



# Strategiplan for integrering 2015 – 2019

Vedteken i Kvam heradsstyre  
den 10.11.2015.



Redigert 13.11.2015.

# INNHALDSLISTE

<b>Innleiing</b> .....	<b>3</b>
1.1 <u>Bakgrunn</u> .....	3
1.2 <u>Visjon</u> .....	3
1.3 <u>Mandat</u> .....	4
1.4 <u>Målsettingar</u> .....	4
<b>2.0 <u>Utviklingstrekk i kommunen</u></b> .....	<b>6</b>
2.1 <u>Folketal</u> .....	6
2.2 <u>Sysselsetting</u> .....	7
2.3 <u>Utbyggingsmønster</u> .....	7
2.4 <u>Busetting</u> .....	8
2.5 <u>Frivillig arbeid og fritidssamfunnet</u> .....	8
2.6 <u>Folkehelseprofil</u> .....	9
2.7 <u>Utfordringar innan integrering</u> .....	9
<b>3.0 <u>Føringar for planarbeidet</u></b> .....	<b>11</b>
3.1 <u>Statlege føringar</u> .....	11
3.2 <u>Regionale føringar og plangrunnlag</u> .....	12
3.3 <u>Kommunal planstrategi</u> .....	13
3.5 <u>Forsking</u> .....	13
<b>4.0 <u>Plantema</u></b> .....	<b>15</b>
4.1 <u>Organisering av integreringsarbeid</u> .....	15
4.2 <u>Arbeid</u> .....	17
4.3 <u>Introduksjonsprogram og kvalifiseringsprogram</u> .....	20
4.4 <u>Bustad</u> .....	23
4.5 <u>Språk og utdanning</u> .....	25
4.6 <u>Kultur, deltaking og frivilligheit</u> .....	33
4.7 <u>Helse</u> .....	36
<b>5.0 <u>Planprosessen</u></b> .....	<b>39</b>
5.1 <u>Organisering, medverknad, politisk handsaming</u> .....	39
<b>6.0 <u>Oppsummering</u></b> .....	<b>40</b>
<b>7.0 <u>Litteratur</u></b> .....	<b>42</b>
<b>8.0 <u>Strategi, mål og tiltak</u></b> .....	<b>45</b>
<b>9.0 <u>Vedlegg</u></b> .....	<b>53</b>
<b>10.0 <u>Vedtak i Kvam heradsstyre</u></b> .....	<b>55</b>

---

---

## INNLEIING

---

### 1.1 Bakgrunn

---

---

Tenesteutvalet i Kvam herad godkjende 20.02.2012 "*Mandat for arbeidet med strategiplan for integrering*". Her vert det lagt vekt på at innvandring er viktig for å nå kommunen sitt mål om auka folketal, og at kommunen må gje nye innbyggjarar gode tilbod og syta for god integrering og deltaking i samfunnet gjennom arbeid, skule, barnehage og fritid.

Kvam herad har over ein lang periode teke i mot flyktningar. Dei seinare år har arbeidsinnvandringa til Kvam òg auka monaleg. Det har i større grad enn tidlegare vore familiar som flyttar til kommunen. I nokre familiar er det berre ein person i arbeid.

Innflyttinga kan i periodar skapa ulike utfordringar for kommunen. Ei utfordring er å skaffa nok arbeidsplassar og ei anna å skaffa egna bustader. Dei største utfordringane er knytt til flyktningar.

Kvam herad skal vera ein kommune som tek integrering og inkludering av flyktningar og innvandrarar på alvor. Med mål om at integrering skjer i «alle kommunale ledd», vil fleirkulturelt mangfald verta ein styrke og rikdom for kommunen.

Mandatet seier at strategiplanen skal innhalda overordna, langsiktige mål og tiltak som gjev retningslinjer for korleis kommunen skal nytta ressursane og oppnå best mogleg integrering av flyktningar og innvandrarar i Kvam. Målet for prosjektet er inkludering av alle!

HST- 090/15VEDTAK 10.11.2015:

Kvam heradsstyret tek "Strategiplan for integrering 2015-2019" til vitande, og krev at rådmannen føretek ein løpande rullering utifrå den situasjon vi får i Kvam. Vidare er eit krav at planen kjem opp som ny sak innan utgangen av 2017.

### 1.2 Visjon

---

---

Kvam herad sin visjon er:

Skapa ei oppsiktsvekkande framtid - create a remarkable future!

## 1.3 Mandat

*Med integrering forstår me at innvandrara og flyktningar vert funksjonsdyktige medlemmer av samfunnet. Det inneber å leggja til rette for, og krevja, at alle innbyggjarane i kommunen meistrar norsk språk godt, samt forstår, deltek og bidreg i samfunnet på tvers av etniske skiljeliner og religion.*

*Integrering er ein prosess som frå kommunen si side krev planmessig, tverrfagleg arbeid med mange aktørar. Det krev god organisering og samordning. Kommunen og majoritetsbefolkninga må ta ansvar for å leggje til rette for integrering av nye innbyggjarar. Ei vellykka integrering krev engasjement og vilje både frå nye landsmenn og mottakar-samfunnet i forhold til tilpassing, endring og forståing for kulturforskjellar.*

*Mottakarsamfunnet si utfordring ligg blant anna i å sjå moglegheiter for kulturell rikdom og nye løysningar på samfunnet sine behov for arbeidskraft. Det er grunnleggjande for integreringa at nye innbyggjarar tileignar seg gode norskkunnskapar og forståing av norsk samfunn og kultur, og gjennom dette kan kvalifisera seg for det norske arbeidslivet.*

*Erfaring syner at integrering skjer best og raskast gjennom personleg kontakt mellom flyktningar og innvandrara og representantar for majoritetsbefolkninga.*

## 1.4 Målsettingar

Integrering handlar om å leggja til rette for at innvandrara skal verta inkludert i samfunnet. Rask og god busetting av flyktningar i kommunen skal danna grunnlag for eit aktivt liv. Strategiplan for integrering i Kvam har denne hovudmålsettinga:

**Alle innbyggjarar i Kvam skal vera ein del av lokalsamfunnet ved å delta og bidra i fellesskapet.**

Eit bidrag for å nå dette målet er ein heilskapleg integreringsplan, som skal styrkja innvandrara sine moglegheiter for deltaking og integrering. Planen byggjer på to grunnpilarar henta frå mandatet:

- Alle innbyggjarar skal ha same moglegheit til å delta i samfunnet ut frå individuelle føresetnader og potensial.
- Alle innbyggjarar har ei plikt til å bidra innanfor sine føresetnader og sitt potensial.

Kvam herad skal skapa eit samfunn der alle føler seg velkomne og får nytta og utvikla sine kvalifikasjonar til beste for lokalsamfunnet og eigen familie. For å lukkast er det nødvendig å ha ein heilskapleg, tverrsektoriell tankegang både i teori og praksis, og desse må vera forankra både på administrativt og politisk nivå.

Planen skal konkret bidra til at:

- Born og unge flyktningar og innvandrarak meistrar norsk språk så tidleg som mogleg
- Born og unge flyktningar og innvandrarak kan forstå norsk kultur og kjenna at dei meistrar eigen kvardag
- Vaksne flyktningar og innvandrarak får tilpassa opplæring i språk og kultur slik at dei kan ta vidare utdanning eller i aukande grad få tilknyting til arbeidsmarknaden
- God bustadretteiing gjev lettare tilgang til den private bustadmarknaden i kommunen
- Innvandrarak og flyktningar får tilstrekkeleg informasjon om norsk helsevesen generelt og helsetenesta i kommunen spesielt for at dei skal kunna få rett behandling til rett tid, og at sjukdom og skade skal kunna førebyggast
- Toleranse og inkludering vert styrkja i tilhøvet mellom majoritets- og minoritetsbefolkninga
- Auka deltaking i fritidsaktivitetar, organisasjonar og lag/foreiningar for innvandrarak og flyktningar
- Integreringsarbeidet i kommunen er koordinert, fagleg forankra og effektivt
- Kommunen vert rusta til å kunna ta i mot fleire flyktningar enn i dag

## 2.0 UTVIKLINGSTREKK I KOMMUNEN

### 2.1 Folketal

Det har alltid funne stad migrasjon i Kvam. På 1800- og tidleg på 1900-talet flytta folk til byane og til Amerika, medan tilflyttarane mest kom frå nabokommunar eller Bergen.

Gjennom internasjonale avtalar skal Noreg ta ansvar for og gje vern og busetting for personar som treng asyl. Det er den einskilde kommunen som avgjer om og kor mange flyktningar kommunen ynskjer å busetta. Derimot, når politisk vedtak er fatta, så pliktar kommunen å gje flyktningane bustad og opplæring slik at dei er sjølvhjelpne innbyggjarar.

Dei største gruppene med innvandrarar i Kvam var i 2014 personar frå Aust-Europa, Tyskland, Filippinane, Thailand og skandinaviske land, medan dei største flyktninggruppene kom frå Eritrea, Kongo, Somalia og Liberia. Kvar og ein har si historie for å busetta seg i kommunen. Nokre flyktar frå krig og naud. Andre er arbeidsinnvandrarar med ynskje om inntekt. Felles har dei håpet om å få det bra, og for mange handlar det om å få det betre.

På 90-talet med oppløysinga av staten Jugoslavia og krigen på Balkan, tok kommunen imot bosniske, serbiske og kosovo-albanske flyktningar, men få av desse vart verande i Kvam.

Det eksakte talet innvandrarar i kommunen er vanskeleg å stadfesta, då arbeidsgrupper tilsett på prosjekt som høgspenmastene i Hardanger, vert ståande i statistikken som innbyggjarar i lang tid etter at prosjekta er avslutta. Til dømes er tala frå Bosnia-Hercegovina, Kroatia, Polen og Litauen altfor høge. Tal innvandrarar i landgruppe 1 er av den grunn mykje lågare.

Kommune	Folketal	Heile innvandrarbefolkninga	Landgruppe 1	Landgruppe 2	Innvandrarar og norskfødde med innvandarforeldre	Heile innvandrarbefolkninga	Landgruppe 1	Landgruppe 2	Innvandrarar og norskfødde med innvandarforeldre
2010	8306	514	330	184	544	6,1%	3,9%	2,2%	6,5%
2013	8584	811	562	249	875	9,4%	6,5%	2,9%	10,1%
2014	8584	844	575	269	920	9,8%	6,7%	3,1%	10,7%
2015	8539	838	581	257	913	9,8%	6,8%	3,0%	10,7%

Tal frå SSB. Landgruppe 1: EU/EØS, USA, Canada, Australia, New Zealand. Landgruppe 2: Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zealand, Europa utanom EU/EØS.

Innvandrarar etter landbakgrunn. Tal frå SSB	2010	2012	2013	2014	2015
Europa unntatt Tyrkia	318	475	551	564	571
Afrika	94	122	123	146	138
Asia med Tyrkia	87	109	119	117	111
Nord-Amerika	9	8	8	8	7
Sør- og Mellom-Amerika	3	3	7	6	8
Oseania	3	3	3	3	3
<b>SUM</b>	<b>514</b>	<b>720</b>	<b>811</b>	<b>844</b>	<b>838</b>

## 2.2 Sysselsetting

---

Arbeidsløysa i Kvam er 1% lågare enn landsgjennomsnittet, men steig frå 1,6 % i november til 1,7% i desember 2014 (SSB). Det var 25 personar i alderen 15-29 år og 49 personar i alderen 30-74 år som var ledige, av desse var 44 menn og 30 kvinner. (Frå 2014 gjev SSB ut tal ein gong i året i november.)

Det samla jordbruksarealet i Kvam herad er størst blant hardangerkommunane, og Kvam er tredje største fruktkommunen i Hordaland (eple, pærer og plommer). I tillegg vert det dyrka mykje grønsaker, bringebær og jordbær. Kommunen har gardsbruk som driv med kyr, sau og skog og det er gartneri som dyrkar plantar. Industri, inkl. bygge- og anleggsgjøretak, utgjer ca. 14 % av kommunen sine arbeidsplassar. Hardanger fartøyvernsenter, hotell, pensjonat og turisthytter både ved fjorden og på fjellet er døme på verksemder innafør turisme. Medan privat næring sysselset arbeidsinnvandraran utan tiltak, så er flykningar meir avhengig av kommunen.

Undersøkingar syner at innvandraran frå Afrika og Asia har generelt lågast sysselsetting. Det er kvinnene som har den lågaste sysselsettinga [1, 2], medan det er dei afrikanske og asiatiske kvinnene som er overrepresentert i gruppa med svak tilknytning til arbeidsmarknaden [39]. Dette er kvinner som korkje er i arbeid eller utdanning, og heller ikkje registrert som arbeidsledige. Tiltak retta mot denne gruppa er viktige av fleire grunnar. For det fyrste er det viktig i høve til likestillingsperspektivet, og dernest fordi kommunen treng arbeidstakarar. Eit likestilt mangfaldig samfunn er avhengig av at alle bidreg ut frå sine føresetnader.

Høgt kvalifiserte personar flyttar ofte til byane[1]. Dette er ei utfordring me òg kjenner til i Kvam. Særleg problematisk er det når godt integrerte kvinnelege flyktningar og innvandraran flyttar. Dette er kvinner som ikkje berre bidreg aktivt i lokalsamfunnet, men som òg er gode rollemodellar.

## 2.3 Utbyggingsmønster

---

*Bustadspolitisk handlingsplan 2003-2006* hadde som mål å byggja utleigebustader for flyktningar ikkje berre i sentrale strøk, men ut over heile kommunen. Fordelen med slikt utbyggingsmønster er at fleire arbeidsplassar og lokalmiljø kan bidra til ein god integreringsprosess. Vidare vart det foreslått å leggja til rette for tunløysingar der bebuarane kunne bu nær kvarandre. Dette er ei buform der det å møta og snakka med naboen vert enklare. Andre tiltak gjevne i handlingplanen var kommunalt kjøp av husvære i utbyggingsprosjekt, tilskot for bygging av einebustad med utleigeining, sal av kommunale bustader ved bruk av Startlån og betre utnytting av Husbanken sine midlar.

## 2.4 Busetting

---

Det er eit kommunalt ansvar å skaffa bustad til vanskelegstilte og flyktningar. Me kan anta at innvandrar som ynskjer å busetta seg i kommunen er opne for det lokalsamfunnet har å tilby og at dei sjølv tek initiativ for å skaffa seg bustad, koma seg i jobb eller ta utdanning.

Fyrsteintrykket innvandarane får av kommunen er viktig som motivasjonsfaktor. *Kommuneplanen for Kvam herad 2015–2030, Samfunnsdelen*, trekkjer fram viktigheita av å eiga eigen bustad. Det gjev tryggleik og betre livskvalitet. Barnefamiljar og fyrstegongs-etablerarar har utfordringar med å koma seg inn på bustadmarknaden i Kvam. Innvandrarar er fyrstegongs-etablerarar. Det er difor nødvendig å retta merksemda mot desse sine særskilde behov og moglegheiter for anten å eiga eller for å leiga bustad.

Politikarane avgjer om kommunen skal busetta flyktningar, men når vedtak er gjort, er administrasjonen forplikta til å innfri rask busetting og gode løysingar. Rask busetting krev ledig kapasitet og god oversikt over når bustader vert ledige. Om kommunen skal møte kravet om å busetta fleire, så må ulike tiltak settast i verk raskt. Eit tiltak er å få frigjord kommunale bustadar der bebruarane har budd lenge. Vidare må kommunen utarbeida ein langsiktig strategi for jamleg busetting. Nokre innvandrarar har religiøse/kulturelle motførestellingar mot å ta opp lån. Dette er døme på personleg religiøs/kulturell hindring på vegen mot å skaffa seg husvære.

## 2.5 Frivillig arbeid og fritidssamfunnet

---

Kvam har eit rikt og mangfaldig kulturliv, både for unge og gamle. Her er alt i frå idrettslag til Lions, frå kvinne- og familielag til bridgeklubbar, frå songkor til kampsport.

Organisasjonslivet er ein av dei viktigaste berebjelkane i kvammasamfunnet. Det bind innbyggjarane saman og skapar aktivitetar på tvers av grupper, og er ein viktig arena for integrering. Svært vesentleg er òg dei integreringsprosessane som føregår utanom dei organiserte fritidsaktivitetane. Å slå av ein prat ved postkassen og ta ein kaffikopp i lag er «kvardagsintegrering» som kan gje større utbyte enn mange offentlege program.

Kommunen er godt dekkja med relativt gode idrettsanlegg. Anlegga legg til rette for fysisk aktivitet både for gammal og ung, og representerer slik eit mangfald. Eit variert kulturtilbod kan ha positiv påverknad på fysisk og psykisk helse i alle aldersgrupper. Kulturell danning er ein føresetnad for demokrati og samhald, og aktiv deltaking er viktig for høg livskvalitet og eit godt lokalsamfunn. Gode moglegheiter for å delta aktivt krev føreseieleg og langsiktig støtte til lag, organisasjonar og frivillige, samt eit mangfaldig og inkluderande tilbod som møter alle sine behov.



## 2.6 Folkehelseprofil

---

Folkehelseinstituttet sin folkehelseprofilen for Kvam 2015, trekkjer fram nokre få tal gjeldande kommunen. Andelen personar som bur åleine i Kvam er lågare enn landsnivået og befolkninga har relativt høg utdanning. Vidare er andelen born i heimar under låg inntektsgrense og kvenningar som ikkje fullfører vidaregåande skule lågare enn landsnivået. Forventa levealder for kvinner er høgare, og det er færre med psykiske symptom og lidningar i alderen 15-29 år. Unge uansett nasjonalitet er gruppa med størst fare for å falla utanfor lag og organisasjonar, utvikla negative relasjonar og haldningar til samfunnet og antisosial åtferd.

