

# SOGN FOR ALLE



29.05.2019

## Integrering og inkludering

Sogn har integrering og inkludering som et arbeidsområde i regionalplanen for 2017-2020 med mål om å styrke sysselsettingen blant innvandrere og flyktninger for å bedre inkluderingen i samfunnet. Formålet med prosjektet «Sogn for Alle» er å få flere innvandrere til å bli boende i Sogn gjennom sysselsetting, felleskap, tilhørighet og gode boforhold.

# Sogn for alle

## INTEGRERING OG INKLUDERING

### BAKGRUNN

Sogn regionråd har integrering og inkludering som et arbeidsområde i regionalplanen for 2017 – 2020. Det overordnede målet her er at Sogn skal ha minst like god arbeidsplassvekst som fylket forøvrig og at Sogn skal ha en folketallsvekst som er større enn det som har vært veksten de siste ti årene. Integrering og inkludering er et satsingsområde som skal bidra til å skape en attraktiv bo-region med økt bolyst, tilflytting, sysselsetting og god rekruttering. Telemarksforskning mener det er grunn til å tro at innvandringen til fylket ikke vil være like stor som tidligere og at folketallsframskrivningen til SSB er for optimistisk. I 2017 bosatte Sogn i gjennomsnitt flere flyktninger pr. innbygger enn i landet forøvrig, samtidig som andelen bosatte innvandrere er lavere enn landet forøvrig. Innvandrere som kommer til Sogn representerer derfor en viktig ressurs som regionen trenger for å dekke behovet for arbeidskraft og vekst i næringslivet, og for å opprettholde og styrke folketallsutviklingen. Telemarkforskning har i rapporten Regional analyse for Sogn og Fjordane (2019) pekt på at bostedsattraktivitet er viktig for rekruttering av arbeidskraft.

*Sogn for alle skal sikre verdiskaping og mer vekst gjennom økt sysselsetting og bolyst blant innvandrere.*

I regjeringens integreringsstrategi 2019-2020 blir arbeidspraksis og jobb trukket fram som en av de viktigste tiltakene for vellykket integrering der innvandrere blir en del av det norske arbeids- og samfunnslivet. Gjennom arbeid blir innvandrere i stand til å forsørge egen familie og bidrar til å utvikle et bærekraftig velferdssamfunn. Noen av hovedutfordringene til utenforskapen er manglende språkkunnskaper og etterspurt kompetanse. Her må nevnes at innvandrere i Sogn har høyere utdanning enn gjennomsnittet for innbyggerne i Sognekommunene, samtidig som vi vet at innvandrere generelt er overrepresentert i yrker uten krav til utdanning.

En vellykket integrering der ressursene innvandrerguppen representerer blir tatt i bruk, vil kreve innsats og samhandling fra mange aktører innen det offentlige og private næringslivet, men også fra frivillige lag og organisasjoner.

### ARBEIDSMETODIKK

Sogn regionråd har samarbeidet tett med Distriktssenteret og hatt flere møter vedr. integrering og inkludering i Sogn. I møtene har en sett på nasjonale mål og føringer (notat 20.8.18), vedlagt status i Sogn. vs. landet for øvrig (se Fakta).

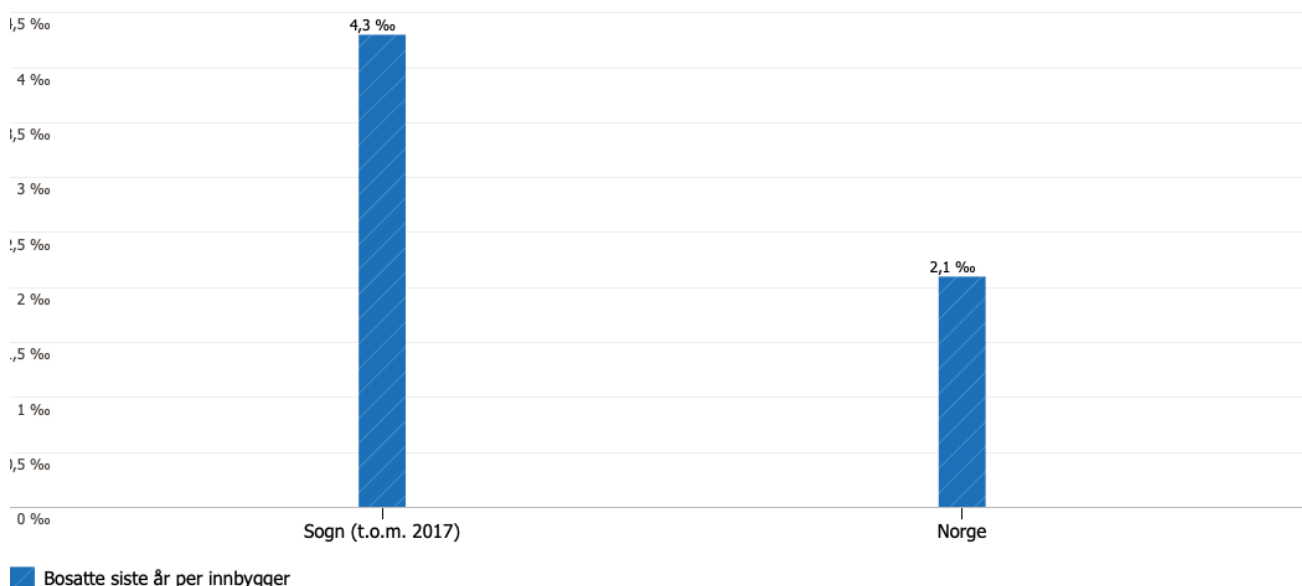
Det ble høsten 2018 gjennomført en kartlegging av status, utfordringer og aktiviteter i kommunene som del av dette arbeidet. Tilbakemeldingen viste at det er stor innsats og aktivitet knyttet til flyktninger. Gjennomgangen viste også at kommunene i liten grad retter arbeidet mot innvandrere utenom voksenopplæringa, og at kommunene har ulike utfordringer (møte 20.11.18).

Den 11.3.2019 ble det arrangert en workshop hvor aktører fra næringslivet, frivillige lag og organisasjoner, fylkeskommunen, Fylkesmannen, kommuner m. fl. deltok. Her ble fakta om Sogn, og historier hvordan lokale bedrifter har lyktes med integreringsarbeidet bl. a. gjennom JobbLoop presentert. Frøya kommune v/ ordfører Berit Flåmo presenterte hvordan kommunen, næringslivet og frivillig sektor sammen har lyktes med integrerings- og inkluderingsarbeidet. Deltakerne på seminaret gjennomførte et gruppearbeid der en kom med forslag til konkrete aktiviteter og tiltak som sammen med tidligere tilbakemeldinger er utgangspunktet for arbeidspakkene presentert i denne rapporten.

### FAKTA

- Sogn bosatte i gjennomsnitt flere flyktninger pr. innbygger i 2017 enn i landet forøvrig.  
Sogn : 4,3 promille flyktninger pr. innbygger  
Landet : 2,1 promille flyktninger pr. innbygger

Bosatte flyktninger som andel av befolkningen (promille)

