

Saksnummer	Utvalg/komite	Dato
254/2020	Fylkesrådet	02.10.2020
119/2020	Fylkestinget	26.10.2020
	Komite for næring	26.10.2020

Rapport pilotkommuneprosjektet - tilflytting og rekruttering fra utlandet - erfaringer og anbefalinger

Sammendrag

Pilotkommuneprosjektet er ei oppfølging av prosjektet «Tilflytting og rekruttering fra utlandet», som ble vedtatt iverksatt av fylkestinget i 2013. De fleste faktorer som påvirker tilflytting og fraflytting avgjøres lokalt. Kommunene er helt sentrale for å få til dette arbeidet. Pilotkommuneprosjektet ble derfor iverksatt i 2016, for å få fokus på kommunenes rolle i tilflyttings- og rekrutteringsarbeidet. Prosjektet har vært et samarbeid mellom Nordland fylkeskommune og sju kommuner, samt støttespillere som NAV Nordland, Distriktsenteret, Husbanken, IMDI og karrieresentrene.

Fylkesrådet erkjenner at Nordland har en stor utfordring i forhold til befolkningsutvikling, demografi og rekruttering til samfunns- og arbeidsliv i årene som kommer. Erfaringene fra pilotkommuneprosjektet viser tydelig at å legge til rette for økt tilflytting og redusert fraflytting forutsetter godt samarbeid internt i kommunene og eksternt mot andre forvaltningsnivåer, organisasjoner og bedrifter. Aktørene i prosjektet har hver for seg og sammen oppnådd mye, delt gode erfaringer, spredd informasjon og bygd ny kompetanse. Rapporten er et godt grunnlag og arbeidsredskap for Nordland fylkeskommune, kommuner og samarbeidsaktører i det videre arbeid med tilflytting, rekruttering, integrering og bolyst.

Fylkesrådet anbefaler at rapporten fra pilotkommuneprosjektet «Tilflytting og rekruttering fra utlandet» blir tatt til orientering og at rapportens anbefalinger blir fulgt opp videre.

Innledning og bakgrunn

Etter flere år med vekst i folketallet i Nordland, har fylket nå igjen en nedgang. Fra

2019 til 2020 gikk folketallet ned med 2 150 personer. Hovedårsaken er fraflytting, men det er også et fødselsunderskudd. Frukthbarheten har gått ned både i Norge og ellers i verden, og Nordland mangler personer i alderen 20-45 år, som vi trenger for å fylle viktige posisjoner i samfunnet, både i arbeidsliv og frivillig sektor, og for reproduksjon. Veksten i årene før 2019 skyldtes innvandring fra utlandet. Nå er det nærmest stopp i nye flyktninger til landet, og mange av dem som har vært i Nordland flytter til kommuner utenfor fylket. Arbeidsinnvandrerne reiser i større grad tilbake til sine hjemland. Den eneste gruppa det fortsatt er en viss økning i, er ekteskapsinnvandrere, hovedsakelig fra Thailand og Filippinene.

Selv om Covid-19 har gjort situasjonen spesiell i år, går næringslivet i Nordland fortsatt bra, selv om framtida i visse næringer er noe mer usikre enn før, som for eksempel reiselivsnæringa.

Rekruttering har vært ei stor utfordring for kommunene i Nordland i mange år, og vil bli det også framover. Ikke bare i næringslivet, men også i offentlig sektor, spesielt innen helse. Hvordan skal vi klare å rekruttere nok folk til å fylle husene, arbeidsplassene og de frivillige oppgavene i Nordland framover, med stadig flere eldre og langt færre i yrkesaktiv alder?

Nordland fylkesting vedtok å iverksette prosjektet «Tilflytting og rekruttering fra utlandet» i 2013. Bakgrunnen var at en i Nordland for første gang på mange år hadde hatt en befolkningsvekst, og at denne skyldtes innvandring. En ønsket derfor å støtte opp om innvandringen for å sikre fortsatt vekst.

Tilflyttingsprosjektet ble avsluttet i 2017. I prosjektet hadde en utviklet ulike metoder innen de ulike satsingsområdene, satt fokus på tall og kunnskap om flytting og befolkningsutvikling i Nordland, og gjennomført prosjekter hvor nye tiltak ble utprøvd og dokumentert. Halvvegsrapporten ble behandlet i fylkestinget i sak 181/2015. Da så en at det var behov for å utvikle metoder og tiltak på lokalt nivå. De fleste faktorer som påvirker tilflytting og fraflytting avgjøres lokalt. Skulle en oppnå resultater av betydning, måtte derfor lokale aktører ta større ansvar i et mer forpliktende samarbeid. Arbeidet måtte koordineres mot plan- og utviklingsoppgaver i kommunene, næringsutvikling, mot NAV og utdanningsinstitusjoner/karrieresentrene. Kommunene var helt sentrale for å få dette til.

