

Kommunalt tilflyttings- og inkluderingsarbeid.

Kartlegging av bruk av kunnskap fra Distriktssenteret og eksempler på nyskapende arbeid

Gro Marit Grimsrud • Mai Camilla Munkejord



Uni Research Rokkansenteret, Stein Rokkan senter for flerfaglige samfunnsstudier, har en todelt publikasjonsserie.

Publikasjonsserien redigeres av et redaksjonsråd bestående av forskningsdirektør og forskningsledere.

I rapportserien publiseres ferdige vitenskapelige arbeider, for eksempel sluttrapporter fra forskningsprosjekter.

Manuskriptene er godkjent av redaksjonsrådet, normalt etter en fagfelle vurdering.

Det som utgis som notater er arbeidsnotater, foredrag og seminarinnlegg. Disse godkjennes av prosjektleder før publisering.

ISSN 1503-0946

Uni Research Rokkansenteret
Nygårdsgaten 5
5015 Bergen
Tlf. 55 58 97 10
Fax 55 58 97 11
E-post: rokkansenteret@uni.no
<http://rokkan.uni.no/>

Kommunalt tilflyttings- og inkluderingsarbeid

Kartlegging av bruk av kunnskap fra Distriktssenteret og eksempler på nyskapende arbeid

GRO MARIT GRIMSRUD

MAI CAMILLA MUNKEJORD

STEIN ROKKAN SENTER FOR FLERFAGLIGE SAMFUNNSSTUDIER

UNIVERSITETSFORSKNING BERGEN

MARS 2016

Notat 2–2016

Innhold

Innhold	2
Forord	5
1 Innledning	6
<i>Metoder</i>	8
<i>Surveyen dekker nær 60 prosent av distriktskommunene</i>	8
<i>Hvem har svart?</i>	10
2 Hvilken rolle har respondentene i tilflyttings-/inkluderingsarbeidet?	12
3 Bruk av Distriktssenteret og andre kunnskapskilder	13
<i>Distriktssenteret er godt kjent</i>	13
<i>Distriktssenteret er en av mange kunnskapskilder</i>	13
<i>Nedlastning av rapporter og fagstoff er mest nyttig</i>	15
<i>Det er få som har personlig kontakt med Distriktssenteret – men det virker!</i>	17
<i>Hva savner brukerne?</i>	18
Om kanalene som benyttes	18
Om kunnskapsformidlingen og Distriktssenterets rolle	19
Tema som savnes	20
4 Kjennskap til de to studiene	22
<i>Få assosierer kunnskapen med Distriktssenteret</i>	24
5 Blir kunnskapen brukt?	26
<i>Tilflyttings- og inkluderingsarbeid som ett innsatsområde</i>	26
<i>Inkludering av innvandrere som del av lokalt utviklingsarbeid</i>	28
<i>Fra fokus på tilflytting til fokus på inkludering?</i>	29
<i>Kartlegging av lokale ressurser til bruk i tilflyttings- og inkluderingsarbeidet</i>	30
<i>Er budskap, målgrupper og samarbeidspartnere endret?</i>	30
<i>Tilflyttings-/inkluderingsarbeid i samfunnsplanleggingen</i>	35
6 Oppsummering og avsluttende kommentarer til kartleggingen	38
6.1 Oppsummering av resultatene	38

6.2 Om å måle bruk av kunnskap	40
6.3 Distriktssenteret har en rolle som «oversetter»	44
7 Eksempler på ny og relevant praksis	46
<i>Internasjonalt samarbeid for innflytting og stedsattraktivitet</i>	47
Nordregio som ressurs i det langsiktige planarbeidet for tilflytting og inkludering	47
Nytt fokus på de eldre som ressurs og marked	47
Politikk mot avfolking av fjellregioner: erfaringer og tiltak fra et Interregprosjekt	48
Tiltak: Tilflytterverter, tilbakeflyttingskampanjer og målrettede brosjyrer	48
Grensekomiteen: et attraktivitetsprosjekt finansiert av Nordisk Ministerråd og regionale myndigheter	49
Attraktivitetsanalyser som verktøy	49
Forankring av det videre arbeidet med tilflytting og inkludering	50
Prosjektarbeid som supplement til organisatorisk forankring	50
<i>Ørland: Å planlegge for vekst etter et vedtak om kampflybase</i>	52
Å sette seg hårete mål	52
Verdensmester i reguleringsplanarbeid?	53
Ørlandsambassadørprosjektet.	53
Inkluderingsprosjektet Kysten er klar	54
Nærmiljøprosjekt i et folkehelseperspektiv	54
Mye arbeidsrelatert pendling	54
<i>Raumamodellen: en helhetlig modell for inkluderingsarbeid</i>	56
Flyktningarbeidet inn i partnerskapsavtalen	56
Strategi for bosetting og inkludering av tilflyttere	56
Forankring av strategien i kommunens administrative og politiske ledelse	56
Forankring av kommunens tilflyttings- og inkluderingsarbeid i befolkningen	57
Kommunikasjonsstrategi	57
Partnerskap med frivilligheten	57
Fadderavtale	58
Språksprell	58
Utstyrssentralen	58
Åpen idrettshall	58
Oversettelse av brosjyrer med oversikt over lag og foreninger	58
KIA	59
Informasjonsarbeid rettet mot barn og unge	59
<i>Gloppen utdanner og rekrutterer innvandrere</i>	60
Flere hadde dårlige norskkunnskaper, men eksamensresultatene etter to år imponerer	60
Arbeidsledige, motiverte flyktninger + nedleggingstruet linje på den lokale videregående skolen + behov for pleie- og omsorgsarbeidere = god match	61
Samarbeidsmodellen	61
Nye kull – håp om forankring og forutsigbarhet	62
Håper på fast post i de ordinære budsjettene	63

<i>Karrieresenteret Ytre Helgeland: et viktig supplement til kommunenes introduksjonstjenester</i>	65
Samarbeidsavtale mellom Karrieresenteret og kommunene	65
Flere innvandrere gir økt behov for effektivisering av informasjonsarbeidet	65
Nettskolen i Nordland	66
Planlegger mer samarbeid med frivillig sektor	66
Verktøy og lenker	66
<i>Innvandrere som ressurs i frivilligheten</i>	67
Mål: å øke rekrutteringen av innvandrere som bidragsytere i lokalt foreningsarbeid	67
Tiltak som ble satt i gang i prosjektet	67
Ildsjelsamlingene var det mest populære tiltaket	67
Inspirerende å samarbeide med en forsker!	68
Læringsutbytte	68
Kilder og ressurser	69
<i>SISA kultursenter: en flerkulturell møteplass hvor også innvandrerne er ildsjeler</i>	71
Et flerkulturelt møtested	71
SISA: hvor både norske foreninger og innvandrerforeninger møtes under samme tak	71
Fra festivaler til kunstprosjekt: Å ha mat, kunst, kultur og felles aktiviteter som samlingspunkt	72
Hvordan engasjere innvandrere som ildsjeler	72
Å lokke med gulrøtter: Frivillig arbeid gir nettverk som kan bidra til jobbmuligheter	73
Frivillig arbeid som en mulighet til å vise hvem du er og hva du kan	73
SISA ønsker å vise seg frem	73
Ny satsing: tilrettelegging for bedriftsetablering	73
Drømmer om enda større økonomisk stabilitet	74
Læringsutbytte fra SISA-caset	74
Referanser	77

Forord

Prosjektet «Blir kunnskap om tilflytting tatt i bruk i kommunalt og regionalt tilflyttingsarbeid» er utført av Uni Research Rokkansenteret på oppdrag fra Distriktssenteret - Kompetansesenter for distriktsutvikling. Distriktssenteret er en offentlig virksomhet som jobber for å styrke kommuner og regioner sin evne til å utvikle attraktive og vekstkraftige lokalsamfunn. I denne undersøkelsen har Uni Research Rokkansenteret ved hjelp av en survey som er sendt til alle landets distriktskommuner kartlagt om kunnskapen fra Distriktssenteret er kjent og brukt, om ny kunnskap har bidratt til endringer i kommunenes arbeid med tilflytting og inkludering, samt om hva slags kunnskap kommunene ser behov for i framtida på dette feltet. Vi har også intervjuet representanter fra fylkeskommunene for blant annet å få deres vurdering av hvordan disse studiene er blitt brukt i kommunene. I tillegg har vi funnet fram til sju eksempler på ny og relevant praksis i lokalt eller regionalt tilflyttings- og inkluderingsarbeid. Vi vil med dette takke våre informanter for at de tok seg tid til å la seg intervju, samt våre respondenter for at de tok seg tid til å besvare surveyen.

1 Innledning

En av hovedoppgavene til Distriktssenteret er å initiere og formidle forskning som kan være til nytte for distriktskommunene. I denne rapporten undersøker vi om, og i hvilken grad, kunnskap fra studiene *Tilflytting for enhver pris?* og *Derfor blir vi her* er blitt tatt i bruk av regionale og lokale myndigheter med ansvar for planer, strategier og virkemiddelbruk, og de som jobber med tilflyttings- og inkluderingsarbeid i praksis. Det sentrale spørsmålet er hvorvidt målgruppene har lært noe som har påvirket strategiene, planene eller måten de driver dette arbeidet på.

Derfor blir vi her – innvandrere i Distrikts-Norge er en studie om hva som får innvandrere til å bli boende i distriktene. Studien er initiert og finansiert av Distriktssenteret og IMDI¹, og gjennomført av NIBR (Søholt m.fl. 2012).

Tilflytting for enhver pris? er tittelen på sluttrapporten fra tilflyttingsstudiet som undersøkte hvordan distriktene jobbet for å tiltrekke seg innenlandske flyttere og livsstilsflyttere fra utlandet. Studien ble initiert og finansiert av Distriktssenteret, men gjennomført som et samarbeid mellom ideas2evidence, Møreforskning og Norut (Grimsrud og Aure 2013).

Basert på disse studiene har Distriktssenteret laget og distribuert temahefter. For Derfor blir vi her er det også laget en kort film. Videre har Distriktssenteret holdt foredrag på konferanser og fagsamlinger for målgruppen, skrevet artikler, lagt ut forskningsrapportene, gode eksempler og annen informasjon på hjemmesidene og de har også veiledet og gitt råd til de som har tatt personlig kontakt.

For å undersøke om studiene er blitt lagt merke til og brukt av målgruppene, har vi sendt en web-undersøkelse til ordførere, rådmenn og plan-/utviklingssjefer i alle distriktskommunene, og til noen av Distriktssenterets kontaktpersoner. Vi har også intervjuet representanter fra fylkeskommunene for blant annet å få deres vurdering av hvordan disse studiene er blitt brukt i kommunene. I tillegg har vi funnet fram til sju eksempler på ny og relevant praksis i tilflyttings- og inkluderingsarbeidet.

Den største utfordringen med å undersøke om kunnskap er blitt lagt merke til og brukt, er at det kan være vanskelig for den enkelte å identifisere og huske hvor kunnskapen kommer fra. Distriktssenteret er langt fra alene om å formidle kunnskap om tilflyttings- og integreringsarbeid, og det er rimelig å anta at

¹ Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

målgruppen også kan ha fått liknende kunnskap fra konsulenter, forskere, fylkeskommuner, andre kommuner, samarbeidspartnere, fra egen erfaring og refleksjon osv. Vi spør derfor målgruppene om hvor de vanligvis henter kunnskap om tilflytting- og inkluderingsarbeid fra. Videre har vi prøvd å være så konkrete som mulig når vi spør om kjennskap til, og bruk av, de to studiene. For at det skulle være lett å indentifisere og eventuelt gjenkjenne kunnskapen fra studiene, la vi inn bilder av rapportene og temaheftene i spørreskjemaet, og brukte slagordpregede kunnskapselementer fra studiene som Distriktssenteret i sin tur aktivt har formidlet gjennom artikler og foredrag. I spørsmål knyttet til om kunnskapen har ført til endret praksis, tok vi utgangspunkt i de tankekors, konklusjoner og anbefalinger som studiene kom med i så måte – og spurte om endringer var skjedd i tråd med disse.

Vi kartlegger altså kjennskap og bruk av kunnskap på det vi kan kalle et instrumentelt nivå. Det er konkret kunnskapsinnhold og spesifikk bruk vi spør om, men kunnskap kan også brukes på andre måter. De to studiene vi studerer bruken av, representerer konseptuell kunnskap. De er basert på forskning og er ment å skulle være kilder til refleksjon; altså gi grunnlag for egen tenkning og eventuell endring av praksis – heller enn å være oppskrifter på hvordan tilflyttings- og inkluderingsarbeid bør drives i praksis. Ideelt sett skulle vi ha undersøkt om studiene og kunnskapen Distriktssenteret formidler, har ført til endring i måten brukerne tenker om tilflyttings- og inkluderingsarbeid, men slike spørsmål er vanskelig å undersøke ved hjelp av spørreskjema. I stedet har vi valgt å fokusere på noen - av flere mulige - resultater av endrede tenkemåter, og spør brukeren om i hvor stor grad kunnskap fra Distriktssenteret har bidratt til endringen.

Det er to målgrupper for denne kartleggingen. Den ene er de som i det daglig jobber operativt med tilflyttings- og/eller inkluderingsarbeid i distriktskommunene, og den andre er de som jobber mer indirekte med det på ledelsesnivå og politisk nivå. Disse gruppene bruker kunnskap på ulike måter, og vi antar at de som er best i stand til å gjenkjenne kunnskapen fra Distriktssenteret, er de som former detaljene og utøver tilflyttings- og inkluderingsarbeidet i det daglige. For å nå ut til begge grupper har vi sendt spørreundersøkelsen til ordførere, rådmenn, plan-/utviklingssjefer og prosjektledere/rådgivere (som ikke nødvendigvis er kommunalt ansatt). Vi har også snakket med noen representanter fra fylkeskommunal administrasjon og nøkkelpersoner i sju case hvor det jobbes med tilflytting og/eller inkludering på en nyskapende, helhetlig og/eller særlig interessant måte.

Metoder

Vi har innhentet data til denne kartleggingen i tre steg.

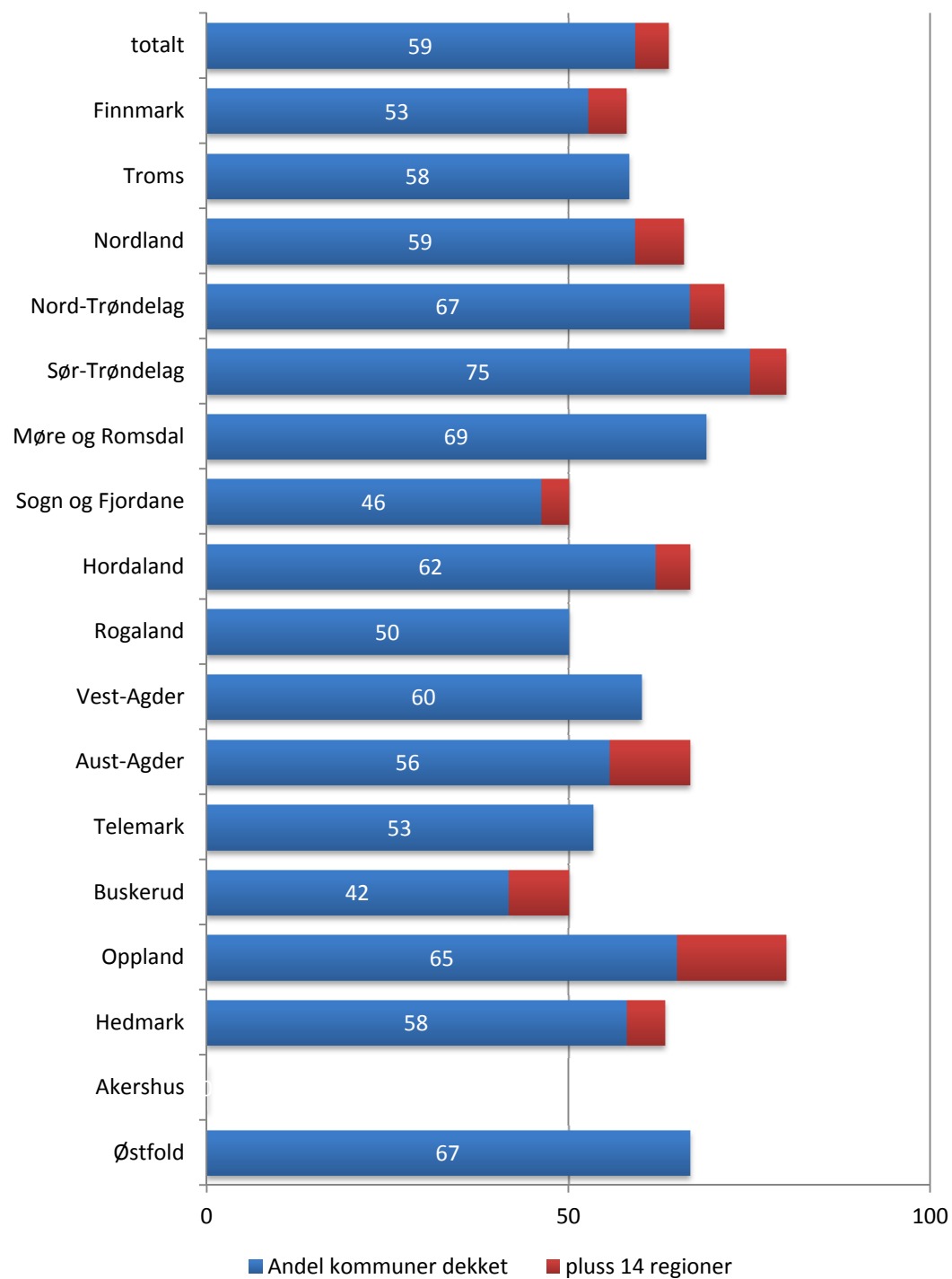
- *Steg 1:* Telefonintervjuer med 14 av Distriktssenteret sine kontaktpersoner i fylkeskommunene (eller en annen person i som kontakten antok hadde bedre kjennskap til tilflyttings- og inkluderingsarbeid). Hensikten med dette var å få kjennskap både til regionnivåets bruk av kunnskap fra de to studiene, og deres kjennskap til eventuelle gode eksempler på «ny» praksis som drives på kommunenivå.
- *Steg 2:* Survey ble sendt pr epost til målgruppene. Se neste delkapittel for beskrivelse av utvalg og svar.
- *Steg 3:* På bakgrunn av steg 1 og 2, har vi identifisert eksempler på nytenking innenfor tilflyttings- og inkluderingsarbeid, og valgt ut sju case som vi har undersøkt nærmere. For å få førstehåndskunnskap om disse eksemplene har vi intervjuet nøkkelpersoner fra hvert case, og lest nettsider, rapporter, kommunestyrevedtak o.l. der eksemplene er beskrevet.

Surveyen dekker nær 60 prosent av distriktskommunene

Vi ønsket å nå de som i det daglige jobber med tilflyttings- og inkluderingsarbeid i distriktskommunene, og de som har et mer overordnet ansvar for planlegging og utvikling av dette arbeidet. Vi sendte derfor spørreskjema per epost til alle rådmenn, ordførere og plan- og utviklingssjefer i alle kommunene innenfor det distriktspolitiske virkeområdet² (303 kommuner). I de tilfeller der kommunene ifølge Kommunenøkkelen³ ikke har en plan- og utviklingssjef, ble undersøkelsen sendt til postmottak i kommunen som ble bedt om å videresende undersøkelsen til en med relevant, tilsvarende funksjon. I tillegg ble undersøkelsen sendt til 93 prosjektledere (eller liknende) som Distriktssenteret har hatt kontakt med i sitt arbeid. Å beregne svarprosent i vanlig forstand er ikke hensiktsmessig. Det vi regner som vesentlig er hvor stor andel av distriktskommunene vi har svar fra.

² Se <https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/regional--og-distriktspolitikk/det-distriktspolitiske-virkeområdet/id2350764/>

³ Vi har fått navn og epostadresser til ordførere, rådmenn og plan-/utviklingssjefer fra Kommunenøkkelen.



Figur 1. Fylkesvis dekningsområde for surveyen. Andel distriktskommuner som har svart i hvert fylke. I tillegg er 14 svar fra regioner tatt med.

Vi har fått svar fra 258 personer. Disse fordeler seg på 179 kommuner, og i tillegg 14 regioner (altså 14 respondenter som svarer på vegne av et regionalt samarbeid). Vi har dermed fått svar fra 59 prosent av alle distriktskommuner, hvorav 50 prosent fra *sone II* kommuner og 61 prosent fra *sone III* kommuner. Regionsvarene kommer i tillegg.

Figur 1 viser andel distriktskommuner som har svart i hvert fylke. Med unntak av Akershus (som bare har én distriktskommune), Buskerud og Sogn og Fjordane, er dekningen mer enn 50 prosent i alle fylkene. I noen tilfeller er det overlapp mellom regionsvar og kommunesvar, og i andre tilfeller ikke. De kan derfor ikke tas med i «svarprosenten». Regionsvarene er tatt med i figuren nedenfor for å vise den geografiske fordelingen av dem.

Hvem har svart?