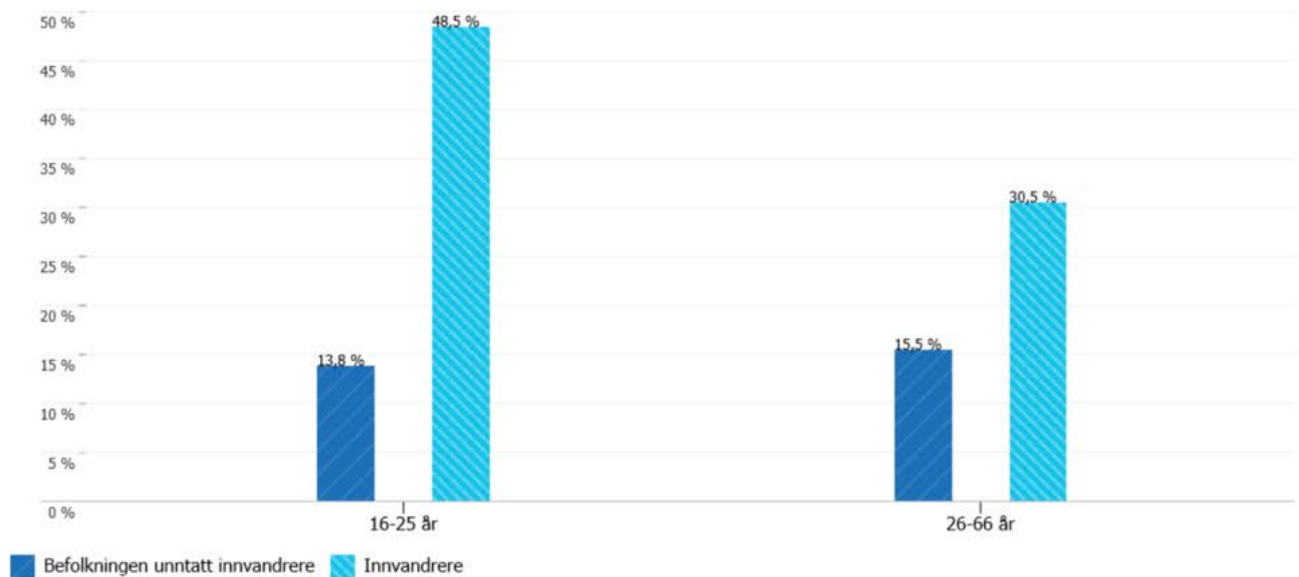


Figuren viser andel bosatte personer per innbygger (promille) i 2017 i Norge og Sogn (t.o.m. 2017).

Kilde: IMDi, sist målt: 01.01.2018

- Sogn har lavere andel innvandrere av folkesammensetningen enn landet for øvrig.  
Sogn : 9,9 prosent  
Landet : 14,1 prosent

- Sogneregionen har lavere andel innvandrere i arbeid sammenlignet med landet for øvrig.  
Sogn : 61,7 prosent var i arbeid  
Landet : 69,5 prosent i arbeid

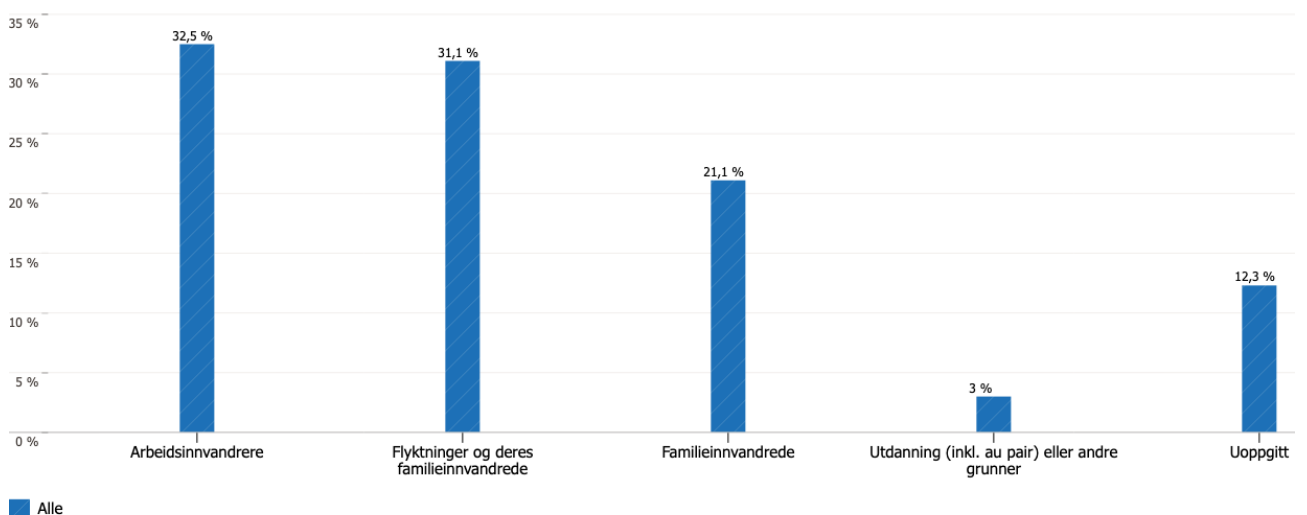


Figuren viser andel personer som ikke er i arbeid eller utdanning fordelt etter aldersinndeling og bakgrunn i 2017 i Sogn.

Kilde: SSB, sist målt: 31.12.2017

- I gjennomsnitt er vel 1 av 10 innbyggere i Sogn innvandrere (11,5%)  
Den største gruppen er arbeidsinnvandrere (32,5%) og flyktninger og deres familieinnvandrede (31,1%)

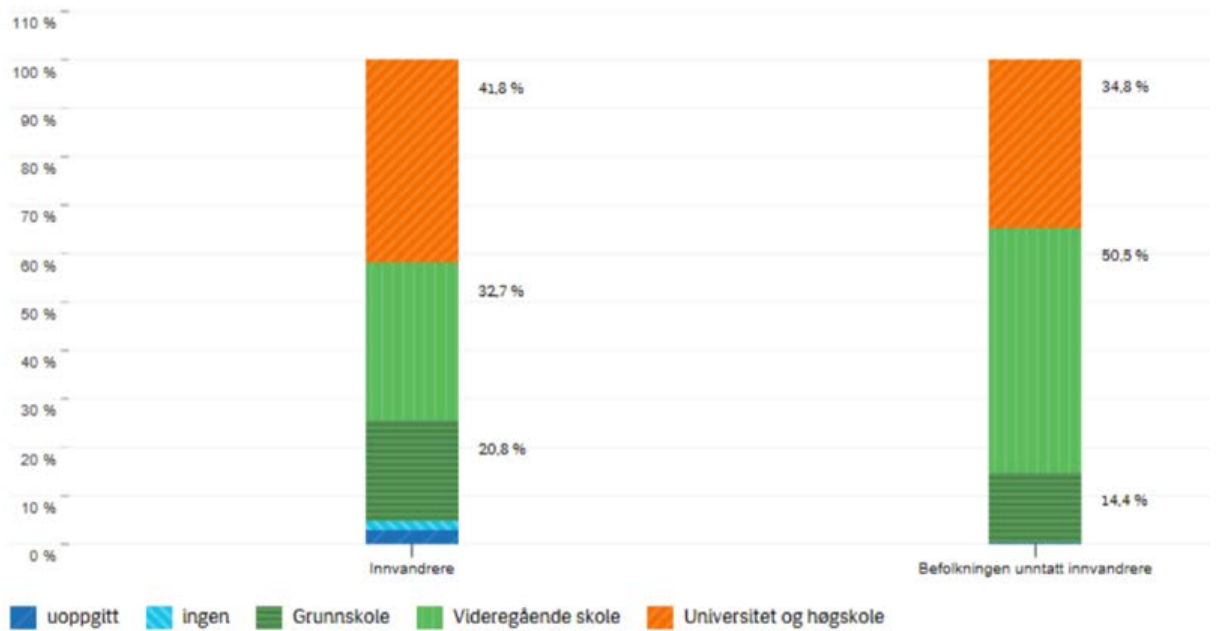
Innvandringsgrunn og kjønn (prosent)



Figuren viser prosent fordelt etter innvandringsgrunn i 2018 i Sogn (f.o.m. 2018).

