

Bolyst i nord

Integrering og bosetting av utenlandsk arbeidskraft i kystkommunene i Vest-Finnmark

1	BAKGRUNN	3
2	INTEGRERINGSTILTAK I KOMMUNENE	4
3	MÅL	4
3.1	HOVEDMÅL.....	4
3.2	DELMÅL.....	5
3.1.1	<i>Iverksettingsfase</i>	5
3.1.2	<i>Implementering</i>	5
4	HOVEDAKTIVITETER	5
4.1	KARTLEGGINGS- OG INFORMASJONSFASE.....	5
4.2	SYSTEMUTVIKLINGSFASE OG IVERKSETTINGSFASE.....	5
4.2.1	<i>Mottakskontor</i>	6
4.2.2	<i>Velkomstpakke</i>	6
4.2.3	<i>Norsk kurs</i>	6
4.2.4	<i>Boligbistand</i>	6
4.2.5	<i>Inkludering og integrering i skole og barnehage</i>	6
4.2.6	<i>Informasjonsmøter på arbeidsplasser</i>	7
4.2.7	<i>Inkludering i lag, foreninger og fritidstilbud</i>	7
4.2.8	<i>Kurspakker</i>	7
4.2.9	<i>Kommunikasjon</i>	7
4.2.10	<i>Karriereveiledning</i>	7
4.3	KVALITETSSIKRING.....	7
4.4	IMPLEMENTERING.....	7
4.5	MILEPÆLER.....	8
5	ORGANISERING	8
5.1	PROSJEKTANSVARLIG (PA) – VEST-FINNMARK REGIONRÅD.....	9
5.2	PROSJEKTLEDER.....	9
5.3	STYRINGSGRUPPE.....	9
5.4	PROSJEKTGRUPPER.....	9
5.5	LOKAL PROSJEKTLEDER.....	9
6	ØKONOMI	10
6.1	BUDSJETT.....	10
6.2	FINANSIERING.....	10
7	KRITISKE SUKSESSFaktorER	10

1 BAKGRUNN

Det er i ferd med å bli et stort gap mellom antall arbeidsplasser og antall arbeidstakere i regionen. Om få år vil både offentlig og privat sektor ha behov for å rekruttere et betydelig antall arbeidstakere som i dag ikke finnes i Vest-Finnmark. Befolkningsstatistikken viser også at det finner sted strukturelle endringer der befolkningen i de minste kommunene eldes, mens de større kommunene enda har en betydelig andel unge mennesker.

Særlig småkommunene har med andre ord på den ene siden behov for et stort antall nye arbeidstakere, mens de på den andre siden i liten grad evner å rekruttere nye innbyggere i den kritiske aldersgruppen 20-40 år. Om kommunene ikke håndterer denne situasjonen på en god måte vil de i løpet av få år kunne oppleve at mange steder ikke vil kunne opprettholde sitt velferdstilbud i offentlig sektor og at mange private bedrifter må redusere sin virksomhet i mangel på arbeidskraft.

For fiskeindustrien i regionen er dette allerede en realitet. De rekrutterer de fleste av sine nye arbeidstakere fra andre land, særlig fra Polen og Litauen, men også andre europeiske land er representert. De aller fleste som jobber her er langpendlere til sitt hjemland.

Det er ventet en større industrivekst i regionen og dermed en betydelig økning i behovet etter arbeidskraft. Målsettingen må være at arbeidstakerne som kommer til regionen etablerer seg her. For å lykkes med dette må man ta grep og være i forkant av den forventede utviklingen og være i stand til å tilby arbeidstakerne det de ønsker for å bosette seg permanent i de ulike kommunene.

Kystkommunene i Vest-Finnmark har hatt en stor økning i arbeidsinnvandring fra Øst-Europa for arbeid i fiskeindustrien. Samtidig finnes det lite formalisert kunnskap og erfaring rundt problemstillinger knyttet til denne innvandringen. Dette var bakgrunnen for at Vest-Finnmark Regionråd gjennomførte en forstudie høsten 2011 der man foretok en kartlegging i medlemskommunene.