Kvam er med andre ord ein god stad å leva for dei aller fleste. Sjølv med låg arbeidsløyse og god levestandar så vil utfordringane for dei det gjeld og storsamfunnet vera betydeleg om ikkje felles innsats for integrering lukkast.

Samfunnet må endra haldningar til innvandrane si deltaking, både som potensielle arbeidstakarar, kollegaer, medelevar, vener og deltakarar i ulike samanhengar. Det må koma i møte integrering på lik linje med alle andre sosiale gjeremål, og unngå å støtta tiltak som fører til segregering.

## 2.7 Utfordringar innan integrering

---

Grunnlaget for strategiplanen byggjer på dei utfordringane kommunen ser i integreringsarbeidet. Mandatet delar utfordringane i tre hovudkategoriar:

### Personlege utfordringar:

- For kvar einskild
  - traume/vonde kjensler frå tidlegare opplevingar
  - vanskar med å finna vener
  - vanskar med å finna seg til rette i Kvam
  - vanskar med å forstå dei norske kodane

### Samfunnsutfordringar:

- Bustad
  - marknaden er sprengt
  - husleigeprisane er høge
  - dårleg standard på mykje som vert tilbydd
- Arbeidsmarknaden i Kvam er liten
  - vanskeleg å skaffa språkpraksisplassar
  - vanskeleg å finna arbeid som høver for alle
- Språk og kultur
  - størst utfordringar i ungdomsskulealder
  - elevar føler seg «dumme» fordi dei ikkje heng med på skulen
  - vanskeleg for ungdommar å tilpassa seg og passa inn i gjengar
  - det trengst meir arbeidsretta språkopplæring
  - dei som allereie er i arbeid har ikkje tid til norskopplæring

- Lite møteplassar utanfor det etablerte organisasjonslivet
- Barnefattigdom
- Dårlig mottaksordning for born

Organisatoriske utfordringar:

- Tolketeneste
  - vanskeleg å få tak i tolk
  - vanskeleg å arbeida gjennom tolk i høve tillit, traume, etc
  - utfordring med mannlege tolkar til kvinnelege pasientar og vise versa
- Samhandlinga mellom avdelingane i kommunen, barnehage, skule, Nav, helse, barnevern er ikkje god nok
- Variabel bemanning på avdelinga for flyktningar
- Det er krevjande å ta imot folk i språkpraksisplass
- Lærarane slit med at dei føler dei ikkje klarar å gje god nok undervisning innanfor dei rammene som no er i skulen
- Manglande kompetanse knytt til integrering i kommunen og for lite ressursar til «å læra innvandarane å bu»

## 3.0 FØRINGAR FOR PLANARBEIDET

### 3.1 Statlege føringar

Regjeringa vil sikra rask busetting av flyktningar, mellom anna gjennom eit meir forpliktande samarbeid med kommunesektoren. Som eit statleg tiltak for å oppnå raskare busetting har Fylkesmannen i Hordaland fått i oppdrag å arbeida tett opp til kommunane for å setta i verk utviklingsarbeid innafor tema integrering og kvalifisering.

Løyve til opphald for innvandrarar generelt vert gjeve etter det generelle lovverket (alle utanlandske borgarar) eller EØS-regelverket (borgarar frå EU/EØS/EFTA). Frå 1. januar 2015 vart det stilt krav om at dei som får godkjend «familieinnvandring» må betala reisa for familiemedlemmane sjølv. Det gjeld òg når søkjar som bur i Noreg får opphald som flyktning [44]. For nokre vert det i tillegg stilt krav om sikker bustad. Alle vaksne med rett til å bu i Noreg har derimot rett til arbeid [10].

Introduksjonslova kom i 2003 og regulerer to ordningar; opplæring i norsk og samfunnskunnskap og introduksjonsprogram for kvalifisering til arbeidsliv og utdanning. Nykomne flyktningar mellom 18 og 55 år med opphaldsløyve har rett og plikt til å delta i desse ordningane. Programmet skal vera heilårleg og på fulltid. Det vil seia tilsvarande eit ordinært arbeidsår. Fylkesmannen i Hordaland fører tilsyn med kommunane. Tema for tilsyn i perioden 2013-2015 har vori kravet om heilårleg tilbod og tilbod på fulltid.

Programmet skal gje grunnleggjande ferdigheiter i norsk, innsikt i norsk samfunnsliv, førebu for deltaking i yrkeslivet og utdanning. Deltakarane har på si side ansvar for å læra seg norsk og setta seg inn i norske samfunnsforhold. Det som regulerer pliktene er introduksjonsstønadene ved at deltakarane vert trekte om fråvær ikkje er legitimt. Om dei får arbeid eller kjem i gang med utdanning, så har dei rett til permisjon og kan fullføra programmet seinare om det framleis er eit behov for opplæring. God gjennomføring av programmet kan bidra til rask integrering i samfunnet.

Viktig tema i integreringsarbeidet er språk. Både det å tileigna seg norsk og det å nytta morsmålet som grunnlag for å tileigna seg kunnskap. For vaksne handlar det om opplæring i norsk, jamfør introduksjonslova og opplæringslova. Innvandrarar som ikkje har fullført grunnskule eller vidaregåande i heimlandet har rett på desse etter opplæringslova § 4A [12].

For born og elevar handlar språk om utvikling av funksjonell tospråklegheit. Dette er regulert i opplæringslova §2-8. [12] Barnehagelova omtalar ikkje innvandrarborn, men i *Rammeplan for innhaldet i og oppgåvene til barnehagen* står det at barnehagane må støtta borna sin bruk av morsmålet. Det inneber at barnehagane ikkje kan oversjå bruken, men må møte borna ved å leggja til rette for bruk og utvikling av morsmålet. Samtidig er det av betydning at barnehagane arbeider med å fremja borna sin norskspråklege kompetanse. I august 2015 kom to ordningar som gjeld familiar eller hushald med låg inntekt og som er av betydning for mange innvandrarar. Den eine er reduksjon i foreldrebetalinga og den andre gratis kjernetid for 4- og 5-åringar [45].

Retten til arbeid er nedskriven i *Verdserklæringa om menneskerettane av 1948* artikkel 23. Forutan rett til arbeid handlar det om rett til fritt val av yrke, til rettferdige og gode arbeidsforhold og til å verta beskytta mot arbeidsløyse.

Gruppa utanfor arbeidsmarknaden vert skildra som ein av dei «viktigaste» utfordringane i Noreg [19, s. 49]. Ei av dei er flyktningane si svakare tilknytning til arbeidsmarknaden som fører til at hushaldet er lågare enn hjå befolkninga elles, og som gjer dei meir avhengig av velferdsstaten.

August 2013 vart det oppnemnt eit utval som skulle greia ut bruken av tolk i offentleg sektor. Arbeidet avdekka underforbruk og manglande kvalitetskrav som førte til at både rettssikkerheit og likeverd var trua og undergrave. Regjeringa foreslår av den grunn ei lovheimla plikt for offentleg sektor til å nytta kvalifisert tolk. Ny lov, *Tolkelov*, er foreslått gjeldande frå 1. januar 2019 [14]. Kommunane er generelt positive til lovforslaget, og dei er einige om at reforma ikkje kan gjennomførast utan vurdering av kostnadane og tilgangen på kompetente tolkar.

Regjeringa la fram *Frivillighetserklæringen* på FN sin internasjonale dag for frivillige i 2014. Den inneheld grunnleggjande prinsipp og overordna målsettingar. Erklæringa er ikkje styrende for kommunen sitt samarbeid med frivillig sektor, men det er nærliggjande å fylgja intensjonen om eit føreseieleg og konstruktivt samspel der frivillige har stor fridom. IMDi har gjeve ut ein rettleiar for samarbeidet mellom kommunane og frivillige [14].

Regjeringa har som mål at vaksne skal verta kjende med rettane og moglegheitene for grunnopplæring og vidaregåande opplæring. Det vert forventa at kommunane presenterer informasjonen lett tilgjengeleg for innvandrarane, og at rådgjevarar på NAV-kontora og på skulane har god kjennskap til desse rettane. Flygeblad og informasjon kan ein finna på Utdanningsdirektoratet si heimeside for vaksne: [www.udir.no/voksen](http://www.udir.no/voksen)

Samtidig med at minoritetsspråklege vaksne skal få den opplæringa dei treng og har rett på, skal dei heller ikkje nytta meir tid enn nødvendig. Regjeringa ynskjer difor betre samanheng mellom grunnopplæring innafor opplæringslova og opplæring innafor introduksjonsordninga.

## 3.2 Regionale føringar og plangrunnlag

*Regional plan for folkehelse – Fleire gode leveår for alle* [17] har til hensikt å bidra til eit langsiktig og systematisk folkehelsearbeid i Hordaland. Målet er å jamna ut sosiale helseskilnader ved førebyggjande og helsefremjande innsats retta mot born og unge. Planen seier at for å nå målet må aktørane i det offentlege, det private næringslivet, fagforeiningane og lag, organisasjonar og frivillige samarbeida.

Regionsplanen byggjar på 5 grunnprinsipp:

- Sosial utjamning
- Helse i alt vi gjer
- Berekraftig utvikling
- Føre var-prinsippet
- Medverknad

I dette arbeidet er kommunen si rolle å ha tiltak med føremål å hindra, redusera og/eller fjerna faktorar som har eller kan ha negativ effekt.

*Helse* definerer WHO som ein tilstand av fullstendig fysisk, mentalt og sosialt velvære, og ikkje berre frávær av sjukdom og lyte. Folkehelselova definerer omgrepet *folkehelse* som helsetilstanden til befolkninga, og korleis helse fordeler seg i ei befolkning. *Folkehelsearbeid* er samfunnet sin innsats for å påverka faktorar som direkte eller indirekte fremjar helse og trivnad for innbyggjarane. Folkehelsearbeidet skal sørgja for ei jamnare fordeling av faktorar som direkte og indirekte påverkar helse. *Helsefremjande* arbeid dreiar seg om å setta individ og fellesskap (samfunnet) i stand til å sjølv kontrollera det som verkar inn på helse. Dette handlar om tiltak retta mot fysiske, psykiske og sosiale miljø. [17]

### 3.3 Kommunal planstrategi

*Mandatet* for arbeid med strategiplan er det mest relevante kommunale dokumentet som gjev føringar for integreringsarbeidet i Kvam. Dette vart vedteke 20.02.2012, og hovudpunkt herfrå er nemnt innleiingsvis i strategiplanen.

*Handlingsplan for flyktningar. Kvam herad 2008-2011* har også relevante innspel. Her står mellom anna: Vaksne flyktningar og innvandrarakar skal ha tilpassa opplæring i språk og kultur med mål å ta utdanning eller koma i arbeid. Norsk skal innvandrarakar læra så godt og raskt som mogleg ut frå den einskilde sine læreføresetnader.

*Kvam herad sin næringsplan* peikar på moglegheiter for vekst igjennom samarbeid på tvers - mellom menneske, verksemdar, bransjar og bygder. Både privat og offentleg sektor vil ta del i denne veksten. Me ynskjer vekst og samarbeid i heile kommunen.

*Kommuneplanen sin samfunnsdel* har overordna strategiar som gjev føringar for integreringsarbeidet.

### 3.5 Forsking

Forsking frå ulikt hald [4] syner korleis integrasjon kan gjennomførast i og gjennom sivilsamfunnet i fleirkulturelle lokalsamfunn og kva som hemmar og fremmar integrering.

Barrierar for innvandrarakane si deltaking i samfunnet kan delast i fire nivå:

*Individnivå:* manglande ressursar, norskkunnskap, forståing av tradisjonell organisasjonskultur.

*Organisasjonsnivå:* ressursar, kompetanse, kultur og legitimitet.

*Systemnivå:* befolkningsamansetning, busetting og samarbeid.

*Politisk nivå:* målsettingar og strategiar, finansiering og prioriteringar. [7]

Universitetet i Bergen har delteke i ein internasjonal studie med mål om å kartleggja kven av innvandrardommen som klarer seg best [8]. Forskarane sorterte ungdommen i fire grupper:

- *Integreringstypen*: ungdom som respekterer foreldra og vel det som er best frå begge kulturane. Denne gruppa klarar seg best.
- *Etnisk typen*: ungdom som fyrst og fremst orienterer seg mot sin opphavlege kultur. Gruppa har vanskar med å tilpassa seg skulen og samfunnet elles.
- *Diffuse typen*: ungdom som korkje kjenner seg heime i den kulturen foreldra vektlegg eller i den norske. Gruppa scorar lågt på livskvalitet og skuletilpassing. Det er denne gruppa som i størst grad risikerer å utvikla antisosial åtferd.
- *Nasjonale typen*: ungdom som går heilt opp i den nye nasjonale identiteten på kostnad av foreldra sin kultur. [8,9]

#### **Strategiplanen legg vekt på desse råda frå forskingshald:**

- Kommunen skal støtta dei minoritetsspråklege til å følgja sin eigne vegar. Dette fordi integrering, både psykologisk og sosialt, er meir positivt hjå dei som orienterer seg i det nye landet sjølve.
- Kommunen skal støtta innvandarane og etnokulturelle organisasjonar, slik at den kulturelle tapet vert redusert.
- Kommunen skal søkja å utvikla politikk og program som oppmuntrar til deltaking i dagleglivet, slik at innvandarane ikkje vert isolerte i sine eigne samfunn eller vert framand for samfunnet. [8]

Norsk arbeidsforskning syner at språk er ei utfordring [16, s. 49]. Dei peikar på tre viktige føresetnader for å lukkast i å læra norsk:

- Å utøva kommunikasjon slik den faktisk føregår, med autentisk munnleg og skriftleg materiale frå arbeidsplassen.
- Lærarane må ha kunnskap om profesjonell kommunikasjon i aktuelle jobbar.
- Opplæringa må vera forankra på alle nivå. Det betyr at deltakaren si opplæring er eit ledd i kompetansehevinga for heile organisasjonen.

## 4.0 PLANTEMA

### 4.1 Organisering av integreringsarbeid

#### *No-situasjon og utfordringar:*

Heradsstyret og rådmannen har det overordna ansvaret for økonomi, innhald, utvikling, tilpassing, delegering, koordinering og kontroll. Endringar i organisasjonen må gripa fatt i sterke og svake sider og dei reelle utfordringane kommunen har i dag og i framtida. Dei må vidare ikkje vera meir omfattande og økonomisk krevjande enn at kommunen tener på ei omorganisering.

Integreringsarbeidet er i dag organisert som ei vertikal, fragmentert forvaltning som stort sett er retta mot flyktningane. Organiseringa har den fordelen at fleire einingar og tilsette møter spørsmål om integrering. Utfordringa kan vera å få alle til å prioritera arbeidet framfor andre gjeremål. Særleg vanskeleg vert det om tilsette opplever at dei vert pålagd eit ekstraarbeid. Vertikal forvaltning krev langsiktige og tydelege målsettingar og arbeidsoppgåver. Vertikal forvaltning krev at einingsleiarane kvalitetssikrar at alle tilsette har integrering godt forankra i alt dei gjer.

Samorganisering kan gje eit effektivt og heilskapleg integreringsarbeid, men gjev større utfordringar når det kjem til å spreia haldningar og kompetanse i kommuneorganisasjonen. Ei samorganisering vil ta lengre tid å gjennomføra enn å forbetra og utvikla arbeidet slik det vert organisert i dag. Sentral løysing kan derimot vera meir fleksibel og tiltak kan utførast raskare enn ved fragmentert forvaltning.

Når det gjeld organisering av det kommunale integreringsarbeidet, er det viktigaste for Kvam herad å oppretta ei samlande og styrande rolle sentralt i organisasjonen. Denne funksjonen skal ha ansvar for å samorganisera og kvalitetssikra ynskt utvikling og fastsette prioriteringar.

Tilhøve som kan gje betra integrering i Kvam:

- at integreringsarbeidet er politisk forankra
- at leiarnivået kjenner eigarskap til arbeidet
- at arbeidet er prega av langsiktig målsetting
- at arbeidet er forankra i alle nye kommunale planar
- at finansiering og økonomiske prioriteringar vert gjort med tanke på langsiktig målsetting
- at kommunen er god på å skaffa ekstern prosjektfinansiering
- at kommunen har gode rutinar for internkontroll og kvalitetssikring av retningslinjer gjevne i lovverk og kommunale føringar
- at kommunen prioriterer integrering av innvandrarak i alt administrativt arbeid
- at kommunen samarbeider tett med frivillige og privat sektor
- at ein person får ei koordinerande rolle i organisasjonen

## Samarbeidsmodell

Ein «*top-down*» - strategi leia og styrt av kommunen fører ofte til kortvarige tiltak og er ikkje berekraftig over tid [4, s. 181]. Slik strategi ser på frivillige som reiskap for iverksetting av offentleg politikk, noko som det vert åtvåra mot [4, 41]. I ein «*bottom-up*» modell vil dei frivillige gjera som dei vil. Kommunen veit ikkje om det frivillige arbeidet bidreg til integrering og demokratisering eller i verste fall, til segregering og utestenging.

Ein lokal modell bør vera ein «*dialog-modell*» der kommunen som lokal myndigheit gjev tydelege mål og strategiar om retning, er lyttande, fungerer koordinerande, samlar ressursar, foreinar krefter og legg til rette for at ulike aktørar møtast på likefot.

