



INKLUDERING AV ARBEIDSINNVANDRERE

Innholdsfortegnelse

FORORD	3
1 SAMMENDRAG	4
2 BAKGRUNN	4
2.1 METODE OG UTVALG	5
2.1.1 Innvandrere - definisjon	5
2.1.2 Kvalitativ analyse – erfaringer, utfordringer og tiltak i kommunene	5
2.1.3 Kvalitativ analyse – arbeidsgivere	6
2.1.4 Kvantitativ analyse – spørreundersøkelse blant arbeidsinnvandrere i pilotkommune	6
3 ERFARING I FORHOLD TIL EKSISTERENDE PROSJEKTER OG TILTAK FOR INKLUDERING AV ARBEIDSINNVANDRERE I ANDRE KOMMUNER/REGIONER	6
3.1 FLYTT TIL HARDANGER	6
3.2 INN – INTERNATIONAL NETWORK OF NORWAY	8
4 ERFARINGER, UTFORDRINGER OG TILTAK I KOMMUNENE	9
4.1 OVERORDNEDE UTFORDRINGER KNYTTET TIL ARBEIDSINNVANDRERE I KOMMUNEN	9
4.1.1 Språkbarrierer	9
4.1.2 Norskopplæring – verken rett eller plikt	9
4.1.3 Boligproblematikk	10
4.1.4 Utfordringer og tiltak knyttet til sosial integrering	10
4.1.5 Informasjonstjenester	11
5 ERFARINGER, UTFORDRINGER OG TILTAK HOS ARBEIDSGIVERNE	11
5.1 OVERORDNEDE UTFORDRINGER KNYTTET TIL Å HA ARBEIDSINNVANDRERE ANSATT	11
5.2 SPRÅKBARRIERER	11
5.3 BOLIGPROBLEMATIKK	11
5.4 UTFORDRINGER OG TILTAK KNYTTET TIL SOSIAL INTEGRERING	12
5.5 INFORMASJONSTJENESTER	12
6 SPØRREUNDERSØKELSE BLANT ARBEIDSINNVANDRERE I MÅSØY KOMMUNE	12
6.1 DEMOGRAFI	12
6.2 UTDANNING	12
6.3 HVORFOR DE FLYTTET TIL MÅSØY KOMMUNE	12
6.4 FAMILIE	12
6.5 BOLIG	13
6.6 SPRÅK	13
6.7 SOSIAL INTEGRERING	13
7 OPPSUMMERING	14
8 HANDLINGSPLAN – NESTE FASE	15

Forord

"Arbeidsinnvandrerne kan være en viktig ressurs i mange småsamfunn. Små kommuner har ofte hjørnesteinsbedrifter som er avhengige av arbeidskraft. For disse kommunene blir det viktig at arbeidsinnvandrerne trives."

Thorshaug, Valenta og Berg 2009

Dette forprosjektet ble gjennomført på oppdrag fra Vest-Finnmark Regionråd og har hatt som formål å avklare og kartlegge relevante problemstillinger relatert til arbeidsinnvandring og tilflytting i regionen, med et spesielt fokus på kystkommunene.

Prosjektet er forankret i Vest-Finnmark Regionråds strategiske plattform 2011, og er hjemlet i en av regionens strategier "Bolyst og identitet", videreutviklet i tiltaket: "Bolyst for utenlandske arbeidstakere".

Prosjektet ble startet i juni 2011 og avsluttet i august samme år.

Kystkommunene i Vest-Finnmark har hatt en stor økning i arbeidsinnvandring fra Øst-Europa og som er sysselsatt i fiskeindustrien. Samtidig finnes det lite formalisert kunnskap og erfaring rundt problemstillinger knyttet til denne innvandringen. 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 uklarhet omkring ansvar og roller i møte med arbeidsinnvandrere er utfordringer som er med på å hindre permanent bosetting av arbeidsinnvandrerne og deres familier.

Forprosjektet har bestått av en kombinasjon av kvalitative og kvantitative metoder. Det har vært gjennomført møter og intervjuer med samtlige kommuner som er medlemmer i Vest-Finnmark Regionråd, samt intervjuer med arbeidsgivere og det er foretatt en spørreundersøkelse blant arbeidsinnvandrerne i en utvalgt pilotkommune – Måsøy kommune.

Vi ønsker å takke alle som har bistått og delt sine erfaringer med oss. Det har bidratt til å øke innsikten om de ulike erfaringene, utfordringer og prioritering av tiltak som kan videreføres i kjølvannet av dette forprosjektet.

Hammerfest, august 2011

Bjørge Alvestad
Senior rådgiver
Bedriftskompetanse AS

1 Sammendrag

Denne forstudien har hatt to delmål. For det første har vi kartlagt det tjenestetilbudet som finnes i kommunene i Vest-Finnmark og hvordan kommunen møter den økte arbeidsinnvandringen fra Øst-Europa. For det andre har vi tatt for oss en pilotkommune og gjennomført en mer omfattende undersøkelse knyttet opp mot arbeidsgivere og arbeidsinnvandrerne for å avklare 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 arbeidsvandrere 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 som man opplever i dag ikke er nye problemstillinger men er knyttet til boliger, språkproblemer og lover og regler – og 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 så 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 de 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. Sammen med mangel på boliger er dette det som hindrer de som ønsker 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.

