

# **RAPPORT PILOTKOMMUNEPROSJEKTET «TILFLYTTING OG REKRUTTERING FRA UTLANDET»**



## Innhold

1. Sammendrag.....	3
2. Bakgrunn – fra regionalt til kommunalt prosjekt .....	4
3. Mål for Tilflyttingsprosjektet – og for Pilotkommuneprosjektet.....	5
4. Pilotkommunenes prosjekter .....	6
5. Befolkningsutviklingen i de sju kommunene – flytting og statistikk.....	6
6. Aktiviteter i prosjektet .....	9
7. Økonomi.....	11
8. Vurderinger .....	11
9. Konklusjoner og anbefalinger .....	18
10. Kilder.....	21



**Foto:**

Forside, s. 20 og 22: Nfk.

Denne side: Kenneth Solfjeld

# 1. Sammendrag

Hovedårsaken til redusert folketall i Nordland over mange år, er fraflytting. Fra 2011 til 2018 hadde fylket for første gang på mange år vekst i folketallet, noe som skyldtes innvandring fra utlandet. Med utgangspunkt i dette, og for å forsterke den positive utviklingen, ble prosjektet «Tilflytting og rekruttering fra utlandet» gjennomført i årene 2012-2018, og det ble utviklet tiltak og metoder sammen med NAV, kommuner, bedrifter, Husbanken og utdanningsinstitusjoner for å legge bedre til rette for innvandring.

Tilflyttingsprosjektet var i all hovedsak et regionalt prosjekt med vekt på metodeutvikling og støtte til kommuner og organisasjoner som satset på tilflytting. Nye innbyggere, om de kommer fra utlandet eller Norge, kommer alltid til en kommune, eller flytter fra en kommune. Skal en lykkes med tilflytting over tid og redusere fraflytting, må derfor kommunene i samarbeid med andre lokale instanser ta et felles ansvar for å iverksette tiltak. Pilotkommuneprosjektet ble derfor iverksatt i 2016, for å få fokus på kommunenes rolle i tilflyttings- og rekrutteringsarbeidet.

Prosjektet har pågått fra 2016 til 2019. 7 kommuner har deltatt i Pilotkommuneprosjektet:

- Narvik
- Hadsel
- Flakstad
- Bodø
- Rana
- Herøy
- Nesna

Å legge til rette for økt tilflytting og redusert fraflytting er en krevende og sammensatt oppgave, som forutsetter forpliktende samarbeid og ulike tiltak for å få gode løsninger. Det forutsetter både godt samarbeid internt i kommunene mellom ulike avdelinger, og eksternt mot andre forvaltningsnivåer, organisasjoner og bedrifter. Finansiering av tiltak krever også smidighet og samarbeid, fordi dette er et «fagområde» hvor ingen har et klart pålagt hovedansvar. Erfaringene som de sju kommunene har gjort i samarbeid med regionale aktører, viser tydelig bredden i problemstillingen, og er viktig å spre videre til andre som ønsker å ha fokus på befolkningsutvikling, rekruttering og flytting.

Støttespillere til arbeidet i kommunene har vært NFK (næring, utdanning, folkehelse, medvirkning), NAV Nordland, Distriktssenteret, IMDI og karrieresentrene.

De sju kommunene har prøvd ut og hatt fokus på ulike sider ved tilflyttingsproblematikken:

- **Narvik:** Organisering av tilflyttertteam, gjennomføring av «Flere farger», og nettbaserte program for å kartlegge og finne fram i de frivillige organisasjonene
- **Hadsel:** Helsenorsk, etablereropplæring, boligsatsing – fra eie til 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, bolyst/bolystdager. Biblioteket, tilrettelagt norskundervisning for arbeidsinnvandrere.
- **Nesna:** Rekruttering av flyktninger til landbruk, en helhetlig opplæringsmodell for arbeid/norskopplæring

I kapittel 8 drøftes erfaringene. Her fremheves bl.a. kontinuitet, endret fokus, langsiktighet, et godt kunnskapsgrunnlag, evnen til å samarbeide på tvers, organisering av utviklingsoppgaver i kommunene og god informasjon og tilrettelegging for tilflytterne. Det har vært relativt høy tilflytting til Nordland i årene 2014-2018, men høy fraflytting og lavere innvandring har resultert i at folketallet likevel går ned.

## 2. Bakgrunn – fra regionalt til kommunalt prosjekt

I 2013 vedtok Nordland fylkesting å iverksette prosjektet «Tilflytting og rekruttering fra utlandet», med mål om 10 000 nye innvandrere til Nordland. Bakgrunnen for et målrettet tilflyttingsarbeid rettet mot innvandrere, 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. Økt innvandring skulle bidra til at en fikk dekket næringslivets behov for arbeidskraft, kommunenes behov for flere innbyggere og en mer bærekraftig alderssammensetting.

Sentrale aktører i prosjektet var i tillegg til Nordland fylkeskommune, NAV-Nordland, Husbanken, IMDI og Distriktssenteret. NHO og Universitetet i Nordland var med den første tiden, men trakk seg etter hvert ut.

Tilflyttingsprosjektet ble avsluttet i 2017 etter fire år. I prosjektet hadde en utviklet ulike metoder innen seks satsingsområder, satt fokus på tall og kunnskap om flytting og befolkningsutvikling i Nordland, og gjennomført prosjekter hvor nye tiltak ble utprøvd og dokumentert. Rapport ble behandlet i Fylkestinget under sak 181/2015. På det tidspunkt 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.

### Pilotkommuneprosjektet

Fylkestinget vedtok i sak 181/2015:

«Tiltakene i Tilflyttingsprosjektet videreføres slik det omtales i saksframlegget og rapporten, men i en mer forpliktende form med noen kommuner. Fylkestinget ber fylkesrådet om å velge ut aktuelle kommuner og justere prosjektplanen.»

Våren 2016 ble det sendt ut invitasjon til alle kommunene Nordland om å delta i et erfaringsutvekslingsprosjekt om tilflytting og rekruttering. Sju kommuner ønsket å være med i arbeidet:

Narvik, Hadsel, Flakstad, Bodø, Rana, Herøy, Nesna

Det ble inngått avtaler mellom NFK og de sju kommunene. I avtalene ble det gjort avklaringer på rolle- og ansvarsfordeling, 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 kommunene hadde valgt, og det ble lagt stor vekt på erfaringsdeling.

### **3. Mål for Tilflyttingsprosjektet – og for Pilotkommuneprosjektet**

Nordland fylkesting vedtok under sak 42/13 følgende mål for Tilflyttingsprosjektet:

#### Effekt mål:

Økt innvandring fra utlandet og redusert fraflytting skal gi Nordland 10 000 nye innbyggere i perioden 2013-2017.

#### Delmål:

1. Økt tilflytting fra utlandet skal gi arbeidslivet i Nordland nødvendig tilgang på ny arbeidskraft. Dette gjelder både privat og offentlig sektor.
2. Økt tilflytting fra utlandet skal bidra til en mer balansert befolkningssammensetning i forhold til alder, økt internasjonalisering og bidra til velfungerende lokalsamfunn
3. Det skal legges til rette for at tilflyttere til Nordland har med seg familie, at de melder flytting til Nordland, og at alle tilflyttere blir boende lenger.
4. Utnytte kapasitet og kompetansen til innvandrere som allerede er bosatt i Nordland ved å øke sysselsettingsgrad og ved å få flere tilsatt i ordinære stillinger

#### Det ble vedtatt seks satsingsområder:

1. Norskopplæring for alle – fleksibilitet for ulike grupper
2. Utdanning og kompetanse – godkjenning og påbygging – nye tilbud
3. Boliger
4. Rekruttering fra utlandet
5. Fritid, frivillighet, medvirkning og deltakelse
6. Informasjon og kompetansebygging

Disse målene og satsingsområdene ble videreført da det regionale Tilflyttingsprosjektet gikk over til å bli et samarbeidsprosjekt med sju kommuner.