Denne forstudien hadde to delmål:

- For det første ble tjenestetilbudet som finnes i kommunene i Vest-Finnmark kartlagt og hvordan kommunen møter den økte arbeidsinnvandringen fra Øst-Europa.
- For det andre ble det gjennomført en mer omfattende undersøkelse knyttet opp mot arbeidsgivere og arbeidsinnvandrerne i en pilotkommune, dette for å få avklart behov og motivasjon til å bosette seg permanent i vertskommunen.

Et generelt inntrykk er at både arbeidsgivere og kommunene opplever ressursmessige utfordringer, både med hensyn til økonomi og de administrative ressursene de har tilgjengelig. Det er også en uklarhet om ansvarsfordelingen knyttet til arbeidsinnvandrere. Dette slår ut begge veier; enten gjør arbeidsgivere og kommuner mer enn de i utgangspunktet har ansvar for eller så er det en forventning om at andre skal fange opp og ta ansvar for arbeidsinnvandrernes behov. I verste fall kan arbeidsinnvandrere bli kasteballer i systemet og ikke få den nødvendige informasjonen om kommunale tjenester eller lover og regler som omhandler dem.

I denne rapporten avdekkes det også at det er et stort fokus i kommunene på arbeidsinnvandrernes behov og et sterkt ønske om å få integrert disse i større grad enn man har klart hittil. Det man også ser er at de utfordringene man opplever i dag ikke er nye problemstillinger. De er knyttet til boliger, språkproblemer, sosial integrering og lover og regler – som er velkjente utfordringer for de fleste av kommunene.

Arbeidsgiverne ønsker et tettere samarbeid med myndighetene og flere konkrete tiltak fra kommunenes side. De føler det blir mye fine ord, men i praksis blir arbeidsgiverne stående igjen med hele ansvaret for den praktiske tilretteleggingen for arbeidstakerne. Kommunene ønsker svært gjerne at arbeidsinnvandrerne skal

registrere seg i jobbkommunen slik at skatt og rammeoverføringer blir tilført kommuneøkonomien, men gjør lite med boligproblematikk og øvrig tilbud til arbeidsinnvandrerne.

Fra arbeidsinnvandrernes side er språk det som helt tydeligst utpenser seg som et hovedproblem i forhold til å bli integrert, og sammen med mangel på boliger er dette det som hindrer de som ønsker det å bosette seg permanent i jobbkommunen. Det vi ser er at også kommunene ser på dette som en klar utfordring, særlig knyttet opp mot å få et godt og differensiert tilbud og de økonomiske rammebetingelsene som ligger til grunn.

Det dette forprosjektet viser er at både innvandrerne, arbeidsgiverne og kommunene opplever at det er til dels store utfordringer når det kommer til de praktiske forholdene rundt arbeidsinnvandringen. Boliger, norskopplæring, språkbarrierer og uklarerhet omkring ansvar og roller i møte med arbeidsinnvandrere er utfordringer som er med på å hindre permanent bosetting av arbeidsinnvandrerne og deres familier. Forstudien danner utgangspunktet for det videre arbeidet med integrering og besetting av arbeidsinnvandrere som man ønsker videreført i dette prosjektet.

Konklusjonen er at det bør satses på systemutvikling på integrering av arbeidsinnvandrere i kommuner tilpasset de enkeltes kommuners behov og særegenhet. I hovedprosjektet er det ønskelig å satse på utvikling av systemer i fem kommuner: Hasvik, Loppa, Kvalsund, Måsøy og Nordkapp. Her må det designes og tilpasses den enkelte kommunes særegenhet med utarbeidelse av plan og koordinering av tjenestene.

