere lønn enn majoritetsbefolkningen

og mange innvandrere har store økonomiske utfordringer. Spesielt barn av innvandrerforeldre får av denne grunnen ikke like muligheter til å delta i samfunnet som sine jevnaldrende. Langsiktig og planlagt regionalt samarbeid mellom offentlig og private aktører kan bedre sysselsettingen blant innvandrere og gjøre det lettere å skaffe relevant arbeidskraft til regionen (*Søholt, Tronstad og Bjørnsen, 2014*).

## Stor variasjon på omfang og kvalitet på inkluderingsarbeid

Det statlige integreringstilskuddet som følger med hver enkelte bosatte flyktning gis i en periode på fem år. Det er viktig at tiltakene som gjøres er effektive og målrettet slik at den enkelte får mulighet til å forsørge seg selv.

Innvandrerbefolkningen er en sammensatt gruppe av ulike nasjonaliteter, etnisk tilhørighet og utdanningsbakgrunn. Ulike innvandringsårsaker gir ulike rettigheter og plikter. Flyktninger har rett til introduksjonsprogram og blir møtt av en flyktning-konsulent og et hjelpeapparat som har ansvar for etablering, kvalifisering og arbeid. De samme rettighetene har ikke ekteskapsmigranter eller arbeidsinnvandrere. Flyktninger får oppfølging og har et klart løp som venter på dem når de kommer til kommunen, mens arbeidsinnvandrere blir mer overlatt til seg selv (*Søholt, Aasland, Onsager og Vestby, 2012*). Mangelen på oppfølging av arbeidsinnvandrere kan føre til lave språkkunnskaper, dårligere helse og at denne gruppen blir mindre synlig i systemet (*Friberg og Djuve, 2013*).

Kommunene står, innenfor visse rammer, relativt fritt til å utforme et tilbud til disse gruppene. Dette er et forhold som gir store variasjoner og til dels urettferdig fordeling av tilbud. Dette er avhengig av kommunens ressurser og prioriteringer. Det er stor variasjon på omfang og kvalitet på norskopplæring og integreringsarbeid. De små kommunene har spesielle utfordringer på området knyttet til kompetanse og kapasitet. Mindre kommuner er ekstra sårbare når ansatte slutter, da mye av kunnskapen og rutiner er knyttet til enkeltpersoner og ikke satt i en struktur.



# Helhetlig inkluderingsarbeid i distriktet

Rapporten «Derfor blir vi her» påpeker at innvandring er redningen kommunene gir blaffen i (NIBR, 2012). Dette til tross for at mange kommuner er avhengig av innvandring for å opprettholde folketallet i kommunen. Rapporten påpeker i tillegg at det ofte mangler en helhetlig tilnærming som omfatter alle innvandrere i lokalsamfunnet. Vi har gjennomført en rekke prosjekter i distriktkommuner i ulike deler av landet, som involverer både flyktninger, ekteskapsinnvandrere og arbeidsinnvandrere. Vi ser at mange innvandrere, særlig dem som ikke er flyktninger, mangler tilpasset informasjon om kommunens tjenester. Kommunen på sin side mangler ofte kunnskap om hvem som bor i kommunen og hvilke ressurser som finnes i befolkningen. Det mangler kommunikasjonskanaler for å nå enkelte grupper i samfunnet, som for eksempel arbeidsinnvandrere og familie-gjenforente.

## Frivilligheten og næringsliv i inkluderingsarbeidet

Kommunen kan ikke alene være ansvarlig for at innvandrere får en god start i lokalsamfunnet. Det har alle et ansvar for, som enkeltindivider og som samfunn. Frivillige organisasjoner er viktige bidragsytere i dette arbeidet, av flere grunner; deltakelse i frivillige aktiviteter kan bygge tillit og gi følelse av tilhørighet, frivilligheten er en forutsetning for et velfungerende lokaldemokrati, og det har en rekke positive effekter på

folkehelsen å delta i frivillige aktiviteter, gjennom å forebygge fysiske og psykiske sykdommer (IMDi, 2014). For arbeidsinnvandrere og familieinnvandrere som ikke har samme krav på opplæring som flyktninger, blir i tillegg kulturliv og frivillighet særlig viktige arenaer for å lære om norsk kultur, språk og samfunn. Innvandrere som har kontakt med majoritetsbefolkningen og deltar i organisasjoner har mye større sjanse for å være i jobb enn innvandrere uten nettverk i lokalsamfunnet (Søholt, Tronstad og Vestby, 2015). Arbeidsplasser kan også være arena for rekruttering til lokalt organisasjonsliv. Denne typen forbindelser kalles «fletrådede relasjoner» og knyttes til mindre steder og bygdesamfunn. Dette er fordi det er færre innbyggere, og dermed større sannsynlighet for å møte de samme folkene på flere ulike arenaer enn i større byer (Søholt, Tronstad og Vestby, 2015).

Næringslivet må også være med i inkluderingsprosessen. Tilgang til arbeid er en viktig grunn for om innbyggere velger å bli boende eller å flytte. For arbeidsgivere som har mange arbeidstakere med innvandrerbakgrunn vil samarbeid med kommune og frivillighet være avgjørende for å bygge sosiale sikkerhetsnett rundt sine arbeidstakere og skape stabilitet og øke sjansen for at arbeidstakere skal ønske å bli værende i kommunen (Bye og Hovde, 2017).

# Fra innvandrere til innbygger

## - en modell for helhetlig inkluderingsarbeid

Prosjektets mål er å utvikle en modell for helhetlig inkluderingsarbeid i distrikts kommuner. Helhetlig tilnærming innebærer både at arbeidet omfatter alle typer innvandrere, altså både flyktninger, arbeidsinnvandrere og ekteskapsmigranter, og at flere ulike aktører fra kommunale tjenester, næringsliv og frivillighet er viktige aktører som bidrar til inkluderende lokalsamfunn.

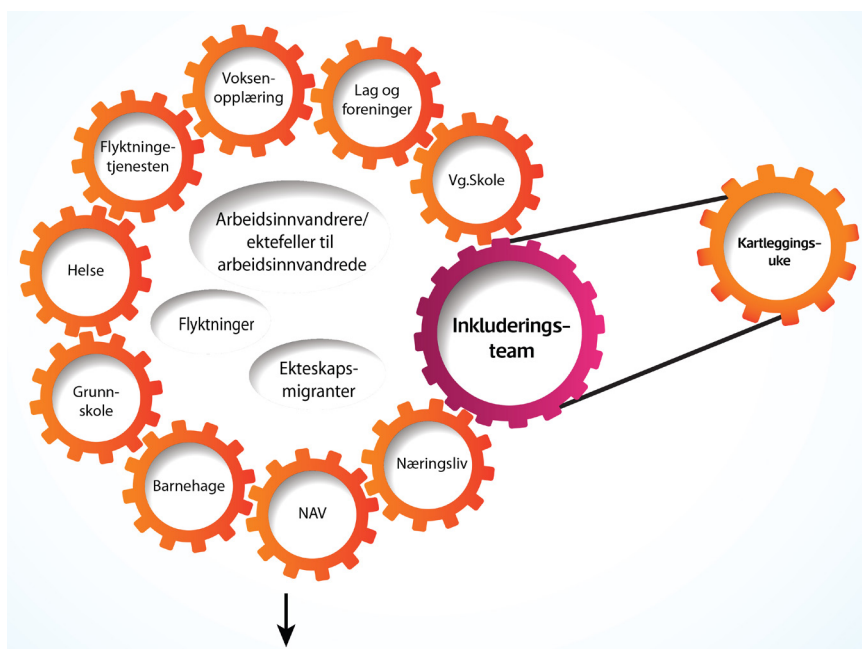
Hele prosessen er viktig, men det er særlig inkluderingsteam og kartlegging som har synliggjort god effekt og nytte av denne modellen.

I perioden 2016-2019 har metoden blitt testet ut i Snåsa, Lierne, Hitra og Namdalseid.

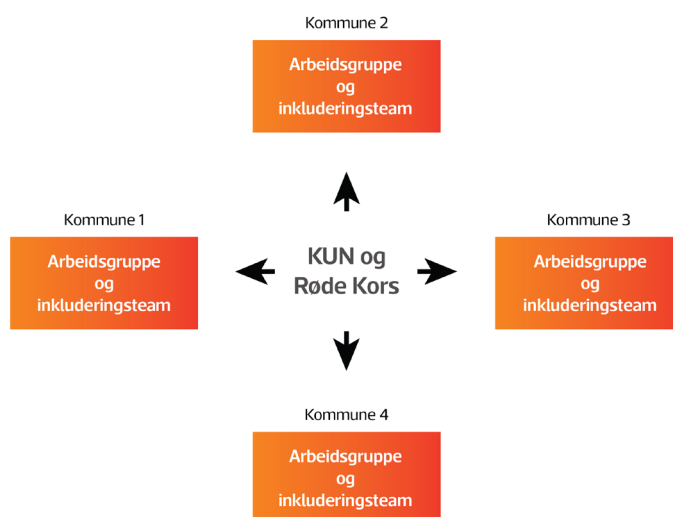
Aktiviteten har vært:

1. Forankring hos politisk og administrativ ledelse i kommunen
2. Kontraktinngåelse
3. Opprettelse av arbeidsgruppe og inkluderingsteam
4. Kartlegging av behov
5. Analysere hva vi gjør med de behovene og prioritere tiltak
6. Gjennomføre tiltak
7. Evaluere

Figur 2: Inkluderingsapparatet



Inkluderingsapparatet viser hvordan alle tjenestene, næringsliv og frivillighet må samhandle for å få til god inkludering. For å koordinere og samle de ulike aktørene har kommunene i prosjektperioden opprettet et inkluderingsteam. I tillegg ble det etablert en arbeidsgruppe i kommunene, og et av medlemmene i arbeidsgruppa var vår primærkontakt og prosjektleder for arbeidet i sin kommune.



Figur 3: Prosjektorganisering «Fra innvandrere til innbygger»



Deltakerkommunene opprettet gjennom dette prosjektet en struktur for inkluderingsarbeid som var tenkte å kunne videreføres etter prosjektets slutt og som kan bidra til stabilitet og kontinuitet i arbeidet med å bygge inkluderende lokalsamfunn. Målet har vært å etablere en arbeidsform som sikrer at ansvaret fordeles på de relevante aktørene i kommunen, og at kommunen blir mindre sårbar for utskiftninger i personal i og med at arbeidet er bredt forankret.

### **Brukermedvirkning**

Å skape trygge og inkluderende lokalsamfunn hvor innbyggerne føler tilhørighet og deltar aktivt skal være en av effektene av prosjektet. Brukermedvirkning har vært et viktig prinsipp i prosjektgjennomførelse. Det er viktig at innvandrerne selv er med på å definere egne behov og hvilken innsats som rettes mot dem, og vi ønsket gjennom prosjektet å demonstrere ulike metoder for brukermedvirkning. Dette for å sikre en større treffsikkerhet i utvelgelse av tiltak og at man ikke oppretter tiltak som ikke bygger på reelle behov i befolkningen. Deltakelse er også et mål i seg selv, som henger sammen med følelse av tilhørighet og av å kunne bidra positivt til lokalsamfunnet.

### **Prosjektet la opp til medvirkning på flere nivå:**

#### **Innbyggernivå**

Innbyggere med innvandrerbakgrunn og medlemmer av frivillige organisasjoner kom med innspill i kartleggingsuka på hva som fungerer bra i kommunen og hva som kan bli bedre.

#### **Tjenestenivå**

Resultater fra kartleggingen bidrar til brukermedvirkning ved at funn fra møter med innvandrere legges fram for tjenestene de gjelder.

#### **Inkluderingssteam**

Representasjon av medlemmer med innvandrerbakgrunn i inkluderingssteamet som sikrer brukermedvirkning i inkluderingssteamet.



# Prosjektgjennomføring

## Rekruttering og forankring

Målet i prosjektet var å rekruttere fire distriktskommuner i Trøndelag. Kriterier til kommuner er at de er interesserte og har lokallag av Røde Kors som ønsket å delta. Vi kontaktet en rekke kommuner, og var til stede på relevante konferanser og arenaer for å informere om prosjektet.

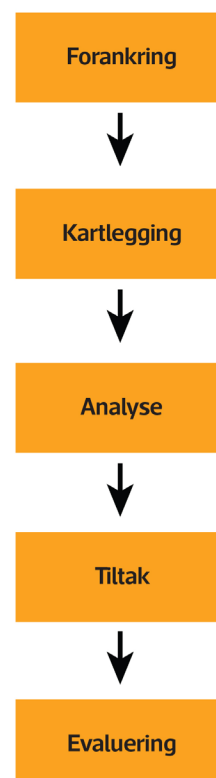
Rekrutteringen gikk både via ansatte i kommunen, og via lokallag av Røde Kors i kommunen. Etter innledende kontakt, avtalte vi møter med de kommunene og aktuelle Røde Kors-lokallagene som uttrykte interesse for prosjektet. Videre presenterte vi prosjektet for formannskap eller kommunestyre i de aktuelle kommunene. I utgangspunktet var planen å ta utgangspunkt i kommuner i Nord-Trøndelag. Etter hvert besluttet vi å også inkludere kommuner i Sør-Trøndelag, noe som sammenfalt med fylkessammenslåing. Vi hadde møter med Namdalseid, Snåsa, Hitra, Meråker, Namsskogan, Lierne og Namsos. Møtene inkluderte rådmann og eller ordfører samt flyktningkonsulent, Røde Kors-lag og eventuelle relevante enhetsledere. I tillegg hadde vi dialog med Høylandet, Rissa og Kolvereid kommune. Etter at Lierne var rekruttert fortsatte vi fram til sommeren i 2019 med å kontakte nye kommuner i Trøndelag med tanke på å selge inn enkeltaktiviteter som

kartleggingsuke eller etablering av inkluderingsteam til interesserte kommuner. Denne kontakten førte ikke til deltakelse fra flere kommuner.