## Tilsyn, internkontroll og kvalitetssikringsarbeid

Integreringsarbeidet rører ved alle einingane og nærast alle einingane i kommunen. Arbeidet skal vera målretta og må sikrast gjennom internkontroll og gode rutinar for kvalitetssikringsarbeid. Internkontroll i denne samanheng krev at alle nivå er orienterte mot og har merksemd retta på kritiske punkt av betydning for godt integreringsarbeid og lovverk. Det handlar om kunnskap hjå tilsette, kartlegging av utført arbeid, statistikk, informasjonsrutinar, samarbeidsrutinar, gode rutinar for evaluering og evne til refleksjon over eige arbeid.

Å ha planar er ikkje nok om kommunen skal verta god på integrering. Kvam herad må etablera rutinar for å ha tilsyn med og kvalitetssikra integreringsarbeidet frå overordna nivå og vidare gjennom heile organisasjonen.

## Organiseringar

Integreringsarbeidet vert vertikalt forankra som i dag, men ved intern omdisponering av ressursar får ein person ansvar som *Innvandrings- og integreringskoordinator*. Personalmessig og organisasjonsmessig ligg stillinga under *Eining for samfunn og utvikling*. Stillinga er operativt knytt til *Eining for samfunn og utvikling* og NAV Kvam. Hovudoppgåva er overordna kartlegging og utvikling og det å ha ein pådrivarfunksjon. Medan einingane har det fulle ansvaret for driftsoppgåver og kvalitetssikra at desse er i tråd med lovverk og kommunale retningslinjer.

Funksjonsoppgåver: prosjektsøknadar, iverksetting og gjennomføring av prosjekt, internkontroll av lovverk som er av viktighet for innvandrarar og integrering, delta på leiarmøte når integrering er tema, koordinera tverrfagleg samarbeid mellom einingane, samarbeid med offentlege, privat og frivillig sektor, rapporteringsansvar til rådmann og leiar for *Eining for samfunn og utvikling*, ansvar for innkalling og referat, samarbeid med kommunane i regionen, og andre eksterne aktørar. Ansvar for gjennomføring av møte i grupper der arbeidet heilt eller delvis er retta mot innvandrarar, til døme «*Inntaksteam for flyktningar*» og «*Bustad-team for innvandrarar*». Setta innvandrarar, integrering og minoritetsspråklege i sentrum som ein gjennomgåande integrert del i alt administrativt arbeid. Sikra at aktuelle kommunale einingar har handlingsplan mot radikaliserings og valdeleg ekstremisme, at einingane har kjennskap til planen og at tilsette kan handla adekvat ved truslar.



## 4.2 Arbeid

*Arbeid er eit grunnleggjande levekårsgode og premis for ei vellukka integrering. Kommunen treng ein strategi for å tilretteleggja for arbeids- og aktivitetstilbod som er meningsfylte og som fører til verdiskaping for samfunnet [40].*

*I takt med behov for arbeidskraft har tal innvandrara i Kvam auka, og med det har kommunen hatt ein befolkningsvekst. I neste planperiode vert det anslått ein vekst med 1500 nye innbyggjarar. Ein god del av desse vil vera fyrste- og andregenerasjons innvandrara [40].*

Gevinsten ved innvandring og mangfald er avhengig av korleis arbeidslivet, myndighetene og samfunnet elles legg til rette for at innvandrara får nytta sin kompetanse og arbeidskraft [2, s.36].

Arbeidslivet, både privat og offentleg sektor, må verdsetta personar med ulik kompetanse og bakgrunn, og med enkle tilpassa tiltak, leggja forholda til rette slik at innvandrara kan koma i ein posisjon der dei bidreg i samfunnet. Med god tilrettelegging og fleire ut i arbeid vil innvandrara ikkje berre verta sjølvhjelpne, men oppnå auka sjølvrespekt, tilgang til eit nettverk, betre livsvilkår, unngå barnefattigdom, forhindra diskriminering og isolasjon, redusera faren for radikaliserings, og dei kan sjølv delta i og påverka lokalsamfunnet.

Kommunen sine forventningar til innvandrara er at dei skal bidra økonomisk og sosialt, og gjennom eigen innsats sikra familien inntekt og tryggleik. Utan kontaktar og kjennskap til lokal arbeidskraft er dei fleste avhengig av hjelp frå *Flyktningavdelinga NAV Kvam* og *NAV*. Kvaliteten på samarbeidet mellom innvandraren og *NAV* er dermed av stor viktighet for at kommunen skal lukkast med sin strategi for integrering. Like mykje som innhaldet i samarbeidet er viktig, så er haldningane samarbeidet er tufta på av betydning.

Om innvandrara utgjer 10% av befolkninga, må me forventast tilsvarande tal for innvandrara tilsett i offentleg sektor. Av ulike grunner er det ikkje slik. I privat sektor er prosentdel innvandrara høgare, særleg når me reknar med sesongarbeidarane. I kommuneplanen står det at gjennom forståing for opplevingsøkonomien som politisk grunnlag for all kommuneutvikling, vert det behov for ein tidvis busetnad, eit tidvis arbeid og regelmessige vitjingar. Fleksibilitet i bu-, arbeids og opplevingsmønstra gjeld fyrst og fremst arbeidsinnvandrara.

Kvam har eit variert næringsliv med jordbruk, industri og handel kopla med eit rikt kultur- og organisasjonsliv som gjev eit mangfaldig og levande samfunn. Integrering må vera blant dei tema kommunen set i sentrum i den vidare utviklinga. Ikkje berre som deltakarar i arbeid og fritid, men òg som igangsettarar. Kvam herad ynskjer ein kultur med entreprenørar som kjem med nye idéar, nye produkt, nye verksemdar og verdiskaping. Av den grunn bør Kvam herad søkja om tilskot til etableringsopplæring for innvandrara med mål om auka etableringsverksemd.

### Kommunalt rekrutteringsansvar

Offentleg sektor skal avspegla samansetninga av den yrkesaktive delen av befolkninga [18]. KS har registrert at berre 19 kommunar har som arbeidsgjevar særskilde tiltak for å rekruttera medarbeidarar frå innvandrarbefolkninga.

At Kvam herad ynskjer at innvandrarar skal verta sjølvhjelpne så raskt det let seg gjera, inneber at kommunen som verksemd må finna løysingar for korleis den skal bidra.

Det finst ikkje noko tal på kor mange innvandrarar som er tilsett i Kvam herad. Derimot er det andre indikatorar som kan fortelja om kommunen har ein medviten integringspolitikk, til dømes om stillingsannonsane oppmodar innvandrarar til å søkja. Ei annan indikator er tal rekrutteringsplassar knytt til ein kommunal mangfaldsstrategi. Dette er arbeidsmarknads-tiltak, hospiteringsstillingar, språktreningsplassar, trainee-stillingar og lærlingplassar. Kvam herad har om lag 25 stillingar for lærlingar og lærekandidatar. Ingen av desse stillingane er å rekna som rekrutteringsplass for innvandrarar. Forutan personalavdelinga i Kvam, så har NAV og andre kommunale einingar viktige roller for å leggja til rette for rekrutteringsplassar.

### Arbeid og arbeidspraksis

Skal innvandrarane og samfunnet lukkast med integrering, så handlar det i stor grad om å få ein jobb. Arbeidsgjevarar ynskjer arbeidstakarar som «kan norsk» eller som lærer norsk utanom arbeidstida, medan undersøkingar syner at personar lærer best og raskast ved å vera i autentiske jobbsituasjonar [16]. Med mål om betre integrering og at innvandrarane skal verta buande i kommunen, er det viktig at arbeidspraksisplassane og kvalifiseringstiltaka vert retta mot den kompetansen næringslivet i kommunen etterspør. For at privat sektor skal vera positive til eit samarbeid om praksisplassar, må verksemdsleiinga vera trygg på at kommunen gjer eit godt førarbeid og tek eit overordna ansvar under heile opplæringstida.

Det er lite truleg at alle innvandrarar som skal ut i jobb kan få det i sentrale strok i kommunen. At fleire innvandrarar ikkje har sertifikat er difor ei utfordring. Av den grunn er det avgjerande å finna løysingar for korleis innvandrarar kan få køyreopplæring og sertifikat. *Flyktningsavdelinga NAV Kvam* har alt sett i gang eit tiltak. Flyktingar som deltek i introduksjonsprogrammet og skårar B1 og B2 i norsk test får tilbod om støtte til køyreopplæring.

Aktuelle støtteordningar:

Mentor- og trainee-ordning. Ordning retta mot verksemdar i privat og offentlig sektor som har, eller som ynskjer å etablere mentor- eller traineeordningar for personar med innvandrarbakgrunn. Ordninga må vera forankra i verksemda si leiing og vera ein del av andre planar og/eller strategiarbeid. Verksemda må bidra med eigenfinansiering, til døme stillingsressurs, lokalitet eller andre driftskostnader.

Jobbsjans-støtteordning. Tilbod for innvandrarane som står langt frå arbeidsmarknaden og som ikkje vert omfatta av introduksjonsordninga.

Kommunale innvandrartiltak – utviklingsmidlar. IMDi forvaltar ei tilskotsordning på 32 millionar kroner. Føremålet med midlane er å auka kvaliteten og betra resultatane av det kommunale integreringsarbeidet med vekt på opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Kvam herad får ikkje delta i ordninga fordi kommunen ikkje tilfredsstillar einskilde krav, men kommunen kan samarbeida med andre kommunar om felles prosjekt. Alternativet er å ta imot fleire flyktningar.

BKA – basiskompetanse i arbeidslivet. Tilskot til å styrkja grunnleggjande ferdigheiter mellom anna i lesing, skrivning, rekning, og munnlege ferdigheiter blant vaksne. Tilskota vert gjeve til kurs i ein eller fleire av dei nemnde grunnleggjande ferdigheitene, og opplæringa skal vera knytt til deltakarane sin arbeidssituasjon. Ordninga vert gjeve som delfinansiering der verksemda sin eigeninnsats kan vera arbeidstimar tilsette nyttar på opplæring.

Karriererettleiing for innvandrarakar/ Karriereplan for arbeid og utdanning. Mål er at einskilde innvandrarakar har eit betre grunnlag å gjera val ut frå. Innvandrarakar registrert utan arbeid hjå NAV og nykomne flyktningar, bør allereie fyrste dag skriva *Karriereplan for arbeid og utdanning*. Dette er ein plan som er forpliktande for både deltakar og kommunen, og skal evaluerast og korrigerast undervegs av deltakaren i samarbeid med kommunen. Informasjon om planen bør vera lett tilgjengeleg.

Kvalifisering i verksemd. Praksisplass i verksemd har vist seg å vera ein av dei viktigaste tiltaka i introduksjonsordninga. Språkpraksis skal gje deltakaren moglegheit for å nytta norsk i ein autentisk situasjon, medan arbeidspraksis i regi av NAV, skal styrkja den einskilde si moglegheit for å koma i arbeid eller utdanning.

Tilskot til etableringsopplæring for innvandrarakar. Høyringsdokumentet til *Kommuneplanen sin samfunnsdel* peiker på at kommunen har ein uheldig næringsstruktur. Med store delar av næringslivet i bransjar med nedgang vil kommunen satse på utvikling av «opplevingsøkonomi» og klusterdanning av kreative næringar. Kva kan så innvandrarakane bidra med i denne samanheng veit ein ikkje, men som ein start kan kommunen søkja midlar til etableringsopplæring for innvandrarakar. Seks millionar er avsett i 2015 til etableringsopplæring. Målet med midlane er å forbetra tilrettelegging for etableringsverksemd for innvandrarakar [46].

### **Statlege midlar til prosjekt og tiltak i privat og offentleg sektor**

For å oppnå gevinst for både innvandrarakane og samfunnet, er økonomiske vurderingar og prioriteringar viktige, men ikkje åleine avgjerande. I tillegg er det viktig at kommunen søkjer prosjektmidlar. Vidare bør delar av integreringstilskotet nyttast som støtte til private og offentlege verksemdar til mentor.

Grannehjelpa gjennomførte i 2012 mentorprosjektet «Kvinner i vekst» finansiert av IMDi. Programmet hadde fokus på arbeid og utdanning, og kopla innvandrarkvinnar med norske, frivillige kvinner. Åtte av ti deltakarar kom etter avslutta prosjektperiode i arbeid eller utdanning. Mentorprogrammet kan enkelt vidareførast for baa kjønn.

### 4.3 Introduksjonsprogram og kvalifiseringsprogram

*Introduksjonsordninga er det viktigaste verkemiddelet for kvalifisering av nykomne flyktningar og familien deira. I Kvam er det berre 25% av deltakarane på introduksjonsordninga som kjem ut i arbeid etter gjennomført program. Landsgjennomsnittet er på 47% [40].*

*Ein ny SSB-rapport syner at berre 1 av 4 flyktningar får arbeidspraksis i introduksjonsordninga [51].*

Heradsstyret har det overordna ansvaret for at kommunen følgjer introduksjonslova jamfør kommunelova, og administrativt ligg utøvinga av introduksjonsprogrammet, delegert frå rådmann, hjå *Flyktningavdelinga NAV Kvam*. Etter handlingsplanen er NAV-leiar øvste sjef med rapporteringsansvar til direktør i *NAV Hordaland* og til rådmannen i Kvam herad. Kommunal rapporteringsplikt er i dag til helse- og omsorgssjefen.

Flyktningavdelinga har inngått avtale med vaksenopplæringa i Kvam om norskopplæring med samfunnskunnskap, og avdelinga samarbeider med ulike verksemder og *Grannehjelpa* for å ivareta samfunnsbiten i introduksjonsprogrammet. Utfordringa kommunen har hatt er å laga eit godt heilårleg tilbod med dagleg fulltidsprogram, og få nok og varierte praksisplassar.

I tillegg til statleg tilsyn, pliktar kommunen sjølv å ha internkontroll av ordninga etter § 24 i introduksjonslova. Direktoratet har produsert rettleiarar for korleis kommunen skal ivareta plikta til internkontroll [20, 21].

#### Introduksjonsprogram

Med endringar i introduksjonslova har kommunane større plikt til å ta initiativ til å gje informasjon og til å leggja til rette for ei fleksibel opplæring. *Flyktningavdelinga NAV Kvam* har eit overordna ansvar for å fastsetja innhaldet i samfunnsdelen. Døme på tema er *Bustadskule* og besøk av organisasjonar.

Barnehageplass for borna medan foreldra deltek i programmet har vore godt ivareteke. Derimot slit kommunen med å skaffa nok stader til språk- og arbeidspraksis. Kommunen har òg vanskar med å leggja til rette for heiltidsprogram og fulltidsopplæring.

Kvar deltakar har rett på ein individuell plan tilpassa egne føresetnader. Deltakaren og kommunen skal i fellesskap vurderer om det er behov for norskopplæring ut over retten (600 timar) for å nå måla i den individuelle planen. Det er kommunen som i prinsipp avgjer om det vert gjort vedtak om norskopplæring ut over 600 timar, men det er deltakarane som har ansvar for å nå måla og det er dei som har det avsluttande ordet.

For å sikra deltakarane sin rett til medverknad må programrådgjevarane ha god kunnskap om å sjå og kartleggja den einskilde sine kunnskapar og erfaringar. Programrådgjevarane og vaksenopplæringa må evna å nytta flyktningane si kompetanse som grunnpilar i dei individuelle planane, og dei må gje deltakaren råderett over eige liv. Slik vil ny kunnskap verta bygd på allereie tileigna kompetanse.

Skal introduksjonsprogrammet føra til arbeid, må innhaldet i programmet vera arbeidsretta.

Ein kan styrkja deltakarane sine ferdigheiter i arbeidslivet ved å:

- Auka bruk av praksisorienterte tiltak som vektlegg yrkesretta språkopplæring og HMS
- Leggja til rette for tidleg kontakt med arbeidslivet
- Gje tett oppfølging av deltakarane og verksemda
- Gje verksemda støtte til mentor

Det vellukka tiltak har til felles, er at dei er tufta på eit systematisk og målretta samarbeid mellom arbeidsgjevarar og kommunen. Næringslivet i Kvam må i større grad verta trekt med i programmet på sine premisser.

Element som kan inngå i introduksjonsprogrammet:



Illustrasjon henta frå IMDi – si heimeside.

### Heilårleg, fulltid og permisjon for ordinært arbeid

Introduksjonsprogrammet går normalt over 2 år og det er berre 25% av deltakarane som avsluttar opplæringa med arbeid eller utdanning i Kvam. Det betyr at fleire får tilbod om opplæring ut over dei obligatoriske 2 åra. Heilårleg program inneber tilbod i 47 veker i året og ferie i 25 dagar. Fulltid betyr tilbod 37.5 timar per veke. Berre om programmet stiller betydeleg krav til eigenaktivitet som førebuing, kan tilbodet vera på 30 timer per veke. Deltakarane har rett til permisjon dersom dei får tilbod om ordinært løna arbeid. Ein av grunnane til dette er at deltakarar som sluttar i introduksjonsprogrammet til fordel for løna arbeid eller utdanning klarar seg raskare. Ein annan grunn er å redusera faren for ein «innlåsnings-effekt» i programmet [22, 11]. Slik kan deltakarar i introduksjonsprogrammet ta jobb som sesongarbeidarar.