2 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 fortsatt 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 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 samt være i stand til å tilby arbeidstakerne det de ønsker for å bosette seg permanent i de ulike kommunene.

2.1 Metode og utvalg

Denne forstudien baserer seg på intervjuer med politisk og administrativ ledelse i medlemskommunene til Vest-Finnmark regionråd, samt telefonintervjuer med et utvalg arbeidsgivere som har utenlandsk arbeidskraft i alle kommunene. Det ble også gjennomført en mer omfattende kvalitativ undersøkelse hos arbeidsgiverne og en breddeundersøkelse ble foretatt blant arbeidsinnvandrerne i Måsøy kommune. I tillegg har vi vært i kontakt med Politiet, NAV, Folkeregisteret og Husbanken for å få innspill og supplerende informasjon. Det er også gjort et søk etter lignende prosjekter for å kunne dra nytte av andres erfaringer og dette er presentert i kapittel 2.

I det følgende presenterer vi utvalget og den metodiske framgangsmåten.

2.1.1 Innvandrere - definisjon

En innvandrer er en person som er født i utlandet av utenlandske foreldre og har en oppholdstillatelse som kan gi grunnlag for varig bosetting. Den legale veien til varig bosetting i Norge går enten via arbeidsinnvandring eller via innvandring av humanitære grunner som flyktning, asylsøker eller familieinnvandrere. Norsk statsborgerskap kan søkes om etter 7 års lovlig opphold i landet; den halve tiden hvis du er gift med en norsk borger. Søkere må ha gjennomført 300 timer godkjent norskopplæring eller ha gjennomført norskprøve 2 eller 3 for å søke statsborgerskap.

I denne undersøkelsen har vi tatt utgangspunkt i arbeidsinnvandrere.

2.1.2 Kvalitativ analyse – erfaringer, utfordringer og tiltak i kommunene

Vi har gjort kvalitative undersøkelser i alle medlemskommunene. De fleste av kommunene har en relativt lang erfaring med mottak av innvandrere, da i hovedsak flyktninger, men det finnes også én kommune som ikke har denne erfaringen. Når det gjelder arbeidsinnvandring er det kun én kommune som ikke har noen arbeidsinnvandrere registrert i dag. For kystkommunene er andelen arbeidsinnvandrere i fiskerirelaterte næringer svært høy og er en svært ”synlig” del av samfunnene. Bykommunene har en relativt høy andel arbeidsinnvandrere, men som likevel ikke preger kommunene i vesentlig grad. Kystkommunene opplever at arbeidsinnvandringen begrenser seg til enslige menn, mens én kommune har opplevd en betydelig andel familier som har etablert seg på et av stedene i kommunen.

Felles for alle kommunene, bortsett fra den kommunen uten arbeidsinnvandring, er at de har opplevd en markant økning i arbeidsinnvandring fra de nye EU-landene de siste årene, da med hovedvekt på Polen og Litauen.

Vi har valgt å anonymisere svarene fra kommunene i rapporten. Dette baserer seg blant annet på et ønske fra flere av intervjuobjektene om å forbli anonyme.

2.1.3 Kvalitativ analyse – arbeidsgivere

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

Også her har vi valgt å anonymisere svarene for å ha fokus på problemstillingene.

2.1.4 Kvantitativ analyse – spørreundersøkelse blant arbeidsinnvandrere i pilotkommune

Breddeundersøkelsens skjema ble utarbeidet på bakgrunn av den informasjonen man fikk inn gjennom møtene med kommunene og arbeidsgiverne i pilotkommunen.

Skjemaet består av en rekke spørsmål som er ment å fange opp informasjon om hvem arbeidsinnvandrerne er, motivasjon for å flytte, språkopplæring, trivsel etc.

Skjemaet ble delt ut til arbeidsinnvandrerne ved fiskeindustribedrifter i Måsøy kommune. Totalt 35 personer har svart på skjemaet, noe som må sies å være et godt resultat, spesielt siden undersøkelsen ble gjennomført på sensommeren da ingen av bedriftene har spesielt høy produksjon og arbeidsstokken er på det laveste.

3 Erfaring i forhold til eksisterende prosjekter og tiltak for inkludering av arbeidsinnvandrere i andre kommuner/regioner

Det pågår en rekke prosjekter på landsbasis rettet mot folketallsutvikling, fraflyttingsproblematikk og spørsmål knyttet til integrering av arbeidsinnvandrere, men svært få prosjekter som direkte kan relateres til problemstillingene angitt av Vest-Finnmark Regionråd. De fleste har fokus på rekruttering og å få på plass den fagkompetansen som kommunene og arbeidsgiverne mangler. Hos kystkommunene er fokuset på å få de arbeidsinnvandrerne som er på stedet til å etablere seg permanent og ikke langpendle tilbake til hjemlandet, samt å få rekruttert arbeidsinnvandrere som ønsker å bosette seg permanent.

Blant de ulike prosjektene vi har studert på landsbasis er det spesielt to prosjekter som har kommet så langt at de har konkrete resultater og vise til, og som kan være relevante for Vest-Finnmark Regionråd med tanke på kunnskaps- og erfaringsoverføring. Disse er: "Flytt til Hardanger" og "INN-International Network of Norway".