Ideelt sett skulle vi ha sendt spørreskjemaet til den som har ansvar for tilflyttings- og inkluderingsarbeid i kommunene. En slik oversikt finnes ikke. I mange kommuner er dette arbeidet organisert som prosjektarbeid, med en prosjektleder som er midlertidig ansatt. Det gjør at det er vanskelig å treffe målgruppen med spørreskjema. Selv Distriktscenterets liste over prosjektledere de relativt nylig har hatt kontakt eller samarbeidet med, ga oss mange feilmeldinger på grunn av epost-adresse som ikke lenger var i bruk. Til sammen har vi fått svar fra 42 personer som oppgir at de har funksjon som prosjektledere eller rådgivere; dvs. 16 prosent av respondentene (se tabell 1).

I en god del kommuner er det plan-/utviklingssjefer som driver med og har ansvar for denne typen arbeid. Men innholdet i plan-/utviklingssjef-funksjonen varierer mye fra kommunene til kommune. Mange steder er denne funksjonen knyttet til teknisk etat, og de driver vanligvis ikke med tilflyttings- og inkluderingsarbeid. Vi tror derfor at mange av forespørslene våre til plan-/utviklingssjefer kan ha kommet fram til «feil» person. Vi fikk imidlertid svar fra 60 plan-/utviklingssjefer, og disse utgjør 23 prosent av respondentene.

Ordførere og rådmenn har i større grad svart på undersøkelsen. I mange små kommuner er ordførere og/eller rådmenn direkte involvert i tilflyttings- og inkluderingsarbeidet, men vi har inkludert dem i denne undersøkelsen primært på grunn av det overordnede ansvaret de har for strategier og tiltak på dette feltet. Rådmenn og ordførere utgjør henholdsvis 28 og 31 prosent av respondentene.

Alle respondentgrupper har fått de samme spørsmålene.

Tabell 1. Oversikt over hvem som har svart på undersøkelsen.

Stilling / funksjon	Antall respondenter	Andel (%) respondenter
Prosjektleder / rådgiver / annet	42	16
Plan- / utviklingssjef	60	23
Rådmann	73	28
Ordfører	81	31
Uoppgitt	2	0,8
Totalt	258	100

Tabell 2 nedenfor viser at til sammen 82 prosent av respondentene arbeider i eller tilhører en kommune/region som har drevet tilflyttings- og/eller inkluderingsarbeid. De fleste burde derfor ha forutsetninger for å svare på spørsmål om tilflyttings- og/eller inkluderingsarbeid.

Tabell 2. Har din kommune i løpet av de siste to årene arbeidet aktivt for å få flere tilflyttere og/eller for å få flere til å bli boende?

	Prosent
Ja	74
Nei, men tidligere	8
Nei	7
Vet ikke	6
Ubesvart	5
N =	258

2 Hvilken rolle har respondentene i tilflyttings-/inkluderingsarbeidet?

Tabell 3 gir en oversikt over hvilken rolle respondentene oppgir å ha i tilflyttings- og inkluderingsarbeidet i sin kommune/region. Vi ser at nesten halvparten har hatt fagligansvar eller en politisk/strategisk rolle, mens 30 prosent har vært mer direkte involvert i arbeidet. De siste 22 prosent har i beste fall hatt en perifer rolle i dette arbeidet. Denne fordelingen av roller er sentral i analysen. Det er gjennomgående en tendens til at de som er direkte involvert i arbeidet har større kjennskap til og tilkjennegir mer bruk av kunnskap fra Distriktssenteret enn de to andre gruppene. De som har hatt perifer/ingen rolle er naturlig nok de som har minst kjennskap til denne kunnskapen.

Tabell 3. Oversikt over hvilken rolle respondentene har i tilflyttings- og inkluderingsarbeidet.

	Antall	Prosent
Ansvarlig for fag-/planområde men ikke direkte involvert i det daglige arbeidet + politisk/strategisk rolle	97	48
Tilflyttings-/inkluderingsarbeid inngår i stilling + direkte involvert i arbeidet på prosjektbasis	60	30
Perifer rolle + ikke involvert i arbeidet	45	22
N=		202

Det er bare de som tilhører kommuner/regioner som har drevet med tilflyttings- eller inkluderingsarbeid som har svart på dette spørsmålet.

3 Bruk av Distriktssenteret og andre kunnskapskilder

Distriktssenteret er godt kjent

Hele 80 prosent av respondentene har kjennskap til Distriktssenteret. Av disse er det bare 18 prosent som sier at de har «god kjennskap» til senteret, resten har «en viss kjennskap». De som representerer kommuner som har drevet tilflyttings- og inkluderingsarbeid har oftere kjennskap til Distriktssenteret enn de som ikke har drevet slikt arbeid. Videre er Distriktssenteret bedre kjent blant de respondentene som selv har en direkte rolle i arbeidet, enn blant de som har overordnede eller strategiske roller, eller som ikke har vært involvert i slikt arbeid overhodet. Kjennskapen er således størst blant prosjektledere/rådgivere, og minst hos ordførere og plansjefer. Rådmenn kommer i en mellomstilling.

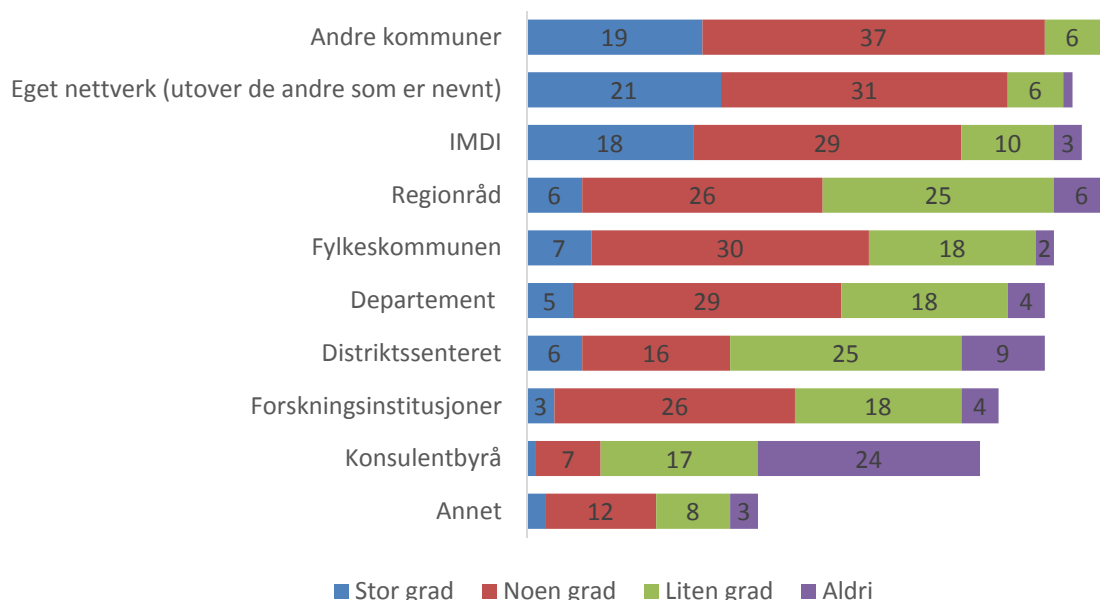
Om lag 20 prosent har ikke hørt om Distriktssenteret. Noe overraskende oppgir hele 17 av disse prosentpoengene at kommunen de representerer driver, eller har drevet, med tilflyttings- og inkluderingsarbeid. Ordførere og plan- og utviklingssjefer er i flertall blant de uten kjennskap til Distriktssenteret. Flere av dem kommenterer at de er nye i jobben, særlig gjelder dette ordførere – der en god del var nyvalgt på undersøkelsestidspunktet. Når det gjelder plan- og utviklingssjefene så er de en sammensatt gruppe, og vi tror at de av dem som oppgir ikke å ha kjennskap til Distriktssenteret i stor grad er tilknyttet teknisk etat og derfor ikke driver med samfunnsutvikling.

Distriktssenteret er en av mange kunnskapskilder

Distriktssenteret er naturligvis ikke de eneste som sprer kunnskap om tilflyttings- og inkluderingsarbeid. I figur 2 ser vi at respondentene oftere bruker andre kunnskapstilbydere enn Distriktssenteret. Bare 22 prosent av de som jobber i en kommune som driver tilflyttings- og/eller inkluderingsarbeid, bruker kunnskap fra Distriktssenteret i «noen-til-stor grad». De som er direkte involvert i arbeidet bruker Distriktssenteret i langt større grad enn de som ikke er det, men selv disse bruker andre kunnskapskilder mer enn de bruker Distriktssenteret.

Videre benytter de som jobber med «tilflyttingsarbeid rettet mot å rekruttere innenlandske flyttere» seg oftere av Distriktssenteret enn de som oppgir å jobbe med tilflyttings av utenlandske flyttere, eller inkludering av de to flyttegruppene. De som jobber med tilflyttingsarbeid rettet mot å rekruttere innenlandske flyttere, henter også oftere enn andre sin kunnskap fra «eget nettverk» og «annet». De som

jobber med flyktninger og andre innvandrere som ikke defineres som livsstilsflyttere, bruker i større grad IMDI.



Figur 2. Hvor henter du inspirasjon og kunnskap fra når du arbeider med tilflytting/inkludering av nye innbyggere? Prosent. N=211.

De viktigste årsakene til at Distriktssenteret ikke blir brukt er, ifølge de 71 respondentene som i «liten grad» eller «aldri» bruker dem, at de ikke kjenner senteret godt nok (58 %), og at de får sin kunnskap fra andre steder (23 %). Det er bare to personer som oppgir at de har dårlig erfaring med bruk av Distriktssenteret.

«Andre kommuner», «eget nettverk» og IMDI er de kunnskapskildene som blir brukt av flest. Som man kan vente, bruker de som arbeider med flyktninger og andre innvandrere (unntatt livsstilsflyttere) oftere IMDI enn andre. I tillegg bruker denne gruppen forskningsinstitusjoner mer enn andre.

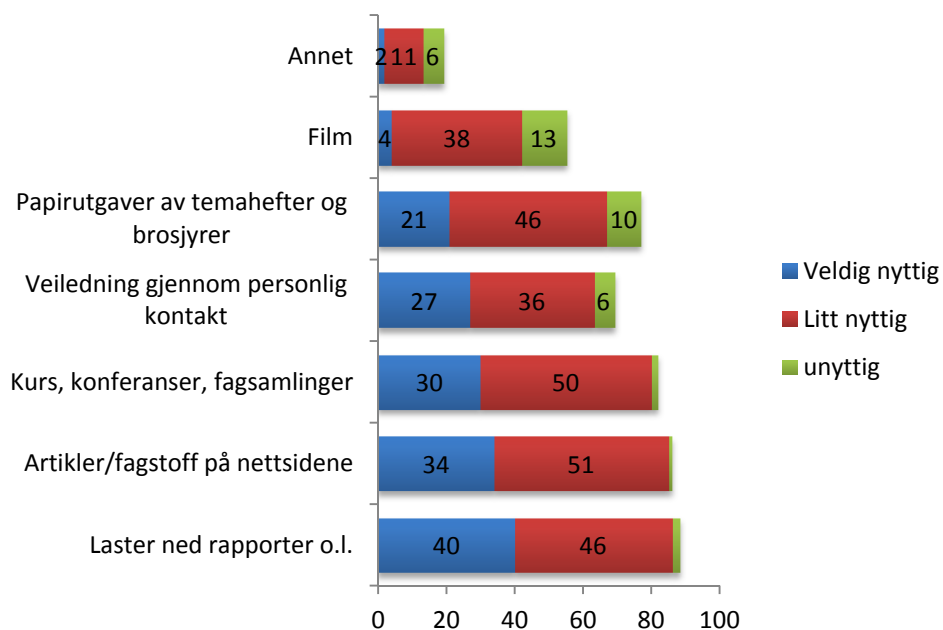
Bortsett fra at ordførere og rådmenn i større grad enn andre bruker IMDI, var det ingen signifikante forskjeller etter stilling når det gjelder hvor de henter kunnskapen sin fra.

Den enkelte bruker som regel mer enn en kunnskapskilde i sitt arbeid, men sjelden alle i like stor grad. Det er en tydelig systematikk⁴ i hvilke kunnskapskilder som brukes sammen, og disse kan deles i fire grupper. Gruppe 1 henter i hovedsak kunnskap fra forskningsinstitusjoner og fylkeskommuner, men også relativt ofte fra «annet». Blant disse er det en overvekt av prosjektledere/rådgivere/annet. Gruppe 2 er en mer sammensatt gruppe, og bruker i hovedsak Distriktssenteret, «andre kommuner» og regionråd som kunnskapskilder. Gruppe 3 bruker i hovedsak IMIDI og «eget nettverk», men omtrent aldri Distriktssenteret. Ordførere er overrepresentert her. Gruppe 4 henter sin informasjon fra departementer, og bruker i svært liten grad andre kilder. Det er en svak tendens til at rådmenn er overrepresentert her.

Nedlastning av rapporter og fagstoff er mest nyttig

Nedlastning av rapporter og liknende fra Distriktssenterets nettsider er den formidlingsformen flest har brukt, og som flest synes er «veldig nyttig» (figur 3). Deretter kommer hakk i hæl det å lese artikler/ fagstoff på nettsidene og å delta på kurs og fagsamlinger. Dette er resultater som stemmer godt overens med resultatene fra Trøndelag Forskning og Utvikling (Moe m.fl. 2015). Film er den formidlingsformen som har nådd ut til færrest, og som færrest (også relativt) synes har vært «veldig nyttig». Filmen er tilgjengelig via Distriktssenterets nettsider.

⁴ Framkommet ved bruk av faktoranalyse og enveis variasjonsanalyse



Figur 3. Hvilke av Distriktssenterets formidlingsformer er mest nyttig for deg i arbeidet med tilflytting/inkludering? **Antall** (bare de som har brukt formidlingsformen er med).

Det er gjennomgående en tendens til at plan- og utviklingssjefer og prosjektledere, altså de vi kan anta har en direkte rolle i det praktiske arbeidet med tilflytting og inkludering, har hatt mer nytte av Distriktssenterets formidling enn ordførere og rådmenn. Sammenhengen er imidlertid bare statistisk signifikant for «kurs, konferanser, fagsamlinger».

Våre samtaler med fylkesrepresentanter tyder på at deres bruk av kunnskap fra Distriktssenteret først og fremst handler om å laste ned forskingsrapporter. De bruker nettsidene til Distriktssenteret som en kunnskapsportal, og trekker fram at det er nyttig at alle relevante rapporter er samlet på ett sted. (Særlig ble det nevnt at rapporter fra pågående byregionprogrammet er lagt ut – siden kommunene ikke sender dem til fylkeskommunen.) De fleste vi snakket med på fylkesnivået foretrekker å gå rett til primærkildene framfor temahefter og populærvitenskapelige artikler, fordi de mener dette gir mest nytte i arbeidet deres med å utvikle planer og strategier. Da har de ikke bruk for praktiske grep og gode råd, men heller behov for innsikt i samfunns prosesser og trender. De henviser derimot ofte kommuneansatte og politikere til Distriktssenterets hjemmesider og temahefter.

Det er få som har personlig kontakt med Distriktssenteret – men det virker!

Det er bare 57 respondenter som har svart på spørsmålet om hva slags personlig kontakt de har hatt med ansatte ved Distriktssenteret. Av disse er 24 personer som selv jobber direkte med tilflyttings- og inkluderingsarbeid, og ytterligere 24 jobber mer politisk/strategisk med disse spørsmålene, og en liten gruppe på 9 personer er bare perifert involvert i denne typen arbeid. Mens de to sistnevnte gruppene i hovedsak har hatt personlig kontakt på seminarer og liknende har førstnevnte en mer variert kontakt med Distriktssenteret i form av telefoner, epost m.m. Se tabell 4.

Tabell 4. Har du hatt personlig kontakt med ansatte ved Distriktssenteret i forbindelse med tilflyttings-/inkluderingsarbeid de to siste år - i så fall hvordan?

	Andel respondenter
Telefon	42
Epost	51
Samtaler i forbindelse med på seminar, fagsamling o.l. der Distriktssenteret har presentert kunnskap	74
Dialog i forbindelse med at Distriktssenteret har vært på besøk i kommunen eller regionen	37
De er del av mitt personlige nettverk	9
Annet	7
N=	57

Som en kan forvente, har de som har hatt personlig kontakt med Distriktssenteret gjennomgående bedre kjennskap til de to studiene og innholdet i dem enn de som ikke har hatt personlig kontakt. De oppgir også oftere enn andre at kunnskap fra Distriktssenteret har endret måten tilflyttings- og inkluderingsarbeid drives på i deres kommune.

Hva savner brukerne?

Vi hadde et åpent spørsmål i surveyen der respondentene kunne fortelle oss om det de måtte «savne ved Distriktssenterets kunnskapsformidling innenfor temaet tilflytting/inkludering? (f.eks. arenaer de burde vært på, innhold, formidlingsmåter)». I tillegg ble fylkesrepresentantene spurt om dette. Vi har systematisert tilbakemeldingene nedenfor:

Om kanalene som benyttes

Det er en del kommentarer fra respondenter som sier de ikke kjenner Distriktssenteret om at de mener sentret bør vurdere sine markedsføringsstrategier og hvilke kanaler de benytter for å nå fram til de som driver utviklingsarbeid i kommunene. Det påpekes at det er stor utskiftning av personell, særlig i prosjekterelatert arbeid, i kommunene, slik at det er et kontinuerlig behov for at Distriktssenteret viser seg fram.

- Ett år inn i prosjektarbeidet fant jeg Distriktssenteret. Har de hørt om markedsføring?

- KS sine strategikonferanser kan være en god arena for Distriktssenteret å gjøre seg bedre kjent blant kommunene. Plankonferanser – vær der det skjer!
- Jeg er lite kjent med hva Distriktssenterets kunnskapsfordeling er, så mer info om dette i kommunestyret er ønskelig

Flere – både på fylkes- og kommunenivå - er inne på at Distriktssentret i større grad bør være til stede i fora der beslutninger tas, som f.eks. kommunestyret, regionråd og fylkestingene. I disse fora legges gjerne premissene for tilflyttings- og inkluderingsarbeidet, men uten at de er basert på spesialisert kunnskap. Det har ført til at de «stakkarene» som får i oppgave å drive arbeidet i hverdagen, og som antakelig oftere sitter på ny kunnskap om temaet, må gjennom mange unødvendige kamper.

- «...Fylkestinget la i stor grad premissene. De mente vi skulle gripe fatt i de typiske bygdekisjeene for å lokke utflytterne tilbake til oss. Vi stakkarsane som skulle iverksett arbeidet måtte ta mange kamper for å få politikerne til å innse at tilflyttingsarbeidet må plasseres i dette århundret, og i tråd med kunnskap om hva som nytter.»
- Distriktssenteret skal samle informasjon og spre denne. Det etterlyses flere arenaer hvor vi som jobber med tilflytting og integreringsarbeid selv kan dele våre erfaringer og støtte hverandre. Konferanser bør streames/legges ut på nett (ikke bare direktesending) slik at informasjon fra konferanser deles med andre enn de som er der. Det har blitt etterlyst sterkere nettverk for Bolystprosjekt og for personer som jobber med integrering. En lukket Facebook-gruppe hvor deltakere inviteres inn, hadde vært et godt sted å starte.

Om kunnskapsformidlingen og Distriktssenterets rolle

De aller fleste kommentarene vi har fått går på at respondentene kunne tenke seg mer personlig veiledning og rådgivning, flere fagsamlinger og at ansatte i Distriktssenteret oftere er til stede i kommunene. De mener det er den kontakten som fungerer best. Vi kan legge til at det også kan være nyttig for Distriktssenteret selv å ha nær kontakt med brukerne for å få bedre innsikt i hva slags kunnskap det er behov for. Videre er det påpekt at oppfølgingen av fagseminarer og idedugnader kunne vært bedre.

- Bedre oppfølging og resultatformidling etter samlinger med idedugnad. F. eks. ved å oppsummere verksted-arbeidet, lage en del konklusjoner på det og sende til alle deltagere per e-post.

Det er neppe mulig for et senter med 25 ansatte å drive personlig oppfølging og være tilstede i alle 303 distriktskommunene når det er behov for bistand. Det kan kanskje være et poeng å synliggjøre hva sentret har kapasitet til og hva som ligger utenfor det en kan rekke over. Som det framgår nedenfor er det lett å bli skuffet når Distriktssenteret ikke innfrir (urealistiske?) forventninger.

- Etter at jeg tok kontakt i forbindelse med oppstart av prosjektet, hadde jeg nok forventet mer drahjelp både fra Distriktssenteret og Fylkeskommunen siden jeg også leste i evalueringer at dette hadde vært påpekt å være noe mangelfullt overfor prosjekter som var utfaset før vårt startet opp. Jeg hadde kanskje en feilaktig oppfatning av at Distriktssenteret også skulle bidra med mer aktiv rådgiving overfor enkeltprosjekt og kommuner.

Distriktssenterets måte å formidle på kan av enkelte oppfattes som ovenfra og ned. Et par fylkesrepresentanter mente Distriktssenteret burde være forsiktige med å framstå som bedrevitere, eller «den opplyste høyhet som skal belære sine undersåtter». Sitatet fra en respondent viser at liknende tanker også finnes på kommunenivå:

- Har opplevd at Distriktssenteret "fordummer" kommunen. Dvs. undervurderer vår kunnskap og forståelse av problemstillinger. Derfor har jeg distansert meg fra Distriktssenteret som arena, men jeg tror det ligger ubrukt potensiale i materiellet utgitt av dem. Så kan vi selv selektere ut det som er viktig for oss.