2 INTEGRERINGSTILTAK I KOMMUNENE

Det kommunale apparatet har et omfattende ansvar for innvandrere som bosetter seg alene eller sammen med sine familier i kommunene. Det overordnede ønsket er at innvandrerne skal være godt integrerte og fast bosatt sammen med sin familie i kommunen. En av de største utfordringene for kommunene er å få oversikt over arbeidsinnvandrerne for å komme i kontakt med dem. Arbeidsinnvandrere oppsøker i liten grad offentlige kontorer og er sjelden mottakere av sosiale ytelser fra velferdssystemet. Flere etterlyser en klargjøring av grensene mellom bedriftenes, kommunenes og arbeidsinnvandrernes eget ansvar, samt en tydeligere samhandling mellom bedrifter, kommune og det frivillige. Vår undersøkelse viser at kommunene har forskjellige erfaringer med og oversikt over arbeidsinnvandrere, noe som i stor grad ser ut til å skyldes kommunestørrelsen. De minste kommunene har god oversikt over arbeidsinnvandrerne, men det er ofte uformell kunnskap og oversiktlige forhold som skaper denne oversikten.

Det finnes ingen tidligere forskning som kan gi oss en god oversikt over hva som er vanlig å tilby arbeidsinnvandrere i norske kommuner. Arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene i Øst-Europa skiller seg fra de tradisjonelle flyktningsgruppene blant annet ved at de ikke er omfattet av introduksjonsordningen. Til forskjell fra bosatte flyktninger har disse dermed ikke rett til gratis norskopplæring.

3 MÅL

3.1 HOVEDMÅL

I en 3-årig prosjektperiode ønsker man å styrke, utvikle og bygge opp tjenester som skal gjøre regionen til det foretrukne arbeids- og bosted for både utenlandsk og norsk kompetanse.

Man skal gjennom dette styrke regionens konkurransekraft gjennom å lage gode systemer som skal ivareta både arbeidsgivers og arbeidstakernes behov, både i rekrutterings- og integreringsfasen.

Regionrådet ønsker et særskilt fokus på kystkommunenes utfordringer knyttet opp mot arbeidsinnvandrere, med et uttalt mål: Hvordan få de arbeidsinnvandrerne som allerede jobber i kommunen til å bosette seg fast samt få familier etablert.

3.2 DELMÅL

Det er hensiktsmessig at prosjektet deles inn i tre ulike faser hvor det foretas en evaluering av gjennomført fase før oppstart av neste fase.

3.2.1 KARTLEGGINGS- OG INFORMASJONSFASE

- ✓ Få oversikt over arbeidsgiveres og arbeidsinnvandrene ønsker/behov samt motivasjon for å delta i prosjektet
- ✓ Få oversikt over motivasjon, kompetanse og ønsker for bistand utenlandsk arbeidskraft som allerede er i kommunen

3.2.3 SYSTEMUTVIKLINGSFASE

- ✓ Utvikle konkrete tiltak for å legge til rette for bosetting av arbeidsinnvandrere, herunder arbeid også til partnere, samt norskopplæring og sosial integrering

3.1.1 IVERKSETTINGSFASE

- ✓ Gjennomføring, testing og evaluering av tiltak

3.1.2 IMPLEMENTERING

- ✓ Tiltak og systemer som er utviklet og testet i prosjektet integreres i kommunenes ordinære drift

4 HOVEDAKTIVITETER

Følgende hovedaktiviteter er identifisert i de ulike prosjektfasene:

4.1 KARTLEGGINGS- OG INFORMASJONSFASE

- Oversikt over bedrifter og offentlige etater som har utenlandsk arbeidskraft ansatt, samt ønsker å rekruttere
 - ✓ Kontakte ulike bedrifter, offentlige etater mv for å skaffe tilveie nødvendig bakgrunnsinformasjon
 - ✓ Utarbeide oversikt over antatt framtidig behov
- Informasjon til arbeidsgivere og eventuelle offentlige og politiske råd og utvalg
 - ✓ Informere om prosjektet og dets målsettinger
- Informasjon om prosjektet til arbeidsinnvandrere samt rekruttere deltakere
 - ✓ Kartlegge arbeidsinnvandrene motivasjon for flytting til vertskommune
 - ✓ Kartlegge arbeidsinnvandrene ønsker og behov for bistand/tiltak