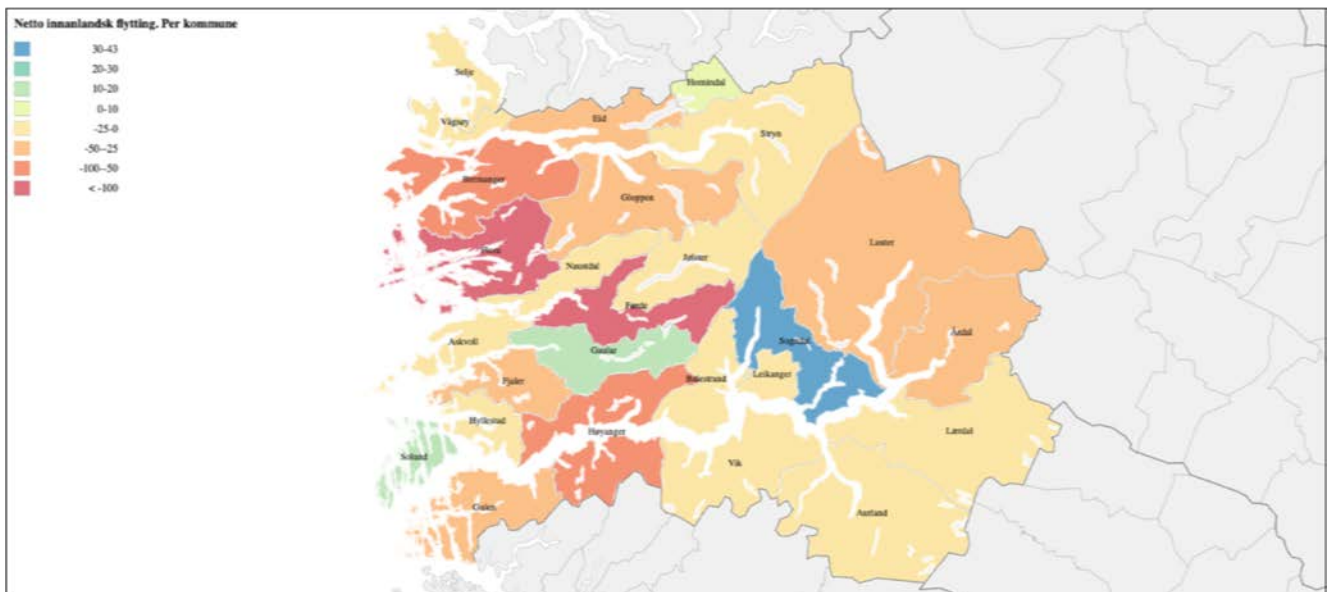
Kilde: SSB, sist målt: 01.01.2018

- 41,8 % av innvandrerne har høyere utdanning.  
Det er over gjennomsnittet for innbyggerne i Sognkommunene.



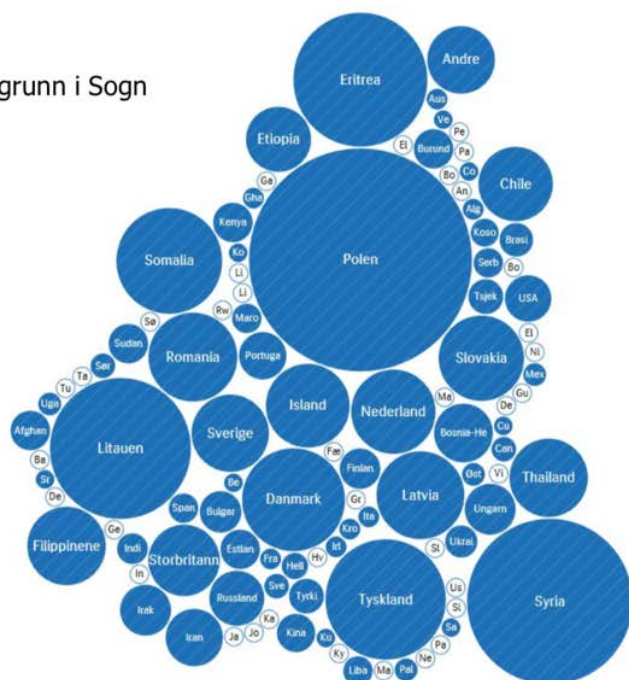
**Personer fra 30 til 66 år med grunnskole som høyeste utdanningsnivå**

- Samlet er det negativ folketallsvekst i kommunene i Sogn. Unntaket er Sogndal. De eksakte tall vil variere, men for å illustrere er tall for innenlands flytting i 2018:
  - Høyanger: -76
  - Vik: -4
  - Balestrand: -2
  - Leikanger: -20
  - Sogndal: +42
  - Aurland: -14
  - Lærdal: +3
  - Årdal: -28
  - Luster: -28



Kilde: [Fylkesatlas](#)

## Landbakgrunn i Sogn



Figuren viser tal personer med innvandrarakgrunn fordelt etter landbakgrunn i 2017 i Sogn

Oppsummering av utvalgte fakta over viser at bosetting av innvandrere i kommunene demper folketallsnedgangen. Kommunene bosetter relativt sett flere enn landet for øvrig. Men andelen bosatte innvandrere er under landet for øvrig, noe som kan tyde på flytting fra kommunene etter bosetting.

41,8 % av innvandrerne har høyere utdanning. Det er mer enn gjennomsnittet i Sognekommunene.

Andelen sysselsatte innvandrere ligger under landsgjennomsnittet, og kan være en faktor for å forklare hvorfor innvandrere flytter ut av regionen.

Den siste figuren viser en oversikt over landene de største gruppene av innvandrere i Sogn kommer fra (Polen, Syria Litauen, Eritrea og Tyskland).

I 2017 flyttet 1600 personer til Sogn hvor 600 av disse er tilflyttere til studiebygda Sogndal. De siste 10 årene har nærmere 15 000 meldt flytting til Sogn, men nesten 14 000 har flyttet ut av Sogn. Gjennomgangen viser at potensialet for verdiskaping og folketallsvekst er stort i Sogn.

## HOVEDMÅL FOR SOGN FOR ALLE

Hovedmålet med prosjektet Sogn for alle er å sikre verdiskaping og vekst gjennom økt sysselsetting og bolyst blant innvandrere. Dette gjøres ved å øke andel innvandrere i jobb og ved at innvandrere i større grad deltar aktivt i arbeids- og samfunnslivet. Med innvandrere så menes arbeidsinnvandrere, flyktninger og familiejenforeninger.

Prosjektet skal jobbe for å sikre at innvandrerr ressursene blir værende i Sogn og bidrar til verdiskaping og vekst i regionen. For å få dette til så må arbeidsgivere satse på innvandrere og slippe de inn i arbeidslivet. Kunnskap, kompetanse og ledelsesfokus blir viktige faktorer i dette arbeidet. Kommuner og fylke må på ledelsesnivå løfte fram potensiale som innvandrere representerer for verdiskaping og vekst, og involvere, koordinere og støtte næringsliv og frivillige organisasjoner og lag i sitt integreringsarbeid. Like viktig blir det å sikre at innvandrere i alle aldersgrupper får økt språkkompetanse og forståelse av det norske samfunn. Det må satses på kompetanseheving og fagutdanning som næringslivet etterspør.

Gjennom prosjektet så ønsker en å utvikle god og effektiv praksis for integrering og inkludering av innvandrere i næringslivet og samfunnet for øvrig, som et målrettet tiltak for å møte behovet for rett, og nok, arbeidskompetanse til næringslivet, og behovet for befolkningsvekst i regionen.

## BLI-FAKTORER

Distriktssenteret pekte i Workshop av 11. mars 2019 på flere viktige BLI-faktorer for innvandrere. Disse var:

- Arbeid
- Bolig
- Godt oppvekstmiljø og utdanningsmuligheter
- Godt sosialt miljø og møteplasser
- Den lokale eliten sin holdning

### Arbeid

Å ha en arbeidsplass å gå til er avgjørende for om et menneske velger å bli værende. Det er viktig å få brukt egen kompetanse. Arbeid skaper selvstendige individer med egen økonomi og gir mulighet til å anskaffe seg goder og bidra til samfunnet. Det er med på å skape tilhørighet, identitet og nettverk, og det er en viktig arena for å skape et sosialt liv.

### Bolig

Gode boforhold med mulighet for å eie, er avgjørende for å skape tilhørighet og inkludering, og for å hindre transitt. Et boligkjøp gir oftere stabile boforhold og signaliserer også til samfunnet at en har planer om å bli, noe som vil lette inkluderingen.

### Gode oppvekstsvilkår og utdanningsmuligheter

Gode oppvekstsvilkår og utdanningsmuligheter er viktige elementer for at tilflyttere skal bli. Et godt skoletilbud med ressurser til å ivareta mangfold og gode framtidssikter i arbeidsmarkedet er faktorer som øker bostedsattraktiviteten.