3.1 Flytt til Hardanger

Prosjektet "Flytt til Hardanger" har vært et vellykket prosjekt med målbare oppnådde resultater. Prosjektet er inndelt i 2 faser der fase 1 foregikk i perioden 2007-2010 og fase 2 skal foregå fra 2011 og fram til 2015. Vi mener at en rekke aktiviteter og erfaringer fra dette prosjektet kan være av relevans for kommuner i Vest-Finnmark Regionråd.

Fase 1 i "Flytt til Hardanger" varte fra mai 2007 til mai 2010 og var finansiert av Hordaland fylkekommune og de syv Hardangerkommunene. Budsjetttramme var på 9 mill kroner i fase 1 og budsjettet i fase 2 er på 7 mill kroner. Et mindre prosjekt, "Flytt hit", som pågikk i regionen samtidig ble innlemmet i dette store prosjektet.

Hovedmålet med prosjektets fase 1 var på en offensiv måte å markedsføre regionens tilbud og kvaliteter og snu flyttestrømmen innen utgangen av 2009. Prosjektet fokuserte på målrettet

rekruttering, kompetanse og muligheter for kompetanseheving som viktige faktorer både for trivsel, utvikling og konkurransekraft.

Prosjektet har oppnådd målsettingen og har økt fokus på regional tenking og skapt regional optimisme. Utviklingen i Hardanger har gått fra en oppbremsing i nedgang i folketall til en reell vekst i folketall. I perioden 2001 til 2006 var årlig nedgang i folketallet i snitt -220, i 2007 - 134, i 2008 - 34 og i 1.-3. kvartal 2009 + 35. Regionen har opplevd økt tilflytting til regionen i disse årene og redusert utflytting. Tabellen¹ nedenfor viser nettoflytting og folketilvekst.

Fødselsoverskudd, nettoflytting og folketallsvekst

År	Fødselsoverskudd	Nettoflytting	Folketilvekst
2001	- 45	- 205	- 250
2002	- 81	- 186	- 267
2003	- 23	- 138	- 161
2004	- 30	- 135	- 165
2005	- 46	- 231	- 277
2006	- 63	- 164	- 227
2007	- 70	- 34	- 104
2008	- 34	6	- 28
2009*	- 66	101	35

*1.-3. kvartal 2009

Prosjektet var initiert av politikere i regionen og gjennomført i tett samarbeid mellom kommuneadministrasjoner, servicetorget og rådmann. I løpet av prosjektperioden ble det satt i gang 95 tiltak som omhandlet:

- Felles markedsføring
- Etablering av felles database
- Aktivt arbeid med ungdommer på ungdoms- og videregående skoler
- Samarbeid mellom nærings- og utdanningsinstitusjoner
- Aktiv boligpolitikk i distriktene
- Mottak og integrering av arbeidsinnvandrere i de respektive kommuner

Vi ønsker å trekke fram noen av prosjektets erfaringer som kan være av relevans for Vest-Finnmark Regionråd:

1. Grunnet fokuset på den helhetlige regionale tenkingen ble det oppnådd bedre samhandling og samarbeid mellom de små kommunene
2. Prosjektet har erfart at man må ha fokus på raske resultater samtidig som man jobber med de prosessene som er tyngre og tar lengre tid. Det var viktig for prosjektet å oppnå raske resultater på noen felt fra begynnelsen og få god pressdekning av disse. Derfor samarbeidet

¹ Sluttrapport "Flytt til Hardanger", mai 2007 – mai 2010, hovedprosjektleder Anette T. Hjeltnes

prosjektet med Placement Utvikling² som bisto kommunene med tilflyttere fra Nederland, Tyskland og Belgia. Som et resultat av dette samarbeidet har 62 personer flyttet til Hardanger. Viktig faktor i dette arbeidet var ivaretagelse av HELE familien og koordinering av språkopl ring³ mellom kommunene.

3. Det ble satt fokus på boligproblematikken. Bosted er en nøkkelfaktor for økt tilflytting i mindre distriktskommuner. I forbindelse med flytting, særskilt fra utlandet, er det behov for utleiebolig/gjennomgangsbolig for en periode på 3-5 år. Prosjektet har opplevd at i mindre kommuner med mindre boligmasse er det behov for en mer aktiv bostedspolitik som innebærer kartlegging av bostedsmarked, kontakt med huseiere av tomme hus, leiligheter, hytter og sommerhus for å prøve å få disse ut på markedet.

Oppussingstilskudd har v ert et nyttig virkemiddel i flere av de mindre kommunene. Huseiere f r et oppussingskort (pluss rentefritt lån for noen år) fra kommunen mot at de forplikter seg til å leie ut boligen i inntil 5 år.

‐Flytt til Hardanger‐-prosjektet befinner seg nå i fase 2 som har fått navnet ‐Flytt til Hardanger – Attraktive bokommuner‐. Fase 2 skal fokusere på integrering av tilflyttere og utenlandske arbeidstakere.

3.2 INN – International Network of Norway

Pr i dag finnes det ikke komplette kommunale løsninger for arbeidsinnvandrere. Flere steder i Norge benytter arbeidsgivere seg av et skreddersydd konsept som er utviklet og drevet av næringsforeningene. Konseptet heter INN- International Network of Norway og er etablert i Bergen, Stavanger, Kristiansand, Trondheim, Tromsø,  lesund og Kristiansund.

