



Praktisk og lønnsom integrering

«Innvandring er en forutsetning for utvikling og vekst i Norge»



Senter for kunnskap
og likestilling

«Nordland skal være et inkluderende samfunn der alle har rett til å delta og bidra ut fra egne forutsetninger.

Gjennom at alle grupper deltar i arbeids- og samfunnslivet blir samfunnet mer dynamisk, nyskapende og mangfoldig»

(Fylkesplan for Nordland 2013–2025)

KUN senter for kunnskap og likestilling arbeider for utvikling av gode bærekraftige lokalsamfunn. En viktig del av dette er å bidra til at alle innvandrere får brukt sine ressurser og mestrer livet sitt i Norge til det beste for seg, familien sin og samfunnet de har kommet til.

Stabilisering av folketallet er kommune-Norges største utfordring. Innvandring og vellykket integrering er nøkkelen for svært mange kommuner, og en viktig faktor for at kommunene skal greie å holde folketallet stabilt. Til tross for dette, er det lite politisk bevissthet eller tydelige strategier på hvordan man kan tilrettelegge på en måte som gjør at alle får brukt sine ressurser.

KUN senter for kunnskap og likestilling har i samarbeid med kommunene i Vesterålen; Lødingen, Hadsel, Bø, Øksnes, Sortland og Andøy, sett på hvordan kommunene kan strukturere arbeidet med inkludering av innvandrere. Slik kan alle typer innvandrere få muligheter til å utvikle sine ressurser og delta i det norske samfunnet, arbeidsinnvandrere, ektefeller til arbeidsinnvandrere, flyktninger/asylsøkere, og ekteskapsinnvandrere. Målsettingen med prosjektet var å utvikle metoder for systematisk og praktisk integrering.

Prosjektledere
Gunhild Thunem og Bente Berg Sivertsen





Status Vesterålen

Mangfoldet i Vesterålen består av ulike nasjonaliteter, etnisk tilhørighet, utdanningsbakgrunn og innvandringsårsak. Innvandringsårsaken gir ulike rettigheter og plikter. Dette gjør at de har svært ulike utgangspunkt for å lære seg språket, skaffe seg jobb og oppleve å bli en del av samfunnet de bor i. Den demografiske utviklingen i Norge viser at befolkningen blir eldre, og alderspyramiden er i ferd med å bli deformert. De fleste innvandrere kommer til Norge i sin mest produktive alder. Dette gjør at de blir ekstra viktige for kommuner både for befolkningsvekst, og for å ha tilgang til stabil arbeidskraft.

Gjennom introduksjonsloven har kommunene et overordnet ansvar for å koordinere ulike etaters innsats overfor flyktninger. En tilsvarende ansvarsplassering finnes ikke for familieinnvandrede, arbeidsinnvandrere eller ektefeller til arbeidsinnvandrere. Kommunene står, innenfor visse rammer, relativt fritt til å utforme et tilbud til disse gruppene. Dette er et forhold som gir store variasjoner i hva slags tilbud som blir gitt. Også for de som har rett til introduksjonsprogram kan det være store utfordringer med å komme seg i jobb. Tilbudet gitt gjennom Introduksjonsprogrammet varierer i kvalitet fra kommune til kommune.

Kanskje går kommunen glipp av viktige ressurser fordi man ikke har systemer som fanger opp den gruppen innvandrere som ikke kommer inn under introduksjonsloven. Ulike og uklare rettigheter og svake strukturer fører til at en del blir stående på siden av det norske samfunnet uten muligheter til å være en fullverdig deltaker. Kompetansen de har med seg blir i mange tilfeller ikke kartlagt. Familiene, som blir eninntekts-familier eller avhengige av støtte fra NAV som et resultat, får dårligere økonomi og levekår.

Barna som vokser opp i familier med dårlig økonomi er

dagens og morgendagens distrikts ungdom.

Å bli marginalisert gir neppe bolyst og tilbakeflytting.

