



Tilflyttingsprosjektet

Halvvegsrapport



Tilflyttingsprosjektet i Nordland

Nordland

Prosjekt «Tilflytting og rekruttering fra utlandet».

Halvveigsrapport.

Denne rapporten er en oversikt over tiltak og framdrift i perioden 2013-2015.

Innhold i rapport:

- 1. Bakgrunn**
- 2. Sammendrag**
- 3. Mål/delmål, indikatorer**
- 4. Organisering av prosjektet**
- 5. Utviklingstrekk i Nordland**
- 6. Aktivitet/tiltak i prosjektet**
- 7. Indikatorer**
- 8. Samarbeid med kommunene**
- 9. Økonomi**
- 10. Vurdering i forhold til mål og indikatorer**
- 11. Forslag til videre arbeid resten av prosjektperioden**

1. Bakgrunn

Prosjekt «Tilflytting og rekruttering fra utlandet» ble vedtatt i fylkestinget i april 2013 under sak 42/13, etter at det var gjennomført et forprosjekt i årene 2010-2012. Prosjektet er 4-årig, og skal vare ut 2017.

Bakgrunnen for prosjektet var en langvarig trend med høy fraflytting fra Nordland. I 2011 fikk en for første gang på mange år en viss befolkningsvekst. Denne var lavere enn i landet for øvrig. Veksten skyldtes økt innvandring fra utlandet. Uten denne innvandringen ville det vært vanskelig å opprettholde deler av næringslivet. Innvandringen er også viktig for opprettholdelse av lokale velferdstilbud.

2. Sammendrag

Tilflyttingsprosjektet med mål om 10 000 nye innvandrere til Nordland ble igangsatt for å styrke denne befolkningsveksten. Næringslivets behov skulle være styrende for arbeidet. En viktig del av prosjektet har vært å satse på mer langvarig bosetting, bl.a. ved å legge til rette for at innvandrere tar med seg familien og bosetter seg i Nordland. Det vil si ha en helhetlig tilnærming til innvandring og tilflytting.

Tilflytterprosjektet retter seg mot alle utlendinger som kommer til Nordland, eller som allerede er her. **Fokus i prosjektet er kvalifisering for arbeid og bosetting/deltakelse i samfunnsniv.** Flyktninger utgjør en relativt liten gruppe av innvandrerbefolkningen i Norge, selv om den er høyere i Nordland enn resten av landet. Arbeidsinnvandrere og ektefelleinnvandrere utgjør langt flere. De har med seg kompetanse arbeidslivet i Nordland trenger, samtidig som de har utfordringer i forhold til å få ordinært arbeid, lære seg norsk, og bli aktive deltakere i lokalsamfunnene. De har ikke samme rettigheter som flyktninger, for eksempel til norskopplæring og opplæring. I Tilflyttingsprosjektet er det derfor viktig å ha spesielt fokus på disse gruppene.

Den nye flyktnings situasjonen i Norge vil få betydning for alle som samarbeider innenfor Tilflyttingsprosjektet, og vil kunne endre fokuset, kanskje mest innenfor utdannings systemet,

Tilrettelegging for innvandring og kvalifisering av de som kommer, er et komplisert arbeidsfelt hvor mange instanser har delansvar, men ikke totalansvar. Hovedvekten av aktiviteten i prosjektet har derfor dreiet seg om å forenkle, utvikle nye metoder, og gi økt kunnskap/kompetanse til miljøer som jobber med innvandrere. Dette har en gjort ved å etablere samarbeid mellom ulike aktører for å få til felles satsing.

Arbeidet med å få et bedre norskopplæringstilbud har vært prioritert. Det er gjennomført ulike kompetansetiltak hvor en har søkt å spre de gode eksemplene. Det er utarbeidet en norskguide som skal være til hjelp for alle som møter personer med behov for å lære norsk. Denne guiden er blitt godt mottatt. Det er også gjennomført prosjekter hvor en har utviklet nye tilbud og nye metoder.

Innenfor de øvrige satsingsområdene nevnes spesielt:

- Kompetanseheving av Karrieresentrene og utarbeidelse av guide for karriereveiledning for minoritetsspråklige i Nordland.
- Utprøving av etablereropplæring for innvandrere
- Etablering av en referansegruppe bestående av åtte erfarne innvandrere, som gir råd og deltar i utadrettet aktivitet.
- Utvikling av mentorordninger som er tilpasset distriktskommuner
- Samarbeid med Husbanken om boligbygging
- Rekrutteringsmetodikk sammen med NAV-Eures og Helse Nord for å lykkes med utenlandsk rekruttering. Økt kompetanse om rekruttering fra land utenfor EØS
- Tilskuddsordning for frivillige organisasjoner
- Støtte til å etablere nye innvandrersorganisasjoner
- Prioritert tilskudd til tilflytterprosjekter når ulike tilskudd etter søknad fordeles.
- Forankret arbeidet i fylkesplan/regional plan
- Fått fram statistikk som viser hvor utfordringene er størst.
- Samarbeidet tett med enkelte kommuner om helhetlig satsing
- Kompetanseheving gjennom store konferanser, fagkonferanser, kurs og studier.

Kommunen er den viktigste aktøren i forhold til tilrettegging for økt innvandring. I tillegg til bedrifter, NAV, universitet/høgskoler og videregående opplæring. Det er fortsatt utfordrende å få til en helhetlig tilnærming i flere kommuner. Det har også vært vanskelig å få med de store arbeidsgiverne i fylket som i likhet med universitet og høyskole ikke har særskilt fokus på disse utfordringene. Takket være mange mindre bedrifter, helseforetak og enkelte kommuner og voksenopplæring som ser utfordringene, har en fått utviklet nye tiltak som i neste omgang kan brukes av andre.

Skal en lykkes med å få 10 000 nye innvandrere til Nordland må en fortsatt ha fokus på tilflytting, men ennå mer på årsaker til fraflytting. Hvis alle tilflytterne til fylket hadde blitt boende her lenger enn de gjør i dag, ville Nordland hatt bedre tilgang på arbeidskraft. Kampen om arbeidskrafta, de gode hodene og hendene har blitt betydelig sterkere de siste åra. Enkelte bransjer er helt avhengig av utenlands arbeidskraft. I den sammenheng må Nordland alltid være litt flinkere enn regionene sør i landet hvis vi skal lykkes. Med den befolkningsutviklingen vi nå ser, må vi bli mye flinkere enn andre hvis vi skal tiltrekke oss de vi trenger.

Gjennom Tilflyttingsprosjektet har en fått satt viktige utfordringer på dagsorden, en har økt kompetansen i hele fylket, og fått i gang tiltak som kan bidra til raskere vei inn i arbeidslivet for innvandrere og flyktninger. En kan si at prosjektet har kommet og modnet i rett tid, vi er mer klare i Nordland til å ta imot nye innvandrere enn i mange andre fylker.

3. Mål, delmål, indikatorer

Effektmål: Økt innvandring fra utlandet og redusert fraflytting skal gi Nordland 10.000 nye innbyggere i perioden 2013-2017. (måletidspunkt 1.1.2013-1.1.2018)

Delmål:

1. Økt tilflytting fra utlandet skal gi arbeidslivet i Nordland nødvendig tilgang på arbeidskraft. Dette gjelder både privat og offentlig sektor.
2. Økt tilflytting fra utlandet skal bidra til en mer balansert befolknings sammensetning 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 kompetanse til innvandrere som allerede er bosatt i Nordland, ved å øke sysselsettingsgraden og ved å få flere tilsatt i ordinære stillinger

Måleindikatorer:

Å måle resultater av et prosjekt som Tilflyttingsprosjektet er vanskelig, fordi resultatet er en konsekvens av mange og ulike innsatsfaktorer som vi i liten grad har styring med. Men prosjektet er forhåpentligvis ett viktig element i den store sammenheng. For å kunne vurdere om en går i rett retning, vedtok fylkesrådet i den endelige prosjektbeskrivelsen 16 indikatorer innenfor de fire målene. Disse kan til sammen gi et inntrykk av om vi lykkes med arbeidet i Nordland.

