



# Kysten er klar

**Rekruttering av utenlandsk arbeidskraft som grunnlag for bosetting og næringsutvikling**



# Om prosjektet

- Ett inkluderingsprosjekt gjennom Kysten er Klar – samarbeidet (juridisk eier)
- Omfatter 5 Kystkommuner i Sør Trøndelag: Ørland, Bjugn, Hemne, Hitra og Frøya
- **Formålet:** Verktøykasse for rekruttering, vertskap, inkludering og næringsutvikling



# Situasjonsanalyse

Til sammen 30 virksomheter – 34 informanter

Sammensetning:

6 offentlige aktører utenom kommunene

12 private virksomheter og

3 lag og foreninger

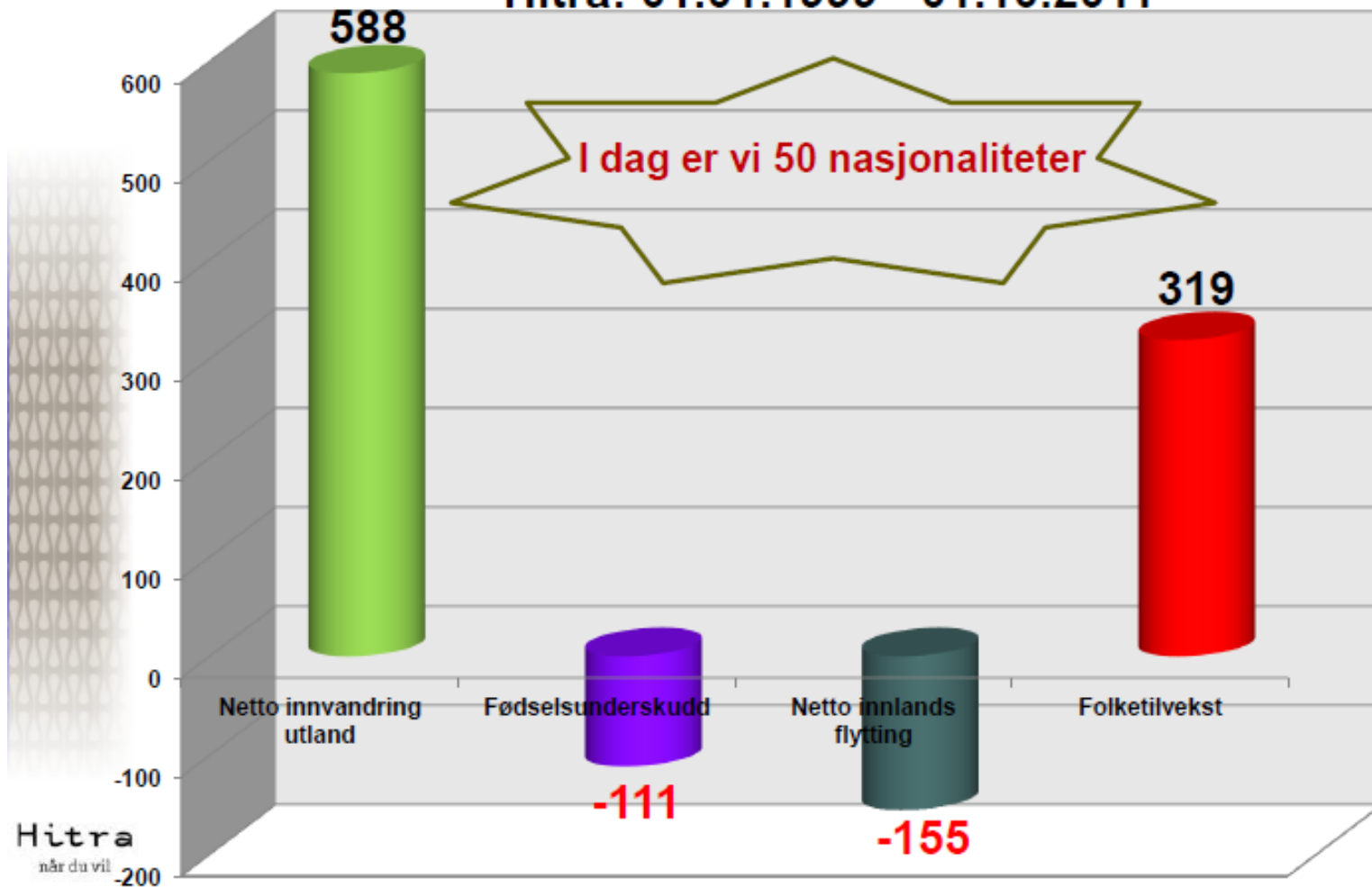


# Situasjon per i dag

- Høy andel utenlandske arbeidstakere i private virksomheter = høy avhengighet av utenlandske arbeidstakere!
- I produksjonen anslår bedriftene at opp til 85% av arbeidsstokken har utenlandsk opprinnelse
- Hitra/Frøya: opp til 16 % av befolkningen utenlandsk bakgrunn – og blant de 15 mest suksessrike kommuner i Distriktsnorge!



# Hitra: 01.01.1999 - 01.10.2011



# Hvordan rekrutteres det?

- Bekjentskap/nettverk
- Kandidater som melder interesse
- Bemanningskontorer og andre rekrutteringsorganisasjoner
- Direkte rekruttering i kandidatenes hjemland
- Utlysning i lokale medier
- Andre metoder: praksisplasser, lærlinger og deltakelse på utdanningsmesser



## Spesielle trekk og utfordringer knyttet til rekruttering av utenlandsk arbeidskraft

- **Behovet i bedriftene** – personell til ufaglærte stillinger, men mange med høy formalkompetanse
- Høy formalkompetanse – kompliserte **godkjenningsrutiner**
- Utfordringer med **for mange nasjonaliteter** på arbeidsplassen
- Utenlandsk arbeidskraft som pendlere og sesongarbeider
- **Mangler samspill** mellom offentlig sektor og privat næringsliv