4.2 SYSTEMUTVIKLINGSFASE OG IVERKSETTINGSFASE

En vellykket integrering av utenlandske ansatte vil bidra til økt trivsel og bedre ytelse på arbeidsplassen. Integrering er en kompleks prosess som forutsetter et tett samarbeid mellom arbeidsgivere, den enkelte arbeidstaker og dennes familie, kommune og samfunnet for øvrig. I løpet av prosjektperioden planlegges det å

bygge opp og gjennomføre programmer og tiltak som skal bidra til en raskere og bedre integrering av utenlandske arbeidstakere og deres familier, både på arbeidsplassen og i lokalsamfunnet.

Kontakt og samarbeid med Arbeidsdepartementet, Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet, Eures, Vest-Finnmark politidistrikt, Skatt Nord, NAV, Folkeregisteret samt en rekke kommunale og fylkeskommunale enheter og andre instanser som både har et ansvar og jobber med arbeidsinnvandrere, vil være viktige støttespillere i de planlagte aktivitetene.

Følgende aktiviteter planlegges:

4.2.1 MOTTAKSKONTOR

Skal være et bindeledd mellom tilflyttere og det etablerte samfunnet, samt ivareta lokal prosjektledelse.

Innflyttere som kommer fra andre land trenger opplysninger og bistand når de ankommer; opphold/arbeidstillatelse, d-nummer/personnummer, flyttemelding, skoleregistrering etc. Lokal prosjektansatt skal tilgjengeliggjøre informasjon og bistå innflytterne og arbeidsgiverne i rekrutteringsprosessen.

4.2.2 VELKOMSTPAKKE

Nye innbyggere skal føle seg velkommen i vertskommunen og det skal utvikles en "håndbok" for utenlandske arbeidstakere som skal inneholde oppdatert og relevant informasjon om deres nye bokommune. Tema som kultur- og friluftsliv, tilgang på bolig, skole- og barnehage, arbeidskultur, kontaktinformasjon til offentlige etater og nordnorsk væremåte vil blant annet være med her. Det skal også utvikles informasjonsmateriale for arbeidsgivere som skal inneholde praktisk og nyttig informasjon om de formelle prosedyrene ved ansettelse av utenlandsk arbeidskraft, bedriftskultur og tilrettelegging for bedre integrering av arbeidstakeren.

Man skal også være i tett dialog med arbeidsgivere som har ansatt eller planlegger å ansette utenlandske arbeidstakere for å tilrettelegge tjenestene best mulig, samt å gjøre ordningen kjent.

4.2.3 NORSKKURS

En av de viktigste forutsetninger for integrering er at man behersker norsk.

Jfr Introduksjonsloven har ikke arbeidsinnvandrere fra land utenfor EØS rett til gratis norskopplæring, men har plikt til å gjennomføre 300 timers opplæring. Arbeidsinnvandrere fra land innen EØS har verken rett eller plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Det vil være avgjørende for en vellykket integrering, både på jobb og privat, at den enkelte lærer seg norsk så hurtig som mulig. Det skal lages skreddersydde kurs tilpasset den enkelte arbeidstakers behov og forkunnskaper

Alle kursene vil kunne arrangeres for enkelte arbeidsgivere på arbeidsplassen eller samlet for flere bedrifter og deres arbeidstakere, samt i kombinasjon med internettbaserte kurs. Samlede kurs vil også kunne bidra til bedre sosialisering av arbeidstakere og samarbeid mellom bedriftene.