### Godt sosialt miljø og møteplasser

En viktig arena for integrering er gjennom frivillige organisasjoner og aktivitetene som her skapes. Det kan være aktivitetstilbud til barn og unge, kafeer og andre sosiale sammenkomster. Et godt og sosialt arbeidsmiljø er også med på å skape tilhørighet, nettverk og tillit.

### Den lokale eliten sin holdning

Dette punkter handler om å anerkjenne tilflyttere som en viktig ressurs for lokalsamfunnet. Sentrale ledere i kommunen, næringsliv og lokalsamfunnet må formidle et positivt syn på innvandrere som ressurs, og bygge gode holdninger i samfunnet. Den lokale eliten er med på å skape en inkluderende holdning blant innbyggerne i en kommune.

## VELLYKKET INTEGRERING

Frøya kommune v/ ordfører Berit Flåmo pekte i samme workshop den 11. mars 2019 på hva som hadde bidratt til en vellykket integrering i kommunen. I denne kommunen er 26% av innbyggerne av utenlands opprinnelse og representerer 20 ulike nasjonaliteter. I skolen og barnehagen er det 12 ulike språk.

Faktorer hun spesielt så på som viktig for en vellykket integrering var:

- Kartlegging av kompetanse og behov for bedre å kunne tilrettelegge for bolig, utdanning, norsk opplæring og arbeidsliv
- Norskopplæring i mindre grupper med nivåforskjelling og på flere arenaer (barnehage, skole, SFO-deltakelse, arbeidsplass)
- Et tett samarbeid med næringsliv og frivillige organisasjoner for bedre kunne ivareta og inkludere 24-timers menneske
- Mottaksordning gjennom bolig- og tilflyttingskontoret som fungerer som en koordinator og kontaktpunkt for skolegang, bolig, bedrifter og frivillige organisasjoner, og som også står for kartlegging av behov hos tilflytterne

## MÅLGRUPPE OG FORANKRING

Målgruppen for prosjektet vil være kommunene og hvordan de samhandler med andre offentlige instanser, det private næringsliv, frivillige organisasjoner, tilflyttere og innbyggere for øvrig. Når det gjelder det offentlige så vil prosjektet involvere flyktingetjenesten, næringsapparatet i kommunene, NAV og andre offentlige og statlige støttefunksjoner. For næringslivet så vil prosjektet henvende seg til bedrifter som har ansvar for rekruttering og bedriftsutvikling. Frivillige organisasjoner og andre som utgjør viktige ressurser i lokalsamfunnet, vil bli invitert til å bidra inn i prosjektet for å ivareta 24 timers menneske.

Forankringen for samarbeidet er nedtegnet i regionalplanen for 2017-2020.

## MÅLSETTINGER, RESULTAT OG MULIGE EFFEKTER

Hovedmålet med prosjektet Sogn for alle er å sikre verdiskaping og vekst i Sogn ved målrettet satsing og mobilisering for å aktivere potensiale som innvandrere representerer i arbeids- og samfunnslivet i kommunene.

Sikre **verdiskaping** og mer **vekst** i Sogn gjennom **økt sysselsetting** og **bolyst** blant innvandrere

Ønsket resultat fra prosjektet kan for eksempel være:

- Nye arbeidsmetoder og samarbeidsformer for integrering av innvandrere som inkluderer kommuner, bedrifter, ildsjeler og frivillige lag og organisasjoner
- Strukturert, effektiv og målrettet tilrettelegging og arbeidsinkludering
- Ny og forbedret norskundervisning for innvandrere og flere innvandrere som tar norsk fagbrev
- Flere innvandrere-gründere, og økt sysselsetting i offentlig og privat næringsliv av innvandrere i jobber de er kvalifisert for
- Flere fagbrev og «Fagbrev på jobb», og økt dokumentasjon av arbeidskompetanse



- Økt andel av innvandrere som velger å bli værende og varig bosette seg i Sogn
- Ny innsikt og holdning om innvandrere blant befolkningen, næringslivet og politikere
- Flere innvandrere som viser engasjement og tar lederansvar i frivillig arbeid

Effekter som kan komme av prosjektet kan være:

- Styrket bo-attraktivitet i Sogn
- Økt trivsel, åpenhet, involvering og livskvalitet blant innvandrere og innbyggere for øvrig.
- Økt kunnskap, involvering og engasjement blant innbyggere, innvandrere og frivillige organisasjoner
- Økt mangfold

## ORGANISERING

Det foreslås at prosjektet ledes av prosjektleder og styringsgruppe. Styringsgruppen må settes sammen med representanter fra kommunene og at gruppen innehar rett kompetanse. Det er viktig å inkludere frivillige organisasjoner, næringsliv, NAV og fylkeskommune.

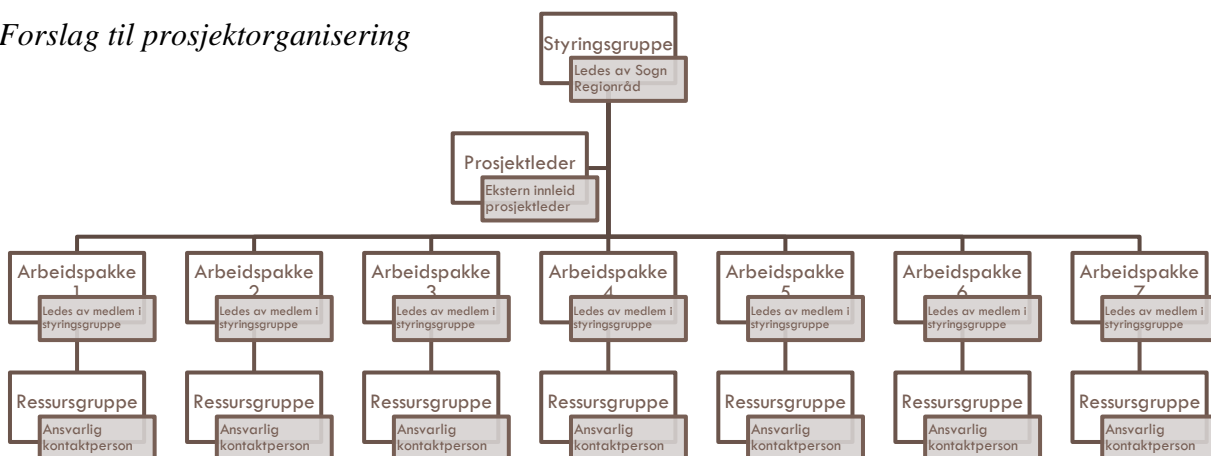
Det kan være hensiktsmessig å etablere en ressursgruppe som kan bidra underveis i arbeidspakker med ulike aktiviteter. Dette må være personer som er relevant for aktuell arbeidspakke.

De ulike arbeidspakkene blir etablert av en eller flere kommuner, og iverksettes i den eller de kommunene som har kompetanse, ressurser, motivasjon og behov for prosjektresultatet.

Arbeidspakkene kan være samarbeidsprosjekt mellom kommuner eller et enkeltstående prosjekt i en kommune.

Det er viktig at prosjektleder og prosjektdeltakere er aktive og synlig i feltet og har god kjennskap til området de jobber med og for.

### Forslag til prosjektorganisering



## ARBEIDSPAKKER

Det ble på seminaret Sogn for alle i Sogndal den 11. mars 2019 arrangert workshop der gruppene skulle komme fram til konkrete tiltak for inkludering og integrering av innvandrere. I tillegg så ble det som tidligere nevnt høsten 2018 gjennomført en kartlegging av aktiviteter i kommunene. Og så har regjeringen sin integreringsstrategi 2019 – 2022 vært bakgrunn for foreslått innhold i prosjektet. En gjennomarbeiding av materialet gjør at en kan dele prosjektet inn i følgende arbeidspakker:

- Identifisere ressurser og behov
- Språk og samfunn
- Arbeid
- Utdanning
- Bolig
- Fritid og familie

I tillegg så må en ha oppstart og etablering av prosjektorganiseringen hvor en også utvikler en detaljert prosjektplan. Vi får da følgende arbeidspakker:

### Arbeidspakke 1 - Oppstart og etablering

MÅL: Etablering av en effektiv prosjektstruktur

Prosjektet blir organisert med egen styringsgruppe, som blir ledet av prosjekteier (Sogn regionråd). Prosjektgruppa settes sammen for å ivareta nærings- og samfunnsutviklingen i kommunene. Prosjekteier tar ansvar for rekruttering og etablering av prosjektorganisasjonen.