Men selvfølgelig er det eksempler på positive opplevelser også:

- Å ha Distriktssenteret på besøk har bare vært helt fantastisk – utrolig bra hjelp!
- Jeg er en stor fan. De er gull verd å ha en slik kunnskapskilde. Savner dem veldig – nå jobber jeg på et anna fagfelt.
- Uten DS hadde vi aldri kommet i gang med vårt bolystprosjekt.

Surveyen viser også at Distriktssenteret ikke blir oppfattet som en relevant eller nøytral aktør av alle. I den grad det er en utbredt oppfatning, er dette et klart hindrer for kunnskapsspredning, - da blir sentret rett og slett ikke tatt seriøst. Flere av fylkesrepresentantene var også inne på at det er andre kunnskapsaktører som oppfattes som mer relevante i utviklingsarbeidet. Særlig gjelder dette for de som er opptatt av innovasjon og næringsutvikling, som mange anser som en viktig del av tilflyttings- og inkluderingsarbeidet, og av lokalt utviklingsarbeid mer generelt.

- Det synes som Distriktssenteret de siste 2 åra har trukket seg tilbake eller inntatt en posisjon som ikke er så relevant for kommune-Norge. Det var noe mer driv over Distriktssenteret for noen år siden
- Talerør for Senterpartiet!
- Ser ikkje på Distriktssenteret som ein relevant aktør. Er ein overflødig statlig etat.

Tema som savnes

- Muligens et sterkere internasjonalt perspektiv, spesielt når det gjelder inkluderingsdelen for flyktninger. DS har gjort mye bra når det gjelder inkludering av arbeidsinnvandrere, men de mangler kanskje noe kunnskap når det gjelder inkludering av flyktninger og asylsøkere som kanskje har små muligheter for å få seg

jobb, i alle fall de første 5 årene de blir boende. På dette området har f.eks. Sverige både større utfordringer og ikke minst lengre erfaring som Norge kan lære av.

- Oversikt over hva det er mulig å søke på.
- Synes DS har beveget seg for mye bort fra distriktsutvikling.
- Formidling av mer kunnskap spesielt om bruk av kommuneplaner (samfunnsdel) og fylkeskommunenes rolle i forbindelse med råd og veiledning knyttet til kommuneplaner og oppfølging av dette temaet.

I case-undersøkelsen (steg 3 av denne kartleggingen) kom det dessuten frem at noen kommuner savner et fokus på potensialet som ligger i internasjonalt samarbeid i lokalt og regionalt tilflyttings- og inkluderingsarbeid. Et eksempel på hvordan dette kan gjøres, finner vi i casen fra Hedmark fylkeskommune.

4 Kjennskap til de to studiene

Sammen med spørsmålet om respondentene hadde kjennskap til «*Derfor blir vi her*» og «*Tilflyttingsarbeid for enhver pris?*», viste vi bilder av de to rapportene og de to tilhørende temaheftene. Det var for å hjelpe respondenten å huske studiene. Som ventet, var det likevel langt færre som har lagt merke til studiene «*Derfor blir vi her*» og «*Tilflyttingsarbeid for enhver pris?*» enn som har kjennskap til Distriktssenteret; hhv. 45 og 37 prosent. Tabell 5 viser at til sammen 27 prosent har «god/en viss» kjennskap til innholdet i «*Derfor blir vi her*», og 19 prosent har «god/en viss» kjennskap til innholdet i *Tilflyttingsstudien*. At *Derfor blir vi her* er bedre kjent enn tilflyttingsstudien harmonerer godt med at Distriktssenteret – og kommunene selv – de to siste årene har hatt stort fokus på innvandring og inkludering og noe mindre på tradisjonell rekruttering av innenlandske flyttere.

Tabell 5. Kjenner du til studien «*Derfor blir vi her – innvandrere i Distrikts-Norge*»/«*Tilflytting for enhver pris?*» Prosent.

	Derfor blir vi her	Tilflytting for enhver pris
Ja, jeg kjenner innholdet godt	9	5
Ja, jeg har en viss kjennskap til innholdet	18	14
Jeg har lagt merke til studien, men kjenner ikke innholdet	18	17
Nei	55	63
N=	224	221

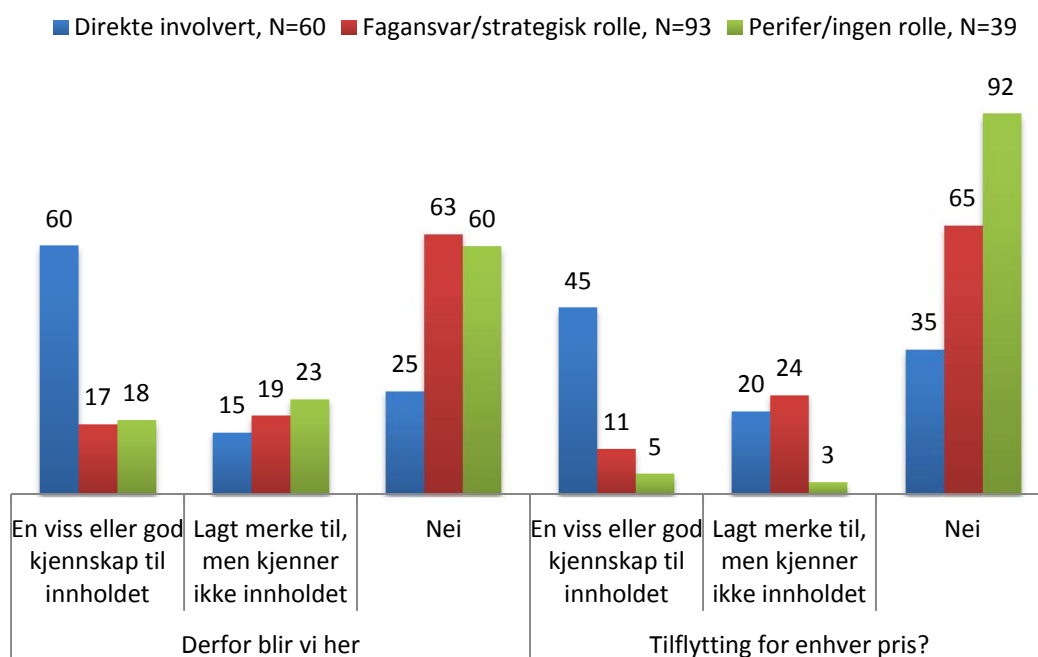
Når det gjelder hvem som har lagt merke til studiene, så er mønsteret det samme som for kjennskap til Distriktssentret. Det er de som har stillinger som prosjektledere, rådgivere eller «annet» som har best kjennskap til de to studiene, mens de som har stillinger som vanligvis er mindre direkte involvert i tilflyttings- og inkluderingsarbeidet, så som rådmenn, ordfører og plan-/utviklingssjefer sjeldnere har kjennskap til dem.

Uavhengig av stilling, er det gruppen som oppgir sin rolle i arbeidet til enten å være «del av min stilling», eller «direkte involvert på prosjektbasis» som i størst grad har kjennskap til de to studiene. I denne gruppen kjenner 60 prosent til innholdet i *Derfor blir vi her*, og 45 prosent kjenner innholdet i tilflyttingsstudien. Hos de med faglig/strategisk rolle i arbeidet var tilsvarende tall 17 og 11 prosent (figur4).

I denne studien oppgir bare sju prosent av respondentene at kommunen/regionen deres ikke har drevet med tilflyttings-/inkluderingsarbeid. Hele 74 prosent har

imidlertid drevet med dette de to siste årene, og ytterligere åtte prosent sier de har drevet med det tidligere. Det er naturligvis slik at kjennskapen til de to studiene er høyere blant de som tilhører kommuner som har drevet slikt arbeid enn blant de som ikke har det.

I utgangspunktet kunne en kanskje forvente at *tilflyttingsstudien* var best kjent blant de som drev rekrutteringsarbeid (særlig av innenlandske flyttere og livsstilsflyttere fra utlandet), mens de som er involvert i arbeid med inkludering av ulike type innvandrere var bedre kjent med *Derfor blir vi her*. En slik sammenheng finner vi ikke. Det er fordi at de som kjenner den ene studien stort sett kjenner den andre også.



Figur 4. Kjenner du til studien "Derfor blir vi her - innvandrere i Distrikts-Norge"/«Tilflyttingsarbeid for enhver pris?» Etter rolle i tilflyttings-/inkluderingsarbeidet. Prosent.

Få assosierer kunnskapen med Distriktssenteret

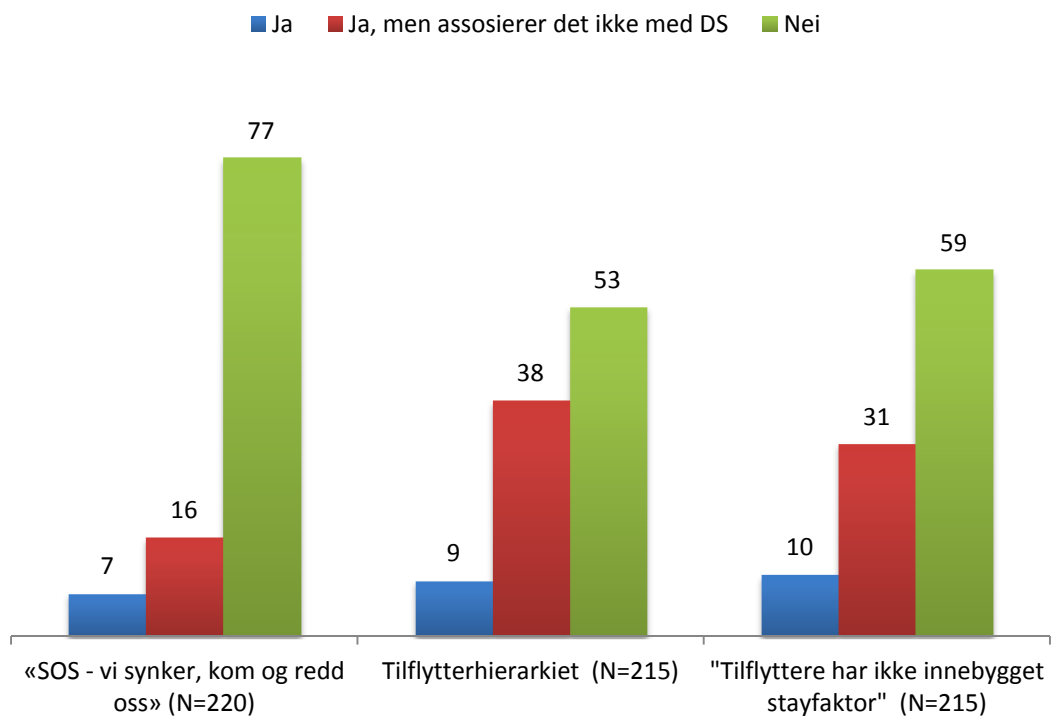
Siden det er mulig å få med seg kunnskapsinnholdet i de to studiene uten å være helt sikker på hvor kunnskapen kommer fra, ga vi respondentene tre smakebiter fra innholdet i studiene. Disse tre smakebitene ble valgt ut fordi de har vært hyppig brukt av Distriktssenteret i deres formidlingsarbeid:

1. Har du hørt utsagnet *SOS - vi synker, kom og redd oss*? Det handler om at det å annonsere etter tilflyttere samtidig synliggjør at kommunen er i nedgang.
2. 'Har du hørt om *tilflytterhierarkiet*? Det handler om at noen tilflyttere er mer ettertraktet enn andre. De fleste kommuner vil ha tilbakeflyttere og småbarnsfamilier, mens f.eks. single personer, folk over 45 år og innvandrere kan framstå som uønsket fordi de sjelden er definert som målgruppe.
3. Har du hørt: *Push, pull og stayfaktorer. Tilflyttere har ikke innebygget stayfaktor*. Handler om at innvandrere og andre nykommere sjelden har den samme følelsesmessige tilknytningen til et sted som de som er oppvokst der. Dette budskapet er også formidlet av IMDI.

Vi antok at det kunne være flere som har fått med seg noe av kunnskapsinnholdet enn som hadde lagt merke til studiene som sådan. Men som figur 5 viser, er ikke dette nødvendigvis tilfelle. Det er riktignok flere som har kjennskap til begrepet *tilflytterhierarkiet* enn som har kjennskap til studiene den kommer fra (tilflyttingsstudien), men når det gjelder de to andre smakebitene, er de mindre kjent enn studiene de er hentet fra.

Tilflytterhierarkiet har bortimot halvparten av respondentene hørt om, men det er få som assosierer det med Distriktssenteret. Dette mønsteret gjelder for de to andre kunnskapsbitene også; det er færre enn 10 prosent som assosierer de tre kunnskapsbitene med Distriktssenteret – men en god del flere har fått med seg kunnskapen.

Igjen er det stor forskjell på de som er direkte involvert i arbeidet med tilflyttings- og inkluderingsarbeid på den ene siden, og de som har et overordnet ansvar eller perifer rolle i dette arbeidet på den andre. Førstnevnte gruppe har langt oftere fått med seg kunnskapsinnholdet i de to studiene, men selv ikke flertallet av disse assosierer kunnskapen med Distriktssenteret.



Figur 5. Andel respondenter som har hørt utvalgte utsagn fra Distriktssenterets kunnskapsformidling. Prosent

5 Blir kunnskapen brukt?

TFoUs undersøkelse viser at tilflytting/inkludering er det av Distriktssenterets arbeidsområder der de har hatt nest størst innvirkning på hvordan kommunen har jobbet med temaet (etter «attraktivitet») (Moe m.fl. 2015). I dette kapitlet skal vi gå nærmere inn i dette temaet, og undersøker i hvilken grad de som har drevet slikt arbeid *de siste to årene* mener at kunnskap fra Distriktssenteret har bidratt til endring på en rekke områder innenfor tilflyttings- og inkluderingsarbeid. Det gjelder 190 av respondentene. Før vi kommer inn på bruk av kunnskapen, ser vi på hva slags type tilflyttings- og inkluderingsarbeid som drives i de kommunene respondentene uttaler seg om (tabell 6).

Nær 70 prosent jobber i kommuner som arbeider med inkludering av innvandrere, og vel halvparten i kommuner som driver «tradisjonelt» tilflyttingsarbeid rettet mot innenlandske tilflyttere. Vi ser av tabellen at rekrutteringsarbeid oftere er rettet mot innenlandske flyttere, mens inkluderingsarbeid oftest handler om innvandrere. To tredeler jobber i kommuner som jobber med minst to av alternativene i tabellen nedenfor. Rekrutteringsarbeid drives ofte sammen med inkluderingsarbeid.

Tabell 6. Hva slags arbeid har din kommune drevet med på dette feltet (de to siste år)? Prosent.

	Andel respondenter
Rekruttering av livsstilsflyttere fra utlandet	17
Rekruttering av arbeidsinnvandrere	25
Rekruttering av innenlandske tilflyttere	52
Inkludering av innvandrere (arbeidsinnvandrere/flyktninger/familiegjennforente)	69
Inkludering av innenlandske tilflyttere	26
Flyktningmottak	32
N=	190

Tilflyttings- og inkluderingsarbeid som ett innsatsområde

En sentral konklusjon i begge studiene (fra 2012/13) var at inkluderingsarbeidet i kommunene stort sett var løsrevet fra tilflyttingsarbeidet, og at disse to

innsatsområdene med fordel kunne ses i sammenheng. Vi ønsket derfor å undersøke om denne konklusjonen har bidratt til endring i retning av større integrasjon av de to innsatsområdene i kommunene.

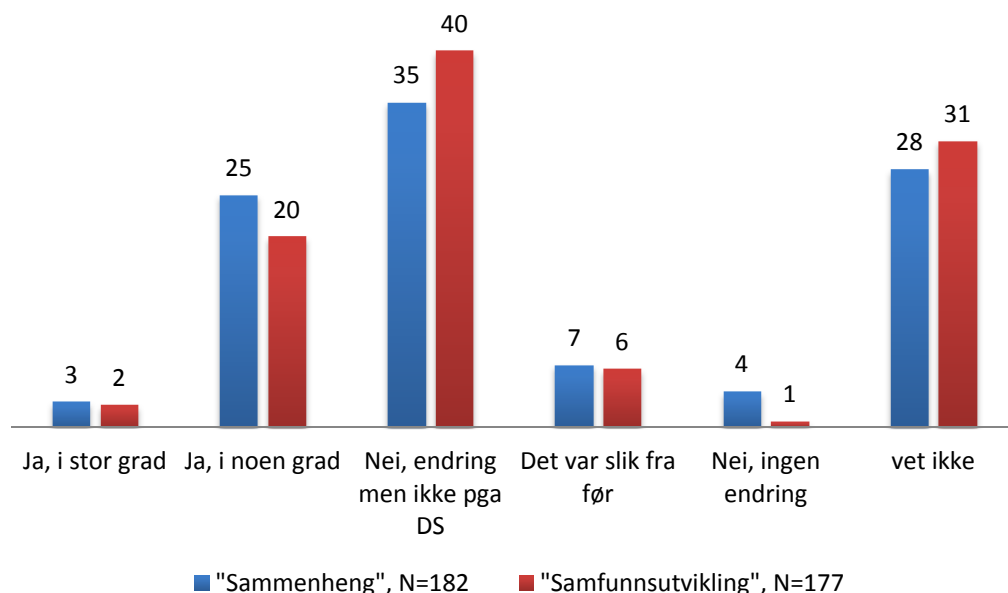
De blå søylene i figur 6 viser at til sammen 28 prosent (av 182 respondenter) sier at kunnskap fra Distriktssenteret i stor eller noen grad har bidratt til en slik endring. Dette er et høyt tall når en tar hensyn til at bare 19 og 27 prosent (av 224 respondenter) kjente til innholdet i de to studiene «anbefalingen» kom fra. I denne undersøkelsen er det (naturlig nok) en gjennomgående tendens til at de som oppgir å ha kjennskap til studiene oftere enn andre oppgir at innholdet har bidratt endring i måten tilflyttings- og inkluderingsarbeid drives på. Det betyr også at det stort sett er de samme personene som oppgir å ha kjennskap til studiene, som også oftest oppgir at kunnskapen er brukt og har ført til endring. Som vi har vært inne på flere ganger allerede, er dette de som har tilflyttings- og inkluderingsarbeid som del av stillingen sin eller som er direkte involvert gjennom prosjektarbeid. De som jobber med dette på ledelsesnivå, som fagansvarlig eller på strategisk/politisk nivå, mener i mindre grad at kunnskap fra Distriktssenteret har bidratt til endring. De som har hatt perifer/ingen rolle i arbeidet oppgir som regel at de «ikke vet». Dette er et gjennomgående trekk i alle surveysspørsmålene om hvorvidt kunnskap fra Distriktssenteret har bidratt til endring.

Det er i særlig grad de som driver med rekruttering av livsstilsflyttere og/eller inkludering av innenlandske flyttere som sier kunnskapen fra Distriktssenteret har bidratt til at tilflyttingsarbeid og inkluderingsarbeid nå ses som ett område. Dette harmonerer for så vidt bra med tilflyttingsstudien, der det ble påpekt at det kunne være et problem at nettopp de som drev rekrutteringsaktiviteter rettet mot utenlandske livsstilsflyttere og innenlandske flyttere, i for stor grad var opptatt av å lokke til seg tilflyttere og for lite opptatt av hvordan de skulle få dem til å bli værende.

Likevel er det i tillegg hele 35 prosent som har endret arbeidet i en slik endring, men som sier at endringen har skjedd uten påvirkning fra Distriktssenteret. Det er også noen som «alltid» har sett rekruttering og inkludering i sammenheng, og som derfor ikke har hatt behov for endring. Vi kan konkludere med at hele 69 prosent av respondentene nå ser de to innsatsområdene i sammenheng, men at færre enn halvparten mener at kunnskap fra Distriktssenteret har bidratt til dette.

Det er hele 28 prosent som ikke vet om kommunen har vært gjennom en slik endring. Her, som i resten av kapitlet er ordførere og plan/utviklingssjefer i flertall blant de som ikke vet. Det er ikke uventet at ordførere ikke har detaljert kunnskap

om dette arbeidet. Når det gjelder plan-/utviklingssjefer, er det også en god del av disse som sier at de har en perifer eller ingen rolle i dette arbeidet.



Figur 6. Svarfordeling på spørsmålene «Har kunnskap fra Distriktssenteret bidratt til at kommunen nå ser tilflyttings- og inkluderingsarbeid i sammenheng, og arbeider med dette som ett innsatsområde?» Og «Har kunnskap fra Distriktssenteret bidratt til at inkludering av innvandrere er blitt en integrert del av det lokale samfunnsutviklingsarbeidet?» Prosent.

Inkludering av innvandrere som del av lokalt utviklingsarbeid

Begge studiene konkluderte med at det var oppsiktsvekkende at inkludering av innvandrere ble sett på som et politikkområde innenfor sosialfeltet, mens rekruttering og inkludering av innenlandske tilflyttere og såkalte utenlandske livsstilsflyttere ble sett på som del av samfunnsutviklingsarbeidet. Vi ønsket derfor å undersøke om denne kunnskapen har bidratt til at innvandring i større grad er blitt en integrert del av det lokale utviklingsarbeidet.