### **Språk og samfunnskunnskap**

Opplæringa bør vera praksisnær for dei fleste, mens når nokre vel bort arbeidspraksis skuldast det at dei vel å prioritera tida si på utdanning. Vaksenopplæringa i Kvam har ansvar for rettleiing på arbeidsplassen og knyta arbeidsspråk og daglegspråk saman i norsk-undervisninga. Arbeidsrelatert opplæring set andre krav til norsklærarane sine kvalifikasjonar enn ordinær klasseromsundervisning [16].

Kvalifisering i verksemd: Praksisplass i verksemd har vist seg å vera eit av dei viktigaste tiltaka i introduksjonsordninga. Språkpraksis skal gje deltakaren moglegheit for å nytta norsk i ein autentisk situasjon, medan arbeidspraksis i regi av NAV, skal styrkja den einskilde si moglegheit for å koma i arbeid. I den verkelege verda går språk- og arbeidspraksis lett over i kvarandre. Kommunen bør difor utarbeida ei praksisplassordning som er fleksibel nok for verksemdene og som kan individuelt tilpassast deltakarane.

### **Andre tema i introduksjonsprogrammet**

Flyktningane har sjølv ansvaret for eiga læring og for å setta seg mål. Kommunen har ansvar for å sikra at deltakarane vert informerte om forhold og konsekvensar som er av viktigheit for deira val. Det gjeld arbeid, utdanning og rettar innfor helse, men det gjeld òg forhold av viktigheit for fritida. IMDi ynskjer å trekkja frivillige organisasjonar meir inn i introduksjonsprogrammet.

At vaksne lærer profesjonsspråk best i autentiske situasjonar er ein kjend med, men det gjeld òg i andre samanhengar. Foreldra lærer betre å forstå barnehagen si betyding for borna om dei får vera til stade med tolk over ei viss tid i barnehagen. I tillegg til å vera med borna kan deltakarar, som ein del av i introduksjonsprogrammet, delta i gruppesamtaler med tema som leik, demokrati og medverknad, grensesetting, barnehage, norsk oppseding, SFO, barne-sjukdomar, skulehelseteneste, skule m.m. Her kan innvandrarane møta helsesyster, barnevernet og kommunelegen.

Å verta integrert og få jobb, inneber ei forflytting frå heimstaden til arbeidsplassen eller fritidsaktiviteten. Ved å tilby teori og køyretimar som en del av introduksjonsprogrammet kan fleire verta sjølvhjelpne mykje tidligare enn i dag. Vidare får introduksjonsprogrammet fleire verksemdar å samarbeida med. Tiltaket vil ikkje vera uproblematisk, men med skjermtolking kan deltakaren byrja med opplæringa tidlegare enn i dag. Intensiv køyreopplæring kan verta gjeve i feriane.

## 4.4 Bustad

### Frå kommunalt ansvar til sjølvstendig busetting.

«Husbanken skal særleg løfte fram kommunale strategiar for å hjelpe barnefamiliar frå leige til eige. Det ser ut til å vere eit stort potensial for flyktningefamiliar til å eige bustaden sin. Erfaringar syner at ved hjelp av dei statlege verkemidla, som bustøtte, tilskot til etablering og startlån, kan mange barnefamiliar kjøpe bustad» [5].

Arbeidsinnvandrarar og andre innvandrarar som buset seg i ein kommune grunna kvalitetar dei finn attraktive vel sjølv kor dei ynskjer å busetta seg. Flyktningar har derimot kommunen ansvar for, og dei er det ynskjeleg å busetta i tråd med ynskt tettstadstruktur gjeve i kommuneplanen. Norheimsund, Øystese, Ålvik, Tørvikbygd og Strandebarm er sentra som kommunen skal satsa på ved kommunalt tildelte bustader.

Leiga bustad: Kvam herad og Kvam bustadstifting driftar per 20. januar 2015 32 bustader i Norheimsund og Øystese. Kvam bustadstifting ynskjer å vera ein aktiv samarbeidspartnar når det gjeld busetting av flyktningar. Bustadstiftinga sine bustader er gjennomgangs-bustader, og kan ikkje seljast vidare til bebuarane før det er gått 20 år. Vidare leiger kommunen private bustader, eit forhold kommunen ynskjer å avslutta i 2015. Hensikta med oppseiinga er at leigaren sjølv skal inngå leigeavtale med huseigar. Når det gjeld flyktningar så har kommunen eit ansvar i å hjelpe dei til rette. Kommunen må godkjenna kvaliteten på husværa og passa på at husværa vert godt nok halde ved like av bebuarane.

«Frå leiga til eiga»: Det finst vellukka prosjekt der innvandrarar gjennom startlån har vorte sett i stand til å kjøpa husværa dei leiger. Kvam herad har seld og bygd nye kommunale bustader, men kommunen manglar ein bustadpolitisk handlingsplan med mål om at innvandrarane skal kunna eiga bustad. Barlindhaug og Astrup undersøkte i 2009 ordningane «Shared ownership» (engelsk) og «Homebuy» (irsk). Dei fann trekk som likna dei norske ordningane startlån og bustønad. Det er fleire grunnar til ordninga, men ei av dei er at ein eventuell risiko vert delt mellom hushaldet og kommunen [49]. Frå 2011 har Drammen kommune oppmoda innvandrarar og andre leigetakarar til å delta i ordninga «Fra leie til eie». Her har 111 leietakarar vorte bustadseigarar ved bruk av startlån og bustønad [48].

«Leiga med sparing»: Ordninga inneber at kommunen/utleigar og leigetakar inngår ein langsiktig avtale der føremålet er at leigetakaren får kjøpa husværet til avtalte vilkår etter ein avtalt leigeperiode.

Stimuleringstilskot til leiga, kjøpa, bygga eller rehabilitera bustad: Ulike ordningar er startlån, tilskot til ulike formål og målgrupper, samt grunnlån.

### Å kunna bu: «Bustadskule», «Bustadskarriereplan» og «Bustad-team»

Kommunen har oppretta ei gruppe som administrerer startlån og tilskot frå husbanken. Medlemene er frå *Flyktningavdelinga NAV Kvam*, økonomikontoret og teknisk eining. Gruppa har derimot ingen retningslinjer for korleis den skal prioritera, og har ikkje ansvar for å informera innbyggjarane om tilboda. Gruppa får søknader frå innvandrarar.

Kvam Bustadstifting vart stifta i 1989 og har 5 representantar; 3 politikarar, stabsleiar helse og omsorg som representant for brukarane og ein kommunal controller frå økonomiavdelinga. *Flyktingavdelinga NAV Kvam* har faste møte med bustadstiftinga.

Innvandrarar har ulik kompetanse i det å bu og ta vare på husvære tilsvarande norske husvære. *Bustadskule*, som ein del av introduksjonsprogrammet, kan vera ein nyttig reiskap for å hjelpa flyktningar til å bu. Bustadskulen kan òg vera eit tilbod for unge i etableringsfasen og andre innvandrarar. Om det er eit samarbeidsprosjekt mellom kommune, næringsliv og private utleigarar, vil opplæringa kunne nå svært mange.

Det er viktig å avklara innvandrarane sine eigne forventningar til det å busetta seg. Dette kan gjerast ved å setta opp ein bustadskarriereplan i samarbeid med kommunen eller arbeidsgjevar. Forutan at kommunen får informasjon og markerer ei forventning om ei aktiv haldning frå innvandrarane, så får innvandrarane sjølv høve til leggja fram sine ynskjer.

Tidligere har manglande kontrollrutinar ført til dårleg forfatning i einskilte kommunalt eigde og leigde bustader. Dette er eit forhold kommunale einingar kan enkelt gjera noko med. Ved å oppretta eit *Bustad-team for innvandrar* kan ansvaret for å bu verta tydelegare enn i dag. Tydelege retningslinjer, fastsette rutinar, definerte oppgåver og opplæring kan hjelpa alle aktørar til å sjå samanhengen mellom å bu godt og ha eit godt husvære. Kommunen ved *Eining for tekniske tenester og Flyktingavdelinga NAV Kvam*, kan ved samarbeid med bebuarane redusera butida i mellombels husvære, kontrollera kvaliteten på husværa, inngå bustadskarriereplan og rettleia søkjarar som vil søkja midlar hjå Husbanken. Å plassera ansvaret i eit team vil gjera kommunen sitt samarbeid med bebuarane og private utleigarar mindre personavhengig og meir fleksibel og forutsigbar. Teamet har ansvar for å oppretta og gjennomføra bustadskulen.



## 4.5 Språk og utdanning

Ambisjonane i strategiplanen er at fleire både skal verta økonomisk sjølvhjelpne, og på alle vis verta ein del av lokalsamfunnet. Då er språket viktig. Å tileigna seg eit nytt språk er ikkje enkelt. Innvandrarane sit sjølv med nøkkelen til å nå målet om betre språk og raskare integrering, men kommunen og resten av samfunnet må spela på lag med dei og leggja til rette for individuelle løysingar. Ved å løfta fram verdien av gode norskkunnskapar på individ- og systemnivå, vil det kunne bidra til betre og raskare integrering.

### Mangfald og fleirspråkleg perspektiv

Mange minoritetsspråklege vaksne tileignar seg norsk på eiga hand, får seg jobb og lukkast svært bra i utdanningssystemet. Men mange treng òg hjelp frå det offentlege. Kommunen skal leggja til rette for grunnleggjande språkopplæring for alle vaksne minoritetsspråklege, både dei med og utan rett og plikt etter introduksjonslova.

Det er fyrst når fleire språk vert nytta i undervisninga at det fleirspråklege perspektivet kjem fram og skulen får eit mangfaldig preg [26]. Dette gjeld òg i barnehagesektoren, i vaksen-opplæringa og elles i kommunen.

Leiarane har ansvar for at tilsette ikkje opplever at integreringsarbeid er eit belastande meirarbeid eller eit ekstra arbeid. Tvert imot skal dei ha innvandring og fleirspråkleg perspektiv med som eit gjennomgåande integrerte tema i både administrativt og pedagogisk arbeid. Haldningsskapande arbeid hjå tilsette er eit ansvar leiarane må utøva. Gjennom rutinemessig etterspurnad og refleksjon over praksis vert einingane sitt arbeid kvalitetssikra. Ei heilskapleg tilnærming til god integrering handlar ikkje berre om det språklege aspektet, men òg tema som haldningar, kompetanse, samarbeid, fritid og betydinga av å forstå kvarandre.

### Barnehage

Medan kommunen ikkje får statlege midlar for skuleelever, så vert det gjeve barnehage-tilskot som eit eingongstilskot.

Nokre hevdar at born tek språk lett, men det gjeld ikkje alle. Korleis utviklinga og framgangen i språklæringa skjer er avhengig av ei lang rekkje individuelle faktorar så vel utanforliggende faktorar som ein finn i familien og nærmiljøet. Vidare finst det faktorar som ligg på organisasjonsnivå, systemnivå og politisk nivå som kan verke hemmande på språkopplæringa. Det handlar blant anna om familien sin språklege og kulturelle bakgrunn, tilsette sin kompetanse, kven som bur i nærmiljøet, politiske føringar, samt statleg og kommunal finansieringar.

Born av arbeidsinnvandrarar kan ha budd i kommunen sidan dei var små utan at kommunen har hatt kjennskap til dei før dei søker barnehageplass eller begynner på skulen. Privat sektor må ta ansvar for at arbeidsinnvandrarane får informasjon om den betydinga barnehageplass har for born sin kulturelle og språklege kompetanse.

Kommunen må derimot erkjenne at foreldre kan vera engstelege for at borna i for stor grad skal verta «fornorska», og må leggja til rette for morsmålsopplæring som oppmodar borna til å nytta morsmålet. Dette er ein god måte å syna respekt for foreldra sin kulturbakgrunn og eit viktig bidrag til utvikling mot «integreringsstypen». Som vaksne lærar born å språk i autentiske situasjonar. Det er i leikesituasjonar i barnehagen både språka vert utvikla. Vidare er det i tråd med tidleg innsats viktig at både språka vert utvikla parallelt som tankeverktøy.

Foreldrerettleiingsprogrammet *ICDP (International Child Development Program)* har synt ein positiv effekt for samarbeidet mellom barnehage og heim [25]. Tilsette i Kvam har fått opplæring i programmet, og er svært positive til å nytta den. Få har innført det som eit rutinemessig verktøy. Dette er eit forhold kommunen kan gjera noko med så sant det ikkje finst betre verktøy med positiv effekt for samarbeidet. Det spesielle er at heftet foreldra nytter er forutan skrivne på bokmål og nynorsk, òg oversett til 16 andre språk.



Faksimile frå program for foreldrerettleiing; 8 tema for godt samspel , utgitt på norsk og 16 andre språk. (Bufdir)

Aktuelt tilbod for born i alderen 1- 5 år utan barnehageplass kan vera gratis open barnehageplass, kommunalt drivne eller i samarbeid med frivillige. Døme på open barnehage er Bjørgvin KFUK/KFUM sine barnehagar. Her kan foreldre få informasjon, råd og rettleiing om born si utvikling og oppvekst. Innvandrarar kan få språk- og arbeidspraksis, og innvandrareldre vert kjende med norsk barnehagekultur og foreldrerolla. For mange vil open barnehage vera vegen til ordinær barnehageplass.



«Me ynskjer Stjerneklubben lukke til med skulen og håpar dei får det fint», Norheimsund barnehage.  
(Foto: Synnøve Augestad)

## Grunnskule

Fram til 2014 fekk kommunane skuletilskot til å styrkja flykningane si opplæring. Dette utgjorde derimot så lite at staten la midlane inn i integreringstilskotet.

Heilskapleg språk- og utdanningspolitisk strategi i skulen må handla om god opplæring i alle fag, å sikra at alle elevar får innfridd sine rettar og om å skapa gode og inkluderande læringsmiljø slik at alle elevar får eit best mogleg læringsutbyte [27]. Det som kjenneteiknar ein god skule for innvandrarak er dei same kjenneteikna som gjeld elevar elles. Dette er teikn som viktigheita av tilpassa læringsmiljø og tydeleg klasseleiing [42]. Eit forhold som kjem i tillegg, er at skulen er uttalt positiv til at elevane nyttar morsmålet sitt og oppmodar bruken av morsmålet i undervisningssamanheng [42].

Tospråklege elevar bør utvikla sitt tankeverktøy via fyrstespråket slik at dette igjen kan bidra til læring av andrespråket (norsk). Institusjonane bør ha tilsette som kan morsmålet, då minoritetspråklege med dårleg funksjonelt fyrstespråk taper læring når dei ikkje nyttar fyrstespråket som tankeverktøy. Språket er mykje meir grunnleggande enn den lett observerbare bruken av kvardags- og fritidsspråk [25].

Jamfør Opplæringslova § 2 – 8; *Særskild språkopplæring for elevar frå språklege minoritetar* har elevar med anna morsmål enn norsk og samisk rett til særskild språkopplæring inntil dei har tilstrekkelege ferdigheiter til å fylgja vanleg opplæring. Særskild språkopplæring har tre komponentar.

- **Særskild norskopplæring;** forsterka opplæring i og på norsk
- **Tospråkleg fagopplæring;** opplæring i fag på to språk, norsk og eleven sitt morsmål
- **Morsmålsopplæring:** opplæring i eleven sitt morsmål

Om det er nødvendig, har elevane òg rett til morsmålsopplæring, opplæring i fag på to språk eller både delar. [12]

Kostra-tala for 2014 syner at ingen elevar i Kvam fekk morsmålsundervisning, heller ikkje tospråkleg fagopplæring. Kvam har høgare prosenttal elevar med særskild norskopplæring (7,8) enn gjennomsnittleg i landet (utan Oslo) (5,5) og Hordaland (6,6). Det kan vera ein

samanheng mellom desse to tilhøva ved at elevar som ikkje får tospråkleg fagopplæring og morsmålsopplæring treng lengre tid med særskild norskopplæring. I Bergen og Trondheim fekk 8 av 10 elevar som fekk særskild norskopplæring også særskild språkopplæring som morsmålsopplæring og tospråkleg fagopplæring [56].

Mange elevar klarar seg bra dei fyrste åra på skulen, men får problem med å fylgja med i undervisninga etter mellomtrinnet. Elevane snakkar godt daglegdags norsk, knekker lesekoden relativt fort og klarar å fylgja med i undervisninga så lenge oppgåva handlar om å «lære å lesa». Utfordringa kjem når oppgåva er å «lese for å lære». [55, s. 185]

Nasjonale prøvar for elevane i 5. klasse kan gje nokre indikasjonar på læringskulturen og læringsmiljøet i Kvam. Den store skilnaden mellom Kvam og landet finn ein ved å sjå på gruppa som ikkje deltok på leseprøva i 2014. Her har Kvam 8 gongar fleire som ikkje deltok enn gjennomsnittet i Hordaland og 5 gongar fleire enn landsgjennomsnittet. Det er grunn til å tru at innvandrarakar utgjer ein stor del av denne gruppa.

Indikator og nøkkeltall	Kvam herad	Hordaland fylke	Nasjonalt
Lesing, ikkje deltatt	13,1	1,6	2,5

Ei forklaring kan vera at flyktningane var nyleg komne til Kvam. Andre forklaringar kan vera at språkopplæringa ikkje er intensiv og god nok eller at opplæringa manglar kopling til morsmålet. «*Jo mer krevende fagstoffet er på den ene siden, og jo senere overgangen til læring på andrespråket skjer på den andre siden, jo viktigere er det å sørge for overgangsløsninger* [55, s. 230].»