4. Organisering av prosjektet.

Prosjektet er organisert gjennom en styringsgruppe, en prosjektgruppe og en referansegruppe. I tillegg er det laget et deltakerkart med alle instanser/organisasjoner det samarbeides med.

Styringsgruppa

- Arve Knutsen, næringsråd, leder
- Cathrine Stavnes, NAV
- Tone Vangen, NFK, utdanningsavdelinga
- Adelheid Kristiansen, Husbanken
- Vivi-Ann Falch Myrlund, NHO Nordland
- Pål Pedersen, Universitetet i Nordland
- Kristin Setså, Nordland idrettskrets

Innovasjon Norge var også en del av styringsgruppa, men har ikke møtt. KS Nordland ønsket ikke å delta.

Referansegruppa

- Olaf Pona, lektor, Nesna. Fra Polen
- Shaher Bano Rehman, saksbehandler Innkrevingsentralen, Rana. Fra Pakistan
- Jelena Budesa, leder frivillighetsentralen i Herøy, Dønna. Fra Serbia
- Evgueni Vinogradov, forsker, Bodø. Fra Russland.
- Mahamed Farah Siad, saksbehandler flyktningkontoret, Bodø. Fra Somalia
- Harjeet Jassal, daglig leder Fiskarheimen, Røst. Fra India
- Wei Deng Solvang, professor, Narvik. Fra Kina

- Allan Edward Gervacio, bioingeniør, Gravdal. Fra Fillipinene

Prosjektgruppa

- Bjørn Bonsaksen, Utdanningsavdelingen NFK. Ansvarlig for satsingsområde. norskopplæring og utdanning. Erstattet Katharina Hanssen som hadde ansvar for norskopplæring første delen av prosjektet.
- Tone-Lise Fische. Ansvarlig for arbeidet med frivillighet og deltakelse
- Arvid Olsen, Husbanken. Ansvarlig for satsingsområde bolig.
- Elise Sønderland, Helse Nord. Arbeider med rekruttering fra Spania.
- Elisabeth Bomo, NAV Eures. Ansvarlig for rekruttering med NAV fra Europa og annen oppfølging med NAV
- Monica Brovoll, Universitetet i Nordland. Jobber med internasjonale studenter.
- Per Eidsvik, NFK næringsavdelingen. Jobber med rekruttering fra land utenfor Europa m/Fillipinene som case.

Prosjektledelse er lagt til avdeling for næring og regional utvikling. Prosjektleder er Kirsten Hasvoll.

Det er opprettet et eget delprosjekt med prosjektorganisering for Spania-prosjektet (ledes av Helse Nord), som består av Helse Nord, NFK, Nordlandssykehuset og NAV Nordland. Det var også en egen prosjektorganisasjon rundt forsøket med etablereropplæring for innvandrere. (NFK, kommunene i Salten, innvandrere, Innovasjon Norge). Høsten 2015 etableres det et eget prosjekt for «Ny modell for nettbasert opplæring» med deltakere fra utdanningsavdelingen, næringsavdelingen, næringsliv og fagfolk.

Samarbeidsaktører

I prosjektplanen ble det utarbeidet et **aktørkart**, over de aktørene prosjektet ønsket å samarbeide med. Alle disse aktørene eller grupper av dem ble trukket med i starten av prosjektet gjennom informasjon eller direkte deltakelse i grupper.

Aktørkartet som følger vedlagt, viser tydelig hvor mange aktører som bør samarbeide om ulike temaer.

5.Utviklingstrekk i Nordland

Vedlegg I viser tabeller for befolkningsutvikling, innvandring og sysselsetting.

Når begrepet innvandrere brukes i vår statistikk omfatter dette personer født i utlandet, og deres barn når begge foreldrene er utlendinger.

5.1. Innbyggertall 1970-2015

Antall innbyggere i Nordland er på samme nivå som på 70-tallet, samtidig som innbyggertallet i landet for øvrig har økt. Dermed reduseres Nordlands andel av Norge. Dette får betydning for kommuneøkonomi, representasjon (eks. til stortinget), virkemidler/tiltaksmidler (eks. NAV) og mulighet for utvikling av kommuner og lokalsamfunn.

	1970	2000	2010	2015	Prognose 2030
Norge	3.866.468	4.478.497	4.858.199	5.165.802	5.948.156*
Nordland	243.179	239.109	236.271	241.682	261.879**
Nordlands andel av Norge	6,3%	5,3%	4,9%	4,7%	4,4%

*Prognose for Norge – SSB, alternativ MMMM. ** Prognose for Nordland – Egen framskrivning (Panda)

Hvis Nordland hadde hadde samme utvikling i folketall som resten av landet fra 1970-2015, ville vi hatt 325.400 innbyggere, det vil si 83.718 flere innbyggere enn det vi faktisk har.

5.2. Antall innvandrere i Nordland og Norge – alder og kjønn

Antall innvandrere i Norge har økt sterkt de senere åra, spesielt etter at EU ble åpnet østover i 2004.

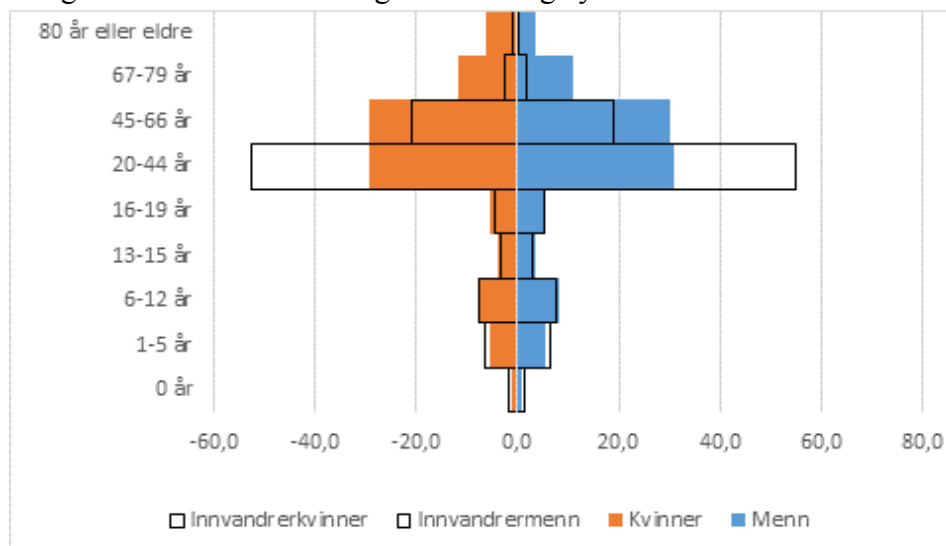
	2000	2013	2015
Antall innvandrere Norge*	282.487	710.465	804.963
Andel innvandrere Norge	6,3%	14,1%	15,6%
Antall innvandrere Nordland	6.037	17.243	20746
Andel innvandrere Nordland	2,5%	7,2%	8,6%

*Innvandrere og norskfødte m/to innvandrerforelde. SSB, tabell 07108.

Kjønn. I 2015 er det litt flere menn enn kvinner som har innvandrerbakgrunn – 10.834 menn og 9.896 kvinner.

Alder. Aldersmessig skiller innvandrerne i Nordland seg i hovedsakelig ut med flere i aldersgruppen 20-44 år. Og færre pver 67 år, jfr. nedenstående tabell.

Forsørgerbyrde. Andel eldre i forhold til yrkesaktive er høyere i Nordland enn for landet for øvrig. Dette er et tall som angir hvor mange yrkesaktive som står bak hver person over 67 år.