Styringsgruppen blir etablert med slik representasjon:

- Leder i Sogn regionråd
- En representant for videregående skole
- En representant fra regional næringsavdeling i fylkeskommunen
- En representant fra rådmannsgruppen i regionrådet
- En representant fra operativ flyktningetjeneste
- En representant fra ledernivå i NAV
- En representant fra frivillig sektor (f.eks. Røde Kors, Idrettsbevegelsen, Frivillighetssentralen)
- En representant fra næringslivet (fortrinnsvis fra bedrifter med behov for arbeidskraft)
- En representant for næringsapparatet i kommunene
- Sekretariat (prosjektleder og prosjekteier Sogn regionråd)

Det blir engasjert en prosjektleder, som har den løpende ledelsen, koordineringen og oppfølgingen av prosjektet, og som rapporterer til styringsgruppen. Prosjektleder vil ha det tverrfaglige ansvaret, og ha utstrakt kontakt med kommuner, næringsliv og frivilligheten. Prosjektleder kan ha tilflyttertjenesterollen i tett samhandling med kontaktpunkt i kommunene. Her må prosjekteier sammen med de utvalgte personene fra kommunene se hvilke oppgaver som naturlig kommer inn under denne rollen. Dette vil være en 100% arbeidsressurs som strekker seg over 4 år.

Under styringsgruppen blir det etablert delprosjekt for de definerte arbeidspakkene 3 - 7 under. Hvert delprosjekt ledes av et medlem i styringsgruppen, og jobber sammen med ressursgruppen som blir oppnevnt for de respektive fagområdene. Styringsgruppen beslutter system for fildeling.

Ressursgruppene blir ledet av en ansvarlig kontaktperson som har relevant kunnskap/nettverk innenfor fagområdet. Detaljert prosjektplan for de enkelte delprosjektene blir planlagt av

ressursgruppen selv, basert på definerte hovedaktiviteter som går frem i de ulike arbeidspakkene beskrevet under.

Søknader til ulike statlige og andre tilskuddsordninger for integrering, bosetting og aktiviteter for inkludering og bolyst må inngå i alle arbeidspakkene.

Ansvarlig kontaktperson i kommunene for de enkelte arbeidspakkene må bidra med personressurs på minimum 10% stilling.

Styringsgruppa arrangerer Kick off for prosjektet og ulike felles arrangement, og står også for formidling av erfaringer og kunnskap fra de ulike arbeidspakkene.

## Arbeidspakke 2 – Identifisere ressurser og behov

**MÅL:** Identifisere og koble behov og ressurser, og lage grunnlag for prioriterte satsingsområder

Arbeidsgruppen vil, ved å identifisere ressurser og behov, få et tydelig bilde av hvilke satsingsområder som skal prioriteres. Identifisering omfatter definering av ressurser i kommunale organ, i frivillige organisasjoner og lag, og i det private næringslivet. Tilsvarende så må prosjektgruppa se på ressurser og behov hos innvandrere, og på etterspurt arbeidskraft nå og framover.

Det anbefales at prosjektet benytter felles rutiner og skjema for innsamling av data. Funnene vil samlet avdekke muligheter og behov for språk- og samfunnsopplæring, utdanning, arbeid, bolig og fritidsaktiviteter. For å unngå ”snøblindhet”, så kan det være en fordel at en ekstern person identifiserer ressurser og behov.

Styringsgruppa prioriterer på bakgrunn av informasjonsinnhenting satsingsområder og fordeler arbeidspakker og aktiviteter. Det er viktig at styringsgruppa synliggjør mulige gevinster og kan skape engasjement og entusiasme hos aktørene og deltakerne.

Kommunene kan i større grad ta i bruk regjeringen sin ordning med kompetansekartlegging og karriereveiledning.

	Arbeidspakke 3	Arbeidspakke 4	Arbeidspakke 5	Arbeidspakke 6	Arbeidspakke 7
	Språk og samfunn	Arbeid	Utdanning	Bolig	Fritid og familie
Eksisterende rutiner					
Behov					
Kompetanse					
Ressurser					
Utdanning					
Tilbud					
Etterspørsel					
Muligheter					
Erfaring					
Finansierings-muligheter					
mm.					

## Arbeidspakke 3 - Språk og samfunn

MÅL: Gode språkkunnskaper og god samfunnsforståelse

Språkstimulering, sosialisering og annen læring må begynne så tidlig som mulig, og for flyktningegruppen er det krav om at det er gitt tilbud norskopplæring innen 3 måneder etter bosetting. Kvaliteten på norskopplæringstilbudet viser seg å være variabel. Kommunene må sørge for høy kvalitet i alle ledd i sitt tilbud. Språkopplæring i barnehage, skole og arbeidsliv viser best resultat der det er høy kompetanse blant lærerne.

Det bør derfor tilrettelegges og prioriteres et etter- og videreutdanningstilbud til lærere i videregående skole, grunnskole og barnehage i kommunene. Her kan man se til og hente ut kunnskap og erfaringer fra forskningsprosjektet «Lærende regioner», som har sett på hvorfor elevene i Sogn og Fjordane er de beste i landet.

Mulige tiltak:

- a) Barnehage:
  - Tilbud om gratis kjernetid for to-åringer fra familier med lav inntekt (statlig ordning)
  - Utvikle flerspråklige barns norskopplæring gjennom morsmålet sitt
- b) Grunnskole
  - Gratis SFO for innvandrerbarn
  - Utvikle flerspråklige barns norskopplæring gjennom eget morsmål
  - Bruke kulturskolen aktivt for språkopplæring og integrering
- c) Videregående skole:
  - Bedre overgangen fra innføringstilbud til ordinær opplæring for nyankomne elever, basert på kartlagt behov hos den enkelte
  - Samarbeid med kommune om grunnskoleopplæring i aldersgruppa 16 - 24 år, lokalisert på videregående skole
  - Videreføre og utvide tilrettelagt tilbud om fagopplæring for helsefagarbeidere, tannlegesekretærer, og kjemi og prosess. Vurdere om ordningen kan utvides til flere fagområder (bygg og anlegg, mat og restaurantfag).
- d) Voksen/Arbeid:
  - Tilby nivåbasert norskundervisning
  - Språk- og fagpraksisplasser i bedrifter (LOOP)
  - Arbeidsrettet språkopplæring på arbeidsplassen – tilrettelagt opplæring/kurs med økonomisk støtte til arbeidsgiver eller gjennom mentorordninger ol.
  - Mobilisere og engasjere bedrifter i norskopplæring i bedrift gjennom bl.a. Norsk fagbrev, og ved at arbeidsgivere i større grad krever norskopplæring for ansatte
  - Tilrettelegging for språkopplæring på nett (VOX), kombinert med samlinger
  - [Samarbeide om psykisk helsetjenester for økt deltakelse og læring](#)
  - Arrangement/aktivitet i biblioteket

## Arbeidspakke 4 - Arbeid

MÅL: Flere innvandrere inn i arbeidslivet

Informasjonsgrunnlaget i arbeidspakke 2 vil gi et oversiktsbilde av behovet næringslivet har for kompetanse og arbeidskraft nå og framover. Foreslåtte tiltak skal redusere barrierer hos arbeidsgivere og øke relevant kompetanse og åpne tilgangen til arbeidslivet for innvandrere der kompetanse og arbeidsoppgaver/stilling samsvarer.