De røde søylene i figur 6 viser at svarfordelingen på dette spørsmålet er nokså lik det foregående. Det er til sammen 22 prosent av de som har drevet tilflyttings- og inkluderingsarbeid som mener at kunnskap fra Distriktssenteret har bidratt til at arbeid med inkludering av innvandrere nå i større grad enn før blir sett på som del

av det lokale samfunnsutviklingsarbeidet. Legger vi til de 40 prosentene som svarer at en slik endring har skjedd uavhengig av kunnskap fra Distriktssenteret, og de 6 prosentene som rapporterer at «det var slik før også», så ser vi at hele 68 prosent av respondentene mener at inkludering av innvandrere nå er en integrert del av det lokale samfunnsutviklingsarbeidet.

Undersøkelsen vår tyder på at det har vært store endringer i hvordan distriktskommunene jobber med tilflyttings- og inkluderingsarbeid de to siste årene. Endringene har vært i tråd med den kunnskapen Distriktssenteret har formidlet, selv om bare en liten andel mener kunnskapen fra Distriktssenteret har bidratt til dette.

Fra fokus på tilflytting til fokus på inkludering?

En anbefaling fra tilflyttingsstudien var at tilflyttingsarbeidet burde vurdere å ha et større fokus på å få folk til å bli boende. Caseundersøkelser viste at tilflyttingsarbeidernes egne erfaringer var at det ikke var hensiktsmessig å drive tilflyttingsarbeid uten at en hadde fokus på hva som fikk folk til å bli boende, og at sistnevnte fortjente mer oppmerksomhet. Surveyen vår viser at opp under halvparten sier de har hatt en slik endring de to siste år. Tabell 7 viser at 14 prosent mener at Distriktssenteret har bidratt til dette, mens 33 prosent sier endringen har kommet uten påvirkning fra Distriktssenteret.

Tabell 7. Har kunnskap formidlet av Distriktssenteret bidratt til at kommunen arbeider mindre med å få tak i potensielle tilflyttere, og mer med å ta vare på de som nylig har kommet flyttende til kommunen/regionen? Prosent.

	Andel respondenter
Ja, i stor grad	1
Ja, i noen grad	13
Fortsatt mest inkluderingsarbeid	9
Fortsatt mest tilflyttingsarbeid	9
Denne endringen er skjedd uten påvirkning fra Distriktssenteret	33
Fortsatt begge deler	35
N=	159

Respondentene ble gitt anledning til å utdype dette, men få hadde benyttet seg av det. Noen kommentert imidlertid at denne endringen er kommet som et naturlig

resultat av det er blitt mer fokus på flyktninger og andre innvandrere. Videre var det noen respondenter som kommenterte at bedriftene tar seg av rekruttering av arbeidsinnvandrere, mens kommunen har som oppgave å gjøre det attraktivt å bli boende.

Kartlegging av lokale ressurser til bruk i tilflyttings- og inkluderingsarbeidet

En anbefaling som begge studiene kom med, var at de som driver tilflyttings- og inkluderingsarbeid burde kartlegge og overvåke hva de har å tilby nye innbyggere (f.eks. oversikt over ledige boliger m.m.) og hva slags ressurser og behov nye innbyggere har. Surveyen viser at de fleste har foretatt slike kartlegginger, men at bare 18 prosent mener at kunnskap fra Distriktssenteret har bidratt til dette. Det er bare 14 prosent som oppgir ikke å ha foretatt slike kartlegginger. I tillegg er det hele 20 prosent som ikke vet om slike kartlegginger er foretatt (tabell 8).

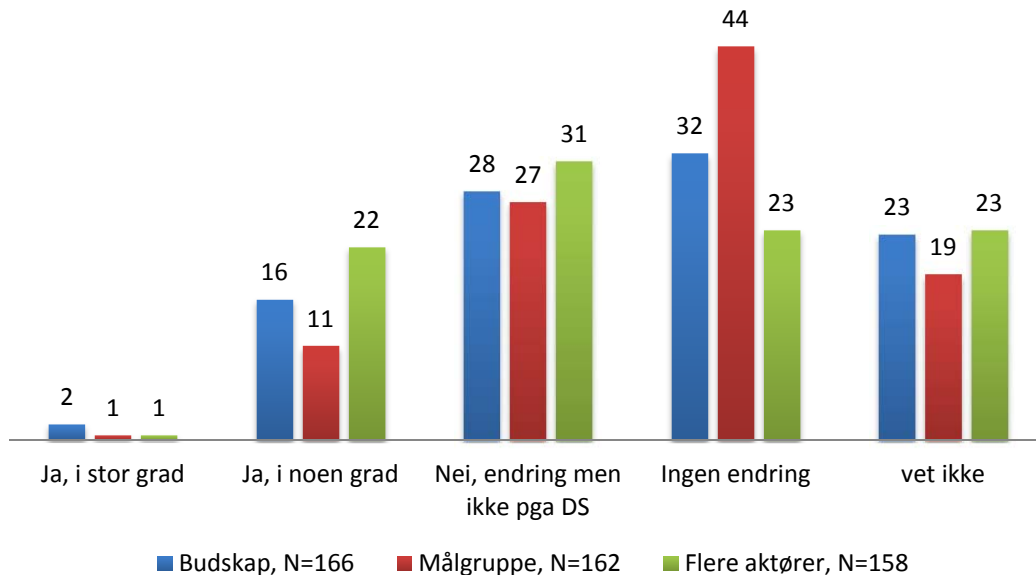
Tabell 8. Har kunnskap fra Distriktssenteret bidratt til at kommunen har kartlagt lokale ressurser til bruk i tilflyttings- og inkluderingsarbeidet? (F.eks. oversikt over ledige boliger, inntektsmuligheter, barnehageplasser). Prosent

	Andel respondenter
Ja, i stor grad	1
Ja, i noen grad	17
Nei. Vi har gjort dette, men uten påvirkning fra Distriktssenteret	47
Vi har ikke gjort dette	14
Vet ikke	20
N=	172

Er budskap, målgrupper og samarbeidspartnere endret?

En konklusjon fra Tilflyttingsstudien var at de aller fleste Distriktskommunene brukte omtrent de samme salgsargumentene når de skulle tiltrekke seg flyttere; nemlig det som har å gjøre med forestillingen om det gode liv på landet. Tilflyttingsstudien stilte spørsmål ved om det var hensiktsmessig å framstille distriktene som steder for de som vil leve et slaraffenliv. Representanter fra fylkeskommunene antydte i intervju at deres inntrykk var at kommunene i liten grad hadde endret budskapet i tilflyttingsarbeidet; det var fortsatt vanlig at kommunene

la vekt på gode oppvekstvilkår og fin natur. Men det finnes selvsagt unntak. Surveyen viste at atten prosent mener at kunnskap fra Distriktssenteret har bidratt til endring av budskapet, mens 28 prosent sier de har endret budskapet uten påvirkning fra Distriktssenteret (se blå søyler i figur 9).



Figur 9. Svarfordeling på spørsmålene 1) Har kunnskap fra Distriktssenteret bidratt til at dere har forandret budskapet eller innholdet i tilflyttings-/inkluderingsarbeidet? 2) Har Distriktssenterets kunnskap bidratt til at dere har endret målgruppene for tilflyttings-/inkluderingsarbeidet? Og 3) Har Distriktssenterets kunnskap bidratt til at flere aktører er blitt involvert i arbeidet med tilflytting/inkludering? Prosent.

Respondentene ble bedt om å fortelle mer om hvordan budskapet er endret. Det var få som benyttet seg av anledningen, men her er noen svar:

- Mer fokus på at det er bra å bo her, og hva som er bra. Unngå retorikk rundt å desperat få folk til å flytte hit og redde kommunens folketall.
- Et sterkere fokus på "attraktivitet" som nøkkelbegrep og med alt hva det inneholder
- Budskapet i vårt inkluderingsarbeid er forandret etter å ha erfart at bosatte flyktninger ikke prioriterer fritidsaktiviteter for voksne. Selv om de får informasjon om fordelene ved å delta i frivillig aktivitet selv (folkehelse, nettverksbygging, språktrening, kunnskap om lokalsamfunnet), prioriterer de aktiviteter som vil gi dem ny kunnskap eller kompetanse. De er spesielt interessert i aktiviteter som kan bidra til å gi dem jobb i framtida. Det er forskjell på hva menn og kvinner prioriterer. Det er en utfordring å finne aktiviteter utenom sport til unge enslige menn bosatt i

kommunen. Fritidsaktiviteter for barn er noe de fleste flyktninger med familie prioriterer.

- Fra generell markedsføring til mer målrettet arbeid.
- Fortelle at vi er sentral, ikke distrikt.
- Me har definert oss som bu og besøkskommune.

Når det gjelder målgrupper, viste tilflyttingsstudien (Grimsrud og Aure 2013) at mange kommuner rettet sitt arbeid mot den samme målgruppen; «alle», tilbakeflyttere og småbarnsfamilier var de tre mest populære målgruppene. Studien viste at de som spisset målgruppen så ut til å lykkes bedre i rekrutteringsarbeidet. Videre ble det stilt spørsmål ved om det var hensiktsmessig å «hjelpe» tilbakeflyttere tilbake til oppvekststedet all den tid en må regne med at tilbakeflytterne både har god kjennskap til stedet og eget nettverk på stedet. Studien anbefalte kommunene å undersøke om andre grupper kunne være interessante for tilflyttingsarbeidet (f.eks. single, eldre mv.). De røde søylene i figur 9 viser at i alt 44 prosent sier de har samme målgruppe som før. Omtrent like mange har endret målgruppene, og av disse har bare 12 prosent har blitt inspirert av Distriktssenterets kunnskap, mens 27 prosent sier de har endret målgruppe uten påvirkning fra Distriktssenteret. Mye av det lokale tilflyttings- og inkluderingsarbeidet er (del-)finansiert av fylkeskommunale og statlige midler. Når lokalt utviklingsapparat søker slike midler, må de i stor grad tilpasse seg de målgruppene som finansieringskildene ønsker å satse på. Småbarnsfamilier og høyt utdannet arbeidskraft har lenge vært prioriterte målgrupper i distriktpolitikken, og kan være en av årsakene til at det er færre som rapporterer endring på dette området enn på de øvrige områdene vi har undersøkt her.

Vi spurte etter hvem som var målgrupper for tilflyttings- og inkluderingsarbeidet i dag (se figur 10), og har sammenliknet svarene med resultater fra tilflyttingsstudien i tabell 9. Disse studiene er ikke 100 % sammenliknbare⁵, men de kan gi en indikasjon på at det både er endring og kontinuitet på dette området. En betydelig endring er at målgruppen «alle» er krympet fra å være den mest vanlige i tilflyttingsstudien (41 %), til nå bare å bli nevnt av 14 prosent. Denne endringen er helt i tråd med budskapet fra tilflyttingsstudien om at det hjelper å spisse målgruppen. En annen endring som er i tråd med tilrådinger fra tilflyttingsstudien, er at målgruppen «arbeidskraft» har blitt mer populær; den har økt fra 29 til 36 prosent. (Det er dermed ikke sagt at endringen skyldes kunnskap fra

⁵ I tilflyttingsstudien er prosentene regnet på bakgrunn av antall tilflyttingsprosjekter (440). Hver kommune/region kunne ha flere enn ett prosjekt. I vår survey er prosenten regnet med utgangspunkt i hvor mange respondenter som har svart at kommunen/regionen de jobber for driver med denne typen arbeid. Merk også at svarkategoriene ikke er helt identiske.

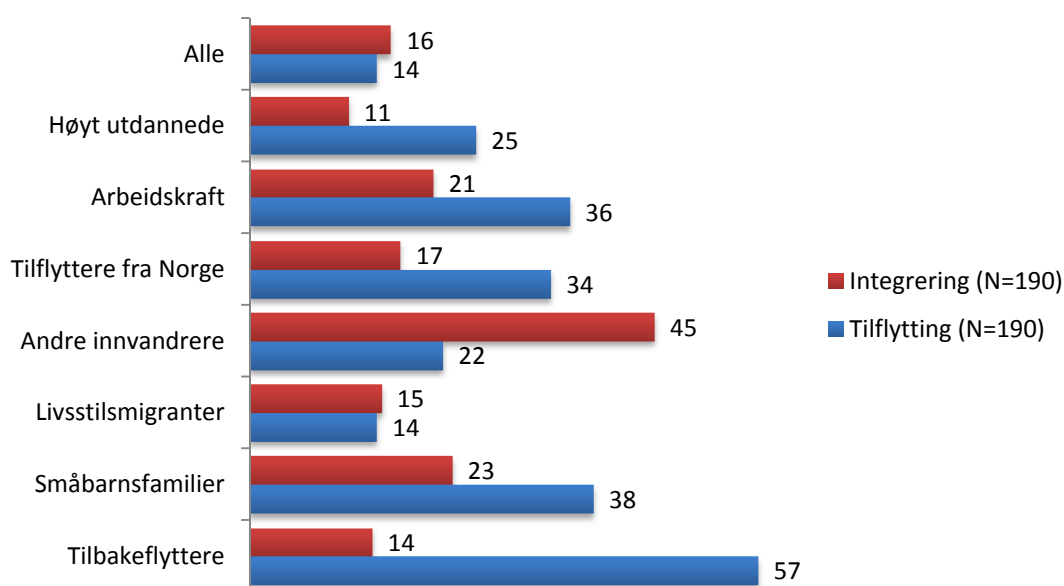
tilflyttingsstudien). En tredje endring er at «andre innvandrere» er gått fra å være bortdefinert i tilflyttingsstudien⁶ til å bli en betydelig målgruppe for dagens tilflyttingsarbeid. Denne gruppen er for øvrig den vanligste målgruppen for inkluderingsarbeidet (jf. Figur x).

Tabell 9. Oversikt over målgrupper «før» og «nå». Sammenlikning av resultat fra survey og tilflyttingsstudie. Prosent. Se fotnote nr. 5 for kommentar om sammenlikningen. Tallene for tilflyttingsstudien er hentet fra Grimsrud og Aure (2012).

	Survey/nå	Tilflyttingsstudie/før
Alle	14	41
Barnefamilier	38	33
Potensielle tilbakeflyttere	57	31
Arbeidskraft generelt	36	29
Høyt utdannet arbeidskraft/arbeidskraft...	25	24
Ungdom	-	22
Livsstilsflyttere fra utlandet	14	12
Andre innvandrere	22	-
Kvinner	-	11
Flyttere fra storbyområder	-	9
Entreprenører	-	8
Hyttefolk	-	7
Flyttere fra spesifikt geografisk område	-	3
Pensjonister/godt voksne	-	3
Annet	3	6
N=	190	440

Samtidig med disse endringene viser tabellen at tilbakeflyttere og småbarnsfamilier fremdeles troner på toppen av tilflyttingshierarkiet, med hhv. 57 og 38 prosent respons.

⁶ Tilflyttingsstudien var rettet mot prosjekter som hadde som mål å rekruttere innenlandske flyttere og livsstilsflyttere fra utlandet. Andre innvandrere var definert bort fordi dette var temaet for den parallelle studien Derfor blir vi her.



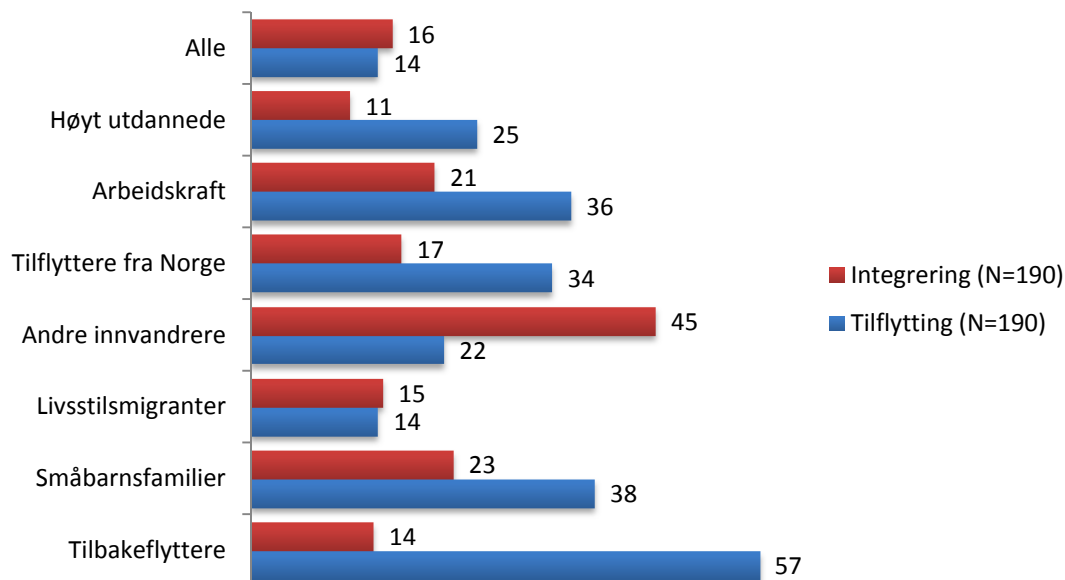
Figur 10. Målgrupper i tilflyttings- og inkluderingsarbeidet. Prosent.

Når det gjelder spørsmålet om Distriktssenterets kunnskap har bidratt til at flere aktører er blitt involvert i arbeidet med tilflytting/inkludering, så følger svarene også her det samme mønsteret som for de øvrige spørsmål om kunnskapsbruk. Det er noen som sier at kunnskap fra Distriktssenteret har bidratt til endring – til sammen 22 prosent, og det er en del flere som har inkludert flere aktører i arbeidet, men uten at de vil tilskrive denne endringen til Distriktssenteret (31 %).

Figur 11 nedenfor viser hvem som er de vanligste samarbeidspartnerne for denne typen arbeid. Det er forskjell på tilflyttingsarbeid og inkluderingsarbeid. Frivillige organisasjoner og frivillighetssentralen spiller betydelig større rolle i arbeidet med inkluderingsarbeidet enn i arbeidet med tilflytting. Det gjør naturlig nok også flyktningetjenesten. Bedrifter og lokalt næringsliv er også forholdsvis sterkt inne som samarbeidspartnere i inkluderingsarbeidet, og etablerte innvandrere deltar også i dette arbeidet. Alt dette er i tråd med studien *Derfor blir vi her* som anbefaler kommunene å ha en mer helhetlig tilnærming til inkludering.

De viktigste samarbeidspartnerne i tilflyttingsarbeidet er bedrifter og næringslivsorganisasjoner, - slik det også var da tilflyttingsstudien ble gjennomført (Grimsrud og Aure 2012). At hele 29 prosent oppgir å samarbeide med flyktningetjenesten representerer derimot en endring siden den gang, og har sin forklaring i økt fokus på arbeid med flyktninger og andre innvandrere. Som tidligere,

er også fylkeskommunene og andre kommuner viktige samarbeidspartnere i tilflyttingsarbeidet.



Figur 11. Samarbeidspartnere i tilflyttings- og inkluderingsarbeidet. Prosent.

Tilflyttings- / inkluderingsarbeid i samfunnsplanleggingen

Når det gjelder spørsmålet om kunnskap fra Distriktssenteret har bidratt til at tilflyttings- og inkluderingsarbeidet formelt er blitt en del av samfunnsplanleggingen, så svarer hele 33 prosent at kunnskap fra Distriktssenteret i stor eller noen grad har bidratt til dette (tabell 10). Igjen er dette et høyt tall når en tar hensyn til at relativt få oppga å ha kjennskap til tilflyttings- og inkluderingsstudiene. Det er flere respondenter som mener at kunnskap fra Distriktssenteret har hatt innvirkning på samfunnsplanleggingen, enn på de foregående områdene vi spurte om. Det kommer kanskje av at dette spørsmålet er nokså generelt sammenliknet med de andre, og at flere av respondentene derfor har hatt grunnlag for å svare.

Omtrent like mange (35 %) svarer imidlertid at Distriktssenteret «ikke i det hele tatt» har bidratt til dette. Igjen er det nær en tredel som ikke vet – noe som henger

sammen med at undersøkelsen er blitt sendt til en blandet målgruppe der ikke alle kan forventes å ha kunnskap om dette.

Tabell 10. *I hvor stor grad vil du si at kunnskap fra Distriktssenteret har bidratt til at tilflyttings-/integreringsarbeid formelt er blitt en del av samfunnsplanleggingen i kommunen? Prosent.*

	Andel respondenter
I stor grad	3
I noen grad	30
Ikke i det hele tatt	35
Vet ikke	32
Total	158

Respondentene ble bedt om å utdype hvordan og i hvilke planer kunnskap fra Distriktssenteret har vært til hjelp. Nedenfor er svarene.