I løpet av de fire årene Tilflyttingsprosjektet varte, ble det utviklet nye tiltak og metoder innenfor disse seks områdene, som kunne tas i bruk av andre. Bl.a. nevnes:

- Norskopplæring i Nordland – rettigheter og muligheter. Veileder for hvordan en skaffer seg norskopplæring.
- VI har alle en KARRIERE – Karriereveiledning for minoritetspråklige i Nordland.
- Utdanning av lærere i suggestopedi – en annerledes måte å lære språk på
- Utviklet nettkurs i norsk v/Nettskolen Nordland
- Kompetanseheving av karrieresentrene
- Ny tilskuddsordning for frivillige organisasjoner
- Bruk av referansegruppe bestående av åtte erfarne innvandrere
- Prosjekt mot Filippinene og legerekruttering mot Spania som utviklet kunnskap og metoder om rekruttering fra andre land.

- Ny statistikk, bl.a. om flyttemønster på Nordlandsnivå og bearbeiding av nasjonal statistikk for å få fram det spesifikke for Nordland. Rapport utarbeidet av NIBR om ungdoms flyttemønster.
- Utvikling av mentorordninger som var tilpasset små distriktskommuner, og for internasjonale studenter.
- Utprøving av etablereropplæring for innvandrere.
- Støtte til etablering av innvandrersorganisasjoner.
- Årlige tilflytterkonferanser for å dele kunnskap
- Samarbeid NAV, fylkeskommunen og karrieresentre om nye tilbud.
- Samarbeid Husbanken og kommuner om ny boligsatsing

#### **4. Pilotkommunenes prosjekter**

De sju kommunene har prøvd ut og hatt fokus på ulike sider ved tilflyttingsproblematikken, spesielt fremheves følgende:

- Narvik: Organisering av et eget tilflytterteam. 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 flyktninger til landbruk, en helhetlig opplæringsmodell arbeid/norskopplæring

Flere av kommunene gjennomførte i tillegg andre nye tiltak, som en del av kommunens ordinære løpende arbeid, bl.a. omorganisering, og de brukte ideer fra hverandre. Herøy kommunaliserte frivilligsentralen da staten la om sin tilskuddspolitik og de har også vedtatt at det skal opprettes et innvandrerråd. Bodø kommune utarbeider handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling og skal endre rekrutteringsprosessen for bl.a. å sørge for at innvandrere kommer i betraktning til ledige stillinger. Rana skal utrede etablering av innvandrerråd, utreder et eget tilflytterteam, og vil også vurdere alternative ordninger eie for leie, som en del av boligsosial handlingsplan. Løpende barnehageinntak er også en del av tilflyttingsproblematikken.

#### **5. Befolkningsutviklingen i de sju kommunene – flytting og statistikk**

I eget vedlegg følger utdypende tall for befolkningsutvikling, nasjonaliteter, arbeid og flytting. Nedenfor er det tatt med noen. Disse drøftes nærmere i kapittel 8.

Tabell 1: Innvandrere, og norskfødte med innvandrerforeldre i tall og % av innbyggertallet (Kilde: SSB - tabell 07108).

	2000			2010			2018		
	Befolkning	Innvandrere+barn	Andel	Befolkning	Innvandrere+barn	Andel	Befolkning	Innvandrere+barn	Andel
<b>Bodø</b>	42 465	1 122	2,6 %	47 282	2 716	5,7 %	51 558	5 195	10 %
<b>Narvik</b>	18 600	757	4,07 %	18 402	1 327	7,2 %	18 638	2 228	12 %
<b>Herøy</b>	1 881	44	2,3 %	1 618	53	3,3 %	1 790	324	18 %
<b>Nesna</b>	1 882	64	3,4 %	1 786	182	10 %	1 805	309	17 %
<b>Rana</b>	25 255	518	2 %	25 282	969	3,8 %	26 230	2 054	7,8%
<b>Flakstad</b>	1 575	25	1,6 %	1 369	51	3,7 %	1 301	113	8,7 %
<b>Hadsel</b>	8 321	331	4%	7 981	542	6,8 %	8 042	951	12 %
<b>Nordland</b>	239 109	6 036	2,5 %	236 271	11 938	5 %	243 335	24 703	10 %
<b>Landet</b>	4 478 497	282 487	6,3 %	4 858 199	552 313	11%	5 295 619	916 625	17 %

Veksten i innvandring synes å ha flatet ut i 2017, og stoppet opp fra 2019. Økningen fra 2018 til 2019 var f.eks. bare på 553 personer, og økningen fra 2019 til 2020 på 85 personer, mens en i årene 2012-17 hadde mellom 1500 og 2000 nye innvandrere pr. år. Fra 2019 til 2020 gikk samlet folketall i Nordland ned med 2 150 personer.

Tabell 2: Utflytting og innflytting i pilotkommunene - totalt 2015-2018.

	Utflytting	Innflytting	Nettflytting
Bodø	8 729	9 633	904
Narvik	3 383	3 302	- 81
Herøy	332	405	73
Nesna	847	763	- 84
Hadsel	1 821	1 782	- 39
Rana	3 079	3 278	199
Flakstad	325	281	- 44
Nordland	43 932	45 959	2 028

Tabell 3: Flytting gjennom aldersfasen 15-40 år i Nordland. Det er brukt % for bosatte, tilbakeflyttere og fraflyttere, og en beregnet størrelse for tilflyttere og videreflyttere. Tall fra 2015 som bygger på elever i 9. klasse i aldersgruppene 1970-1974. Fra NIBR-rapport 2015.

	Bosatte (som ikke flytter)	Tilbakeflyttere	Fraflyttere	Tilflyttere	Videreflyttere (de som ikke er fra kommunen, som er flyttet dit, men som flytter videre)
Narvik	28	18	54	34	82
Hadsel	22	16	62	34	63
Flakstad	18	8	74	26	38
Bodø	41	18	41	65	92
Rana	44	18	38	28	37
Nesna	16	18	66	72	219
Herøy	15	11	74	30	46

Tabell 4: Sysselsetting hos innvandrere, i %, 2006 og 2018.

	Bodø	Narvik	Rana	Nesna	Flakstad	Hadsel	Nordland	Norge
2006	63,8	59,2	61	54,2	55,6	70,7	60,4	64,0
2018	69,4	66,3	64,9	68,5	63,0	66,7	66,2	66,6
<b>Endring</b>	<b>+ 5,6</b>	<b>+ 7,1</b>	<b>+ 3,9</b>	<b>+ 14,3</b>	<b>+ 7,4</b>	<b>- 3,0</b>	<b>+ 5,8</b>	<b>+ 2,6</b>

Tabell 5: Sysselsetting befolkning minus innvandrere, i %, 2006 og 2018.