4.2.4 BOLIGBISTAND

Å finne passende boliger i kommunene er en utfordring. Gjennom boligbistand skal man utvikle systemer som kan bistå både arbeidsgivere og arbeidsinnvandrere med å finne egnede boliger. Man skal være et bindeledd mellom utleiende og leietakere, samt bistå med praktiske spørsmål knyttet til boligutleie og bistå med nødvendig førstlinjeinformasjon til innvandrere som ønsker å bygge eller kjøpe egen bolig.

4.2.5 INKLUDERING OG INTEGRERING I SKOLE OG BARNEHAGE

For raskere integrering av barn og barnefamilier ønsker man et skole og barnehager bevisst benyttes for inkludering og integrering av foreldre/foresatte.

Utarbeidelse av lokaltilpassede tilbud i hver enkelt kommune; gratis deltakelse i barnehage, tilsetning av flerspråklig assistent etc kan være tiltak som er aktuelle.

4.2.6 INFORMASJONSMØTER PÅ ARBEIDSPLASSE

Gi informasjon til arbeidsinnvandrere ute på den enkelte arbeidsplass, både for å informere om tilbudet som finnes samt komme i kontakt med arbeidsinnvandrerne.

4.2.7 INKLUDERING I LAG, FORENINGER OG FRITIDSTILBUD

Gjennom integrering i sosiale aktiviteter ønsker man å inkludere arbeidsinnvandrerne i lokalsamfunnet raskt, gi dem en meningsfull fritid og et lokalt sosialt nettverk.

Alle kommunene har et rikt og variert fritidstilbud, men det er en utfordring å få arbeidsinnvandrerne inkludert i tilbudene. Lag og foreninger i de ulike kommunene involveres og lager lokaltilpassede tiltak.

4.2.8 KURSPAKKER

Kurs som skal hjelpe arbeidsinnvandrerne til å forstå og integreres i Norge og lokalsamfunnet. Aktuelle kurs for arbeidstakere vil være både generelle og skreddersydde. De generelle kursene vil inkludere informasjon om norsk og nordnorsk kultur og væremåte, om kommunale og regionale myndigheter, skole- og barnehagesystem, om helse- og sosiale systemer, trafikkultur etc. De skreddersydde kursene vil inkludere forståelse for prosjektstyring, arbeidsmetoder, arbeidsformer, selvangivelse, arbeidsmiljøloven, etablererkurs etc.

Man skal også utvikle og gjennomføre skreddersydde kurs i kulturforståelse for arbeidsgivere. Kursene vil være tilpasset arbeidsgivernes behov og inkludere informasjon om arbeidstakerens kultur, forventninger, spesielt i forhold til arbeidsformer, prosjektstyring, ledelse og lignende.

4.2.9 KOMMUNIKASJON

Man skal utvikle gode løsninger for å kunne nå ut med informasjon om det som skjer i vertskommunen til arbeidsinnvandrerne som et bidrag for å inkludere disse i de fritidstilbud og aktiviteter som finnes.

4.2.10 KARRIEREVEILEDNING

Man skal bistå og veilede arbeidsinnvandrere med fagkompetanse slik at de får nyttiggjort seg denne i vertskommunen. Herunder bistå i godkjenningsprosesser, informere og være bindeledd med aktuelle utdanningsinstitusjoner.

4.3 KVALITETSSIKRING

- Tiltak utviklet i systemutviklingsfasen iverksettes og evalueres, og evt korrigeres, hvert år etter følgende delmål:
 - ✓ Er organiseringen av de ulike tiltakene hensiktsmessig
 - ✓ Er utforming og innhold av tiltakene relevant for brukerne
 - ✓ Hvor mange arbeidsinnvandrere har deltatt på de ulike tiltakene
 - ✓ Kan en se sammenheng mellom tiltakene og overordnede målsettinger

4.4 IMPLEMENTERING

Tiltak som har vist resultater integreres i vertskommunens ordinære drift.