Våren 2016 ble alle kommunene i Nordland invitert til å delta i pilotkommuneprosjektet. Sju kommuner ønsket å være med. Det ble inngått avtaler mellom Nfk og kommunene. Der ble rolle- og ansvarsfordeling avklart, samt at hver kommune beskrev hvilket saksområde de skulle ha spesielt fokus på i prosjektet. Hver kommune oppnevnte en koordinator/ kontaktperson, som var bindeleddet mellom Nfk og kommunen. Nfk opprettet en intern koordineringsgruppe. Det ble gjennomført samlinger og kompetansehevende tiltak med fokus på de problemstillingene de hadde valgt, og det ble lagt stor vekt på erfaringsdeling. Støttespillere til arbeidet i kommunene har vært Nfk (næring, utdanning, folkehelse, medvirkning), NAV Nordland, Distriktssenteret, Husbanken, IMDI og karrieresentrene.

Gjennom pilotkommuneprosjektet har Nordland fylkeskommune og de sju

kommunene hatt fokus på hva som skal til for at folk skal bli boende i Nordland. Fokuset er vridd noe fra ren tilflytting til bolyst, samtidig som rekruttering mot bestemte yrkesgrupper fortsatt er viktig. For det er mange som har flyttet til Nordland i denne perioden, men nesten like mange har flyttet fra fylket i samme tidsrom. Mange innvandrere blir her lenger. Flere enn tidligere har botid over ti år. Flyktingene reiser derimot videre til andre steder i landet ganske tidlig.

Sysselsettingsgraden blant innvandrerne har økt, og den øker med botida. I elleve nordlandskommuner er den høyere enn for de norskfødte. Blant norskfødte er sysselsettingsgraden gått ned.

Innvandrerne har også høyere utdanning enn de norskfødte. Kvinnerlige innvandrere har lengst utdanning i alle kommunene bortsett fra to kommuner, der mannlige innvandrere har lengst utdanning. I flere kommuner har over 50 % av kvinnelige innvandrere høyere utdanning. Norskfødte menn har lavest utdanning i alle kommuner, i enkelte kommuner har bare 6 % i denne gruppen høyere utdanning.

Innvandrerne utgjør også den yngre delen av befolkningen Nordland trenger.

Alle tall i saken er hentet fra SSB eller IMDis integreringsstatistikk, om ikke annet er oppgitt.

Problemstilling

Rapporten fra pilotkommuneprosjektet er nå ferdig, med anbefalinger for videre arbeid med tilflytting og rekruttering basert på erfaringene fra prosjektet.

Målene og satsingsområdene fylkestinget vedtok for Tilflyttingsprosjektet, ble videreført da det regionale prosjektet gikk over til å bli pilotkommuneprosjektet. Effektmålet var 10 000 nye innvandrere til Nordland. Økt innvandring skulle bidra til at en fikk dekt næringslivets behov for arbeidskraft, kommunenes behov for flere innbyggere og en mer bærekraftig alderssammensetting. De seks satsingsområdene var norskopplæring for alle, utdanning og kompetanse, boliger, rekruttering fra utlandet, fritid, frivillighet, medvirkning og deltakelse, samt informasjon og kompetansebygging.

Kommunene har prøvd ut og hatt fokus på ulike sider ved tilflyttingsproblematikken:

- Narvik: Organisering av et eget tilflyttertteam. Nettbaserte info/program for å kartlegge og finne fram i de frivillige organisasjonene.
- Hadsel: Helsenorsk, etablereropplæring, boligsatsing – eie for leie.
- Bodø: Fagopplæring for innvandrere, rekrutteringsstrategier, regionalt rekrutteringssamarbeid.
- Flakstad: Fra sesongarbeider til Flakstadjæring. Rekruttering i Lofoten.
- Rana: Kunnskapsgrunnlag for planlegging – hva hemmer og fremmer tilflytting? Etablererkurs for tilflyttere.
- Herøy: Frivilligsentral, boligbygging, Bolystdager, tilrettelegge norskundervisning for arbeidsinnvandrere.
- Nesna: Rekruttering av flyktinger til landbruk, en helhetlig opplæringsmodell for

Drøfting – erfaringer

Å vurdere resultatene fra Pilotkommuneprosjektet opp mot målene i prosjektet er vanskelig, fordi innsatsen og resultatene ikke kan vurderes uavhengig av andre utviklingstrekk i samfunnet. Mange faktorer påvirker befolkningsutviklingen: den stadig sterkere sentraliseringen og urbaniseringen i Norge og hele Europa, endringer i økonomisk utvikling i andre europeiske land, og en strengere innvandringspolitikk knyttet til arbeidsinnvandring, familieinnvandring og flyktninger. Den samlede fraflyttingen fra Nordland fortsetter. Det er likevel forskjeller mellom kommunene, som ikke bare dreier seg om størrelse og beliggenhet.