	Bodø	Narvik	Rana	Nesna	Flakstad	Hadsel	Nordland	Norge
2006	81,5	73,9	75,6	77,3	77,3	76,1	77,1	79,7
2018	80,5	74,2	77,4	75,7	74,9	75,1	77,1	78,5
<b>Endring</b>	<b>-1</b>	<b>+ 0,3</b>	<b>+ 1,8</b>	<b>-1,6</b>	<b>-2,4</b>	<b>1,0</b>	<b>0</b>	<b>-1,2</b>

Tall fra 2006 mangler for Herøy. I 2018 var 65,8 % av innvandrerne sysselsatt, og 61,3 % av befolkningen for øvrig.

Tabell 6: De tre største innvandrerlandene i pilotkommunene i Nordland og i Nordland.

	2010	2015	2020
<b>Bodø</b>	Irak Sverige Polen	Polen Somalia Sverige	Polen Somalia Eritrea
<b>Narvik</b>	Sverige Russland Polen	Polen Sverige Romania	Sverige Romania Polen
<b>Rana</b>	Sverige Russland Afghanistan	Litauen Sverige Eritrea	Litauen Syria Sverige
<b>Flakstad</b>	Tyskland Danmark Finnland	Litauen Tyskland Polen	Polen Syria Litauen
<b>Hadsel</b>	Somalia Afghanistan Etiopia	Somalia Polen Litauen	Polen Somalia Litauen
<b>Nesna</b>	Polen Russland Eritrea	Polen Eritrea Somalia	Polen Syria Eritrea
<b>Herøy</b>	Sverige Thailand Irak	Litauen Estland Latvia	Syria Litauen Latvia
<b>Nordland</b>	Sverige Russland Polen	Polen Litauen Somalia	Polen Syria Litauen

Det er over 100 nasjonaliteter som har mer enn fire innbyggere i Nordland. I tillegg 30-50 land med under fire innbyggere. Dette er de som er folkeregisterført, dvs de som har meldt flytting, og IKKE alle de som er her på midlertidig opphold. I pilotkommunene er det både likheter og forskjeller i forhold til hvem som bor der, og bildet endres raskt.



Hvilke landgrupper som er sterkest representert har stor betydning for sysselsetting, flyttemønster, kommunale utgifter og oppgaver.

Tabell 7: Endring i landtilknytning for bosatte utlendinger i Nordland 2006-2019. De største landgruppene/størst endring.

	2006	2010	2015	2020	2006 – 2019	2019 – 2020
Sverige	750	974	1 140	1 135	+ 385	- 31
Russland	674	784	799	716	+ 42	- 27
Polen	211	763	1 886	2 228	+ 2 017	+ 4
Irak	560	535	474	427	- 133	- 3
Somalia	499	602	1 279	1 028	+ 529	- 115
Thailand	398	620	928	1 259	+ 861	+ 41
Afghanistan	395	432	601	659	+ 264	- 52
Tyskland	370	669	845	831	+ 461	- 4
Filippinene	254	369	606	851	+ 597	+ 43
Eritrea	25	294	1 082	1 107	+ 1 082	- 52
Litauen	57	282	1 328	1 414	+ 1 357	+ 45
Romania	44	118	493	716	+ 672	+ 31
Syria	25	35	366	1 842	+ 1 900	- 108
Tyrkia	152	193	199	256		+ 31
Serbia		55	169	326		- 13

Antall innvandrere i Nordland økte kun med 85 personer fra 2019-2020. Det er derfor interessant å se hvilke grupper som øker akkurat nå. Hadde det ikke vært for de seks landene som økte (Litauen, Filippinene, Thailand, Romania, Tyrkia og Polen) ville tilflyttingen fra utlandet ha gått ned.

## 6. Aktiviteter i prosjektet

I prosjektet har en gjennom erfaringsutveksling, samlinger, konferanser, veiledning, sammenliknbar statistikk, studieturer og kurs, lært av hverandre.

Detaljert gjennomføringsplan for alle aktivitetene i prosjektet følger som vedlegg.

### Møter i den enkelte kommune

Det ble avholdt ett til to kommunebesøk før kommunene bestemte seg for å bli med, hvor avtalen ble diskutert og hvilke temaer kommunene ville ha størst fokus på. Det ble også gjennomført flere møter i løpet av prosjektperioden, etter forespørsel fra kommunene. På disse møtene deltok et bredt panel av kommunale instanser og 1-3 personer fra regionnivået. Ordfører og rådmann var sentrale. Alle kommunene har minst hatt tre slike veilednings- og avklaringsmøter med NFK og andre regionale parter. Det var forskjell på bredde, instanser og antall deltakere.

### Fellessamlinger

Det ble gjennomført i alt ti fellessamlinger over 3,5 år, som ble gjennomført i ulike pilotkommuner. Samlingene hadde som hovedformål å dele erfaringer, men også tilføre ny kunnskap, og det ble presentert forskning og nye rapporter. De sju pilotkommunene har også deltatt på de store tilflyttingskonferansene.

Alle de sju kommunene har deltatt på alle samlingene, med varierende antall. Fra regionnivået har NFK, NAV, NAV-Eures og Distriktsenteret og IMDI Nord deltatt. I tillegg enkelte lokale NAV-kontor, representanter fra karrieresentrene, samt innledere fra andre samarbeidsparter (frivillige, Husbanken, næringsforeninger, bedrifter, opplæringskontor).

### **Studieturer**

Det ble gjennomført to studieturer og en studiereise.

Oslo, mars 2017 med vekt på forskning, NIBR, FAFO, kommune og arbeidsmarkedsbedrift. 13 deltakere fra Hadsel, Herøy, Nesna, Rana, Narvik, NFK utdanning, NFK næring, Husbanken.

Nordbotten, mai 2018 med vekt på regional utvikling, befolkningsutvikling, kommuner og integrering, 14 deltakere fra NFK utdanning, NFK næring, Narvik, Hadsel, Nesna, Herøy, Rana, Bodø.

Åre i Sverige, oktober 2017. Hadsel hadde to deltakere på nasjonalt seminar.

### **Seminarer**

**Eget seminar om landbruk og rekruttering** ble avholdt i Mosjøen januar 2018 med deltakere fra hele Helgeland + Hadsel. Seminaret var en oppfølging av erfaringene fra Nesnas landbruksprosjekt. Innledning fra Nordlandsforskning, fra avløserlagene, og besøk fra Sogn og Fjordane. God oppslutning fra fagmiljøene på Helgeland. Det ble nedsatt en arbeidsgruppe (Vefsn videregående skole, Nesna kommune, Sømna kommune, Nortura, utdanningsavdelinga, næringsavdelinga) som skulle foreslå videre felles tiltak for hele Helgeland. Dette arbeidet stoppet opp.

**Eget seminar om rekruttering i Lofoten**, i september 2019 som Flakstad kommune arrangerte sammen med Nordlandssykehuset, NFK og Salt AS. Innholdet i konferansen bygget på erfaringene fra Flakstads prosjekt «Fra sesongarbeider til Flakstadjæring». God deltakelse. Det ble skrevet en omfattende rapport fra seminaret, som nå danner grunnlaget for felles satsing på rekruttering til samfunn og arbeid i Lofoten. Følges videre opp gjennom Lofotrådet.

**Møter og seminarer med Finland og Sverige.** Interreg søknad. I oktober 2016 deltok representanter fra pilotkommuneprosjektet i Rovaniemi for å utvikle et felles nordisk Interregprosjekt med Finland og Nordbotten. Her skulle Nordland ha ansvar for nye utdanningstiltak, bl.a. påbygging for sykepleiere, og nye norskmetoder. Dette ble fulgt opp av møter i Stockholm og Bodø, og det ble sendt en felles søknad om Interregmidler, som imidlertid ble avslått.

