



Tynset  
Kommune

Integrering av Innvandrere

Plan for 2017-2021

*«Og du ga meg et smil  
Sommerfuggel i vinterland  
Ingen får ta fra deg  
Fargen du visste meg  
Og må drømmen du bær bli sann  
Sommerfuggel i vinterland»*

*Halvdan Sivertsen - Sommerfuggel i Vinterland*



## Innledning og mandat

Ordfører har gitt Oppvekstkomiteen i oppgave å gjennomføre rullering av kommunens plan for integrering av innvandrere i Tynset kommune.

### **I komiteoppgaven og mandatet står det:**

Tynset kommune har en plan for integrering av innvandrere, som sist ble rullert i 2013. Dette er en aktiv plan i bruk, og har vært viktig for arbeidet som gjøres i sektoren. Det har også det siste året kommet store flyktningstrømmer til Norge og Europa. Noe som stiller store krav til kommunene med tanke på bosetting og integrering.

Det ble i kommunestyremøte 6/10-2016 gjort følgende vedtak: «Tynset kommune utarbeider en helhetlig plan for mottak, bosetting og integrering for å nå regionens ambisiøse mål med mottak av 500 flyktninger. Tidligere planarbeid skal innarbeides i denne helhetlige planen.» Rådmannen har dermed fått i oppdrag å fremlegge en rullert plan til behandling, men det synes hensiktsmessig å rullere denne planen gjennom en komiteoppgave.

**Komiteen** for oppvekst gis derfor **mandat** til å gjennomføre rullering av kommunens plan for integrering av innvandrere i Tynset kommune.

Rådmannen har utpekt Manuela Ciutac som sekretær for arbeidet. Komiteen legger arbeidet frem for kommunestyret i oktober 2017.

### **Komiteen består av:**

#### **Leder**

Kjetil Lorentzen

#### **Sekretær**

Manuela Ciutac

#### **Medlemmer**

Erland Horten

Gerd Engebakken

Jan Kåre Moan

Vidar Mortensen

Komiteen har hatt 10 møter før høringsutkastet. Komiteen mottok en oppdatert versjon av vedtatt tiltaks og handlingsplan fra Tynset opplæringscenter (Tynset opplæringscenter fikk innspill fra de andre avdelinger i Tynset kommune), der det var opplyst om status for gjennomføring av tiltakene i planen. Komiteen gikk grundig igjennom disse med det til hensikt å komme fram til tiltak som bør videreføres, nye tiltak samt tiltak som ansees som avsluttet.

Rapporten «Utredningen av muligheter for omfattende bosetting av flykninger i Fjellregionen» presenterer utvalgt innvandrings- og integreringsstatistikk for Fjellregionen, i tillegg til at den beskriver hvordan det jobbes med bosetting og integrering i Fjellregionen i dag. Hver seksjon presenterer funn av utfordringer med dette arbeidet i Fjellregionen og forslag til mulige tiltak.



Utredningen er basert på et ønske om å rekruttere flere innbyggere til Fjellregionen. Samtidig vil en viktig del av denne rekrutteringen være å hjelpe noen av dem som får status som flyktning. Derfor var dette prosjektets overordnede mål å «utrede hva som må til for å kunne gjennomføre en omfattende bosetting av flyktninger, der fastsettelse av måltall også inngår». Prosjektet var i utgangspunktet delt opp i tre hovedaktiviteter. Høsten 2015 ble en kartlegging av bosettings- og integreringsarbeidet i regionen gjennomført (hovedaktivitet 1). Hovedaktivitet 2 i utredningen var å utarbeide tre modeller som viser hva som må til dersom Fjellregionen skal bosette a) Integrerings - og mangfoldsdirektoratet (IMDI) sine anmodninger over en tidsperiode på tre år, b) 500 personer over en tidsperiode på tre år, c) enda flere over tre år. Hovedaktivitet 1 og 2 skulle legge grunnlag for hovedaktivitet 3, som var å klargjøre ambisjonsnivå, det vil si å fastslå hvor mange kommunene i regionen bør bosette i løpet av de neste tre årene.

Komiteen la til grunn for sitt arbeid at planen skal ha et særlig fokus på **kvalitativ integrering** av alle innvandrere i Tynset kommune.



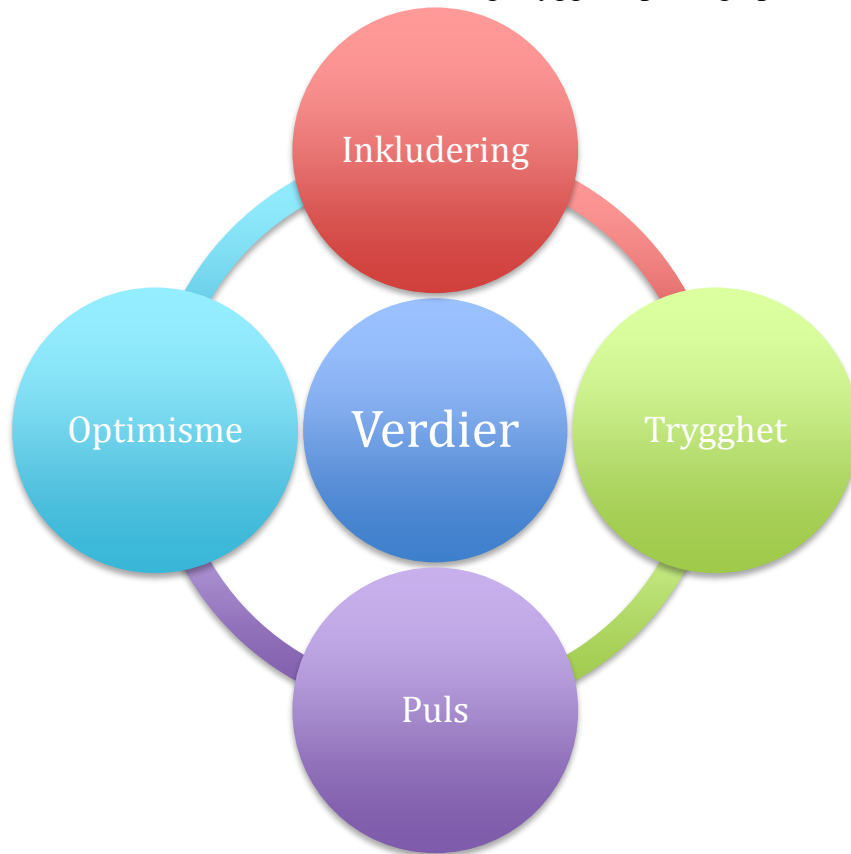
## **Innholdsfortegnelse:**

<b>Innledning og mandat.....</b>	<b>2</b>
<b>Tynset sine verdier .....</b>	<b>5</b>
<b>Definisjoner og begrepsavklaringer .....</b>	<b>7</b>
<b>Hovedmål for integreringsarbeidet i tynset kommune.....</b>	<b>8</b>
<b>Kriterier for vellykket integrering .....</b>	<b>8</b>
<b>Gjennomgang av gjeldende tiltaks og handlingsplan for integrering i tynset kommune .</b>	<b>9</b>
<b>2013-2015 .....</b>	<b>9</b>
1. ORGANISERING AV INTEGRERINGSARBEIDET .....	10
2. BOSETTINGSPOLITIKK .....	10
3. SPRÅK, KVALIFISERING, SKOLE, BARNEHAGE.....	11
4. ARBEID OG KVALIFISERING .....	11
5. HELSE .....	13
6. MØTEPLASSER OG FRITIDSAKTIVITETER .....	14
7. INFORMASJON OG HOLDNINGSSKAPENDE ARBEID .....	15
<b>Innsatsområdene .....</b>	<b>FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.</b>
<b>Mål utfordringer, strategier og ansvarstildeling for hvert innsatsområde .....</b>	<b>17</b>
<b>2017-2021 .....</b>	<b>17</b>
ØKONOMI OG LEVEKÅR.....	18
BOSETTING OG ETABLERING .....	18
VOKSENOPPLÆRING OG GRUNNLEGGENDE KVALIFISERING.....	19
LOKAL INTEGRERING/SOSIALT NETTVERK/FRITIDSAKTIVITETER.....	20
BARN/FAMILIE .....	21
PSYKISK OG FYSISK HELSE .....	21
DEMOKRATI OG DELTAKELSE.....	23
OPPVEKST-BARNEHAGE-SKOLE.....	23
ARBEID OG SYSSELSETTING .....	24
INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON .....	25
<b>Tynset kommune som arbeidsgiver.....</b>	<b>27</b>
<b>Viii: komiteens anbefaling til kommunestyret .....</b>	<b>31</b>
<b>Om innvandrerbefolkning i tynset .....</b>	<b>33</b>



## Tynset sine verdier <sup>1</sup>

I kommuneplanens samfunnsdel for 2015-2027 er kommunens verdier, hovedmålsettinger og satsingsområder forankret. Verdiene er inkludering, trygghet, puls og optimisme.



Figur 1: Tynset sine Verdier

**Inkludering:** Kommunen ønsker å ta imot alle innbyggere på en likeverdig måte.

**Trygghet:** Vi ønsker et Tynsetsamfunn som er trygt for alle. Vi skal skape trygghet gjennom gode tjenester, tydelig kommunikasjon og likeverdig behandling.

**Puls:** Tynsetsamfunnet bærer preg av aktivitet og puls.

**Optimisme:** «Ingenting er umulig. Det umulige tar bare litt lengre tid». Kommunen skal være en pådriver for å skape optimisme og framtidstro

Hovedmålsettingene er mangfold i arbeidsplasser, bærekraft og det gode liv, som skal oppnås gjennom satsingsområdene regionsenter, arbeidsplasser, kompetanse, folkehelse og tjenester.

En kommune har to viktige roller i samfunnet, som *tjenesteyter* og som *arbeidsgiver*. For å nå målene i kommuneplanen er det viktig at kommunen som tjenesteyter etterstreber like god

---

<sup>1</sup> Kommunedelens samfunnsplan 2015-2027, <http://www.tynset.kommune.no/file=48082> lastet ned 31.05.2017



kvalitet og tilgjengelighet for alle innbyggere i kommunen, og som arbeidsgiver er det viktig at kommunen klarer å inkludere og gjenspeile mangfoldet i befolkningen i mest mulig grad.

**Likhet i tjenestekvalitet** forutsetter at ansatte i organisasjonen forstår hver enkelt brukers individuelle behov i forhold til tjenesten som ytes.

**Likhet i tilgjengelighet** innebærer at brukeren kjenner til hva tjenesten går ut på, hvor tjenesten er å finne, hvordan den skal brukes og hva som kreves for å kunne benyttet den.

**En inkluderende arbeidsgiver** er en arbeidsgiver som klarer å verdsette ressursene i befolkningen og som ser at kommunesektoren kan tjene på større mangfold.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Hentet fra Larvik kommune sin strategiplan, side 32  
<https://www.larvik.kommune.no/PageFiles/5823/DOK%20-%20STRATEGIPLAN%20FOR%20EN%20STYRKET%20INTEGRERING%2017%2010%20.pdf>



## **Definisjoner og begrepsavklaringer**

**Innvandrere:** En person med to utenlandskfødte foreldre som selv er innvandret til Norge fra Alle land.

**Innvandrerbefolkningen:** Samlebetegnelse for innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre.

Benyttes ikke lenger av SSB som statistisk begrep.