Noen av kommunene er i starten av sine prosjekt, mens andre har holdt på lenge. Det vil derfor ta tid før en ser resultater i alle kommunene.

Effekt målet på 10 000 nye innvandrere til Nordland er ikke nådd, men en har fått 6 601 nye innvandrere i Nordland fra 2013-2020, en økning fra 15 920 til 22 521 personer.

Folketallet økte i noen kommuner, men har nå flata ut

I prosjektperioden fra 2015-2018 økte pilotkommunene Bodø, Rana og Herøy sitt totale befolkningstall. Med unntak av Bodø, var hele økningen knyttet til innvandring. Nasjonalt flater innvandringen nå ut. Tendensen ser en også i Nordland, men her var det bare en liten nedgang fra i fjor. Andelen innvandrere i Nordland er 9,3 % både i 2019 og 2020. Ni kommuner i Nordland har hatt økning i folketallet i år, to av disse er sammenslåtte kommuner, blant annet pilotkommunen Narvik. Av de øvrige var det fem bykommuner, blant disse pilotkommunen Bodø.

Da tilflyttingsprosjektet startet var Norge inne i en periode med høy innvandring, spesielt av arbeidsinnvandrere. I 2015 kom det ekstraordinært mange flyktninger, men fra 2016 har både antall flyktninger, arbeidsinnvandrere og studenter stått stille eller gått ned. Den økonomiske utviklingen i enkelte land i Øst-Europa endrer også på hvor lenge innvandrerne blir boende. Den eneste gruppa innvandrere som fortsatt øker, er personer som gifter seg med nordmenn. De fleste kommer fra Asia. Det blir også flere norskfødte med innvandrerbakgrunn i et flertall av kommunene og i fylket som helhet. I de minste kommunene er det en tilbakegang, noe som kan indikere at innvandrerne i mindre grad blir i disse kommunene.

Det har tidligere vært stort fokus på å øke tilflyttingen til Nordland, i mindre grad på fraflytting som eget fenomen. Nordland har god tilflytting. 29 288 personer flyttet *til* fylket på fire år (2015-2018). 13 635 av disse var innvandrere. Samtidig flyttet 27 804 *fra* fylket. 9 963 av disse var innvandrere.

Bare fire fylker hadde positiv innenlands tilflytting av innvandrere i 2018; Akershus, Østfold, Buskerud og Hedmark. Men Nordland skiller seg ut fra andre fylker, sammen med Finnmark, med at godt over dobbelt så mange innvandrere flyttet innenlands *fra* fylket enn *til* fylket i 2018. Denne trenden er stigende i Nordland. Det som likevel har

gjort regnestykket positivt for Nordland med hensyn til innvandring, er at det kommer tre ganger flere fra utlandet til fylket enn det flytter fra fylket og ut av landet. Alle fylker har positiv nettoinnvandring. Men innvandringen flater nå ut, og innvandrerne ser ut til å velge andre fylker enn Nordland etter å ha vært her ei stund. De siste flyttetallene for kommunene fordelt på innvandrere og norskfødte er fra 2018, så vi vet ikke hvordan det ser ut for den enkelte kommune de to siste årene enda.

Pilotkommunene har i økende grad fokusert på at folk skal bli boende og dermed redusere fraflyttingen. Det innebærer helt konkret å ha fokus på bolig, jobb for to, attraktive jobber, gode fritidstilbud, velkommenordninger og sosiale arenaer som gjør at folk trives.

Sysselsettingen økte, gode enkelttiltak, men rekruttering er fortsatt en utfordring

Fra 2006 til 2018 økte sysselsetting av innvandrere i hele landet fra 60,1 % til 63,1 %. Sysselsettingen blant norskfødte gikk ned fra 71 % til 68 %. Endringen sier noe om økt behov for arbeidskraft og økningen i antall norskfødte som står utenfor arbeidslivet. Fem av de sju pilotkommunene økte sin sysselsettingsgrad for innvandrere mer enn landsgjennomsnittet, Nesna med hele 14,3 %. Kommunene med flest flyktninger har naturlig nok lavere sysselsettingsgrad enn de med høy arbeidsinnvandring. Derfor er det interessant at Hadsel har så høy sysselsettingsgrad. Sysselsettingsstatistikken viser hvor mange som i løpet av en periode har lønnet arbeid. Den sier ikke noe om omfang, men gir gode overordnede indikatorer og et godt sammenlikningsgrunnlag over tid.