### **Andre arrangementer**

**Bolystdager i Herøy.** Pilot i 2017, fast fra 2018. Eksterne seminarer, med kjente innledere, intern opplæring (1. år barnehager, 2. år helse, 3. år skole). Stor folkefest hvor nye innbyggere ønskes velkommen, kultur, utdeling av Frivillighetspris og velkomstpakker. NFK og pilotkommunene Nesna og Flakstad har deltatt.

**Prosesslederkurs i regi av NFK 2019.** Deltakere fra Bodø, Rana og Herøy.

**Give a job**, er en form for yrkesmesse for innvandrere som gjennomføres i regi av tidligere flyktninger, og er et tiltak over hele landet. I Nordland var den første på Mo i 2018, og Tilflytterprosjektet, NAV og NFK bidro. Året etter i Bodø var også Tilflytterprosjektet med.

**Februar 2018.** Bodø kommune, Nordlandsykehuset, NFK og fem andre Saltenkommuner deltok på messe i Utrecht, Nederland for å rekruttere helsepersonell.

#### **Andre presentasjoner/foredrag og informasjon som deltakere i prosjektet leverte**

- Oktober 2017. Samling med karrieresentrene på Mo.
- Desember 2017. Fylkessamling i regi av KMD i Oslo. Nesna og NFK presenterte arbeidet.
- November 2017. Presentasjon på plankonferansen Nordland.
- Januar 2018. Nordlandskonferansen. Presentasjon av flyttetall.
- Mai 2019. Studiebesøk fra Australia, besøkte Bodø og Flakstad og utarbeidet rapport.
- Brosjyre med praktiske eksempler og informasjon ble utarbeidet. Papir og nett.
- Norsknotat – ajourført sist i januar 2020
- Alle har en Karriere - notat utarbeidet av Karrieresentrene

## **7. Økonomi**

Ved at alle partene i prosjektet la inn ressurser, fikk en utrettet mye. Nordland fylkeskommune dekket prosjektkostnadene (veiledning, kurs, konferanser), satte av egne personalressurser, og brukte regionale utviklingsmidler til fem av kommunene for å gjennomføre avgrensede forsøk. Flere tiltak ble finansiert fra IMDI til kommunene. Det ble iverksatt mange tiltak i NAV, som ble dekket av deres ordinære budsjetter, og det ble brukt voksenopplæringsmidler fra Nfk utdanning. Etter at staten fjernet en tilskuddsordning rettet mot frivillige organisasjoner valgte Nordland å opprettholde en ordning i samme omfang. Søknadsbaserte tilskuddsmidler som folkehelseseksjonen disponerte ble også benyttet til enkelte tiltak.

Kommunene la inn egne ressurser, sammen med lokalt næringsliv og organisasjoner. Denne spleisemetoden fungerte godt. Bl.a. klarte en i fellesskap å organisere tre store konferanser våren 2019 i hhv Svolvær, Sandnessjøen og Fauske hvor IMDI, NAV, NFK utdanning og NFK næring bidro med ulike typer driftsmidler og nådde 250 deltakere.

## **8. Vurderinger**

Pilotkommuneprosjektet har vært et spennende og nyskapende prosjekt hvor en har gjennomført mange tiltak. Kommunene, fylkeskommunen, NAV og mange lokale aktører har hver for seg og sammen oppnådd mye, delt gode erfaringer, spredd informasjon og bygget ny kompetanse.

I prosjektet har en hele tiden hatt fokus på hovedmålet om økt folketall, og delmålene om økt tilgang på kvalifisert arbeidskraft, økt bosetting, tilrettelegging for utenlandsk tilflytting og lokalsamfunnsutvikling.

Å vurdere resultatene fra et prosjekt som Pilotkommuneprosjektet er likevel vanskelig - fordi innsatsen og resultatene ikke kan vurderes uavhengig av andre utviklingstrekk i samfunnet. Det er mange faktorer som påvirker befolkningsutviklingen. Dette gjelder den stadig sterkere

sentraliseringen og urbaniseringen som skjer i Norge og hele Europa, endringer i økonomisk utvikling i andre europeiske land, og en strengere innvandringspolitikk knyttet til arbeidsinnvandring, familieinnvandring og flyktninger. Selv om den samlede fraflyttingen fra Nordland fortsetter, er det likevel forskjeller mellom kommunene, som ikke bare dreier seg om størrelse og beliggenhet. Det er derfor interessant å gå inn i noen enkeltfenomen i de sju kommunene for å få en antydning om tilflyttingsarbeidet gir resultat.

### **Økte folketallet?**

Fra 2015-2018 økte Bodø, Rana og Herøy sitt totale befolkningstall. Med unntak av Bodø, var hele økningen knyttet til innvandring. Nasjonalt flater innvandringen ut. Tendensen ser en også i Nordland, men her er det foreløpig ingen nedgang.

Da tilflyttingsprosjektet startet i 2012 var en inne i en periode med høy innvandring, spesielt 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 tidligere Øst-Europa endrer også på hvor lenge innvandrerne blir boende her.

Den eneste gruppen som ser ut til å øke fortsatt er personer som gifter seg med nordmenn, mange kommer fra Asia.

### **Økt sysselsetting**

Fra 2006 til 2018 økte sysselsetting av innvandrere i hele landet – fra 64 % til 66,6 %. Sysselsettingen blant norskfødte gikk ned 1,2% i samme periode. Endringen sier først og fremst noe om økt behov for arbeidskraft og økningen i antall norskfødte som står utenfor arbeidslivet.

Sysselsettingstallene for pilotkommunene, Nordland og Norge framgår av tabell 4 og 5. Det er interessant at fem av pilotkommunene økte sin sysselsettingsgrad for innvandrere mer enn landsgjennomsnittet:

- Bodø økte med 5,6 %
- Narvik økte med 7,1 %
- Nesna økte med 14,3 %!
- Rana økte med 3,9 %
- Flakstad økte med 7,4 %
- Hadsel reduserte sysselsettingen blant innvandrere med 3%

For å finne forklaringer på disse endringene må en gå grundig inn i hver kommune og bl.a. se på hvilke innvandrergupper som har økt, fordi det er store forskjeller mellom landgrupper, hvor lenge de har bodd i Norge, samt kjønn og alder. De kommunene som har flest flyktninger, har naturlig nok lavere sysselsettingsgrad enn de med høy arbeidsinnvandring. Derfor er det interessant at Hadsel har så høy sysselsettingsgrad, selv om den er blitt redusert fra 2006.

Men også kommunens, NAV og bedriftenes innsats er viktig og det jobbes godt i mange kommuner. Denne typen sysselsettingsstatistikk viser hvor mange som i løpet av en periode har lønnet arbeid. Den sier ikke noe om omfang, eller om det er vikariat, sesongarbeid e.l. Men den gir gode **overordnede** indikatorer og et godt sammenlikningsgrunnlag over tid. Og

den gir ikke minst den enkelte kommune og NAV faktakunnskap om hvordan de kan påvirke tallene.

Ifølge IMDI og Kunnskapsdepartement/integrering skal sysselsetting vektlegges når en velger hvilke kommuner som skal ta imot flyktninger i framtida. For kommunene i Nordland er dette et viktig spørsmål. Tallene fra pilotkommunene viser at også små distriktskommuner bør få bosette flyktninger, ikke bare de store slik IMDI legger opp til i dag.