- Det er tema i planar for skule/utdanning, kompetanse i kommunen, næringsarbeid, blant annet gjennom etablering av Internasjonalt råd som det ble redegjort for i Derfor blir vi her. Planen er å opprette Internasjonalt råd i kommunen våren 2016
- Rullering av kommuneplanens samfunnsdel sammenfalt med oppstart av bolystprosjekt om tilflytting og integrering. Det ble derfor avholdt felles seminar om temaet der blant annet Distriktssenteret holdt innlegg. Slik ble kunnskapen formidlet til en bredt sammensatt gruppe som tok med seg tankegods inn i planprosessen.
- Kunnskap fra DS i form av analyser, rapporter og seminarer brukes som grunnlag i arbeidet med kommuneplaner, samfunnsdelen, planstrategi og i sektorplaner.
- Prosjektet vårt eies ikke av kommunen, det er derfor vanskelig å se utenfra hvilken effekt Distriktssenterets tilflyttings- og integreringsarbeid har for kommunens samfunnsplanlegging. Ut fra vår kunnskap om kommunens arbeid på dette området, har Distriktssenteret ikke vært en faktor/påvirket kommunens arbeid.
- Me hadde hjelp frå Distriktssenteret i folkemøte vedrørende rullering av samfunnsdelen av kommuneplanen! Bra!
- Kommuneplan, Bustadplan
- Dette har vært en del av samfunnsplanlegginga i minst 15 år.
- Samfunnsplan, partnerskapsavtale mellom næringsliv og kommune, strategi for integrering og bosetting av flyktninger. Politisk vedtak om partnerskapsavtale med frivilligheten (integrering av flyktninger).
- Bustadpolitisk plan - samarbeid mellom kommunen og private.
- Tilflytting og integreringsarbeidet er ikke foreløpig tatt med i samfunnsplanleggingen i kommunen. Det burde ha vært det, da kommunen har 20 års erfaring med bosetting av flyktninger og innvandrere.
- Bruk av forskning og faktakunnskap har vore til stor nytte i utforming av mål og tiltak.

- Resultatet fra Derfor blir vi her og anbefalingene derfra ble aktivt brukt i planlegging og gjennomføring av prosjektet fra oppstart april 2014. Fram til da var det ikke forskningsbasert kunnskap som formet arbeidet i like stor grad.

6 Oppsummering og avsluttende kommentarer til kartleggingen

6.1 Oppsummering av resultatene

Formålet er å undersøke om og i hvilken grad kunnskap fra studiene *Tilflytting for enhver pris* og *Derfor blir vi her* er blitt tatt i bruk av regionale og lokale myndigheter med ansvar for planer, strategier og virkemiddelbruk, og de som jobber med tilflyttings- og inkluderingsarbeid i praksis.

Surveyen dekker nær 60 prosent av distriktskommunene

Denne undersøkelsen er sendt til ordførere, rådmenn, plan-/utviklingssjefer i 303 distriktskommuner og 93 personer som Distriktssenteret har vært i dialog med. 258 personer har svart, og disse dekker 59 prosent av kommunene innenfor det distriktpolitiske virkemiddelområdet.

Distriktssenteret er midt på treet som kunnskapskilde

Distriktssenteret er mer brukt som kunnskapskilde blant de som jobber med tilflyttingsarbeid enn blant de som jobber med inkludering. Det bidrar til at senteret havner midt på treet som kunnskapskilde for respondentene, med 22 prosent som bruker dem i stor eller noen grad. De mest populære kunnskapskildene for de som driver tilflyttings- og inkluderingsarbeid, er «andre kommuner», IMDi, «eget nettverk» og fylkeskommunen.

Mange kjenner Distriktssenteret, få kjenner de to studiene

Undersøkelsen viste at hele 80 prosent av respondentene kjente til Distriktssenteret, mens langt færre hadde lagt merke til studiene *Derfor blir vi her* og *Tilflytting for enhver pris?* (hhv. 45 og 37 %). Enda færre mente de kjente til innholdet i dem (hhv. 27 og 19 %), og nesten ingen (< 10 %) gjenkjente smakebitene fra studiene som kunnskap formidlet av Distriktssenteret. Dette på tross av at formidlingen synes å ha vært omfattende.

De som kjenner studiene, har i stor grad brukt kunnskapen

Hovedmålet for studien var å undersøke i hvilken grad kunnskapen fra Distriktssenteret har bidratt til endring i måten målgruppene i kommunene arbeider med tilflytting og inkludering. Vi kan nesten ikke vente at det er flere som har brukt kunnskapen enn som har kjennskap til innholdet i de to studiene. Blant de som jobber i kommuner som har drevet med tilflytting/inkludering de siste to år, er det 32 prosent som har god eller en viss kjennskap til innholdet i *Derfor blir vi her* og 22

prosent som har god eller viss kjennskap til innholdet i for *Tilflytting for enhver pris?*. Sett i forhold til dette, er det et godt resultat at mellom 12 og 33 prosent, avhengig av «bruksområde», oppgir at kunnskap fra Distriktssenteret har vært med på å forandre innholdet i tilflyttings- og inkluderingsarbeidet.

De som er direkte involvert i tilflyttings- og inkluderingsarbeid har hatt mest nytte av studiene

Det er sterk sammenheng mellom det å ha kjennskap til de to studiene, og det å tilkjennegi at kunnskap fra Distriktssenteret har bidratt til endring i deres arbeid. Det betyr at de som i størst grad medgir at kunnskap fra Distriktssenteret har medvirket til endring, er de som oppgir å ha en operativ rolle i tilflyttingsarbeidet – altså jobbet med det på et prosjekt eller der denne typen arbeid inngår som del av stillingen. De som jobber med dette på ledelsesnivå (ansvar for fagområdet, strategisk/politisk rolle), eller som har hatt en perifer eller ingen rolle i det hele tatt, har mindre kjennskap til studiene og oppgir sjelden av studiene har hatt innflytelse på tilflyttings- og inkluderingsarbeidet i deres kommune. Etter oppgitt stilling, er det de som er prosjektledere/rådgivere/annet som har hatt størst kjennskap og bruk av kunnskapen, mens ordførere og plan-/utviklingssjefer har minst. Rådmenn kommer i en mellomstilling.

Mest innvirkning på samfunnsplanleggingen

En tredel av de som har jobbet med tilflyttings-/inkluderingsarbeid de siste to år, mener at kunnskap fra Distriktssenteret har bidratt til at tilflyttings-/inkluderingsarbeid er blitt en formell del av samfunnsplanleggingen i kommunen. Å være til nytte i lokal samfunnsplanlegging er en viktig målsetting for Distriktssenteret, og ifølge surveyen vår, har de hatt større gjennomslag på dette området enn på de andre spørsmålene om bruk av kunnskap.

Mindre innvirkning på andre områder

Relativt mange (28 %) har kreditert Distriktssenteret for å ha bidratt med kunnskap som har medvirket til at kommunene nå ser tilflyttings- og inkluderingsarbeid i sammenheng, som ett innsatsområde. Når det gjelder de øvrige spørsmålene (se tabell 11) så er det færre som tillegger Distriktssenteret betydning for endring. Minst påvirkning kan vi registrere for endring av målgruppene i tilflyttings- og inkluderingsarbeidet. Det er gjennomgående en tendens til at det er flere som tilkjennegir en endring på de områdene vi spør om enn som tillegger kunnskap fra Distriktssenteret betydning for at endringen er skjedd.

Tabell 11. Oversikt over hvor mange som mener at kunnskap fra Distriktssenteret har bidratt til endring på diverse områder. Prosent.

	Ja, i stor grad + ja, i noen grad	Endring, men ikke pga DS	Det var slik fra før
I hvor stor grad vil du si at kunnskap fra Distriktssenteret har bidratt til at tilflyttings-/inkluderingsarbeid formelt er blitt en del av samfunnsplanleggingen i kommunen? (N=158)	33	-	-
Har kunnskap fra Distriktssenteret bidratt til at kommunen nå ser tilflyttings- og inkluderingsarbeid i sammenheng, og arbeider med dette som ett innsatsområde? (N=182)	28	35	7
Har Distriktssenterets kunnskap bidratt til at flere aktører er blitt involvert i arbeidet med tilflytting/inkludering? (N=158)	23	31	-
Har kunnskap fra Distriktssenteret bidratt til at inkludering av innvandrere er blitt en integrert del av det lokale samfunnsutviklingsarbeidet? (N=177)	22	40	6
Har kunnskap fra Distriktssenteret bidratt til at kommunen har kartlagt lokale ressurser til bruk i tilflyttings- og inkluderingsarbeidet? (F.eks. oversikt over ledige boliger, inntektsmuligheter, barnehageplasser). (N=172)	18	47	-
Har kunnskap fra Distriktssenteret bidratt til at dere har forandret budskapet eller innholdet i tilflyttings- og inkluderingsarbeidet (N=166)	18	28	-
Har kunnskap formidlet av Distriktssenteret bidratt til at kommunen arbeider mindre med å få tak i potensielle tilflyttere, og mer med å ta vare på de som nylig har kommet flyttende til kommunen/regionen? (N=159)	14	33	35
Har Distriktssenterets kunnskap bidratt til at dere har endret målgruppene for tilflyttings- og inkluderingsarbeidet? (N=162)	12	27	-

6.2 Om å måle bruk av kunnskap

Det er interessant at endringene stort sett har gått i den retning som kunnskap fra Distriktssenteret skulle tilsi. Hvorfor er det da så få som identifiserer eller anerkjenner Distriktssenteret som kunnskapskilde? Å svare grundig på dette ligger utenfor vårt mandat; det er en egen undersøkelse verd. Vi skal likevel trekke fram noen mulige forklaringer, og komme med noen generelle vurderinger som kanskje kan bidra til å øke Distriktssenterets innflytelse på dette området.

Distriktssenteret er ikke den eneste tilbyderer av kunnskap

Det første og nokså åpenbare forklaringen er at Distriktssenteret langt fra er den eneste kunnskapsleverandøren på feltet. Som surveyen avdekket, var det bare 22 prosent som i stor eller noen grad hentet sin kunnskap fra Distriktssenteret. Ytterligere 25 prosent brukte dem i liten grad. Samlet sett bruker respondentene oftere andre kunnskapsleverandører enn på dette feltet, med «andre kommuner», «eget nettverk» og IMDI på topp. Videre viste undersøkelsen at de som bruker Distriktssenteret også henter kunnskap fra andre kunnskapstilbydere, og da særlig fra «andre kommuner» og regionråd. Distriktssenteret har altså ikke i samme grad som IMDI og departementet «monopol» på en gruppe kjernebrukere. Likevel så vi at Distriktssenteret har større appell hos de som jobber med tilflyttingsarbeid rettet mot innenlandske tilflyttere, enn blant de som jobber med andre typer tilflyttings- og inkluderingsarbeid.

Distriktssenteret er en relativt ny aktør i feltet. Ute i kommunene er det mange som har jobbet med lokal samfunnsutvikling lenger enn Distriktssentret har eksistert. Disse har etablert rutiner for kunnskapsinnhenting som det kan ta lang tid å endre – særlig hvis de oppleves som gode.

Vanskelig å identifisere hvor kunnskap kommer fra

En annen forklaring på at det er få som identifiserer tilflyttings- og inkluderingskunnskapen med Distriktssenteret, er at det rett og slett er vanskelig for den enkelte å vite eller huske hvor kunnskapen kommer fra. Vi lever som kjent i et kunnskapssamfunn med konstant flyt av store mengder informasjon, og det gjør at det er vanskelig å bestemme opphavet til en bestemt porsjon kunnskap. Tilflyttings- og inkluderingsarbeidet foregår ofte i prosjektteam og andre former for samarbeid der aktører utveksler og produserer kunnskap og ideer med hverandre. Selv om en ide kanskje opprinnelig var hentet fra, eller oppsto på grunnlag av kunnskap fra en av de to studiene, så er det lite sannsynlig at den får en merkelapp med Distriktssenteret på. Mer sannsynlig er det at ideen blir oppfattet som produsert av teamet på grunnlag av den samlede kunnskap og erfaring de har. Om vi hadde kartlagt kjennskap til og bruk av kunnskap fra andre kilder enn Distriktssenteret, så er det slett ikke sikkert de hadde kommet noe bedre ut. Det er kamp om brukernes oppmerksomhet.

Det er et gjennomgående trekk i kartleggingen at det er flere som har kjennskap til studiene og innholdet i dem enn som assosierer kunnskapen med Distriktssenteret. Eksempelvis var *push, pull og stayfaktorer*. *Tilflyttere har ikke innebygget stayfaktor* et kunnskapselement vi plukket ut fordi vi mente det var lett gjenkjennelig. Når det bare er 10 prosent som assosierte det med Distriktssenteret så kan det komme av

at få har lagt merke til hvor kunnskapen kommer fra, f.eks. fordi en har hørt om dette i flere sammenhenger. Men det kan like gjerne være fordi de *reelt sett* har oppfattet at kunnskapen kommer fra IMDi som jo også har formidlet dette budskapet, eller fra NIBR som jo har gjennomført studien som utsagnet kommer fra. Med tanke på at nedlastning av rapporter var den mest brukte og mest nyttige bruk av Distriktssenterets formidlingstjenester, er det ikke usannsynlig at de som kjenner til studiene og innholdet i dem, assosierer innholdet i dem med forskerne eller forskningsinstitusjonene som står bak – selv om rapportene er lastet ned fra Distriktssenterets hjemmesider.

Vi ser også at kjennskapen til *tilflytterhierarkiet* er større enn for de to andre smakebitene fra rapporten. Det kommer trolig av at innholdet i begrepet er intuitivt; det er lett å tenke seg til hva det betyr. *SOS – vi synker, kom og redd oss* derimot, er vanskeligere å forstå uten at en kjenner til sammenhengen det inngår i, og det kan være en av årsakene til at få har gjenkjent denne smakebiten fra tilflytterstudien.

Kunnskapen må være relevant og representere noe nytt

En tredje type forklaring har å gjøre med hva som blir oppfattet som kunnskap hos mottakerne. En vanlig oppfatning er at informasjon ikke er kunnskap før den har ført til en endring i mottakerens forståelse av virkeligheten. Hvis Distriktssenteret formidler kunnskap som er kjent fra før, så oppfattes det altså ikke som kunnskap. Som vi ser i spørsmålene om kunnskapsbruk, er det mange som opplever at de allerede hadde gjennomført de endringene som de undersøkte studiene framholdt som gode grep. Studiene bygger dessuten på analyser av kommunenes egne erfaringer med tilflyttings- og inkluderingsarbeid, så det er nok en del kommuner som med rette kan si at «dette visste vi fra før». Et liknende forhold har å gjøre med at informasjonen må oppfattes som relevant om den skal oppfattes (som kunnskap). Det er derfor ikke overraskende at kunnskap om tilflyttings- og inkluderingsarbeid i langt større grad har nådd fram til de som jobber i kommuner som har drevet med denne typen arbeid enn til øvrige respondenter. Videre kom det fram at prosjektledere/rådgivere/andre hadde større kjennskap til kunnskap fra Distriktssenteret enn ordførere og plan-/utviklingssjefer. Rådmenn kom i en mellomstilling. Vi kan altså ikke vente at de som ikke er involvert i tilflyttingsarbeid skal ha kjennskap til hva Distriktssenteret formidler av kunnskap på området.

Målgruppene har behov for ulike typer kunnskap

En fjerde type forklaring kan knyttes til egenskaper ved kartleggingsmetoden. Surveyen viste at de som har størst kjennskap til de to studiene var folk som selv har jobbet operativt med tilflyttings/inkluderingsarbeid. Hadde vi retta

undersøkelsen bare mot denne gruppen, så ville Distriktssenteret trolig ha kommet bedre ut som kunnskapsleverandør. I vår survey utgjør denne gruppen bare 30 prosent av respondentene. Men samtidig var det et poeng for oss å gå bredt ut for å kartlegge kjennskap og bruk også blant de som «bare» har det overordnede politiske og administrative ansvaret for arbeidet (48 %), og blant de som bare har vært perifert involvert i denne typen arbeid (22 %). Disse gruppene har ulike roller i tilflyttings- og inkluderingsarbeidet, de har behov for forskjellig type kunnskap fordi de har ulike måter å bruke kunnskapen på. Distriktssenteret kan med fordel ta bedre hensyn til dette i sitt kunnskapsarbeid. Trolig fordrer det en grundigere analyse av målgruppene enn det vi har hatt mulighet for å gjøre her.

Det er vanskelig å måle bruk av kunnskap

Det er mange måter kunnskap kan bli brukt på, og alle er langt fra like enkle å måle. Her kan vi skille mellom instrumentell, konseptuell og symbolsk bruk (Ottesen og Grønhaug 2004). Instrumentell bruk er uten tvil det som er lettest å undersøke fordi det handler om hvordan kunnskapen er brukt i en konkret sammenheng (altså slik vi har gjort det i vår survey). Instrumentell kunnskap blir oftest oppfattet som den type kunnskap som er mest nyttig for brukerne fordi den kan gi en rask løsning eller konkret oppskrift på gode grep. Men de to studiene har, i likhet med forskning i sin alminnelighet, i hovedsak produsert konseptuell kunnskap; altså kunnskap som er ment å skulle utvide horisonten til brukerne (f.eks. gjennom å stille kritiske spørsmål til etablerte tenkemåter og praksis) og få dem til å tenke selv og selv komme opp med nye løsninger på hvordan tilflyttings- og inkluderingsarbeid kan drives. Bruk av konseptuell kunnskap er mye vanskeligere å kartlegge, men er en type kunnskap som kan bidra til nytenking – og derfor kan det argumenteres for at det er den mest nyttige formen for kunnskap for folk som driver utviklingsarbeid. Kanskje kan kunnskap fra Distriktssenteret (sammen med annen kunnskap) ha virket på den måten at det har fått brukere til å tenke seg om og komme fram til løsninger de ellers ikke ville ha tenkt på? I slike tilfeller er det mye vanskeligere for brukerne å si at kunnskapen kommer fra Distriktssenteret – de vil kanskje i større grad oppfatte at den kommer fra dem selv. Her må vi også føye til at konseptuell kunnskap kan føre til en konklusjon om at en ikke skal endre noe, eller at de skal gjøre en endring som er i strid med de tilrådsninger de samme kunnskapskildene kommer med.

Den siste typen er symbolsk bruk av kunnskap. Det handler om at kunnskapen kan brukes til å bekrefte oppfatninger man allerede har eller legitimere visse handlinger. Denne type bruk er ikke forsøkt fanget opp i denne kartleggingen, men det er ikke dermed sagt at det ikke viktig. For eksempel kom det fram i undersøkelsen vår at

det er noen som oppfatter Distriktssenteret som produsent og distributør av symbolsk kunnskap.

6.3 Distriktssenteret har en rolle som «oversetter»

Disse ulike typene bruk av kunnskap kan være fruktbare for Distriktssenteret å ha et aktivt forhold til siden deres rolle er å være en oversetter – et mellomledd – mellom konseptuell kunnskap produsert av forskere på den ene siden, og brukerne som i stor grad ser ut til å etterspørre instrumentell kunnskap på den andre. Dette er en vanskelig posisjon å være i, dels fordi mange oppdragsforskere og konsulenter – så vel som andre kunnskapstilbydere - også oppfatter seg selv som oversettere av akademisk kunnskap til nytte for brukerne, og fordi mange av brukerne selv kan oversette slik kunnskap. Distriktssenteret kan dermed fort oppfattes som en overflødig aktør. Det skal også nevnes at noen av representanter fra fylkeskommunene fortsatt har problemer med å forstå rolledelingen mellom dem selv og Distriktssenteret.

Det gjør at det arbeidet Distriktssenteret driver med for å utvikle sin rolle som en relevant kunnskapsaktør, er viktig. I tillegg til kommentarene ovenfor, gir surveyen vår grunnlag for noen små (instrumentelle) innspill i denne prosessen:

1) Mange ønsker at Distriktssenteret skal være mer til stede i kommunene – dels fordi de anser det som nyttig for dem selv, men også for at Distriktssenteret skal få større innsikt i de muligheter og utfordringer som distriktskommunene har. Undersøkelsen vår viser dessuten at de som har hatt personlig kontakt også er de som oftest oppgir at kunnskapen fra Distriktssenteret har påvirket arbeidet.

Vår vurdering er at nær, ikke-hierarkisk kontakt med brukerne kan være et av fortrinnene Distriktssenteret har foran andre kunnskapsleverandører. Dette er viktig for å håndtere mellomleddfunksjonen. Som forskere er vi samtidig opptatt av at Distriktssenteret må vedlikeholde kompetansen som bestillere av forskning. Hva som er relevant kunnskap er ikke bare et spørsmål om hva brukerne selv ser at de har behov for, men også et spørsmål om hva forskerne ser som interessante og forskbare problemstillinger innafor feltet. Dialog med forskere er også viktig.

2) Distriktssenteret etterlyses på arenaer der beslutninger blir tatt (f.eks. kommunestyre, fylkesting). På den måten vil kunnskap fra Distriktssenteret få større innvirkning på endringsprosesser i kommunene. Undersøkelsen tyder på Distriktssenteret er bedre kjent blant administrativt personale i kommunene enn blant ordførere.

3) Den viktigste kunnskapskilden for kommunene er «andre kommuner». Det foregår med andre ord mye kunnskapsutveksling mellom kommuner som Distriktssenteret kan vurdere å jobbe seg mer inn i. Vi synes denne respondenten kommer med gode råd i så måte:

Det etterlyses flere arenaer hvor vi som jobber med tilflytting og ringsarbeid selv kan dele våre erfaringer og støtte hverandre. Konferanser bør streames/legges ut på nett (ikke bare direktesending) slik at informasjon fra konferanser deles med andre enn de som er der. Det har blitt etterlyst sterkere nettverk for Bolystprosjekt og for personer som jobber med integrering. En lukket Facebook-gruppe hvor deltakere inviteres inn, hadde vært et godt sted å starte.