Forankring ble gjort gjennom innledende informasjonsmøter, avtaleinngåelse og informasjonsmøter med formannskap/kommunestyre/ledergrupper. Vi skrev først under avtale med Namdalseid kommune, i oktober 2016. Snåsa fulgte rett etter, og skrev under kontrakt i november. Etter dette gikk det en tid før vi skrev under neste samarbeidsavtale, med Hitra i april 2018 og Lierne i juni 2018. For å forankre prosjektet i kommunene hadde vi i tillegg informasjonsmøter for kommunestyret/formannskap eller ledergruppe. Dette ble gjort ulikt i de ulike kommunene, og vi vil komme tilbake til hva som var mest hensiktsmessig i gjennomgangen av arbeidet i kommunene.

## Gjennomføring

Figur 4: Prosjektgjennomføring i kommunene



Alle kommunene fulgte samme modell for prosjektgjennomføring. Første steg var forankring, med avtaleinngåelse, informasjon om prosjektet og organisering av arbeidsgruppe og inkluderingssteam. Andre steg var kartleggingsuka, som er beskrevet nærmere senere i rapporten. Deretter ble funnene samlet, bearbeidet og analysert, før de munnet ut i tiltak som ble gjennomført eller er planlagt gjennomført. Til slutt ble prosjektet evaluert, med tanke på mulig videreføring av inkluderingssteamet etter prosjektperioden.

Etter å ha underskrevet samarbeidsavtalen ville Namdalseid som første kommune ut komme raskt i gang, da de nylig hadde tatt imot flyktninger og ønsket å bruke prosjektet til å finne tiltak rettet mot denne gruppa. Et av behovene de så var å koordinere kommunens arbeid opp imot frivilligheten, for å gi bedre kommunikasjon og unngå dobbeltarbeid. Prosjektpartner i Nord-Trøndelag Røde Kors gjennomførte derfor flere møter med kommunen og lokallaget av Røde Kors, noe som blant annet resulterte i at Nord-Trøndelag Røde Kors fikk nye lokaler i forbindelse med kommunehuset, og at det ble gjort avtaler om samarbeid mellom kommunen og Røde Kors om tiltak som gjennomføring av språkcafe og flyktningguider. Parallelt ble det jobbet med forankring i Snåsa, samt planlegging av en kartleggingsuke i april 2017. Etter interne vurderinger i kommunen trakk Namdalseid seg fra prosjektet i mars 2017. På grunn av at det tok lengre tid å rekruttere kommuner og forankre prosjektet enn beregnet, søkte vi i høsten 2017 Sparebankstiftelsen om å utvide prosjektperioden. Hitra kommune undertegnet avtale i mai 2018 og gjennomførte kartleggingsuka i juni 2018. I Lierne ble avtale underskrevet i juni 2018, med kartleggingsuke i oktober 2018.









# Fra innvandrere til innbygger

## - fire deltakerkommuner fra Trøndelag

Deltakerkommunene i prosjektet er fire distriktskommuner med ulike utgangspunkt. Felles er at de er relativt små kommuner i distriktet i Trøndelag. Samtidig har de ulike ressurser, utfordringer og arbeidsmåter. Vi vil starte med å presentere de fire kommunene og noen av faktorene som har betydning for deres arbeid med å skape inkluderende lokalsamfunn.

### Namdalseid kommune

Namdalseid kommune har 1 581 innbyggere per andre kvartal 2019. Med 91 personer (SSB, 2019) utgjør innvandrere ca. 3,5 prosent av befolkningen i kommunen. Den største gruppen innvandrere i kommunen er familieinnvandrere, fulgt av arbeidsinnvandrere (IMDI, 2019). Kommunen har tidligere deltatt i et kunstprosjekt for kvinner med og uten innvandringsbakgrunn i samarbeid med KUN og kunstneren Brynhild Bye-Tiller, hvor det kom frem at kommunen manglet kommunikasjonskanaler med kvinner bosatt i kommunen som var kommet til landet gjennom ekteskap med nordmenn. I likhet med de andre deltakerkommunene tok Namdalseid imot flyktninger under flyktningebølgen.

Kommunen har store fjell- og kystområder, og en smålakselv som gjør kommunen til et populært reisemål for laksefiskere. Landbruk er en viktig næring i kommunen, sammen med helse- og sosialtjenester, sekundærnæringer og varehandel. I tillegg til idrettslag er det registrert tre frivillige organisasjoner i kommunen, inkludert et lokallag av Røde kors. Kommunen slås i 2020 sammen med Fosnes og Namsos til nye Namsos kommune.

Figur 5: Opprinnelse- landbakgrunn for innbyggere i Namdalseid med innvandre bakgrunn





Folkehelseundersøkelsen har imidlertid funnet en høy grad av ensomhet blant innbyggerne, og kommunen ser det som viktig og nødvendig å jobbe med tilhørighet og deltakelse i lokalsamfunnet.

### Lierne kommune

Lierne er en fjellkommune som ligger på grensen til Sverige. Kommunen grenser også til Snåsa.

Mens kommunen med sine nesten 3000 km<sup>2</sup> geografisk er den største i Trøndelag, er den med 1382 innbyggere blant fylkets minste i folketall (SSB, 2019). I likhet med Snåsa og Lierne viser SSBs befolkningsframskriving en svak nedgang i folketallet i årene fremover. Innvandrere utgjorde i 2019 9,5 prosent av Libyggen. Samtidig som IMDis statistikk oppgir at flyktninger utgjør den største gruppen innvandrere i kommunen med 37 personer, er det Sverige som utgjør den største gruppen blant over 14 nasjonaliteter som er representert i kommunen (IMDI, 2019). Heller ikke Lierne har skoler utover ungdomsskole, og ungdom i kommunen reiser derfor ut for å ta videregående.

Sekundærnæringer, helse- og sosialtjenester og varehandel, hotell og restaurant er de tre største næringene i Lierne, og den største private bedriften er Lierne bakeri, som blant annet baker lefser og kaker.

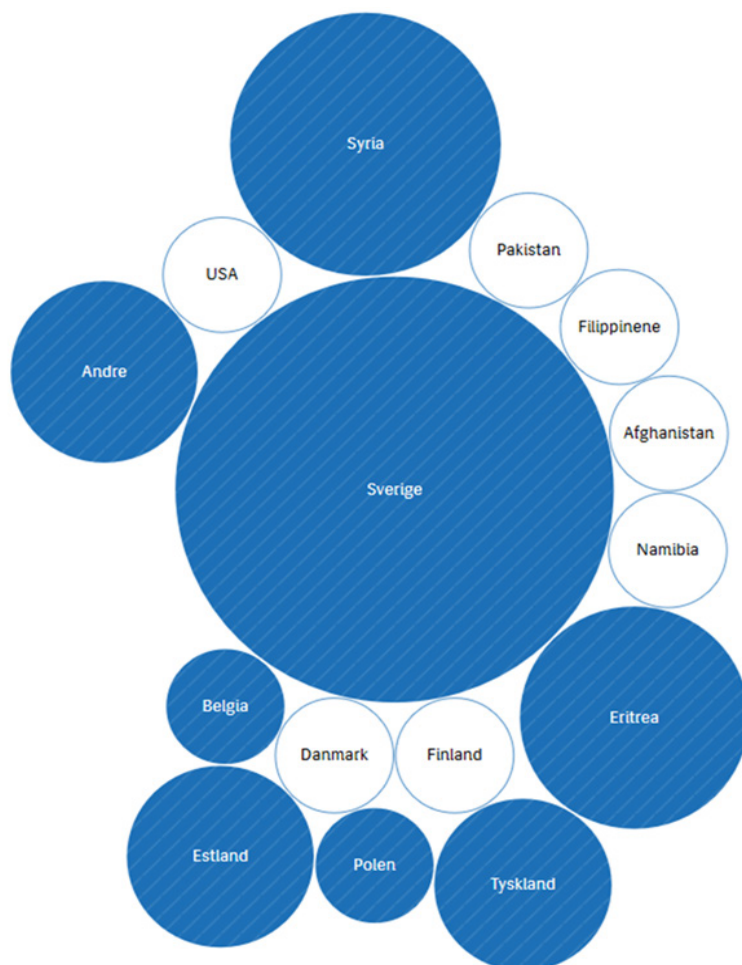
Lierne har lokallag av Røde kors, med hjelpekorps og beredskapsvakt. Siden 2000 har friluftsteateret Pe-Torsa samlet publikum i august, og i tillegg til rundt 4000 timer frivillig arbeid er det knyttet tre lønnede stillinger til oppsetninga.

### Fire kommuner- et dekkende bilde av distriktet?

De fire kommunene har både fellestrekk og ulikheter. Alle er relativt små kommuner med prognoser om synkende innbyggertall. Kommunene har en internasjonal befolkning, med alt fra 14 til over 70 nasjonaliteter representert. Arbeidet kommunene legger ned i å skape inkluderende lokalsamfunn er et viktig bidrag for å ivareta befolkningen og forsøke å motvirke tendensen med ytterligere befolkningsnedgang, og for å kartlegge ressurser og tilgang på arbeidskraft i kommunen.

Alle fire kommuner har tatt imot flyktninger, og har måttet omstille seg i forbindelse med opprettelse og nedlegging av mottak og avvikling av flyktningkonsulentstillinger i kommunen. Dette er noe som gjelder mange distriktskommuner etter den siste flyktningebølgen i 2015. Bortsett fra Hitra, som har videregående skole, må innbyggere i våre deltakerkommuner som ønsker å ta utdanning ut over grunnskolen reise ut av kommunen. Dette er medvirkende årsak at det er få i aldersgruppen 20-30 år i befolkninga sammenlignet med de andre

Figur 8: Opprinnelse- landbakgrunn for innbyggere i Lierne med innvandrerbakgrunn



aldersgruppene i deltakerkommunene.

Med henholdsvis Namdalseid med 3,5 prosent innbyggere med innvandrerbakgrunn, og Hitra med rundt 25 prosent, plasserer våre kommuner seg godt på begge sider av landsgjennomsnittet på 17 prosent. Det er også interessant å se på sammensetningen av innvandrerbefolkningen. Mens det i Lierne og Snåsa er flest i gruppen flyktninger og deres familie-gjenforente, noe som også avspeiler snittet på landsbasis, er det på Hitra flest arbeidsinnvandrere og i Namdalseid flest familie-gjenforente. Dermed gir våre deltakerkommuner en mulighet til å se på ulike tilnæringer til å utvikle inkluderende lokalsamfunn, og ulike metoder og fora for medvirkning, tilpasset hvilke målgrupper man ønsker å nå. Uten at utvalget nødvendigvis er representativt for distrikts-Norge generelt, mener vi det er såpass variert at det favner mange av de sentrale utfordringene og mulighetene man vil møte i inkluderingsarbeidet i distrikts-Norge.



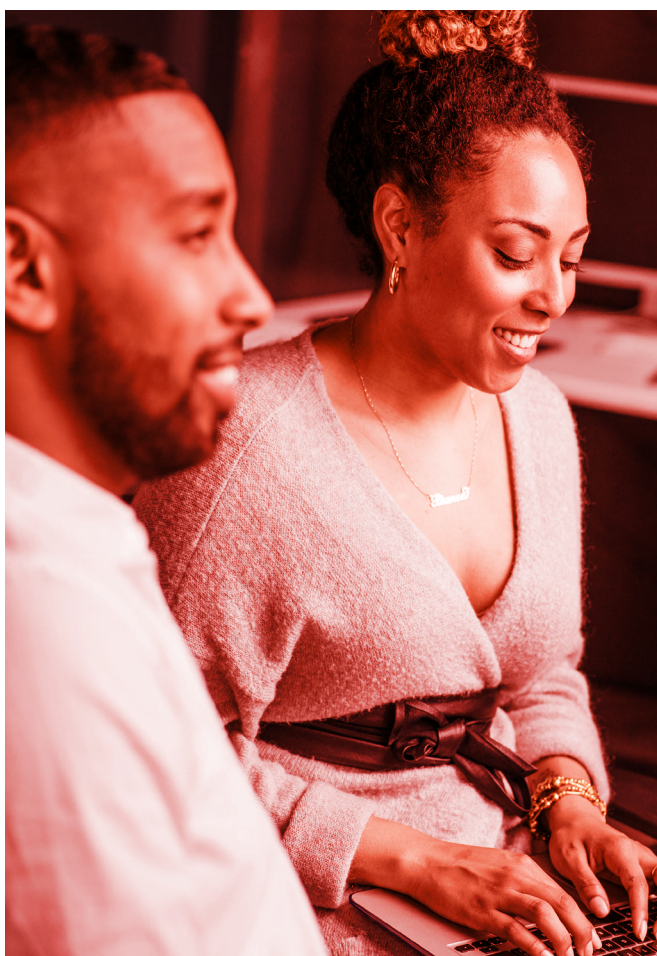


Photo by Jopwell

# Organisering av kommunenes arbeid i prosjektet

## Arbeidsgruppe

Alle fire kommuner opprettet en arbeidsgruppe. Et av medlemmene i arbeidsgruppa var vår primærkontakt og prosjektleder for arbeidet i sin kommune.