### **Integrering**

Integrering er en toveis dynamisk prosess, der både innvandrere og landet de Kommer til tilpasser seg hverandre. (Meld. St. 9 – 2009-10).

Integrering handler om:

- Kvalifisering, utdanning, arbeid, levekår og sosial mobilitet
- Innflytelse i demokratiske prosesser
- Deltakelse i sivilsamfunnet
- Tilhørighet, respekt for forskjeller og lojalitet til felles verdier



## **Hovedmål for integreringsarbeidet i Tynset kommune**

- Styrke innvandrernes muligheter for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet.
- Legge til rette for at nyankomne innvandrere skal kunne bli økonomisk selvstendige og uavhengige.
- Innvandrerne skal gis gode muligheter til å ta del i og bli inkludert i lokalsamfunnet.

### **Kriterier for vellykket integrering**

- Sørge for at arbeid med integrering foregår innenfor kommunens ordinære tjenester til innbyggerne.
- Sikre at innvandrere raskest mulig får anledning til å komme i arbeid og bidra med sine ressurser i samfunnet.
- Unngå at det skapes sosiale forskjeller langs etniske skillelinjer
- Sikre at alle innvandrere får mulighet til å tilegne seg norskkunnskaper på minimum nivå A2.
- Unngå at noen grupper har systematisk lavere deltakelse enn andre på sentrale samfunnsarenaer
- Sikre at integrering og inkludering er en naturlig del av kommunens samfunnspolitikk





**Tynset  
Kommune**

**Gjennomgang av gjeldende tiltaks- og handlingsplan  
for integrering i Tynset Kommune  
2013-2015**



Komiteen tok utgangspunkt i eksisterende plan for integrering og gir her en kort statusoppdatering innenfor de seks satsningsområdene planen tar for seg.

## **1. Organisering av integreringsarbeidet**

I perioden 2008-d.d. har flyktninger som har blitt bosatt i Tynset kommune fått etablering etter søknad og vedtak hos NAV, etter loven om sosiale tjenester. De har også fått dekt livsopphold, husleie og strøm av NAV i perioden fra de ble bosatt og fram til de mottok første utbetaling av sin introduksjonsstønning. I tillegg har de blitt gitt en depositumsgaranti med varighet på ca. ett år.

I vedtak 59/2015 fattet av Tynset kommunestyre «Organisering av Tynset opplæringscenter» står det:

*«Flyktningtjenesten skal fortsatt være organisert under Tynset opplæringscenter. Rådmannen har ansvar for at det iverksettes nødvendige administrative grep for å finne strukturer som utnytter kompetanse og ressurser på en god måte. Tynset opplæringscenter skal videreutvikle samhandlingen med NAV.»*

I vedlegget til sak 59/2015 har arbeidsgruppa som evaluerte dagens organisering av flyktningtjenesten beskrevet framtidige behov på følgende måte:

*«Det er behov for å øke kvaliteten og effektiviteten på bosettings og integreringsarbeidet i Tynset kommune. Arbeidet er i dag fragmentert og fordelt på flere enheter og er med dagens organisering ressurskrevende. Bosetting av flyktninger og familiegjensforente til disse er en permanent kommunal oppgave på lik linje med andre kommunale oppgaver og behovet for bosetting av flyktninger i norske kommuner er økende. I tillegg har det kommet et betydelig antall arbeidsinnvandrere til kommunen som på lik linje med flyktninger og familiegjensforente tilbys konsultasjoner og veiledning av koordinator.»*

I tråd med vedtak 59/2015 ble det i august 2016 ansatt en fagleder for bosetting og integrering av innvandrere i Tynset kommune, i tillegg til en programveileder/rådgiver for introduksjons-programmet for nyankomne flyktninger. Det ble med disse ansettelsene opprettet en avdeling for bosetting og integrering som ligger under Tynset opplæringscenter. Ansvar og oppgaver knyttet til etablering gjennomgås administrativt av NAV og Tynset opplæringscenteret

## **2. Bosettingspolitikk**

Kommunen bosetter flyktninger etter anmodning fra IMDI (inkluderings- og mangfolds direktoratet) og i det omfang kommunestyret vedtar. Familiegjensforente kommer i tillegg. For å få til jevn og forutsigbar bosetting av flyktninger er det viktig at det utarbeides halvårsplaner for bosettingen.

Kommunen gjorde en ekstraordinær innsats for å bosette flyktninger gjennom blant annet gode og kreative løsninger for boligfremskaffelse:

- Strategisk bruk av kommunal boligmasse: teknisk etat i kommunen samarbeider tett og systematisk med flyktningeavdeling, og boløsninger til flyktninger vurderes med utgangspunkt i integreringsperspektivet: Hvem trenger bolig? Hvilke behov har personene det gjelder? Hvordan tilrettelegge for best mulig trivsel?
- Bosetting i boliger som flyktningene selv skaffer er ikke kun storbyfenomen – praksis med å bosette personer som selv finner seg bosted i Tynset er godt etablert i kommunen



- Kommunens hjemmeside har vært den viktigste boligformidlingsentralen for det private og kommunale leiemarkedet, og ledige boliger oppdateres jevnlig. Innbyggerne er derfor delaktig i integreringen gjennom bl.a. Boligformidling.

### **3. Språk, kvalifisering, skole, barnehage**

Gjennom interkommunalt prosjektarbeid og midler fra fylkesmannen har Tynset kommune sammen med de andre kommunene i Nord-Østerdal jobbet med kompetanseutvikling og systemarbeid i forhold til arbeid med minoritetsspråklige barn i barnehage i perioden 2010-12. De ansattes kompetanse er hevet ved kurs, tilføring av litteratur og annen skolering. Det er også utarbeidet rutiner (felles for alle barnehager i Tynset) for arbeid med minoritetsspråklige barn i barnehagen.

Det er innført egne språkklasser for minoritetsspråklige elever ved så vel Tynset barneskole som Tynset ungdomsskole. Hedmark fylkeskommune tilbyr i samarbeid med kommunene i regionen grunnskoleopplæring for voksne med ungdomsrett ved NØVGS. Leksehjelp er organisert av grunnskolen. I tillegg har barnevernet leksehjelp til enslige mindreårige som de har under sin omsorg. Det gis ikke tilbud om leksehjelp til elever ved NØVGS. Ved tynset opplæringscenter tilbys leksehjelp til introdeltakere 1 time/dag.

Alle med rett og plikt til undervisning i norsk og samfunnskunnskap får dette i dag ved Tynset opplæringscenter.

Fra og med høsten 2013 har det vært et interkommunalt samarbeid om norskopplæring med samfunnskunnskap for voksne innvandrere ved Tynset opplæringscenter. Dette gjelder for kommunene Alvdal, Tolga, Folldal og Tynset. Skolen tilbyr gratis norskopplæring til alle med rett og plikt, og selger kurs til arbeidsinnvandrere uten rett og plikt.

Tynset har arrangert språkprøver for kommunene Tynset, Tolga, Alvdal og Folldal fra og med sommer 2014. Prøveformen ble endret i 2014 fra språkprøve 2 og 3, skriftlig og muntlig, til å måle etter nivå A1-A2-B1, der a1 og under A1 viser laveste resultat.

Fra sommeren 2016 ble et nytt nivå innført, B2 - språkprøver som viser til høyt nivå

Tynset opplæringscenter har som målsetting å få raskere progresjon i norskopplæring for elever med liten eller ingen skolebakgrunn.

### **4. Arbeid og kvalifisering**

Reglene knyttet til det offentliges ansvar for å bidra til selvforsørgelse for de ulike gruppene som kommer inn under begrepet «innvandrere» er svært ulike. Best regulert er dette for de som kommer inn under introduksjonsloven. Det er den enkeltes alder og oppholdstillatelse som avgjør om hun eller han har rettigheter og plikter etter introduksjonsloven.

**Introduksjonsprogrammet og opplæring i norsk og samfunnskunnskap er de viktigste virkemidlene for å bidra til å nå målsettingen om at nyankomne innvandrere raskt kommer inn i og forblir i arbeidslivet. (fra Rundskriv G-01/2016).**



Formålet med introduksjonsloven er å styrke nyankomne innvandreres mulighet for deltagelse i yrkes- og samfunnslivet, og deres økonomiske selvstendighet (jfr. Introduksjonsloven § 1).

Med tanke på det norske arbeidslivet, er det viktigste tiltaket som vi kan bidra med å sikre den enkelte gode norsk- og samfunnskunnskaper, og deretter relevant kompetanse og utdanning. Det er derfor vesentlig at vi klarer å motivere deltakerne til å ta nødvendig utdanning. Norsk arbeidsliv etterspør stadig mer (og høyere) kompetanse og det er mål at flest mulig ender opp med godkjent kompetanse og utdanning i tråd med hva arbeidsmarkedet etterspør.

I mai 2015 kom et eget rundskriv (Q-27/2015) som konkretiserer et forventet samarbeid mellom kommunene og Arbeids- og velferdsetaten (NAV) om introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere. En skriftlig samarbeidsavtale, samt utfyllende rutiner for samarbeidet, er utarbeidet. Målet er at dokumentene skal være ferdigstilt i løpet av februar 2017. Hensikten med samarbeidsavtalen med NAV (se over) er at kommunen samlet sett kan bidra til at også de som trenger tilrettelagt tiltak (analfabeter eller personer med svake norskkunnskaper også etter introduksjonsprogrammet) kan komme ut i arbeid eller aktivitet. En del av de som kommer som flyktninger har opplevd hendelser før, under og etter flukten som kan gi dem traumer, depresjon og angst. Dette påvirker naturlig nok deres integreringsprosess og er noe som kommunens tjenesteapparat må ha kunnskap om og kjennskap for å kunne være i stand til å møte deres behov og lykkes i å få de over i arbeid eller utdanning.

Tynset kommune kan over tid vise til jevnt gode resultater ved overgangen til lønnet arbeid eller utdanning for deltakere etter endt introduksjonsprogram. Fra 2009- 2013 var resultatet 100 % aktivitet etter endt program. Resultatet for 2015 ble 65% (landsbasis 63%) og for 2014, 63 %. Resultatet for 2014 og 2015 er lavere enn vår målsetting, men fortsatt noe høyere enn landsgjennomsnittet for 2015.

For å nå mål om 100% til lønnet arbeid eller utdanning for deltakere etter endt introduksjonsprogram for 2017, vil det rettes mer fokus på oppfølgingsarbeid på språktreningsplasser, tettere samarbeid mellom norskopplæringen, introduksjonsavdelingen og andre samarbeidende enheter i kommunen. Se også styrking iverksatt ved skoleavdelingen for å øke kompetansen i norsk muntlig og skriftlig for elever med liten eller ingen skolebakgrunn.

Kommunestyret har fattet vedtak om at kommunen skal legge til rette for 20 språktreningsplasser. Tynset opplæringscenter ble tildelt 16 plasser etter en gjennomgang i kommunen. For tiden bruker Tynset opplæringscenter 7 språktreningsplasser. Det er viktig at de resterende plassene raskt tas i bruk da språktreningsplasser er et av de viktigste virkemidlene i introduksjonsprogrammet.