«Måten flyktninger tas vare på avgjør hvorvidt de blir ressurser eller utgifter for kommunen» Leif Henriksen, NAV Øksnes

«Innvandring er en forutsetning for utvikling og vekst i Norge. God integrering i lokalsamfunnet må til for å beholde innvandrene som varige innbyggere» Dulo Dizdarevic, IMDi

Metoder og tiltak for inkludering av innvandrere

Sammen med kommunene satte vi i verk to tiltak for å styrke innvandrernes kunnskap og kompetanse om å leve i Norge. Mentornettverk og møteplassen «Ny i Norge». Begge tiltakene var rettet mot alle typer innvandrere. Tiltakene skapte møter mellom innvandrere, lokalbefolkning og representanter for ulike etater i kommunene.

«Jeg har truffet en hyggelig familie
– det var viktig for meg»



Mentornettverket skaper dialog mellom yrkesaktive og innvandrere som ønsker å komme inn i det norske arbeidslivet

Målet med mentornettverket er å styrke innvandreres muligheter på arbeidsmarkedet. Over halvparten av alle ansettelser skjer gjennom nettverk – et nettverk mange innvandrere mangler. Mye av kunnskapen man trenger som arbeidssøker/-taker handler om kultur og sosiale koder. Gjennom mentors kunnskaper og nettverk kan innvandrere dermed få flere reelle muligheter på arbeidsmarkedet og bli bedre inkludert i lokalsamfunnet. Mentor vil på sin side få økt kunnskap om det å være ny i Norge.

«Mentor gir for eksempel råd om jobbsøknader, jobbintervju og kultur på arbeidsplassen. De bidrar også med sine nettverk og et friskt blikk på mentorpartnerens situasjon og muligheter. Mentors kvalifikasjoner ligger i egne erfaringer og et ønske om å dele sin kunnskap»

I mentornettverket kobler vi sammen en som kjenner det norske systemet godt med en som er ny i Norge. Vi hadde et oppstartseminar felles for alle mentorer og mentorpartnere, samt midtveissamling og avslutningsseminar. Mentorparene møttes og jobbet selvstendig mellom samlingene, men ble fulgt av lokal koordinator dersom parene hadde behov for det. Parene avgjorde selv hvor mange møter de hadde men skulle minimum møtes to timer, to ganger i måneden. Mentornettverket varte i ca. 8 måneder. Forholdet mellom mentor og mentorpartner er basert på likeverd, og begge parter skal finne verdi i samarbeidet. «Bivirkningen» av noen av mentorrelasjonene har vært vennskap.

«Å bli sett, tatt vare på og å være noen er avgjørende for om innvandrere slår rot i et nytt lokalsamfunn. Samordning av tiltak og politikkområder øker sjansen for å lykkes med integreringen.»

Mona Handeland, Distriktssenteret

Møteplassen “Ny i Norge”

“Ny i Norge” tilrettelegger for en dialog mellom ulike kommunale tjenesteområder, frivillige lag og organisasjoner. På denne måten blir innvandrerne synlig for det kommunale apparatet, lag og foreninger, noe som kanskje på sikt gjør at man har denne målgruppen mer i tankene ved utforming av tilbud. Vi gjennomførte tre temakvelder i hver av de seks kommunene. Temaene som ble tatt opp var:

- **Skole og utdanning** Her bidro Karrieresenteret i Vesterålen. Mange innvandrere med høy kompetanse sliter med å få seg jobb som er tilpasset utdanningsnivået deres. Kontakt med karrieresenteret for å få kompetansekartlegging og

karriereveiledning er derfor sentralt.

- **Helse og familieliv** I alle kommunene bidro helsesøster. I tillegg til helsesøster bidro andre ansatte innenfor helse, noe ulikt fra kommune til kommune.
- **Frivillig arbeid** Her bidro ulike frivillige lag og organisasjoner med informasjon om sine aktiviteter, og de fikk tips om hvordan man lettest kan nå innvandrere med informasjon om ulike aktiviteter.



Styrking av innvandrerne er ikke nok, det hjelper lite å styrke dem dersom ikke samfunnet rundt, næringsliv og sosiale arenaer åpner opp og tar imot dem.