Ovenstående figur viser andel innvandrere og norskfødte i ulike aldersgrupper fordelt på kjønn i Nordland. Her ser vi at over 50% av innvandrerne totalt er mellom 20 og 44 år, mens tilsvarende for befolkningen for øvrig er ca. 30%. Det er også betydelig færre over 67 år blant innvandrerne.

5.3. Folketallsendring i Norge, Nordland og regioner i Nordland, med og uten innvandring, per 4. kvartal i året (Kilde: SSB).

	Folkevekst 2010 - 2014	Folkevekst uten innvandring
Norge	307 603	92 654
Nordland	5 411	-5 760
Sør-Helgeland	114	-241
Helgeland	350	-1 014
Indre Helgeland	869	-672
Salten	2 708	-590
Ofoten	368	-1 032
Lofoten	609	-723
Vesterålen	631	-1 257

5.4. Hvem er innvandrerne

Hovedårsak til innvandring - til Norge – og Nordland. Nedenstående tabell viser årsak til at innvandrere* fra 1990 og fram til 2012 har flyttet til Norge. Ser en på hovedårsak til at de har flyttet til Norge, skiller Nordland seg ut – både fra landsgjennomsnittet og fra andre distriktsfylker:

	Arbeid	Familie	Flukt	Utdanning
Norge	48,9	30,1	9,8	10,5
Nordland	36%	31%	23%	8%
Rogaland	53,4	33,9	6,1	6,2
Finnmark	52,4	25,4	16,2	5,2
Møre og Romsdal	55,6	29,5	9,5	4,9
Troms	34,5	22,3	27,3	15,0

For enkeltåret 2015 utgjør arbeid 43% på landsbasis, familie 33%, flukt 14% og utdanning 10%. Det viser store endringer, og situasjonen med flyktninger akkurat nå, kan endre tallene i årene som kommer. En antakelse kan være at andelen flyktninger vil øke mer i Nordland enn for resten av landet. Oversikt over asylmottak, unge asylsøkere og kommunenes bosettingsplaner kan tyde på det.

*Omfatter ikke personer med nordisk statsborgerskap.

5.5. Opprinnelsesland

Mens den største innvandrerggruppen i Nordland i mange år har vært svensker, er nå den største innvandrerggruppen fra Polen. Men også antall svensker har økt. Tilflytting fra Litauen har nesten «eksplodert» de siste årene.

53% av innvandrerne i Nordland kommer fra Europa, mot 49,3 for hele landet. Følgende 15 land har flest innbyggere i Nordland i dag*:

	2005	2010	2013	2015
Polen	186	765	1400	1883
Litauen	48	280	1001	1323
Somalia	494	605	1175	1280
Sverige	743	974	1071	1141
Eritrea	8	294	764	1086
Thailand	358	628	824	928
Tyskland	349	663	800	839
Russland	682	787	818	796
Filippinene	235	371	522	605
Afghanistan	319	431	585	601
Romania	44	118	280	494
Irak	552	536	508	479
Latvia	24	74	307	414
Danmark	326	329	345	402

Disse tallene foreligger også på kommunenivå. Hele tabellen ligger i vedlegget.

*Dette er tall for personer som er bosatt, folkeregisterført. I tillegg kommer alle som er her midlertidig, 3-måneders opphold fra EØS, gjennom vikarbyår, asylsøkere med mer.

5.6. Innvandring og sysselsetting

Antall sysselsatte i hele landet økte med 31.000 personer fra 4. kvartal 2013 til 4. kvartal 2014. Av disse var 23.400 innvandrere, som dermed sto for 75,5 % av sysselsettingsveksten. Innvandrere fra EØS-landene bidro mest til denne veksten. Sysselsettingsandelen i hele befolkningen er 68,5 %, befolkningen eksklusiv innvandrere er 69,4 %, mens innvandrere totalt sett har en sysselsettingsandel på 63,4 %. Av disse ligger nordiske innvandrere på topp med 76 %, fulgt av EU-land i Øst-Europa med 73,2 %.

Brutt ned på fylkesnivå finner vi at Nordland har en samlet sysselsettingsgrad på 66,7 (120479 personer). Av innvandrerne i Nordland er 61,6 % sysselsatt (10 178 personer). Det er altså litt lavere sysselsetting i Nordland enn resten av landet.

I Nordland har det totalt sett vært en sysselsettingsvekst på 906 fra 2013 til 2014. Det vil si at uten innvandring ville det vært nedgang i sysselsettinga i Nordland de siste åra.

5.7. Flyttestrømmer

Nordland har i mange år vært det fylket som har hatt størst fraflytting, og det er ungdommen som flytter. Det har vært satt i verk en rekke tiltak i mange lokalsamfunn for å redusere

fracflytting og øke tilflytting, men en har så langt ikke lykket i særlig grad. Skal en komme videre og virkelig få gjort noe med selve det strukturelle problemet fracflytting, må en få mer kunnskap om hvorfor ungdom flytter, hvem disse ungdommene er, hvorfor noen kommer tilbake, andre ikke. Det er derfor startet et arbeid med å analysere disse flyttestrømmene på kommunenivå, hvor vi spesielt har fått sett på forskjellen mellom Bodø, de 9 bysenterkommunene og de øvrige 34 kommunene. I disse analysene har en fulgt årskullene 1971-74 (de som er rundt 40 år i dag) og sett hvor hver enkelt av disse har flyttet fra de fylte 15 år. Det er svært interessant å se at i enkelte kommuner blir nesten halvparten av denne aldersgruppen boende (altså ikke flytter i det hele tatt), mens i andre kommuner blir nesten ingen boende. Det er også stor forskjell på omfanget av tilbakeflytting. Til enkelte (både store og små) kommuner flytter ungdommen i større grad tilbake enn til andre. Det er under utarbeidelse en større analyse på dette. Vedlegget viser de overordnede tallene vi har fått så langt.

NIBR opererer med følgende kategorier i rapporten:

- Boende (de som aldri har flyttet)
- Tilbakeflyttere (de som flyttet ut av kommunen, men flyttet tilbake)
- Fraflyttere (de som flytter, og ikke kommer tilbake)
- Innflyttere (oppvokst i andre kommuner)
- Videreflyttere (de som flytter til kommunen, men flytter videre)

Vedlegget viser flytteoverskudd/underskudd for akkurat denne aldersgruppen. Bortsett fra Bodø, er det kun Nesna og Værøy som har positiv flyttebalanse. Rana og Narvik har samme nettobalanse, men helt ulike mønstre (I Rana blir ungdommen boende, Narvik har høy tilflytting). Disse tallene er interessante i forhold til strategier i den enkelte kommune for å øke folketallet.

5.8. Ungdomsbølgen

Et annet begrep/fenomen som er utredet for Nordland er i hvilken grad den ungdomsbølgen som akkurat nå gjelder i Norge, også gjelder for Nordland. Notat om dette ligger i vedlegget.

6. Aktivitet/tiltak i prosjektet.

Punkt 6 er en oversikt over hvor langt en er kommet i det konkrete arbeidet under de vedtatte satsingsområdene.

Tilflyttingsprosjektet bygger på 6 satsingsområder. Ved prosjektstart ble det utarbeidet et forslag til 40 enkelttiltak sortert etter de 6 satsingsområdene, som følger vedlagt. Her framkommer også hvilke samarbeidsaktører som skulle være med i de ulike tiltakene.

6.1. Norskopplæring

Bedre og mer norskopplæring har vært et prioritert arbeidsområde i prosjektet. Gode norskferdigheter er den viktigste forutsetningen for å fungere godt i Norge. Gode norskkunnskaper gir den enkelte større grad av mestring, et bedre grunnlag for læring og aktiv

samfunnsdeltakelse. Arbeidslivet får tilgang til kompetent arbeidskraft. Mange innvandrere, bl.a. arbeidsinnvandrere har ikke rett til norskopplæring, men ønsker et slikt tilbud.