Tilbyderne av språktreningsplasser har forventninger til at introdeltakerne skal prestere på et godt norsknivå. For å lykkes med å få til en god språktreningsplass er det viktig at norsknivået er godt nok til at deltaker og ansvarlig på arbeidsplassen får til god kommunikasjon, samtidig som det er viktig å huske på at det er manglende norskkunnskaper som er årsaken til at språktreningsplass er nødvendig. Tett oppfølging av så vel deltaker som arbeidsgiver er noe som Tynset opplæringscenter har som mål og som det hele tiden jobbes med å forbedre.



Oppfølging på språktreningsplassene av den enkeltes norsklærer var gjennomført gjennom prosjektet Fagkurs for inkludering av innvandrere i arbeidslivet høste 2016 (samarbeid Tynset opplæringscenter, rådhuset Vingelen og Regionrådet). Prosjektet gjelder arbeidsretting, oppfølging og norskopplæring av introduksjonsdeltakere ved STP. I prosjektperioden har det blitt utarbeidet fagplaner og språktreningsmapper rettet mot butikk/ kantine, helse, omsorg og landbruk.

Tynset opplæringscenter vil fortsette å ta i bruk og videreutvikle språktreningsmapper.

## 5. Helse

Helsesøster og psykiatrisk sykepleier samarbeidet tidlig om å gi helseopplysning til elevene ved Tynset Opplæringscenter. «Helse» ble et vidt begrep i denne sammenheng hvor det ble snakket om fysisk helse, fysisk aktivitet, førstehjelp, mental helse, sosialt nettverk, kulturforståelse, tradisjoner, sikkerhet i hjemmet for å nevne noe. Etter hvert ble dette satt inn i en annen struktur hvor skolen selv organiserte de ulike temaene, og helsesøster/psykiatrisk sykepleier kom inn med spesifikke helsetema. Dette tilbudet ble gitt til elevene uavhengig av deres hjemkommune. Det betyr at Alvdal, Tolga og Follidal også deltok i denne undervisningen.

Helsesøster og psykiatrisk sykepleier forsøkte også med tilbud om samtaler i «Mannegruppe» men fikk liten respons fra målgruppen. Mulig det hadde lyktes bedre med en mann som gruppeleder.

Det ble gjennomført «Kvinnegruppe» med 5-6 deltagere fra ulike kommuner i skoletiden ved Opplæringscenteret. På grunn av liten kapasitet ved helsestasjonen ble dette kun gjennomført to runder. Vi hadde i denne perioden 20% helsesøsterressurs for flyktninger.

Helsesøster var tilstede annenhver uke ved Opplæringscenteret da de hadde tilhold i Brugata, men etter flytting til Holmen ble det vanskelig å frigjøre et eget kontor der til helsesøster. Økt bosetting til kommunen gjorde i tillegg at helsesøster måtte prioritere helsestasjonsarbeid for målgruppen. Dette er nå i disse dager heldigvis endret; ressursen opp mot flyktningene ble i 2016 økt til 50% og i tillegg disponerer vi nå et kontor hvor helsesøster kan ta imot elevene, både planlagte samtaler og «drop-in». Helseopplysning til elevene er et tiltak som starter opp igjen våren 2017.

Helsesøster har regelmessig samarbeid med Bekkmoen bofellesskap for enslige mindreårige. Ungdommene følges opp med helsesamtaler og vaksinerings, og de tilhører ellers skolehelsetjenesten ved sin respektive skole. Det har ikke blitt gjennomført gruppesamtaler for disse, men det er noe det jobbes med å få til.

Foreldreveiledning i grupper er også et satsningsområde. Kommunen tilbyr allerede programmet DUÅ (De utrolige årene). Kommunen har vært i kontakt med en annen kommune i Hedmark som har tilbudt DUÅ tilpasset tospråklige foreldre, for å høre deres erfaringer og råd.

### Statistikk i perioden 2013-2016:

- Fulgt opp 15 enslige mindreårige ungdommer.
- Fulgt opp 23 nyfødte av foreldre som kom med innvandrerbakgrunn (arbeidsinnvandrere/ inngiftet).
- Fulgt opp 18 nyfødte av foreldre som kom med flyktningebakgrunn.
- Tatt imot 5 familiegjenforeninger med barn.



- Tatt imot 6 familier fra mottak og direkte bosettinger.

Det er mange tospråklige elever ved Tynset barneskole hvor skolehelsetjenesten gir et utvidet tilbud.

Barna i førskolealder følges opp tettere enn etnisk norske barn. Flyktningehelsesøster har ansvar for småbarnsfamiliene med flyktningebakgrunn. Småbarn av foreldre som er her som arbeidsinnvandrere eller er inngiftet, fordeles internt blant helsesøstrene på helsestasjonen.

Kommunen har tatt imot mange enslige voksne i planperioden.

Helsesøster har dessuten jobbet ut i midlertidig mottak på Savalen og Kvikne i den tiden dette eksisterte. Det ble opprettet «Flyktningehelseteam» i denne forbindelse, bestående av helsesøster, kommunelege og psykiatrisk sykepleier.

Helsesøster har koordineringsansvaret innad i helsetjenesten ved ankomst av nye personer, og samarbeider ellers blant annet med barnehage, skole, barnevern, PPT i tillegg til Opplæringscenteret.

## 6. Møteplasser og fritidsaktiviteter

Det har siden høsten 2008 blitt opprettet flere møteplasser for innvandrerkvinner, blant annet «internasjonal kvinnekafé» og svømmeopplæring. Flere av innvandrerkvinnene har gjennom disse tiltakene blitt aktive i eksisterende lag og foreninger som hagelag og bygdekvinnelag. Kulturtjenesten og det rike kulturlivet er en viktig arena for integrering, og kan utnyttes enda bedre gjennom målrettet og systematisk tverrfaglig arbeid og gjennom økt samarbeid med frivillige lag og organisasjoner. Gjeldene kulturplan, fra 19. Mars 2013 har «Mangfold og likeverd» som eget fokusområde og har egne mål/tiltak for området. Mål for området er «Deltagelse på kulturarenaen for alle, uavhengig av funksjonsnivå, økonomi eller kulturell bakgrunn. I tillegg heter det i innledningen til planen bl.a at «Kultur er også viktig i en folkehelsesammenheng. Tynset kommune har et stort antall lag og foreninger. Det offentlige har et særlig ansvar for å tilrettelegge for lavterskeltilbud, og for å skape et inkluderende kulturliv i samarbeid med lag og organisasjoner.

*Tynset er blitt en internasjonal kommune med stadig flere innbyggere med ulik kulturell bakgrunn. I dette ligger en mulighet til å skape møteplasser på tvers av kulturer og til å bli kjent med nye kulturelle uttrykksformer. Kulturplanen skal revideres i løpet av 2017.*

Tynset kommune har iverksatt et tiltak mot barnefattigdom gjennom ordningen med aktivitetskort som gir støtte til én kontingent i året for barn/unge som lever i familier der økonomien er til hinder for deltagelse i fritidsaktivitet. Dette er en ordning som blir brukt både av flyktninger og andre, og er viktig for en del barns deltagelse på fritidsarenaen. Tynset kommune gir i tillegg én fribillett til kino og én fribillett til et kulturhusarrangement til alle tilflyttere.

TIF er en annen viktig integreringsarena, særlig for barn og unge. Kulturetaten, internasjonalt råd og TIF har i flere år gjennomført prosjektet «Åpen Hall» med fylkeskommunale midler, der barn, unge og voksne får mulighet til lek og ballspill i uorganisert form, ledet av unge



innvandrere. Mange barn og unge deltar i organiserte fritidsaktiviteter men stram økonomi hos foreldrene forsinker og begrenser barnas integreringsprosess. Det er ikke budsjettmidler til å videreføre Åpen hall i 2017. Kulturretaten jobber for å få midler til Åpen hall fast inn på budsjettet fra 2018 (ca. 50 000 kr per år).

Det er en utfordring å finne gode møteplasser for spesielt innvandrer menn, samt å få flere innvandrere til å ta bli aktive i eksisterende lag og foreninger. Dette er en vesentlig del av integreringsarbeidet og en av de viktigste faktorene for stedstilhørighet og dermed for at innvandrerne skal bli boende. TIF søker midler til en miljøarbeider som skal jobbe med rekruttering og informasjon i forhold til TIF, og der det også er et mål om erfaringsoverføring til andre lag og foreninger.

UKM var tidligere en forkortelse for Ungdommens kultur mønstring, men er nå omdøpt til Ung Kultur Møtes. Kulturtjenesten jobber med utvikling av UKM med verksteder i forkant, og dette kan også bli en fin arena hvor ungdom med ulik kulturell bakgrunn kan bli bedre kjent med hverandre.

Kulturtjenesten har fått budsjettmidler til en miljøarbeider ungdom fra 1.08 2017 og skal jobbe med å få ungdommer som faller utenfor inn i aktivitetstilbud, og vil naturligvis også jobbe mot tilflytter ungdom.

I forlengelse av teaterprosjektet «Reisen» som ble gjennomført i 2016, er det fra januar 2017 etablert en fast teatergruppe for ungdom med både norske ungdommer og ungdommer med flyktningebakgrunn. Prosjektet førte også til rekruttering inn i Tynset barne- og ungdomsteater, som nå er for dem opp til 16 år, mens kulturtjenesten foreløpig har tatt ansvar for gruppa fra 16 år og oppover.

Barnas verdensdager er det største arrangementet kulturtjenesten har i året. Det er et tett samarbeid med Tynset opplærings senter, Tynsetbarnehagene, Nord – Østerdal musiker, Ttrafo og mange frivillige. Det har blitt en arena for å bygge fellesskap på tvers av kulturer.