4.5 MILEPÆLER

- Igangsetting av prosjektets første fase august 2012, ansettelse av prosjektressurser og prosjektgrupper
- Systemutviklingsfase avsluttes februar 2013
- Oppstart av iverksettingsfase mars 2013
- Avslutning av hovedprosjekt innen utgangen av juni 2015, prosjektrapport leveres innen september 2015

De formelle styringsgruppemøtene er satt ovenfor. Utenom disse møtene vil det også bli holdt uformelle møter der vi informerer om framdrift, utfordringer og mindre valg som gjøres. Dersom PA har behov for det vil også bli lagt til rette for formelle møter i tillegg til den oppsatte planen.

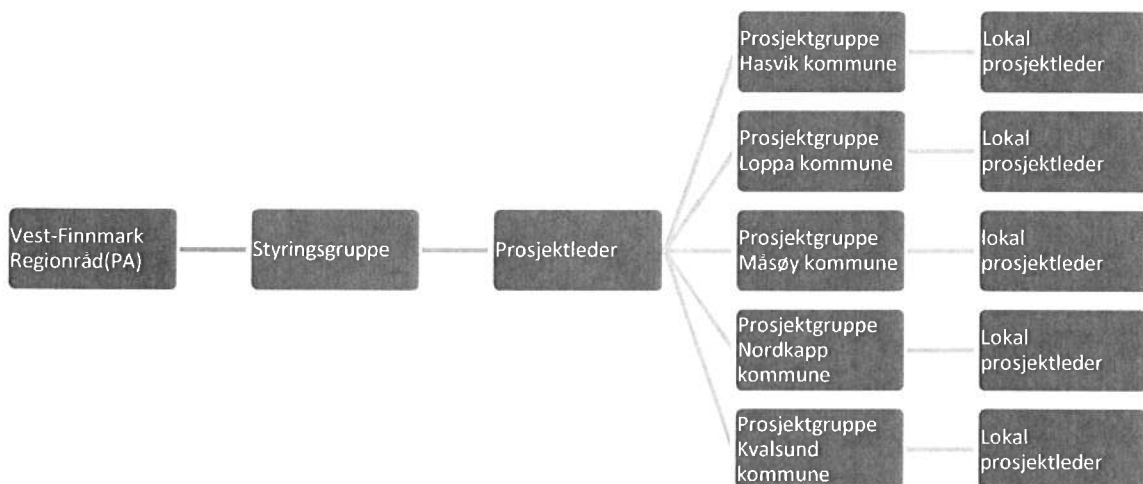
Hovedaktivitetene vil kunne bli endret, avhengig av de erfaringer man gjør underveis i prosjektet. Alle vesentlige endringer vil bli diskutert med oppdragsgiver/styringsgruppe før iverksettelse.

Det som er meget viktig for å nå de oppsatte mål er at rekrutterings- og integreringsarbeidet i regionen systematiseres, utprøves og kvalitetssikres. Det er også viktig å få private arbeidsgivere/interesseorganisasjoner involvert i prosjektet, i tillegg til solid politisk forankring.

5 ORGANISERING

Forprosjektet avdekket et potensial i forhold til å oppnå de overordnede målsettingene i prosjektet; et system for rekruttering, mottak, bosetting og integrering av utenlandsk arbeidskraft. På tross av utfordringene hos de enkelte kommunene er det en tydelig holdning til at arbeidsinnvandringen er positiv for lokalsamfunnet. Med tanke på at flere kommuner møter de samme utfordringene knyttet til arbeidsinnvandring vil det være svært viktig å jobbe med erfaringsoverføring av tiltak som gir positive virkninger, og slik skape en felles erfaringsplattform, på samme tid må tiltakene som utarbeides tilpasses den enkelte kommunes lokale forhold.

Prosjektet er tenkt organisert etter følgende modell:



5.1 PROSJEKTANSVARLIG (PA) – VEST-FINNMARK REGIONRÅD

Vedta overordnet tiltaksplan, sørge for nødvendige ressurser.