Kommunene har et hovedansvar for å tilby grunnleggende norskopplæring. Fylkeskommunen tilbyr også norskopplæring, men da i hovedsak som tillegg eller supplement til ordinær opplæring. I Nordland er det få private tilbydere på området, OPUS har bare tilbud noen få steder, og enkelte bedrifter organiserer selv norskopplæring. Det er forskjell hvordan de ulike tilbud legges opp, både i forhold til fleksibilitet, metodebruk, kapasitet, omfang og pris/kostnad. Det er også forskjell på kompetanseivået til de som underviser. I mange kommuner finnes ikke tilbud om norskopplæring til de som ikke har rettigheter.

Det har vært tilsatt en egen prosjektmedarbeider i 50% stilling med formål å utvikle gode norskskiltbud i hele fylket. Et resultat av dette er publisering av en egen guide som gir bedre informasjon om muligheter til norskopplæring i Nordland. Guiden:

http://www.cmer.no/web_publicasjon/NordlandFylke/Norskopplaering_2015/#/1/ er også tilgjengelig i en engelsk versjon. Guiden er et viktig hjelpemiddel for alle som har ansvar for veiledning og eller gjennomføring av norskopplæring, og er blitt svært godt mottatt, bl.a. i NAV, ved de kommunale voksenopplæringene og i videregående opplæring.

For å styrke kompetansen til de som underviser i norsk har utdanning i metoden «Suggestopedi» vært prioritert helt fra forprosjektet startet i 2010. Det er gjennomført flere korte kurs med til sammen 50 deltakere, og 34 deltakere har gjennomført høgskolestudium i metoden. Metoden gir bl.a deltakere med lavere utdanning og analfabeter raskere læring av språk. Metoden brukes nå i Lofoten, Bodø og Meløy/Gildeskål med gode tilbakemeldinger. De som har deltatt på studiet gir samlet sett positiv vurdering.

Prosjektarbeidet har videre bidratt til fagdager for skoler og NAV, utvikling av nye metoder for fleksibel norskopplæring, yrkesrettet norskopplæring/nye metoder og erfaringsspredning av de gode tilbudene, innlegg på konferanser/møter.

Det er laget et eget innspill til Kunnskapsdepartementet i forbindelse med ny Stortingsmelding om opplæring av voksne innvandrere. Denne følger som vedlegg.

Det er inngått en formell samarbeidsavtale «samarbeid om minoritetsspråklige» mellom IMDI, NAV, NFK og KS. Denne er til evaluering. Det har ikke vært aktivitet i denne samarbeidsgruppa i perioden.

I løpet av høsten/vinteren 2015 etableres prosjekt med utvidet tilbud til nettbasert norskopplæring. Tilbudet skal være lett tilgjengelig slik at det kan brukes som selvstudium eller i kombinasjon med studieverksted. Opplæringa skal tilbys både til søkere med og uten rett til norskopplæring og/eller som ikke er bosatt i Norge. Eksempelvis arbeidsinnvandrere, studenter, leger/sykepleiere fra Spania eller ingeniører fra India som ønsker seg til Nordland.

6.2.Utdanning og kvalifisering

Det er viktig at innvandrerne som har utdanning får den godkjent i Norge,slik at arbeidslivet kan nyttiggjøre seg den kompetansen de innehar. For mange er dette en tidkrevende og

vanskelig prosess. Det er også viktig at innvandrere uten fullført utdanning, får godkjent det de har fra sitt hjemland, og kan få bygget på det de mangler for å få en fullverdig utdanning.

Mange bransjer mangler fagfolk, også på områder hvor innvandrerne har utdanning med seg fra hjemlandet. Dette gjelder spesielt innenfor helse/omsorg og tekniske fag – både på fagarbeidernivå, og for høyere utdanning. Mange innvandrere utfører jobber som ikke er i henhold til deres kvalifikasjoner. Det finnes mange sykepleiere som jobber som helsefagarbeidere, veterinærer som avløsere og psykologer, lærere og ingeniører som renholdere, filetarbeidere eller drosjesjåfører. Det er derfor viktig at en søker å få til en bedre samordning mellom arbeidslivets behov for kompetanse og innvandrerens behov for å få formalisert sin utdanning slik at de kan bruke kompetansen i Norge.

Det er en sterk økning av innvandrere (minoritetsspråklige) både i ordinær videregående skole og voksenopplæring. Det er også en sterk økning i antall innvandrere som får veiledning ved Karrieresentrene. Dette medfører et stort behov for kompetanse og økte budsjetter i de miljøene som skal legge til rette for slik utdanning.

Karrieresentrene er en viktig del av fylkets tilbud til denne gruppen. De 9 sentrene med 28 ansatte har en viktig funksjon når det gjelder å komme inn i en tidlig fase med å gi karriereveiledning til innvandrere. Dette inkluderer bl.a å ha kunnskap over ulike godkjenningsaktører og veilede brukere når det gjelder godkjenning av kompetanse fra hjemlandet. Sentrene har god kompetanse når det bl.a gjelder utdanningssystem i andre land, utdanningstilbud og rettigheter i Norge/Nordland, arbeidsmarkedet, veiledningsmetodikk mm. Over 500 innvandrere brukte Karrieresentrene i 2014.

Som en del av prosjektet er det utviklet og publisert en Guide for karriereveiledning av minoritetsspråklige i Nordland. Denne fungerer som et praktisk oppslagsverktøy både i det daglige arbeidet i karrieresentrene samt for andre som jobber med innvandrere. Den gir bl.a en oversikt over en rekke nasjonale vurderings og godkjenningsordninger. Guiden blir jevnlig oppdatert. ([www: karrierenordland.no](http://www.karrierenordland.no))

Realkompetanse. Nordland gjør mellom 1000 og 1200 vurderinger av realkompetanse per år. En stor andel av disse er innvandrere. Det største faget er Helse og sosialfag, men også fag som renhold, sjåfør og generell studiekompetanse er viktige kompetanseområder. Nordland er helt i front nasjonalt på dette området. En positiv konsekvens av dette er at innvandrere får målretta veiledning og en kvalifisert vei frem mot en sluttkompetanse og et fagbrev.

Det gis i dag en utvidet rett i Nordland til voksne innvandrere som har videregående skole eller høgskole-/universitetsutdanning med seg fra heimlandet. Innvandrere som har slik utdanning men som ikke får fag eller sluttkompetanse fullt ut godkjent på videregående skoles nivå, får en rett til å ta manglende fag.

Fagopplæring for innvandrere. Et planlagt tiltak som ikke har kommet skikkelig i gang ennå, er egne fagopplæringskurs for innvandrere, hvor en både bruker veiledningssystemene som finnes, forsterket norskopplæring og praksis. Det er vokst fram en erkjennelse om at det ikke er tilstrekkelig for mange innvandrere å bare følge ordinære kurs. Ofte er

norskferdighetene dårlige, og mange har problemer med å skaffe relevant praksis slik at de kan gjennomføre en fagprøve. Det er under etablering et tiltak i Bodø/Meløy/Gildeskål hvor en får fagopplæring med norskopplæring i bedrift, sammen med individuell oppfølging og veiledning. Det er også under etablering en ny type AMO-kurs, hvor en kombinerer yrkesrettet opplæring med norskopplæring. Dette er et område som bør få økt fokus i det videre arbeidet.

8% av de som består fagprøve i Nordland i dag er innvandrere. Størstedelen er innenfor helsefagarbeider og renhold.