Slik var arbeidsgruppene organisert i de ulike kommunene:

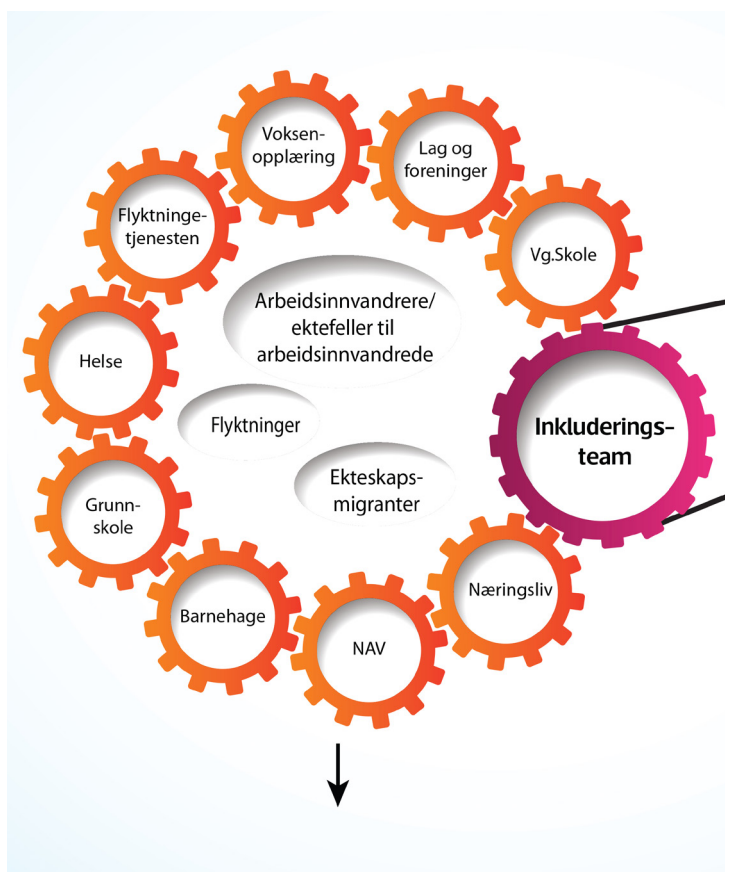
- I Snåsa var kontaktpersonen rektor for voksenopplæringa, og arbeidsgruppa besto av helsesøster og flyktningskonsulent.
- På Hitra var kontaktpersonen en ansatt i prosjektstilling som mangfoldskordinator i kommunen. Denne stillingen opphørte i løpet av prosjektperioden. Arbeidsgruppa bestod av næringssjef, flyktningstjenesten og frivilligsentralen.
- I Lierne ble det utlyst en egen stilling i 20% stilling i to år som ble knyttet til prosjektet. Arbeidsgruppa bestod av oppvekstsjef, helsesjef, flyktningstjenesten, frivilligsentralen og leder for Lierne Røde Kors
- I Namdalseid var kultursjefen vår kontaktperson. Og i arbeidsgruppa hadde hun med seg biblioteksjef og flyktningskonsulent.

Begrunnelsen for å ha egne arbeidsgrupper i kommunen, var at kontaktpersonen ikke skulle stå alene om arbeidet, samtidig som arbeidsgruppa skulle være mer praktisk rettet og enklere å mobilisere enn inkluderingssteamet, som omfattet flere aktører. Det er ulike erfaringer med hvordan arbeidsgruppa fungerte. Det har vært utfordrende å skille mellom de ulike gruppene (arbeidsgruppe og inkluderingssteam) og hvilke roller de skal ha. I etterkant ser vi at en synliggjøring av de ulike gruppene, og hvem som er med i dem, er en viktig oppgave i dette arbeidet, og at en organisering med inkluderingssteam og en arbeidsgruppe stiller krav til tydelighet når det gjelder ansvarsfordeling. Vi ser at det kan være hensiktsmessig å aktivisere inkluderingssteamet i større grad enn å operere med to ulike grupper med forskjellige roller.

## Inkluderingssteam

Dette prosjektet bygger på resultatene KUN gjorde i rap-

porten «Innvandrere en ressurs for Vesterålen» fra 2015. Et av KUNs hovedfunn var viktigheten av en helhetlig tilnærming til inkluderingsarbeidet. Dette innebærer at arbeidet omfatter alle typer innvandrere, både flyktninger, arbeidsinnvandrere og ekteskapsmigranter, og at flere ulike aktører fra kommunale tjenester, næringsliv og frivillighet må jobbe sammen. Et av hovedmålene i prosjektet «Fra innvandrere til innbygger» har derfor vært å opprette inkluderingssteam i deltakerkommunene. For å sikre god drift i inkluderingssteamene har KUN vært med i startfasen og bidratt med noen anbefalinger til teamene. Dette har vært et viktig arbeid for at medlemmene i teamene skal få en bedre forståelse for hvordan teamet skal arbeide og hva deres rolle som medlem i teamet er.



KUNs anbefalinger til inkluderingsteamene i startfasen:

- Etatene samles om et felles mål om mer helhetlig inkluderingsarbeid og setter i teamet noen målsettinger de ønsker å oppnå
- En relevant etat får ansvar for å lede teamet
- Det pekes ut en fast deltaker fra hver samarbeidspartner til inkluderingsteamet
- Teamet møtes etter behov, og minst to ganger pr år
- Det rapporteres om arbeidet til kommuneledelsen årlig

Vi ser i dette prosjektet at det å organisere inkluderingsarbeidet ved hjelp av et inkluderingsteam er helt avgjørende for å sikre et effektivt og godt inkluderingsarbeid. Deltakerkommunene har valgt å legge opp teamet ulikt og har ulike rammer for teamet. I det følgende vil vi kort gjøre rede for dette og deretter se på hvilke løsninger som er hensiktsmessig.

### Snåsa

I Snåsa ble det satt sammen et team som besto av voksenopplæringen, helsesøster, næringssjef, barnehage, kultursjef og bygdesentralen. Videre ble det satt ned en arbeidsgruppe som besto av flyktningetjenesten og voksenopplæringa. I praksis var det ikke alle inviterte som deltok i inkluderingsteamet, og det kunne framstå som noe uklart hva som var forskjell på arbeidsgruppe og inkluderingsteam. Det skjedde også endringer underveis som fikk betydning for inkluderingsteamet, blant annet ble en stilling på helsestasjonen, som var øremerket migrasjonshelse, lagt ned underveis i prosjektet, da kommunen ikke lengre tok imot flyktninger.

### Hitra

Hitra kommune valgte å ha et bredt inkluderingsteam med representanter fra mange etater, næringsliv og frivillighet. Inkluderingsteamet på Hitra består av rådmann, næringsforeningen, voksenopplæringa, videregående skole, Hitra kulturråd, NAV, DalPro, flyktningetjenesten, muslimsk forening, frivilligsentralen, polsk forening og biblioteket. I starten av prosjektet var det bred enighet om å opprette inkluderingsteam og det lå inne i kontrakten til prosjektet. Inkluderingsteamet har underveis i prosjektperioden gjennomgått en del utskiftninger noe som gjorde at det ble lite kontinuitet i arbeidet. Arbeidsgruppa i Hitra tok derfor grep og bad rådmann om å være den som kaller inn til møte i inkluderingsteamet. KUN bidro med en prosess for å sikre at alle ble enige om hva inkluderingsteamet skal være, hvilke oppgaver det skal jobbe med og hvilke roller de som sitter i teamet har. Dette var effektive grep for å revitalisere og forankre inkluderingsteamet.

### Lierne

Da Lierne bestemte seg for å bli med i dette prosjektet hadde de allerede startet et arbeid med å opprette et bosettingsteam i kommunen. Da de startet opp «Innvandrer til innbygger» ble bosettingsteamet endret til inkluderingsteam og kommunen begynte å se på hvilke ressurser de ønsket å ha med i det nye teamet. Det tok litt tid før inkluderingsteamet ble operativt i Lierne, men da de kom i gang ble det til gjengjeld vedtatt av styringsgruppen i kommunen at teamet skulle møtes hver måned i 2019. I Lierne består inkluderingsteamet av flyktningtjenesten, voksenopplæringen, NAV, teknisk avdeling i kommunen, helsesøster, boveileder, Lierne næringsforening, Stortangen skole og Sandvika barnehage. På det første møtet i inkluderingsteamet bidro KUN med samme prosess som på Hitra. Det gjorde det mer klart for medlemmene i teamet hva deres rolle i teamet var og hvordan de skulle fokusere arbeidet. På bakgrunn av denne prosessen ble inkluderingsteamet enige om at visjonen for teamet er «Det gode vertskap». Dette er en visjon kommunen har for alle tilflyttere og besøkende i Lierne. Inkluderingsteamet har og satt seg noen mål de skal arbeid mot og strategier for hvordan de skal nå sine mål.

### Inkluderingsteamets mål

- Innbyggere som deltar i samfunnsliv og har tilhørighetsfølelse
- Livsstil som gir god livskvalitet og styrker fysisk og psykisk helse
- Oppvekstmiljø og levekår som gir mestring og trygghet

### Strategier for å nå målene

- Tilrettelegge aktiviteter og informasjon slik at de inkluderer alle grupper i samfunnet
- Styrke innbyggernes tilhørighetsfølelse gjennom deltakelse
- Videreutvikle samarbeidet med frivillige foreninger for å skape gode møteplasser og arenaer for aktivitet
- Utvikle flere møteplasser og kulturtilbud, slik at det finnes tilbud for alle aldersgrupper
- Motvirke fravall fra fritidsaktiviteter hos ungdom

Inkluderingsteamet i Lierne er organisert slik at det er flyktningetjenesten som har ansvar for å innkalle til møte og sette opp forslag til sakliste. I tillegg bruker Lierne kommune inkluderingsteamet i saksbehandling og mer akutte situasjoner og kaller da inn de relevante medlemmene i teamet til å se på de aktuelle sakene/utfordringene.



### Inkluderingssteam – effektivt og fleksibelt

Den tverrfaglige arbeidsmåten med å opprette inkluderings-team er en nyttig og effektiv arbeidsmåte. Av de tre deltakerkommunene som opprettet slike team, er det to av dem, Lierne og Hitra, som er klare på at de ønsker å fortsette med denne arbeidsmåten. Med et fungerende team, har man et organ som sikrer framdrift i arbeidet, involverer relevante parter og tilbyr en effektiv arbeidsmåte. Det er en styrke med teamet at det fordeler ansvar på flere instanser, og dermed kan bidra til kontinuitet også når nøkkelpersoner forsvinner. Flertrådede relasjoner og gjennomsiktige lokalsamfunn er et kjennetegn med små kommuner, men det er ikke nødvendigvis noe som i seg selv fører til tverrfaglig samarbeid. Både Lierne og Hitra gir tilbakemeldinger om at deltakerne i teamet sier at de endelig har fått en plattform som muliggjør tettere arbeid mellom de ulike avdelinger i kommunen.

Teamet kan fungere på flere plan. I utgangspunktet ser vi at en kartleggingsuke fungerer godt som en startmotor for inkluderings-teamet- da det gir teamet oppgaver i forbindelse med rekruttering og gjennomføring av de ulike møtene, og teamet får et grunnlagsmateriale for videre arbeid i form av resultatene fra kartlegginga. Ut over dette har vi i flere tilfeller sett at bare det å bringe de ulike partene sammen for å diskutere i seg selv kan være nyttig, og at teamet kan fungere operasjonelt slik at de enkelte partene selv kan gjennomføre tiltak diskutert i teamet og bruke teamet som støtte i eget utviklingsarbeid uavhengig av eventuelle vedtak. Vi ser og at teamene kan spille en rolle i å sette tema på dagsorden i kommunen. Vi har anbefalt inkluderings-teamene å lage seg et årshjul og en strategiplan som de vedtar på det første møtet i et nytt år. I denne strategien kan de velge å ha ekstra fokus på noen

kjerneområder som for eksempel barn og unge, meningsfull fritid eller arbeid. Dette gjør at teamet i tillegg til å arbeide utfordringsbasert, basert på de utfordringene teammedlemmene spiller inn på møtene, kan arbeide mer visjonært og legge mer langsiktige strategier for inkluderingsarbeidet i kommunen. I Lierne har de tatt teamet i bruk til saksbehandling, og i den forbindelse utviklet et samtykkeskjema som lar dem innhente samtykke fra brukere til å dele informasjon der de ser at teamet kan være en effektiv arbeidsmåte. De beskriver også hvordan teamet fungerer på den måten at de ut fra sak kaller inn relevante parter, noe som gjør dem fleksible og lar dem tilpasse teamet etter hvem i temaet temaet er relevant for i det enkelte tilfellet.

Det er noen forutsetninger som må ligge til rette for at det skal fungere. Vi ser at forankring og rolleforståelse er svært viktig. I både Hitra og Lierne ble det gjennomført en «restart» av teamet, hvor teamets funksjon og medlemmenes roller ble grundig gjennomgått. Det bør også være en person som har sekretærfunksjon, det vil si innkalle til møter og se til at det blir satt en agenda og ført referat. Det ble også foreslått at man dokumenterer og synliggjør medlemmene i teamet, for eksempel ved at man tar bilder av medlemmene og informerer om hvem som er medlem på kommunens hjemmesider. Dette kan være nyttig både for å sikre medlemmenes forankring og rolleforståelse og synliggjøre teamet utad. Videre er det viktig at teamet forankres i administrasjon/politisk ledelse. På Hitra er det rådmannen som i dag kaller inn til møter, noe som har vist seg å fungere godt. For å sikre framdrift og forankring i kommunen kan også være nyttig at teamet rapporterer jevnlig til kommunestyret, eller som i Liernes tilfelle, til en styringsgruppe.