Skreddersydde tjenester i regi av INN inkluderer praktisk bistand med tilflytting, informasjonspakke, norskkurs, partnerbistand og sosiale tiltak. Tjenestene tilbys både til det offentlige (universiteter, høyskoler, forskningsinstitusjoner) og det private markedet. I Bergen, Stavanger, Kristiansand, Trondheim og Tromsø drives tjenestene på privat basis av de lokale næringsforeningene.

INN i Kristiansund er organisert som et prosjekt hvor KOM Vekst og Kristiansund kommune står som prosjekteiere. INN-prosjektet er kommunens tiltak for å avlaste det lokale næringslivet når de har ansatt tilflyttet arbeidskraft⁴.

² Placement har erfaring fra mer enn 100 tilflyttingsprosjekter i hele Skandinavia, hovedsakelig fra Norge (30 kommuner i Sør-Norge) og Sverige. De fleste prosjekter er meget vellykket, men Placement har dessverre også gjennomført prosjekter med skuffende resultater. Det viste seg at kommunene i de fleste tilfeller ikke var forberedt for å starte et tilflyttingsprosjekt, for å ta imot nye innbyggere. Kilde: www.placement.no

⁴ <http://www.kristiansund.kommune.no/artikkel.aspx?Mid1=1536&Aid=2948>

4 Erfaringer, utfordringer og tiltak i kommunene

4.1 Overordnede utfordringer knyttet til arbeidsinnvandrere i kommunen

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 de 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 ulike 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 flyktninggruppene blant annet ved at de ikke er omfattet av introduksjonsordningen. Til forskjell fra bosatte flyktninger har de dermed ikke rett til gratis norskopplæring.

4.1.1 Språkbarrierer

En av utfordringene som klart går mest igjen på tvers av kommunestørrelsen er språkbarrierene. De ansatte synes det er vanskelig å vite om informasjonen som gis arbeidsinnvandrere forstås. Offentlige etater er forpliktet til å benytte seg av kvalifisert tolk i situasjoner hvor brukere av tjenesten ikke forstår norsk og hvor dette blir et hinder for forsvarlig kommunikasjon. Vår undersøkelse viser at bruken av tolketjenester er lite utbredt i det kommunale apparatet og ingen av kommunene oppgir at de har systemer for bruk av tolk. Imidlertid ser det ut til at det er en utstrakt bruk av uformelle tolker, gjerne arbeidskolleger eller arbeidsgivere som bistår sine ansatte. Møtene mellom arbeidsinnvandrere og kommunalt ansatte er sjelden avtalt på forhånd, noe som vanskeliggjør det å kunne lage gode systemer knyttet opp mot disse tjenestene.

Også politiet og helsevesenet angir at språkproblemer er en barriere og at bruk av uformelle tolker kan være utfordrende. Bruker man tolker som tilhører samme nettverk som arbeidsinnvandreren kan dette hindre overføring av korrekt sensitiv informasjon. Man har opplevd at tolkene blander seg inn i sakene og flere har hatt opplevelser der tolken har gitt "tilleggsinformasjon" eller legger inn forklaringer på hendelser.

4.1.2 Norskopplæring – verken rett eller plikt

En av de sentrale delene ved EØS-avtalen er prinsippet om fri bevegelse av arbeidskraft innenfor EØS-området, og en plikt til norskopplæring anses å kunne virke begrensende på den frie bevegelsen (Ot.prp nr 50 2003/2004). Arbeidsinnvandrere som får opphold i Norge gjennom EØS-/EFTA-avtalen kan derfor ikke pålegges å delta i norskopplæring. Når det gjelder rett til norskopplæring, fastslås det at arbeidsinnvandreres grunnlag for opphold er et konkret arbeidstilbud og at det derfor kan forventes at de, på grunn av deres posisjon som lønnstakere, vil ha mulighet til å betale for utgifter i tilknytning til offentlige tjenester som norskopplæring.

Samtidig som regelverket ikke gir arbeidsinnvandrere rett eller plikt til gratis norskopplæring, understrekes det at kommuner eller arbeidsgivere "når som helst står fritt til å tilby gratis

norskopplæring til personer som faller utenfor personkretsen for rett til gratis opplæring i norsk og samfunnskunnskap” (Ot.prp nr 50 2003/2004).

Ingen av kommunene har norskopplæring tilpasset arbeidsinnvandrere. Det organiseres norskopplæring i de fleste kommunene til andre kategorier innvandrere og arbeidsinnvandrere kan delta på dette opplegget. Dette blir imidlertid i liten grad benyttet av arbeidsinnvandrerne. Én bedrift har i samarbeid med kommunen arrangert norskkurs i arbeidstiden og på arbeidsplassen.

I Alta og Hammerfest er det voksenopplæringen som organiserer norskopplæringen mens i de små kommunene ser vi en blanding av alternative kommunale løsninger – ofte i samarbeid med grunnskolen og arbeidsinnvandrere.

Det er også enkelte som antyder at det er lite engasjement fra arbeidsgivers side, både når det gjelder betaling og til det å kunne få fri i arbeidstiden for å delta på kurs.

Flere kommuner har tatt opp arbeidsinnvandrernes manglende rett og plikt til norskopplæring. De uttrykker en frustrasjon over manglende tilskudd og at staten har fraskrevet seg ansvaret for denne gruppen innvandrere og overlatt problemet til kommunen. Den største utfordringen er manglende finansiering av et subsidiert tilbud. Kommunene angir at de har både kompetanse og kapasitet den dagen finansieringen er på plass.