Ifølge IMDI og Kunnskapsdepartementet skal sysselsetting vektlegges når en velger hvilke kommuner som skal ta imot flyktninger i framtida. Tallene fra pilotkommunene viser at også små distriktskommuner bør få bosette flyktninger, ikke bare de store slik IMDI legger opp til.

Rekruttering til arbeidsliv og lokalsamfunn er to sider av samme sak. Konkurransen om arbeidskraft og kompetanse har økt betydelig de siste åra. Får ikke bedriftene tak i personer med rett kompetanse, mister kommunen innbyggere. Antall stillinger som står ledige på grunn av manglende kompetanse, har økt betydelig, ifølge NAV's bedriftsundersøkelse 2019.

På bakgrunn av virksomhetenes innrapporteringer er mangelen på arbeidskraft estimert til

59 450 personer, 15 050 flere enn for 2018. Mangelen er størst innenfor eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting. Det er også høy mangel innen helse- og sosialtjeneste, samt innen bygge- og anleggsvirksomhet.

Flyktninger og deres familieinnvandrede utgjør 36,6 % av innvandringen på landsbasis, i Nordland utgjør den 38,8 %. Dette gjenspeiles i bruken av offentlige ressurser.

Arbeidsinnvandrere og ektefelleinnvandrere er imidlertid viktige grupper for å få dekket arbeidskraftbehovet i Nordland. Arbeidsinnvandrere har ikke rett til norskopplæring, og er derfor prisgitt snille kommuner, frivillige eller arbeidsgivere for å få dette. Det tilrettelegges i liten grad for bolig eller utdanning for denne gruppa, og en har mindre oversikt over deres kvalifikasjoner. Et resultat er at de ikke tar med seg familie, men kun anser Nordland som et midlertidig arbeidssted. Dette har negative konsekvenser for mange lokalsamfunn.

Et viktig mål i tilflyttingsarbeidet har vært å tiltrekke seg nødvendig arbeidskraft fra utlandet, få dem til å bosette seg her med familie og bli aktive i lokalsamfunnene. Kommunene har fokusert mye på tilrettelegging for disse gruppene. Erfaringene er at mange bedrifter tar et stort ansvar for å tilrettelegge for sine innvandrere, men det mangler et forpliktende samarbeid med kommunene, NAV og skoleverket for å lykkes.

Det er gjennomført gode enkelttiltak for å rekruttere til spesielle utdanninger, men i forhold til utfordringene i Nordland framover, monner dette lite. Selv om en lykkes i å rekruttere flere til læreryrket, eller til bygg- og anlegg, har en ikke tilstrekkelig med unge i Nordland i dag til å fylle viktige utdanninger og jobber i framtida. Lykkes én bransje i å rekruttere til utdanning, taper andre. Det blir verken flere sykepleiere, lærere eller ingeniører av å flytte dem mellom kommunene i Nordland, eller mellom kommunene og sykehusene.

Nesna og Flakstad gjorde viktige erfaringer i sine rekrutteringsprosjekt i samarbeid med lokalt næringsliv for å få til en sterkere satsing. I Nesna stoppet arbeidet opp. De har over mange år jobbet godt med flykninger, men nå får de ikke lenger bosette disse. I Lofoten er de i gang med et felles regionalt løft, hvor sykehuset, lokale bedrifter og Lofotrådet samarbeider. Salten har fått til et rekrutteringssamarbeid innen helse mellom kommunene og Nordlandssykehuset. Satsingen er tildelt kr 750 000,- i skjønnsmidler fra Fylkesmannen i Nordland.

I minst fem av kommunene vil arbeidet videreføres selv om pilotprosjektet er avslutta. Pilotkommunene har valgt ulike måter å gjøre det på, men alle har endret organisering i løpet av perioden. De fleste kommunene har hatt et flyktingkontor, men ingen har hatt et tilflyttingskontor eller bolystkontor. Det har flere av pilotkommunene fått nå.

Da tilflyttingsprosjektet startet ble fritid og frivillig sektor i liten grad vektlagt. I årene som er gått har både forskning og erfaringer lokalt vist at fritid, trivsel, tilhørighet og deltakelse er viktig. Det å bli tatt godt imot, bli kjent med sambygdingene og ha en meningsfull fritid er viktig for alle som kommer flyttende til et nytt samfunn. Dette kan på lik linje med jobb være avgjørende for om en vil flytte. Flere av pilotkommunene har vektlagt dette i sitt arbeid.