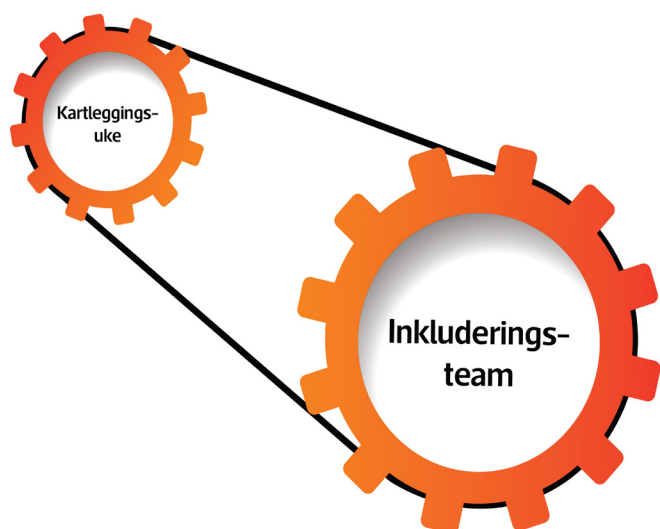




# Kartleggingsuka

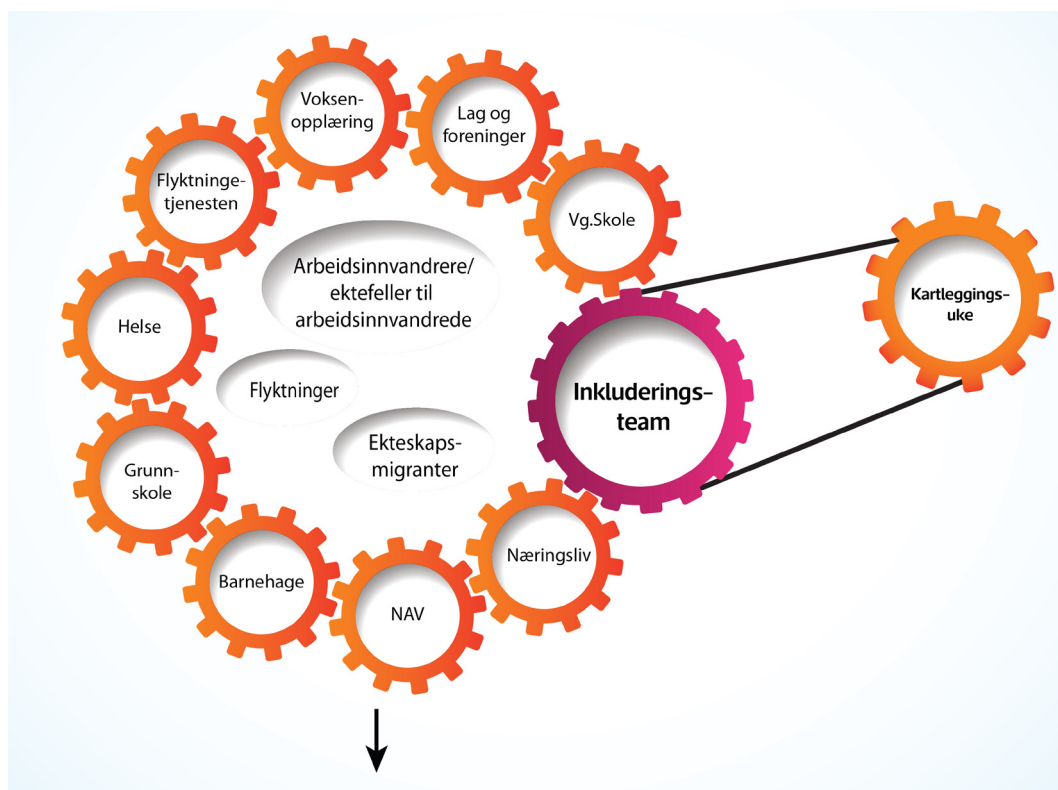
## - en startmotor for arbeidet i inkluderingsteamet

Figur 10: Kartleggingsuka – en startmotor for arbeidet i inkluderingsteamet



Etter forankring av prosjektet og opprettelse av inkluderings-teamet, fungerte kartleggingsuka som en startmotor for inkluderingsarbeidet i kommunene. Kartleggingsuka ga inkluderings-teamet et kunnskapsgrunnlag, og pekte ut noen retninger og prioriteringer for arbeidet i startfasen. Målet med kartleggingsuka var å mobilisere bredt i kommunen, få innspill og gi inkluderings-teamet/kommunestyret et grunnlag for å velge ut tiltak for bedre inkludering i kommunen. På denne måten ønsket vi å bidra til høy grad av medvirkning i prosessen, både fra innvandrerne selv, fra næringsliv, frivillighet og øvrige innbyggere i kommunen.

Figur 11: Kartleggingsuke



Kartleggingsuka ble gjennomført etter samme mal i Snåsa, Hitra og Lierne. Vi startet med et møte med innvandrere i kommunen. Innspill fra dette møtet ble tatt med videre til møter med næringsliv, utvalgte tjenester og frivillighet. Alle kommunene hadde møter for næringsliv og for frivillighet. Det varierte litt hvilke kommunale enheter vi hadde møter med. I Snåsa hadde vi separate møter med barnehagene, skole og helsestasjon. På Hitra og Lierne hadde vi felles møte med oppvekstenheten. Etter planen skulle det også gjennomføres åpne folkemøter. Av ulike årsaker ble det ikke arrangert slike møter i noen av kommunene. For det første ble det ansett at de som var interessert i å delta i stor grad ble nådd gjennom de åpne møtene som allerede var gjennomført, altså gjennom møter med innvandrere og med frivilligheten. Det var også et spørsmål om rekruttering og informasjon, og i hvilken grad en åpen invitasjon til alle innbyggere i kommunen ville gi flere deltakere. I Snåsa ble det derfor besluttet å slå dette folkemøtet sammen med åpen dag på voksenopplæringa. I tillegg deltok KUN og Nord-Trøndelag Røde Kors på en oppvekstkonferanse i kommunen. På Hitra og i Lierne ble det heller ikke gjennomført noe eget folkemøte, men til gjengjeld ble det arrangert frivillighetens dag på Hitra. Vi mener at vi nådde forholdsvis bredt ut i kommunene.

Vi vil nå gå gjennom de ulike møtene enkeltvis.

### **Møte med innvandrere**

I alle kommunene ble møte med innvandrere arrangert gjennom voksenopplæringa. Fordelen med dette var at møtene kunne arrangeres på dagtid, og at møtet var obligatorisk for deltakerne. Dermed var vi sikret et visst oppmøte. Møtene startet med en presentasjon av prosjektet. Videre ble deltakere bedt om å presentere seg selv gjennom tankekart, hvor de også skulle skrive inn hva de var fornøyde med og hva de var misfornøyde med i kommunen. Dette var gjort med tanke på å tilpasse møtet etter deltakernes språklige nivå. Deltakerne ble også bedt om å hjelpe hverandre med å oversette og forklare. Videre tok vi opp spørsmål knyttet til de ulike områdene: arbeidsliv, frivillighet og kommunale tjenester. På Hitra ble noen deltakere bedt om å presentere sin opplevelse med å komme til kommunen.

En av utfordringene var å nå den delen av innvandrerbefolkningen som ikke var i voksenopplæringa. Blant deltakerne på møtene med innvandrere var det flertall som hadde flyktningsbakgrunn. Vi prøvde ulike metoder for å nå andre innvandrergrupper. På Hitra inviterte vi til et møte på kveldstid for å gi deltakere som var i jobb eller av andre grunner ikke kunne komme på dagtid mulighet til å komme. På dette møtet var det bare to som kom. I tillegg ble det arrangert fokusgruppeintervju på Hitra i en kvinnegruppe for kvinner med innvandrerbakgrunn,

og spørsmål ble sendt ut og diskutert på språkcafe og i frivillige organisasjoner som polsk forening og muslimsk forening. I tillegg var det også deltakere med innvandrerbakgrunn som deltok på de andre møtene med næringsliv og frivilligheten. Ved flere anledninger inviterte vi, i samarbeid med kommunene, enkeltpersoner direkte. På denne måten kom vi i kontakt med mennesker som var arbeidsinnvandrere eller som har kommet til landet gjennom ekteskap med nordmenn. Dette viser at man må arrangere møter på flere arenaer for å nå bredt ut, og at det er en fordel å bruke flere tilgjengelige nettverk og bekjentskap. Det er vesentlig at representanter fra kommunen bidrar i rekrutteringa.

### **Møte med frivillige lag og foreninger**

Møtene med frivilligheten ble arrangert i samarbeid med frivilligsentralene i kommunen. Møtene ble lagt på ettermiddags/kveldstid, og hadde alle godt oppmøte.

Møtene ble innledet med en presentasjon av prosjektet, relevant forskning på temaet og befolkningsstatistikk for kommunen. Videre ble tema som mangfoldig rekruttering, rutine for ivaretagelse av nye medlemmer og informasjonsarbeid diskutert. Både i Snåsa og på Hitra fortalte deltakere som selv hadde innvandrerbakgrunn om egen deltakelse i frivillige aktiviteter, og hvor viktig dette er for trivsel og følelse av tilhørighet til lokalsamfunnet.

I alle kommuner diskuterte vi mangfold og deltakelse i frivilligheten både gjennom egne arrangementer for innvandrere, som for eksempel språkcafe, og rekruttering av innvandrere til organisasjonenes ordinære aktivitet. På Hitra har det i tillegg vært jobbet målrettet med egne organisasjoner for innvandrere som polsk forening og muslimsk forening. Dette gir kommunen viktige kontaktpunkter med innvandrerbefolkningen i kommunen ut over voksenopplæringa.

Felles i alle de tre kommunene var at mange av de frivillige organisasjonene synes rekruttering generelt kan være utfordrende. Flere ga uttrykk for at det er en trend at mange ikke ønsker å være medlem over tid, men heller vil delta på enkeltaktiviteter. Når det gjelder rekruttering av medlemmer med innvandrerbakgrunn, hørte vi om flere eksempler på tiltak, som gratis medlemskap de to første årene, direkte invitasjoner til å bli med i kor, og organisering av transport og henting av deltakere til aktiviteter. Flere pekte på at det kan være utfordrende å få folk til å ønske å fortsette å delta på lengre sikt, og at det er behov for ekstra tiltak for å klare å holde på nye medlemmer. Her ble det løftet fram flere gode eksempler, som å raskt verve nye medlemmer inn i styret, eller å sende nye medlemmer på konferanser eller møter sentralt. Andre konstaterte et behov for å ha en slags vertskapsfunksjon i organisasjonen, som følger

opp nye medlemmer, sikrer at de får med seg beskjeder og at de har den kunnskapen som trengs for å delta. Det understrekes at dette er relevant for alle nye medlemmer, men at når det gjelder dem som ikke har norsk som morsmål kan det være særlig viktig med oppfølging fra en kontaktperson i begynnelsen.

Informasjon var et gjennomgangstema på møtet med frivillighet. Mange organisasjoner ser det som utfordrende å få ut informasjon, og det kan være vanskelig for mulige nye medlemmer å orientere seg i tilbudet som finnes. Her ble det tatt opp at mange organisasjoner bruker Facebook til å informere, og at det er mange lukkede grupper man bare har tilgang til når man har blitt medlem.

### Møte med næringsliv

Til møtene med næringsliv ble næringsforeninger, bedrifter, NAV og representanter fra innvandrerbefolkningen invitert. I Snåsa inviterte vi til frokostmøte, og på Hitra og i Lierne inviterte vi til lunsjmøte. Vi innledet også på disse møtene med informasjon om prosjektet, før innvandrere presenterte sine erfaringer fra arbeidslivet og NAV presenterte ulike tiltak som arbeidstrening, lønstilskudd, mentorordning og integreringstilskudd. Noen bedrifter presenterte også sine erfaringer med å rekruttere mangfoldig. Flere bedrifter ga uttrykk for at de trengte mer informasjon fra NAV om hvilke ordninger de kan tilby knyttet til språkopplæring, praksisplass og mentorordninger.

Mens noen så mangel på kapasitet som hinder for å ta imot innvandrere på arbeidspraksis, fortalte andre, som en barnehage, at de aktivt bruker praksisplassene for å rekruttere vikarer, og at vikarene er viktige ressurser for barnehagen når det gjelder språk og kulturforståelse. De fortalte videre at de har utarbeidet en liste med språkkrav for enkelt å kunne vurdere om aktuelle vikarer har tilstrekkelig språkferdigheter i norsk til å jobbe der. Flere grep for å lette prosessen med å ta imot innvandrere i arbeidspraksis ble nevnt, blant annet å ta imot i par, slik at praksiselevne kan fungere som støtte for hverandre og blir mindre avhengig av arbeidsgiver. I flere av kommunene ble det paradoksalt nok meldt inn både om behov for arbeidskraft fra bedriftenes side, og behov for arbeid blant innvandrere, som satt med et inntrykk av at det ikke finnes ledige arbeidsplasser i kommunen. Hitra kommune har gjennomført en undersøkelse i næringslivet i kommunen som viser at mange bedrifter har prøvd å rekruttere uten å lykkes. Samtidig oppgir en stor andel bedrifter at de ikke lyser ut stillinger på offentlige sider. Flere la vekt på at man får mange irrelevante søkere ved å legge ut stillingsutlysninger på store søkemotorer. Om bedrifter heller benytter seg av nettverk og eksisterende kontakter, kan det dermed oppstå en barriere for innvandrere som ønsker jobb dersom de ikke har de rette kontaktene i kommunen.

### Møte med kommunale tjenesteenheter

Kommunene fikk selv velge hvilke kommunale enheter de ønsket skulle delta i kartleggingsuka. I Snåsa hadde vi møter med barnehage, helsestasjon og skole. I Lierne var det møte med oppvekst og helse. På Hitra ønsket de å utvide møtet med oppvekst. De ønsket en hel dag for hele oppvekstsektoren med fokus på mangfoldsarbeid hvor alle skoler og barnehager fikk muligheten til å kartlegge hvordan de allerede jobber godt med mangfold og hvor det er behov for mer innsats. Dette ble en veldig innholdsrik dag som ga mye materiale både til prosjektet, men også til skolene og barnehagene. På møtene med oppvekst og helse fikk deltakerne i oppgave å diskutere inkludering og mangfold ut fra fire nivåer:

1. I samspill med barna
2. Samarbeid mellom skole, barnehage, helsestasjon - hjem
3. Fellesskapet mellom foreldrene
4. Mellom dere (helsestasjon, skole, barnehage) og kommuneadministrasjon

Møtene ga en anledning til å diskutere likeverdige tjenester, og hvordan de ulike tjenestene tilrettelegger for dette. Som i de andre møtene tok vi også her utgangspunkt i presentasjon av prosjektet og befolkningsstatistikk for kommunen. Videre tok vi opp eventuelle innspill fra møtene med innvandrere, og diskuterte likeverdige tjenester og tjenestenes behov for videre arbeid med temaet. Blant temaene som ble diskutert på disse møtene, var erfaringene med å ha en egen stilling i migrasjons-helse tilknyttet voksenopplæringa, barn og språkopplæring, traumer og lærevansker, språkutfordringer og foreldregrupper på helsestasjonen, samt bruk av tolk.