Etablereropplæring. Forholdsvis flere innvandrere enn norskfødte starter egen bedrift. Med støtte fra IMDI og NKF og egeninnsats fra kommunene i Salten, er det gjennomført en vellykket etablereropplæring hvor det var satt fokus på å få med flere innvandrere. Det er utarbeidet rapport for dette, som ligger på hjemmesiden og som spres til andre miljøer som ønsker å bruke erfaringene.

6.3. Systematisk rekruttering.

Et mål for arbeidet i prosjektet har vært å profesjonalisere rekruttering fra utlandet. De bedriftene som har behov for slik arbeidskraft har mange utfordringer – også på det praktiske plan.

I dag rekrutteres arbeidskraft fra utlandet i hovedsak gjennom vikarbyråer.

Det er viktig at også utenlandsk rekruttering foregår i ordnede former, at de som kommer får skikkelige lønns- og arbeidsvilkår, at de lærer seg norsk fort, og at de får godkjent sin kompetanse. For arbeidsgiveren er det viktig å vite noe om det landet de rekrutterer fra, bl.a. kjenne utdanningssystemet. Det er den enkelte arbeidsgiver som fullt og helt er ansvarlig for rekruttering, men offentlige myndigheter bør i større grad samordne sine tjenester, og gi bedre service til de arbeidsgiverne som rekrutterer på denne måten.

Noe av dette er testet i tilflyttingsprosjektet gjennom to delprosjekter hvor det er valgt ett land innen EU og ett land utenfor.

NFK har sammen med Helse Nord RHF, Nordlandssykehuset, NAV Nordland og NAV EURES utviklet og prøvd ut en helhetlig og overførbar rekrutteringsmetodikk. Her har en gjennom et forpliktende samarbeid med spanske myndigheter rekruttert legespesialister fra Spania til Nordlandssykehuset, og det er laget en sammenhengende tiltakskjede slik at disse legene fortest mulig går inn i ordinære stillinger og bosetter seg her. Det at Spania er medlem av EU gjør det enklere å få autorisasjon fra Statens autorisasjonskontor for helsepersonell, og spanske statsborgere trenger ikke arbeidstillatelse. Nordlandssykehuset deltok i et rekrutteringsarrangement i Madrid i 2014 og andre helseforetak planlegger å bli med neste gang. Metodikken har omfavnet viktige grep for å få arbeidsinnvandrere til å bli. Dette gjelder norskopplæring, bolig, integrering og informasjon. Målet er å inkludere rekrutterte kandidater med familie, og legge til rette for at de blir boende. Metodikken blir videreført i Helse Nords handlingsplan for rekruttering. Metodeprosjektet avsluttes våren 2016.

Flere Nordlandskommuner melder om behov som er vanskelig å dekke innen helsesektoren, men så langt har ingen bestemt seg for å delta i prosjektet. Det er stadig flere kommuner som melder sine behov til NAV-EURES, men foreløpig håper de å få dekket etterspørselen via Sverige, noe som er svært vanskelig når det gjelder mer permanente stillinger.

Mot Filippinene har NFK samarbeidet med den norske ambassaden i Manila. Sykepleiere/helsefagarbeidere ble valgt som målgruppe. Kommuner, KS, utdanningsinstitusjoner, filippinske foreninger og Filippinsk ambassade i Norge deltok i starten av arbeidet. Senere er også maritimt personell til innenriks sjøfart vurdert rekruttert. Det er gjort en rekke erfaringer mht rammevilkårene for rekruttering av arbeidskraft utenfor EU, inkludert ILOs arbeid med å harmonisere utdanningskrav for sykepleiere. Det har ikke lyktes å få kommuner med på en slik målrettet rekruttering.

Gjennom EURES kan myndigheter og arbeidsgivere satse på rekruttering fra særskilte land i EU/EØS. Store bedrifter og bemanningsselskaper arbeider målrettet mot enkelte yrkesgrupper, eksempelvis fagarbeidere, leger, sykepleiere og ingeniører fra bestemte land. Dette skjer ofte der det er konkurranse om arbeidskraften fra flere land. En slik metodikk, en målrettet og systematisk rekruttering, gir mange kompetansemessige og økonomiske fordeler.

6.4.Boliger

Det har vært et økende fokus på boligbehovet til tilflyttere generelt og innvandrere spesielt. Innvandrere har noen særskilte utfordringer i forhold til bolig, som en må ha fokus på hvis de skal flytte hit og ta med seg familien. Det er derfor etablert et meget godt samarbeid med Husbanken om utredning, kompetanseheving og utbygging. En del av dette har vært en egen boliggruppe mellom NFK og Husbanken.

Husbanken Bodø har også ledet det nasjonale prosjektet *Boligetablering i distriktene* med målsetting om å bidra til økt kompetanse i kommunene om boligetablering gjennom kunnskapsdeling og kompetanseheving. Det er tre kommuner fra Nordland som har deltatt i satsingen, og Herøy, Gildeskål og Sørfold har alle på hver sin måte fått etablert nye boligtilbud som også andre kommuner kan lære av.

Herøy har utviklet Boligbyggerkolen som skal lede selvbyggere gjennom hele prosessen med blant annet planlegging og søknadsprosessen, finansiering, og byggeprosessen. Det er mye å sette seg inn i og forholde seg til for folk som vil bygge egen bolig, og tiltaket fra Herøy gir god hjelp i prosessen.

Gildeskål har transformert den gamle ungdomsskolen til moderne leiligheter. Noen leier kommunen for vanskeligstilte, noen leies ut til ordinære leietakere mens de øvrige er solgt. Det er mange som etterspør sentrumsnære leiligheter med god tilgjengelighet.

Sørfold har fått etablert 12 boliger gjennom samarbeid med det lokale boligbyggerlaget. Det har skjedd i tre trinn der de to første var med tilskudd fra Husbanken, mens det tredje ble bygget uten tilskudd. Etterspørselen etter boligene var meget høy, og samtlige byggetrinn ble solgt innen et kvarter etter lansering. Vi erfarer nok en gang at moderne boliger i et sentrumsnært bomiljø er ettertraktet.

I tillegg har Hamarøy kommune oppnådd oppsiktsvekkende mange nye boliger gjennom sin Hamarøy- modell som også mange andre kommuner landet rundt har gjort bruk av. Hamarøy har fått et betydelig antall utleieboliger for tilflyttere og innvandrere. Erfaringene viser også at det har vært en vellykket integrering av ulike befolkningsgrupper i samme bomiljø.

Boligruppa har på møter med regionråd og enkeltkommuner orientert om hvordan kommunene kan påvirke samfunnsutviklingen gjennom helhetlig boligpolitisk planlegging, og brukt gode eksempler fra overnevnte kommuner for å illustrere dette.

De fleste kommunene erfarer at mangel på tilgjengelige boliger er til hinder for økt tilflytting så det er stor interesse fra kommunene for temaet.

Til nå skal 18 kommuner ha laget ferdig plan eller har plan på høring mens 9 kommuner er i gang med arbeidet. Blant senterkommunene har Bodø, Brønnøy, Narvik, Rana, Sortland ferdigstilt plan mens Vestvågøy og Vefsn er i prosess.

6.5.Fritid, frivillighet og deltakelse

Skal en lykkes å få innvandrere til å bosette seg i Nordland over noe tid, og ta med seg familien, må de også føle tilhørighet, og kunne delta i lokale aktiviteter. I prosjektet har en økende grad sett behovet for å ha fokus på fritid og deltakelse i organisasjonslivet og annet samfunnsliv.

Etablere en gruppe med innvandrerepresentanter

Det er opprettet en referansegruppe i prosjektet med 8 innvandrere. Referansegruppen skal ha flere funksjoner. De skal uttale seg og være dialogpartner om prosjektets innhold og spesielt drøfte nye tiltak som startes opp. De skal være med og drøfte evaluering og rapportering. De skal delta og være aktive på Tilflyttingskonferansen og inviteres inn i andre konferanser og møter. Det har vært holdt tre møter med gruppen. Erfaringene er meget gode, det kommer innspill og forslag fra dem som ellers ikke ville blitt fremmet. De deltar også i arrangementer og som innledere, slik at vi får flere stemmer å vise fram. Dette er et viktig tiltak for økt deltakelse og demokrati.