Tilflyttings- og rekrutteringsarbeidet har blitt mer kunnskapsbasert

Debatten om tilflytting og fraflytting preges mye av holdninger basert på egne preferanser og erfaringer, og i for liten grad på fakta og forskning om årsaker til flytting. NIBR gjorde en kartlegging for Nordland fylkeskommune i 2015 av flytting

hos alderskullene 1970-74 (flytting fra de er 15 år til de har passert 40). Den ser på hvorvidt ungdommen flytter fra eller til, blir boende, eller om de flytter videre. Dette er viktig kunnskap, fordi alle kommunene har forskjellige utfordringer. Bodø har stor videreflytting selv om mange flytter dit. Rana har spesiell høy andel av bofaste (som aldri flytter ut), men liten tilflytting. Herøy og Hadsel har stor fraflytting. Nesna har både stor fraflytting, stor tilflytting og stor videreflytting.

*Tabell: Flytting gjennom aldersfasen 15-40 år. Alle kommuner i Nordland. Årskull født 1970-74. Pr. 100 15-åringer. Begge kjønn.**

	Vokste opp i kommunen				Ny-innflyttere		Flytte- balanse
	Alle	Bofaste	Tilbake- flyttere	Fraflyttere	Tilflyttere	Videre- flyttere	
Bodø	100	41	18	41	65	92	24
Narvik	100	28	18	54	34	82	-20
Herøy	100	15	11	74	30	46	-44
Nesna	100	16	18	66	72	219	6
Rana	100	44	18	38	28	37	-10
Flakstad	100	18	8	74	26	38	-48
Hadsel	100	22	16	62	34	63	-28

*Summen av bofaste, tilbakeflyttere og fraflyttere for de som vokste opp i kommunene summerer seg til 100. Differansen mellom tilflytterne som har blitt boende og de fraflyttende, gir flyttebalansen. Dette gir uttrykk for hvordan kullene bygger seg opp, eller tappes ned, over livsløpet. Dette er et presist mål på i hvilken grad folketallet opprettholdes eller ikke i en region. Summen av tilflytterne og videreflytterne gir et anslag på hvor mange som har meldt flytting inn, i forhold til hvor mange som vokste opp i kommunene.

Utdanning og kvalifisering er viktig, og norskopplæring er den viktigste enkeltfaktoren

Skal en lykkes med langvarig bosetting av innvandrere, er norskkunnskap den viktigste enkeltfaktoren. Uten å beherske norsk, er det vanskelig å fungere i arbeidsliv og lokal-samfunn. Rundt halvparten av innvandrerne har rett til norskopplæring. De øvrige får i liten grad noe tilbud. I enkelte tilfeller finansierer arbeidsgiver norskkurs for sine ansatte, i andre tilfeller skjer det gjennom frivillig arbeid. Pilotkommunene har hatt fokus på norskopplæring. Hadsel har jobbet med helsenorsk og koplet praktisk rettet fagnorsk mot teoretisk opplæring i helsefag. Nesna har utviklet en modell for norskopplæring, med landbrukspraksis som læringsarena. Herøy har gjennomført norsk med nettstøtte fra Beograd med lokal veiledning. Bodø har styrket norskopplæringen ifm helsefagarbeiderutdanning. I Rana, Bodø og Herøy er det etablert språkkafeer.

Et viktig satsingsområde har vært å få godkjent utdanningen mange har med seg, og etablert påbyggingstilbud slik at de får formalisert utdanningen mot fagbrev, eller høgere utdanning. Manglende utdanningstilbud er en årsak til at unge flytter. Å få til et sammenhengende system for godkjenning og påbygging, forutsetter at mange aktører går i samme retning; arbeidslivet, NAV, karrieresentrene, videregående skoler, utdanningsmyndighetene, universitet og høgskoler. I 2018 endret Nfk inntaksreglene for videregående opplæring for voksne. Det arbeides nå med nye opplæringsmodeller i fylket for å erstatte tilbudene voksne brukte tidligere. Skal

etterspørselen etter fagarbeidere dekkes, må også voksne ta utdanning.