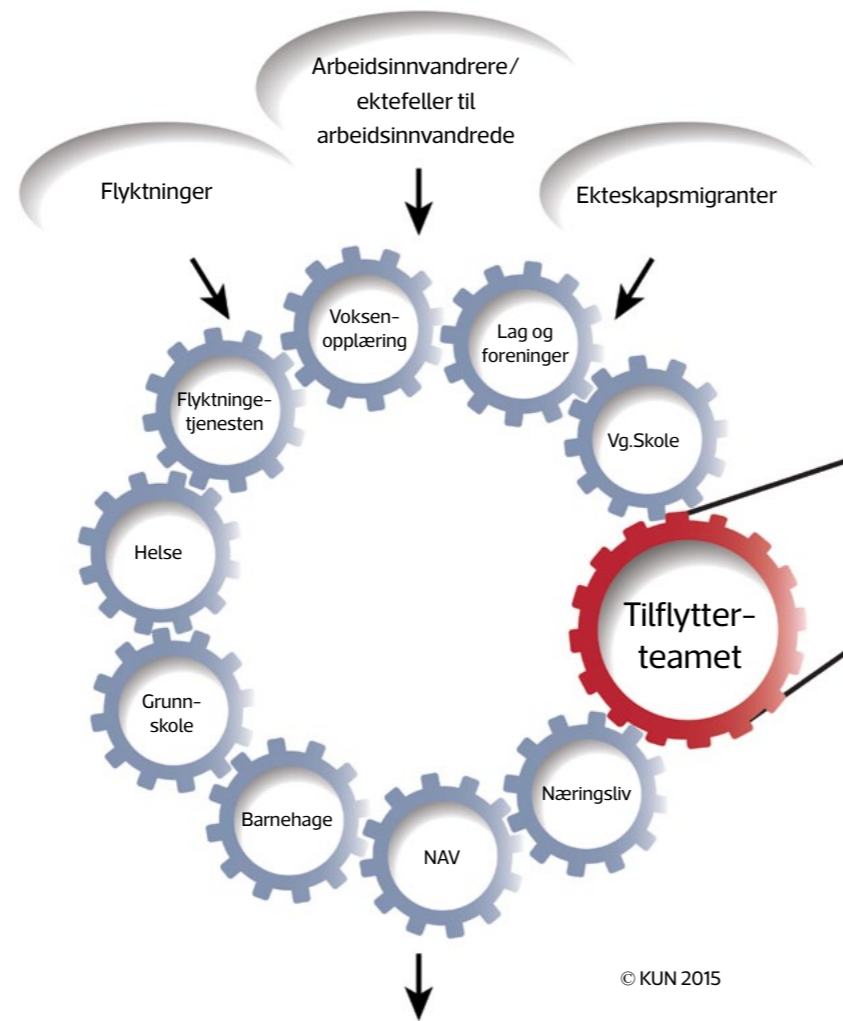
Vi gjennomførte seminarer for kommunetilsatte med fokus på likeverdige offentlige tjenester, for å åpne opp for en bredere forståelse for lønnsom integrering. Prosjektet ble avsluttet med en stor regional konferanse: «Praktisk og lønnsom integrering» med fokus på likestilling og mangfold og mangfoldig rekruttering.

Tiltakene rettet direkte mot innvandrere har vært vellykket. Vi har hatt god kontakt med frivilligsentraler og frivillige lag og organisasjoner i de fleste kommunene. Vi har i liten grad lykkes med å få til godt samarbeid med næringsliv eller forankring av prosjektet i kommunenes administrasjon og politisk ledelse.

Tilflytterteam- anbefales for systematisk og langsiktig jobbing med integrering

«Det er ikke så interessant hvor man kommer fra og hvorfor. Det viktige er å sørge for at flest mulig kommer seg i utdanning og aktivitet, at de trives og utvikler lyst til å bli boende»

Dulo Dizdarevic, IMDi



I prosjektet erfarte vi at kommunen utpekte ansatte på flyktningkontoret som vår lokale koordinator. Dette førte til at vi ikke nådde ekteskapsmigranter, arbeidsinnvandrere og ektefeller til arbeidsinnvandrere i så stor grad som vi ønsket. Vi erfarte at enkeltpersoner, mange frivillige lag og foreninger og deler av næringslivet gjør en god innsats i integreringsarbeid. Det vi så var at det mangler solid administrativ og politisk forankring av arbeidet i kommunene. Det er heller ikke godt nok samarbeid mellom kommunene, næringslivet og frivillig sektor.