## **7. Informasjon og holdningsskapende arbeid**

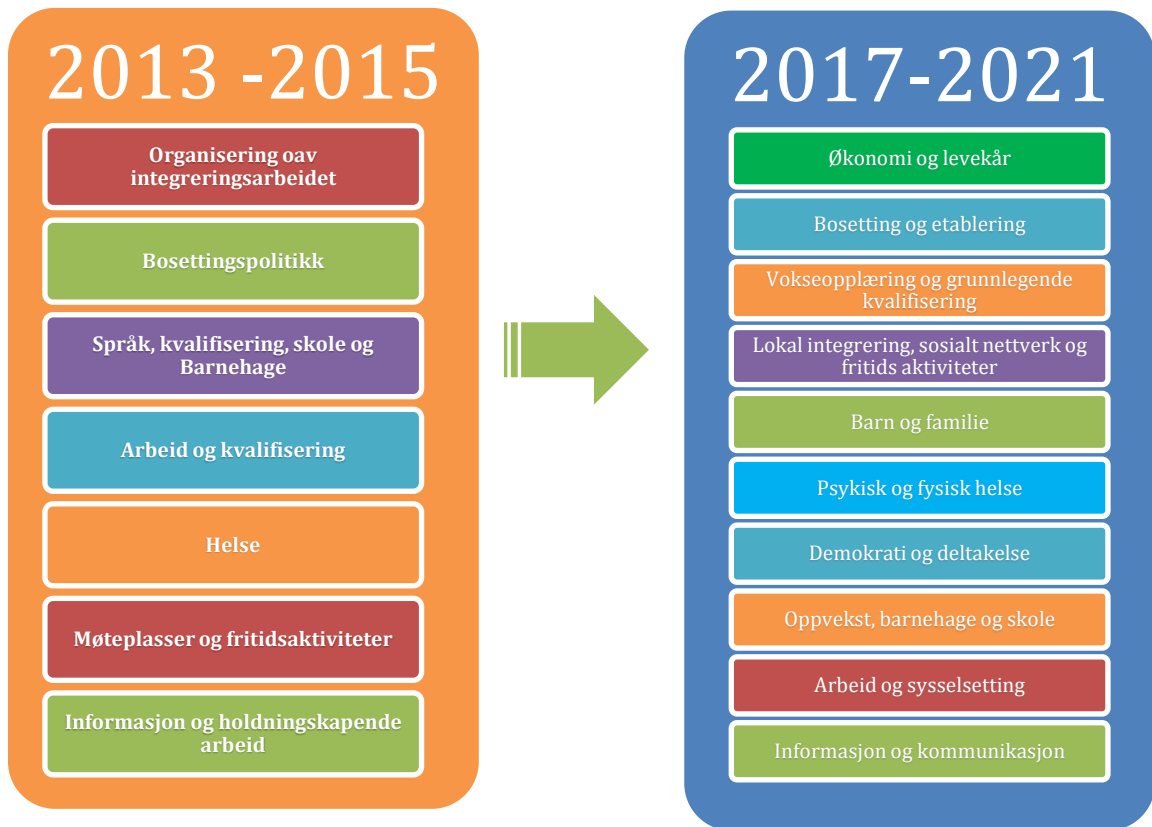
Internasjonalt råd arbeider kontinuerlig med holdningsskapende og inkluderende arbeid, gjennom blant annet årlige arrangementer i tilknytning til FN-dagen. Kommunen har i seks år arrangert Barnas Verdensdager der kulturmangfoldet skaper flotte opplevelser for regionens innbyggere.

## **Konklusjon**

Formålet med planen er å peke ut strategier og veivalg for integreringsarbeidet i kommunen. Integreringsarbeidet skal foregå i alle sektorer og på alle nivåer. Kommunen skal kunne tilby like tjenester, likt tilbud og være en inkluderende arbeidsgiver.



For å adresse nøyaktig og vellykka i disse kriteriene har vi utvidet innsatsområder fra 7 (2013-2015) til 11 (2017 -2021). Hvert innsatsområdet har egne mål, strategier, utfordringer og ansvarlig for rapportering.



Figur 2: Innsatsområdene





**Tynset  
Kommune**

**Målsetting, utfordringer, strategier og  
ansvarstildeling for hvert innsatsområde  
2017-2021**



## Økonomi og levekår

### Mål

- Inntektsforskjellene mellom innvandrerbefolkningen og den øvrige befolkningen skal reduseres.
- Andelen innvandrere som lever med vedvarende lav inntekt skal reduseres.
- Behovet for sosial stønad blant innvandrerbefolkningen skal reduseres.

### Utfordringer

- Inntekten blant innvandrerbefolkningen er vesentlig lavere enn for befolkningen ellers, både blant arbeidsinnvandrere og innvandrere fra land utenfor Europa og forskjellene er økende.
- Barn av innvandrere som står utenfor arbeidslivet lever i husholdninger med vedvarende lav inntekt.
- Arbeidsledigheten blant arbeidsinnvandrere er høyere enn blant den øvrige innvandrerbefolkningen og ligger på 2,5 % mot 1,5% blant innvandrere fra land utenfor Europa, Australia, New Zealand og Nord-Amerika

### Strategier:

- Det gjøres en særskilt innsats for de innvandrerfamiliene som kommer dårligst ut i forhold til levekår slik at en forhindrer isolering fra samfunnet og at barna vokser opp i fattigdom.
- Videreutvikling av arbeidsrettede metoder i voksenopplæringen slik at en får styrket økonomi gjennom utdanning og arbeid.
- Kontakt mellom kommunen og næringslivet videreutvikles slik at det utvikles opplæringsplasser for innvandrere som trenger slik opplæring.

**Ansvarlig:** NAV og Tynset opplæringscenter

## Bosetting og etablering

### Mål

- Kommunen kan fremskaffe tilstrekkelig antall boliger for å kunne dekke behovet i befolkningen for kommunale boliger.
- Innvandrerne som bor i kommunale boliger flytter ut inn i egen eid eller privateid bolig innen 3 år.
- Kommunen tar i bruk og utnytter i større grad husbankens låne- og støtteordninger rettet mot innvandrere.

### Utfordringer

- Egnede bolig til store familier både i det private og kommunale markedet
- Manglende tilgang til store boliger til bruk for store familier og ved familiejenforeninger
- Høye boutgifter for nyankomne flyktninger, sett opp mot inntektene
- Manglende kunnskap om ordninger ved kjøp av egen bolig



- Mange enslige menn har vært en utfordring når de gjelder å skaffe egnede boliger.

## Strategier

- Sørge for at husbankens tilskudds - og låneordninger brukes aktiv slik at mennesker som er i en vanskelig situasjon på boligmarkedet kan kjøpe en bolig eller bli boende i en bolig
- Innvandrere med stabil økonomi gis mulighet til å kjøpe egen bolig
- Flyktninger som bosettes gjennom IMDI bosettes raskt
- Økt innsats på boveiledning
- Utrede nye måter for innvandrere å få mulighet til å eie egen bolig

**Ansvarlig** Boligansvarlig, Husbanken, Tynset opplæringscenter

## Voksenopplæring og grunnleggende kvalifisering

### Mål

- 100 % av alle som har gått på introduksjonsprogrammet er helt eller delvis i jobb/utdanning 1 år etter avsluttet introduksjonsprogram, eventuelt avklart at arbeid ikke er forenelig med helsesituasjon
- Alle med rett og plikt til norskopplæring har A2 nivå eller bedre etter avsluttet norskkurs, og alle består prøven i samfunnskunnskap
- Innvandrere har utviklet ferdigheter i norsk og samfunnskunnskap som gjør dem i stand til å være en integrert del av det norske samfunnet
- Alle fullfører grunnskole

### Utfordringer

- Arbeidsinnvandrere har ikke rett til gratis norskopplæring
- Mange har ikke gode nok norskkunnskaper, og mangler erfaringer fra arbeidslivet i Norge.
- Ikke nok STP for introdeltakere
- For få påmeldte deltakere til norskkurs på høyere nivå, nivå B2.(For å kunne studere på høyskole eller universitet må man ha bestått dette nivået)
- Flere med lite skolegang fra hjemlandet har mindre utbytte av tradisjonell språkundervisning og ordinære jobbrelaterte tiltak.
- 5% minoritetsspråklige voksne mangler grunnskole.
- Svak skolebakgrunn gir ekstra utfordringer med å komme inn i norsk arbeidsliv.
- Ungdom med kort botid i Norge kan for lite norsk til å begynne i videregående opplæring.
- Å være foreldre i et nytt land når verdier og tanker om oppdragelse i det nye landet er vesentlig forskjellig fra det du har lært.

### Strategier

- Utrede mulighetene for å gi gratis norskopplæring til flere
- Mer systematisk bruk av kommunen som arena for en praktisk opplæring i norsk språk og arbeidslivskunnskap.
- Utvidet bruk av alternative metoder i språkopplæringen



- Utvide samarbeidet på tvers av enheter og institusjoner for å få en mer praktisk tilnærming til samfunnskunnskapen f.eks. ved ekskursjoner, invitere fagfolk med mer
- Se på mulighetene for bruk av språkassistenter i intro-undervisning.

**Ansvarlig:** Tynset opplæringscenter

## Lokal integrering/sosialt nettverk/fritidsaktiviteter

### Mål

- Alle som ønsker det deltar på en fritidsaktivitet.
- Alle nyankomne innvandrere har en form for sosialt nettverk i kommunen etter seks måneder i kommunen
- Sørge for at tilbud om fritidsaktiviteter gjøres kjent og tilgjengelig

### Utfordringer

- Innvandrere og nordmenn bruker ikke de møteplassene som finnes for å treffe hverandre
- Innvandrere så vel som nordmenn er generelt lite inkluderende mot hverandre – få inviteres hjem på besøk, deltakelsen i arrangementer er lav m.m.
- Lav andel innvandrere i organiserte aktiviteter for barn og unge
- For lite kunnskap blant ledere / trenere om inkludering av nyankomne innvandrere

### Strategier

- Møteplasser:
  - Kultur- og fritidsarenaene i kommunen skal være inkluderende i forhold til alder, etnisitet og kulturell bakgrunn.
  - Sørge for møteplasser der samhandling mellom innvandrerbefolkningen og øvrig befolkning er i fokus
  - Biblioteket videreutvikles som møteplass og kunnskapsarena
- Frivillig arbeid:
  - Øke kunnskapen blant innvandrere om frivillig arbeid
  - Øke kunnskapen blant ledere / trenere om flerkulturell kommunikasjon og inkludering
  - Motivere og legge til rette for at flere innvandrerforeldre involverer seg i frivillig arbeid
  - Legge til rette for at flere med innvandrerbakgrunn har verv i styrer, råd og utvalg knyttet til frivillige aktiviteter gjennom økt informasjon og ved å la innvandrere være observatør i styret en periode for å lære hva vervet går ut på.
  - Ta i bruk eksisterende tilskuddsordninger for å legge til rette for at flere med innvandrerbakgrunn deltar på alle plan innen idrett og friluftsliv, musikk, teater, dans og kunst
- Bevare ordningen med aktivitetskort for barn



**Ansvarlig:** Tynset opplæringscenter og Kulturetaten

## Barn/familie

### Mål

- Foreldre med innvandrerbakgrunn sikres tilstrekkelig kunnskap om rettigheter og plikter som foreldre i Norge.
- Foreldre med innvandrerbakgrunn som ønsker det tilbys foreldreveiledning.

### Utfordringer

- Lite tilgjengelig og forståelig informasjon for innvandrerfamilier om rettigheter og plikter som foreldre og hva foreldrerollen i Norge.
- Frykt og manglende tillitt til barnevernet blant deler av innvandrerbefolkningen vanskeliggjør kommunikasjonen og muligheten til å iverksette gode tiltak fra Barnevernet der det er nødvendig.
- Bruk av tolk i kommunikasjon mellom tjenesteapparatet og innvandrerfamilier med kort botid i Norge vanskeliggjør god forståelse hos så vel tjenesteyter som mottak av tjenesten.

### Strategier

Legge til rette for:

- Utarbeide informasjonsvideo på flere språk eventuelt teksten på flere språk om rettigheter og plikter som foreldre i Norge
- Dialog og informasjonsarbeid ut fra et innvandrerperspektiv.
- Ansette minoritetspråklige fagpersoner i barnevernstjeneste og helsestasjon

**Ansvarlig:** Barnevernet

## Psykisk og fysisk helse

### Mål

- Alle innvandreres psykiske og fysiske helse kartlegges over tid og resultatet av kartleggingen danner grunnlag for tiltak som iverksettes.
- Alle innvandrere tilbys informasjon om generelle og vanlige utfordringer knyttet til migrasjon.