### Evaluering av kartleggingsuke som arbeidsform

Totalt sett er erfaringene med kartleggingsuka positive. Vi anser det som svært vellykket å arrangere møter med samme tema i flere fora, og å kunne trekke kunnskap fra et møte over i et annet. Møtene får derfor stor overføringsverdi. Kartleggingsuka gir en modell for brukermedvirkning som kommunen kan bruke på flere områder.

Utgangspunktet var å gjennomføre alle møtene i løpet av en uke. Det var flere begrunnelser for dette. For det første var tanken at man ved å samle aktivitetene ville gjøre prosjektet synlig og lettere å kommunisere ut i kommunen. Det ville også gi et bredt grunnlag tidlig i prosessen. I tillegg ville det spare kostnader, ved å begrense reisevirksomhet for KUN og Røde Kors.

Vi vurderer det som at møteoppleggene fungerte bra, og at den største jobben ligger i informasjon og rekruttering til møtene. Erfaringene fra kommunene viser at det var en stor



jobb med å rekruttere bredt på mange arenaer samtidig, og særlig om ansvaret i hovedsak ligger på en person. Et forslag som kom opp på evalueringssamlingen, var å dele opp kartleggingsuka og gjennomføre den i to omganger. Dette for å avgrense arbeidsmengden og gi en mulighet til å jobbe konsentrert med ett område før man gikk over til det neste. Ved å synliggjøre resultatene fra første runde, vil man også kunne

bidra til forankring underveis, noe som igjen kan lette rekrutteringsarbeidet. Det kan også argumenteres med at å gjennomføre kartlegging i flere omganger bedre vil bygge kommunens kompetanse på å gjennomføre slike deltakende prosesser, og synliggjøre veien fra kartlegging til tiltak, noe som igjen vil kunne lette forankring og synliggjøring i kommunen.

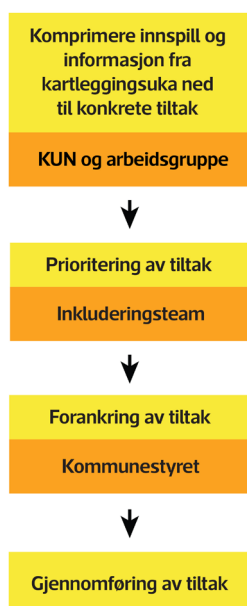


*Photo by Joyce Toh*

# Arbeidet med utvelgelse av tiltak i hver kommune

Ut ifra kartleggingen skulle kommunene velge ut fire tiltak de skulle jobbe med i prosjektperioden. Tiltakene ble valgt ut på bakgrunn av funnene som ble gjort i kartlegginga. I hver kommune ble det gjennomført en prosess for å komprimere alle innspillene ned til konkrete tiltak. Deretter valgte kommunene ulike veier for å velge ut og forankre prioriterte tiltak. Det vi så var at det var ulik grad av forankring i deltakerkommunene og at det hadde betydning for kraft i gjennomføring av tiltakene. I Snåsa ble utvalgte tiltakene forankret i inkluderingssteamet. På Hitra ble tiltakene presentert til kommunestyret som tok tiltakene til orientering, mens i Lierne ble tiltakene lagt fram som egen sak til kommunestyret som de gjorde vedtak på. Da ble det og vedtatt at det skulle følge en sum penger med tiltakene og at prosjektleder i Lierne skulle rapportere på tiltakene til styret hvert halvår. Vi anbefaler sterkt en modell hvor tiltakene blir forankret i kommunestyret. Det ansvarliggjør politikerne i kommunen til å følge opp det de har vedtatt og det gir mer kraft i gjennomføringen av tiltakene når de er vedtatt av kommunestyret. Som i Lierne sitt tilfelle er det og større sjanse for at tiltakene får øremerkede midler og ikke minst et krav om rapportering på gjennomføring av tiltakene.

Figur 12: Veien fra kartleggingsuke til gjennomføring av tiltak



## Snåsa

I Snåsa ble innspillene samlet og kategorisert av KUN og Nord-Trøndelag Røde Kors. Oppsummeringen samlet innspill fra de ulike gruppene og foreslo på grunnlag av dette et 20-talls mulige tiltak. Oppsummeringen ble presentert for inkluderingssteamet i to omganger. Den andre gangen ble det gjennomført stemming for å prioritere tiltak. Tiltakene som ble valgt ut var, opplæring av språktrenere, tilflyttermappe/brev fra kommunen til nye innbyggere, koordinert informasjon til foreldre med innvandrerbakgrunn og etablererkurs for innvandrere. To av disse tiltakene ble gjennomført etter planen, to ble lagt på is i sluttfasen.

## Opplæring av språktrenere v/Røde Kors, i samarbeid med frivilligsentralen

Bakgrunn og mål for tiltaket: kommunen har en språkcafe som utgjør et viktig møtepunkt og gir flyktninger mulighet for språktrening. For å styrke dette arbeidet og anerkjenne innsatsen til de frivillige som driver tilbudet, ble det arrangert en kursdag for frivillige språktrenere i regi av Nord-Trøndelag Røde Kors.

*Gjennomføring:* Kurset ble gjennomført med et titalls deltakere. Flere tema ble tatt opp; rekruttering, både av deltakere og frivillige samt metodikk for språktrening. Deltakere ga positive tilbakemeldinger og fortalte at kurset ga verdifullt påfyll, og en bekreftelse på hva de gjorde riktig i arbeidet med språkcafeen.

## Tilflyttermappe/brev fra kommunen

Bakgrunn og mål for tiltaket: flere innvandrere etterlyste informasjon fra kommunen, både når det gjelder tjenester og muligheter for fritidsaktiviteter og frivillige lag og organisasjoner. Kommunen har tidligere samlet en informasjonsmappe, og satte et mål om å revitalisere denne mappa og få på plass rutiner for å distribuere den. Muligheter som ble diskutert var å ha en ansvarlig i kommunen som ringer og ønsker nye innbyggere velkommen og informerer om mappa, eventuelt å samarbeide med frivillige lag om å gå på besøk til nye naboer og presentere mappa.

*Gjennomføring:* Mappa er i prinsippet klar. Det ble undersøkt

*på hvilken måte man kan innhente opplysninger om nye innbyggere som flytter til kommunen. Ansvaret for mappa lå hos næringssjefen i kommunen. I løpet av prosjektet ble det gjennomført en rekke nedskjæringer i kommunen, blant annet en kraftig reduksjon av næringssjefsstillingen. Tiltaket er derfor ikke gjennomført etter planen.*

### **Koordinert informasjon fra oppvekt og helse til innvandrerefamilier**

Bakgrunn og mål for tiltaket: Det var et ønske om å nå bedre ut med koordinert informasjon til foreldre med innvandrerbakgrunn. Flere aktører er inne på samme område: voksenopplæringa, flyktningetjeneste, helsestasjonen, barnehage og skole. Det var usikkerhet i disse tjenesteenhetene om hvem som skulle si hva når, om de til sammen dekket foreldrenes informasjonsbehov, eller om det ble unødig overlapp.

*Gjennomføring: Det ble arrangert et møte som samlet de ulike tjenestene. Her ble det gjennomgått hvilken informasjon som gikk til foreldre på ulike punkter: spedbarnstiden, når barnet var ett år, osv. Resultatet var en liste med hva som blir kommunisert når, og av hvem.*

### **Etablereroplæring**

Bakgrunn og mål for tiltaket: Innvandrere i kommunen ga uttrykk for at manglende jobbmuligheter i Snåsa var en grunn til at de ønsket å flytte ut av kommunen. Kommunen hadde mottatt flere henvendelser fra innbyggere med innvandrerbakgrunn som ønsker å etablere egen bedrift.

*Gjennomføring: Det ble søkt midler om å gjennomføre etablererkurs for innvandrere i samarbeid med flere nabokommuner, for å samle flere interesserte deltakere. Denne søknaden ble avslått. Det ble startet forhandling med en kurstilbyder. Det var flere uheldige omstendigheter og det endte med at en deltaker flyttet og de andre trakk seg. Dette gjenspeiler en utfordring med å omorganisere et system som er beregnet på en større gruppe til å tilby individuelle opplegg. Når vi klarte å finne fram til en løsning, var etablererne forsvunnet. Tiltaket ble derfor ikke gjennomført etter planen.*

### **Hitra**

Hitra Kommune gjorde et omfattende arbeid for å sikre at de fikk mange gode innspill på viktige tiltak. I tillegg til kartleggingsuka hentet arbeidsgruppa innspill via Facebook-sider, bl.a. «Mangfoldig Hitra», polsk gruppe og litauisk gruppe, innspill fra fokusintervju med innvandrerkvinner og innspill på språkkafeen.

Til sammen fikk arbeidsgruppa på Hitra inn over 60 store og små innspill. Innspillene besto både av konkrete behov og ønsker og mer generelle forslag til hva som kunne gjøre Hitra til en enda bedre kommune å bo i for de som har kommet flyttende hit fra et annet land.

Arbeidsgruppa, KUN og Røde Kors gikk igjennom innspillene og så på hvilke innspill som kunne samles i konkrete forslag til tiltak. Det ble vurdert hvilke innspill som lå utenfor prosjektets formål og hvilke innspill som allerede var planlagt i Hitra kommune. Vi så fort at mange innspill gikk på samme tema og at vi derfor kunne samle flere innspill til et tiltak.

Etter dette arbeidet var gjennomført sto vi igjen med ei liste på tretten tiltak. Neste steg i prosessen for å komme frem til fire prioriterte tiltak var å presentere de tretten tiltakene for inkluderingsteamet og deretter la dem stemme over hvilke tiltak de ønsket gjennomført. Resultatet etter stemmingen ble listen nedenfor. Inkluderingsteamet og integreringskoordinator på Hitra var ambisiøse og ønsket å gjennomføre flere enn fire tiltak. Listen nedenfor er derfor på åtte tiltak. For å sikre engasjement og forankring omkring de prioriterte tiltakene ble de presentert for kommunestyret i desember 2018. Innspillet ble tatt til orientering uten noen innvendinger.

### **Norsk kurs, godkjenning av utdanning fra hjemlandet og utdanning.**

Bakgrunn og mål for tiltaket: Mange meldte om at det var behov for flere norsk kurs og mer informasjon om de norske kursene som finnes. Pris, nivå og tidspunkt er faktorer som ble tatt opp. Det var et ønske om å kunne ha rimeligere språkkurs for arbeids- og ekteskapsinnvandrere og å ha kurs på flere språknivåer og forberedende kurs til bergentesten. I tillegg ble det påpekt at det er mange som arbeider på dagtid og derfor har behov for kveldskurs.

*Gjennomføring: På Hitra er det flere som tilbyr språkkurs. Målet i første omgang ble derfor å samle alle som tilbyr språkkurs til et felles møte sammen med kommunen for å se hva man i dag ikke dekker. Og hvilke mulighet de ulike tilbyderne så for å få til et samarbeid hvor man til sammen tilbød et dekkende tilbud av språkkurs med tanke på dag- og kveldskurs, forbedrende til bergentesten og språkkurs på samtlige nivåer. Møtet førte frem og på Hitra er det i dag mulig å ta flere språknivåer både på kveld og dagtid samt at det er planlagt forberedende kurs til bergentesten vår 2020.*

### **Uformell sosial møteplass for familier**

Bakgrunn og mål for tiltaket: Under kartleggingsmøte med innvandrerne på Hitra kom det frem at de savnet en mer uformell



sosial møteplass hvor man kan møtes med barna. Hitra kommune hadde allerede satt i gang ulike tiltak som sikret gode uformelle sosiale møteplasser for familier utendørs (blant annet en ny lekeplass i sentrum og park med gapahuk og lekestier). Derfor ble fokuset for dette tiltaket å legge til rette for å bruke en av de arenaene kommunen allerede har som utgangspunkt for en møteplass innendørs. Det kan for eksempel være gymsal, hall osv. Vi foreslo en modell som ligner på Morgenbarna i Steinkjer kommune. Her åpnes friidretts-hallen i et gitt tidsrom lørdag- og søndagsformiddag slik at familier som ønsker det kan komme og leke fritt. Da vil det bli satt ut bord og stoler slik at foreldrene kan ta med seg kaffe-koppen og ei matpakke.

*Gjennomføring: Sammen med treningssenteret på Hitra ble det søkt eksterne midler til et slikt møtested. Søknaden ble dessverre avslått. Inkluderingssteamet tok høsten 2019 over ansvaret for saken og foreslo at i stedet for å ha et lokale i sentrum som møtested burde man heller se på muligheten til å ha et møtested i hver bygd (for eksempel samfunnshuset) og at man annonserer at det holder åpent for de som ønsker å bruke lokalet en lørdag i måneden. Dette vil gjøre at de som ikke har bil og får større mulighet til å benytte seg av tiltaket. Inkluderingssteamet jobber med å få dette på plass.*

### **Kurs for frivilligheten- Introduksjonsplan**

Bakgrunn og mål for tiltaket: Det kom frem under kartlegging-smøtet med frivilligheten at flere av de frivillige organisasjonene hadde behov for å ha et kurs om mangfoldig rekruttering og om hvordan de kan gi bedre informasjon til flere om sine aktiviteter og tilbud.

*Gjennomføring: Kurs for frivilligheten i mitt-lag.no. Mitt-lag tilbyr gratis hjemmesider til frivillige lag og foreninger. Mitt-lag er koblet opp mot lokalavisas nettside slik at når frivillige lag og foreninger legger ut noe på sine sider legges det ut på avisas nettside. Dette sikrer en større spredning av informasjonen og er en god kanal for å vise frem både hva lagene holder på med og hva de skal i gang med.*

### **Tettere samarbeid mellom NAV, næringsliv, frivillighet og Hitra kommune**

Bakgrunn og mål for tiltaket: Aktørene selv så at det var et behov for tettere samarbeid som bidrar til inkludering av tilflyttere på Hitra. Det blir første omgang satt opp et møte mellom aktørene for å se på hvordan de selv mener kontakten kan bedres. Det foreslås å ha jevne næringslivstreff hvor kommune, NAV og frivillighet kan fortelle om sine tiltak og hva de kan bidra med. En målsetting med dette tiltaket vil være å få flere

bedrifter til å se på arbeidspraksis som en rekrutteringsstrategi.