4.1.3 Boligproblematikk

Når det gjelder små kommuner er en av de største utfordringene i forbindelse med arbeidsinnvandring knyttet til å kunne tilby adekvate boliger. Alle kystkommunene er industrikommuner med hjørnesteinsbedrifter og med svært høye andeler enslige arbeidsinnvandrere tilknyttet bedriftene. De fleste arbeidsinnvandrerne ønsker å bo billig, og mange lever under trange boforhold, ofte i leiligheter som flere deler. De fleste har fått bolig gjennom arbeidsgiver og kommunene er i liten grad involvert selv om de har registrert behovene. Kommunene etterlyser større kunnskap om, og bruk av, Husbankens ordninger, samtidig som noen kommuner ønsker at bedriftene skal komme på banen og bidra til at flere boliger bygges. Flere av kommunene angir at det er for risikofylt for kommunen å skulle finansiere bygging av leiligheter og hus uten støtte fra andre aktører da kommunenes økonomi allerede er presset. Noen av kommunene mener at det er arbeidsgivers ansvar alene da det er de som sysselsetter arbeidstakerne og at kommunens ansvar kun strekker seg til å tilby utleieboliger til egne ansatte og sosialt vanskeligstilte.

4.1.4 Utfordringer og tiltak knyttet til sosial integrering

Flere av kommunene uttrykker at selv om de klarer å tilby et relativt godt tilbud til skole, arbeid og helsevesen er de kommet for kort i arbeidet med den sosiale integrasjonen. Ingen av kommunene hadde systemer for etablering av sosiale nettverk eller har tatt tak i utfordringene knyttet til å øke arbeidsinnvandrernes deltakelse i kommunens sosiale og kulturelle liv. Det ble understreket at der dette skjedde var det hovedsaklig familier som ble integrert gjennom barna og det sosiale livet og fritidsaktivitetene deres. Flere av kommunene opplever at det er vanskeligere å integrere de enslige arbeidsinnvandrerne inn i lokalsamfunnets sosiale nettverk enn arbeidsinnvandrere med familier.

Enslige arbeidsinnvandrere blir en gruppe som det kan synes vanskelig å komme i kontakt med og få oversikt over. Uten denne oversikten vil det være vanskelig å kunne tilby korrekt informasjon og tjenester til alle som trenger det, samt å sette i gang sosiale tiltak.

4.1.5 Informasjonstjenester

Tidligere forskning på arbeidsinnvandreres møte med Norge har vist at de generelt har et stort informasjonsbehov ved ankomst til landet. Den lave graden av informasjonsinnhenting før avreise skyldes delvis at arbeidsinnvandrerne ikke ser behovet for informasjon ettersom de ofte allerede har jobb, bolig og et nettverk i Norge, og delvis at beslutningen om å reise til Norge blir tatt ganske raskt⁵. Informasjonsbehovet blir bekreftet av kommunene, og ikke minst av arbeidsgiverne som ofte må påta seg denne rollen selv og som opplever pågang fra arbeidsinnvandrerne som trenger hjelp og veiledning, jfr rettigheter, arbeidstillatelser etc. Det er ingen av kommunene som har tilrettelagt informasjonsmateriell på arbeidsinnvandrernes morsmål. Én av kommunene har et utstrakt samarbeid med arbeidsgivere og arrangerer informasjonsmøter ute i bedriftene hvor de blant annet bistår med utfylling av skjemaer, informasjon om lover og regler etc.

Et fellestrekk blant alle kommunene var at tilbudet som gis til arbeidsinnvandrere kan bli bedre. Et gjennomgående problem var språkbarrierene. Så lenge arbeidsinnvandrer kan noe engelsk går kommunikasjonen greit, men man opplever problemer når arbeidsinnvandrer kun snakker sitt eget morsmål. Språkproblemene gjør det vanskelig å vite hvorvidt arbeidsinnvandrer har forstått regler og rettigheter som blir forklart til dem.

Ingen av kommunene har et strukturert informasjonssystem, men informasjonen gis gjennom uformelle kanaler eller arbeidsgivere.

5 Erfaringer, utfordringer og tiltak hos arbeidsgiverne

5.1 Overordnede utfordringer knyttet til å ha arbeidsinnvandrere ansatt

Manglende samarbeid med kommunen går igjen hos alle arbeidsgiverne. Det er ikke vanskelig å rekruttere ansatte og de fleste rekrutterer direkte via allerede ansatte. Problemene starter når arbeidstakerne kommer til Norge. Det finnes ikke noe offentlig system som kan bistå arbeidstakerne. Dermed må arbeidsgiver selv bistå med alt det praktiske fra å fylle ut skjemaer, melde flytting, følge de ansatte til politi, bistå med tolk etc. Det går med mye ressurser og tid fra arbeidsgivers side som brukes til å følge opp de ansatte – før de i det hele tatt er startet i jobben. Man opplever at selv det å få opprettet en bankkonto kan være et problem og som blir en utfordring da bedriften ikke har lov til å betale ut lønn på annen måte. Det som er helt klart er at arbeidsgiverne i denne undersøkelsen gjør langt mer enn det som kan forventes av en arbeidsgiver i å bistå den enkelte arbeidstaker med ulike utfordringer/problemer som oppstår i møtet med det norske byråkratiet.