### **Rekruttering til arbeidsliv og lokalsamfunn**

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 de siste åra ifølge NAV's bedriftsundersøkelse.

Det har i mange år vært gjennomført gode enkelttiltak for å rekruttere til spesielle utdanninger, men i forhold til utfordringene i Nordland i årene framover, monner dette lite. Selv om en lykkes f.eks. i å rekruttere flere til læreryrket, eller til bygg- og anlegg, vil en ikke ha tilstrekkelig med unge i Nordland til å fylle viktige utdanninger og jobber. Lykkes en 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.

**Nordland må øke den totale tilgangen på arbeidskraft og ny kompetanse.** Det innebærer at en må rekruttere utenfra fylket, og få flere til å bo her lenger, og at flere voksne som allerede bor her, må få et relevant utdanningstilbud. Dette kan ikke enkeltbedrifter eller enkeltkommuner klare alene. Det innebærer bl.a. å øke utdanningskapasiteten innenfor viktige fag, både på vgs og for høgere utdanning. Det dreier seg om profesjonalisering av rekrutteringsarbeidet, forpliktende samarbeid mellom bedrifter og det offentlige, felles velkommenløsninger og felles rekrutteringstiltak rettet mot andre landsdeler og utlandet. Utdanningssystemet, arbeidslivet og kommunene må forplikte seg i helt annen grad enn i dag slik at det utdannes det arbeidslivet etterspør. Næringslivet – både offentlig og privat, må også vurdere om deres jobber er tilstrekkelig attraktive for unge, velutdannede personer i konkurransen med arbeidsgivere i mer sentrale strøk.

Både Nesna og Flakstad gjorde viktige erfaringer i sine rekrutteringsprosjekter som de gjennomførte i samarbeid med lokalt næringsliv, og som er dokumentert i egne rapporter. Begge kommunene søkte samarbeid med andre for å få til en sterkere og mer robust satsing. I Nesna stoppet dette arbeidet opp. I Lofoten ser det ut til at det blir et felles regionalt løft, hvor bl.a. sykehuset, lokale bedrifter og Lofotrådet samarbeider. I Salten har en fått til et rekrutteringssamarbeid innenfor helsesektoren mellom kommuner og Nordlandssykehuset.

### **Arbeidsinnvandring**

Innvandringsdebatten har dreiet seg mest om flyktninger. Disse utgjør ca. 25 % av innvandringen på landsbasis, litt flere i Nordland. Dette gjenspeiles også i forhold til bruk av offentlige ressurser. I forhold til å få dekket arbeidskraftsbehovet i Nordland er imidlertid arbeidsinnvandrere og ektefelleinnvandrere også viktige grupper, som det i liten grad legges til rette for. De får ikke tilbud om norskopplæring, det tilrettelegges ikke for bolig eller

utdanning, og en har ingen oversikt over deres kvalifikasjoner selv om en vet at mange har høyere utdanning som etterspørres (jfr. tabell i vedlegget). De prioriteres ikke på samme måte av NAV. Mange arbeidsinnvandrere har dårlige arbeidsvilkår i Norge, som det ikke i tilstrekkelig grad fokuseres på. Mange kommer som midlertidig ansatte og gis ikke anledning til å komme over i mer permanente forhold. Ett resultat av manglende tilrettelegging for arbeidsinnvandrere, er at de ikke bringer med seg familie, men kun anser Nordland som et midlertidig arbeidssted, og at de reiser tilbake til hjemlandene sine etter kort tid. Dette har negative konsekvenser for mange lokalsamfunn. Et viktig mål i Tilflyttingsarbeidet har derfor vært å tiltrekke seg nødvendig arbeidskraft fra utlandet, få dem til å bosette seg her med familie og bli aktive i lokalsamfunnene. Pilotkommunene har søkt å få mer fokus på tilrettelegging for disse gruppene. Det har vært fokus på vikarmarkedet, på midlertidige stillinger vs. faste, på å finne den kompetansen hver og enkelt har med seg, viktigheten av jobb for to, tilgjengelige utleieboliger og ikke minst fritidstilbud som gjør at de trives. Erfaringene er at mange bedrifter tar et stort ansvar for å tilrettelegge for sine innvandrere, men at det mangler forpliktende samarbeid med kommunene og NAV og skoleverket for å lykkes. Bl.a. trenger næringslivet offentlig bistand til å kople bedre kompetanse og etterspørsel, og ha en boligpolitikk som inviterer til tilflytting.

I pilotkommuneprosjektet ble det påbegynt et utredningsarbeid om vikarbyråenes samfunnsbetydning for Nordland, som resulterte i noen nøkkeltall, men det gjenstår mye hvis en virkelig vil gå dypere inn i denne utfordringen, for eksempel å se på hvordan vikarsituasjonen påvirker de mange lokalsamfunnene som er helt avhengig av midlertidig arbeidskraft.

### **Tilflytting og fraflytting – man flytter både FRA noe og TIL noe**

I debatten om vekst eller nedgang i folketallet, har det vært stort fokus på å øke tilflyttingen til Nordland. Det har over år vært gjennomført mange prosjekter og tiltak rettet mot tilbakeflytting av unge voksne (Kom Heim, julearrangementer, messer i Oslo, nettsider), og tilflytting av nye fra utlandet (flyktninger). Det har i mindre grad vært fokus på fraflytting som eget fenomen. Ser en samlet på flyttetallene til Nordland de siste åra (tabell 2), viser denne god tilflytting. Det er mange som kommer hit, men nesten like mange som flytter FRA fylket. **290288 personer har flyttet TIL fylket på fire år (2015-2018) – det er mange mennesker! Samtidig har 27 804 flyttet FRA fylket i samme tidsrom.** Det er her Nordland skiller seg ut fra andre fylker, som i større grad beholder folk. Når en vet at de fleste som flytter er unge voksne, ville det betydd mye for næringsliv og kommuner om f.eks. 10 % av dem ble boende her to år ekstra. Økt fokus på å beholde unge voksne, framfor å ha alt fokus på tilflytting, er derfor en viktig strategi for videre arbeid med befolkningsutvikling i Nordland.

### **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. Vi vet mye, men det er fortsatt viktig å få ny kunnskap om det som er spesifikt for Nordland. Hva er spesielle rekrutteringsutfordringer for Nordlands arbeidsliv? Hvordan påvirker det høye vikarforbruket og utleiebransjen våre lokalsamfunn? Hvordan bør næringslivet innrettes for at godt kvalifisert ungdom skal ønske å jobbe her og bli her? Hvorfor har Nordland større fraflytting enn alle andre distriktsfylker?

Det er ulike årsaker til at personer flytter, og ofte andre årsaker til at personer flytter tilbake. Ungdom har andre preferanser enn eldre. Innvandrerne i Norge kommer fra over 100 land, og har svært ulike grunner til å bli boende.

Den kartleggingen NIBR gjorde for Nordland fylkeskommune i 2015 av flytting hos alderskullene 1970-74 (dvs flytting fra de er 15 år til de har passert 40) (tabell 3), er interessant, fordi den ikke bare ser på netto flyttetall, men hvorvidt ungdommen flytter fra eller til, eller blir boende, og om de flyttere videre. Dette er viktig kunnskap for den enkelte kommune, fordi en ser at alle kommunene har forskjellige utfordringer. Bodø har f.eks. stor videreflytting selv om mange flytter dit. Rana har spesiell høy andel av bofaste (de som aldri flytter ut), men liten tilflytting. Herøy og Hadsel har stor fraflytting. Nesna har både stor fraflytting og stor tilflytting og stor videreflytting.