## Utfordringer

### **Kompetanse**

- Enkelte faggrupper i kommunen vil kunne ha behov for kompetansehevende tiltak knyttet til aktuell målgruppe.

### **Sosiale forskjeller**

- Inntektsnivå, arbeidsledighet, utdanningsnivå og språk er faktorer som er med på å påvirke evt. sosiale forskjeller.
- Som for befolkningen for øvrig vil det å lykkes på disse arenaene virke positivt inn på evt. Sosiale forskjeller og livssituasjonen for øvrig.

### **Helse**

- Forskjeller i type og frekvens av enkelte helserelaterte problemstillinger forekommer. Språk, jobbmuligheter, inntekt, vilje og evne til å motta hjelp og kontroll på eget liv påvirker dette.
- Noen eksempler kan være for oss sjeldne/ukjente medisinske problemstillinger, PTSD og annet.

## Strategier

Det er godt dokumentert at universelle tiltak rettet mot hele befolkningen, og ikke bare Høyrisikogrupper, reduserer risiko for fremtidige helseproblemer. I rike land med godt utbygde helsetjenester bidrar ytterligere utbygging av diagnostikk og behandling lite til å styrke folkehelsen. (Hentet fra Tynset kommunes Folkehelseplan).

### **Kompetanse**

- Kompetansetilføring til aktuelle faggrupper etter behov. Dette kan berøre lærere, ansatte ved opplæringscenteret, ansatte ved helsestasjonen og andre.
- Kompetansetilførselen bør koordineres slik at flere får samme kompetansegrunnlag.

### **Sosiale forskjeller**

- Gi informasjon, veiledning og tilbud som gir målgruppa muligheter for jobb, inntekt, utdanning og språkkunnskaper.

### **Helse**

- Informasjon, råd og veiledning knyttet til aktuelle helseproblemer, tilgjengelig helsetilbud og faktorer som påvirker egen helsesituasjon. Herunder kosthold, fysisk aktivitet, nettverk, sosial kontakt og annet.
- Folkehelse relatert tilnærming vil være gunstig her som hos befolkningen for øvrig.

**Ansvarlig:** Tjenestoområder helse



## Demokrati og deltakelse

### Mål

- Innvandrere opplever medbestemmelse gjennom aktiv deltakelse i elevdemokrati m.m.
- Flere innvandrere i kommunestyre

### Utfordringer

- Innvandrerbefolkningen i Tynset deltar mindre enn befolkningen for øvrig i det politiske liv inkludert ved valg, og er klart underrepresenterte i styrende organer og ledelse i kommunen.
- Mange innvandreres hjertesukk: Hvordan kan vi komme i snakk med norske mennesker?
- Manglende tilgang til åpne fora/rom for diskusjoner og samhandel mellom innvandrere og etnisk norske.
- Behov og uttalte ønske om mer kunnskap og informasjon om demokrati og politikk.

### Strategier

- Synliggjøre at kommunen ønsker å være (er) en inkluderende og flerkulturell kommune.
- Motivere og legge til rette at flere innvandrere tar aktiv del av samfunnslivet
- Sørge for økt deltakelse i styrer, råd og utvalg.
- Det legges til rette for økt bruk av kommunes åpne og felles kulturarenaer til møter og dialog om tema kultur, tradisjon og deltakelse og demokrati.

**Ansvarlig:** Internasjonalt Råd

## Oppvekst-barnehage-skole

### Mål

- Ungdommene blir tryggere i sin flerkulturelle identitet
- Bedre læringsresultater
- Foreldrerollen i nytt land er styrket

### Utfordringer

- Noen barn behersker ikke norsk språk tilstrekkelig til å kunne følge vanlig undervisning
- Noen minoritetsspråklige barn og unge får identitetsproblemer fordi de må forholde seg til ulike krav og forventninger fra foreldre og samfunn.
- Mange minoritetsspråklige foreldre uteblir fra møtearenaer og samarbeidsfora i barnehage og skole.



- Mange minoritetsspråklige foreldre forstår ikke det norske barnehage- og skolesystemet

## Strategier

- Videreutvikle gode verktøy for kartlegging av minoritetsspråklige barns språk.
- Sikre at alle barn får nødvendig opplæring i norsk språk og kultur og utvikle tilbud som er tilpasset de forskjellige målgruppene.
- Ta vare på barnets flerkulturelle identitet ved å :
  - Utfordre innvandrere til å gi frivillig leksehjelp og språkkurs
  - Bevege oss fra informasjon til foreldrene - via dialog og deltakelse - til medbestemmelse og samarbeid.
  - Bevisst bruk av tolk.
  - Eget møte for minoritetsspråklig foreldre med tolk i forkant av foreldremøte, slik at de har mulighet til å være godt forberedt.
  - Gjøre bruk av foreldrenes ressurser på morsmålet.
  - Øke personalets kompetanse om flerspråklighet og betydningen av morsmål.

**Ansvarlig:** Utdanningssjef

## Arbeid og sysselsetting

### Mål

- En større andel innvandrere deltar i arbeidslivet

### Utfordringer

- Manglende norskkunnskaper og rett til gratis norskundervisning hindrer arbeidsinnvandrere fra EU/EØS-land som går på dagpenger å få ny jobb fordi de ikke kan godt nok norsk.
- Innvandrere med høy utdanning får ikke jobber de er kvalifisert til.
- Manglende tilgang til praktisk/teoretisk opplæringsplasser i kommunal og privat sektor for de som trenger slike ordninger.

### Strategier

- Legge til rette for at:
  - En større andel innvandrere deltar i arbeidslivet på lik linje med befolkningen forøvrig.





- Det utvikles arbeidsmarkeds tiltak tilpasset innvandregrupper med spesielle behov, og som i størst mulig grad sikrer overgang til arbeid eller utdanning
  - Effekten av innvandrernes deltakelse på arbeidsmarkeds tiltak i størst mulig grad måles i forhold til antall innvandrere som kommer i jobb og/eller utdanning.
  - Det opprettes praksisstillinger til bruk for innvandrere med høyskolekompetanse slik at den enkelte i større og raskere grad kan komme i fast arbeid.
- 
- Samarbeid mellom privat næringsliv, partene i arbeidslivet og kommunen (NAV) videreutvikles slik at en i fellesskap å utvikle strategier og tiltak for å få flere innvandrere kommer i jobb i privat sektor.
  - Utvikle og ta i bruk et eget program for i grunnleggende kvalifisering i samfunnskunnskap, norskopplæring og arbeidstrening, for de som trenger et slik løp på vei til samfunnsdeltakelse og mulig arbeid.

**Ansvarlig:** NAV

## Informasjon og kommunikasjon

### Mål

- Gode, tilpassede og likeverdige tjenester til hele befolkningen

### Utfordringer

- Innvandrere opplever språk- og kulturbarriere i møte med kommunens tjenesteapparat
- Innvandrere har manglende tilgang til og kunnskap om kommunens tjenester fordi tjenestebeskrivelser og annen informasjon i liten grad er tilgjengelig på andre språk enn norsk. Mange vet heller ikke hvor de skal henvende seg for å få den informasjonen de har behov for når de er nye i Tynset.
- Ulike skjemaer, søknader og informasjonsskriv er vanskelige å fylle ut på grunn av faglig språkbruk med mange ukjente ord og begreper.
- Ansatte opplever at det kan være vanskelig å forstå hva søkers/ brukers problemer består i, samt gi informasjon.

Tilgjengelig

### Strategier

- Kompetanseheving i hele tjenesteapparatet på følgende områder:
  - Interkulturell kommunikasjon og flerkulturell forståelse.
  - Migrasjon og innvandring.
  - Bruk av tolk.



- Kompetanseheving av tolker tilknyttet tolketjenesten, med manglende formell kompetanse.
- Informasjonsarbeid:
  - tilpassing av informasjon om tjenestene til ulike målgrupper
  - informasjon på eget språk om rettigheter ift. bruk av tolk til alle nye innvandrere
  - temasamlinger og kurs for aktuelle målgrupper iht. behov
  - økt fokus på Servicetorget som første instans for informasjon til nye innvandrere i Tynset

**Ansvarlig:** Servicetorget og Tynset opplæringscenter



## **Tynset kommune som arbeidsgiver**

En viktig nøkkel til integrering og inkludering er å kunne delta i arbeidslivet. At arbeidsledigheten blant personer med innvandrerbakgrunn er flere ganger høyere enn for befolkningen som helhet, er et tegn på at det finnes barrierer som må brytes ned. Offentlig sektor som tjenesteyter, arbeidsgiver og sentral samfunnsaktør har et ansvar for å bedre denne situasjonen.

Tynset kommune er kommunens største arbeidsplass og en sentral samfunnsaktør i inkludering til arbeidslivet.

### **Hvordan står det til i Tynset kommune?**

Kommunen er distriktets største arbeidsplass. Kommunen har et omfattende tjenestetilbud til innbyggerne i alles livets faser og til hele befolkningen.

Hva kan kommunal sektor gjøre for ytterligere å styrke sitt arbeid med rekruttering og inkludering innvandrere til arbeidslivet og å styrke og beholde de innvandrere som er jobber i kommunen?

Planen tar her for seg innsatsområder, utfordringer og kommer med forslag til strategier for det videre arbeidet.

## **Etikk og samfunnsansvar**

### **Utfordringer**

- Et økende kulturelt mangfold på arbeidsplassene medfører økt kompleksitet ift. Oppfatninger om verdier og hvordan disse kommer til uttrykk, og om normer for god yrkesutøvelse/ profesjonsutøvelse

### **Strategier**

- Kompetanseheving for alle ansatte (interkulturell kompetanse, etisk refleksjonskompetanse)
- Kurs
- Temasamlinger for personalgrupper
- Systematisk arbeid med etisk refleksjon (jfr. etikksatsingen i omsorgstjenesten)
- Skape rom og arenaer for drøfting av etiske dilemmaer og problemstillinger i hverdagen



## Politikk og administrasjon

### Utfordringer

- Innvandrerne er underrepresentert i politiske prosesser og styrende organer

### Strategier

- Bidra til økt kunnskap hos politikere
- Medvirke til forankring av integreringsarbeidet på politisk nivå og utarbeidelse av tydelige styringsverdier og mål
- Utfordre innvandrerråd, innvandrerorganisasjoner og politiske partier til å sette søkelyset på hvordan få økt deltakelse av innvandrere inn i politiske og styrende organer

## Mangfold og inkludering

### Utfordringer

- Det er en høyere andel av arbeidsledige i innvandrerbefolkningen enn blant innbyggerne ellers.
- Språkproblemer, manglende kompetansedokumentasjon og/ eller manglende godkjenning av utdanningsbakgrunn og kompetanse, medfører at mange innvandrere utfører arbeid de er overkvalifisert til
- Innvandrere opplever at det er vanskelig å få innpass på arbeidsmarkedet
- Innvandrere opplever kommunens elektroniske søkeprosess som vanskelig og et hinder ift. å komme i posisjon til å bli vurdert:
- Hverdagsrasisme forekommer på arbeidsplassene
- Vanskelig å jobbe hvis man ikke behersker arbeidsspråk og ikke kjenner lover og regler som gjelder.