*Gjennomføring: Det ble i inkluderingssteamet bestemt at de relevante medlemmene i teamet sammen skulle se på hvordan de i større grad kunne samarbeide for å nå målet for tiltaket. Dette arbeidet er pågående.*

### **Prøve ulike tiltak for å nå de som ikke kommer i kontakt med kommunen av seg selv**

Bakgrunn og mål for tiltaket: Hitra kommune så at det var en del personer som ble værende hjemme og som ikke hadde noen kontaktflate inn til kommunen eller deres tjenester. I stor grad dreide dette seg om ektefelle til arbeidsinnvandrere og ekteskapsimmigranter. Målet med dette tiltaket var å se på ulike måter man kunne komme i kontakt med denne gruppen på. Det ble foreslått «Jobbsjansen» eller tilsvarende tiltak for å aktivisere hjemmевærende innvandrerkvinner, f.eks. MiR-senteret med matservering, muligheter for språkpraksis, karriereveiledning og kompetanseheving. Kombinert med mentorordning.

*Gjennomføring: Det ble søkt eksterne midler både til jobbsjansen og mentorordning, men kommunen fikk dessverre avslag. Dette er et av tiltakene som inkluderingssteamet vedtok at de skulle jobbe videre med i 2020.*

### **Arena for tilflyttere**

Bakgrunn og mål for tiltak: Kartleggingen avdekket et ønske om å ha en felles arena for tilflyttere i Hitra kommune. Kommunen arrangerer allerede tilflyttertreff en gang i året hvor det legges opp til sosialt samvær, og hvor det er informasjon fra kommunen og frivillige organisasjoner. Målet med dette tiltaket ble derfor å styrke denne arenaen, både ved å invitere flere og ved å legge inn mere ressurser til selve arrangementet.

*Gjennomføring: I starten av 2019 ble det arrangert et tilflyttertreff hvor arbeidsgruppa i prosjektet hadde vært med i planleggingen for å styrke arrangementet og for å sikre at frivilligheten ble sterkt representert. Arrangementet ble en suksess og det planlegges å gjenta tilflyttertreffet igjen neste år.*

### **Lokale medier**

Bakgrunn og mål for tiltaket: Lokale medier og lokalavisa ble nevnt av flere under kartleggingen. De så lokalavisa og hitra.no som et fint sted å få informasjon på, samtidig visste de at det var få i målgruppen som leste avisa eller var inne på hitra.no. Målet for dette tiltaket ble derfor å se på hvordan man kan gjøre lokalavisa mer attraktiv for innvandrere.

*Gjennomføring: Kommunen og lokalavisa har blitt enige om å gi bort et gratis abonnement i tre måneder til alle tilflyttere i Hitra kommune. I tillegg gjorde kursinga av mitt.lag.no det lettere for lag og foreninger, blant annet muslimsk og polsk forening, å legge ut nyheter fra sin forening på lokalavisa sin nettside.*

### **Etablereropplæring**

Bakgrunn og mål for tiltaket: Kartleggingen viste at det var flere innvandrere som ønsket å starte egen virksomhet. Det var mange som påpekte at det var vanskelig å forstå hvordan man skulle gå frem for å starte egen bedrift. De ulike etablereropplæringene som finnes møter ikke det behovet for kunnskap innvandrerne har. Det ble derfor foreslått å se på mulighetene for å få til et mer tilpasset etablererkurs.

*Gjennomføring: I løpet av 2019 ble det mer og mer fokus på at et kurs ikke opplevdes som det mest produktive hverken for kommunen eller for de som satt med en ide til en bedrift og som ønsket å komme i gang. Derfor ble det i stedet for knyttet tettere kontakt mellom næringsavdelingen i kommunen og NAV for å sikre at de som sitter med et ønske om å starte egen virksomhet blir sendt videre til næringsavdelingen. Næringsavdelingen i Hitra kommune har et tilbud om å få ti gratistimer med konsultasjon om etablering. Dette gjør at de som har behov for det kan få tilrettelagt kunnskap og veiledning for å komme videre i prosessen med å starte en egen virksomhet.*

### **Lierne**

I tillegg til møtene i kartleggingsuka var prosjektleder og KUN ute på bedriftsbesøk til Lierne bakst (som er en av de største næringsaktørene i Lierne kommune) for å få mer innspill fra næringslivet i Lierne. Lierne bakst har tatt imot mange flyktninger på både språkpraksis, arbeidspraksis og ordinært arbeid. De har og en del arbeidsinnvandrere. Lierne bakst er derfor en relevant bedrift i denne sammenhengen og ga oss enda flere innspill vi kunne ta med videre i prosjektet. Blant annet påpekte de betydningen av å ha få personer i kommunen å forholde seg til. De opplevde et trykk fra både Nav og flyktnings-tjenesten og at det fort ble uoversiktlig. Dette er noe flere næringsaktører har påpekt i prosjektet.

Til sammen fikk vi inn over 50 store og små innspill under kartlegginga i Lierne. Innspillene besto av både behov og ønsker og mer generelle forslag til tiltak som kan gjøre Lierne til en enda mer attraktiv kommune å bli boende i.

Arbeidsgruppa i Lierne kommune, KUN og Nord-Trøndelag Røde Kors har gjennomgått innspillene og sett på hvilke innspill som kan samles i konkrete forslag til tiltak. Videre har tiltakene vært oppe til diskusjon i lederforumet i Lierne kommune hvor

lederforumet har prioritert tiltakene og kuttet listen fra elleve til åtte tiltak. Kommunestyret vedtok at fem tiltak skulle prioriteres i siste kommunestyremøte for året i desember 2018.

Kommunestyret vedtok og å stille en viss sum penger til rådighet til prosjektleder til å få gjennomført tiltakene.

### **Frivilligsentralen**

Bakgrunn og mål for tiltaket: Under kartleggingen med innvandrerne var det flere som etterlyste inkluderende aktiviteter som språkkafe på kveldstid, internasjonal kafe, felles kinoturer til Grong, svømming for damer og småbarnstreff. Det var derfor et ønske om å styrke frivilligsentralen i Lierne slik at de i større grad kunne ha en mer koordinerende rolle i arbeidet opp mot frivilligheten i kommunen. Gjennom å styrke frivilligsentralen var tanken å muliggjøre at frivilligheten tar ansvar for noen av de foreslåtte aktivitetene.

*Gjennomføring: Arbeidsgruppen inviterte ansatte og styret på frivilligsentralen sammen med representanter for kommunen til en felles workshop for å se på vedtektene for frivilligsentralen og hvilke fremtidsvisjoner de ser for frivilligsentralen. KUN hadde ansvaret for workshopen. I etterkant av workshopen har KUN samlet alle innspill og laget utkast til en samarbeidsavtale med klare rollefordelinger, og forventninger som vil kunne styrke frivilligsentralens stilling. Både kommune og frivilligsentralen har fått utkastet til ny avtale oversendt og hadde selv i ansvar å ta dialogen videre for å komme frem til en avtale begge parter var enige i.*

### **Kompetanseutvikling**

Bakgrunn og mål for tiltaket: Samarbeid mellom næringsliv og kommune for å møte noe av kompetansebehovet næringslivet i kommunen har. Lierne utvikling har gjennomført en kompetansekartlegging hos næringslivet i Lierne kommune. Kartleggingen sier noe om hvilken kompetanse bedriftene mangler i dag. Mange av bedriftene i Lierne har behov for mer arbeidskraft. Dette tiltaket tar derfor sikte på å få til et tettere samarbeid mellom kommunen og næringslivet i kommunen for å se på hvordan man sammen kan arbeide for å møte noe av kompetansebehovet. Målet vil være å se på ulike modeller for samarbeid om kompetanseøkning og jobbmuligheter. Eksempel på en mulig modell kan være å få til avtalefestet lærlingordning slik at de som velger et lærlingeløp basert på kompetansebehovene som finnes i kommunen, får muligheten til å være lærling hos en av bedriftene som etterspurte kompetansen. En annen modell vil være at kommunen tilbyr næringsrettede norskkurs hvor de bruker dokumenter, rutiner og HMS planer fra næringslivet i undervisningen og hvor deltakerne på kurset får mulighet til å komme ut i arbeidspraksis



hos bedriftene etter fullført kurs.

*Gjennomføring: dette tiltaket har endret seg underveis i prosjektet. Det ble ganske tydelig for kommunen at man i første omgang måtte arbeide for å skape mer engasjement hos næringslivet for å se på mulige modeller for kompetanseheving og arbeid til målgruppen. Prosjektleder og rådmann inviterte seg derfor inn på næringsforeninga. Signalene fra næringslivet var at de hadde lite kapasitet til å ha praksis plasser. Kommunen har derfor jobbet med kompetanseutvikling på ulike måter i dette tiltaket:*

- Lierne utvikling organiserte etablererkurs for innvandrere. Del en var veldig bra opplagt, men få møtte. Del to ble avlyst på grunn av for lite deltakelse.
- En har gjennomført truckførerkurs i høst.
- Norskopplæring på kveldstid blir etablert av voksenopplæringa fra 2020.
- CV- kurs er blitt gjennomført for noen og kommer til å være fokus videre gjennom introduksjonsdagene.
- Flere av flyktingene har fått hjelp med øvelseskjøring og har fått sertifikat.

### Fagdag om mangfoldskompetanse

Bakgrunn og mål for tiltaket: Kartleggingsuka viste et ønske om mer mangfoldskompetanse hos oppvekst og helse. Et av de vedtatte tiltakene ble derfor å arrangere en fagdag om temaet. Målet med fagdagen er å en faglig input på feltet og at det legges opp til en internjobbing (workshop) for å se på hvordan etatene kan jobbe tettere sammen fremover.

Under kartleggingen kom følgende forslag til tema for fagdag opp: faste rutiner for hvordan man tar imot nye minoritetsspråklige barn i barnehage/skole, hvordan jobbe med å sikre god informasjon, mer samarbeid på tvers av etater, Inkluderende foreldreskap, mangfoldsarbeid i barnehage/skole og psykisk helse og traumearbeid.

*Gjennomføring: KUN og prosjektleder i Lierne kommune har samarbeidet om å arrangere fagdag. Vi bestemte oss for å ha arrangementet på kvelden slik at flest mulig hadde mulighet til å stille. Det ble understreket av oppvekstleder at dette var prioritert og over 70 ansatte i oppvekst og helse deltok. Fagkvelden ble gjennomført 10. april og vi leide inn Synnøve Diez som har jobbet på inntaksklassen på Steinkjer ungdomsskole som foredragsholder. Hun foreleste om traumebevisst omsorg, mangfoldskompetanse og sosial kontroll. Som oppfølging til denne fagkvelden besluttet arbeidsgruppa i Lierne at de ønsket å tilby de ansatte relevant materiale som kunne brukes aktivt ute på arbeidsplassen. Valget av materiale falt til*

*slutt på en håndbok skrevet av Lisbeth Reed som heter:*

*«Å finne styrken i mangfoldet - ei håndbok for deg som arbeider med barn og unge». Denne blir bestilt opp og gitt ut til skoler, barnehager og helsestasjon i Lierne kommune. Oppvekstsjefen vil følge opp at håndboka blir brukt aktivt.*

### Mentorordning

Bakgrunn og mål for tiltak: Kartleggingsuka viste at det er behov for en mentorordning som er tilpasset behovene til den enkelte tilflytter. Noen har behov for en som kan vise de rundt i bygda, gjøre de kjent med hvordan livet her fungerer og gi de informasjon om hvilke aktiviteter, lag og foreninger som finnes. Andre har et ønske om en mer praktisk mentor, en mentor som kan vise hvordan man måker snø, fyller ut selvangivelsen, søker bostøtte eller hjelper de helt konkret med å se på hvordan de kan få seg jobb og søke utdanning. Dette tiltaket vil derfor prøve ut en ettårig mentorordning hvor behovene hos tilflytter ligger til grunn for hvordan deres mentorrelasjon bygges opp. Målet er å koble seks mentorpar/vennefamilier. Disse vil følges opp av med mentormøter og sosiale samlinger i løpet av året.

*Gjennomføring: KUN har en lang erfaring med å kjøre mentorprogram og har i samarbeid med prosjektleder i Lierne hatt ansvar for samlingene i mentorprogrammet. Vi har brukt KUNs modell for mentorprogram med felles oppstartsmøte, midtveisevaluering, avslutningsmøte og anbefalinger for hvordan et mentormøte bør legges opp. Etter to invitasjoner til å bli mentor i lokalavisa Li nytt og noe direkte kontakt meldte fire personer seg til å bli mentor og vi fikk matchet fire mentorpar. Vi hadde felles oppstartsmøte med de fire mentorparene i april 2019. I oktober hadde vi midtveissamling hvor vi samlet mentorparene for å høre hvordan det har gått med dem og hvordan de ønsker å legge opp arbeidet videre fram mot avslutning. På midtveissamlingen ble det besluttet å utsette avslutningsmøtet til våren 2020 i stedet for å avslutte til jul 2019, da mentorparene ønsket mer tid sammen.*

*Vi ser at programmet er veldig positivt både for de som har fått mentor og de som er mentor, og det gjøres nå flere forsøk på å rekruttere flere mentorer til mentorprogrammet i Lierne.*

### Forslag om å etablere en sosialkontakt på hvert lag

Bakgrunn og mål for tiltaket: Frivilligheten i Lierne uttrykte i kartleggingen at de ønsket bedre kontakt med foreldrene til barna som er med på ulike aktiviteter. De så at enkelte foreldre falt utenfor både informasjonsflyt og dugnad og ønsket å gjøre noe med dette. Det ble derfor foreslått et tiltak på å etablere en sosialkontakt på hvert lag i idrettsklubben. En sosialkontakt

vil være en person som har et ekstra ansvar når det kommer til formidling av informasjon og «medlemspleie». Oppgaven som sosialkontakt vil bestå i å ha kontakt med foreldre i frivilligruppen for å gi informasjon og invitere med seg foreldre og barn på trening, sosiale arrangement ol. Målet er at sosialkontakten kan bidra til å inkludere de foreldrene som faller utenfor.