Kommunen pliktar og gje tilbod om leksehjelp i grunnskulen etter opplæringslova § 13-7a. Tilbodet er gratis og kommunen avgjer fordelinga av timane. Føremålet med leksehjelpa er å gje eleven støtte til læringsarbeidet, kjensle av meistring og gode rammer for sjølvstendig arbeid [54]. Gruppestorleiken må ikkje vera større enn det som er trygt og pedagogisk forsvarleg, heiter det i Udir. sitt rundskriv datert 02.12.2014. Det er viktig å ta omsyn til dei minoritetsspråklege elevane sine behov når kommunen skal fastsetta kva steg leksehjelpa skal leggast til.

Ein annan viktig arena for læring og bruk av språka er SFO, kor elevane gjennom sosialt samspel og leik frå 1. – 4. steg kommuniserer i spontane og tilrettelagde samværs- og læringsaktivitetar og elevinitiert leik. Alle føresette får informasjon om tilbodet, men foreldre av minoritetsspråklege må få informasjonen på eige språk. Anten ved brosjyre på eige språk eller ved hjelp av tolking.

### Vaksne, språk og utdanning

Regjeringa har som mål at vaksne skal verta kjende med rettane og moglegheitene for grunnopplæring og vidaregåande opplæring. Det vert forventat at kommunane presenterer informasjonen lett tilgjengeleg for innvandrarakar, og at rådgjevarar på NAV-kontora og på skulane har god kjennskap til rettane.

Undersøkingar syner at vaksne som born lærer språk best i autentiske situasjonar [16], og norsk språkpraksis med profesjonelt fagspråk i samanheng med fagleg kompetanse er inngangsbiljetten til arbeidsmarknaden. Vidare lærer òg vaksne som born kvardags- og fritidsspråk gjennom deltaking i sosiale settingar som i lag, organisasjonar og frivillig arbeid.

Vaksne utan rett til språkopplæring etter opplæringslova og introduksjonslova får tilbod om kurs hjå *Vaksenopplæringa i Kvam* og *Øystese gymnas*. Slike tilbod er både formelle og skuleretta. Kanskje bør kommunen òg leggja til rette for språktrening i samarbeid med frivillige organisasjonar og innvandrarane sine egne grupper. Arbeidsinnvandrarane har ikkje krav på gratis norskundervisning. Deltaking er dermed eit økonomisk spørsmål for familien og slik ein potensiell barriere for at familiemedlemmer utan arbeid vert integrerte i lokalsamfunnet.

Ein gruppe som treng særskild merksemd er eldre innvandrarar. Gruppen er ikkje stor i dag, men vil veksa med auka familieinnvandring. Dei eldre har ikkje dei same rettighetene som yngre har. Flyktningar mellom 55 og 67 med rett til opphald har rett, men ikkje plikt til å delta i introduksjonsprogrammet. Medan dei over 67 fell utanfor tilboda.

### Kompetanseheving av tilsette

Eit av måla i St. meld (2012 – 2013) *En helhetlig integreringspolitikk. Mangfold og fellesskap*, er kompetanseheving for fleirkulturell pedagogikk, fleirspråkleg utvikling, vaksenopplæring og andrespråkdidaktikk[2]. Gjennom ein femårig satsing *Kompetanse for mangfold* (2013-2017) skal barnehagar og skular få tilbod om å auka kompetansen på utfordringar som minoritetsspråklege born, unge og vaksne møter i opplæringa [53].

Svenske ekspertar varslar om at mangel på lærarkompetanse i andrespråk kan føre til permanent utanforskap for mange elevar [50]. Kvam bør satsa på å gje tilsette i vaksenopplæringa formell kompetanse i vaksenpedagogikk slik forskning syner er viktig [28]. I barnehagane og skulane bør pedagogar, fagarbeidararar, lærarar og tilsette i SFO få styrkja kompetansen i fleirspråkleg pedagogikk gjennom kurs og formell kompetanse.

Kvam familie og læringscenter tek i vare deler av opplæringsbehovet ved at dei frå hausten 2015 tilbyr alle tilsette i *Eining for oppvekst, Einig for helse og omsorg, NAV* mfl. eit grunnleggjande kompetansehevingskurs i fleirkulturell forståing. I tillegg driv PPT og skulane lærande nettverk for lærarar som underviser fleirspråklege born.

Tospråklege faglærarar i skulen skal ha formell lærarkompetanse. Dei er slik godkjende for ordinær undervisning, morsmålsundervisning og tospråkleg fagopplæring. Få lærarar i Kvam har kompetanse til å verta tospråklege lærarar. Med utgangspunkt i innbyggjartalet, ville ideelt sett om lag 10 % av lærarane hatt anna morsmål enn norsk. Slik er det ikkje i dag.

For kommunar på storleig med Kvam herad, kan det vera vanskeleg å få morsmålslærarar. Derimot kan kommunen betre sikra elevene sine rettar og behov ved å samarbeida med andre kommunar gjennom bruke digitale verktøy og tilsette minoritetsspråklege med lærarkompetanse. Utanlandske lærarar som kjem til landet kan verta kvalifiserte pedagogar etter godkjenning frå NOKUT, men for å få tilsetjing vil intensiv norskopplæring vera

nødvendig. Om kommunen ikkje får tak i morsmåslærarar må den i einskildvedtaket skrive korleis den skal ivareta eleven sitt behov.

Undersøkingar syner at samarbeidet mellom skular og PPT er godt, og at Kvam PPT-teneste har god og oppdatert kompetanse i migrasjonspedagogikk, fleirkulturalitet, fleirspåklyghet og trauma. Tenesta har siste åra oppdatert seg på og satsa på å erverva seg nyare forskning/kompetanse når det gjeld å vurdera om ein elev har problem som fylgje av lite språkkunnskap eller faktiske lærevanskar.

### **Støttetenester**

Barnehagane, skulane, vaksenopplæringa og flyktningavdelinga er fyrstelinetenester når det gjeld språkopplæring og utdanning. Kvaliteten i språkopplæringa og utdanninga er av den grunn alltid avhengig av høg kompetanse og målretta arbeid i desse tenestene. Derimot vil det alltid vera behov for oppfylging frå støttetenestene i tillegg. På ulik vis kan dei vera bidragsytarar, rettleiarar og kvalifiserte dialogpartnarar mot målet om ein heilskapleg integreringspolitikk og rask språkkompetanse for både born og vaksne.

Kvam bibliotek er ei støtteteneste som i dag vert nytta av mange innvandrarar. Det vera flyktingar, arbeidsinnvandrar, born og vaksne. Her kan dei låna bøker på morsmålet og dei kan få hjelp til å finna egna bøker på norsk. Å tilby språkkurs og språktrening i samarbeid med biblioteket er ein fin måte å gjera språkopplæringa mindre formell.

I 2014 samla Oppvekst hjelpetenestene for born/unge i *Kvam familie og læringscenter* (KFL) etter vedtak i heradstyret i 2012. KFL skal gje born og unge kunnskap om og innsikt i både kulturforståing og språkopplæring. Innan utgangen av 2015 kjem eit introduksjonsprogram for alt arbeid med fleirspråkleg born. Gjennom systematisk arbeid skal born og unge få sikra opplegg for mottak, språkopplæring, introduksjon, kartlegging i barnehagar og skular, samt snarleg integrering for barnehageborn og skuleelevar. Målet er at rutinar og tverrfagleg samarbeid skal gli lett og ha same målsetting. NAV, kultureininga og Eining for helse og omsorg samarbeider med KFL.

Kvam herad har ein mangfaldig musikktradisjon av høg kvalitet. Å føra tradisjonen vidare slik kulturskulen i Kvam gjer det, vil skapa eit spanande kulturliv i framtida. Ved medviten bruk kan musikk bidra til rask integrering og letta norskopplæringa. For det fyrste får personar som lærer seg eit nytt språk (språklæring) lettare innpass i sosialt samspel med andre som snakkar målspåket [30], og gjennom song og musikk byrjar born og elevar raskare å ta i bruk det nye målspåket [31].

### **Differensiert tilskot og tilpassa opplæring**

Minoritetsspråklege er ei mangfaldig gruppe. Nokre er nykomne, medan andre har vore i Kvam lenge. Begge gruppene kan igjen delast i to grupper som treng ulik tilpassa opplæring:

- Gruppe 1:* Personar med god skulebakgrunn og god språkleg og kulturell forståing frå heimlandet. Dette er born og vaksne som raskt klarar seg utan særskild støtte. For nokre er intensiv opplæring nok.
- Gruppe 2:* Personar utan eller med liten skulebakgrunn og med svak språkleg og kulturell forståing frå heimlandet. Dette er ei gruppe som treng både meir tid og meir støtte.

Oslo kommune tek differensieringa på alvor ved å oppretta innføringsklassar, ein til elevar på 5-10 trinn med god skulebakgrunn, adekvat språk- og fagopplæring frå heimlandet og motivert for læring. Det andre tilbodet er alfabetiseringsgrupper [47].

Østberg-utvalet (2010) hevder at tendensen med å gå med låg grunnbemanning grunna sjukdom og dårleg økonomi er eit særleg problem for dei minoritetsspråklege borna [25]. Særleg vil det gå ut over born og elevar i gruppe 2. Vidare er det for denne gruppa særskild viktig med morsmålsassistentar og morsmålslærar.

## Tolk

Det er tre aktuelle former for tolking:

- *Tolk på staden.* Generelt anbefalt og det som flest ynskjer
- *Telefontolking.* Nyttast når full anonymitet er viktig
- *Skjermtolking.* Krev utstyr, men er anbefalt av fleire instansar fordi dette kostar mindre og gjev betre utnytting av tolken si arbeidstid

Midlar til bruk av tolk er i dag lagt under *Flyktningavdelinga NAV Kvam*. Avdelinga har eit avgjerande ord for kva type tolketeneste institusjonane får nytta. I praksis vert det mest telefontolk, med grunngjeving om at tolk til stades vert for dyrt. I forslaget til «tolkelov» gjeldande frå 2019, er det tenesteytaren, den med fagleg ansvar, som skal vurdera kva form som krevst.

For å forstå situasjonen flyktningane er i når dei kjem er det avgjerande å tidleg få god oversikt over kva flyktningane « har i bagasjen». Dette for å kartleggja fysisk og psykisk sjukdom/traume og for å leggja grunnlaget for eventuell «behandling» og ei tidleg og god integrering. Ei vel fungerande, fleksibel og tilgjengeleg tolketeneste er nødvendig for å hindra ytterlegare funksjonsfall hjå flyktningane og andre innvandrarar.

For mange kvinner er det vanskeleg å vera open i møte med helsetenesta når det er ein mannleg tolk, sjølv med telefontolking. Tilsette i Eining for helse og omsorg syner difor til behovet for kvinnelege tolkar. I tillegg til at tolkane må vera kvalifiserte, så må tilsette i offentleg sektor ha kompetanse i kommunikasjon med tolk.

Ei viktig hensikt med å bruka tolk er at kommunen juridisk sikrar at rettar, plikter og konsekvensar vert forstått av innvandrarane. Dette juridiske ansvaret har kommunane i dag, men «tolkelova», slik den er føreslått, vil utfordra Kvam herad til å ha tiltak for å kvalitetssikra bruken av tolk. Fordi lova sannsynlegvis vert vedteken vil staten frigjera midlar til prosjekt retta mot tolk og tolkeformer. Kommunen bør i god tid før 2019 kartleggja behovet og planleggja korleis Kvam herad skal møte kravet.

Kommunal ordning for å møte komande krav om tolk vil verta ei dyr ordning om kommunen skal drifta tolketeneste åleine. Sentral undersøking syner at 8 av 10 tolkar er i anna løna arbeid. Det betyr at mange kan takka nei til oppdrag. Regionalt samarbeid kan betre sikra kommunane sine behov, gje tolkar større stillingsstorleik og betre utnytta tolkane si arbeidstid [43].

Vidare vil regionalt samarbeid føra til at utgifter til utdanning og tilsetting vert fordelt på fleire kommunar. Nytt fagmiljø vert skipa, noko som er i tråd med kommuneplanen og ynsket om entreprenørskap. «*Kvam skal ha ein kultur for å dyrka fram entreprenørar som kan få fram nye idéar, nye produkt, nye verksemder og verdiskaping til beste for samfunnet*» [40, s.26]. Det vert oppretta stillingar for innvandrargrupper og med kvalifisert regional tolketeneste kan regionen selja tolketenester til andre kommunar.





## 4.6 Kultur, deltaking og frivillighet

«Deltakelsen i frivilligheten blant innvandrere er svært høy i Norge sammenlignet med andre land, selv om andelen som deltar, ligger noe lavere enn gjennomsnittet for hele befolkningen.» (frivillighetnorge.no).

*Frivillighet og dugnadsinnsats er eit fundament i lokalsamfunnet, og gjennom sosiale nettverk og dialog vert det skapt identitet og fellesskapskjensla (s.31)/ Frivillig sektor er heilt avgjerande for at eit lokalsamfunn skal fungera. Difor er det viktig å leggja tilhøva til rette slik at frivillig sektor får gode vilkår og utviklar seg på eigne premiss (s.39). [40]*

Fritidstilbod innan kultur og idrett spelar ei viktig rolle i integreringsarbeidet i Kvam. Dette er ein nyttig veg inn i lokalsamfunnet for dei som kjem utanfrå, og deltaking i lag og organisasjonar gjev òg effektiv språkpraksis. Nokre fritidstilbod har låg terskel for deltaking. Til dømes har delar av idretten stor deltaking av innvandrarakar, og ikkje minst folkebiblioteket og Grannehjelpa. Andre tilbod kan synast å ha ein høgare terskel, og som kan handla om økonomi, manglande informasjon, kjønnsproblematikk og språk. Innan kommunale tenester er kulturskulen ein viktig inkluderingsaktør, men her kan nokre av dei nemnde tersklane gjera seg gjeldande.

Kulturavdelinga i Kvam herad gjev tilskot til drift og aktivitetar i regi av ulike kulturaktørar, både frivillige og profesjonelle. I tillegg kjem både regionale og statlege midlar til slikt arbeid. Frå 2015 har Kvam herad lagt større vekt på integrering i si ordning for driftstilskot til lag og organisasjonar, og ber no dei som søker om å orientera om sitt arbeid med integrering.

Ved vidareutvikling av dei kulturarenaene me har, er det viktig å gje integrering eit auka fokus. Til døme skal kommunen ved utvikling av nye kulturarenaer, tenkja integrering heilt frå starten. Det skal liggja som ein grunnstein at møteplassane i kulturlivet skal vera fleirkulturelle.

Undersøkingar syner at tradisjonelle organisasjonar er flinke til å redusera dei individuelle barrierane, medan utfordringa ligg i å redusera barrierane på organisasjons-, system- og på politisk nivå [4]. Hovudansvaret for å svekka slike barrierar har kommunen, mens konkrete endringar må skje i samarbeid frivillige, lag og organisasjonar.

### Samarbeid mellom kommune og frivillige

Medan det offentlege har forskingsbasert kunnskap, myndigheit til å gjennomføra sin politikk, økonomiske midlar og moglegheit til å gje frivillige legitimitet og status, så har dei frivillige i større grad erfaringsbasert kunnskap og kan gje politikken legitimitet. Frivillige, lag og organisasjonar har evne til å mobilisera folk og er flinke til å fanga opp behov, meiningar og trendar.

For regjeringa er det viktig at organisasjonar og lag skal bruka mindre tid på søknad og rapportering, for så å ha meir tid til aktivitet. Vidare er det viktig at dei frivillige har ei sjølvstendige rolle. Frivillige i Kvam har ein stor fridom i dag. Denne fridomen ynskjer dei å behalda. Derimot etterlyser dei ein heilskapleg politikk, ei koordinerande kommunal rolle og

føreseielege prioriteringar. Slik vert lag og organisasjonar ein ressurs, ikkje ved å ta i vare kommunale oppgåver, men ved å ta i vare sivilsamfunnet si rolle.

### **Koordinerande roller**

#### Røde Kors' flyktningguide

*Flyktningguide* er ei ordning som har til oppgåve å kopla nykomne flyktningar med rett til opphald med ein frivillig guide som kjenner lokalmiljøet. Ein frivillig guide er eit medmenneske flyktningane kan stola på og støtta seg til i etableringsfasen eller for ein kortare periode. Ordninga vert støtta av Røde Kors. Det er i dag ikkje flyktningguide i kommunen. Å få tak i nok frivillige til alle gode tiltak er vanskeleg. Det er difor ynskjeleg å leggja ordninga og flyktningguidekoordinatoren under Grannehjelpa, slik at Grannehjelpa og guiden saman kan skaffa nok frivillige. To viktige grupper er eldre som ikkje deltek i introduksjonsprogram og menn som praktiserer lite norsk.

#### Grannehjelpa

For å styrkja den frivillige innsatsen og stimulera grupper og einskildpersonar til deltaking, er Grannehjelpa, *Frivilligsentralen i Kvam*, svært viktig for kommunen. Grannehjelpa skal inkludera alle grupper, vera ein aktiv og synleg samarbeidspartner for både frivillige og offentleg sektor og vera aktivt med i lokalt folkehelsearbeid.

### **Møteplassar**

Møteplassar kan vera ein stad der folkevalde, administrasjon, innvandarmiljø og lag og organisasjonar treffast. Kvam har per i dag ikkje noko treffpunkt der alle desse rutinemessig møtast.

Andre møteplassar er stader med aktivitetar der alle kan delta, ikkje minst på kultur- og idrettsarenaer. Døme på slike møteplassar i Kvam er *Fleire fargar*, Røde Kors sin «*kveldsTUR*» og Grannehjelpa si *Internasjonale kvinnegruppe*.