5.2 Språkbarrierer

Språket er et problem og det er en utstrakt bruk av uformelle tolker. De fleste arbeidsgiverne etterlyser norskkurs som de ansatte kan gå på og som er tilpasset arbeidstiden og behovene til de ansatte. Arbeidsgiverne mener at dette ikke er arbeidsgivers ansvar, men ønsker å være med å bidra til å finne gode løsninger hvis kommunen ønsker det.

5.3 Boligproblematikk

Boligmangelen er høy og alle etterlyser adekvate boliger som er tilpasset behovet til arbeidstakerne. Flere av arbeidsgiverne sier at de har ansatte som ønsker å ta med familien og flytte, men mangelen på utleieboliger tilpasset familier gjør at dette ikke er mulig.

⁵ IMDi 2008a

Arbeidsgiverne etterlyser også her en mer aktiv holdning fra kommunens side og føler at kommunen overlater "ansvaret" for at arbeidstakerne skal bosette seg permanent i kommunen kun til arbeidsgiver. Flere påpeker at også arbeidsgiverne primært ønsker fast bosatte arbeidstakere og ikke sesongansatte eller langpendlere, men de ikke har ressurser til å ta ansvar for boliger utover det de allerede har i dag. I dag leier de fleste hybler hos arbeidsgiver, noe som ofte er en forutsetning for at de tar jobben.

5.4 utfordringer og tiltak knyttet til sosial integrering

Ingen av arbeidsgiverne angir at de har spesielle tiltak for de ansatte. De bistår med informasjon og forsøker så godt det lar seg gjøre å informere om åpningstider og sosiale ting som skjer i bygda.

5.5 Informasjonstjenester

Arbeidsgiver bistår arbeidstakerne i utstrakt grad både med det offisielle papirarbeidet og i møter med det offentlige. De føler at det offentlige ikke tilrettelegger tilstrekkelig i forhold til arbeidsinnvandrerne. For eksempel må nå arbeidstakerne møte opp personlig hos folkeregisteret i Hammerfest for å få arbeidstillatelse etter at skattekontoret er nedlagt og åpningstidene er ikke tilpasset arbeidstidene. For eksempel er det lensmannskontor som er stengt i lunsjen, bank som ikke oppretter konto til arbeidsinnvandrere, servicekontor uten relevant kunnskap eller som har brosjyrer på annet enn norsk etc.

6 Spørreundersøkelse blant arbeidsinnvandrere i Måsøy kommune

Spørreundersøkelsen ble gjennomført ved at spørreskjema (engelsk) ble sendt til arbeidsgiverne som kopierte opp, distribuerte returnerte skjemaet. Skjemaene var anonyme og den enkelte respondent bestemte selv hvilke spørsmål de ønsket å svare på. Totalt 35 respondenter svarte på undersøkelsen.

6.1 Demografi

Alle som besvarte undersøkelsen var menn fra Litauen og Polen, og de hadde i gjennomsnitt arbeidet i Måsøy kommunen i 2 år.

83 % er gift eller samboer, 88,5 % har barn i alderen 0-12 år.

6.2 Utdanning

De fleste har høyere utdanning i varierende grad uten å spesifisere yrkestittel. De som gjorde dette har blant annet angitt: Builder, Carpenter, Economic secretary, Nurse, Teacher, Engineer.

6.3 Hvorfor de flyttet til Måsøy kommune

100 % har angitt at det var fordi de fikk jobb, 37,1 % ble gjort kjent med jobben via bekjenskaper og 34,3 % gjennom aktivt jobbsøk.

På spørsmålet om forbindelsen til Måsøy kommune svarer 48,6 % at de har arbeidet i Havøysund før og 48,6 % angir at de ikke hadde noen forbindelse overhodet før de flyttet.

79,4 % angir at de mener det er gode muligheter for jobb og karriere i Måsøy kommune.