Videreføre kurs/opplæring og nettverk mot kommunene og lokale organisasjoner

Forprosjektet til Tilflyttingsprosjektet utviklet et kurs som skulle motivere frivillige organisasjoner til å arbeide med inkludering. Kurset har vært holdt i en kommune, Andøy, og fungerte bra. Utfordringen er å få aktører i kommunene til å holde det, og en har ikke lyktes i få flere kommuner til å gjennomføre dette.

Tilskuddsordning frivillige organisasjoner

I mange år har fylkeskommunene fordelt statlige midler til frivillige organisasjoner – ca. 350 000 pr. år. Dette har vært en ordning som har nådd mange organisasjoner og frivillige, og hvor en har fått mye tiltak ut av relativt små midler. En har også oppnådd å få kontakt med aktive organisasjoner i hele fylket, og samarbeidet med dem. Tilskuddsordningen ble fjernet i 2015, og midlene overført til de største bykommunene. Det vil si at det nå kun er Tromsø og Bodø som har tilgang på denne typen stimuli til frivillige organisasjoner.

For å kunne satse videre på frivillige organisasjoner, også i fylkets øvrige 43 kommuner, ble det opprettet en midlertidig tilskuddsordning fra Tilflyttingsprosjektets budsjett på 350.000,- pr. år.

Ordnningen vil bli videreført i 2016, og målrettes mer til å gjelde inkludering av alle typer innvandrere i lag og foreningers ordinære virksomhet.

Frivillighetsplanen for Nordland

Integrering av innvandrere i frivillige organisasjoner er tatt med i to av 14 tiltak i frivillighetsplanen.

Innvandrerorganisasjoner

Da prosjektet startet, fantes det få innvandrerorganisasjoner i Nordland og en hadde lite fokus på betydningen av slike. Underveis har vi sett at de spiller en viktig rolle i forhold til likeverdig dialog, og i forhold til viktige veiledningsoppgaver. De fungerer også som faddere overfor nye fra eget land som kommer til et sted.

Pr i dag samarbeides det mer med slike organisasjoner, og gjennom prosjektet gis det tilskudd for å få etablert nye. Gjennom den nye tilskuddsordningen kan en bidra til at disse får en aktiv stemme i det norske samfunnet, og gjennom kontakt med disse organisasjonene får en gode råd og erfaringer om hva som faktisk oppleves som utfordringer. Phillipinske organisasjoner og Norsk-russisk forening er for tiden de to mest aktive. I tillegg er det etablert et kvinnenettverk med sete i Bodø og med en avdeling på Mo.

Mentorordninger

Mentor er en læringsmetode som bygger på individuell kontakt mellom en person med erfaring på et område og en som kommer ny. Mentorordninger har en til nå i hovedsak vært brukt i næringslivssammenheng, men brukes etter hvert også overfor andre grupper. Et hovedprinsipp for mentorordning er at den bygger på likverd, det vil si at begge parter skal lære noe og yte noe, og at det vanligvis ikke ytes betaling.

I tilflyttingsprosjektet har en jobba for å få fram ulike mentormodeller, enkle/billige, andre mer omfattende/krevende. En har kommet lengst i utvikling av enkle modeller basert på frivillig innsats, hvor KUN har gjennomført slike mentorprogram i til sammen 10 Nordlandskommuner. I tillegg ser vi nå nærmere på modeller og kompetanse som finnes ved Universitetet og i andre miljøer. Erfaringene fra alle mentorprogrammene er gode, og det vil bli systematisert og rapportert mer om dette med tanke på omfattende spredning.

6.6. Informasjon

Det finnes utrolig mye informasjon om innvandring og arbeid og bosetting. Men denne informasjonen er vanskelig tilgjengelig og fragmentert. Det er for eksempel etablert en egen hjemmeside «Work in Norway» i regi av statlige etater, som svært få kjenner til, og dermed begynner mange andre å opprette egne hjemmesider med omtrent samme innhold.

Bedrifter som ansetter utlendinger har ofte behov for bistand på ulike områder de selv ikke har rutiner og kompetanse på. Noen bedrifter ønsker bistand til innvandringsregler/søknad

om oppholdstillatelse, andre ønsker bistand til å ha en bolig klar når en utlending kommer, og andre ønsker bistand til organisering av norskopplæring på arbeidsplassen. Mange ønsker bistand til at også ektefelle får jobb. Dette er oppgaver som bedriftene bør kunne få hjelp til hos ulike offentlige instanser. Men mange bedrifter opplever det som krevende å forholde seg til alle myndighetene som en innvandrер kommer i kontakt med før de kan starte i en jobb (politi, UDI, IMDI, skatt, NAV, SAK, NOKUT, videregående skoler, Universitet etc.)

Det har derfor vært en uttrykt målsetting helt siden starten, at en skulle få på plass slike sentraler eller informasjonssystemer, som bedrifter kan bruke.

INN-sentraler har vært prøvd ut andre steder i landet. En INN-sentral drives av næringslivet, organisert som et selskap eller som del av et handelskammer/næringsforening eller i et felles selskap organisert av næringslivet. Et tilsvarende tiltak kan også gjennomføres i offentlig regi, for eksempel som en del av et servicetorg i en kommune.

Det er fordelt tilskudd til forprosjekter, og det har vært skoleringstilbud overfor næringsliv og kommuner for å få slike tilbud på plass. Men en har så langt ikke lyktes i å få etablert et tilbud. Det jobbes med tilsvarende ideer både i Hadsel, Narvik, Bodø og Rana. Det synes som om en må få kommunene på banen for å få etablert helhetlig informasjon.

Servicenter for utenlandske arbeidstakere. Servicenter for utenlandske arbeidstakere (SUA) er etablert av Arbeidstilsynet, Politiet, Skatteetaten og Utlendingsdirektoratet med siktemål å gi utenlandsk arbeidskraft god veiledning. Det er kontorer i Oslo, Stavanger, Kirkenes og Bergen.

I regjeringserklæringen i 2014 ble det foreslått å etablere flere. Fylkesråd for næring gjorde henvendelse til Arbeidsdepartementet og fikk til svar at det ikke forelå noen planer for dette i Nordland. Vi fikk imidlertid en respons fra Skattedirektoratets ansvarlige for slike sentra med tanke på å lage en «lightversjon» av et slikt senter. Det ble avholdt møte i Bodø, med Politi og Skattedirektoratet sine representanter uten at NFK var engasjert. Arbeidstilsyn og NAV var ikke med. Konklusjonen var at verken Politi eller Skattedirektoratet har restanser på saker som gjelder arbeidsinnvandring. De utfordringene som bedrifter i distriktene har kommer imidlertid ikke til uttrykk gjennom dette, siden NAV ikke er med. Det anbefales NFK å ha en dialog med nevnte statlige etater som håndterer utenlandsk arbeidskraft.

www.nav.no/workinnorway er en infotjeneste som NAV administrer med UDI, Skatteetaten, Politiet og Arbeidstilsynet som partnere. Workinnorway leder utenlandske arbeidssøkere inn mot den enkelte etats sider. Her er også et tilbud til de som vil starte opp bedrifter eller gjøre annen forretningsmessig virksomhet i Norge. Her er også Brønnøysundsregistrene med Alltin en viktig komponent. Tilsvarende finnes også for andre land.

Det bør vurderes hvordan Nordland i større grad kan dra nytte av disse tjenestene i markedsføringen i utlandet av jobb-og etableringsmuligheter i fylket.