Mulige tiltak:

- a) Etablerertiltak for arbeidsinnvandrere i brakkebyer
- b) Økt vilje og trygghet hos arbeidsgivere for flere ansettelse av innvandrere
- c) Oppfølging av innvandrere i korte engasjement
- d) Arbeidstrening og praksisplasser
- e) Hurtigsporet, og samsvar mellom utdanningsnivå og stilling
- f) Jobbmesser, personlige møter og motivasjonsforedrag
- g) Mangfoldspris
- h) Etablererkurs og foredrag for økt entreprenørskap

a) Etablerertiltak for arbeidsinnvandrere i brakkebyer

Det er mange arbeidsinnvandrere som har familier i hjemlandet og som jobber store deler av året i Sogn. Her må en se på tiltak for å få familien til å etablere seg i Sogn. Dette kan være bistand til arbeid for partner, barnehageplass og skoletilbud med språkopplæring, bolig mm. Det kan også være aktuelt å arrangere «Kom til oss»-arrangement der arbeidsinnvandrerfamilier får tilbud om å besøke lokalsamfunnet.

b) Økt vilje og trygghet hos arbeidsgivere for flere ansettelse av innvandrere

Mange arbeidsgivere har barrierer mot å ansette innvandrere og det blir nødvendig å utvikle gode strategier for å gi innvandrere med etterspurt kompetanse innpass i næringslivet. Arbeidsgivere må få kunnskap om hvordan mangfold representerer en mulighet og styrke for bedriftene, og de må få se hvordan de kan hente ut fordelene mangfold gir. For å få til dette så må arbeidsgivere både ha kunnskap om mangfoldledelse og gode system/verktøy. Ledelseskurs og system som for eksempel *Ledelsessystemer for mangfold - Krav* (Norsk Standard) må gjøres kjent slik at arbeidsgivere kan føle økt trygghet i arbeidet med rekruttering og ansettelse, og øke sjansen for å lykkes med integrering. Det har også kommet forslag om danning av nettverk av bedrifter og virkemiddelapparat der en utveksler erfaringer og kunnskap, og også prøver ut nye måter (eks. job crafting) for å få flere innvandrere integrert i næringslivet.

Arbeidsgivere opplever det ofte som en økonomisk risiko å ansette en innvandrer der økt oppfølging, opplæring og utfordringer med integrering kan være resultatet. Prosjektet bør derfor se på hvordan det offentlige kan bidra til å ta ned den økonomiske risikoen i den første prøveperioden av en ansettelse. Dette kan være gjennom mentorordninger, økonomisk kompensasjon for ekstra oppfølging og opplæring intern i bedriften.

Prosjektet må derfor identifisere en dedikert ressurs for arbeidet med å redusere arbeidsgiverbyrden ved å ansette innvandrere. En slik ressurs vil være til stor hjelp for opplæring og oppfølging av innvandrere i bedrift, og en god støtte for arbeidsgiver sitt inkluderingsarbeid

c) Oppfølging av innvandrere i korte engasjement

Korte og usikre arbeidsforhold (utplassinger, midlertidig ansettelse, ringevikarer, midlertidig kontrakter) kan skape usikkerhet hos innvandrere, og gi hull i CV-en som ikke er en fordel for jobbsøking. I disse tilfellene er det viktig med en kontinuerlig oppfølging fra støtteapparatet for å sikre gode arbeidsforhold, kompetanseutvikling og mulighet for overgang for innvandrer til en sikker og attraktiv arbeidsplass. Prosjektet bør sikre at støtteapparatet i den enkelte kommune har gode rutiner for dette arbeidet hvor en samarbeider i tett dialog med NAV.

d) Arbeidstrening og praksisplasser

Arbeidstrening og praksisplasser gir arbeidserfaring, kjennskap til norsk arbeidsliv og referanser for søknad til ordinært arbeid. Prosjektet må se på om dagens tilbud representerer et godt nok utvalg av bransjer, eller om det er behov for å få flere bedrifter med i et forpliktende gjensidig samarbeid.

Kanskje kan en utvide og videreutvikle ordninger som for eksempel Loop for å ivareta flere aldersgrupper og behov og sikre mer langvarige arbeidspraksis. Her må kommunene gå fram som gode ambassadører og tilby arbeidstrening. Det er videre viktig med tett og målrettet oppfølging av innvandrere i arbeidstrening og på praksisplasser.

e) Hurtigsporet, og samsvar mellom utdanningsnivå og stilling (NAV-ordning)

Kommunene må koble konkrete behov bedrifter har med kompetansen innvandrere representerer. Her må NAV, kommune og bedrifter samarbeide og Hurtigsporet kan være en egnet arbeidsmetode. I tillegg så må en jobbe for at utdanningsnivå og dagens ansettelser er i samsvar med stilling og arbeidsoppgaver. Arbeidsgivere må få lett tilgang til informasjon om tilgjengelig kompetanse blant innvandrere, og dialogen mellom ulike instanser må effektiviseres slik at det blir enkelt for arbeidsgivere å få tilgang til informasjon om ressursene innvandrere representerer.

f) Jobbmesser, personlige møter og motivasjonsforedrag

Prosjektet kan i samarbeid med næringslivet arrangere jobbmesse eller 1:1 treff der innvandrere får møte potensielle arbeidsgivere. Arbeidsgivere kan få vite mer om mulighetene for støtteordninger og også bli kjent med potensielle arbeidstakere. I tillegg så vil arbeidsgivere bli presentert for, og bli mer oppmerksom på, den høye kompetanse mange innvandrere i Sogn har.

Motivasjonsforedrag for og av innvandrere kan bidra til å øke lysten og bedre kunnskap om jobbsøking i det norske samfunn. Treff åpner for nettverksbygging og nye samtaler. For å få god kobling, så må spesifikke bedrifter og utvalgte jobbsøkere inviteres til deltakelse.

g) Innføre mangfoldspris

Fokus på de gode suksess-historiene kan bidra til at flere ser på innvandrere som en ressurs i arbeidslivet. Prosjektet bør vurdere å innføre en mangfoldspris for å øke fokus på dette område og for å gi insentiver for å satse på innvandrere som arbeidskraft.

h) Etablererkurs og foredrag for økt entreprenørskap

Det må legges til rette for at innvandrere i større grad etablerer egne bedrifter med støtte fra næringsapparatet. Det er viktig at 1.linjetjenesten har rett kompetanse og støtter seg til og samarbeider med andre næringssselskap i regionen som tilbyr målrettet støtte for gründere og bedriftsetablerere. Her må kommunene i samarbeid med lokale næringssselskap, Innovasjon Norge og regionale inkubatorer utvikle og arrangere kurs og informasjonsmøter med innvandrere som målgruppe. Det kan også være nødvendig å styrke 1.linjetjenesten gjennom kurs og samlinger. Det bør vurderes å holde egne kurs for kvinner for å øke andelen av kvinnelige deltakere og entreprenører. Deltakelse bør være åpne for de som ønsker etablering av lavterskelbedrift, og for de som har innovative idéer med et nasjonalt og internasjonalt potensial.

## Arbeidspakke 5 - Utdanning

MÅL: Økt sysselsetting gjennom målrettet kvalifisering og utdanning

Innsikten i arbeidspakke 2 vil gi et bilde av kompetansegapet mellom arbeidslivet sitt behov og utdanning og erfaring til innvandrere. Tilpassede opplæringstilbud med kurs og utdanningsordninger bidrar til å kvalifisere innvandrere til etterspurt kompetanse i arbeidsmarkedet. Prosjektet må se på mulighetene for å bygge videre på og utvide eksisterende tilbud i videregående skole til å gjelde flere bransjer/fagområder. Det er viktig at innvandrere kommer raskt i gang med utdanning og arbeid da det gir større mulighet for en vellykket integrering.