Vi anbefaler kommunen å opprette tverrfaglig og tverretattlig tilflytterteam som inkluderer alle innvandrere uavhengig av oppholdsgrunn. Teamet bør bestå av flyktningkonsulent og andre aktuelle representanter fra kommunen, fra frivillige lag/organisasjoner og privat næringsliv. Tilflytterteamet skal være driveren i et maskineri der en rekke tannhjul virker sammen for god integrering.

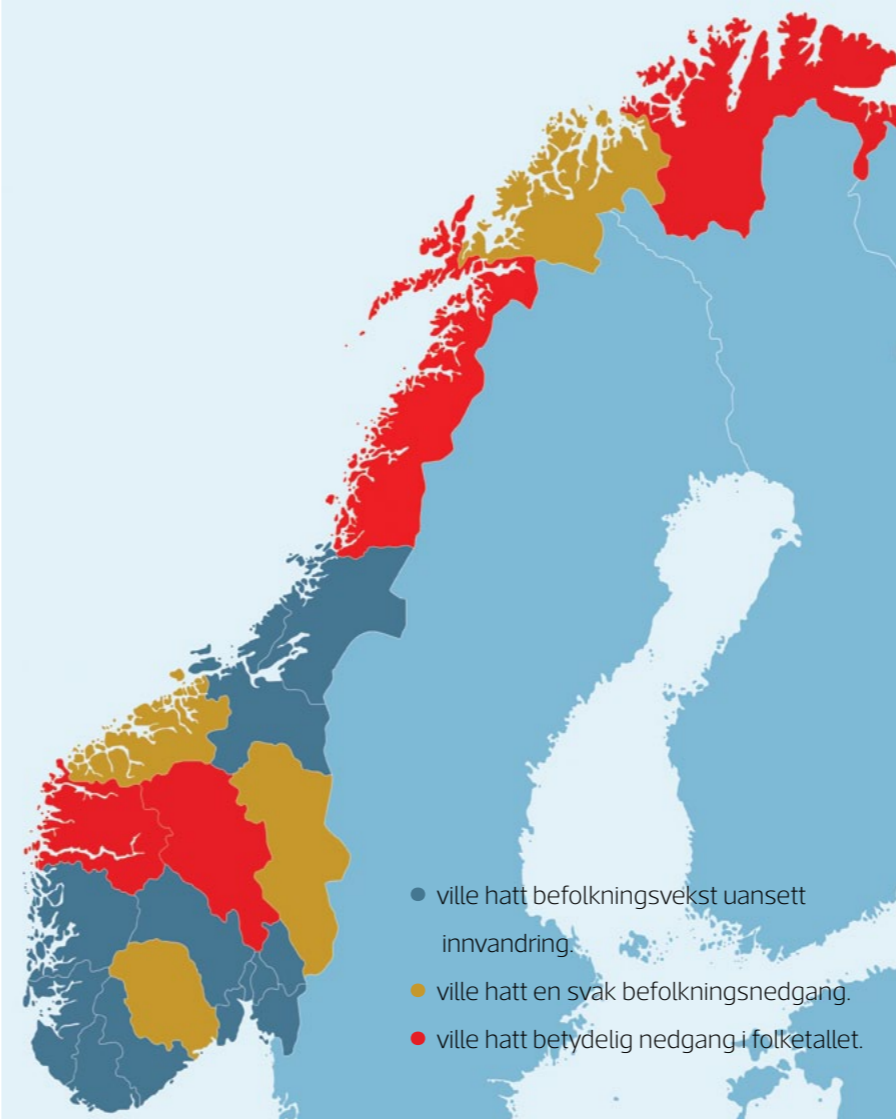
“Innvandring er redningen kommunene gir blaffen i”

(Distriktsenteret)

Tilflytterteamet kan bidra til:

- Politisk og administrativ forankring
- Forankring i kommuneplanens samfunnsdel
- Systematisk samarbeid mellom tilflytterteam, kommune, næringsliv og frivillige organisasjoner
- Tidlig kompetansekartlegging med karriereveiledning for alle innvandrere
- «Ny i Norge» for alle innvandrere
- Mentor program for alle innvandrere
- Målretta informasjon på flere språk på kommunenes hjemmeside

Skal man lykkes med integreringsarbeid må det jobbes systematisk og langsiktig. Innsatsen i dag retter seg i stor grad mot innvandrere som har rettigheter knyttet opp mot sin oppholdstillatelse. Dette gjør at en stor gruppe innvandrere som kunne vært en viktig ressurs for kommunene blir oversett.



Ved svake/manglende politiske føringer blir arbeidet i stor grad avhengig av engasjementet til enkeltpersoner. Tydelige politiske føringer for struktur og samarbeid er viktig for å lykkes med integreringsarbeidet. Innvandring er så avgjørende for kommunen at kommuneplanens samfunnsdel bør legge føringer for hvordan man jobber på dette feltet.

Skal man lykkes med bosetting og beholde de innvandrerne som kommer til kommunene så er jobb og sosial integrering avgjørende. Et tettere samarbeid mellom kommunens næringsliv og frivillige lag vil være en styrke, ikke bare for kommunen, men også for næringslivet og frivillige organisasjoner.

For å få til et systematisk integreringsarbeid kan det være viktig og nødvendig å kartlegge hvilke typer innvandrere kommunen har. Flyktningskonsulenten har primært ansvar for flyktninger. Gjennom tilflytterteamet kan kommunen nå alle typer innvandrere. Vi oppfordrer alle kommunene til å opprette tilflytterteam, og inkludere alle typer innvandrere i sitt integreringsarbeid.

Innvandrerens rettigheter:

Flyktninger/ asylsøkere

Flyktninger og asylsøkere har rett til introduksjonsprogram og introduksjonsstønad når de blir bosatt i en kommune. Dette programmet skal vare i inntil 2 år, men kan utvides til tre. De blir også møtt av en flyktningkonsulent som har ansvar for etablering, kvalifisering og arbeid.

Ekteskapsmigranter

Ekteskapsmigranter, det vil si kvinner/ menn som har oppholdstillatelse på bakgrunn av ekteskap med en norsk partner, har rett og plikt til å delta på norskundervisning, for å kunne søke permanent oppholdstillatelse. De har tilgang til gratis undervisning i norsk med samfunnsfag, men de

har ikke rett til noen økonomisk støtte i den tiden de deltar på undervisningen. Myndighetene gir ingen systematisk informasjon til denne gruppen, de er avhengige av den norske ektefellen, hans/hennes familie og nettverk for å skaffe seg informasjon.

Arbeidsinnvandrere/ektefeller til arbeidsinnvandrere

Dersom arbeidsinnvandrere utenfor EØS/EFTA-området ønsker varig opphold eller statsborgerskap i Norge har de plikt til å gjennomføre undervisning i norsk og samfunnsfag. Dette må de selv betale for. Eventuelle medfølgende ektefeller har ingen rettigheter. I noen tilfeller betaler arbeidsgiver for norskkurs.

Følgende grupper har verken rett eller plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap:

De med midlertidig oppholdstillatelse, som ikke danner grunnlag for permanent oppholdstillatelse.

Arbeidsinnvandrere:

1: De som blir fast ansatt, får norsk personnummer og betaler skatt til kommunen. De bidrar til økt bosetting og statlige overføringer til kommunen.

2: De som får D-nummer, betaler skatt til kommunen, men blir ikke registrert i folketallet og utløser ikke statlige overføringer.

3: De som kjøpes inn som en tjeneste gjennom kontraktør/ firma betaler ingen skatt til kommunen, og registreres ingen steder.



Prosjektet er finansiert med midler fra Kommunal - og moderniseringsdepartementet og Nordland fylkeskommune.

Referansegruppe: IMDi, NHO, KS, LO, NAV, Nordlands idrettskrets, Distriktsenteret, Røde kors og Vesterålen Regionråd



Senter for kunnskap
og likestilling