### Strategier

- Økt bruk av kombinert arbeids- og språkpraksis
- En viss kvotering - ansette innvandrere dersom man ellers står likt kvalifisert
- Forplikte enhetene til å ta imot personer på språkpraksis, arbeidspraksis og andre kvalifiseringstiltak
- Mobilisering og anerkjennelse av innvandreres medbrakte kompetanse
- Synliggjøring og tematisering av hverdagsrasisme, tydelig regelverk for håndtering av dette, samt oppfølging og implementering



## Medinnflytelse og medbestemmelse

### Utfordringer

- Mange har med seg en arbeidskultur der det er stor avstand mellom leder/mellomleder og ansatte, og hvor ledere har stor autoritet og ”all” makt
- Innvandrere er underrepresentert i organisasjonsarbeid og ulike utvalg på arbeidsplassene
- Innvandrere er underrepresentert i ledelse på alle nivå

### Strategier

- Informasjonsarbeid
- Om demokratiske prosesser på alle nivå i norsk arbeidsliv
- Om fagforeningsarbeid, tillitsvalgte - og verneombudsapparatet
- Rekruttere ansatte med innvandrerbakgrunn til å sitte i interne og tverretatlige arbeidsgrupper/utvalg
- Rekruttere innvandrere til lederstillinger på alle nivå

## Læring og utvikling

### Utfordringer

- Språklige utfordringer og kulturforskjeller medfører misforståelser i kommunikasjon og samhandling på flerkulturelle arbeidsplasser
- Mange arbeidsgivere og norske kolleger har en urealistisk forventning til innvandreres språkbeherskelse

### Strategier

- Kompetanseheving ift. interkulturell kommunikasjon (interkulturell kompetanse) i alle ledd i organisasjonen
- Forlenget og individuelt tilpasset opplæringsløp for nyansatte innvandrere, med fokus på arbeids- og fagterminologi, arbeidskultur, rutiner, lover og regler (rettigheter og plikter) som gjelder for det aktuelle arbeidsområdet (jfr. MIKS)  
Synliggjøring av innvandreres medbrakte ressurser og kompetanse



## Identitet og omdømme

### Utfordringer

- Det er ikke samsvar mellom andelen ansatte med innvandrerbakgrunn i kommunen og kommunens befolkningssammensetning forøvrig
- Å skape og implementere et felles verdigrunnlag i et kulturelt mangfold

### Strategier

- Forpliktende og konsekvent å innkalle en eller flere innvandrere til intervju når vedkommende har den kompetansen som etterspørres
- Bevisstgjøring på, og implementering av integreringsarbeid i alle enheter

## Motivasjon og lønnspolitikk

### Utfordringer

- Deltid/ små stillingsbrøker og lavtlønnet arbeid medfører at en del innvandrere har for lav inntekt til å kunne leve av den.
- Det er vanskelig for mange å få godkjent utdanning og arbeidserfaring fra hjemlandet, noe som igjen kan føre til lav ansiennitet og lavere lønn og påvirke motivasjon.

### Strategier

- Medvirke til at innvandrere i økt grad får godkjent og godskrevet utdanning og arbeidserfaring fra hjemlandet
- Utvikle og tilby ulike gratis ”påbyggingskurs” slik at utdanning/ kompetanse fra hjemlandet i større grad kan godkjennes/ godskrives.



## VIII: Komiteens anbefaling til kommunestyret

### Komiteen menes at:

1. Mottak, bosetting og oppfølging av flyktninger/tilflyttere, bør foretas av **ett** tjenesteområde for å unngå flaskehals i forbindelse med samhandling. Rådmannen har ansvar for at det iverksettes nødvendige administrative grep for å finne strukturer som unytter kompetanse og ressurser på en god måte.
2. Det må vurderes å flytte budsjettansvarlig for mottak og bosetting av flyktninger i Tynset kommune fra NAV til Tynset opplæringscenter.
3. Det bør bli gitt et fast beløp i forbindelse med etablering. Hensyn til familiens størrelse må hensynstas. Dette gjelder tiltak til flytninger, asylsøkere og familiegjenforente med disse.
4. De som jobber med bosetting og integrering i Fjellregionen bør komme fram til en felles politikk, og definere størrelsen på økonomiske rammen og hva som skal ligge innenfor denne.
5. Det bør være tett samarbeid mellom programveilederne i Fjellregionen i forbindelse med språktreningsplasser. For å sikre større bredde og muligheter for den enkelte deltager, er det viktig å se på hele regionen som marked for slike plasser.
6. Integreringsarbeidet avhenger av norskferdigheter. Det bør være et særskilt fokus på å lære seg språket, komme seg ut på språktreningsplasser og delta i frivillige lag og foreninger. Det bør derfor til enhver tid være 1 programveileder per 20 deltager for å sikre god oppfølging.
7. Kommunen skal legge til rette treffpunkter mellom innvandrere og arbeidsgivere.



**Tynset  
Kommune**

# **Vedlegg**





## Om innvandrerbefolkning i Tynset

### Tynset kommune – En kommune med lange tradisjoner som internasjonal kommune

Innvandring og utvandring fra kommunen og regionen er ikke et nytt fenomen. Mangel på jord og mat fikk mange til å utvandre til Amerika, og det er godt kjent at mange også utvandret til blant annet Bardufoss i Troms fylke. Svensker og tyskere var blant innvandrerne som kom til regionen for å arbeide i blant annet gruvene, og for mange har også kjærlighet og ekteskap sørget for både tilflytting og fraflytting av folk fra ulike deler av verden opp igjennom tidene. Impulser utenfra og kontakt med verden har derfor i flere hundre år vært en del av hverdagen og noe som har ført til utviklingen av dagens flerkulturelle befolkning der mangfold blir sett på som et nødvendig og positivt bidrag.

Mottak og bosetting av flyktninger er et forholdsvis nytt fenomen, som startet med det første vedtaket i kommunestyret 15.oktober 1987. Siden den gang har det med unntak av en kort periode på begynnelsen av dette årtuset, vært fattet vedtak om bosetting. Organiseringen av arbeidet har vært gjenstand for stadige endringer og kommunens arbeid med dette feltet har over tid festet seg som en naturlig og permanent del av kommunens tjenestetilbud. Hele kommunens tjenesteapparat er ansvarlig for å gi tilflytterne med flyktningebakgrunn et likeverdig og godt tilbud. Selve bosetting og integreringsarbeidet er i dag lokalisert til Tynset opplæringscenter som har utviklet seg til å bli et kompetansesenter innen feltet, i nært samarbeid med kommunens øvrige tjenesteapparat. Målet med mottak av flyktninger er å gi beskyttelse til sårbare grupper som har flyktet fra krig og nød, og å gjøre flest mulig i stand til å ta arbeid eller utdanning i Norge.

Arbeidsinnvandring er ikke et nytt fenomen, men det store antallet som de siste 15 årene har kommet til kommunen og regionen er nytt. Målet med arbeidet opp mot denne gruppen er å motivere flest mulig til å ta norskkurs, særlig gjelder dette for de som har eller stifter familie. Det er også viktig at ektefelle får seg arbeid eller utdanning og at sysselsettingsgraden holdes høy over tid.

### Befolknings sammensetningen

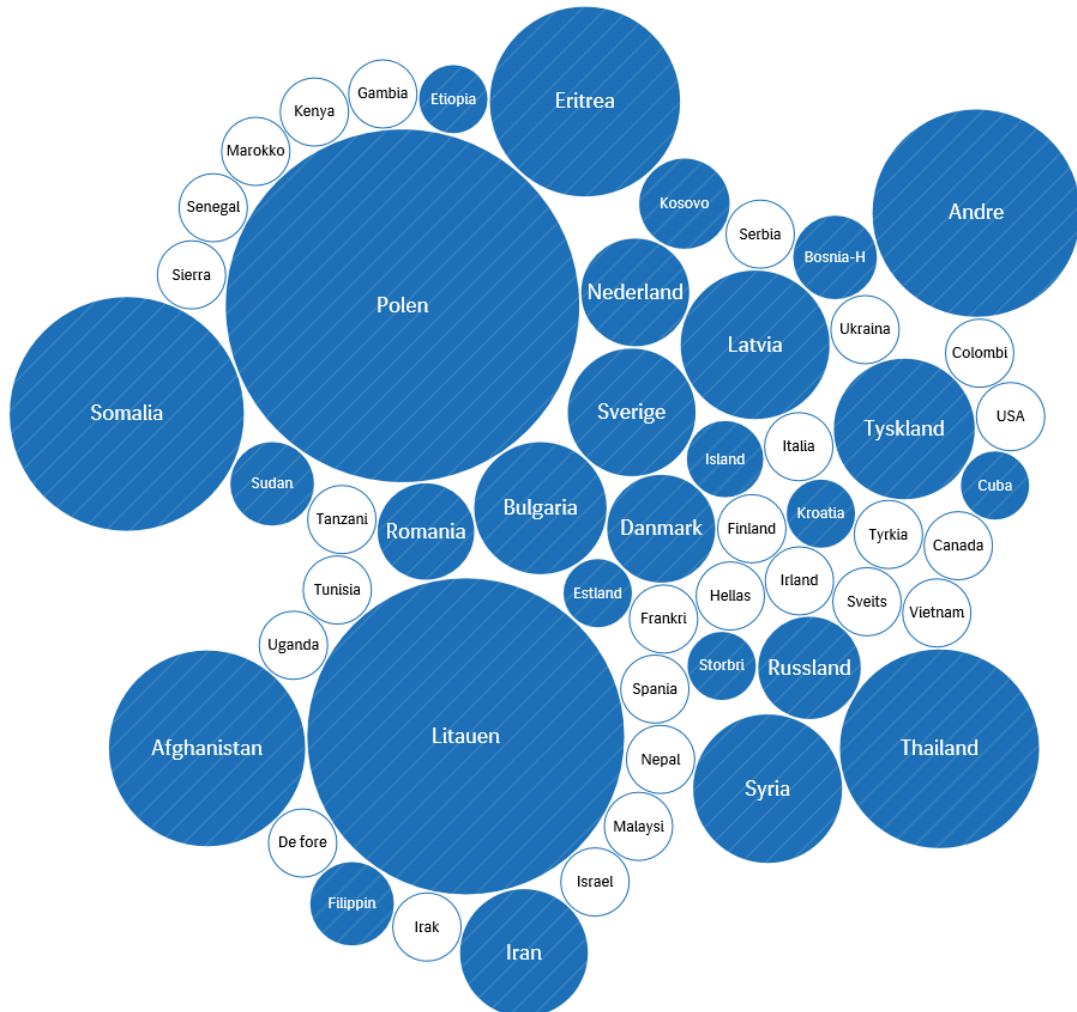
Tynset kommune er i dag en flerkulturell kommune med et stor etnisk mangfold. Hvor 10 % av befolkningen har annen etnisk bakgrunn enn norsk. Tilflytterne med innvandrerbakgrunn kommer til Norge som arbeidsinnvandrere fra Europa, som familiegjenforente med nordmenn samt som flyktninger eller familiegjenforente med flyktninger.