Økt bevisstgjøring og bedre samarbeid internt og eksternt

Å fokusere på en problemstilling over tid, vil nesten alltid føre til endring. Pilotkommunene gir alle uttrykk for at de har lært av hverandre, blitt inspirert av hverandre, og har brukt ny kunnskap inn i sine ordinære tiltak. De meldte sin interesse fordi de allerede var opptatt av tilflytting, fraflytting og mangel på arbeidskraft. Dermed startet prosjektet opp med felles forståelse av en felles utfordring, og en kunne gå rett inn i vurdering av tiltak. Deltakerne har opplevd prosjektarbeidet og erfaringsutvekslingen som en støtte. Det samme har fylkeskommunens deltakere i prosjektet, som gjennom en tverretattlig gruppe har fulgt kommunene over tre år. De har lært mye om hva som skal til for å lykkes med et samarbeid med kommunene. NAV har også brukt erfaringene inn i sine nye tiltak.

I kommunene er det blitt økt fokus på planstrategi og kommuneplaner. De oppgir at de har hatt nytte av statistikk som Nfk har utarbeidet og slik fått ny kunnskap om egen kommune. De har økt bevisstheten om at fraflytting utfordrer behovet for arbeidskraft og kompetanse.

Kravene om samarbeid er blitt større. Karrieresentrene og NAV er viktige i et lokalt samarbeid for å få gode løsninger. Her er det etablert gode samarbeidsforhold i perioden. Kommunene uttrykker at de er blitt bedre på samarbeid på tvers i egen kommune.

En kan bli bedre på å samarbeide med utdanningsinstitusjonene, både videregående og universitetet, og bli bedre på overgangen mellom utdanning og arbeid. Kanskje burde en ha egne traineeordninger for innvandrere, det har Bærum kommune. Universitetene i Nordland har mange internasjonale studenter. De er en ressurs, og bør kobles mer på.

Langsiktighet og stabilitet, ikke bare prosjekter

I Nordland fylkeskommune har arbeidet med tilflytting og rekruttering pågått over ni år. Arbeid over så mange år har styrket prosjektet og egen kompetanse. Av kommunene har spesielt Herøy hatt fokus på dette arbeidet lenge, fra 2011 til 2019. Det har gitt resultater som få andre små distriktskommuner kan vise til. Også Nesna og Hadsel har holdt på lenge. Ulempen med prosjekter er at når det er over, mislykkes en ofte med videreføring og finansiering, selv om prosjektet har vært vellykket. Organisering i det ordinære kommunale apparatet og forankring i planer er å foretrekke. I pilotkommuneprosjektet har en hatt en stabil deltakergruppe, med faste kontaktpersoner og stabile støtteapparater. Det har vært en viktig suksessfaktor.

Politisk ledelse og forankring

Tilflytting, befolkningsutvikling og spesielt tilflytting fra utlandet er viktige politikkområder. Da tilflyttingsarbeidet startet opp var målet om 10 000 nye

innvandrere kontroversielt, og ville ikke blitt gjennomført uten tydelig politisk prioritering. Erkjennelsen av hvor stor utfordringen er i årene framover, krever politisk vilje til å styre utviklingen mot satsing på unge voksne. Det er viktig å forankre slike prioriteringer i planverk og politiske saker. I Herøy og Nesna har politisk ledelse vært tydelig på at de støtter arbeidet og anser befolkningsutvikling og tilflytting som sentrale oppgaver. De har deltatt på samlingene med ordfører/varaordfører og presentert prosjektet utad. Det er også viktig med forankring hos administrativ ledelse. Kommunene som har lyktes med god politisk og administrativ forankring, har lyktes bedre i arbeidet med tilflytting og rekruttering, og i å beholde folk.

Metodikk for samhandling

Å samle kommuner med felles forståelse av en problemstilling og kople dem sammen med fylkeskommunen og andre regionale aktører over tid, har vært svært vellykket. Erfarings-utveksling har vært sentralt, i tillegg til ny kunnskap og statistikk/forskning. Ved at alle partene la inn ressurser, fikk en utrettet mye. Nfk dekket prosjektkostnader (veiledning, kurs, konferanser), egne personalressurser og brukte regionale utviklingsmidler til fem kommuner på avgrensede forsøk. Flere tiltak ble finansiert av IMDI. Det ble iverksatt mange tiltak i NAV, dekket av deres ordinære budsjetter, og brukt voksenopplæringsmidler fra Nfks utdanningsavdeling. Kommunene la inn egne ressurser sammen med lokalt næringsliv og organisasjoner.