Det kan være et poeng å legge til rette for at kommuner – på sine egne betingelser - kan utveksle erfaringer seg imellom. Distriktssenteret kan da holde kontakten med brukerne på en mindre ressurskrevende måte enn ved bilateral kontakt - samtidig som de kan framstå som en mer likeverdig partner sammenliknet med en situasjon der, satt på spissen, Distriktssenteret framstår som en aktør som skal lære opp de kunnskapsløse.

4) Noen etterspør mer internasjonal kompetanse hos Distriktssenteret. De opplever at det er helt nødvendig å se ut over landegrensene etter kunnskap og samarbeidskonstellasjoner når det er snakk om tilflyttings- og inkluderingsarbeid. Vi tror etterspørselen etter slik kunnskap kommer til å øke framover.

Til slutt gjentar vi at kontinuerlig analyse av hva slags type kunnskap de ulike målgruppene har behov for, er sentralt for at Distriktssenteret skal kunne videreutvikle kunnskapsarbeidet sitt.

7 Eksempler på ny og relevant praksis

Som en del av dette prosjektet, har Distriktssenteret ønsket seg begrunnede forslag på ny og relevant praksis i arbeid med tilflytting og inkludering. Gjennom surveyen fikk vi avdekket en del gode eksempler på nytt tilflyttings- og inkluderingsarbeid. I utvelgelsen av case for nærmere undersøkelse har vi vurdert surveysvarene opp mot innspill fra representanter i fylkeskommunene og regionrådene, innspill fra våre samarbeidspartnere i Distriktssenteret, samt kjennskap til feltet gjennom egen praksis som distriktsforskere. Vi har gått inn for å finne eksempler fra hele landet, og eksempler som på ulike måter peker seg ut som gode.

Vi har valgt å gå nærmere inn på sju case som på ulike måter viser nye og spennende grep i hvordan man kan gjøre tilflyttings- og inkluderingsarbeid. Casene inneholder lenker til nettsider og andre ressurser som kan brukes for å få nærmere informasjon om de enkelte eksemplene og tiltakene som skisseres.

Presentasjonene av casene er basert på intervjuer med én nøkkelperson i hvert case, samt nærlesning av relevante nettsider, eventuelle relevante kommunestyrevedtak, prosjektrapporter, oppslag i medier, osv. I intervjuene har vi særlig spurt om hva som rent praktisk gjøres i prosjektene, for eksempel: Hva har tanken vært? Hva er målet med arbeidet? Hva har man gjort? Hvem har man samarbeidet med? Hvordan er samarbeidet formalisert? Hvilke tiltak er satt i gang? Hvordan er tiltakene forankret? Hvordan bli læringen fra prosjektet videreført i organisasjonen? Hvilke resultater er oppnådd?

I presentasjonen av casene har vi lagt vekt på å skrive et lett tilgjengelig språk samt dele gode ideer og tips slik at eksemplene skal være mest mulig lærerike for kommuner, fylker, regioner og andre relevante aktører som ønsker å la seg inspirere til ny praksis i eget tilflyttings- og inkluderingsarbeid.

Det kan noteres at i de påfølgende casene er distriktssenterets rolle i liten grad beskrevet. Det er fordi hovedfokuset ikke har vært å kartlegge Distriktssenterets rolle i det arbeidet som er gjort, men hvordan man har jobbet, hvordan man har forankret arbeidet lokalt, osv. På direkte forespørsel bekrefter likevel flertallet av informantene at de på ulike måter har hatt god nytte og inspirasjon av Distriktssenterets kunnskap.

Internasjonalt samarbeid for innflytting og stedsattraktivitet

Nordregio som ressurs i det langsiktige planarbeidet for tilflytting og inkludering

Hedmark fylkeskommune har lenge hatt en internasjonal orientering i sitt tilflyttingsarbeid. Kjell Vaagen, som er seniorrådgiver for det internasjonale arbeidet i fylkeskommunen, forteller at det har vært lærerikt og inspirerende både for fylket og for de involverte kommunene å delta i internasjonalt prosjektarbeid. Han anbefaler andre kommuner og fylker å tenke mer grenseoverskridende for å bidra til økt tilflytting og høyere bostedsattraktivitet.

Vaagen er opptatt av de demografiske utfordringene og mulighetene i perifere regioner i ulike deler av Europa. Som en ressurs på dette feltet, trekker Vaagen særlig frem Nordregio, som er et nordisk forskningsinstitutt som jevnlig publiserer rapporter med statistiske analyser av demografisk utvikling, utdanning, arbeidsmarked, næringsutvikling med vekt på innovasjon og turisme, samt analyser av infrastruktur, luft og miljø⁷. Disse rapportene, bemerker Vaagen, danner et godt og stadig oppdatert kunnskapsgrunnlag for Hedmark fylkeskommunes langsiktige planarbeid for tilflytting, inkludering og økt bostedsattraktivitet.

Nytt fokus på de eldre som ressurs og marked

I tiden som kommer, forteller Vaagen, ønsker Hedmark fylkeskommune gjennom internasjonalt samarbeid å fokusere på som på engelsk kalles *The Silver Economy*. Hovedintensjonen med en slik satsing er å få næringslivet i regioner som preges av en aldrende befolkning til å legge bedre til rette for regionens aldrende marked ved å spørre: Hvilke tjenester og produkter er det (særlig) friske, eldre og bemidlede kvinner og menn ønsker seg? Mange regioner i Europa, som i Sverige, Finland og Frankrike, er kommet mye lengre enn Norge på dette feltet. Vaagen håper på et nytt internasjonalt prosjekt om «sølvøkonomien», for på den måten å jobbe frem gode eksempler på tiltak som kan bidra til bedre politikkutforming rettet mot de eldre som ressurs og marked.

⁷ <http://www.nordregio.se/en/Publications/Publications-2016/State-of-the-Nordic-Region-2016/>

Politikk mot avfolkning av fjellregioner: erfaringer og tiltak fra et Interregprosjekt

Hedmark fylkeskommune har i lang tid vært involvert i internasjonalt samarbeid. Fra 2010 til 2012 var Hedmark med på et Interregprosjekt med tittelen «Politikkutvikling mot avfolkning av fjellregioner» med partnere i Buskerud, Dalarna i Sverige, fjellregioner i Spania, Italia og Frankrike, samt Euromontana, en europeisk organisasjon for fjellregioner med kontor i Brussel. Hovedmålet var å utforme politikk for å fremme kompetanseutvikling, næringsutvikling og profilering av regionen overfor ulike målgrupper. Man arbeidet således blant annet med å kartlegge gode eksempler på tiltak for økt bostedsattraktiviteten i de ulike fjellregionene som deltok i prosjektet. Deretter var det opp til hver enkelt region selv, og med egne eller andre omsøkte midler, å operasjonalisere og implementere de eksemplene, verktøyene og arbeidsmetodene som man fant mest hensiktsmessige.

Tiltak: Tilflytterverter, tilbakeflyttingskampanjer og målrettede brosjyrer

Vaagen forteller at eksemplene som ble samlet inn i regi av Interregprosjektet blant annet påpekte viktigheten av å inkludere tilflyttere i det lokale utviklingsarbeidet. Dette var ett av initiativene som Hedmark valgte å vise til som et vellykket eksempel for implementering i partnerlandene. Regionrådet for Fjellregionen etablerte prosjektet «*tilflytterverter*» i flere kommuner i regionen som fikk konkrete oppgaver overfor særlig etnisk norsk enslige tilflyttere, livsstilsinnvandrere fra f.eks. Nederland og Tyskland, samt til en viss grad andre grupper innvandrere. Regionrådet for Fjellregionen gjennomførte *tilbakeflyttingskampanjer* der ordførerne i noen av kommunene i prosjektet etablerte ringe-team som ringte rundt til utflyttere for å fortelle siste nytt om oppvekstregionen samt høre om de kunne tenke seg å flytte tilbake igjen. I følge Vaagen, bidro dette til en del tilbakeflytting, men om det skyldtes kampanjen eller andre faktorer, er vanskelig å si. Det ble også laget *tre brosjyrer* i Hedmark som følge av Interreg-prosjektet: én brosjyre om hvordan fjellregionen kunne øke attraktiviteten overfor pensjonister, én om hvordan fjellregionen kunne øke attraktiviteten overfor ungdom, og én hvordan fjellregionen kunne øke attraktiviteten overfor yrkesaktive. Vaagen forteller at det var en god øvelse å bestemme seg for disse tre målgruppene og hvordan man som region kunne bidra til at disse skulle oppleve trivsel og bolyst i regionen.

Grensekomiteen: et attraktivitetsprosjekt finansiert av Nordisk Ministerråd og regionale myndigheter

Etter at Interregprosjektet ble avsluttet i 2012, ble et nytt prosjekt opprettet, nemlig «Grensekomiteen Hedmark-Dalarna»⁸. Grensekomiteen eies av regionale myndigheter på begge sider av den norsk-svenske grensen. Denne organisasjonen ble finansiert av Nordisk Ministerråd og de regionale myndighetene. Hovedmålet var å bidra til økt attraktivitet i grenseregionen. I Grensekomiteens første attraktivitetsprosjekt deltok 11 kommuner, tre fra hver side av grensen, var med fra starten. Prosjektledelsen besøkte deltakerkommunene, og valgte ett case fra hver kommune som eksempel på god praksis på feltene bostedsattraktivitet, besøksattraktivitet eller bedriftsattraktivitet. Disse eksemplene ble presentert i en guide med tittelen *Good practice guide* til inspirasjon for hverandre og andre.

Det som særlig har vært nyttig for Hedmark-kommunene i prosjektet, mener Vaagen, har vært å lære om tilrettelegging for næringslivsutvikling, kompetansebygging, kompetanserekruttering og generelt det med å øke ens *bedriftsattraktivitet*, da kommunene på svensk side av grensen har jobbet godt og lenge med nettopp dette. Fra svensk side, har de lært å bli bedre på bostedsattraktivitet i et livsløpsperspektiv med fokus på alt fra tilgang til boligtomter og boliger, barnehageplasser, viktigheten av gode kommunale tjenester, lett tilgang til naturen samt et relativt bredt fritidstilbud.

Attraktivitetsanalyser som verktøy

I fase II av grensekomitéprosjektet ble det jobbet videre med hvordan man kunne øke attraktivitetsnivået i bred forstand i det som nå var fem deltakende kommuner: to på norsk side og tre på svensk side. I denne forbindelse gjennomførte Telemarksforskning attraktivitetsanalyser for de fem deltakende kommunene i Hedmark og Dalarna⁹. På basis av resultatene fra disse, samt fra en felles workshop fikk hver av kommunene konkrete innspill til sitt videre næringsplan- og strategiarbeid. Ettersom prosjektet ble opplevd som både inspirerende og utbytterikt, bestemte prosjekteierne å kjøre en fase III for egen regning med fokus demografiske utfordringer, og hvordan man best mulig kan møte disse. Fire nye kommuner i Hedmark og Dalarna deltar i denne tredje fasen. Om arbeidet i prosjektene klarer å bidra til effekt på befolkningsstatistikken i form av stabilisering eller helst vekst, vil vise seg, bemerker Vaagen.

⁸ <http://hedmarkdalarna.com/om-granskommitteen/>

⁹ TF notat 21/2015 med tittelen: Attraktivitetsutvikling i Hedmark og Dalarna

Forankring av det videre arbeidet med tilflytting og inkludering

I etterkant av disse prosjektene nedsatte strategisk ledelse i Hedmark fylkeskommune en arbeidsgruppe. Kjell Vaagen ble valgt til sekretær av denne. Basert på erfaringene fra de gjennomførte Interreg- og Ministerrådsfinansierte prosjektene, ble det skrevet en rapport som er behandlet i strategisk ledelse, men som enda ikke har vært politisk behandlet i Hedmark fylkeskommune. Denne rapporten med tittelen *Demografi og attraksjonskraft* (2015) er ett bidrag til det videre arbeidet med å utforme mer målrettede strategier for at kommunene i Hedmark skal få en befolkningsutvikling som nærmer seg landsgjennomsnittet. Vaagen forteller at han håper at rapporten blir politisk behandlet og vedtatt, og at det deretter tas noen grep for å forankre det videre arbeidet på dette feltet i fylkeskommunen som organisasjon.

Prosjektarbeid som supplement til organisatorisk forankring

Når det ser sagt, er verken Vaagen eller fylkeskommunen negative til prosjektarbeid som et supplement til en organisatorisk forankring, og som nevnt over: en ny Interreg-søknad er våren 2016 på gang, denne gangen med fokus på å bidra til næringslivsutvikling rettet mot de mulighetene som ligger i at befolkningen blir stadig eldre og at dette markedet er i sterk vekst.



Sjusjøen, tatt av Erik Haugen, Fylkesmannen i Hedmark



Tradisjonsarrangement i Dalarna. Bilde funnet på Grensekomiteens hjemmeside: <http://dalarna.se/region-dalarna/>

Ørland: Å planlegge for vekst etter et vedtak om kampflybase



Bilde fra Ørlandsbloggen: <https://utviklingsbloggen.wordpress.com/category/orlandsambassadorer-2/>

Å sette seg hårete mål

Et vedtak om kampflybase har gjort at Ørland kommune for en tid tilbake satte seg et hårete mål om 35 % befolkningsvekst frem mot 2026. Dette estimatet ble satt under flere forutsetninger blant annet og om at alle F16 flyene skulle bli flyttet fra Bodø til Ørland, et vedtak som i ettertid ble omgjort. Kommunen befinner seg fortsatt i en planleggingsfase, så hittil har vedtaket om etableringen av kampflybase ikke ført til økning i innbyggertallet. I stedet viser flyttestatistikken et stabilt folketall på rundt 5200 innbyggere. Ørland kommune har, som forsvarskommune, alltid hatt en stor gjennomstrømning i befolkningen. Den siste tiden har gjennomstrømningen bare økt: rundt 300 personer flyttet til Ørland, og rundt 300 personer flyttet ut i 2015. Kommunen er således en kommune det er lett å flytte til, og lett å flytte fra, konstaterer Anne M. Risvik, rådgiver ved rådmannens stab i Ørland Kommune.

Verdensmester i reguleringsplanarbeid?

Vedtaket om kampflybase har gjort at kommunen har måttet gjennomføre et enormt reguleringsplanarbeid for å regulere det området hvor kampflybasen skal ligge. I tillegg har Ørland gjort et betydelig reguleringsarbeid av sentrumsområdet hvor man har ønsket fortetting og flere boliger i form av lavblokker. Risvik innrømmer at dette reguleringsarbeidet ikke har vært bare enkelt. Omtrent 150 boliger befant seg innenfor det som etter hvert ble definert som rød støysone i randsonen av kampflybasen. Innbyggerne i disse boligene ble således anbefalt å flytte. Noen av disse boligeierne har fått en tilstrekkelig kompensasjon fra Forsvarsbygg, og har kunnet bygge seg en ny bolig innenfor en akseptabel økonomisk ramme, mens andre, som kanskje bodde på eldre gårdsbruk eller eldre eneboliger, har fått en såpass lav kompensasjon at det har vært umulig å kunne finne seg en tilsvarende bolig et annet sted. Risvik forteller at disse innbyggerne på mange måter må bære byrden av det pågående utviklingsarbeidet i kommunen med de positive ringvirkningen man på sikt håper å få gjennom nye stillinger på selve kampflybasen og i tilstøtende næringsliv. Reguleringsarbeidet i sentrum har også vært preget av kamper og omkamper, forteller Risvik. Det har vært næringsinteresser mot økt fortetting i selve sentrum, og det har vært næringsinteresser mot fugleverninteresser i et nærliggende område. Kommunen har også gjort et stort reguleringsarbeid for tilrettelegging av boligtomter i hele kommunen, presiserer Anne Risvik. Dette både for å ligge i forkant av den befolkningsøkningen man har sett for seg vil komme, men også for å legge til rette for innbyggere i rød støysone slik at de kan få store og rimelige tomter i kommunen som en viss kompensasjon som etableringen av kampflybasen representerer for dem.

Ørland har utviklet ulike prosjekt for å fremme kommunen som et attraktivt bosted for nye og gamle innbyggere. Rådgiver Anne Risvik trekker frem blant annet følgende tiltak:

Ørlandsambassadørprosjektet¹⁰.

Om du er ny i Ørland kommune, eller dersom du har bodd der en stund, men uten å ha fått seg et nettverk, så er Ørlandsambassadørene et godt tilbud. Ørlandsambassadører er frivillige som kan informere om kommende arrangementer eller som kan sette av tid til en hyggelig prat. Ørlandsambassadørprosjektet har fått laget en egen brosjyre, og de har egen side på facebook der det legges ut informasjon om alt fra turer, mor-barn arrangement, konserter, karneval og andre

¹⁰ <https://www.orland.kommune.no/nyheter/orlandsambassador-hva-er-det.8662.aspx>

tiltak og sammenkomster. Det har også vært invitert til tilflytterkvelder og egne arrangement for flyktninger, blant annet i samarbeid med barnehageansatte for å fortelle litt om kommunens barnehager og tilbudet der. Tiltaket ble i to år administrert av kommunens tilflyttingskoordinator som var en eksternt-finansiert stilling i den første perioden etter at vedtaket om kampflybase var gjort. Etter to år tok imidlertid prosjektmidlene slutt, og det var ikke mulig å forlenge stillingen over kommunens ordinære budsjett. Ørlandsambassadørprosjektet vurderes nå lagt til frivillighetssenteret, forteller Anne Risvik.

Inkluderingsprosjektet Kysten er klar¹¹

Kysten er klar er et samarbeidsprosjekt mellom Sør-Trøndelag Fylkeskommune og 11 kommuner på Trøndelagskysten kystkommunene i Trøndelag. Dette prosjektet har satt i gang en rekke tiltak som tilflytterforening, mentorordning, språkopplæring, samfunnskurs og brev til nye i Norge. I tillegg har det vært fokus på viktigheten av legge til rette for «jobb nummer to», altså at partneren (gjerne konen) også får muligheter til inntektsgivende arbeid på det nye bostedet om man flytter dit hun én av partene i utgangspunktet har fått jobb.

Nærmiljøprosjekt i et folkehelseperspektiv

I tillegg, forteller Risvik, er det etablert et eget nærmiljø- og stedsutviklingsprosjekt som har fokusert på ulike tiltak for å bidra til økt trivsel og bedre folkehelse i tre av grendene som ligger i kommunen. I dette prosjektet har man særlig vært opptatt av stedsutvikling i et folkehelseperspektiv, av hvordan man kan bygge nærmiljøer som inviterer til sosial omgang, trivsel og bolyst mellom personer som bor i samme nabolag / grend, og som legger til rette for fysisk aktivitet.

Mye arbeidsrelatert pendling

Da Rambøll gjorde sine estimer, sier Anne Risvik, regnet de med at rundt 90 % av de kommende forsvarsansatte på flybasen ville pendle til og fra arbeidsplassen i Ørland. Kommunen har gjort en rekke grep for å tilrettelegge for dette, blant annet med hyppigere avganger med hurtigbåten til og fra Trondheim slik at det går an å pendle derfra. De daglige pendleravgangene er allerede fulle både morgen og ettermiddag. Men først og fremst, avslutter Risvik, jobber Ørland kommune med å gjøre seg attraktiv som fast bosted for nye og gamle innbyggere, og da satses det i bred forstand. I tillegg til initiativene over kan nevnes:

¹¹http://www.kystenerklar.no/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=161&Itemid=158

- Kommunen jobber med å legge til rette for fritids- og friluftaktiviteter for særlig unge, enslige menn (mange av de forsvarsansatte på kampflybasen er i den kategorien), f.eks. har man kjøpt inn kajaker som kan leies for en rimelig penge,
- Kommunen har tilrettelagt rimelige tomter og har garantert barnehageplass for alle som trenger det,
- Kommunen har en velfungerende frivillighetssentral, som blant annet tilbyr åpen barnehage for dem som trenger det. Sentralen satser også på mor-barn arrangement, ettersom en del av tilflytterne er familiene til mannlige forsvarsansatte hvor konen gjerne bruker tid på å få seg en jobb, og hvor hun i ventetiden eller i mamma permisjonstiden mangler nettverk i Ørland.

Raumamodellen: en helhetlig modell for inkluderingsarbeid

Rauma har i mange år jobbet med tilflytting og inkludering, og har blant etablert Nordveggen AS.¹² Nordveggen er et lokalt utviklingsselskap som gjennom ulike prosjekter arbeider for å styrke Åndalsnes og Rauma som attraktivt bo- og arbeidsområde for både fastboende og tilflyttere.

Nytilsatt flyktningkoordinator Gunhild Dahle forteller at Rauma i 2015 vedtok å ta i mot til sammen 97 flyktninger i perioden 2016 til 2019. Tallet inkluderer 17 mindreårige flyktninger. Til sammen 25 av disse kommer i 2016. Målet er at minst 90 % av flyktningene skal inn i utdanning eller arbeid etter endt introduksjonsordning. Et annet overordnet mål for inkluderingsarbeidet at flyktningene skal trives i kommunen, at de etter hvert skal føle seg som raumaværing, og at de skal ønske å bli boende i kommunen.