Mannlege innvandrarar kan ha behov for andre møteplassar og praksisplassar enn innvandrarkvinner. Einskilde hevdar at menn er den gruppa som praktiserer minst norsk. Det kan òg vera vanskeleg å engasjera norske mannlege kvemningar i frivillig arbeid retta mot innvandrarar. Aktuelle tiltak kommunen og frivillige kan samarbeida om er å gje innvandrarar køyreopplæring. Ein frivilligheitsplan bør omhandla tilbod retta mot menn og eldre innvandrarar.

### **Barrierar for deltaking**

Ein barriere for deltaking er manglande kjennskap til det lokale foreiningslivet. Skiljet mellom fritid og arbeid, som skandinavisk samfunnsliv er organisert omkring, er ukjend for mange innvandrarar. Dei har gjerne erfaringar med at fritid handlar om å møtast når det passar [32, s. 71], og med det ein meir uforpliktande aktivitet enn ein forventar i Skandinavia.

Organisering av frivillige, lag og organisasjonar i Kvam bygger på tillit og ei forventning om punktleg åtferd og personleg engasjement ut over det og berre møtast.

Humanitære organisasjonar skil seg frå andre lag og organisasjonar fordi dei har som føremål å hjelpa einskildpersonar eller grupper. «Likeverdighet» let seg dermed vanskeleg oppnåast og asymmetri i relasjonen vil oppstå. Utfordringa i slike organisasjonar og aktivitetar ligg mellom det å verta verande i ein «hjelpesposisjon» og det å få den «hjelpa» som er viktig som ressurs for å verta sjølvhjulpen [4]

Faktorar som inntekt, utdanning og arbeid påverkar folk si deltaking generelt. Manglande språk eller manglande tillit til seg sjølv kan vera barriere for å ta på seg verv. Årsaka kan liggja hjå innvandrarane, men det kan òg liggja i organisasjonen sine tradisjonar.

Medlemsdemokratiet i lag og organisasjonar skal sikra likebehandling av alle deltakarar uavhengig av etniske, sosiale og økonomiske ulikskapar, og er ein viktig arena for å få kjennskap til norsk demokratisk tenking.

### Informasjon er vegen til rekruttering

Tilgjengeleg informasjon om lag og organisasjonar er viktig for alle innbyggjarane, men innvandrarane spesielt. Ofte er informasjonen sikta mot eit publikum som alt kjenner til den frivillige sektoren. Innvandrarar kan difor lett føla seg uvitande og ekskludert [14].

Informasjon på papir: «[Bli med»- idrettslagsbrosjyren](#) er utarbeidd av Norges Idrettsforbund og er skriven på 9 språk. Kvar haust kan skolane dela ut brosjyren på føresette sitt morsmål. Elles må skulen, idrettslaget og kommunen si heimeside ha link til idrettsforbundet si heimeside. Informasjonsbrosjyre over ulike lag og organisasjonar som elles finst i kommunen kan omsetast på ulike språk lokalt, eller som eit interkommunalt prosjekt der kommunane legg til kommunale lag og organisasjonar lengst bak i brosjyren.

Informasjon på nettet: For mange er Internett det fyrste steget mot å verta deltakar. Kvam si mappe *Innvandring* gjev lite informasjon om lag og organisasjonar. Sida er noko uoversiktleg om du ikkje kan språket og informasjonen kan vera gamal og fleire lenkjer verkar ikkje. Døme på godt samarbeid med andre kommunar om informasjon er [hardangerbiblioteka.no](http://hardangerbiblioteka.no).

Informasjon på ulike språk i lokalavisa: «Naboskap – ta med nye naboar» . Informasjon om månadlege tilbod og aktivitetar trykt i lokalavisa ein gong per månad på ulike språk. Deltakarar på Vaksenopplæringa kan omsetta informasjonen frå norsk til eige morsmål så snart dei kan norsk godt nok.

### Økonomi

Det er betre å prioritera tiltak på systemnivå og samfunnsnivå hevdar forskarar og åtvarar mot å støtta tiltak som har eit individfokus. Til dømes åtvarar dei mot å søkja på midlar til tiltak med føringar om å førebygga avvikande åtferd eller redusert fattigdom. Slike prosjekt er prega av «top-down»-strategi og har på sikt lita tyding. Det er betre å søkja på midlar til tiltak med føremål om å rekruttera born og unge til ei meningsfull fritid [4].

## 4.7 Helse

*Kommunen, saman med andre offentlege verksemdar, arbeidslivet (både offentleg og privat), frivillig sektor og kvart einskildsmenneske, er med og bidreg til ei god folkehelse i Kvam. Frå vogge til grav skal me ta vare på heile mennesket gjennom tverrfagleg og tverretatleg samarbeid for å redusera sosiale skilnader i helse. Planlegging og tenestetilbod skal leggja til rette for at innbyggjarane på ein enkel måte kan gjera val som er tenleg for eiga helse [40].*

Kvam herad har eit fast program i tråd med nasjonale føringar for mottak av flyktningar og andre innvandrarak til kommunen. Tenesta er dels lagt til *Eining for helse og omsorg* og dels til *Eining for oppvekst*. Det er eigen helsestasjon for flyktningar som kjem, men dei vert raskt overførte til det helsetilbodet som er for alle kvemmingar. Det har vore avgrensa ressursar til dette arbeidet. Kommunen må ta høgd for utfordringar knytt til utvida sjukdomsbilete og kulturskilnader med fleire flyktningar og innvandrarak elles i kommunen. Dette gjeld både hjå fastlegane, i avdeling rus og psykisk helse, i pleie og omsorgstenesta og NAV. For pleie og omsorgstenesta gjeld utfordringane både butilhøve og hjelp for pleietrengjande frå andre kulturar.

Kommunen bør vidareutvikla den systematiske tilnærminga til helseutfordringar som flyktningar og andre innvandrarak har.

Dette kan gjerast ved å :

- sikra at tilsette i alle fagavdelingane har kompetanse
- sikra at tilsette får rettleiing
- systematisera tverrfagleg samarbeid
- prioritera ressursar til oppgåva

Kvam helsestasjonen for flyktningar inneheld i dag 35% stilling for helsesyster og 10% stilling for lege. Tilbodet gjeld fyrst og fremst nykomne flyktningar. Når undersøkingar er ferdig utførte og ID-papira i orden, vert alle registrert i fastlegeordninga. Born og elevar vert i tillegg registrert på næraste helsestasjon og i skulehelsetenesta. Vertikal fordeling av flyktningar kan føra til spreidd kompetanse, men det kan òg føra til at ingen får opparbeid spisskompetanse når det gjeld innvandrarak sine plager, som til dømes behandling av alvorleg traume. Kvam helsestasjon for flyktningar meiner at innvandrarak har tillit til helsesystemet i kommunen.

Det er samarbeidsrutinar mellom einingane, men kommunen manglar overordna heilskapleg leiing og plan for arbeidet med innvandrarak sine helse. Med betre organisering kan til dømes kommunen jobba opp mot statlege einingar. Eit tema vil vera å få flyktningane sine papir sendt til kommunen før dei kjem. I dag må dei anten ta prøvane på nytt eller venta lenge. Ingen av alternativa er tilfredsstillande.

Arbeidsinnvandrarak sin kontakt med helsevesenet skil seg frå flyktningane. Dei er lovpålagt å senda melding om TBC-kontroll via politiet, men dei må elles ta kontakt med helsetenesta

når eit familiemedlem vert sjuk. Om foreldra ikkje tek initiativ, får ikkje helsetenesta kjennskap til born under skulepliktig alder før dei eventuelt ynskjer barnehageplass, byrjar på skulen eller vert sjuke. Arbeidsinnvandrarar som registrerer borna når dei kjem til kommunen, får tilbod om gratis vaksinerings etter norske retningslinjer og fylgt opp av helsetenesta som born elles i kommunen. Nokre kvir seg til å gå til lege på grunn av økonomien, for andre er tenesta ukjend. Næringsliv og helsetenesta må gå saman om å gje informasjon om rettar og tilbod arbeidsinnvandrarar og deira familie har.

Ulike psykologiske og samfunnsmessige faktorar kan driva personar inn i antisosial åtferd som kan ta retning av ein radikaliseringsprosess. Å jobba imot at slike trekk utviklar seg hjå ungdommen er eit samfunns- og foreldreansvar som startar når borna er små. Dette gjeld all born og ungdom, uavhengig av bakgrunn. Kommunen pliktar å fylgja opp krav gjeve i *Handlingsplan mot radikalisering og voldelig ekstremisme*, utgjeven av Justis- og beredskapsdepartementet i juni 2014.

## Folkehelse

Innvandrarar med høg utdanning og i arbeid har best somatisk og psykisk helse. Innvandrarane si helse er dermed som befolkninga elles, påverka av sosioøkonomisk status. Det er andre fellestrekk som gjeld innvandrarar og særleg flyktningar. Eit slikt trekk er at helsa vert forverra raskare med alderen, eit anna er at diabetes er sterkare utbreidd i nokre innvandrarar og eit tredje at psykiske helseplagar er meir vanleg.

Skaare, Afzal, Olli og Espelid (2008) viser i ein artikkel til at undersøkingar utført i Skandinavia har synt at små born med innvandrarbakgrunn har dårlegare tannhelse enn den etniske majoritetsgruppa, og at innvandrarborn er ei høgrisikogruppe når det gjeld karies. Undersøkinga dei har utført omhandlar haldningar og vanar til tannhelse hjå innvandrarforeldre. Deira konklusjon var at innvandrarforeldre ynskjer meir og betre informasjon om tenner, tannpuss og kosthald, og helst på eige språk. Vidare konkluderte dei at foreldre opplever det som både nyttig og motiverande å sjå bilete av ulike grader av karies for å endra eigen åtferd [51]. Tannhelsetenesta består av ein offentleg sektor som yter tannhelsetenester til deler av innbygarane etter lov om tannhelseteneste og som er organisert under fylkeskommunen. Resten av befolkninga får tannhelsetenester av privat sektor. Kvam herad må samarbeida med både fylkeskommunen og privat sektor med mål om å sikra at alle får den tenesta dei har behov for.

Arbeid er eit grunnleggjande levekårsgode og premis for ei vellukka integrering, står det i kommuneplanen [40]. Slik er arbeid og utdanning to viktige faktorarar for å oppretthalda ei allereie god helse og for å betra helsa.

Ny psykologstilling i tillegg til stillinga for psykiatrisk sjukepleiar vil betra kapasiteten innafor psykiatrien, men er sannsynlegvis ikkje dekkande ut frå det behovet flyktningar har. Traumatiserte flyktningar har ein personleg barriere det er vanskeleg å handtera eigenhendig. Undersøkingar syner at innvandrarar som vert lagt inn på psykiatrisk avdeling er mykje sjukare enn etnisk norske, og minoritetsbefolkning frå låg og middelinntektsland har dobbel så høg førekomst av psykisk sjukdom som befolkninga elles.

Integrerings- og velferdspolitik skal utjamna skilnader i levekår og livsvilkår mellom innvandrarbefolkninga og majoritetsbefolkninga. Viktige tiltak i denne samanheng er slike som er retta mot arbeid, aktivitet, bustad og rutinar mot diskriminering. Bruk av tolk under konsultasjon hjå fastlege er eit døme på ein rutine som motverker diskriminering. For å hindra at innvandrara får mindre og dårlegare hjelp enn befolkninga elles, må alle ledd i tenesteapparatet ha eit systematisk minoritetsperspektiv [36].

Andre barrierar er språk, kulturelle forskjellar og individuelle og andre særegne helseproblem. Språklege vanskar og mangelfull evne til kommunikasjon kan lett føra til misforståingar, noko som kan skapa alvorlege fylgjer ved sjukdom. Medan einskilde innvandrara berre har språklege problem, kan andre i tillegg ha låg evne og moglegheit for å tileigna seg, forstå og nytta seg av grunnleggjande helseinformasjon for å kunna ta rette avgjerder om eiga helse. Utøvande integreringsarbeid skal vera i tråd med det juridiske ansvaret kommunen har for at plikter og rettar vert formidla slik at innvandrara forstår innhaldet og konsekvensane av det som vert formidla. I samtalar med minoritetsspråklege pasientar med språklege og kognitive barrierar, kan det vera avgjerande å nytta tolk som ikkje berre er dyktig, men som òg kan fagterminologi på begge språka.

Informasjonsmateriale på innvandrara sine språk er viktig for å unngå misforståingar og for å unngå at informasjonen vert gløymd.

## 5.0 PLANPROSESSEN

### 5.1 Organisering, medverknad, politisk handsaming

Arbeidet med strategiplan for integrering starta i 2012, og ein brei samansett arbeidsgruppe vart oppretta. Her var representantar frå *Eining for helse og omsorg*, *Flyktingavdelinga NAV Kvam*, *Helsestasjon for flyktingar*, *Eining for oppvekst*, *Vaksenopplæringa i Kvam*, *Eining for samfunn og utvikling*, *Eining for tekniske tenester*, *Eining for økonomi* m.fl.

Frå oktober 2014 har arbeidet vert lagt under *Eining for samfunn og utvikling* og kultureininga. Ein har lagt vekt på å avdekka og analysere utfordringar Kvam herad har når det gjeld innvandring og integrering.

20. januar var medlemmer frå nemnde arbeidsgruppe og eksterne inviterte til felles samling. Deltakarane drøfta tema som arbeid, busetting, helse og deltaking i frivillig arbeid. Professor Bodil Ravneberg, frå Høgskulen i Bergen, innleia samlinga med å leggja fram ny forskning om frivillige si rolle for integrering. Forutan representantar frå nemnde einingar deltok *Grannehjelpa*, *Øystese Sanitetslag*, *Muslimsk råd* og representant frå idrettslaga.

Det har vore samtalar med private aktørar som *Kvam næringsråd* og *Grannehjelpa*, *Flyktingavdelinga NAV Kvam*, helsestasjon for flyktingar, *Vaksenopplæring i Kvam*, *Eining for tekniske tenester*, *økonomiavdelinga* og einskildpersonar. Sidan oktober 2014 har administrasjonen delteke på ei rekkje konferansar om introduksjonsprogrammet, busetting, arbeid og utdanning.

Tenesteutvalet i Kvam herad godkjende 20.02.2012 mandat for arbeidet med strategiplan for integrering. Kvam heradsstyre handsama høyringsutkast til strategiplan 16.06.2015, og handsamar endeleg utkast til strategiplan hausten 2015.

## 6.0 OPPSUMMERING

### Organisering

Det avgjerande for betre integrering i Kvam er kommunen si organisering av integreringsarbeidet. Kvam herad har ei vertikal forankra organisering og ynskjer å halda fram med det. Organiseringsforma treng derimot ei overordna koordinerande og kvalitetssikrande rolle. «*Innvandrings- og integreringskoordinator*» vert liggjande under *Eining for samfunn og utvikling* og skal samarbeida tett med *Flyktningsavdelinga NAV Kvam*. Kommunen vil elles vektleggja «dialogmøte» med ulike samarbeidspartnarar og faste møter på leiarnivå.

### Arbeid og språk

Anten det er snakk om barnefattigdom, innvandrarene si helse eller kommunen sitt behov for befolkningsvekst, er *arbeid* eit av dei viktigaste tema. Kommunen må skaffa eit større mangfald av arbeidsplassar og gjerne spreidd ut over kommunen. Språkpraksisplassar og arbeidspraksisplassar skal knytast til opplæring i arbeidsspråk og daglegspråk i samband med autentiske situasjonar på arbeidsplassen og i fritida. Kommunen må leggja til rette for at offentlege og private arbeidsgjevarar vel å gå aktivt inn i eit samarbeid om introduksjonsprogram og kvalifiseringsprogram. Vidare må introduksjonsprogram og kvalifiseringsprogram organiserast slik at deltakarane kan gå ut i ordinær jobb, til dømes sesongarbeid. Om deltakar får fast jobb, må kommunen leggja til rette for språkopplæring når vedkomande har høve.

### Språk og utdanning

Vaksne utan formell utdanning skal kunna byrja på grunnskuleopplæring eller opplæring på vidaregåande nivå som ein del av introduksjonsprogrammet ut frå kvalifikasjonar.

Lågterskel – språkkurs arrangert på bibliotek og av Grannehjelpa kan for nokre innvandrare utanfor introduksjonsprogrammet vera inngangen til arbeid og utdanning.

Rask integrering handlar om å raskt forstå omverda. Bruk av tolkar er viktig for innvandraren for å forstå omverda og formelle krav og rettar, men òg for å sikra kommunen si juridiske plikt til å informera og for at informasjonen er forstått.

### Kultur, deltaking og frivilligheit

Fritidstilbod innan kultur og idrett spelar ei viktig rolle saman med deltaking i frivillig arbeid. Kulturavdelinga skal på ulik vis gje tilskot til drift og aktivitetar. Frivillige, lag og organisasjonar skal trekkast aktivt med i arbeidet for betre integrering av innvandrare.



## **Bustad**

Ulike utfordringar omkring bustad er enkle å gjera noko med, til dømes gjennom «*Bustadsskule*» og «*Bustadskarriereplan*». Meir utfordrande er det å finna gode og nok bustadar. Dette er eit arbeid kommunen må samarbeida med private aktørar om for å lukkast.

## **Helse**

Kommunen har gode helsetenester. Tiltak av betydning er auka kompetanse og kapasitet innan psykiatri. For å hindra at innvandrarar får mindre og dårlegare hjelp enn befolkninga elles, må alle ledd i tenesteapparatet ha eit systematisk minoritetsperspektiv.