*Gjennomføring: Det ble opprettet et samarbeid med idrettslaget om å kjøre en pilotmodell med mål om å prøve det ut et år og deretter evaluere hvordan det har fungert. Idrettslaget har selv startet opp med å utnevne en sosialkontakt på hvert lag og gitt klare oppgaver til sosialkontakten om hva som er deres oppgaver. Dette arbeidet vil bli fulgt opp av Prosjektleder i Lierne etter jul med mål om å systematisere og evaluere det arbeidet klubben har gjort.*

### **Tiltak – hva sier de om behov?**

Vi ser flere tematiske likheter på de 17 tiltakene som er gjennomgått. Tiltakene blir stående som en konkretisering av hvilke behov kommunen ser, og hvilke verktøy som er til rådighet i arbeidet med å skape inkluderende lokalsamfunn. At frivilligheten er en sentral aktør som prioriteres i prosjektet, illustreres ved at det totalt sett er fem tiltak på dette området, gjennom ulike kursinger til frivillige, styrking av frivilligsentralen og mentorordning. Videre fordeler tiltakene seg på barn og oppvekst, etablereropplæring, sosiale møteplasser, samarbeid mellom kommune og næringsliv, metoder for å nå ut med kommunal informasjon, norskopplæring og deltakelse i lokale media. Tiltakene baserer seg på behov fra flere hold, enten det

er fra befolkningen, organisasjoner eller tjenesteenheter.

Som vi har sett, har kommunene behandlet flere av tiltakene som egne prosjekter og selv søkt midler til gjennomføring. Flere av tiltakene er også fremdeles pågående eller planlegges å gjennomføres senere. At konseptene fortsetter å utvikle seg også etter at de er vedtatt som tiltak, synliggjør hvordan de er en del i en kontinuerlig utviklingsprosess. Et eksempel er at hvordan både Hitra, Snåsa og Lierne hadde ambisjoner om etablererkurs til innvandrere i kommunen, noe som ikke ble gjennomført etter opprinnelig plan i noen av de tre kommunene. Erfaringene på dette området kan være nyttige å ta med seg videre for andre kommuner som ønsker å ta tak i samme problemstilling.

Ved prosjektslutt er det altså flere av tiltakene som ikke er gjennomført, men som er planlagt i kommunenes videre arbeid. At tiltakene utvikler seg og følges opp over tid, er muliggjort og avhengig av et inkluderingssteam som jobber kontinuerlig og følger opp arbeidet. Styrken med denne arbeidsmåten er at det gir fleksibilitet og dermed øker treffsikkerheten på tiltakene. Vi vurderer det som at så lenge tiltakene følges opp videre, er intensjonene fra prosjektet ivaretatt, selv om ikke tiltaket ble gjennomført i sin helhet i prosjektperioden. Kommunene ga også tilbakemelding på at det var viktig at inkluderingssteamet kom sammen og diskuterte ulike tema. Det utløste flere tiltak direkte som ble sett på som en naturlig del av driften og som ikke trengte egen saksbehandling. Dette ble ikke dokumentert, men kommer altså i tillegg til resultatene og effektene vi kan måle i prosjektet.







Photo by Bess Hamiti



# Oppsummering

## Resultat og effekt

Resultater og effekt ut ifra målsettingene i prosjektsøknaden er oppsummert i eget vedlegg. Vi vil her gjøre en oppsummering gjennom å diskutere måloppnåelsen av delmålene før vi gjør en avsluttende oppsummering av distriktet som ramme for inkluderingsarbeid.

For å repetere, var delmålene i prosjektet å:

- Øke kompetanse i kommuneapparatet og synliggjøre innvandrere som en ressurs i lokalmiljøet
- Mobilisere frivilligheten og næringsliv
- Få til et tverrfaglig samarbeid i inkluderingsarbeidet
- Jobbe systematisk med brukermedvirkning

## Synliggjøring av innvandrere som en ressurs i lokalmiljøet

Vi mener at ressursene innvandrere representerer i lokalmiljøet har blitt synliggjort gjennom prosjektet, både når det gjelder som arbeidskraft, med kompetanse og deltakelse i frivillig arbeid.

For det første har vi gode erfaringer med å løfte fram rollemodeller i de ulike foraene. Ved å invitere innbyggere med innvandrerbakgrunn som hadde en erfaring som de ønsket å dele på de ulike møtene og forumene, fikk vi tilgang til rollemodeller, og synliggjort problemstillinger og muligheter i kommunen ut ifra personlige livshistorier. Alt fra den unge afrikaneren på Snåsa som var ungdomstrener for fotballaget i en kommune som i utgangspunktet har underskudd på ungdommer, via syriske flyktninger som sang på nynorsk og hjalp til å knytte autentiske turbaner i korets oppsetning av Jesus Christ Superstar, til kvinnen fra Polen som fortalte om sin kamp for å komme inn i arbeidslivet og få godkjent språkkrav for å kunne undervise i en skole som manglet lærere på Hitra. Dette var effektive grep både for å synliggjøre den enkelte deltakeren, men også som referansepunkt for å løfte diskusjonen opp på et mer generelt nivå. På denne måten fikk vi også brakt inn kunnskap fra kartleggingsuka til kommune og næringsliv på en konstruktiv og effektiv måte, der vi hadde fokus på ressursene og utfordringene man kan møte i inkluderingsarbeidet.

Det er viktig med et godt kunnskapsgrunnlag og bruk av statistikk og figurer for å synliggjøre innvandrerbefolkningen i kommunen. Enten det var prosjektpresentasjoner for ledelsen eller møter med de ulike gruppene som var involvert, tok vi i mange

sammenhenger utgangspunkt i sirkeldiagrammene fra IMDi som viser hvilke nasjonaliteter som er representert i befolkninga i kommunen. Vi opplever dette som en effektiv synliggjøring av mangfoldet i befolkninga, uavhengig av hvor mange innvandrere det er som bor i kommunen. Vi presenterte dette for ledergrupper, formannskap og kommunestyre, og figurene ble studert med interesse og fungerte som et godt utgangspunkt for diskusjoner både om hvem det er som bor i kommunen og hvordan kommunen best kan jobbe for å tilby gode tjenester til alle sine innbyggere. IMDi sine tall og faktasider som er tilgjengelig på imdi.no har samlet statistikk og nøkkeltall for innvandring og inkludering på kommunenivå.

Sosiale media og avisoppslag var en viktig for å gjøre prosjektet kjent og forankre det blant kommunens innbyggere. Vi har nådd våre målsettinger om å ha oppslag i lokalavisene, i tillegg har hatt et oppslag i Nationen. Vår erfaring er at lokalavisene er interesserte og gjerne skriver om tematikken. Vi anbefaler vi at det utarbeides en mediaplan som sprer oppslag gjennom hele prosjektperioden, og som følger hele prosessen, fra kartlegging til gjennomføring av tiltak.

## Mobilisere frivilligheten og næringsliv

Møtene med frivilligheten under kartleggingsukene viser tydelig at frivilligheten er en viktig og engasjert aktør. Som vi har sett, viser også kommunenes prioritering av tiltak at de anerkjenner frivillighet som et viktig område for å skape inkluderende lokalsamfunn. Vi har også sett verdien av å legge til rette for møteplasser og god kommunikasjon mellom kommune og frivillighet, som i Namdalseid, hvor forbedret samarbeid mellom Røde Kors og kommunen var et av resultatene fra prosjektet.

Det var god deltakelse og stort engasjement på møtene med frivillige organisasjoner, og inkludering er et tema mange allerede jobber veldig godt med. Organisasjonene kunne fortelle både om arbeid med å skape aktiviteter for innvandrere og om målrettet rekrutteringsarbeid. Særlig det siste tenker vi det kunne vært interessant å gå mer inn på i videre arbeid. Vi vet at enkeltpersoner som fungerer som døråpnere eller som tar en fadderfunksjon har stor betydning for innvandreres deltakelse i frivillighet (Bye og Hovde, 2017). Mange frivillige organisasjoner finner det utfordrende å rekruttere generelt, og flere kunne ha hatt nytte av å jobbe med mangfoldig rekruttering og rutiner for å ta imot og ivareta nye medlemmer. Egne organisasjoner for innvandrere kan være en viktig ressurs for kommunen, som på

Hitra. Her var innvandrersorganisasjonene spesielt nyttige for å nå bredt ut. Dette gjorde det mulig å komme i kontakt med flere grupper innvandrere enn flyktninger og elever på voksenopplæringa.

Når det gjelder næringslivet har vi funnet gode strukturer for samarbeid og informasjonsutveksling for å få næringslivet på banen. Særlig ser det ut til å være behov for gode kommunikasjonskanaler mellom NAV og næringsliv. Når det gjelder formidling av behov for arbeidskraft fra arbeidsgivers side og av tilgjengelig kompetanse og arbeidskraft på arbeidssøkernes side, ser vi behov for kommunikasjon. Dette blir særlig viktig all den tid stillinger ikke lyses åpent ut, men heller formidles gjennom nettverk og vikarbyråer.

### **Tverrfaglig samarbeid i inkluderingsarbeidet**

Med inkluderingssteamet har kommunen et tverrfaglig forum som vi ser kan fungerer fleksibelt, både til å diskutere overordnede problemstillinger og som kan tilpasses til å behandle konkrete saker. Dette er en arbeidsform som krever en del arbeid med forankring og koordinering i oppstarten, men som både Lierne og Hitra ønsker å videreføre som arbeidsform.

Prosjektet har også vist hvordan tverrfaglig samarbeid er effektivt og matnyttig – noe som blant annet har gitt konkrete resultater på tiltaksnivå, som koordinert informasjon til foreldre i Snåsa eller samordnet spørkopplæring på Hitra.

Teamet gir en ansvarsfordeling som kan lette arbeidsbyrden til enkeltpersoner som flyktningkonsulenter eller ansatte i voksenopplæring, og denne arbeidsformen muliggjør også at kommunen kan arbeide langsiktig med temaet, noe som kan bidra til stabilitet tross for endringer i innvandrerguppen. For mange kommuner er det nyttig å jobbe med å ta godt imot nye innbyggere i kommunen generelt, og det har blitt diskutert underveis om det er mulig å kalle det tilflytterteam i stedet for inkluderings-team. Vi vil understreke at det å være innvandrere i Norge gir spesifikke muligheter og utfordringer som krever spesifikke tiltak. Vi tror også at det er nyttig å begrense arbeidsområdet noe, særlig når brukermidvirkning er målet. Brukermidvirkning krever at formål og arbeidsform framstilles konkret og tydelig, for at potensielle deltakere skal skjønne at akkurat de kan delta og gi et verdifullt bidrag. De planlagte folkemøtene ble ikke gjennomført under kartleggingsukene av nettopp denne grunnen; kommunene vurderte det som at invitasjonen ville bli for generell og at det ikke ville gi godt nok oppmøte om man inviterte for bredt. Samtidig vil vi argumentere med at en kommune som lykkes godt med å bygge et inkluderende lokalsamfunn for sine innbyggere med innvandrerbakgrunn sannsynligvis også vil framstå som en mer attraktiv kommune også for tilflyttere uten innvandrerbakgrunn.

### **Jobbe systematisk med brukermidvirkning**

Vi har i dette prosjektet ønsket å legge til rette for medvirkning i alle ledd. For at brukermidvirkning skal være reell, må den involvere et tilstrekkelig antall representanter for brukergruppen, og det må også være medvirkning som fører til reell endring, det vil si at kunnskap som samles inn brukes aktivt i utviklingsprosessen, og synliggjøres fram til resultatet. Resultatet i denne sammenhengen er tiltakene, hvor innvandrernes egne innspill aktivt ble tatt med gjennom hele prosessen.

Totalt sett har vi nådd målet om å nå 20 prosent av innvandrerbefolkningen i våre deltakerkommuner. Gjennom å samarbeide med voksenopplæringa har vi kommet i kontakt med mange flyktninger, i tillegg til familieinnvandrere. Selv om vi har hatt som mål å nå alle grupper innvandrere, og har prøvd ut ulike metoder for å involvere bredt, har vi ikke i tilstrekkelig grad nådd ut til arbeidsinnvandrere og familieinnvandrere. Å nå ut er utfordrende av flere årsaker: mangel på fellesarenaer, mangel på kommunikasjonskanaler og manglende synlighet i kommunen. Dette er et tankekors, med tanke på at vi i utgangspunktet hadde spesifikke målsettinger om å nå alle de tre gruppene. Det kan også sies å illustrere hvilke utfordringer kommunene står ovenfor når det gjelder å nå ut med informasjon til alle grupper. Med denne modellen for tverrfaglig inkluderingsarbeid har vi en ramme som tar inn brukermidvirkning på alle nivåer, men vi ser at det i tillegg er nødvendig med spesifikke tiltak for å nå bredt ut. Eksempler på dette kan være at man i kartleggingsuka inviterer til fokusgruppeintervjuer med arbeidsinnvandrere og familieinnvandrere, på lengre sikt å stimulere til at det etableres innvandrersorganisasjoner i kommunen, og etablere en god dialog og eventuelt møteplasser med arbeidsgivere som har mange arbeidstakere med innvandrerbakgrunn.