Gunhild Dale jobber nå bredt med å forberede grunnen for inkluderingsarbeidet som alle skal gå sammen om å få til; det vil si offentlig ansatte, næringsliv, politisk ledelse, frivillig sektor og lokalbefolkningen for øvrig. I forbindelse med dette forberedelses- og forankringsarbeidet tas det er rekke viktige grep:

Flyktningarbeidet inn i partnerskapsavtalen

Det jobbes nå for at arbeidet med inkludering av flyktninger kan bli en del av partnerskapsavtalen mellom Nordveggen AS og Rauma kommune.

Strategi for bosetting og inkludering av tilflyttere

Det er utarbeidet en overordnet strategi for bosetting og inkludering av tilflyttere i kommunen. Strategien, som er vedtatt i kommunestyret, definerer kommunens mål på dette feltet, og hvordan kommunen skal nå disse.

Forankring av strategien i kommunens administrative og politiske ledelse

For å forankre strategien for bosetting og inkludering av tilflyttere i kommunens administrative og politiske ledelse, har Flyktningekoordinatoren informert administrativ ledelse om fakta, utfordringer og muligheter i et utkast til felles strategi, og har lagt frem for politisk ledelse i et kommunestyremøte.

¹² <http://www.nordveggen.no/>

Forankring av kommunens tilflyttings- og inkluderingsarbeid i befolkningen

For å gjøre befolkningen kjent med kommunestyrets vedtak om bosetting av flyktninger, inkludert mindreårige flyktninger, har Gunhild Dahle bevisst brukt **lokalavisen**. Det er også arrangert et **folkemøte** sammen med Nordveggen AS og Frivillighetssentralen hvor det blant annet ble notert navn på kvinner og menn som ønsket å gjøre en ekstra innsats i det kommende inkluderingsarbeidet, det være seg som turvenn, språkvert, veileder i håndarbeid, flyktningguider eller besøkshjem for de mindreårige flyktningene som blir bosatt i kommunen. Dahle påpeker at det er viktig at alle de mindreårige flyktningene får et besøkshjem som de kan være hos en helg hver måned for å få kjærlighet og omtanke, men også et lokalt nettverk og derigjennom mer kjennskap til norsk kultur, språk, utdanningsmuligheter og arbeidsliv, osv.

Kommunikasjonsstrategi

Det lages nå en egen kommunikasjonsstrategi på tilflyttings- og inkluderingsfeltet. Det overordnede målet med dette arbeidet, minner Gunhild Dahle om, er at tilflytterne skal trives og ønske å bli boende. Da må også kommunens kommunikasjonsarbeid støtte opp om dette. Strategien blir i så måte et redskap som blant annet presiserer *hvordan* kommunen skal kommunisere eksternt og *hvem* i kommunens administrasjon som skal uttale seg på hvilke områder. Gunhild Dahle påpeker at strategien kan hjelpe kommunen til å finne balansen mellom det å gi god informasjon til lokalbefolkningen om tilflytterne som kommer, samtidig som at deres personvern skal ivaretas.

Partnerskap med frivilligheten

Gunhild Dahle forteller at det nå videre er på trappene en partnerskapsavtale med frivillig sektor. Denne partnerskapsavtalen vil utvikles i samarbeid mellom Nordveggen, kommunen og frivillig sektor generelt, og i tillegg direkte med enkelte foreninger som utpeker seg med et særlig inkluderingspotensiale, som f.eks. Sanitetsforeningen, Røde Kors, Skøyteklubben, Fotballklubben. Gunhild Dahle tenker at det er viktig å gjøre de lokale lagene og foreningene bevisst på at det nå kommer nye potensielle medlemmer til kommunen, same minne dem om det samfunnsansvaret de har for å inkludere tilflyttere på en god måte. Dahle forteller at fotballklubben i Åndalsnes allerede har søkt om 25000 kr i tilskudd for innkjøp av fotballer og fotballsko til de av flyktningene som kommer som kan tenke seg å være med å spille fotball. Dahle minner i denne forbindelse om **tilskudskuddsportalen.no** som er en oversikt over tilskuddsordninger som frivillig sektor kan benytte seg av

for å skaffe midler til utstyr og mindre prosjekter av ulikt slag. En viktig kanal å benytte, påpeker Gunhild Dahle.

Fadderavtale

Det er allerede slik at alle som flytter til Rauma tildeles en egen fadder. En tilsvarende ordning skal også gjelde flyktningene som bosettes i kommunen. Fadderordning for flyktningene skal organiseres gjennom Røde Kors' flyktningguidetjeneste. Særlig vil det legges vekt på identitetsbygging gjennom blant annet å formidle kunnskap om Rauma som sted slik at flyktningene kjenner at de hører hjemme, trives og ønsker å bli boende i kommunen på lengre sikt. «Flyktningene skal også bli raumaværinger om de ønsker det», slår Gunhild Dahle fast.

Språksprell

Et inkluderingstiltak som allerede er oppe og går, og som kommer til å fortsette i tiden som kommer, er språksprell. Dette er en språkkafé som arrangeres i biblioteket annen hver onsdag i samarbeid mellom Frivillighetssentralen i Rauma kommune og Sanitetsforeningen. Det er en hyggelig sammenkomst som legger vekt på læring av norsk språk på en uformell måte, sier Gunhild Dahle, som legger til at dette tiltaket ser ut til å treffe flere grupper, også innvandrere med bakgrunn fra Litauen og Polen.

Utstyrssentralen

Utstyrssentralen er et annet inkluderingstiltak i Rauma. Sentralen, som er drevet i regi av Frivilligsentralen, har utstyr som ski, skøyter, akebrett og sykler som kan lånes i en uke om gangen.

Åpen idrettshall

Rauma kommune har to idrettshaller, og Gunhild Dahle ønsker å få til en ordning med åpen hall for med at disse hallene skal være åpne for fysisk aktivitet for eksempel 1-2 timer hver søndag. Her kan de som ønsker det komme og spille fotball eller andre (ball)spill, og det kan være vrимling/turn/lek for barn i følge med foreldre.

Oversettelse av brosjyrer med oversikt over lag og foreninger

Gunhild Dahle forteller at det kan bli aktuelt å oversette informasjon om kommunens lag og foreninger til flere språk.

KIA

For en del av innvandrerne, kan det være hyggelig å knytte sosiale bånd med personer fra samme land som bor i nabokommunene, slår Gunhild Dahle fas, og hun peker på **KIA** i Molde som en aktuell arena i så måte. KIA står for *Kristent interkulturelt arbeid*, og er en organisasjon som arrangerer internasjonal kafé to ganger i måneden i Domkirkekjelleren i Molde. Her serveres det blant annet middag fra ulike land som Eritrea, Syria, osv.

Informasjonsarbeid rettet mot barn og unge

Flyktningkoordinatoren avslutter med å påpeke at flyktningstrømmen gjør at noen mennesker reagerer med frykt og usikkerhet. For å unngå fremmedfrykt og rasisme er det derfor viktig at flyktningtjenesten gjør et bredt informasjonsarbeid, mener Gunhild Dahle. Flyktningkoordinatoren kommer selv til å informere barna på de barneskolene som får flyktningbarn om hva det vil si å være flyktning, om landene og kulturen i de landene de kommer fra, og at inkludering generelt er et viktig tema for skolene. For å få til et godt informasjonsarbeid på den videregående skolen i kommunen, har Gunhild Dahle tatt kontakt med ORATOR som tilbyr engasjerende foredragsholder for å snakke om viktigheten av toleranse, raushet og menneskeverd. Tiltaket rettet mot elever i den videregående skolen planlegges i samarbeid mellom biblioteksjefen, skolen og flyktningetjenesten. «Når det kommer flyktninger til et lokalsamfunn, så kan vi alle være med på å gjøre en forskjell», avslutter Dahle, og fortsetter: «Vi kan alle bidra til at de som kommer får en ny start, et nytt hjem». Men for å klare dette, påpeker hun, må man dra i flokk. Det håper Rauma å få til. Og kanskje kan de også bidra til at andre kommuner lar seg inspirere av noen av de grepene kommunen har tatt for å få til et fremtidsrettet og helhetlig tilflyttings- og inkluderingsarbeid?

Gloppen utdanner og rekrutterer innvandrere



Første kull av helsefagarbeidere med minoritetsspråklig bakgrunn i Gloppen (Kilde foto: NAV-leder Øyvind Hervik)

Høsten 2013 startet en forsøksklasse i helsefagarbeid for minoritetsspråklige ved Firda videregående skole i Gloppen kommune. Prosjektet ble gjennomført på grunnlag av et forpliktende samarbeid mellom Gloppen kommune, Firda videregående skole, Sogn og Fjordane Fylkeskommune og NAV. Øyvind Hervik som er NAV-leder i Gloppen, forteller at de 12 elevene i forsøksklassen i hovedsak var voksne flyktninger med familieforpliktelser. Disse var utvalgt etter grundige samtaler med hovedvekt på:

- Den enkeltes *motivasjon* for å legge ned nødvendig innsats for å utdanne seg til helsefagarbeider,
- Den enkeltes kjennskap til og tidligere arbeidspraksis fra helse- og omsorgssektoren samt gode skussmål derfra.

Flere hadde dårlige norskkunnskaper, men eksamensresultatene etter to år imponerer

Hervik sier at flere av kandidatene hadde til dels dårlige norskkunnskaper høsten 2013 da de satte seg ved skolebenken. Våren 2015 hadde 11 av de 12 elevene likevel bestått de to første årene med en snittkarakter på 4, 5 eller 6. Kun én kandidat har sluttet underveis. Dette er imponerende resultater som viser at

motiverte elever raskt kan tilegne seg både norsk språk og faglig kompetanse når de er i stimulerende omgivelser, sier Hervik.

Hervik forteller at forsøksklassen ble lagt opp på en alternativ måte sammenlignet med ordinær videregående opplæring i helsefag: I stedet for to år på skolebenken etterfulgt av to års praksis, startet flyktningene med en timeplan bestående av to dager teori og tre dager praksis fra første uke. Elevene har norsk alle tre årene, helsefagsrelaterte fag de to første årene, mens de mer teoritunge fellesfagene som matte, engelsk og samfunnsfag ble lagt til siste skoleår, når norskkunnskapene og studieteknikken har kommet på et visst nivå. Hervik forteller at langt de fleste elevene har fått ekstravakter i helgene og i feriene på den arbeidsplassen hvor de fra første uke har hatt praksis. Det innebærer at noen av elevene vil ha rett til å gå opp til fagbrev allerede sommeren 2016, like etter avsluttet skolegang. De andre kandidatene vil få tilbud om en lærlingperiode. Dette vil være snakk om en relativt kort læretid, på alt fra to til tolv måneder, avhengig av hvor mye praksis de har hatt *før* de startet på utdanningen, og avhengig av hvor mye ekstra de har jobbet *underveis* i utdanningsløpet.

Arbeidsledige, motiverte flyktninger + nedleggingstruet linje på
den lokale videregående skolen + behov for pleie- og
omsorgsarbeidere = god match

NAV-leder Hervik forteller at det var en kombinasjon av flere faktorer som gjorde at NAV i Gloppen i 2012 begynte å jobbe med å få utviklet en tilpasset fagarbeiderutdanning for innvandrere i kommunen: Helsefagarbeiderlinjen ved Firda videregående skole i Gloppen kommune sto i fare for å bli lagt ned grunnet sviktende rekruttering blant de unge, Gloppen hadde lenge vært mottakskommune for flyktninger, men hadde erfart at mange flyttet etter endt introduksjonskurs, blant annet på grunn av vansker med å komme inn i det ordinære arbeidsmarkedet. Blant flyktningene som ble igjen i kommunen, var arbeidsledigheten økende. Gloppen erfarte videre at ordinære NAV-tiltak som AMO-kurs og praksisplasser ikke fungerte for å kvalifisere de minoritetsspråklige innvandrerne til det lokale arbeidsmarkedet, og at *formell utdanning* var det som trengtes. Gloppen hadde dessuten et stort og økende behov for kvalifisert helsefagpersonell, særlig i eldreomsorgen.

Samarbeidsmodellen

På dette grunnlaget ble det etablert et forpliktende samarbeid mellom Gloppen kommune, Firda videregående skole, NAV Gloppen, NAV Sogn og Fjordane samt Sogn og Fjordane Fylkeskommune. I mars 2013 vedtok kommunestyret i Gloppen at

det skulle startes et prosjekt mellom nevnte partner for å tilby et tilrettelagt studieopplegg i helsefagarbeid for minoritetsspråklige kandidater. I samarbeidsmodellen som etter hvert ble signert mellom NAV, Fylkeskommunen og Gloppen Kommune ble det lagt til grunn blant annet følgende:

- at alle parter skulle bidra til finansieringen av utdanningsopplegget,
- at utdanningsløpet skulle tilpasses målgruppen blant annet ved å kombinere teori og praksis fra dag én samt gjennom tett individuell oppfølging av den enkelte,
- og at fagbrev skulle sikres på kortest mulig tid gjennom en fleksibel utregning av praksis. Sistnevnte skulle skje blant annet ved å godkjenne praksis fra helgejobb og feriejobbing underveis i utdanningsløpet.
- Det var dessuten viktig å få godkjenning av Statens Lånekasse for å sikre at elevene fikk rett til stipend i tillegg til ordinære ordninger som overgangsstønad eller midler gjennom introduksjonsordningen som i noen tilfeller ble forlenget.

Gloppens kvalifiserings- og rekrutteringsprosjekt er omtalt i en rekke medier, blant annet i nyhetskanalen Vest24 hvor Fylkesdirektør i Nav i Sogn og Fjordane, Tore Thorsnes, har uttalt at dette «et glimrende eksempel på hvordan en kan få en vinn-vinn situasjon». Og han utdyper: «Når vi først tek i mot våre nye landsmenn, må vi sørge for å integrere dei slik at dei blir verande. Og vi treng folka og arbeidskrafta. Difor er det heilt avgjerande at vi nyttar midlane slik at det gjer nytte for seg og får eit verdig liv».

Nye kull – håp om forankring og forutsigbarhet

Et nytt kull helsefagarbeidere startet høsten 2015 med elever med minoritetsspråklig bakgrunn fra Gloppen og nabokommunen Eid. NAV-leder Øyvind Hervik forteller at det nå også er planer om oppstart av nytt kull høsten 2016 i samarbeid med andre kommuner i regionen. Hervik ser for seg at det kan være naturlig at de samarbeidende kommunene bidrar økonomisk ved å kjøpe skoleplasser til de kandidatene de selv plukker ut til å delta på dette tilpassede utdanningsløpet. Om det skulle være for langt å reise frem og tilbake til Firda videregående fra hjemstedet på én dag, kan Gloppen som vertskommune tilby overnatting til elevene én natt i uken som en del av den skolepakken som tilbys, slik at de to undervisningsdagene gjennomføres i én økt før man drar til hjemkommunen for tre dagers praksis.

Én av utfordringene fremover, påpeker Øyvind Hervik, er å forankre opplegget for på den måten å skape forutsigbarhet for alle parter, ikke minst for de ansatte på helsefagarbeiderutdanningen ved Firda videregående skole. For å lykkes med forankring, er det viktig å få en mer fleksibel tiltaksforskrift i NAV slik at man kan benytte midlene friere enn det som i dag er tilfellet. Videre, fastslår Hervik, er det

viktig å få på plass samarbeidsavtaler med flere kommuner i regionen slik at man sikrer kontinuitet i opplegget. Hervik minner om at det for mange kommuner er nytt å tenke at de skal være med på å finansiere et videregående utdanningsopplegg. Hervik har dessuten erfart at en del kommuner tenker at deres eventuelle kandidater ikke vil mestre å fullføre en utdanning i helsefagarbeid da de snakker «for dårlig norsk». Men er det én ting dette forsøksprosjektet har vist, mener Hervik, så er det at kandidatene for å lykkes nettopp *ikke* trenger å ha et avansert nivå i norsk språk ved skoleoppstart. Om de er motivert, om de har de rette personlige egenskapene og et godt kjennskap til sektoren, så kan det å bli tatt opp på et tilpasset utdanningsløp som dette er, være akkurat det som bidrar at kandidatene blir gode i norsk språk *samtidig* som de tilegner seg en helsefaglig kompetanse samfunnet har behov for.

Håper på fast post i de ordinære budsjettene

Hervik håper at det Gloppen kommune, NAV og Sogn og Fjordane Fylkeskommune har fått til på helsefagarbeiderfeltet kan inspirere til at det utvikles tilsvarende samarbeidsavtaler og tilpassede utdanningsløp også i andre deler av landet, både i helsefag og på andre fagområder der arbeidsmarkedet har behov for kvalifisert personell. NAV-leder Hervik sier at det er viktig å se muligheter, heller enn å la seg begrense av det som kan fremstå som et stivbeint regelverk. «Vi trenger en mer fleksibel tiltaksforskrift», påpeker han. Dessuten er det nødvendig å forankre det utdanningsopplegget som er utviklet for å sikre kontinuitet for alle involverte parter: «Dette krever å få innpass blant de faste postene i de ordinære budsjettene på kommunalt og fylkeskommunalt nivå», avslutter Hervik håpefullt.



- For meg er denne utdanninga veldig viktig. Gjennom utdanningen og praksisarbeidet har jeg blitt kjent med mange nye folk og det er lettere å bli integrert i samfunnet. Det å være ute i praksis er veldig nyttig for å lære

språket, sier Haregu Alemu Gebeyh, elev i forsøksklassen ved Firda vgs i Gloppen (Kilde for foto og sitat: Øyvind Hervik, NAV-leder i Gloppen).

Artikler i mediene:

<http://www.vest24.no/navdirektoren-gloppen-viser-veg-for-andre/s/5-82-17874>

<http://www.firdatidend.no/har-gjort-ein-fantastisk-jobb/>

Kommunestyrevedtak: se vedlegg

Karrieresenteret Ytre Helgeland: et viktig supplement til kommunenes introduksjonstjenester

Karrieresenteret Ytre Helgeland i Sandnessjøen er ett av ni karrieresentre i Nordland. Karrieresenteret i Sandnessjøen samarbeider med seks kommuner: Alstahaug, Dønna, Herøy, Leirfjord, samt Lurøy og Træna. Toril Sommerseth, leder ved Karrieresenteret i Sandnessjøen, forteller at de jobber med karriereveiledning for befolkningen generelt, men at de ser at en del innvandrere har særlige behov, blant annet når det gjelder:

- Informasjon om godkjenningsordninger av utdanning tatt i utlandet både *med* og *uten* dokumentasjon,
- Informasjon om rett til grunnskole; rett til og muligheter for videregående opplæring og fagbrev; muligheter for høyere utdanning; samt vilkår for støtte fra Statens Lånekasse,
- Informasjon om jobbsøking, CV, jobbintervjuer,
- Individuell karriereveiledning.

Samarbeidsavtale mellom Karrieresenteret og kommunene

Karrieresenteret Ytre Helgeland samarbeider med blant annet den kommunale voksenopplæringen, NAV og flyktningetjenesten. For å tydeliggjøre arbeidsdelingen mellom Karrieresenteret og kommunene, informerer Toril Sommerseth, har Karrieresenteret nylig skrevet en samarbeidsavtale (se vedlegg) med Dønna kommune, og en lignende avtale er på trappene med Herøy kommune. I denne avtalen spesifiseres det hvilke tjenester Karrieresenteret kan tilby, hvilke tjenester som samarbeidskommunen selv skal tilby, og hvordan disse forskjellige tjenestene står i relasjon til hverandre.

Flere innvandrere gir økt behov for effektivisering av informasjonsarbeidet

Med den økende flyktningstrømmen ser Karrieresenteret behov for å effektivisere sitt informasjonsarbeid rettet mot denne gruppen. Karrieresenteret reiser således nå rundt og gir samlet informasjon til deltakere i samarbeidskommunenes introduksjonsordninger med læreren til stede, slik at læreren bidrar til å sikre at informasjonen blir forstått og gjentatt ved behov. Det er deretter lærerne ved introduksjonsordningene eller NAV-konsulentene som etter behov henviser enkelte innvandrere til veiledningssamtale med Karrieresenteret. I disse samtalene gis det

veiledning basert på den enkeltes yrkespersonlighet, egenskaper, kompetanse og motivasjon. Karrieresenteret tar dessuten gjerne i bruk en *test* for å undersøke kandidatenes yrkespersonlighet (foreløpig er dette et tilbud for dem med tilstrekkelig norskkunnskaper), samt at de har et verktøy som kalles *Jobpics*, det vil si en koffert med bilder som illustrerer ulike yrker. Dette for bedre å gi veisøkerne et inntrykk av hvilke egenskaper og kvalifikasjoner som kreves i ulike yrker.

Nettskolen i Nordland¹³

Gjennom Nettskolen i Nordland har Nordland fylkeskommune utviklet et nettbasert tilbud for personer som har behov for videregående opplæring. De aller fleste deltakerne er voksne personer med eller uten rett til videregående opplæring. Toril Sommerseth påpeker at dette er et godt tilbud, men at en del av innvandrerne ikke har god nok mestring i norsk språk for å kunne følge undervisningen via nettskolen etter endt introduksjonsordning. Nordland fylkeskommune jobber derfor med å utvikle et nettbasert tilbud om norskopplæring for innbyggere som trenger kurs på ulike nivå (fra A1 til B2) som kan kvalifisere både for videre opplæring eller jobb.