6.4 Familie

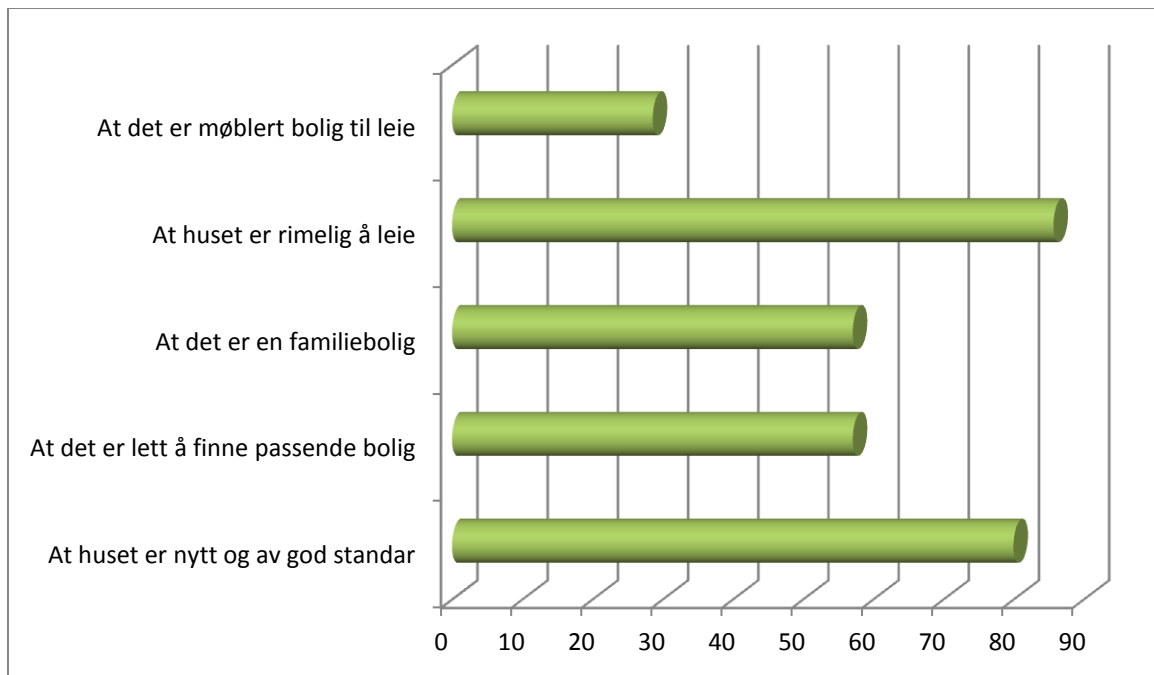
93,9 % (31 stk) angir at familien ikke flyttet sammen med dem til Måsøy kommune, mens 6,1 % (2 stk) svar ja på dette spørsmålet.

Av de som har svart nei på at familien flyttet sammen med dem angir 68,8 % (22 personer) at de ønsker at familien skal flytte til Måsøy kommune, mens 31,2 (10 personer) svarer nei på dette spørsmålet.

Når det blir spurt om årsaken til at familien ikke har flyttet med dem angir 70,8 % (17 personer) at det ikke finnes passende bolig mens 20,8 % (5 personer) sier at partner ikke finner passende jobb.

6.5 Bolig

Alle respondentene er fornøyde med boligen de har i dag og angir at det dekker deres behov. Når man spør om hvilke utsagn som stemmer for dem og er viktige for at de skal vurdere å flytte til Måsøy kommune ser bildet slik ut:



6.6 Språk

Ingen av respondentene snakket eller forsto norsk.

Alle respondentene, 100 %, ønsket å lære seg norsk.

44 % ønsket undervisningen tilpasset arbeidstiden mens 56 % ønsket undervisningen i form av intensivkurs.

6.7 Sosial integrering

68,6 % angir at de ikke hadde bekjente før de flyttet til Måsøy kommune mens 31,4 % angir at de hadde noen få før de kom til kommunen.

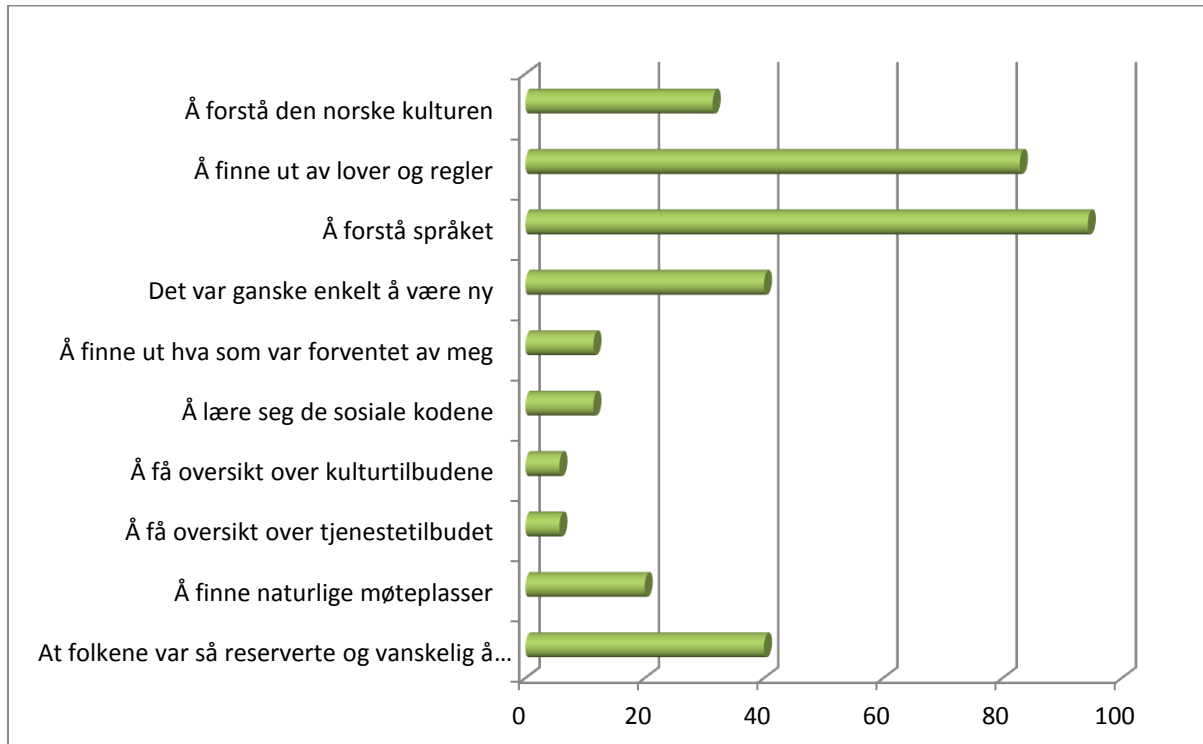
I dag angir 37,1 % at de har en liten omgangskrets og 31,4 % angir at de har mange bekjensker som de tilbringer fritiden med. 31,4 % angir at de ikke har noen gode venner.