## **Integrering i kvardagen**

Arbeidet med integrering handlar om mykje meir enn kommunen si organisering og tiltak gjennomført i regi av kommunen og ved hjelp av kommunen, men like mykje om korleis me som samfunn tek i mot innvandrarar og flyktningar, både i arbeidslivet, i lagslivet og i våre eigne nærmiljø. Skal me lukkast fullt ut må me alle ta del i dette arbeidet og me må vera opne og rause i møte med våre nye landsmenn.

## 7.0 LITTERATUR

- [1] NOU 2015: 1. *Produktivitet – grunnlag for vekst og velferd*. S. 168.
- [2] Meld. St. 6 (2012-2013). *En helhetlig integreringspolitikk. Mangfold og fellesskap*.
- [3] iFAKTA. 2014. *Faktahefte om innvandrere og integrering*.
- [4] Ødegård, Loga, Steen-Johnsen og Ravneberg. (2014). *Fellesskap og forskjellighet – Integrasjon og nettverksbygging i flerkulturell lokalsamfunn*. Oslo/Bergen 2014. Abstrakt forlag.
- [5] Meld. St. 17 (2012–2013) *Byggje – bu – leve. Ein bustadpolitikk for den einskilde, samfunnet og framtidige generasjonar*.
- [6] IMDi-rapport 1-2009. *Arbeidsinnvandring – Konsekvenser for det kommunale apparatet*.
- [7] Ravneberg, B (2015). *Føredrag i Kvam herad 20. januar 2015*.
- [8] Berry, Phinney, Sam, Vedder (2009) *Immigrant Youth: Acculturation, Identity, and Adaptation*. APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW, 2006, 55 (3), 303–332.
- [9] Weisser, Haugstad, Strand (2006). *Slik lykkes innvandrerbarna*. BT. 24.04. 2006.
- [10] Rundskriv Q-20/2015. *Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere*.
- [11] *Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven)*.
- [12] *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova)*
- [13] *Lov om barnehager (barnehageloven)*.
- [14] IMDi . *Frivillighet og mangfold. Veileder i mangfoldsarbeid for kommuner og frivillige organisasjoner*».
- [15] NOU 2014: 8. *Tolking i offentlig sektor — et spørsmål om rettssikkerhet og likeverd*
- [16] IMDi. *Godt no(rs)k ? – om språk og integrering*.
- [17] Hordaland fylkeskommune (2014) «*Regional plan for folkehelse – Fleire gode leveår for alle*».
- [18] *Handlingsplan 2013-2016. Vi trenger innvandrernes kompetanse*.
- [19] NOU 2015:1. *Produktivitet – grunnlag for vekst og velferd. Produktivitetskomisjonens første rapport*.
- [20] BLD – Veilder. [Plikt til kommunal internkontroll med ordningene i introduksjonsloven](#).
- [21] Direktoratet for økonomistyring. [Veileder i internkontroll](#)
- [22] BLD (2014) *Høringsnotat om endringer i introduksjonsloven* dagsett 10.11.2014.
- [23] NVL (2014). *Konferansen; Voksenopplæringens rolle for inkludering*

- [24] NRK Hordland, lokale nyheter 25. februar 2015. Forskarane Friberg ved Fafo og Båtvik ved Møreforskning kritiserte kommunane for totalt manglande integreringspolitikk for arbeidsinnvandrarane.
- [25] NOU 2010: 7. *Mangfold og mestring — Flerspråklige barn, unge og voksne i opplæringssystemet*
- [26] Palm, K, og Lindquist, H. (2009). *Læring i en flerspråklig skole: tospråklig opplæring på barnetrinnet - et eksempel på en organiseringsmodell* Porsgrunn: Høgskolen i Telemark
- [27] Backe-Hansen, Bakken, Huang (2013). *Evaluering av leksehjelptilbudet 1.–4. trinn. Sluttrapport*. NOVA Rapport 6/2013
- [28] Dæhlen, Danielsen, Strandbu, Seippel (2013). *Voksne i grunnskole og videregående opplæring*. NOVA Rapport 7/2013, Oslo.
- [29] Rambøll, (2013). *Kartlegging av innføringstilbud til elever som kommer til Norge i ungdomsskolealderen og som har få års skolegang før ankomst*. Utdanningsdirektoratet
- [30] Jakobsen, S. E. (2014) *Song og musikk kan bidra til bedre spåkutvikling*. Vetuva
- [31] Kulset, N. (2013) *Musikk og språkutvikling*. VOX-konferanse, 24.04.2013
- [32] Rasmussen, P.V (2008). *Foreninger og integration Undersøgelse af foreningers vilkår for integrationsarbejde i Københavns Kommune*. Institut for Idræt og Biomekanik. Odense.
- [33] Watti, A. (2013) *Jeg vet at unge asylsøkere kan være en ressurs*. Aftenposten.
- [34] Frivillighet Norge. (2013) *HVORDAN KAN JEG PÅVIRKE FRIVILLIGHETSPOLITIKKEN I MIN KOMMUNE? En veileder for deg som er aktiv i frivillige lag og foreninger*. Oslo
- [35] Meld. St. 19 (2014–2015). *Folkehelsemeldingen. Mestring og muligheter*
- [36] Rådet for psykisk helse (2007) *Psykisk helse i et flerkulturelt samfunn*.
- [37] Udir. (2014) *Nasjonale retningslinjer for realkompetansevurdering av vaksne i grunnskole-opplæringen*.
- [38] Lov om barnehager. § 1 Formål, 3. ledd og § 3 Barns rett til medvirkning.
- [39] Horgen, E.H (2014) Rapport 2014/22: *Innvandrere med svak tilknytning til arbeidsmarkedet- hvem er de?* SSB.
- [40] *Kommuneplan for Kvam herad, 2015-2030. Samfunnsdelen*. Høyringsdokument.
- [41] KUD (2014) *Høringsnotat Frivillighetserklæringen – erklæring for samspillet mellom regjeringen og frivillig sektor* KS – konferanse. (2014) *Samspill og samskaping mellom frivillige og kommunal sektor – hva står i veien for bedre samhandling?*
- [42] Udir. (2014). *Hva kjennetegner gode skoler for minoritetsspråklige elever?*
- [43] IMDi-rapport 2014. *Undersøkelse om tolkene i Nasjonalt tolkeregister 2013 – Oppdragsmengde og arbeidsvilkår*.
- [44] UDI – (2014). [Familiemedlemmer kan ikke lenger få dekket reiseutgiftene til Norge](#)

- [45] UDIR (2015). [Foreldrebetaling](#).
- [46] IMDi-Rundskriv: 8/2015 (2015) [Statsbudsjett 2015, kap 821, post 62, tilskudd til etablereropplæring for innvandrere](#).
- [47] Osloskolen språksenter. [Intensiv norskopplæring](#)
- [48] Drammen kommune (2015) [Fra leie til eie](#).
- [49] Barlindhaug, Astrup (2009) *Fra leie til eie- eller delt eierskap*. NIBR, Norsk institutt for by- og regionsforskning.
- [50] NAFO (2015) [Fører læreres kompetansemangel til utenforskap for elever?](#)
- [51] Regjeringa.no (2015) [Meir arbeidsretting for flyktingar](#)
- [52] Skaare, Afzal, Olli, Espelid (2008) [Holdninger og vaner hos innvandrerforeldre – oppfølgingsstudier etter SMÅTANN-undersøkelsen](#) Norsk Tannlegeforening Tid. 2008; 118: 300–5.
- [53] Udir (2013) [Kompetanse for mangfold. Satsing 2013-2017](#)
- [54] Udir (2014) [Informasjon om leksehjelp i grunnskolen Udir-6- 2010](#).
- [55] Engen, Kulbrandsen (2004). *Tospråklegheit, minoritetsspråk og minoritetsundervisning*. Oslo. Gyldendal.
- [56] Udir (2015) [Utdanningsspeilet 2015](#).
- [57] Bufdir (2008) [Program for foreldrerettlegg. 8 tema for godt samspel](#).
- [58] Helse- og omsorgsdepartementet, (2013). *Likeverdige helse- og omsorgstjenester – god helse for alle. Nasjonal strategi om innvandrernes helse. 2013-2017*.

## 8.0 STRATEGI, MÅL OG TILTAK

### Organisering

<b>Hovudmål</b>	
Oppretta ei samlande og styrande rolle sentralt i organisasjonen	
<b>Slik vil me ha det</b>	<b>Slik gjer me det</b>
Tydeleg leiing som ser heilskapen og samanhengen i integreringsarbeidet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Leiargruppa utøver jamleg drøftingar og evalueringar for å utvikla og kvalitetssikra heilskapen og samanhengen med arbeidet i einingane og det tverrsektorielle samarbeidet.</li> <li>○ Oppretta prosjektstilling; <i>Innvandrings- og integreringskoordinator</i> med oppgåve å vera pådrivar, skapa samarbeidsrutinar og evaluera undervegs.</li> </ul>
Leggja til rette for at flyktningar raskt kan busettast og nytta sin kompetanse aktivt i kommunen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Oppretta eit <i>Inntaksteam for flyktningar</i>.</li> </ul> <p>Fylgjande deltek fast: Flyktningavdelinga NAV Kvam, bustadskoordinator, helsestasjon for flyktningar, økonomieininga og Eining for oppvekst. Alle deltakarar med mandat til å ta avgjer.</p>
Få fleire innvandrarak til å busette seg, bu i eigen bustad eller leiga privat. Støtta innvandrarakane slik at dei kan ta vare på bustaden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Oppretta eit <i>Bustad-team for innvandrarak</i></li> </ul> <p>Fylgjande deltek fast: bustadskoordinator, Flyktningavdelinga NAV Kvam, Eining for tekniske tenester og økonomieininga. Alle deltakarar med mandat til å ta avgjer.</p>
Gode samarbeidsrutinar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dialogmøte med ulike grupper ut frå tema.</li> </ul> <p>Skrive intensjonsavtale med samarbeidspartnarar når det er føremålstenleg.</p>
Bidra til rutinemessig målretta og handlingsretta evaluering og rapportering på alle nivå.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kommunen, i samarbeid med samarbeidspartnar skal utarbeida rutinar for evaluering og rapportering av integreringsarbeid.</li> </ul>
Økonomi til tverretatlege samarbeid og prosjekt i samarbeid med eksterne aktørar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Planleggja prosjekt og søkje midlar i samarbeid med eksterne aktørar, tverretatlege prosjekt, tverrsektorielle prosjekt og i samarbeid med andre kommunar.</li> </ul>

## Arbeid og språk

<b>Hovudmål</b>	
Meistra norsk språk så tidleg som mogleg, forstå norsk kultur og koma ut i arbeid	
<b>Slik vil me ha det</b>	<b>Slik gjer me det</b>
Arbeid og utdanning skal tilpassast den einskilde på bakgrunn av tilbod som finst i offentleg og privat sektor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gjennom god kartlegging av innvandrane sin kompetanse og motivasjon, samt god kjennskap til eksisterande tilbod i kommunen, skal innvandraren utarbeida ein karriereplan for arbeid og utdanning i samarbeid med Flyktningavdelinga NAV Kvam.</li> <li>○ Introduksjonsprogram og kvalifiseringsprogram skal, så sant det let seg gjera, sikra at innvandraren i periodar vert sysselsett med ordinær løn. Deltakaren får permisjon frå tiltaka for løna arbeid.</li> <li>○ Prioriter arbeid for menn i aldersgruppa 30- 60 år som er den største arbeidsledige gruppa i Kvam.</li> <li>○ Skaffa fleire og meir varierte arbeidsplassar i samarbeid med offentleg og privat sektor.</li> <li>○ Om nødvendig bruka tolking for å sikra at HMS og viktig informasjon som gjeld arbeidet vert forstått.</li> <li>○ Tilskot til køyreopplæring for flyktningar som deltek i introduksjonsprogrammet og skårar B1 og B2, samt innvandrarak fast busett i kommunen med løna arbeid.</li> <li>○ Sikra god språkleg opplæring og rettleiing i profesjonsspråk.</li> <li>○ Praksisplassar må vera forankra i leiinga og verksemda sine planar – Dette for at kommunen i samarbeid med verksemdene kan søkja statleg tilskot.</li> <li>○ Arbeidspraksisplassar og språkpraksisplassar retta mot behova i offentleg og privat sektor i dag og mot vekst og behov i framtida.</li> </ul>
Innvandrarar registrert utan arbeid hjå NAV og nykomne flyktningar, skal frå fyrste dag skriva karriereplan for arbeid og utdanning.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Setta i verk <i>Karriereplan for arbeid og utdanning</i> med system for å evaluera planen undervegs.</li> <li>○ Informasjonsmaterieill lett tilgjengeleg på ulike språk.</li> </ul>
Kvam herad skal sikra minoritetsspråklege likeverdige tilgang på arbeid, og kommunen skal oppretta rekrutteringsplassar for innvandrarar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kvam herad skal utarbeida retningslinjer for korleis annonsar og tilsetningar skal utførast for å gje minoritetsspråklege tilgang på arbeidsmarknaden i kommunen.</li> <li>○ Kvam herad skal etablere arbeidspraksis- og språkpraksisplassar, 1-2 praksisplassar per avdeling.</li> <li>○ Kvam herad skal arbeida fram rekrutteringsplassar for innvandrarar og kompetanse-arbeidsplassar for innvandrarar med høg utdanning.</li> <li>○ Avdelingar som tek imot flyktningar får tilskot til mentor-/fadderordning.</li> <li>○ Tilsette morsmålslærarar og morsmålsassistentar.</li> <li>○ Leggja til rette for at lærarar med innvandrarakbakgrunn får intensiv språkopplæring som rekruttering til morsmålslærarar og tospråklege faglærarar.</li> </ul>
I samarbeid med privat sektor skal kommunen gjennom ulike tiltak sikra god opplæring og trygg ramme for verksemda.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Verksemdar som tek imot flyktningar får tilskot til mentor-/fadderordning.</li> <li>○ Oppretta intensjonsavtale mellom partane; deltakar, kommune og verksemda.</li> <li>○ Tett oppfølging frå kommunen av verksemd og deltakarar.</li> <li>○ Utarbeida opplæringsplanar der språk og samfunnskunnskap er retta mot aktuelle stillingar for sesongarbeid og behov i framtida.</li> <li>○ Næringsliv i samarbeid med kommunen orienterer arbeidsinnvandrarak sine familie-medlemmer om betydinga av jobb.</li> </ul>
Å få kvinner utanfor jobbmarknaden og utdanning ut i arbeid.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Utarbeida tiltak for norskopplæring, språktrening og praksisplassar retta mot gruppa.</li> <li>○ Søkja midlar til «<i>Jobbsjanse</i>».</li> </ul>
Etablere tilbod som kan bidra til at sesongarbeidarar ynskjer å busetta seg i kommunen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Språkkurs/språktrening arrangert i samarbeid med lag, organisasjonar, bibliotek og på arbeidsplassane.</li> <li>○ Frivillige, lag og organisasjonar legg til rette for tidvis deltaking og informerer om aktivitetane.</li> <li>○ Utarbeida opplæringsplanar med språk og samfunnskunnskap retta mot sesongarbeidarar.</li> <li>○ Informasjonsmaterieill lett tilgjengeleg på ulike språk.</li> </ul>
Nytta og søkja midlar til kvalitetsutvikling av jobbrelaterte tiltak og språk.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Søkja midlar til lokale prosjekt og/eller prosjekt i samarbeid med andre kommunar.</li> <li>○ Nyttar deler av introduksjonsmidlane til mentor-/fadderordning på arbeidsplassen.</li> <li>○ Differensierte tiltak og støtte ut frå behov.</li> </ul>
Oppmoda og motivera innvandrarar til entreprenørskap. Nytta og søkja midlar til kvalitetsutvikling av jobbrelaterte tiltak og språk.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Søkja tilskot til etableringsopplæring.</li> <li>○ Søkja midlar til lokale prosjekt og/eller prosjekt i samarbeid med andre kommunar.</li> <li>○ Nyttar deler av introduksjonsmidlane til mentor-/fadderordning på arbeidsplassen.</li> <li>○ Differensierte tiltak og støtte ut frå behov.</li> </ul>
Informasjon og informasjonsmateriale lett	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Forbetre heimesida til Kvam herad, ha informasjon lett tilgjengeleg på</li> </ul>

tilgjengeleg.	offentlege institusjonar, samarbeide med privat verksemd for å nå flest mogleg.
<i>Vaksne som deltek i introduksjonsprogram og kvalifiseringsprogram</i> Læra norsk så godt som mogleg, så raskt det let seg gjera og i tråd med ynskt karriere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ God differensiert opplæring.</li> <li>○ Set opp «<i>Karriereplan for arbeid og utdanning</i>»</li> <li>○ Tilbyd arbeidsspråk og akademisk/profesjonsspråk tilpassa karriereplanen og praksisplass tett opp til ynskt utdanning/arbeid.</li> </ul>
<i>Vaksne som ikkje deltek i noko program:</i> Styrkja fritids -og arbeidsspråk gjennom deltaking i eit språktreningstilbod.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Styrkja Kvam bibliotek slik at dei kan oppretta tiltak for vaksne utan annan opplæring.</li> <li>○ Samarbeida med frivillige, lag og organisasjonar om språklege tiltak.</li> <li>○ Samarbeida med innvandrargrupper for å få fleire ut i fritidsaktiviteter og arbeid, og for å møte nordmenn på uformelle møteplassar</li> </ul>