Egen info. I Tilflyttingsprosjektet har det også vært lagt mye vekt på informasjonsarbeid, hjemmeside, mange og ulike brosjyrer, facebookside og spredningsarbeid. Det er utarbeidet guider for norskopplæring og karriereveiledning, rapport om etablereropplæring for innvandrere og dokumentert alt vi gjør, for å kunne spre det videre.

6.7. Kompetansespredning - konferanser

Det har vært gjennomført en rekke kurs og konferanser og større møter hvor hensikten er å spre gode erfaringer og bygge kompetanse på dette nye feltet:

- Tilflyttingskonferansene har vært hovedtiltaket med en årlig stor konferanse hvor alle de 6 satsingsområdene blir belyst. 100-130 deltakere på hver konferanse i 4 år. Gjennomført på Herøy, 2 i Bodø og 1 i Narvik.
- Fagdag norsk ble gjennomført i Narvik med 80 deltakere og innledere fra hele landet og mange gode ideer fra aktører i Nordland.
- Kom heim. Konferanse på Mo i regi av lokale aktører med beskrivelse av utfordringer og løsninger for Helgeland.
- Erfaringskonferanse etter studietur på Filipinenene, med gjennomgang av regelverk, myndighetskontakt og utfordringer.
- Rekrutteringsseminar Bodø i regi av Helse Nord med deltakere fra ulike sykehus.
- Kommunebesøk. Dønna, Herøy, Øksnes, Vestvågøy
- Deltakelse og innlegg på IMDIS konferanser med kommunene
- Deltakelse og innlegg på NAV's konferanser med sine medarbeidere som jobber med innvandrere.
- Frivillighetskonferanse Bodø

7. Indikatorer

Indikatorer:

Å måle resultater av et prosjekt som Tilflyttingsprosjektet er vanskelig, fordi all endring er en konsekvens av mange og ulike innsatsfaktorer. Men Tilflyttingsprosjektet er forhåpentligvis ett viktig element i den store sammenheng. For å kunne vurdere om en går i rett retning, ble det utarbeidet indikatorer med utgangspunkt i de 4 målene ved prosjektstart. Indikatorene er i seg selv, enkeltvis, ikke dekkende, og på flere områder er heller ikke målene tallfestet. Men samlet sett viser indikatorene om vi er på rett vei i forhold til det vi fastsatte i 2013.

Det viser seg, at flere av de indikatorene som var satt opp, ikke lar seg måle helt slik de var forutsatt. Det er derfor i noen tilfeller laget alternativer til indikatorene. Det gjelder spesielt for skolestatistikk. Andre indikatorer må bare tas ut.

Indikator 1. Antall bosatte innvandrere. Pr. 1.januar hvert år.

Hovedmålet for prosjektet er 10 000 nye innvandrere til Nordland innen utgangen av 2017.

1.1.2013 var det bosatt 17243 personer med innvandrerbakgrunn* i Nordland

1.1.2015 var det bosatt 20731.

Dvs økning på to år med 3.488 nye innbyggere.

*folkeregisterført, ikke midlertidige opphold, personer født i utlandet, og barn født av to innvandrerforeldre.

Indikator nr. 2. Navs bedriftsundersøkelse. Endring i ubesatte stillinger.

NAV's bedriftsundersøkelse våren 2015 viser at bedriftene i Nordland kunne ansatt 1775 flere personer dersom de hadde hatt tilgang til søkere med rett kompetanse. Dette tallet er høyere enn i 2014 da det kunne vært 1600 flere ansatte forutsatt riktige kvalifikasjoner. Behovene når det gjelder sektorer med rekrutteringsbehov har ikke endret seg. Det er i helse- og omsorgssektoren (alle kategorier) og praktiske yrker innen håndverk og industri med krav om fagbrev at rekrutteringsproblemene er størst. Totalt rapporteres det om en mangel på 525 personer innen helse- og sosialsektoren hvorav 200 sykepleiere og 50 legespesialister.

Indikator nr. 3. Flere kommuner, flere sykehus og flere bedrifter skal delta i NAV-Eures arbeid.

Gjennom Tilflyttingsprosjektet ønsket en å legge til rette for at flere bedrifter benyttet NAV-eures når de hadde behov for å rekruttere fra utlandet.

Ingen kommuner i Nordland har deltatt utafor Norges grenser i 2014/15. I samme periode har fem bedrifter deltatt, inkludert Nordlandssykehuset (to i Spania og tre i Polen). Det er i stor grad rekrutteringsfirmaer som benytter NAV-EURES tjenester.

Indikator nr. 4. Antall personer rekruttert til helseforetak fra Spania:

Spania-prosjektet er et metodeprosjekt – et pilotprosjekt - hvor en søker sammenhengende tiltakskjede fra en kvalifisert person fra utlandet er tilsatt, til vedkommende har lært seg norsk, blitt tatt i mot ved bedriften og i lokalsamfunnet, startet i jobb, skaffet jobb til ektefelle og bolig/barnhage/skole. Metodikken skal kunne brukes på ulike yrker og av ulike arbeidsgivere og mot ulike land. Nordlandssykehuset har vært pilot i arbeidet, som hadde et mål om 10 nye legespesialister i pilotprosjektet.

Det ble rekruttert 3 legespesialister ved Nordlandssykehuset gjennom Spaniaprojektet i forbindelse med rekrutteringsarrangement i Madrid 30.-31. oktober 2014. Det arrangeres nytt rekrutteringsarrangement høsten 2015. Resultatene fra dette foreligger ikke når denne rapporten skrives.

Indikator 5. Endring i sysselsettingsandel* – totalt og blant innvandrere

Sysselsetting i befolkningen totalt i Nordland (15-74 år) gikk ned fra 66,9% til 66,7% fra 2012 til 2014.

For innvandrere var tilsvarende tall 61,7% og 61,1%, dvs en litt større nedgang, selv om endringene er små.

*Definisjon av sysselsettingsandel framgår av tab. 4 i vedlegg.

Indikator nr. 6. «Forsørgerbyrden» i minst 10 kommuner. Endring 2013-2018.

Forsørgerbyrde er forholdet mellom innbyggere over 67 år og innbyggere 18-67 år, og viser hvor mange % pensjonister det er i forhold til mulige yrkesaktive.

Vi har valgt å se nærmere på de 5 kommunene med lavest forsørgerbyrde i 2000 og de 5 med høyest, og se på utviklingen hos disse fram til 2015, og sammenlikne med landet for øvrig. Tabellen som viser alle kommunene ligger i vedlegget.

	Forsørgerbyrde 2000	Forsørgerbyrde 2010	Forsørgerbyrde 2015
Bodø	16	17	19
Alstahaug	17	21	24
Sortland	22	19	23
Rana	22	23	25
Øksnes	22	25	26
Bø	43	42	45
Gildeskål	39	34	36
Hamarøy	36	32	33
Steigen	34	31	35
Bindal	34	34	38
Nordland	24	24	26
Norge	22	20	22

Beiarn og Tjeldsund er de kommunene som har hatt størst % økning i eldre, mens Leirfjord er den eneste nordlandskommunen som har fått forholdsvis flere i yrkesaktiv alder.

Indikator nr. 7. Sysselsetting i årsverk .

Sysselsettingstallene viser ikke årsverk fordelt på innvandrere og norskfødte. Indikatoren bør derfor tas bort.

Indikator nr. 8. Innvandrere og fagbrev

Utdanningsstatistikken er ikke utfyllende i forhold til innvandrere vs. norskfødte. Det skilles bl.a. ikke mellom etniske nordmenn og innvandrere/tilflyttere når det gjelder hvem som melder seg opp til- og består fag eller svenneprøve. Det er derfor foretatt en manuell telling, der en har tatt utgangspunkt i navn og avlagte prøver og fagbrev i 3 kommuner (Bodø, Sortland og Alstahaug) i 2012, 2013 og 2014. Dette viser at de aller fleste innvandrere (93 %) består fagprøven med bestått eller meget godt bestått. Dette er samme prosent som for etniske nordmenn.