Flyttetalltallene er utarbeidet på kommunenivå. Det ville vært interessant å få disse tallene regionalisert og oppdatert også for innvandrere, fordi vi kjenner ikke forskjellen på flyttemønster mellom utenlandske og norskfødte og heller ikke hvor mange som flytter hjem til regionen eller fylket.

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, ha gode fritidstilbud, velkommenordninger og sosiale arenaer. Kultur, bibliotek, gode skoler og barnehager, jobb for to, tiltrekkende jobber, gode utdanningstilbud for voksne og møteplasser er også viktige i den sammenheng. Dette fokuset bør videreføres.

### **Frivillig sektor som bidrag til befolkningsvekst**

Da tilflyttingsprosjektet ble startet i 2012 ble fritid og frivillig sektor i liten grad vektlagt som viktig element i tilflyttingsarbeidet. I løpet av de årene som er gått har både forskning og erfaringer lokalt vist at fritid og trivsel, og tilhørighet og deltakelse er viktig. Det å bli tatt godt imot, det å bli kjent med sambygdingene og det å ha en meningsfull fritid er viktig for alle som kommer flyttende til et nytt samfunn, uavhengig av om de kommer fra utlandet eller fra andre steder i Norge. Ofte kan dette på lik linje med jobb være avgjørende i forhold til vurdering om en vil flytte derfra. Flere av pilotkommunene har vektlagt dette i sitt lokale arbeid, utviklet velkomstpakker, arrangert Bolystdager og støttet frivillige organisasjoner.

Kriteriene for fylkeskommunale tilskudd til frivillig sektor er blitt endret under prosjektperioden, og målrettes nå mer mot økt rekruttering og deltakelse av grupper som i liten grad deltar i frivillig arbeid. Dette har gitt gode resultater for underrepresenterte grupper, og disse kriteriene bør videreføres.

### **Norskopplæring**

Skal en lykkes med langvarig bosetting av innvandrere til lokalsamfunn og arbeid, er norskkunnskap den viktigste enkeltfaktoren. Kan en ikke snakke og forstå norsk, er det vanskelig å fungere i arbeidslivet, og delta aktivt i lokalsamfunnet. Dette gjentas ofte i den offentlige debatten, og fra Kunnskapsdepartement som er ansvarlige for integreringen. Mange rapporter har kritisert norskopplæringen som gjennomføres i kommunene, og som vanligvis er en del av introduksjonsprogrammet. Ca. halvparten av innvandrerne har rett til norskopplæring, i praksis har det betydning at de øvrige i liten grad får noe tilbud. Å lære norsk helt på egenhånd, tar lang tid.

Kommunene i prosjektet har hatt fokus på dette. Hadsel har jobba med helsenorsk, hvor en kopler praktisk rettet fagnorsk mot teoretisk opplæring i helsefag. Nesna har utviklet en god modell for norskopplæring, hvor landbrukspraksis inngikk som læringsarena. Herøy har gjennomført norsk m/nettstøtte fra Beograd med lokal veiledning, og Bodø har styrket norskopplæringen i forbindelse med inntak til helsefagarbeiderutdanning. I Rana, Bodø og Herøy er det etablert språkkafeer.

Selv om dette har hatt fokus i prosjektet, er det ennå mye som gjenstår også i disse kommunene for å kunne gi et tilbud til alle. Det skyldes bl.a. vanskelige finansieringsmodeller, mangel på tilbydere, og i noen tilfelle manglende vilje til mer fleksible tilbud. Satsingen fra Kunnskapsdepartementet med midler til norskopplæring i arbeidslivet, er et godt tiltak som bedriftene i Nordland kan benytte mer. Det er utarbeidet mange og gode nettbaserte opplæringstilbud, men disse forutsetter at det gis god veiledning lokalt. Ren nettundervisning er bra for noen, de fleste trenger også veiledning.

Alle som ønsker det bør få tilbud om opplæring i norsk, fleksibel og tilrettelagt der de bor. Finansiering må en finne et lokalt svar på, for staten har vært tydelig på at det ikke vil komme nye rettigheter. Mange steder lykkes en med en tredeling; Bedrift, kommune og deltaker. Andre steder er det naturlig at bedriftene tar ansvaret for at de kan få den arbeidskraften de etterspør. Norskopplæring i de landene som rekrutterer mange til Norge er også en god og utprøvd løsning (eks. Serbia, Polen, Filippinene).

### **Utdanning og kvalifisering**

Et viktig, men vanskelig satsingsområde i tilflyttingsarbeidet har vært å få godkjent den utdanningen mange har med seg fra hjemlandet, og etablert påbyggingstilbud slik at de får formalisert utdanningen mot fagbrev, eller høgere utdanning. Manglende utdanningstilbud er en av årsakene til at unge voksne generelt og innvandrere spesielt flytter.

Mange innvandrere har med seg en helsefaglig utdanning, en fagutdanning eller ingeniørutdanning, som ikke godkjennes i Norge slik den foreligger. Det vil si utdanninger det er behov for i Nordland. 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 Nordland har en lyktes med gode veiledningssystem gjennom Karrieresentrene og realkompetansevurdering, men ikke like godt med få på plass opplæringstilbud til de som skal fullføre en utdanning. Det er f.eks. ingen påbygging eller tilrettelegging for sykepleiere og ingeniører slik det er i andre fylker, og det er ikke tilbud om norskopplæring på høgere nivå (som en må ha for høgere utdanning).

Etter flere års arbeid ser det nå ut til å komme i gang et ettårig påbyggingstilbud for sykepleiere i samarbeid mellom kommunene i Salten og OsloMet. Det gjennomføres også et viktig statlig forsøk m/modulstrukturert opplæring hvor Nordland (vgs og NAV) er ett av tre fylker som prøver ut ulike moduler, og hvor tre av fire utprøvinger skjer i pilotkommunene. I Ofoten har samarbeidet mellom OPUS, integreringsenheten i kommunen og NAV fungert godt. I Hadsel har de lenge samarbeidet om helsefag, og den nye modellen som prøves ut i Bodø i samarbeid mellom kommunene og Bodø videregående er interessant å følge.



I 2018 endret NFK sine inntaksregler for videregående opplæring for voksne. Protestene fra kommunene ble ikke tatt til følge, og nå arbeides det med nye opplæringsmodeller for å erstatte de tilbudene voksne brukte tidligere. Det foreligger pr. dato ikke statistikk over hvor mange voksne (over 25 år) og innvandrere som nå starter og hhv slutfører vgs i forhold til tidligere. Skal en dekke etterspørselen etter fagarbeidere, må også voksne ta utdanning.

### **Hva skjedde i den enkelte kommune og NFK? Økt bevisstgjøring?**

Det å sette fokus på en problemstilling og holde fast ved det over tid, vil nesten alltid føre til endring. De sju kommunene som var med i Pilotkommuneprosjektet ga alle uttrykk for at de har lært av hverandre, blitt inspirert av hverandre, og at de brukte ny kunnskap inn i sine ordinære tiltak. Disse sju kommunene hadde alle meldt sin interesse for prosjektet fordi de allerede var opptatt av tilflytting og 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. Deltakelse i prosjektet og ny kunnskap over tre år forsterket dette. Det kom tydelig fram på avslutningssamlingen hvor en oppsummerte de tre årene, at deltakerne fra kommunene opplevde prosjektarbeidet og erfaringsutvekslingen som en støtte.