5.2 PROSJEKTLEDER

Lede og gjennomføre prosjektet i samsvar med vedtatte mål og tiltak. Utarbeider forslag til tiltak, lede prosjektgruppene ute i deltakerkommunene, ansvarlig for møteinnkalling, referater, budsjett og framdrift i hovedprosjekt.

PL har det operative prosjektlederansvaret, inkludert budsjett og rapporteringsansvar ovenfor PA og SG. I tillegg har PL ansvar for å sikre struktur og skape framdrift i prosjektet samt utarbeide statusrapporter underveis og sluttrapport.

Bistå lokale prosjektledere:

- ✓ Ved oppfølging av tiltak, holde framdrift/struktur i prosjektet, samt komme med forslag til løsninger
- ✓ Bistand i forbindelse med analyse og utviklingsarbeide for øvrig
- ✓ Bistå i planlegging og søknadsskriving
- ✓ Rådgiving underveis

5.3 STYRINGSGRUPPE

En styringsgruppe bestående av fem representanter oppnevnt av Prosjekteier skal etableres. Styringsgruppen vil ha et overordnet ansvar for at prosjektet realiseres på en optimal måte i henhold til prosjektplan og definerte mål.

5.4 PROSJEKTGRUPPER

Komme med praktiske løsninger for hvordan overordnet målsetting kan oppnås lokalt, samt ha et lokalt ansvar for realisering av prosjektet.

5.5 LOKAL PROSJEKTLEDER

Lede og iverksette vedtatte mål og tiltak, samt bidra aktivt inn i det overordnede prosjektet. Ansvar for å sikre struktur og fremdrift, samt budsjett og rapporteringsansvar for lokalt delprosjekt.

BOLYST 2012

INTEGRERING OG BOSETTING AV UTENLANDSK ARBEIDSKRAFT I KYSTKOMMUNENE I VEST-FINNMARK

Viser til vår søknad om bolystmidler.

Etter en gjennomgang og intern drøfting av vår søknad ønsker vi å komme med følgende korrigeringer som vi håper kan underbygge og styrke søknaden.

1. Søknaden bygger på de opplysninger og innspill som kom fra næringslivet i vår forstudie som ble gjennomført i 2011. Jfr. rapport som er lagt ved søknaden
2. Mottakskontorene i hver kommune ser vi på som helt nødvendig. Kontoret vil være bindeleddet mellom tilflyttere og samfunn. Vi må se hvordan vi best kobler dette tettere opp mot det lokale næringsliv. Jfr. erfaringene Herøy kommune presenterte for regiontinget desember 2011.
3. Vi ønsker å legge større trykk på kommunene mht bruk av egne ressurser og ta ansvar i prosjektet og prioritere derfor sterkere bruken av midler mot gjennomføringen av aktiviteter i prosjektperioden. Vårt budsjett i pkt 6.1. omarbeides derfor og fremstår slik:

	År 1	År 2	År 3	NY Sum
Mottakskontor	700 000	600 000	600 000	1 900 000
Norsk kurs –tilpasning til kultur og kulturforståelse	125 000	25 000	25 000	175 000
Konkrete tiltak	750 000	750 000	750 000	2 250 000
Styringsgruppe	50 000	50 000	50 000	150 000
Overordnet prosjektledelse	200 000	200 000	200 000	600 000
Lokale prosjektgrupper	100 000	100 000	100 000	300 000
Lokal prosjektledelse	750 000	750 000	750 000	2 250 000
	2 675 000	2 475 000	2 475 000	7 625 000
Pr. kommune	535 000	495 000	495 000	1 525 000

Finansiering

	1. år	2. år	3. år	sum
Totalkostnad	2 675 000	2 475 000	2 475 000	7 625 000
Tiltakskommuner	668 750	618 750	618 750	1 906 250
Fylkeskommunen	668 750	618 750	618 750	1 906 250
Bolystmidler KRD	1 337 500	1 237 500	1 237 500	3 812 500
Bolystmidler pr kommune	267 500	247 500	247 500	762 500