Mulige tiltak:

- a) Karriereveiledning
- b) Digitalt ressursbibliotek for opplæring
- c) Bistand til godkjenning og komplettering av utdanning
- d) Arbeidsrettet kvalifisering

a) Karriereveiledning

Tidlig og realitetsorientert karriereveiledning vil bidra til en mer målrettet utdannings-, kvalifiserings- og karrierevalg, og vil hjelpe kommunen til å tilby mer effektive og tilpassede tiltak. Bosetting og karriereveiledning må i de situasjoner der det er mulig sees i sammenheng med mål om å bosette i områder der kompetansen er etterspurt. Her må en se på om tilbudet med karriereveiledning også bør gjelde andre grupper som arbeidsinnvandreres ektefeller, familieegjenforente og overføringsflyktninger. Prosjektet må utvikle gode og effektive rutiner for tidlig karriereveiledning der kommunene kjenner til næringslivet sitt kompetansebehov (arbeidspakke 2) og kompetansehevingsmulighetene. Kommunene må ha et tett og forpliktende samarbeid med karrieresentrene og næringsliv.

b) Digitalt ressursbibliotek for opplæring

Det finnes en rekke digitale ressurser som er tilgjengelig for egen opplæring. Slike ressurser kan bidra til at den enkelte lettere, og raskere, kan komme i gang med egen opplæring. Prosjektgruppa må vurdere om det er behov for en felles digital verktøykasse med nyttige opplæringsressurser. Den digitale verktøykassa må gjøres kjent for den enkelte kommunekontakt og formidles til innvandrere. Kommunekontakt må følge opp opplæringen.

c) Bistand til godkjenning og komplettering av utdanning

Mange innvandrere med høy utdanning og kompetanse kan ha utfordringer med å få denne godkjent. Det kan være vanskelig for innvandrere å finne ut hvor en skal henvende seg, krav og hvilken ytterligere kompetanse som er påkrevd for en endelig godkjennelse. Prosjektet bør vurdere å utvikle en felles kompetanse tilgjengelig for alle kommunene for å få en effektiv vei til søknad om godkjenning.

d) Arbeidsrettet kvalifisering

Det er i arbeidslivet et økende krav om formell kompetanse, og det er derfor viktig å legge til rette for formell kvalifisering. Kvalifiseringsløpet må følges opp med plan for hvordan en skal sikre arbeidsmuligheter etter endt kvalifiseringsløp. Prosjektet bør se på og vurdere følgende tiltak for arbeidsrettet kvalifisering:

- Utvidet fagopplæring gjennom introduksjonsprogrammet  
Her må en se på mulighetene for å bygge videre på og utvide eksisterende modeller (Gloppen modell) til andre bransjer basert på lokale muligheter. Prosjektet må se på hvordan en kan legge til rette for at flere innvandrere kan oppnå fagbrev gjennom ordinære utdanningsløp med integrert og tilpasset norskopplæring i fagopplæringen.
- Øremerkede arbeidsplasser for fagbrev  
Kommunene må øremerke og mobilisere 2-3 arbeidsplasser slik at innvandrere kan ta fagbrev
- Fagbrev på jobb  
Prosjektet bør se på hvordan ordningen *Fagbrev på jobb* kan benyttes til opplæring og kvalifisering av innvandrere, og hvilke bedrifter dette kan være aktuelt for. Prosjektet må mobilisere bedrifter til ordningen der kommune og næringslivet samarbeidet for å få dette til.
- Norsk fagbrev på jobb  
Modell etter Haram kommune, der norskundervisningen er tilpasset bedriften, med praktiske arbeidsoppgaver og problemstillinger. Undervisningen er ikke basert på overføring av kunnskap fra lærer til elev. Lærerne hjelper til med å formulere på norsk, elevene lager sine

egne ordlister og oppsett med ulike setninger som omhandler det rent faglige. De får praktisk oppgaveløsning som hjemmelekse. Modellen er rettet mot arbeidstakere som har høy fagkompetanse og har jobbet i Norge i flere år uten å lære seg norsk språk.

- Dokumentert arbeidskompetanse  
Utvikle ordninger for at innvandrere skal få opparbeide seg og få dokumentert kompetanse i bedrift.

## Arbeidspakke 6 – Bolig

MÅL: Økt og varig bosetting av innvandrere

Kjøp av bolig gir tydelige signaler til lokalsamfunnet om at en har planer om å bli. Dette skaper tillit i lokalmiljøet og letter inkluderingen. Det blir viktig å gi innvandrere kunnskap om støtteordninger og bistand til hjelp til boligkjøp og leie av privatbolig. Sogn har utarbeidet og vedtatt en boligstrategi som også er vedtatt i kommunene. Bakgrunnen for strategien er at økt mangfold i befolkninga setter større krav til variasjon i boligtilbudet. Kommunene kan bruke boligtilbudet som tiltak for tilflytting og etablering. Strategien viser mulige løsninger, gode grep og virkemiddel for kommunene sitt arbeid.

Mulige tiltak:

- a) Informasjonsmateriell og praktisk bistand til boligkjøp
- b) Formidler og kontaktperson til det private utleiemarkedet

a) Informasjonsmateriell og praktisk bistand til boligkjøp

Prosjektet må samle og formidle informasjon om støtteordninger for å leie og kjøpe bolig (leie for å eie, startlån, bostøtte, grunnlån fra Husbanken mm.). Løsningene må være kjent av kommunen sine kontaktpersoner og kommuniseres til innvandrere på en forståelig måte. Det kan være behov for tilrettelegging for boligkjøp der innvandrere får hjelp til vurdering av pris, boligstandard mm.

Hjelpere/mentorer og rutiner for dette arbeidet må identifiseres (bank, forsikringselskap, eiendomskontor m.fl.). Organiseringen avhenger av hvilke oppgaver en beslutter at prosjektleder skal ha inn mot tilflyttertjeneste-rollen. Her kan en etablere et felles tilflytter- og boligkontor med fokus på varig bosetting og sysselsetting av innvandrere. Denne tilflyttertjenesten (eks. prosjektleder) og de ulike kontaktpunktene i kommunene må samhandle og dra veksler på hverandre sin kjennskap, nettverk, kompetanse og erfaring. Næringslivet må samhandle med kommunen for å løse boligbehovet.

b) Formidler og kontaktperson til det private utleiemarkedet

Nettverk og referanser lokalt er i mange tilfeller avgjørende for at innvandrere skal komme inn i det private utleiemarkedet. Kommuner må ha oversikt over det private utleiemarkedet og være en god formidler og kontaktperson mellom leietaker og utleier. Prosjektet må videreutvikle rutiner som ivaretar formidling, informasjon til leietaker og utleier, og oppfølging av partene.

## Arbeidspakke 7 – Fritid og familie

MÅL: Økt inkludering fra organisasjoner og lag, og større opplevelse av inkludering og tilhørighet og økt aktiv deltakelse blant innvandrere

Kunnskap, tilhørighet, nettverk, tillit og deltakelse skaper hverdagsintegrering. Det bli derfor viktig å legge til rette for formelle og uformelle møteplasser. Organisasjoner og lag må bli mer åpne og inkluderende og invitere innvandrerne inn som deltakende medlemmer og ledere der innvandrerne selv får brukt sine ressurser. Dette vil gi mer mangfoldig samfunn og kanskje flere fritidstilbud.



Mulige tiltak:

- a) Støtte til deltakelse på fritidsaktiviteter
- b) Fadderordning
- c) Temabasert informasjonsmateriell om norsk hverdagsliv
- d) Insentiv-ordninger til frivillige, lag og organisasjoner
- e) Nye fritidstilbud og attraktive møteplasser

a) Støtte til deltakelse på fritidsaktiviteter

Deltakelse i samfunnet gjennom ulike aktiviteter øker sjansen for integrering. I tillegg til eksisterende tilbud om gratis deltakelse i form av aktivitetskort og finansiering av påkrevd utstyr, så må prosjektet se på støtteordninger for å løse transportutfordringer. Dette kan være støtte til lærekjøring (f.eks. ved å benytte kommunale kjøretøy) og til å ta førerkort, og også strategier for å motivere foreldregrupper til samkjøring. Ordningene om deltakelse og finansiering må vurderes for voksne og barn.