Erfaringer fra prosjektet

De viktigste erfaringene gjelder i hovedsak kommunalt nivå, men også fylkeskommunen og andre samarbeidsparter på lokalt og regionalt nivå. Prosjektet har vist at følgende faktorer er viktige for at tilflytting, rekruttering og lansiktig etablering skal lykkes i kommunene:

- **At tilflytting og rekruttering innarbeides i all planlegging.** Planstrategi, samfunnsdelen i kommuneplanen og regionale planer var sentrale verktøy her.
- **At det kreves samarbeid internt og eksternt.** Samarbeidet i prosjektet inkluderte både offentlige og private aktører (kommunene, fylkeskommunen, NAV, Distriktssenteret, Husbanken, IMDI, karrieresentrene, næringslivet og frivillig sektor).
- **At satsing på tilflytting og rekruttering forutsetter politiske vedtak, styring og forankring.** Kommuner som hadde forankret arbeidet politisk og administrativt, lyktes i større grad.
- **At norskopplæring til alle** som ønsker det var et viktig fundamentet for nye innbyggere i forhold til både arbeidsliv og samfunnsdeltakelse forøvrig.
- **Å fokusere på å beholde folk**, framfor ensidig fokus på tilflytting.
- **At flere voksne fikk et relevant utdanningstilbud nær bostedet eller digitalt.** Dette klarte ikke enkeltbedrifter eller enkeltkommuner å tilby alene. Samarbeid var derfor avgjørende.
- **At fokus på arbeidsinnvandrere ga størst uttelling.** Måletta rekruttering mot arbeidslivets behov, ga bedre resultat enn generelt arbeid med tilflytting.
- **Samarbeidsavtaler og spleiselag ga et større økonomisk handlingsrom** og virket ansvarliggjørende og motiverende for alle parter.
- **At organisering hadde betydning for en vellykket satsing.** Kommuner som

hadde tilflytting og befolkningsutvikling som eget ansvarsområde jobbet mer helhetlig og klarte å finne løsninger på tvers av sektorer og grupper tilflyttere i større grad.

- **At et langvarig fokus var viktig.**
- **At kunnskapsbasert arbeid var viktig** for arbeidsmåte og type tiltak som ble satt i gang. Det var viktig å bygge videre på kunnskapen om hva som er unikt for Nordland og de enkelte kommunene. Relevant statistikk og forskning om flyttemønstre var et viktig element i kunnskapsgrunnlaget til fylkeskommunale og kommunale planer.
- **At tilskudd til frivillig sektor treffer.** Tilskuddskriteriene ble justert til å være mer målrettet mot økt rekruttering av nye grupper og økt deltakelse i organisasjonsliv.

Fylkesrådets vurdering

Nordlandssamfunnet står foran en stor utfordring i forhold til befolkningsutvikling, demografi og rekruttering til samfunns- og arbeidsliv i årene som kommer. Fylkesrådet har over lengre tid arbeidet systematisk med dette og ser på erfaringene fra prosjektet «Tilflytting og rekruttering fra utlandet» i 2012-2017, og Pilotkommuneprosjektet 2016-2019 som verdifulle for å legge til rette for tilflytting og rekruttering framover. Satsingen legger dessuten et grunnlag for å løse de oppgaver fylkeskommunen har fått gjennom regionreformen som gjelder flyktninger og nye tilskuddsordninger. Det er utviklet kompetanse på området over mange år og fylkeskommunen har derfor kjennskap til kommunenes forutsetninger for å ta imot og beholde nye innbyggere.

Med et økende fokus på at folk skal bli, heller enn tilflytting av folk som flytter like fort ut igjen, blir oppgavene vi allerede jobber med i fylkeskommunen enda viktigere. Lokalsamfunnsatsing i småkommuner og bykommuner med vekt på stedsutvikling, gode og egnede boliger og gode møteplasser er viktig for at folk skal trives, møtes og bli sett. Folkehelse og kultur sin tilrettelegging av arenaer for fysisk og psykisk aktivitet, gjerne i samarbeid med frivillig sektor, står også sentralt. Det gjør også gode lokale eller digitale utdanningstilbud for å kvalifisere eller heve kompetansen blant innbyggerne. Alle disse elementene er viktige for at tilflyttere, både norskfødte og utenlandske, skal trives, bli integrert og aktive deltakere i samfunns- og arbeidsliv.

Erfaringene fra pilotkommuneprosjektet viser tydelig at å legge til rette for økt tilflytting og redusert fraflytting forutsetter godt samarbeid internt i kommunene og eksternt mot andre forvaltningsnivåer, organisasjoner og bedrifter. Aktørene i prosjektet har hver for seg og sammen oppnådd mye, delt gode erfaringer, spredd informasjon og bygd ny kompetanse. Rapporten er et godt grunnlag og arbeidsredskap for Nordland fylkeskommune, kommuner og samarbeidsaktører i det videre arbeid med tilflytting, rekruttering, integrering og bolyst. Det er derfor viktig at erfaringene fra prosjektet formidles både internt i egen organisasjon, eksternt til kommunene og til regionale aktører.