De ble spurt om hvis de ønsker at de hadde en større sosial omgangskrets og hvem de ønsker at denne skal bestå av ble 10 ulike alternativer presentert. Hele 71,4 % angir at de ønsker flere venner

fra lokalbefolkningen mens 22,9 % ønsker flere venner blant arbeidsinnvandrerne. På samme tid angir 97,1 % at de ikke har mange bekjensheter blant lokalbefolkningen.

88 % angir at de er blitt tatt godt imot av lokalsamfunnet, 82,9 % liker seg "svært godt" mens 14,3 % liker seg "godt".

På spørsmålet: "Hva var utfordrende når du først kom til Måsøy kommune" så svarene slik ut (ingen begrensninger i antall valg):



På spørsmålet om hva som bør gjøres for å få innflytterne til å føle seg mer velkommen og gjøre det lettere å bli integrert angir 94,1 % at det bør være et sted som bistår med praktiske ting som skjema, lover etc og 82,4 % sier at organisasjoner og klubber burde bli bedre på å invitere innflytterne til å delta. 44,1 % mener at det bør være billige norskkurs mens 29,4 % mener at det er innflytternes eget ansvar å bli kjent.

7 Oppsummering

Undersøkelser viser at arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa har svært høy sysselsettingsprosent, men samtidig begrensede norskkunnskaper. Forskningen antyder at særlig tre hovedfaktorer hindrer at flere tar norskkurs: Vanskeligheter med å kombinere kurs med arbeidstider, kostnadene knyttet til å delta på kurs samt manglende motivasjon⁶.

Norskkunnskaper betraktes som en nødvendig forutsetning for en vellykket sosial, økonomisk og kulturell integrering i det norske samfunnet.⁷ Når det gjelder sosial integrasjon viser flere rapporter at arbeidsinnvandrere selv mener at det er viktig for innvandrere å få norske venner. Samtidig

⁶ (Friberg og Tyldum 2007; IMD2008a)

⁷ (Berg 2007; IMDi 2008a).

opplever de liten grad av sosial integrasjon i det norske samfunnet.⁸ I kombinasjon med språkbarrierene har dette bidratt til at arbeidsinnvandrerne har begrensede muligheter og motivasjon til å ha sosial omgang med nordmenn⁹

Disse funnene understøttes også av vår undersøkelse og språk er en av nøkkelfaktorene for å få integrert arbeidsinnvandrerne i lokalsamfunnet.

Vi vet også at familier med barn blir lettere integrert og ser i undersøkelsen at størstedelen av respondentene ønsker å flytte familien til Måsøy kommune og etablere seg der, men at adekvate boliger er det som i hovedsak stopper dem.

8 Handlingsplan – neste fase

Forprosjektet har avdekket et potensial i forhold til å oppnå de overordnede målsettingene i prosjektet; et system for rekruttering, mottak, bosetting og integrering av utenlandsk arbeidskraft. Dette kan være med på å styrke befolkningsutviklingen og bidra til å styrke eksisterende næringsvirksomhet og stimulere til ny næringsvirksomhet i regionen.

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.

Det er viktig at prosjektet får en god forankring hos alle aktørene som skal være med videre og modellene bør tilpasses den enkelte kommunes lokale forhold. Tett samarbeid med arbeidsgivere vil være avgjørende for om man vil lykkes, jfr målsettingene.

Tiltak som kan være aktuelle å videreføre i handlingsplan er:

- Språkkurs til utenlandske arbeidstakere uten kursrett
- Lokale arrangementer
- Utleieboliger
- Samarbeid med frivillige organisasjoner
- Garanti for barnehageplass
- Møteplasser
- Informasjons-/bistandskontor

Det bør planlegges og gjennomføres flere tiltak med et særlig fokus på den sosiale integrasjonen av arbeidsinnvandrere og deres familier.

Det bør settes et særskilt fokus på norskopplæring. Språkkunnskaper er den viktigste faktoren for å gjøre seg forstått og finne fram i et nytt land på.

Som oftest er det enkle grep som skal til for å lette hverdagen i startfasen for utlendinger som vil bosette seg i Norge. Det viktigste er at man er oppmerksom på de utfordringer man møter som ny i et land og forsøker å inkludere selv om det vil være både språkproblemer og kulturforskjeller i

⁸ (Friberg og Tyldum 2007; Rye 2007, 2008)

⁹ (Ødegård 2007, IMDi 2008a; Valenta 200b)

startfasen. I tillegg må dette arbeidet organiseres internt hos arbeidsgiver slik at de nyankomne blir ivaretatt og man skaper en best mulig integreringsfase. Det er ulike måter å organisere integreringsarbeidet på og bør tilpasses individuelt etter det behov arbeidstakeren har. Graden av involvering fra arbeidsgiver vil også være avhengig av om arbeidstakeren har med seg familie eller har annet nettverk på plassen, eller om det er flere arbeidere fra sitt hjemland på arbeidsplassen