Idrettskrets, fylkeskommune og evt. andre organisasjoner med administrative ressurser må utfordres til å bli med i mobilisering og synliggjøring av innvandrere som medlemmer, ledere og aktive bidragsytere i frivillig sektor. Det være seg invitasjon til workshops, kvalifiseringskurs, temakvelder og lignende arrangement, som en del av det konstante arbeidet med medlems- og lederrekruttering.

b) Fadderordning for nyankomne flyktninger

Nettverk og kontakt med lokalbefolkningen og integrerte innvandrere er viktig for rask integrering. Prosjektet bør vurdere fadderordninger til nyinnflyttede innvandrere i samarbeid med ressurspersoner, frivillige lag og organisasjoner for nyankomne innvandrere.

c) Temabasert informasjonsmateriell om norsk hverdagsliv

For å øke forståelsen for norsk hverdagsliv så bør prosjektet samle og utvikle nødvendig temabasert informasjonsmateriell. Informasjonsmateriellet kan omfatte informasjon om bank- og forsikringsordninger, tekniske installasjoner i hus, kommunens avfallshåndtering, nabolag, det norske kalenderåret, dugnad mm. Informasjonsmateriellet kan presenteres i form av video- og bildematerialet, og på flere språk.

d) Insentiv-ordninger til frivillige, lag og organisasjoner

Prosjektet bør se på hvordan frivillige, lag og organisasjoner i større grad kan brukes og stimuleres til integrering- og aktiviseringsarbeid av innvandrere gjennom å markedsføre eksisterende og etablere nye, attraktive insentiv-ordninger. Dette kan være fadderordninger der fadder mottar gratis medlemskap i f.eks. idrettsforening for å bidra med for eksempel transport av innvandrere til og fra aktiviteter. Det er også viktig at frivillige og ildsjeler blir sett og satt pris på, og en pris for årets ildsjel, samlinger for frivillige og andre ordninger kan bidra positivt til dette. Frivillighetssentralen kan koordinere arbeidet mellom ressurspersoner, frivillige lag, foreninger og kommunekontakt.

e) Nye fritidstilbud og attraktive møteplasser

Prosjektet bør se på hvordan kommunene kan legge til rette for nye fritidsaktiviteter på initiativ fra innvandrere eller andre. Det kan være økonomiske ordninger, bistand med hjelp til møtelokaler, kurs, utforming og formidling av aktivitetstilbud mm. Aktiviteter kan være språk-kafé, strikkeklubb, gårdsbesøk, idrettsarrangement, kvinnegrupper, festivaler, organiserte turer mm. Arbeidspakke 2 vil gi informasjon om interesser og hva den enkelte innvandrere kan bidra med inn i det frivillige arbeidet.

## FRAMDRIFTSPLAN

De ulike kommunene velger samarbeidsform, delprosjekt og satsingsområde, og framdriftsplan for arbeidspakkene og de ulike aktivitetene blir en del av planarbeidet for gjennomføring. I hele prosjektperioden må det jobbes med ekstern finansiering av ulike tiltak i prosjektet og formidling av resultat. Prosjektet er lagt opp til fleksibel igangsetting av ulike aktiviteter i kommunene, avhengig av individuelle behov, ressurser, etterspørsel osv. Styringsgruppen, sammen med prosjektleder og kommunene må derfor fullføre planlagte aktiviteter i fremdriftsplanen.

ARBEIDS-PAKKE	AKTIVITET	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4
1. Oppstart og etablering	Engasjere prosjektleder, rekruttere og etablere prosj.org.	■															
	Finne finansiering til arbeidspakker	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Kick off		■														
	Formidle resultat fra arbeidspakkene og arr. samlinger			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2. Identifisere ressurser og behov	Identifisere ressurser og behov																
	Prioritere arbeidspakker med aktiviteter																
	Fordele arbeidspakker																
3. Språk og samfunn	Barnehage																
	Grunnskole																
	Videregående skole																
	Voksen/arbeid																
4. Arbeid	Etablerertiltak for arbeidsinnvandrere i brakkebyer																
	Økt vilje og trygghet hos arbeidsgivere for flere ansettelser av innvandrere																
	Oppfølging av innvandrere i korte engasjement																
	Arbeidstrening og praksisplasser																
	Hurtigsporet og samsvar mellom utdanning og stilling																
	Jobbmesser og motivasjonsforedrag																
	Mangfoldspris																
	Etablererkurs og foredrag for økt entreprenørskap																
5. Utdanning	Karriereveiledning																
	Digitalt ressursbibliotek for opplæring																
	Bistand til godkjenning og komplementering av utdanning																
	Arbeidsrettet kvalifisering																
6. Bolig	Informasjonsmateriell og praktisk bistand til boligkjøp																
	Formidler og kontaktperson til det private utleiemarkedet																
7. Fritid og familie	Støtte til deltakelse på fritidsaktiviteter																
	Fadderordning																
	Temabasert informasjons-materiell om norsk hverdagsliv																
	Insentiv-ordninger til frivillige, lag og organisasjoner																
	Nye fritidstilbud og attraktive møteplasser																

## KOSTNADER OG FINANSIERING

## Budsjett for 2020

Kostnader	Kostnader	Egeninnsats	Sum
Prosjektleder	900 000		900 000
Kontaktpersoner i kommuner		700 000	700 000
Næringsaktører i kommunene		100 000	100 000
Arrangement og kickoff	80 000	175 000	255 000
Aktiviteter	50 000	250 000	300 000
Møter/reiser	50 000	125 000	175 000
<b>SUM</b>	<b>1 080 000</b>	<b>1 350 000</b>	<b>2 430 000</b>

## Finansiering for 2020

Kostnader	Kostnader	Egeninnsats	Sum
Sogn regionråd	200 000	100 000	300 000
Kommunene	200 000	1 250 000	1 450 000
Eksterne	680 000		680 000
<b>SUM</b>	<b>1 080 000</b>	<b>1 350 000</b>	<b>2 430 000</b>

## REFERANSER:

Distriktssenteret, «Innvandring, inkludering, sysselsetting og lokal utvikling»

<https://48vlp12642pa30ejq72t9ozh-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2017/03/Innvandring-inkludering-sysselsetting-og-lokal-utvikling.pdf>

Distriktssenteret, «Livskraftige lokalsamfunn – tilfeldig og planlagt?».

[https://48vlp12642pa30ejq72t9ozh-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2018/08/DSjubileumshefte2018\\_small.pdf](https://48vlp12642pa30ejq72t9ozh-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2018/08/DSjubileumshefte2018_small.pdf)

Distriktssenteret, «Med hjarte for den rette staden»,

<https://48vlp12642pa30ejq72t9ozh-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2016/04/Stadtilhoysle-hefte.pdf>

Forskning.no, «Hvorfor er elevene hennes best i landet?».

<https://forskning.no/samfunnsgeografi-barn-og-ungdom-skole-og-utdanning/hvorfor-er-elevne-hennes-best-i-landet/505713>

Fylkesatlas, «Folketalsframskriving, 2017-2030».

<https://statistikk.fylkesatlas.no/statistikk/e49a114e-b123-4ce6-8fbb-1d2796464711>

Fylkesatlas, «Netto innlands flytting».

<https://statistikk.fylkesatlas.no/statistikk/ae331ce1-4f3d-4539-9ba7-e43f0d8bc730>

Kunnskapsdepartementet, «Integrering gjennom kunnskap 2019 – 2020, Regjeringen sin integreringsstrategi»

<https://www.regjeringen.no/contentassets/b98e1d0bbe9248cb94e00d1e935f2137/regjeringens-integreringsstrategi-20192022.pdf>

Maximova-Men

IMDI, «Boliger til flyktninger». 21.mars 2016.

<https://www.imdi.no/planlegging-og-bosetting/kommunens-arbeid/boliger-til-flyktninger/>

Norconsult, «Bustadstrategi for Sogn, 26.august 2016».

<http://img7.custompublish.com/getfile.php/3626334.1687.evrudfcxrw/Bustadstrategi+for+Sogn.pdf?return=www.sogn.regionraad.no>

SSB, «Overkvalifisering blant innvandrere 2007-2012».

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/overkvalifisering-blant-innvandrere-2007-2012>

Telemarksforskning, «Regional Analyse for 2018».

<https://statistikk.fylkesatlas.no/statistikk/912c288c-a889-4f61-b846-206ea6db2a52>

Tzoni Tatiana, «Fem grunner til å styrke tversektoriell satsing på arbeidsinkludering av innvandrere», Arbeidsinkludering av innvandrere.

<https://blogg.hioa.no/seforinnvandrere/category/refleksjoner-om-arbeidsinkludering/>

Utdanning.no, «Fagbrev på jobb».

[https://utdanning.no/tema/nyttig\\_informasjon/fagbrev\\_pa\\_jobb](https://utdanning.no/tema/nyttig_informasjon/fagbrev_pa_jobb)