Det bor 560 personer med innvandrerbakgrunn i kommunen, hvorav personer fra Polen og Litauen utgjør de største gruppene.<sup>3</sup> Personer med flyktningebakgrunn utgjør 6 promille av befolkningen.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> [https://www.imdi.no/tall-og-statistikk/steder/K0437/befolkning/befolkning\\_opprinnelsesland](https://www.imdi.no/tall-og-statistikk/steder/K0437/befolkning/befolkning_opprinnelsesland)

<sup>4</sup> [https://www.imdi.no/tall-og-statistikk/steder/K0437/befolkning/flyktninger\\_befolkningsandel/enkeltaar](https://www.imdi.no/tall-og-statistikk/steder/K0437/befolkning/flyktninger_befolkningsandel/enkeltaar)



■ Tynset

Innvandringen til Norge og Tynset forventes å øke i årene som kommer, selv om det på grunn av stengte grenser i Europa har vært en sterk nedgang i antall flyktninger som klarer å nå Norges grense for å søke om asyl. Denne situasjonen vil neppe vedvare over tid, da asylankomstene til Europa har økt totalt sett. Arbeidsinnvandringen har holdt seg stabil og høy og vil trolig ligge på samme nivå de kommende årene med mindre det skjer store endringer i arbeidsmarkedet eller i Schengen-avtalen som regulerer arbeidsinnvandringen.

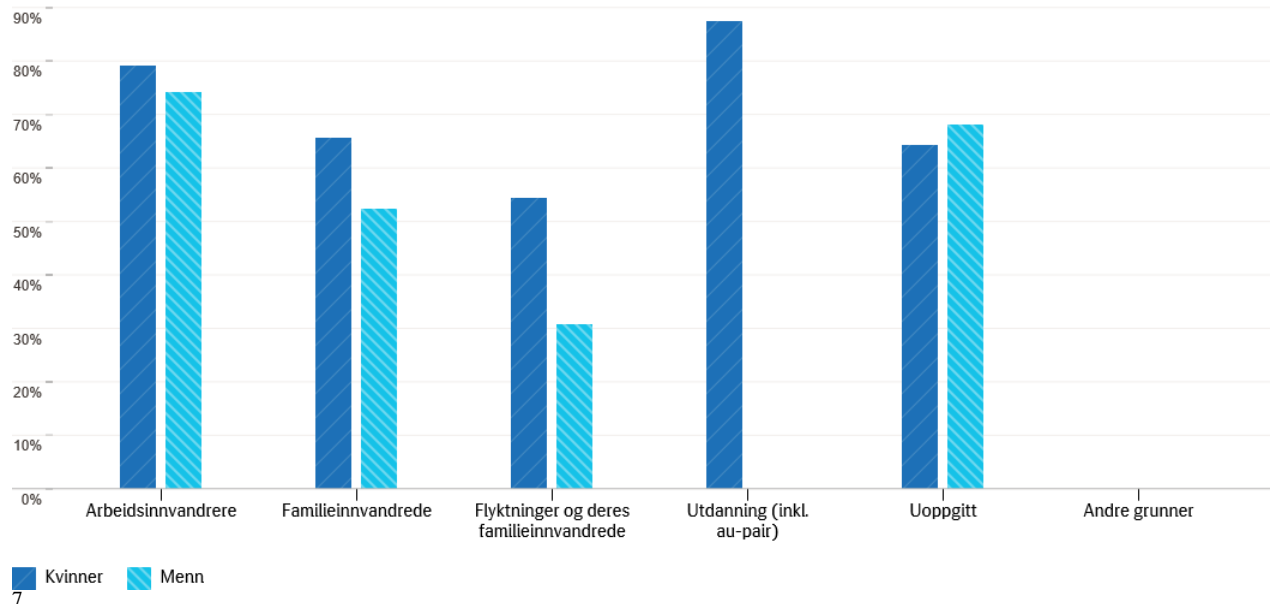
## UTDANNING OG ARBEID

Så mange som 70% av innvandrerne bosatt i Tynset kommune har utdanning – 40,7% har universitets eller høyskoleutdanning og 31,4% har videregående utdanning. I tillegg har 21,4% grunnskole. Kun 5% av tilflytterne med innvandrerbakgrunn har ingen skolebakgrunn fra



før.<sup>5</sup> Det som er viktig å merke seg er at det er dobbelt så mange kvinner som menn uten utdanning. Tiltak rettet konkret mot denne gruppen er derfor helt vesentlig for å nå målene om arbeid eller utdanning for alle som flytter til kommunen.

Sysselsettingen blant innvandrerbefolkningen er på 63,3% som er litt lavere enn for befolkningen ellers som er på 70,6%. Dette er likevel høyere enn landsgjennomsnittet<sup>6</sup>. Den er som ventet høyere blant arbeidsinnvandrere enn blant de andre gruppene, men felles for alle grupper av innvandrere er at det er flere kvinner enn menn som er i arbeid.



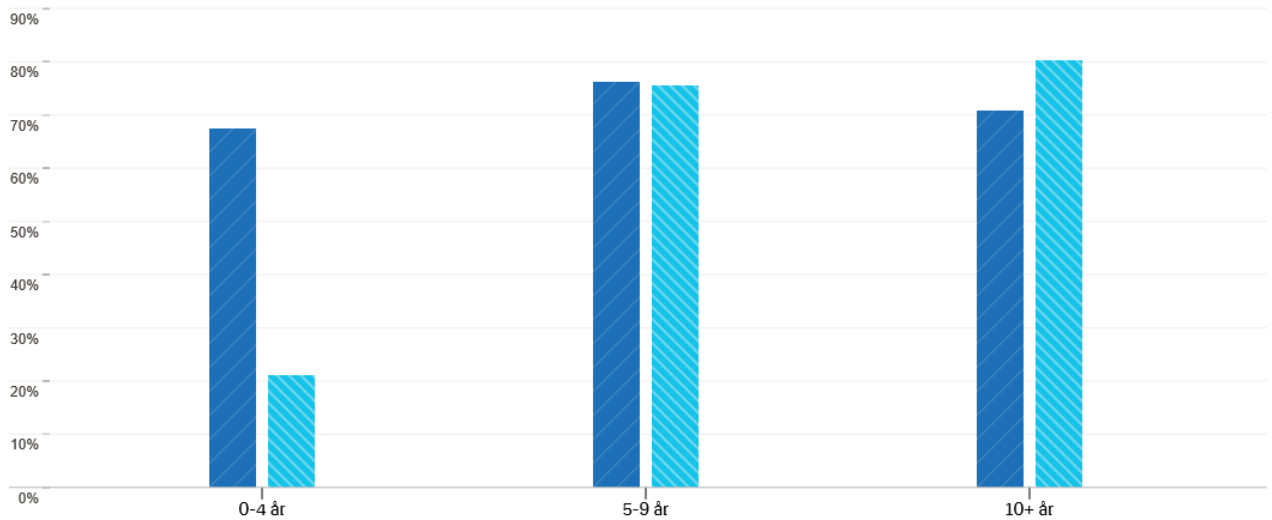
Forskjellen i sysselsettingsgrad mellom arbeidsinnvandrere fra Europa og innvandrere fra andre deler av verden jevnes ut og forsvinner helt etter økt botid i kommunen.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> [https://www.imdi.no/tall-og-statistikk/steder/K0437/utdanning/utdanningsniva\\_samlet](https://www.imdi.no/tall-og-statistikk/steder/K0437/utdanning/utdanningsniva_samlet)

<sup>6</sup> [https://www.imdi.no/tall-og-statistikk/steder/K0437/arbeid/sysselsatte-innvkat/enkeltaar/@\\$u=prosent;\\$y=2015;\\$cmp=F00;innvkat3=innvandrere%2Cbefolkningen\\_ellers](https://www.imdi.no/tall-og-statistikk/steder/K0437/arbeid/sysselsatte-innvkat/enkeltaar/@$u=prosent;$y=2015;$cmp=F00;innvkat3=innvandrere%2Cbefolkningen_ellers)

<sup>7</sup> <https://www.imdi.no/tall-og-statistikk/steder/K0437/arbeid/sysselsetting-etter-innvandringsgrunn>

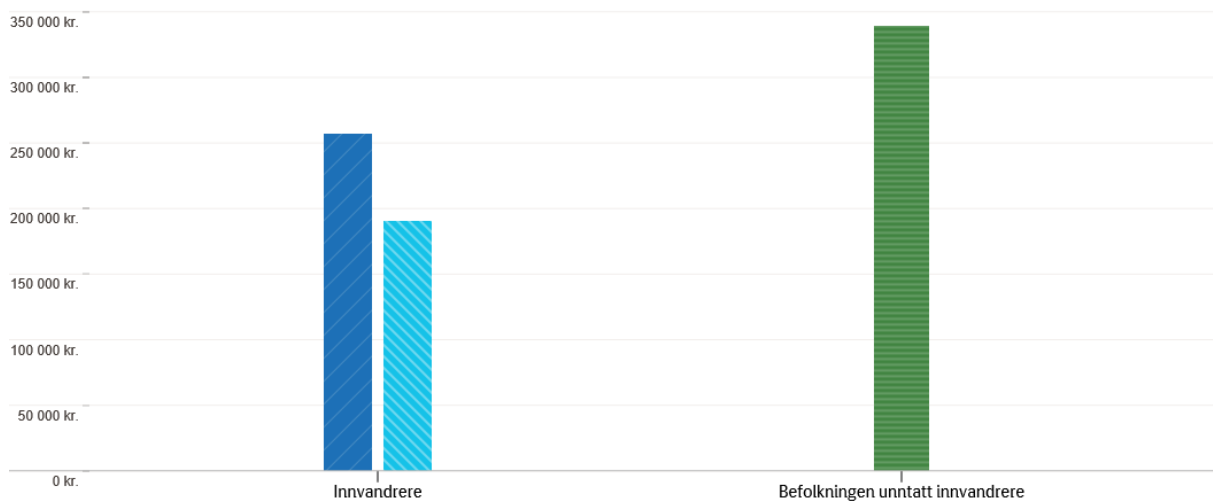
<sup>8</sup> <https://www.imdi.no/tall-og-statistikk/steder/K0437/arbeid/sysselsatte-innvandrere-kjonn-landbakgrunn>