Anbefalingene fra prosjektet bør følges opp både i fylkeskommunens og kommunenes plan- og utviklingsarbeid. Tilflytting og rekruttering angår hele Nordland og er ikke en sektor-oppgave. En kamp mellom kommunene i Nordland om arbeidskraft vil være ugunstig for alle, både kommunene og fylket som helhet. Samarbeid må til, og en må så langt en klarer rekruttere fra steder med overskudd av

folk i yrkesaktiv alder, om det er fra sentrale strøk rundt Oslo, som har hatt en yngrebølge de seinere år, eller fra land med en yngre befolkning. Samtidig må en arbeide for å få egne innbyggere kvalifisert til de jobbene som fins i fylket. Her er opplæring, godkjenning av utdanning og arbeid mot utenforskap viktig for å inkludere alle i samfunns- og arbeidslivet.

Det er også viktig å ta inn over seg vridningen i fokus fra generell tilflytting til mer konkret rekruttering ut fra arbeids- og samfunnslivets behov, og at de som allerede er kommet til Nordland skal bli værende her.

Erfaringene fra prosjektet vil bli tilgjengeliggjort for samtlige kommuner i Nordland i egnet format. I arbeidet med regional planstrategi vurderer fylkesrådet å utarbeide en egen regional plan for tilflytting og rekruttering.

Konsekvenser for Nordland fylkeskommune

Økonomiske og personellmessige konsekvenser

Saken har ingen økonomiske konsekvenser for Nordland fylkeskommune på kort og på lang sikt, jf. vedtatt økonomiplan for 2020-2023.

Andre konsekvenser

Et godt arbeid med tilflytting, rekruttering og integrering i arbeids- og samfunnsliv vil ha positive konsekvenser både for arbeids-, næringsliv og folkehelse. Saken har ingen kjente konsekvenser for likestilling, miljø/klima, universell utforming, bygningsmessige forhold, samfunnsansvar ved anskaffelser eller andre relevante forhold.

Fylkesrådets innstilling til vedtak

Fylkesrådet anbefaler at rapporten fra pilotkommuneprosjektet «Tilflytting og rekruttering fra utlandet» blir tatt til orientering.

Bodø den 02.10.2020

Tomas Norvoll
fylkesrådsleder
sign

Linda Helén Haukland
fylkesråd for plan og næring
sign

02.10.2020 Fylkesrådet

Votering i Fylkesrådet

Enstemmig

Innstilling fra Fylkesrådet

Fylkesrådets innstilling enstemmig vedtatt

26.10.2020 Fylkestinget

Næringskomiteens innstilling ble lagt frem av saksordfører Aase Refsnes, Sosialistisk Venstreparti:

1. Fylkestinget anbefaler at rapporten fra pilotkommuneprosjektet «Tilflytting og rekruttering fra utlandet» blir tatt til orientering og at dens anbefalinger blir fulgt opp videre.
2. Erfaringene fra prosjektet blir tilgjengeliggjort for samtlige kommuner i Nordland i egnet format.
3. I det pågående arbeidet med regional planstrategi, vurderer fylkesrådet å utarbeide en regional plan for tilflytting og rekruttering.

Votering i plenum

Komiteinnstillinga enstemmig vedtatt med 40 stemmer.

(1 Arbeiderpartiet -Sandra Tønne, 2 Fremskrittspartiet - Dagfinn Olsen og Kasandra Bredrup Petsas, 1 Venstre – Arne Ivar Mikalsen og 1 Kristelig Folkeparti - Hilde Holand, hadde permisjon).

FT 119/2020

Vedtak

1. Fylkestinget anbefaler at rapporten fra pilotkommuneprosjektet «Tilflytting og rekruttering fra utlandet» blir tatt til orientering og at dens anbefalinger blir fulgt opp videre.
2. Erfaringene fra prosjektet blir tilgjengeliggjort for samtlige kommuner i Nordland i egnet format.
3. I det pågående arbeidet med regional planstrategi, vurderer fylkesrådet å utarbeide en regional plan for tilflytting og rekruttering.

Vedlegg

Tittel	DokID
Rapport pilotkommuneprosjektet - FT-sak	1750467
Statistikkhefte om pilotkommunene pr. 01.01.2020	1750468
Statistikk om Nordland pr 01.01.2020	1750469
NIBR-rapport 2015 - Flytting gjennom livsløpet	1750470
Framdriftsplan og gjennomførte aktiviteter pilotkommuneprosjektet	1750471
Innspill til FT-sak 119-2020 - Eldrerådet	1774512