### **Prosjektgruppa**

Når det gjelder prosjektsamarbeidet, var arbeidet i utgangspunktet tenkt å være mer jevnt fordelt mellom KUN og Nord-Trøndelag Røde Kors. Flere faktorer bidro til at dette ikke forløp helt som planlagt. Prosjektet har vært preget av utskiftninger, hos alle samarbeidspartnere. KUN byttet prosjektleder midtveis. I Nord-Trøndelag Røde Kors var samarbeidet forankret hos leder, som også var med på å utforme prosjektsøknaden. Denne lederen gikk av underveis i prosjektperioden, noe som førte til at mye kunnskap om og erfaring fra prosjektet forsvant ut av organisasjonen. Hennes avgang var ett av to lederbytter i Nord-Trøndelag Røde Kors i prosjektperioden, i tillegg til at Nord-Trøndelag Røde Kors sin prosjektmedarbeider ble byttet ut litt over midtveis i prosjektet. Dette har gitt noen utfordringer med å holde kontinuitet i prosjektet, og KUN har i større grad enn planlagt hatt ansvaret for prosjektstyringen.

## Referanser

- Andersen, Holtsmark og Mohn (2017): Kriminalitet blant innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. SSB-rapport 2017: 36
- Blom (2014): Holdninger til innvandrere og innvandring. SSB-rapport 2017:38
- Bye og Hovde (2017): Kulturliv og frivillighet som integreringsarena i Vestnes kommune. KUN
- IMDi (2014): Frivillighet og mangfold. Veileder i mangfoldsarbeid for kommuner og frivillige organisasjoner.
- Friberg, Elgvin og Djuve (2013): Innvandrerne som skulle klare seg selv. Når EØS-avtalens frie flyt og av arbeidskraft møter velferdsstatens bakkebyråkrati. FAFO-rapport 2013:31
- SSB 2019: Fakta om innvandring. Nettside hentet 28.10.19 på <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>
- Søholt, Aadland, Onsager og Vestby (2012): Derfor blir vi her – innvandrere i distrikts-Norge. NIBR
- Søholt, Trondstad og Bjørnsen (2014): Innvandrere og sysselsetting i et regionalt perspektiv. NIBR-rapport 2014:25



## Vedlegg

### VEDLEGG 1: EFFEKTMÅL

I prosjektsøknaden til prosjektet «fra innvandrere til innbygger» ble det skissert en rekke effektmål som prosjektet i løpet av de tre årene skulle oppnå. Nedenfor redegjør for de ulike effektmålene og hvordan de er oppfylt i de ulike kommunene.

#### Mål 1: Mobilisere frivilligheten for å utvikle tilbud med og for innvandrere

**Effektmål: minimum tre frivillige organisasjoner per kommune deltar og utvikler tilbud med og for innvandrere.**

*Namdalseid:* Til tross for at de ikke kom seg så langt som til å utvikle tiltak, var Røde Kors og frivillige aktive i løpet av prosjektperioden og utviklet språkcafé i samarbeid med kommunen.

*Snåsa:* Det var ti organisasjoner som deltok på møte med frivilligheten. Røde kors, frivilligsentralen og frivillige var involvert i opplæring til språktrenere med Røde Kors.

*Hitra:* 16 frivillige organisasjoner deltok på møte med frivilligheten, i tillegg til et ekstra kartleggingsmøte til høsten i samarbeid med den internasjonale kvinnegruppa Den røde tråd.

En rekke frivillige organisasjoner deltok på Kurs for frivilligheten i mitt-lag.no, som var et av tiltakene. Et annet tiltak som involverte frivillige lag var styrking av tilflyttertreffet, her deltok i tillegg deltok over 10 organisasjoner.

*Lierne:* I Lierne kommune deltok åtte frivillige lag og foreninger på møtet med frivilligheten under kartleggingsuka. I Lierne har idrettslaget vært drivkraften i tiltaket om sosialkontakt på hvert lag i idrettslaget. Så i Lierne er det idrettslaget som har gjort det store løftet på frivilligsiden. I tillegg har det vært et tett samarbeid mellom Lierne og Pe-torsa for å rekruttere innvandrere som frivillige til friluftsteateret.

#### Mål 2: Synliggjøre innvandrere som ressurs i lokalsamfunnet

**Effektmål: Minimum 20 prosent av befolkningen med innvandrerbakgrunn i kommunen skal være involvert i prosjektaktiviteter.**

*Namdalseid:* Med deltakelse på språkcafeen er denne målsettingen nådd.

*Snåsa:* IMDi rapporterte i 2017 at det var 167 personer med innvandrerbakgrunn bosatt i kommunen. Med rundt 40 registrerte

møtedeltakere med innvandrerbakgrunn, har vi nådd dette målet.

*Hitra:* Tall fra SSB viser at det er 1188 innbyggere i Hitra kommune som har innvandrerbakgrunn. Så langt i kartleggingsuka har vi registrert i overkant av 30 deltakere med innvandrerbakgrunn. Vi har i tillegg brukt eksisterende nettforum som «mangfoldige Hitra» og hatt samtaler med både polsk forening og Muslimsk forening for å nå dette målet. I inkluderingsteamet på Hitra sitter og både polsk forening og Muslimsk forening som fast medlem og sørger dermed for kontinuerlig involvering og brukermedvirkning på Hitra.

*Lierne:* Ifølge SSB utgjorde innvandrere i 2019 9,5 prosent av Libyggen. I Lierne har det i dette prosjektet vært mest fokus på de innvandrerne som har flyktningstatus. Tallet på flyktninger i Lierne har endret seg litt i løpet av prosjektperioden, men per dags dato er cirka 40 personer det er snakk om. I Lierne har vi derfor brukt dette tallet som utgangspunkt for involvering. Med et oppmøte på over 20 personer på innvandrermøtene i kartleggingsuka er målsettingen for Lierne nådd. I tillegg har mentorordningen i Lierne også sørget for involvering av flere innvandrere. I tillegg har det vært høy grad av brukermedvirkning inn på andre arenaer hvor prosjektet har jobbet.

**Effektmål: Minimum ti prosent av møtedeltakere fra møter med næringsliv, folkemøte og møte for innvandrere skal ha innvandrerbakgrunn.**

*Namdalseid:* Kartleggingsuka ble ikke gjennomført.

*Snåsa:* Disse målene er nådd. Folkemøtet ble slått sammen med åpen dag på voksenopplæringen, og her ble ikke antall deltakere registrert, men det ble anslått at det var i alt et par hundre deltakere, og over halvparten av disse hadde innvandrerbakgrunn.

*Hitra:* Møter med innvandrere har nådd dette målet. I møte med næringsliv var det tre deltakere med innvandrerbakgrunn av totalt 16 deltakere, så målet ble nådd også her. Åpent folkemøte er ikke avholdt i Hitra.

*Lierne:* I Lierne ble det valgt en struktur hvor det var med en innvandrerepresentant med i alle møter under kartleggingsuka. I tillegg var det veldig godt oppmøte på møtet med innvandrere. Folkemøte ble ikke gjennomført i Lierne.



**Effekt mål: Minimum et oppslag i lokalavis som dokumenterer aktiviteter.**

*Snåsa:* Dette målet er nådd med oppslag i Snåsningsen etter gjennomført kartleggingsuke.

*Hitra:* Målet er nådd, med oppslag i avisa Hitra/Frøya 07.06.18

*Lierne:* Målet er nådd, med oppslag i Namdalsavisa 4.10.18 og Nationen 28.04.19

**Mål 3: Øke kompetansen og synliggjør innvandrere som ressurs i lokalsamfunnet.**

*Se rapport side 33.*

**Mål 4: Skape en varig lærings- og samarbeidspraksis for integrering i lokalsamfunnet.**

Tre inkluderingssteam er etablert, to av tre kommuner ønsker ved prosjektets slutt å videreføre ordningen. Den tredje kommunen ser på mulighetene til å starte opp et nytt inkluderings-team og vi har tilbudt oss å hjelpe de i den prosessen dersom de bestemmer seg for det.

**Mål 5: Etablere praksis for brukermedvirkning.**

**Effekt mål: integrere retningslinjer for medvirkning i kommunens plan for planprosess og i kommunale utvalg og råd.**

*Gjennomført på oppvekstdag i Snåsa kommune.* Her ble innvandrerepresentanter invitert inn for å fortelle sine historier og gi innspill gjennom å delta i gruppearbeid om gode tiltak for kommunens videre arbeid med oppvekst og med inkludering i Snåsasamfunnet.

*På Hitra var brukermedvirkning i fokus under kartleggingsuka.* Innvandrer møtene ble avholdt først slik at deres innspill og ønsker ble med inn i de andre møtene. I tillegg var det med innvandrerepresentanter inn i møtene med næringsliv og frivillighet. På Hitra er det sørget for en etablert praksis for brukermedvirkning gjennom at representanter for de ulike innvandrersamfunnene er faste medlemmer i inkluderings-teamet.

*Lierne:* I Lierne var brukermedvirkning i fokus under kartleggingsuka. Innvandrer møtene ble avholdt først slik at deres innspill og ønsker ble med inn i de andre møtene. Det var i tillegg med en innvandrerepresentant med inn i de andre møtene i kartleggingsuka. Lierne har underveis i prosjektperioden hatt tett kontakt med målgruppa for prosjektet og takket være høy grad av brukermedvirkning har man kunnet justere prosjektet underveis slik at det har hatt bedre effekt.

**Effekt mål: Utvikle og ta i bruk metoder for evaluering og tilbakemelding fra deltakere i frivillige lag som deltar i prosjektet.**

Metode for evaluering og tilbakemelding fra frivilligheten har vært et tema i flere av kommunene og i prosjektgruppa. I prosjektgruppa ønsket vi å se på lavterskelmåter å gi tilbakemeldinger på etter møter med frivilligheten. Vi har blant annet undersøkt elektroniske løsninger for å evaluere møter med frivilligheten, hvor en av tankene var å ha et panel med knapper slik de har ved sikkerhetskontrollen på flyplassen hvor man trykker på smilefjes eller surefjes etter hvor fornøyd man er. Dessverre var kostnaden for et slik panel for høy, vi tror ellers det kunne vært en spennende metodikk å teste ut. Vi har brukt en mer tradisjonell metode hvor man på slutten av møter åpner for muntlige tilbakemeldinger og oppfordret til å sende oss forslag til forbedringer på mail.

I tillegg har kommunene jobbet med metoder for hvordan de kan få evaluering og tilbakemelding fra frivillige på de tiltakene som har vært rettet mot frivilligheten. Lierne har blant annet sett på hvordan de skal sikre god evaluering av deres tiltak om sosialkontakt på hvert lag i idrettslaget. Her ble det bestemt at man hadde felles oppstartsmøte slik at alle kunne enes om hva oppgavene til sosialkontakten skulle være og at man underveis i 2020 skal ha treffpunkt for å få tilbakemeldinger fra de frivillige og så evaluere ved årsslutt neste år.

**Mål 6: Metoden er overførbart og kan brukes over hele landet**

Metoden er presentert i veileder for inkluderingsarbeid i distriktskommuner, som kan brukes over hele landet. Våre deltakerkommuners ulikheter, med tanke på antall innbyggere med innvandrerbakgrunn og hvilke innvandrergrupper som finnes i befolkningen, gjør at prosjektets metoder er prøvd ut på ulike forhold og kan overføres til kommuner med ulik demografi og kommunestruktur.

NATIONEN

## Å få jobb er hardt arbeid for flyktninger i distriktene

Et integreringsprosjekt skal få flere av flyktningene i Lierne kommune til å bli i den lille kommunen.



Håper på jobb: Yousef Ahmad (til høyre) hadde sommerjobb på et spisested i Lierne i fjor. I år ser de ut til at han ikke får jobb. Her står han sammen med Warda Osman (fv.), Zelah Sahloul og Ibrahim Osman. Alle foto: Håvard Zeiner

◉ Håvard Zeiner  
Publisert: 28.04.19, 09:00  
Oppdatert: 21.11.19, 11:12

– Det hjelper ikke med fin natur når det ikke finnes jobb. Det er ingen god situasjon, sier prosjektleder og boveileder i Lierne kommune, Eirin Holand.

Omkranset av flott natur, tett opp til Sverige og storslåtte fjell ligger den lille fjellkommunen Lierne. Her bor nesten 1400 innbyggere, av dem 42 flyktninger. Nå er Lierne med i et integreringsprosjekt med mål om å skape bolyst blant flyktningene. Det er en krevende jobb.

### Vil andre steder

Målet er i utgangspunktet enkelt: Å hjelpe flyktningene med jobb slik at de blir boende i kommunen. Har en ikke jobb er det nemlig vanskelig å trives. Det bekrefter både flyktningene og prosjektledelsen Nationen møter i kommunen. Syriske Yousef Ahmad skulle gjerne hatt en jobb. Nå savner han stedet der han satt i mottak.



Sanner glad for signaler fra Sp og Ap om flyktninger i distriktkommuner

– Jeg vil til Arendal, der er det moské og vi har mange venner. Her i Lierne er det mye mygg og knott, sier Ahmad.



Må jobbe tverrfaglig: Skal en lykkes med å få flere ut i jobb er det nødvendig å jobbe tverrfaglig, mener disse fire. Prosjektet fra innvandrere til innbygger har derfor et inkluderingssteam som består av ulike etatar, samt representanter fra næringsliv og frivilligheten. Her er KUN-medarbeiderne Linn Cecilie Rotvold Bylund (fv.) og Lindis Sloan i samtale med Helen Andersson og Eirin Andersson i Lierne kommune.

### Tre kommuner

Det er likestillingscenteret KUN som leder prosjektet som har fått navnet «Fra innvandrere til innbygger». I tiden framover skal de prøve å finne løsninger som skal føre til bedre integrering. KUN jobber med likestilling og inkludering i Norge og internasjonalt.

Under dagens møte er det samlet sju flyktninger fra Eritrea og Syria. Rådgiver i KUN, Linn Cecilie Rotvold Bylund, sier det er tre distriktkommuner i Trøndelag som er med i prosjektet. Hver kommune er med i prosjektet i to år. Det er like lenge som Yousef Ahmad og kona Zelah Sahloul allerede har bodd i Lierne.



Redningen kom akkurat i tide for Leif Gunnar Jøse på Myra. Kjøps-temperaturen hans var da så lav at bevisstløs tilstand som regel inntrer.

Les hele historien her

Bli med på dugnaden og gi et bidrag til det livreddende arbeidet i dag.



Redningssekken