Planlegger mer samarbeid med frivillig sektor

Toril påpeker at de ser at en del brukere sliter etter gjennomført introduksjonsordning: de får ikke arbeid, men kommer seg heller ikke inn i et passende kvalifiserings- eller utdanningsløp. Når kandidatene faller ut av utdanning og jobb, mister de også gradvis en del av de norskkunnskapene de har tilegnet seg. Toril påpeker at Karrieresenteret Ytre Helgeland ser viktigheten av å få til et nærere og mer systematisk samarbeid med frivillig sektor, og har nå innledet samtaler med Frivillighetssentralen i flere kommuner med mål om på sikt mer systematisk å koble innvandrere med lag og arenaer som arena for sosial inkludering og språktrening. Tanken er at deltakelse i frivillig sektor vil kunne gi innvandrerene inspirasjon og et nødvendig nettverk for å skaffe seg en jobb eller komme seg inn i et passende utdanningsløp.

Verktøy og lenker

- Samarbeidsavtalen Karrieresenteret og Dønna Kommune (til inspirasjon)
- Som en del av Tilflyttingsprosjektet i Nordland er det laget verktøy for veiledning av minoritetsspråklige innvandrere, se: <http://www.karrierenordland.no/for-veiledere/veiledning-minoritetsspraklige/>

¹³ <https://www.nfk.no/tjenester/utdanning/nettskolen/>

Innvandrere som ressurs i frivilligheten

Mål: å øke rekrutteringen av innvandrere som bidragsytere i lokalt foreningsarbeid

Det er viktig å inkludere innvandrere i lag og foreninger i lokalsamfunnene. Det er imidlertid vesentlig at ikke frivillig sektor blir redusert til en hjelpearena der et norsk «majoritets-vi» skal lage aktiviteter for «dem»: altså innvandrerne. Frivillig sektor kan ha stor nytte ikke bare av å inkludere innvandrere som medlemmer, men også som tillitsvalgte og ildsjeler i foreningsarbeidet. *Bolyst gjennom ildsjeler* ledet av Kari Lydersen i Hålogaland amatørteaterselskap er et prosjekt som har jobbet med nettopp det å øke rekrutteringen av innvandrere, samt ungdom og etnisk norske tilflyttere som tillitsvalgte (ildsjeler) i lokalt organisasjonsliv. Prosjektet var et treårig samarbeidsprosjekt mellom Troms idrettskrets og Hålogaland Amatørteaterselskap som i 2012 ble valgt til nasjonalt bolystprosjekt. Prosjektet ble avsluttet i 2015.

Tiltak som ble satt i gang i prosjektet

Utgangspunktet for prosjektet *Bolyst gjennom ildsjeler*, forteller prosjektleder Lydersen, var altså et ønske om å bidra til å øke rekrutteringen av innvandrere, ungdom og tilflyttere som aktive bidragsytere i lokalt foreningsarbeid. Flere tiltak ble satt i gang:

- Prosjektledelsen rekrutterte flere lokallag fra idrettskretsen og fra interesseorganisasjonen HATS som *pilotgrupper* i prosjektet. Pilotgruppene fikk ett eller flere besøk av prosjektmedarbeiderne.
- Prosjektmedarbeiderne utviklet et kurs for å bevisstgjøre de tillitsvalgte og medlemmene i laget om rekrutteringsprosesser og oppgaver i laget, hvordan de tok i mot nye styremedlemmer, hvordan styremedlemmene delegerte oppgaver i laget, osv.
- Prosjektet inviterte til to *ildsjelsamlinger* der deltakerne i pilotgruppene samt øvrige tillitsvalgte fra idrettskretsen og revy/teaterlagene kom sammen for erfaringsutveksling og kompetanseheving gjennom en hel helg.

Ildsjelsamlingene var det mest populære tiltaket

Lydersen forteller at ildsjelsamlingene var det enkeltstående tiltaket som deltakerne var aller mest fornøyde med. Deltakerne rapporterte at samlingene var nyttige og inspirerende, og at de førte til mange gode samtaler, samt bevisstgjøring på tvers av organisasjon, sted, og generasjon.

Det viste seg gjennom dette prosjektet at rekruttering av innvandrere til styrene ikke var en tematikk som ble bragt på banen av prosjektdeltakerne (til tross for

prosjektets innretning) før prosjektlederen eksplisitt spurte: Hvorfor er det ingen innvandrere her i styret? Hvem er innvandrerne i deres kommune? Hvorfor er ingen av dem spurt? De ulike lagene og foreningene var i utgangspunktet ikke bevisst på innvandrere som ressurs. I stedet rekrutterte de nye styremedlemmer og medlemmer gjennom egne nettverk. I mange styrer var det heller ingen klar bevissthet om hvilke oppgaver man gjennomførte i løpet av et år, og hvilke ressurser man trengte for å kunne gjennomføre de ulike arrangementene.

Inspirerende å samarbeide med en forsker!

Prosjektleder Lydersen forteller at én av årsakene til at hun selv syntes det var så meningsfylt og inspirerende å gjennomføre prosjektet, var det nære samarbeidet med Dr. Marit Aure som var engasjert som aksjonsforsker i prosjektet. Aure deltok i ulike deler av prosjektet helt fra starten, som i utformingen av prosjektsøknaden og intervjuguidene for kartleggingssamtalene som ble gjennomført med pilotgruppene. Aure var også til stede på noen av samtalene som prosjektmedarbeiderne hadde med pilotgruppene, og gjorde analyser av det som ble sagt. Aure gjorde dessuten en oppfølgingsstudie som undersøkte hvorfor mange lag lot være å anse innvandrere som en ressurs for sitt styrearbeid, og hvordan man kunne endre dette. I sitt notat *Den potensielle ildsjel* fra oppfølgingsstudien skriver Marit Aure (2015) at innvandrere ikke inngår i «de generelle refleksjonene rundt medlemsmasse, oppgaver, aktiviteter og ildsjeler» (s. 16). Slik Aure forstår dette, handler ekskluderingen av innvandrere som potensielle medlemmer og aktive ressurspersoner *ikke* om at folk ikke ønsker å ha dem med. Heller, mener Aure, kan dette forstås som en «ubevisst» ekskludering (s. 17).

Læringsutbytte

Viktigheten av å nøde

Prosjektet Bolyst gjennom ildsjeler har på ulike arenaer diskutert anerkjennelsen som ligger i det å bli spurt om å ta på seg en oppgave. I notatet om *Den potensielle ildsjel*, skriver Marit Aure (2015) således at «nøding» er sentralt når man spør nye folk om de vil bli med i et styre eller om de vil engasjerer seg i frivillig arbeid av noe slag. Å nøde, presiserer Aure, er å legge et velvillig, men betydelig press på noen for å få dem til å ta på seg en oppgave, og det innebærer å løfte frem personens egenskaper, erfaringer og gode vilje som foreningen har bruk for. Nøding forutsetter derfor kjennskap og tillit.

Viktigheten av å gjøre noe praktisk sammen for å bli kjent

Prosjektleder Lydersen utdyper at for at det skal bli naturlig å nøde en innvandrер til å ta på seg et styreverv i en organisasjon, kan det være lurt at man har gjort noen konkrete oppgaver sammen først, eller at man har invitert den potensielle ildsjelen til å være med som observatør på et styremøte slik at vedkommende blir trygg på at man mestrer oppgaven man blir bedt om å ta på seg. Lavterskeltiltak som å ta en kaffe sammen, eller enkle arenaer hvor man kan møtes og snakkes er det første steget for å bli kjent. For, som Lydersen påpeker: Det er mye enklere å spørre en innvandrер om å ta på seg et verv eller en konkret oppgave i forbindelse med et arrangement, og det er mye enklere for innvandreren å takke ja til forespørselen, dersom man kjenner hverandre litt fra før.

Viktigheten av bevisstgjøring

Lydersen forteller at tiltakene i prosjektet førte til bevisstgjøring rundt og endring av rekrutteringsprosessen i lagene og foreningene som deltok i prosjektet. I løpet av prosjektperioden rekrutterte pilotgruppene således mange nye tilflyttere fra andre steder i landet. Dette ble sett på som en lett gruppe å rekruttere fra når man først ble bevisst at man så langt hadde latt være å spørre dem. En del nye ungdommer ble også rekruttert til mange av lagene og foreningen. Noen innvandrere ble også rekruttert, først og fremst arbeidsinnvandrere. Prosjektet *Bolyst gjennom ildsjeler* har dermed vist at bevissthet om viktigheten av å anse innvandrere som ressurs for lag og foreninger, samt oppmerksomhet om hvordan man selv rekrutterer nye tillitsvalgte, kan føre til endrede rekrutteringspraksiser. Videre viser prosjektet at gjensidig tillit er viktig, og at det er lettere å få nye mennesker, inkludert innvandrere, til å ta på seg oppgaver dersom forventningene og oppgavene som skal gjøres er tydelige og avgrensede.

Kilder og ressurser

Prosjektet *Bolyst gjennom ildsjeler* har utviklet materiell og kunnskap som er tilgjengelig for allmenn benyttelse på bloggen **ildsjel.wordpress.com**

Her finner man blant annet et digitalt kurs for rekruttering av tillitsvalgte i lokale lag (ikke ferdigstilt); ti tips for rekruttering samt øvelser for organisasjonsutvikling og kartlegging av oppgaver i organisasjonen; et prosedyreskriv for *Frivillighet i sentrum* som er et eget arrangement som beskrives nærmere på prosjektets blogg; kunnskap om rekruttering av innvandrere i form av to kronikker, en avslutningsrapport fra prosjektet samt i form av et notat med tittelen «Den potensielle ildsjel – om hvem som blir rett som en mulig ressurs i frivillig arbeid» skrevet av Dr. Marit Aure, 2015.

Er du interessert i mer om dette spennende prosjektet, og hvordan din kommune kan jobbe med å tilrettelegge for økt rekruttering av innvandrere i frivilligheten i din kommune, ta gjerne kontakt med prosjektleder Kari Lydersen: kari@hats.no

SISA kultursenter: en flerkulturell møteplass hvor også innvandrerne er ildsjeler

Et flerkulturelt møtested

Kultursenteret SISA er en ideell organisasjon som ble etablert i 2007 av samfunnsentreprenør, primus motor og daglig leder John-Tore Martinsen¹⁴. Hovedmotivasjonen hans var å etablere et flerkulturelt møtested med fokus på koblinger mellom kulturelt mangfold, fattigdomsproblematikk og folkehelse. John-Tore Martinsen mener at det er en «samfunnsinvestering å jobbe godt og langsiktig med å tilpasse de flerkulturelle miljøene til det norske samfunnet slik at de både finner en plass og samtidig kan være til nytte for lokalsamfunnet». SISA sysselsetter i dag flere personer i til sammen 2,2 stillinger gjennom ulike prosjekter, og engasjerer i tillegg en rekke frivillige – både nordmenn og innvandrere. SISA er lokalisert i Bossekop bydel i Alta. Her har de store, fine lokaler som de selv har kjøpt. Alta kommune bidrar med et årlig leietilskudd.

SISA: hvor både norske foreninger og innvandrerforeninger møtes under samme tak

I Alta kommune har «alle» hørt om SISA. Mange forbinder nok SISA først og fremst med «innvandrerne» i kommunen. Det er delvis rett: SISA er et sted der innvandrerforeninger holder til, som f.eks. den nepalske foreningen, den somaliske foreningen, den palestinske foreningen, den russiske foreningen og den afghanske foreningen. Og det er et sted der ulike kulturelle grupper inviterer til fargerike fester der man danser, spiser og hygger seg. Noen ganger er det flerkulturell kafé i SISA sine lokaler. Men, SISA er en flerkulturell møteplass ikke bare for innvandrere. Kvensk forening, Røde Kors og Norges Blindforbund i Finnmark holder også til der. SISA er således et møtested for innvandrere, nordmenn, kvener, for seende og blinde. SISA jobber også med aktiviteter for folk med funksjonsnedsettelse gjennom Norsk forbund for utviklingshemmede, og er dessuten et møtested for personer som er på samfunnsstraff og som trenger et sted å være til nytte for andre, for personer som er eller har vært psykisk syke og som trenger et lavterskelmøtested, og for personer som sliter med økonomien. Røde Kors har fast tilbud om leksehjelp for innvandrerne der. Et nyetablert internasjonalt kor holder til der. Det er et fast tilbud om magedans der. SISA kjører ut mat som er gått ut på dato til folk som trenger det. Et nytt initiativ er jevnlige samlinger for barn med opplesing og

¹⁴ <http://www.sisa.no/wp/>

dramatisering av norske eventyr for barn. *SISA er således et sted der frivillige, ildsjeler og ulike brukere kan få rom til å møtes og gjøre det de brenner for.*

Fra festivaler til kunstprosjekt: Å ha mat, kunst, kultur og felles aktiviteter som samlingspunkt

SISA ser på alle mennesker som en ressurs, og er opptatt av mat, kunst, kultur og felles aktiviteter som samlingspunkt for å etablere for gjensidig forståelse. SISA har således sammen med sine brukere laget en kokebok for fattige. De har laget flere festivaler i Kviby, Masi og Øksfjord. De har vært med på kunstprosjektet «Vi maler kongen» som resulterte i en utstilling om Kong Harald som ble vist i ulike deler av landet¹⁵. Kongeutstillingen, forteller John-Tore ble produsert med bidragsytere fra hele landet. Prostituerte, blinde, politikere, rusavhengige, flyktninger, turister kunstnere og menigmann var med å skape til sammen førti portretter av Kongen. SISA besøkte Stortinget, Sametinget, og reiste med Hurtigruta fra Bergen til Honningsvåg som den del av dette kunstprosjektet.

Nå, forteller John-Tore, har SISA planer om å lage en kokebok med oppskrifter fra hele verden basert på råvarer fra Finnmark, dersom de får penger til å realisere den ideen. En annen idé John-Tore ønsker å få til, er å engasjere flere pensjonister som frivillige for på den måten å få på plass et kompetanseprogram for asylsøkere slik at de, mens de venter på svar på sin søknad, kan lære ting som kan være nyttige både i Norge (om de får opphold) og i hjemlandet (om de får avslag).

Hvordan engasjere innvandrere som ildsjeler

Mange av dem som engasjerer seg som frivillige i SISA har innvandrerbakgrunn. John-Tore har observert at mange av disse ikke så glad i tradisjonelt styrearbeid. I stedet, forteller John-Tore, er mange av flyktningene som engasjerer seg i SISA glade i å være med på det som skjer, og de er selv med på å få ting til å skje. De er med på å organisere fisketurer, grillturer, lage fester, de engasjerer seg i kunstprosjekter, i kokebokprosjekt, og de engasjerer seg som velkomstambassadører for asylsøkere og andre nykommere. I SISA er det også innvandrere som er engasjert i å være med å kjøre ut mat til folk som trenger det.

¹⁵ <https://www.youtube.com/watch?v=ACsdBVm4FBw>

Å lokke med gulrøtter: Frivillig arbeid gir nettverk som kan bidra til jobbmuligheter

John-Tore forklarer at noen av innvandrerne må lokkes med gulrøtter for at de skal engasjere seg. Han bruker å si til flyktningene at 'dersom du engasjerer seg, så kan det være lettere å få nettverk og komme seg i jobb', eller 'dersom du engasjerer deg for andre, så vil du oppleve at andre engasjerer seg for deg'.

Frivillig arbeid som en mulighet til å vise hvem du er og hva du kan

Et annet tips John-Tore har for å motivere flere innvandrere til å engasjere seg i frivillig arbeid, er å se hver og én som et enkeltmenneske: Dersom en mann fra Afghanistan er god på å lage drager, så kan man kanskje invitere fedre og barn til dragefestival der deltakerne lærer seg å lage en drage, og så prøver man dem ut i fellesskap etterpå. «Det gjelder å støtte opp om det den enkelte kan», utdyper John-Tore. John-Tore trekker frem et annet eksempel: Bossekop idrettslag (BUL) arrangerer jevnlig store idrettsarrangement. John-Tore ønsker at det på cupene ikke bare skal selges kake, brus, kaffe og pølser, men også retter som samosa, vårruller og andre smakfulle alternativer, og han ønsker å få til en avtale mellom damene på SISA og BUL om nettopp dette.

SISA ønsker å vise seg frem

John-Tore forteller at SISA har hatt besøk av Per Fugelli, de har hatt seminar med Thomas Hylland-Eriksen, og de har møtt Mette-Marit, Kronprins Håkon og tidligere utenriksminister Gahr-Støre. SISA ønsker å vise seg frem. Vise at det går an å skape møtesteder hvor det ikke er meningen at et norsk «vi» skal integrere «dem», men hvor det er rom for forskjellighet, og der *tanken er at folk, uansett etnisitet, funksjonsgrad, helse, seksualitet, kjønn eller religion skal møte hverandre med anerkjennelse og respekt.*

Ny satsing: tilrettelegging for bedriftsetablering

En av de nye tingene som SISA så smått har jobbet med den siste tiden er å legge til rette for bedriftsetablering blant noen av brukerne sine: Det er snakk om å starte opp en liten systue, en frisør, kafé, catering, sykkelverksted, håndverksbutikk. Særlig det sistnevnte, altså en butikk der folk som lager kunst og brukstid kan få selge produktene sine, har John-Tore troen på. Men arbeidet med å legge til rette for bedriftsetablering er enda i startgropen.

Drømmer om enda større økonomisk stabilitet

SISA er i hovedsak prosjektfinansiert, slik at det til en hver tid er de ulike prosjektene som definerer arbeidsoppgaver og inntekt til SISA. Men, forteller John-Tore: «Vi har vært gjennom en positiv utvikling der Alta kommune har gått fra kun å gi oss prosjektmidler til å gjøre faste innkjøp av tjenester fra oss på inkluderingsfeltet». John-Tore ønsker seg en enda større økonomisk stabilitet. «Det hadde vært godt med en viss grunnfinansiering, gjerne over nasjonalbudsjettet», sier han, så kunne man heller supplert dette med prosjektfinansiering i tillegg. For, forklarer han: Når man er prosjektfinansiert blir det liten tid til å forankre resultatene fra de ulike prosjektene». John-Tore hadde også gjerne sett av SISA fikk regionalt eller nasjonalt ansvar for en spesifikk oppgave, gjerne i koblingen mellom kulturelt mangfold og folkehelse, eller i koblingen mellom det å være en flerkulturell møteplass og en kulturnæringshage. «For det mangler jo ikke på oppgaver å ta tak i», avslutter en smilende og entusiastisk John-Tore.

Læringsutbytte fra SISA-caset

For å jobbe for inkludering av ulike grupper innvandrere kan det være lurt å:

- Skape en møteplass der både etniske foreninger og norske foreninger møtes under samme tak
- Skape en møteplass der flere viktige og forskjellige aktiviteter skjer: kulturkafé, språksprell/språkbading og leksehjelp, magedans, kor, internasjonal kafé og eventyrstund for barn, men også for eksempel utkjøring av mat til folk som er fattige, og der flyktningene inviteres til å være med å dele ut maten til folk som trenger det.
- Ha fokus på at alle mennesker er en ressurs, og at alle skal ses for den de er.
- Skape en møteplass der man møtes på tvers av kultur, kjønn, funksjonsgrad, og generasjon
- Arrangere attraktive lavterskeltilbud med fokus på mat, kultur og kunst – og på det å gjøre ting sammen. Dra på fisketur, grilltur, lage drager, lage festival, lage kokebok sammen, lage et kunstprosjekt der flere bidrar til å lage hvert bilde / hver figur.
- Satse på en kombinasjon av prosjektfinansiering og faste overføringer.
- Gjerne være en del av kommunens flyktningtjeneste, og/eller være tilknyttet Frivillighetssentralen.

- Gjerne knytte til seg personer i mindre stillinger. En del kunstnere eller fagfolk som arbeider frilans som for eksempel journalister, fotografer eller filmskapere vil være interessert i en 20 % stilling på et sted som SISA. På den måten kan møtestedet knytte til seg ulike ressurspersoner i mindre stillinger som bidrar med konkrete oppgaver og i konkrete prosjekter i bestemte perioder.



Eritreisk kafé i SISAs lokaler, oktober 2015





Noen av brukerne på SISA sammen med Kari Kjos på besøk



Begge bildene over: SISA på tur til Sandland i Loppa, sommeren 2015.

Kilde alle bilder: SISA billedgalleri: <http://www.sisa.no/wp/?cat=12>

Referanser

- Grimsrud, G.M. & Aure, M. (2012): *Målgrupper, Aktiviteter og budskap i Distriktkommunenes tilflyttingsarbeid*, resultater fra en spørreskjemaundersøkelse. Rapport 1/2012. ideas2evidence, Bergen.
- Grimsrud, G.M. & Aure, M. (2013): *Tilflytting for enhver pris? En studie av tilflyttingsarbeid i norske distriktskommuner*. Rapport 4/2013. ideas2evidence, Bergen.
- Moe, A; Sivertsen, H. og Carlsson, Espen (2015): *Brukereffekt av Distriktssenterets kunnskap. Hvilken nytte og anvendelse har kommunene av Distriktssenteret?* Notat 2015: 14. Trøndelag Forskning og Utvikling AS, Steinkjer
- Ottesen, G.G. & Grønhaug, K. (2004), «Barriers to practical use of academic marketing knowledge» *Marketing Intelligence and Planning*, 22(5), pp. 520–530.
- Søholt, S; Aasland, Aa; Onsager, K. og Vestby, G.M. (2012): «Derfor blir vi her» – *innvandrere i DistriktsNorge*. NIBR-rapport: 2012:5, NIBR, Oslo