## Introduksjonsprogram og kvalifiseringsprogram

<b>Hovudmål</b>	
Fleire over i arbeid eller utdanning etter gjennomført program	
<b>Slik vil me ha det</b>	<b>Slik gjer me det</b>
Gjennom målretta tiltak i introduksjonsprogrammet og kvalifiseringsprogrammet skal fleire ut i arbeid eller utdanning. 60% av deltakarane i introduksjonsprogrammet skal gå over i arbeid eller utdanning etter 2 år. Målet er at 100% av arbeidsføre flyktningar er i arbeid eller utdanning etter 3 år.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gjennom god kartlegging av innvandrarene sin kompetanse og motivasjon, samt god kjennskap til eksisterande tilbod i kommunen, skal innvandraren utarbeida ein <i>Karriereplan for arbeid og utdanning</i> i samarbeid med Flyktningavdelinga NAV Kvam.</li> <li>○ Tilby språk- og arbeidsspråkplassar i tråd med karriereplanen så langt det let seg gjera</li> <li>○ Leggja til rette for at deltakar får permisjon frå programmet for løna arbeid.</li> <li>○ Tilby norsk og samfunnskunnskap om ettermiddagen for deltakarar i ordinær løna arbeid.</li> <li>○ Individuelle planar og individuelle tilpassa løysingar skal sikra at fleire får den støtta og hjelpa dei treng.</li> <li>○ Bruka kvalifisert tolk ved behov.</li> </ul>
Sikra kommunen si juridiske plikt til å gje informasjon om rettar til opplæring.	○ Laga system for informasjon om opplæringa med utgangspunkt i IMDI sitt informasjonsmateriale.
Bidra til at norsklærarar for vaksne har god kompetanse i læring av språk brukt i profesjonelle samanhengar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kommunen skal laga ein etter- og vidareutdanningsplan for lærarar med undervisning for vaksne med vekt på: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ samtale, uttale og intonasjon</li> <li>✓ å rettleia der ein sjølv er amatør</li> <li>✓ bruk av ulike metodar for læring</li> <li>✓ bruk av IKT- som aktivt læringsverktøy for vaksne</li> <li>✓ bruk av praksisnær språklæring</li> </ul> </li> </ul>
Leggja ulike tema inn i introduksjonsprogrammet som er av viktighet for å bu og verta kjend med lokalmiljøet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Trekkja ulike tema for å styrkja integreringsprosessen; <i>Bustadskule</i>, <i>Bustadskarriereplan</i>, lag og organisasjonar informerer om tilbod og styringssett, teori og køyretimar til sertifikat, norsk demokrati og politisk verksemd ved besøk av partia. Informasjon, praksis og samtalegrupper i barnehage og/eller i skule.</li> <li>○ Alle særskilde tema vert knytt til språkopplæringa.</li> </ul>
Bidra til å styrkja programrådgjevarar og lærarar på vaksenopplæringa si praksis i det å kartleggja individuell kompetanse og nytta flyktningane sine kompetansar som grunnpilar i dei individuelle planane.	○ Leggja til rette for kompetansehevingstiltak som omhandla å laga tilpassa individuelle opplæringsplanar og praksisplassar bygd på flyktningane sine kompetansar.
For å bidra til at færre fell ut av arbeidslivet og fleire kan ta del i opplæring og utdanning, skal kommunen styrkja grunnleggjande ferdigheiter i lesing, skriving, rekning, digitale og munnlege ferdigheiter blant vaksne (BKA).	○ Søkja midlar til BKA – opplæring. (Basiskompetanse i arbeidslivet)



## Bustad

<b>Hovudmål</b> Legga til rette for å bu, og sikra nok gode bustader	
<b>Slik vil me ha det</b>	<b>Slik gjer me det</b>
Sikra kontinuitet i arbeidet med å skaffa, vedlikehalda og kvalitetssikra bustadar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Teknisk eining peikar ut ein tilsett som <i>bustadskoordinator for flyktningar</i>. Vedkommande har ansvaret for å leggja til rette for og kontrollera bustader til flyktningar, utbygging av nok bustadar til å møte ynskt vekst av innbyggjarar i kommunen, samt delta i <i>Bustad-team for innvandrarar</i>.</li> </ul>
Sikra at kommunen handterer ynskt generell vekst og periodar med stor etterspørsel av bustad til flyktningar i samarbeid med private aktørar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Utarbeida plan for korleis kommunen skal handtera utfordringane gjeldande auka etterspørsel av bustad til flyktningar og tilflytting av innvandrarar.</li> <li>○ Samarbeida med private aktørar for å byggja fleire utleigebustadar.</li> <li>○ Utvida investeringsramma for busetting ved maksimal utnytting av Husbanken sine støtteordningar.</li> <li>○ Føra vidare ordninga med å selja kommunale bustader til takst. Midlane ved sal vert nytta til bygging av nye kommunale bustader for flyktningar.</li> </ul>
Oppretta eit <i>Bustad-team for innvandrarar</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Oppretta eit team bestående av teknisk, Flyktningkontoret NAV Kvam, Kvam Bustadstifting og gruppa med ansvar for å administrera startlån, butilskot og andre tilskot frå Husbanken.</li> </ul>
God bustadretteiing for flyktningane gjennom oppretting av « <i>Bustadskarriereplan</i> » og « <i>Bustadskule</i> ».	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ «<i>Bustadskarriereplan</i>» vert introdusert fyrste dag.</li> <li>○ «<i>Bustadskule</i>» som ein del av introduksjonsprogrammet. Programmet kan vera ope for andre grupper, til dømes unge fyrstegongskjøparar.</li> </ul>

## Språk og utdanning

Hovudmål	
Meistra norsk språk så tidleg som mogleg, forstå norsk kultur og kjenna at dei meistrar eigen kvardag	
Slik vil me ha det	Slik gjer me det
Styrkja minoritetsspråklege born og elevar sin tospråklege kompetanse ved å nytta både morsmål/fyrstespråk og norsk/andrespråk som tankeverktøy.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Intensivera språkopplæringa for dei elevane med god skulebakgrunn, adekvat språk- og fagopplæring frå heimlandet, god kulturell forståing og motivert for læring.</li> <li>○ Gje elevar med behov morsmålsundervisning og tospråkleg fagopplæring.</li> <li>○ Søkja statleg tilskot til introduksjonsprogram med mål om rask integrering for born/unge.</li> <li>○ Leggja til rette for at alle elevar med innvandrarbakgrunn som ynskjer og har behov for leksehjelp kan få slik hjelp. Ved behov og når det er mogleg bør morsmålslærer/morsmålsassistent vera tilstade.</li> <li>○ Bruk av song som verktøy for læring av språk.</li> </ul>
Inngå eit nært samarbeid med foreldra for å utvikla både språka til funksjonelle tankeverktøy	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Innføra foreldrerettleiingsprogrammet ICDP eller anna program med sama positive utbytte for borna og foreldre.</li> <li>○ Dialogmøte mellom overgangane barnehage/skule og mellom skuletrinna når barnet/eleven ikkje har norsk som eit adekvat tanke- og læringsverktøy.</li> </ul>
Bidra til at alle minoritetsspråklege barnehageborn lærer norsk før dei begynner på skulen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Samarbeida med privat sektor for å informera om barnehagen si betydning for læring av språk og norsk kultur.</li> </ul>
<i>Kompetanseheving.</i> Tilsette skal ha <u>formell</u> kompetanse innafor fleirkulturell pedagogikk, migrasjons-pedagogikk, fleirspråkleg utvikling, tilpassa opplæring for minoritetsspråklege, traumar og møte med eldre innvandarar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Utarbeida langsiktig plan for kompetanseheving for tilsette i kommunen som arbeider med innvandarar og integrering.</li> <li>○ Leggja til rette for at minoritetsspråklege tilsette i aktuelle språkgrupper kan ta lærarutdanning, barnehagelærarutdanning, morsmålsutdanning eller tolkeutdanning.</li> <li>○ Tilby minoritetsspråklege flyktingar med lærarutdanning intensiv språkopplæring for å kunna arbeida som morsmålslærer og lærar i tospråkleg fagopplæring.</li> <li>○ Gje pedagogar og fagarbeidarar støtte til etter- og vidareutdanning.</li> </ul>
Sikra at kommunen har lagt til rette for <i>Tolkelova</i> frå januar 2019.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gjennomføra ein analyse av behovet for og bruken av tolk</li> <li>○ Leggja forholde til rette for bruk av skjermtolking.</li> <li>○ Kompetansehevingstiltak for tilsette; «Å nytta tolk».</li> <li>○ Utdanna/tilsetta tolkar.</li> </ul>
Bidra til at minoritetsspråkleg perspektiv vert vist i planar, informasjon på heimesider osb.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gjennomgang av og eventuelt forbetre planar, informasjon på heimesider osb. for å kvalitetssikra eit minoritetsspråkleg perspektiv.</li> </ul>

## Kultur, deltaking og frivilligheit

<b>Hovudmål</b>	
Innvandrarar skal føla og erfara at dei er ein naturleg del av samfunnet vårt og viktige medspelarar i fritidsaktivitetar	
<b>Slik vil me ha det</b>	<b>Slik gjer me det</b>
Heilskapleg kommunal tenking om integrering og frivillig arbeid.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Med nytt heradstyre skal nye temaplanar utarbeidast. I denne samanheng vil ein frivilligheitsplan blant anna omhandla korleis kommunen skal samarbeid med frivillige, lag og organisasjonar om tiltak som bidreg til betre integrering.</li> <li>○ <i>Kommunedelplan for idrett og friluftsliv</i> skal omhandla tilbod og tiltak som bidreg til betre integrering.</li> <li>○ Halda fram <i>Flyktingguide</i>, men leggja ordninga under Grannehjelpa.</li> <li>○ Felles kompetanseheving med lag og organisasjonar i aktuelle tema som til døme traumatisering og generelt om integreringsarbeid.</li> </ul>
Sikra samarbeid mellom private, frivillige og det offentlege om deltaking i kultur og fritidsaktivitetar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Styrkja kommunen sine støtteordningar for fleirkulturell deltaking i fritidsaktivitetar.</li> <li>○ Styrkja Grannehjelpa sine føresetnader for å koordinera og driva integreringsarbeid.</li> <li>○ Styrkja kulturskulen sine føresetnader for å integrera innvandrarar og flyktingar i sitt tilbod.</li> <li>○ Styrkja og vidareutvikla arbeidet med Bornas verdsdag.</li> </ul>
Kommunen skal betra informasjonstilgangen om aktivitetar, frivillige, lag og organisasjonar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Informasjon om frivillig arbeid skal vera lett tilgjengeleg digitalt på ulike språk.</li> <li>○ Kommunen skal samarbeida med privat sektor og frivillige for å nå flest mogleg innvandrarar med informasjon.</li> </ul>
Skapa møteplassar der offentlege, politikarar, frivillige og innvandrarar kan møtast for saman å skapa eit mangfaldig samfunn.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Systematisera uformelle møtepunkt for offentlege, politikarar, frivillige og innvandrarar møtast og drøftar tiltak mot eit meir inkluderande og mangfaldig samfunn.</li> </ul>

## Helse

<b>Hovudmål</b>	
Sikra at innvandrarak får likeverdig hjelp som befolkninga elles	
<b>Slik vil me ha det</b>	<b>Slik gjer me det</b>
Rask helseklarering for born og vaksne med dokumentasjon over helse- og vaksine-program sendt kommunen og institusjonane så snart plasseringa er bestemt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ansvarspersonar skal gjennom innspel til aktuelle instansar oppmoda om gode informasjonsrutinar som fører til rask integrering.</li> </ul>
Skapa forståing for betydninga av aktivitet, sosialt samvær og ein sunn livsførsel som grunnlag for eit godt liv.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Leggja til rette for tiltak der etnisk norske og innvandrarak er fysisk aktive.</li> <li>○ Leggja fysisk aktivitet til Introduksjonsprogrammet.</li> </ul>
Likeverdig helse- og omsorgsteneste. Likeverdig betyr i denne samanheng informasjon og teneste tilpassa dei føresetnadene innvandrarakane har for å forstå og ta avgjerd.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kompetansehevingstiltak knytt til dei ulike innvandrarakgruppene sine særsegne problem.</li> <li>○ Samarbeide med offentleg og privat tannlegetestar med mål om å sikra at alle innvandrarak får den hjelpa dei treng.</li> <li>○ Ha tilgang på tolk og ulike tolkeformar.</li> <li>○ Sikra informasjonsmateriale tilgjengeleg på ulike språk.</li> </ul>
Hindra, redusera og fjerna faktorar som har eller kan ha negativ effekt på personar med somatiske og psykiske lidingar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ For å sikra kommunens ansvar for likeverdig behandling skal det tilsettast eller utdannast personar som er morsmållærarak/ morsmålsassistentar /tolkar som òg kan vera støttande under undersøkingar og behandlingar.</li> <li>○ Ved behov, sikra kompetanseheving i temaa minoritetsspråklege perspektiv og traumearbeid for tilsette.</li> <li>○ I samarbeid med frivillige, lag og organisasjonar tilby kveldssamling om godt integreringsarbeid og traumar.</li> </ul>
Sikra at arbeidsinnvandrarakane får god nok kjennskap til norske helsetenester og sina rettar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ I samarbeid med privat næringsliv skal helsevesenet i Kvam informera arbeidsinnvandrarak om tenestene og rettane dei har.</li> </ul>
Kvam herad skal arbeida mot radikalisering.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kommunen skal fylgja opp krav gjeve i <i>Handlingsplan mot radikalisering og voldelig ekstremisme</i>.</li> </ul>

## 9.0 VEDLEGG

### Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og landbakgrunn.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Danmark	24	27	25	25	28	28
Finland	3	3	3	3	3	3
Island	4	5	5	6	6	3
Sverige	12	13	15	16	16	16
Bulgaria	0	0	0	0	0	3
Estland	0	3	3	0	0	3
Frankrike	0	0	0	0	0	3
Hellas	3	3	3	3	3	3
Kroatia	0	0	52	84	74	66
Italia	3	3	3	3	4	3
Latvia	24	29	28	33	33	27
Nederland	23	30	31	35	42	43
Polen	69	92	105	111	112	113
Romania	4	5	12	10	15	17
Litauen	62	66	95	107	120	137
Spania	0	0	0	3	3	4
Moldova	3	3	3	3	5	6
Storbritannia	9	7	7	8	8	12
Russland	9	11	11	12	8	9
Tyrkia	4	3	5	5	5	3
Tyskland	59	61	56	57	61	60
Slovenia	3	3	0	0	0	0
Ukraina	3	3	3	4	5	5
Ungarn	0	0	0	3	3	3
Austerrike	3	3	3	3	3	3
Bosnia- Hercegovina	3	3	24	36	36	34
Makedonia	0	0	0	0	0	0
Slovakia	3	5	3	0	0	0
Serbia	0	0	0	5	7	5
Kosovo	9	9	11	10	4	4
Algerie	3	0	0	0	0	0
Angola	5	6	6	6	6	0
Burundi	3	3	3	3	0	3
Eritrea	13	18	28	32	41	44
Etiopia	0	0	3	3	3	5
Kongo- Brazzaville	3	3	3	4	5	6
Kongo	20	21	21	21	22	22
Liberia	15	15	15	15	16	11
Mosambik	0	0	0	3	0	0
Rwanda	0	0	0	3	3	3

Somalia	36	48	52	45	63	54
Sudan	0	0	4	6	6	6
Sør-Afrika	5	4	4	4	4	4
Zambia	3	0	0	0	0	0
Afghanistan	0	0	0	0	0	3
Aserbajdsjan	0	0	3	3	3	3
Sri Lanka	0	3	0	0	3	0
Filippinene	17	21	21	24	24	26
Georgia	0	0	3	3	4	4
Indonesia	0	0	0	3	3	3
Irak	21	24	29	30	27	20
Iran	5	5	5	5	5	4
Japan	0	0	0	0	3	3
Kina	9	11	10	11	8	8
Kirgisistan	0	0	0	0	3	0
Libanon	0	0	3	3	3	4
Palestina	3	3	3	3	3	0
Nepal	0	0	0	0	0	3
Saudi-Arabia	3	0	0	0	0	3
Syria	5	7	7	6	6	3
Thailand	24	26	28	33	34	37
Canada	3	3	3	3	3	0
Den dominikanske republikk	0	3	0	0	0	0
Guatemala	0	0	3	0	0	0
USA	6	5	5	6	6	6
Brasil	0	0	0	3	3	3
Chile	0	3	0	0	0	3
Peru	0	3	3	3	0	0
Australia	0	0	0	3	3	3
New Zealand	3	0	3	3	3	0
	544	625	774	875	920	913

---

## 10.0 VEDTAK I KVAM HERADSSTYRE

---

### **HST- 090/15VEDTAK:**

Kvam heradsstyret tek "Strategiplan for integrering 2015-2019" til vitande, og krev at rådmannen foretar ein løpande rullering utifrå den situasjon vi får i Kvam. Vidare er eit krav at planen kjem opp som ny sak innan utgangen av 2017.

Avsnitt 1.3 1.avnitt vert endra til:

Med integrering forstår me at innvandrara og flyktningar vert funksjonsdyktige medlemmer av samfunnet. Det inneber å leggja til rette for, og krevja, at alle innbyggjarane i kommunen meistrar norsk språk godt, samt forstår, deltek og bidreg i samfunnet på tvers av etniske skilleliner og religion.