■ EU/EFTA-land, Nord-Amerika, Australia og New Zealand

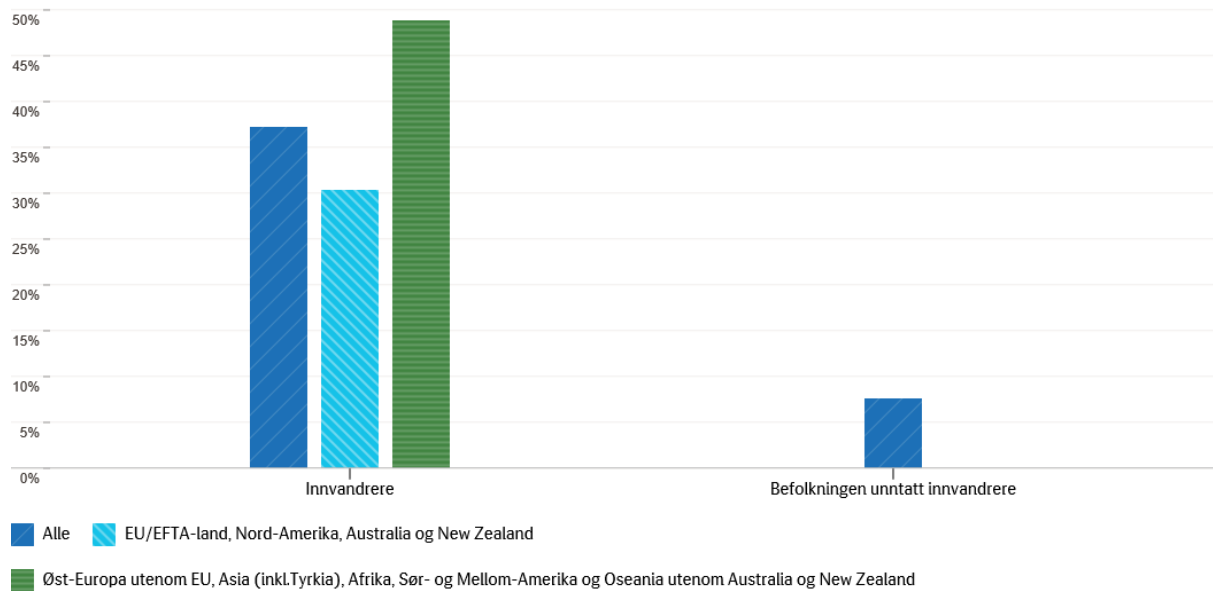
■ Øst-Europa utenom EU, Asia (inkl.Tyrkia), Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand

Inntekstnivået er vesentlig lavere blant innvandrerbefolkningen enn blant den øvrige befolkningen. Det samme er andelen husholdninger med vedvarende lav inntekt.

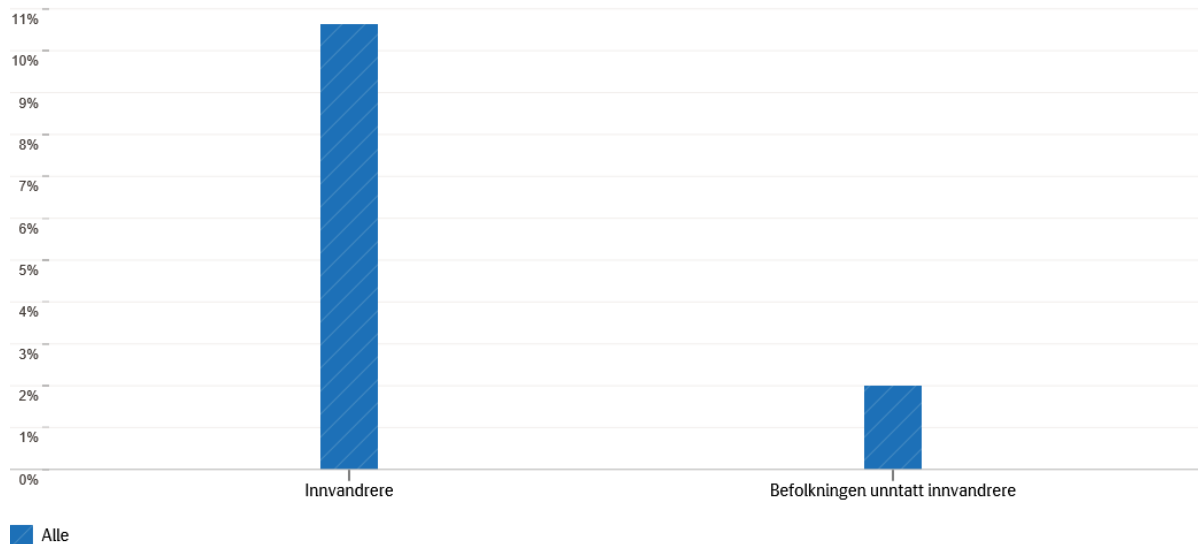


■ EU/EFTA-land, Nord-Amerika, Australia og New Zealand

■ Øst-Europa utenom EU, Asia (inkl.Tyrkia), Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand ■ Alle



Statistikken viser også at andelen som mottar sosialhjelp er høyere blant innvandrerne enn blant den øvrige befolkningen.



## 1) HISTORISK TILBAKEBLIKK 1987-2016

### Historisk tilbakeblikk:

15. Oktober 1987 ble det fattet politisk vedtak om mottak av flyktninger i Tynset, og formannskapet fikk fullmakt til å ansette en kontaktperson.



28. Juni 1988 ble det fattet politisk vedtak om mottak av ytterligere 10 flyktninger utover de som allerede var mottatt. Det ble også opprettet en 3-årig engasjementsstilling som flyktningkonsulent fra 01.10.88.

Opgavene til flyktningkonsulenten innbefattet alt av arbeid med flyktningene. Det var som en «mini – kommune», med samordning av alle nødvendige tjenester. Denne ble også miljøarbeider med tilhørende praktiske oppgaver. I tillegg hadde denne kontakt med IMDI og asylmottakene. Vedkommende arbeidet med familiegjenforening, tilrettelegging mot arbeidslivet, motivasjonsarbeid for å starte et nytt liv og økonomisk rådgivning for bruk av flyktningemidlene.

Opgaver og ansvar ble etter hvert flyttet fra kulturtjenesten til sosialtjenesten.

Engasjementet som flyktningkonsulent ble etter 3 år gjort om til fast stilling. Stillingen var som nevnt underlagt kulturkontoret ut år 2000. Fra januar 2001 ble den underlagt sosialkontoret. Det var høy aktivitet før overflyttingen, blant annet med opprettelse av asylmottak på Tynset camping og på Savalen. Siste asylmottak ble avsluttet i 2000. Grunnet avtagende mottak av flyktninger ble stillingen gradvis redusert og avviklet i 2003/2004.

Stillingen koordinator for flerkulturell arbeid i Tynset kommune ble opprettet som en 60 %, to - årlig prosjektstilling i 2007. Stillingen ble justert til 100 % fast stilling i 2009 i forbindelse med at tiltaks- og handlingsplan for integrering i Tynset kommune ble vedtatt. Det ble også opprettet en 100 % stilling som programrådgiver for introduksjonsprogrammet.

I tråd med vedtak 59/2015 i Tynset kommunestyre, «Organisering av Tynset opplæringscenter». Ble det i august 2016 ansatt en fagleder for bosetting og integrering av innvandrere i Tynset kommune, i tillegg til en programveileder/rådgiver for introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger. Det ble med disse ansettelsene opprettet en avdeling for bosetting og integrering som ligger under Tynset opplæringscenter.

Fram til 2009 ble det ikke bosatt flyktninger, men det var flere personer med flyktningstatus som fikk familiene sine hit i 2008. Siden 2009 har det vært enstemmige politiske vedtak om bosetting av rundt 15 flyktninger hvert år og ved utgangen av 2016 var det totalt 142 flyktninger og familiegjenforente med disse bosatt i kommunen.

År	Antall flyktninger bosatt
2013	18
2014	19
2015	47
2016	35

*Figuren viser antall flyktninger fordelt etter bosetting i perioden 2013-2016 i Tynset*

Flyktningene utgjør kun en liten andel av innvandrerne som kommer til Tynset. I følge tall fra IMDI bor det 560 innvandrere i kommunen, hvorav 338 personer er fra Europa. 96 personer er fra Afrika, 117 fra Asia inkludert Tyrkia, 4 fra Nord-Amerika og 5 fra Sør- og Mellom-Amerika. (tall fra 2016). Det er med andre ord arbeidsinnvandrere fra Schengen-land som utgjør den største innvandrergruppa på Tynset.



## **Integreringstiltak i lokalsamfunnet.**

Tynset Internasjonale Råd jobber aktivt for å fremme flyktningers og innvandreres integrering i Tynset-samfunnet. Rådet består av representanter fra innvandrere bosatt i kommunen, NAV, politisk aktive, skolesektoren, lokalt næringsliv, frivillige lag/organisasjoner, samt koordinator for flerkulturelt arbeid.

Tverrfaglig team for integrering ble etablert av daværende Rådmann Jon Ola Kroken våren 2009. Teamet ledes av fagleder Tynset opplæringscenter og består ellers av utdanningssjefen, rektor Tynset opplæringscenter, programrådgiver for introduksjonsprogrammet, helse og omsorgssjefen, leder for barnevernet, teamleder for bofellesskapet for enslige mindreårige, avdelingsleder for tekniske tjenester, barnehagesjefen samt NAV-leder.

## **I. Forskrifter og lovverk**

**Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (Introduksjonsloven)**

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-07-04-80?Q=introduksjonsloven>

**Forskrift til Introduksjonsloven** <https://lovdata.no/referanse/hjemmel?Dokid=NL/lov/2003-07-04-80>

**Rundskriv Q-27/2015 Samarbeid mellom kommunen og Arbeids- og velferdsetaten om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere** [https://Ansvar for rapportering.regjeringen.no/no/dokumenter/q-272015/id2410818/](https://Ansvar%20for%20rapportering.regjeringen.no/no/dokumenter/q-272015/id2410818/)

**Rundskriv 01/2016** [http://Ansvar for rapportering.imdi.no/tilskudd/integreringstilskudd/](http://Ansvar%20for%20rapportering.imdi.no/tilskudd/integreringstilskudd/)

**Rundskriv 02/2016** [http://Ansvar for rapportering.imdi.no/tilskudd/tilskudd-funksjonshemningeratferdsvansker/](http://Ansvar%20for%20rapportering.imdi.no/tilskudd/tilskudd-funksjonshemningeratferdsvansker/)

**Rundskriv 03/2016** [http://Ansvar for rapportering.imdi.no/tilskudd/tilskudd-enslige-mindreareige/](http://Ansvar%20for%20rapportering.imdi.no/tilskudd/tilskudd-enslige-mindreareige/)

**Rundskriv 04/2016** [http://Ansvar for rapportering.imdi.no/tilskudd/norsktilskudd/](http://Ansvar%20for%20rapportering.imdi.no/tilskudd/norsktilskudd/)

**Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (Opplæringslova)**

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61?Q=oppl%C3%A6ringslova>

**Forskrift til Opplæringslova** <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-06-23-724>

**Lov om folkehelsearbeid (Folkehelseloven)** <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-29?Q=folkehelseloven>

**Lov om husleieavtaler (Husleieloven)** <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-03-26-17?Q=husleieloven>

**Lov om bustøtte (Bustøtteloven)** <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2012-08-24-64?Q=bust%C3%B8tteloven>

**Forskrift om startlån fra Husbanken** <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2014-03-12-273>



**Veileder for helsetjenester til asylsøkere, flyktninger og familiegjenforente**

<https://helsedirektoratet.no/retningslinjer/asylsokere-flyktninger-og-familiegjenforente>

**Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester** <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30?Q=Lov%20om%20kommunale%20helse-%20og>

**Lov om sosialtjenester i NAV**

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2009-12-18-131?Q=lov%20om%20sosiale%20tjenester%20i>