Det samme gjaldt også for fylkeskommunens deltakere i prosjektet, som gjennom en tverretattlig gruppe fulgte opp disse kommunene over tre år, og lærte mye om hva som skal til for å lykkes med et samarbeid med kommunene innenfor hhv regional utvikling/næring, utdanning og folkehelse. NAV har også brukt erfaringene inn i sine nye tiltak.

I fylkeskommunen var ett konkret resultat at det ble bedre samarbeid om utarbeidelse av planer, hvor befolkningsutvikling og innvandring ble sterkere vektlagt, og hvor ulike avdelinger spilte inn viktige problemstillinger til hverandre.

I kommunene er det blitt økt fokus på arbeidet med planstrategi og kommuneplaner, og kommunene oppgir at de har hatt nytte av oppdatert statistikk som NFK har utarbeidet for dem, og ny kunnskap om egen kommune. De har fått økt bevissthet om at fraflytting og lav tilflytting utfordrer behovet for arbeidskraft og kompetanse i Nordland.

### **Ble det bedre samarbeid internt og eksternt?**

Både på regionalt og kommunalt nivå er kravene om samarbeid blitt større de siste årene.

Karrieresentrene og NAV lokalt er institusjoner som er viktige i et lokalt samarbeid for å få gode løsninger. Her synes det å være etablert gode samarbeidsforhold i perioden.

Kommunene gir uttrykk for at de er blitt bedre på samarbeid på tvers i egen kommune.

### **Langsiktighet og stabilitet, ikke bare prosjekter**

I Nordland fylkeskommune har arbeidet med forprosjektet, Tilflyttingsprosjektet og Pilotkommuneprosjektet pågått over i alt ni år. Det er lenge, og tiden i seg selv har styrket arbeidet og egen kompetanse. Av kommunene har spesielt Herøy hatt fokus på dette arbeidet lenge – fra 2011 til 2019, og dette har gitt resultater som få andre små distriktskommuner kan vise til. Også Nesna og Hadsel har holdt på lenge.

Prosjekter har den ulempen at når prosjektet er over, er det vanlig at en ikke lykkes med videreføring og finansiering, selv om prosjektet har vært vellykket. Organisering i det ordinære kommunale apparatet og forankret i planer er derfor å foretrekke.

Stabilitet. I Tilflyttingsprosjektet og i arbeidet med pilotkommunene har en hatt en stabil deltakergruppe, med faste kontaktpersoner på ulike nivåer og med stabile støtteapparater. Stort sett har de fleste ansatte vært med i mange år i dette arbeidet, og skapt relasjoner og erfaringsbaser. Dette er ingen selvfølge i offentlig arbeid i Nordland, der det ofte er stor utskifting av ansatte. I Pilotkommuneprosjektet har dette vært en viktig suksessfaktor.

### **Politisk ledelse, forankring**

Tilflytting og befolkningsutvikling og spesielt tilflytting fra utlandet er viktige politikkområder. Da tilflyttingsarbeidet startet i 2011 med mål om 10 000 nye innvandrere, var dette kontroversielt, og ville ikke blitt gjennomført uten tydelig politisk prioritering. Erkjennelsen av hvor stor utfordringen er i årene framover, krever også politisk vilje til å styre utviklingen mot satsing på unge voksne. Det er viktig å forankre slike prioriteringer i planverk og i egne politiske saker i kommunestyret.

I noen av kommunene har politisk ledelse vært tydelig på at de støtter dette arbeidet og at de anser befolkningsutvikling og tilflytting som en sentral oppgave. Spesielt gjelder dette Herøy og Nesna. De har bl.a. deltatt på samlingene med ordfører/varaordfører, og presentert prosjektet utad. Det er også viktig med forankring hos administrativ ledelse. Forarbeidet til pilotkommuneprosjektet la stor vekt på avklaring av dette.

### **Metodikk for samhandling mellom kommuner, fylkeskommunen og andre regionale aktører**

Det å samle kommuner som har en felles forståelse av en problemstilling og kople de sammen med fylkeskommunen og andre regionale aktører over tid, har vært svært vellykket i pilotkommuneprosjektet. Erfaringsutveksling har vært sentralt, i tillegg til ny kunnskap og statistikk/forskning. Erfaringene fra pilotkommunene bør spres, slik at både de konkrete tiltakene og arbeidsmåten gjøres tilgjengelig for andre. Det er ønskelig å få med flere regionale samarbeidsaktører i denne typen arbeid. For å få ulike aktører til å samarbeide og få til erfaringsspredning må en møtes, inngå i allianser, lage gode informasjonssystemer og tørre å dele og prøve ut ideer fra andre. Gode tiltak og ideer glemmes fort, så informasjonsarbeid er viktig. Hjemmesiden og facebooksidene til NFK Tilflytting bør videreutvikles og brukes aktivt i informasjonsarbeidet.

### **Målrette tiltakene mot enkelte land?**

For kommuner som virkelig ønsker å satse på innvandring, bør de analysere hvilke land som synes å finne seg best til rette i deres kommune, og sette seg inn i deres bakgrunn og preferanser. Det er interessant at flere kommuner skiller seg ut i forhold til nasjonaliteter, f.eks. er rumenere en stor gruppe i Narvik, eritreere i Bodø og litauere i Rana. Hva kan det skyldes? Hvorfor blir de?

## **9. Konklusjoner og anbefalinger**

Å legge til rette for økt folketall i Nordland er en krevende oppgave. Det samme gjelder hvis målet er å stabilisere folketallet og få bedre samsvar mellom eldre og yngre. Med utgangspunkt i erfaringene fra forprosjektet 2010-12, prosjekt «Tilflytting og rekruttering fra utlandet i 2012-2017, og Pilotkommuneprosjektet 2016-2019 er det flere erfaringer en bør bygge videre på:

- **Norskopplæring til alle** som ønsker det er viktig i forhold til arbeidsliv og samfunnsdeltakelse. Finansiering må en finne løsning på lokalt. Gjerne regionale løsninger og samarbeid.
- **Endre fokus.** Et økt fokus på å beholde folk, framfor å ha alt fokus på tilflytting, er en god strategi for videre arbeid med befolkningsutvikling i Nordland.
- **Sterkere fokus** på arbeidsinnvandrere, og målrette tiltak mot arbeidslivets behov.
- **Tørre å satse på unge voksne.** Det er aldersgruppen 25-40 år som reduseres mest i Nordland, og som en er helt avhengige av hvis en skal fylle ledige jobber og dekke nødvendig kompetansebehov i framtida. Forholdene må legges til rette for at denne gruppen ønsker å bli boende i kommunene i Nordland. Det kan være krevende å prioritere denne gruppen framfor andre.
- **Samarbeid og koordinering.** Alle offentlige og private aktører må samarbeide hvis en skal klare å stoppe nedgangen i folketallet. Utdanning, forskning, rekrutteringsansvarlige, kultur og næringsutvikling må løse oppgaven sammen med næringslivet og frivillig sektor. Kommunene og fylkeskommunen må ta ansvar for overordnet koordinering.
- **Kunnskapsbasert.** Tilflyttingsarbeidet må baseres på relevant statistikk og forskning om flyttemønstre. Slik kunnskap må inngå som en del av kunnskapsgrunnlaget i fylkeskommunens og kommunenes planer. Det er viktig å bygge videre på kunnskapen om hva som er spesifikt for Nordland. Det gjelder f.eks. økt kunnskap om fraflytting av ungdom (hvem, hvor og hvorfor), hvordan vikarer og midlertidighet påvirker våre lokalsamfunn, hvordan næringslivet bør innrettes for at godt kvalifisert ungdom skal ønske å jobbe her. Hva er spesielle rekrutteringsutfordringer for Nordlands arbeidsliv? Har innvandrere andre flyttemønstre enn norskfødte?
- **Økonomi.** I og med at ingen instanser har et samlet ansvar for rekruttering og tilflytting, er det heller ingen som har et samlet økonomisk ansvar. Dette kan løses gjennom samarbeidsavtaler og spleiselag, noe som ansvarliggjør alle parter og legger vekt på motivasjon og vilje hos alle parter.
- **Tilskudd til frivillig sektor.** Kriteriene for tilskudd til frivillig sektor i NFK er blitt endret under prosjektperioden, og målrettes nå mer mot økt rekruttering av nye grupper og økt deltakelse i organisasjonsliv. Disse kriteriene bør videreføres.
- **Planlegging.** En langvarig satsing på et overordnet samfunnsproblem må innarbeides i all planlegging. Da blir ny planstrategi, samfunnsdelen i