# Vertskap og inkludering

- Utenlandske **arbeidstakeres første møte** med ny arbeidsgiver er ofte godt planlagt
- **Mangelfull oppfølging av familien** til arbeidsinnvandrere, spesielt barna – identitetskrise – ofte fra store byer, overlatt til seg selv. Men barna ofte hovedgrunn til flytting!
- Språkopplæring, nøkkelen til inkludering – men på arbeidsplassen er arbeidsspråket nesten alltid engelsk





# Språkopplæringstilbud

- **Informasjonen** om eksisterende **språkopplæringstilbud** dårlig. Ofte bare utlysning i lokalavisa – burde gå direkte til bedriften?
- **Motivasjon** å lære språk – etter ansettelse dårlig, hos engelsktalende verre! Arbeidsspråk - engelsk!
- **Bedrifter** – bedriftsintern Lerøy Midt, SaMAR. Mangler incentiver – som for eksempel utviklingsmuligheter, bedre lønn.
- **Bjugn** – Placement AS: grunnleggende norskkunnskaper forutsetning for rekruttering



# Møteplasser

- **Uformelle** møteplasser fungerer best – også for normen, - språkkaffe?
- **Kulturelle forskjeller** iht. betalingsvilje og forståelse av ordet tilbud. Hitra bruker ikke mer ”kan” men ”burde” når det gjelder deltakelse av barn i idrett. Må inviteres direkte.
- **Forskjeller i lovverket:** alkohol på offentlige steder, promillegrense – en del av god vertskap er å informere!
- **Idrett** – ofte ikke det man er vant til fra store byer



# Om Himmell og om Helvete

## I Himmelen

er politiet engelske, mekanikerne tyske, kokkene  
franske, elskerne italienske

- og alt organiseres av sveitserne.

## I Helvete

er kokkene engelske, mekanikerne franske, politiet  
tyske, elskerne sveitsiske

- og italienerne organiserer alt.

(Fra Jon Rogstad, presentert på Sett – Sjøbeinkonferansen)



Takk for oppmerksomhet 😊