kommuneplanen og regionale planer sentrale. Det bør vurderes om det bør utarbeides en egen regional plan for tilflytting og rekruttering. Med bakgrunn i tall som nå foreligger om befolkningsutviklingen i mange kommuner, bør det vurderes å planlegge for nedgang.

- **Utholdenhet og langvarig fokus. Ikke flere prosjekter.** Krevende oppgaver forutsetter at en holder på lenge. En kan ikke ha fokus på befolkningsproblematikken en kort periode, men må ha fokus over lang tid.

Mye utviklingsarbeid har vært drevet som kortvarige prosjekter, og ofte med innleid kompetanse. Den demografiske utviklingen i Nordland og mangel på unge voksne er for viktig til å overlate til nye prosjekter. Tilflytting og rekruttering må forankres og følges opp over tid og inngå som en del av det løpende arbeidet og oppbygging av egen kompetanse

- **Organisering.** Tilflytting og befolkningsutvikling bør være et eget ansvarsområde i kommunene og i fylkeskommunen uavhengig av flyktninger. Tilflytting og rekruttering dreier seg om langt mer enn god integrering og flyktningpolitikk. Både kommuner og NFK må se på hvordan de organiserer et helhetlig arbeid rundt befolkningsutviklingen. Pilotkommunen har valgt ulike måter, men alle har endret organisering i løpet av perioden. Fylkeskommunen bør videreføre det tverretatlige arbeidet.
- **Politiske vedtak og styring.** Befolkningsutvikling, og spesielt tilflytting fra utlandet er et sentralt politisk tema, som også kan være konfliktfylt. Det er viktig med klare politiske føringer.
- **Regionreformen.** Mye av arbeidet som har vært gjort i Tilflyttingsprosjektet har betydning for oppgaver fylkeskommunen har fått gjennom regionreformen. Det gjelder mobilisering, samhandling og modeller for hvordan en kan løse regionale oppgaver gjennom samarbeid med kommunene og NAV. Nordland fylkeskommune har gode forutsetninger for å overta de oppgavene som gjelder tiltak for flyktninger og innvandrere, og nye tilskuddsordninger, ved at en har bygget opp kompetanse og kjenner kommunene godt i forhold til deres forutsetninger for hvordan de tar imot nye innbyggere.



## 10. Kilder

### Eksterne rapporter

- Arbeidsmarkedet i Nord-Norge. Konjunkturbarometer for Nord-Norge. Rapport av 08.09.2017.
- Flytting gjennom aldersfasen 15-40 år i Nordland. Motiver. Yngrebølge. NIBR-notat november 2015.
- Utleie/innleie av arbeidskraft i Nordland. FAFO v/Kristine Nergaard. Januar 2019.
- Fylkeskommunenes arbeid med inkludering av innvandrere. Kartlegging av planer og praksis i Akershus, Hordaland, Nordland og Sogn og Fjordane. 5. juli 2016. Distriktsenteret.
- The Right fit. Attracting and retaining newcomers in regional towns. By Talia Stump, Australia.
- Sysselsetting av innvandrere - regionale muligheter og barrierer perspektiv. Tronstad mfl. NIBR-rapport 2015: 20.
- FAFO-rapport 2017/321. Introduksjonsprogram og norskopplæring. Hva virker - for hvem?
- Derfor blir vi her. Brosjyre fra Distriktsenteret bygget på NIBR-rapport 2012:15.

### Politiske saker i Nordland fylkeskommune

- FT-sak 42/13 Tilflytting og rekruttering fra utlandet.
- FT-sak 181/2015. Halvveigsrapport for prosjektet.
- FR-sak 30/2017. «Tilflytting og rekruttering fra utlandet – pilotkommuner». Endret prosjektplan for prosjektet.
- FT-sak 54/2018. Tilflytting og rekruttering fra utlandet - sluttrapport og videre satsing. Sluttrapport Tilflyttingsprosjektet.
- Fylkesrådssaker om tilskudd til Herøy, Narvik, Rana, Nesna, Flakstad og Bodø kommune i 2016-2018.
- FT-sak 026/2020. Kompetansestrategi for Nordland,

### Kommunale saker/rapporter

- Rana kommune. K-sak 121/16.
- Kunnskapsparken Helgeland. Rapport 2012. Systemutvikling for integrering av arbeidsinnvandrere.
- Herøy kommune. Kommunedelplan for økt bosetting 2013-2016
- Narvik kommune. Temaplan for integrering og inkludering. 2018-2022
- Avtalen mellom kommunene og Nordland fylkeskommune
- Sluttrapport fra Hanesøyprosjektet, Nesna kommune. Sept. 2018
- Fra sesongarbeider til Flakstadjæring - Sluttrapport fra en 2-årig satsning i Flakstad.
- Fra arbeidsinnvandrere til nabo? Håndbok fra prosjektet «Fra sesongarbeider til Flakstadjæring», 2017-2019.
- Oppsummering og forslag til veien videre. Rapport fra konferansen «Rekruttering til samfunn og arbeidsliv», Nusfjord 30.9.2019
- Prosjektplan Bodø kommune helsefagutdanning for nyankomne innvandrere. 2018
- Rapporter fra pilotkommunene januar 2020. Fra Narvik, Nesna, Hadsel, Rana og Bodø

## Øvrige dokumenter

- Norskopplæring i Nordland – rettigheter og muligheter. Basis for veiledning i hvordan en skaffer seg norskopplæring, sist oppdatert januar 2020.
- VI har alle en KARRIERE – guide for karriereveiledere
- Tilflytterprosjektet – et idehefte. NFK 2018.

## 11. Vedlegg

- Statistikkhefte om pilotkommunene pr. 01.01.2020
- Statistikk om Nordland pr. 01.01.2020
  - Flyttetabell kommunene i Nordland – 2015–2018
  - Befolkningsutvikling 1980-2020
  - Antall/andel innvandrere i kommunene i Nordland, i 2000, 2010, 2017
- Flyttenotat fra NIBR 2015 – [www.nfk.no/tilflytting](http://www.nfk.no/tilflytting)
- Framdriftsplan og oversikt over aktiviteter/tiltak i prosjektet