Antall innvandrere som meldte seg opp til fagprøve fra de samme 3 kommunene utgjorde 8,5 % (30 personer) av totalt antall oppmeldte (354 personer) i 2014. I 2012 utgjorde antall innvandrere 6,5 %.

Indikator nr. 9. Antall innvandrere som enten går på fagopplæringskurs og/eller består fagprøve.

Se indikator 8 og 13. Indikator nr. 9 bør utgå.

Indikator nr. 10. Antall innvandrere som får veiledning ved Karrieresentrene

Statistikk fra karrieresentrene er ikke helt sammenliknbar fra år til år, ettersom det ble gjort endringer for registrering fra 2014.

For få år siden var det mindre enn 100 av 2000 årlige brukerne, minoritetsspråklige.

I 2012 var det 3097 personer som fikk veiledning, hvorav 597 minoritetsspråklige

I 2013 var det 3393 personer som fikk veiledning, hvorav 680 minoritetsspråklige.

Fra 2014 ble kun nye brukere registrert. Av 2836 brukere var 500 personer minoritetsspråklige.

Indikator nr. 11. Antall deltakere studium Suggestopedi

Suggestopedi er en metode for språkopplæring som gjør at innvandrere lærer seg raskere og bedre å kommunisere på norsk enn med tradisjonelle metoder. Metoden kan benyttes i all språkopplæring. For å ta i bruk metoden kreves det studium i Suggestopedi på Høgskole/Universitetsnivå. Det er gjennomført flere begynnerkurs i Nordland. 13 lærere fra Nordland tok høgskolestudiet i 2012/2013 og 23 lærere tok studiet 2014/2015. Ingen andre fylker har så mange lærere med godkjent suggestopediutdanning.

Indikator nr.12. Antall lærere i videregående skole med utenlandsk bakgrunn

Å få korrekte tall for innvandrere i enkeltbedrifter/bransjer er vanskelig. Vi har derfor valgt å gjøre en manuell registrering blant fylkeskommunens største yrkesgruppe: Ansatte i vgo. Basert på tilbakemelding fra 10 (av 16) videregående skoler i Nordland er følgende utvikling registrert. For 3-5 år siden var det ca 40 lærere ansatt med utenlandsk bakgrunn. I dag (2015) er det 59 lærere. Dette inkluderer også lærere fra nordiske land.

Indikator nr. 13. Antall voksne innvandrere som deltar i ord vgo og voksenopplæring

	2012	2013	2014
Søkt realkompetansevurdering	101	173	172
Søkt opplæring	127	236	258
Startet opplæring	70	136	138

Indikator nr. 14. Antall personer som får norskopplæring i Nordland

Det er kommunene som har ansvar for norskopplæring til de som har rett til slik opplæring. Iflg statistikk fra SSB deltok 2329 personer med rett og/eller plikt til norskopplæring for voksne innvandrere i slik opplæring i Nordland i 2013. Det samme tall for 2010 var 1624 personer. Det betyr en økning i antall deltakere på nesten 50 % på 4 år.

Totalt antall deltakere er høyere da statistikken ikke registrer deltakere uten rett og/eller plikt som for eksempel arbeidsinnvandrere fra EU/EØS området. Flere kommuner tar også inn denne gruppen.

Indikator nr. 15. Involverte frivillige organisasjoner. Måles ved antall org. som søker midler

Organisasjoner som søkte midler

	Driftstilskudd	Aktivitetstilskudd	Totalt
2012	4	39	43

2013	4	28	32
2014	7	30	37
2015 (kommuner utenom Bodø (1))	2	29	31
2015 Bodø	2	11	13

Fra 2015 ble den statlige tilskuddsordningen *Tilskudd til frivillig virksomhet i lokalsamfunn som bidrar til deltakelse, dialog og samhandling* avviklet og ny ordning som bare gjelder for Bodø, innført. Det ble derfor opprettet en midlertidig tilskuddsordning *Organisasjonstøtte til innvandrertiltak* i regi av Tilflytterprosjektet, og tallene i tabellen for 2015 er derfor delt mellom Bodø og resten av kommunene i Nordland.

Selv om bare to innvandrersorganisasjoner har søkt om driftstilskudd, er det likevel to organisasjoner på søkerlisten som ikke er registrert tidligere.

Indikator nr. 16. Virkemiddelbruk til dette formål

Tilskuddsordning: Driftstilskudd til innvandrersorganisasjoner og aktivitetstilskudd med formål å skape møteplasser der innvandrerbefolkningen deltar. Tabellen viser hvor mye midler som er tildelt i perioden.

År	Sum kr
2012	376 362
2013	317 779
2014	341 247
2015 ¹ . Kommuner utenom Bodø	343 100
2015. Bodø ²	94 000

Indikator nr. 17. Antall internasjonale studenter i Nordland

Antall utenlandske studenter	2012	2015
Universitetet i Nordland	583	609
Høgskolen i Narvik	143	227
Høgskolen på Nesna	11	28
Totalt i Nordland	737	864
Andel av Norge i prosent		

Nordlands andel av Norge i %: 4,4% i 2011 og 3,6% i 2014. Tall er hentet fra NSD, database for statistikk om høyere utdanning i Norge
Universitetet i Nordland

Antallet utenlandske studenter til høyere utdanning i Nordland har økt fra 2012 til 2015. Til tross for dette har andelen i forhold til landet gått ned. Det har vært en betydelig vekst i Narvik. Nesna har hatt lavest antall utenlandske studenter i Norge, men har også vokst fra 11

til 28. UIN har variert. HIN har de fleste studentene fra utlandet innen teknologifag. UIN har et stort antall innen samfunnsvitenskap og økonomi. Russland og Kina er de klart viktigste landene for rekruttering for henholdsvis UIN og HIN.

8.Samarbeid med kommunene

Tilrettelegging for tilflyttere fra utlandet er en sammensatt oppgave. Kommunene har en sentral rolle i arbeidet, både som tilrettelegger/samfunnsutviklere, som store arbeidsgivere og som bosettingskommune. Det har ikke vært tilstrekkelig fokus på hvor viktig rolle kommunene har i det totale bildet. Kommunene trekkes ofte fram når det gjelder mottak av flyktninger, men det er ikke tilsvarende fokus når det gjelder ansvar for alle tilflyttere og deres rolle for rekruttering av kompetanse og arbeidskraft.

Kommunene i Nordland har også den utfordringen at de er avhengig av økt innvandring i årene framover for å få hjulene til å gå rundt i lokalsamfunn og i arbeidsliv. Her skiller distriktskommunene i Nordland seg ut fra mange kommuner i resten av landet.

Kommunene har et overordnet ansvar for planlegging og et godt tjenestetilbud til alle. Det er viktig at de i sin planlegging og budsjettbehandling tar med innvandrergupper og deres behov. Det gjelder alt fra barnehagetilbudet og helsestasjon til næringspolitikk, boligbygging og kommuneøkonomi, NAV-tjenester, og mobilisering av frivillighet og informasjon til sine innbyggere.

Mange kommuner har gode enkelttiltak. Gjennom fylkeskommunens tilskuddsordninger (se pkt. 9), og anmodning om deltakelse i lokale prosesser, framgår det at mange kommuner jobber godt mot målgruppa og prøver å legge til rette for tilflytting. Mange kommuner har for eksempel et godt norskopplæringstilbud også til arbeidsinnvandrere og ektefeller, men de fleste har det ikke. Mange kommuner mangler kompetanse i barnehage og grunnskole for å møte innvandreres spesielle behov. Svært mange kommuner har rekrutteringsutfordringer spesielt innenfor helse/omsorg og teknisk avdeling. Det har vært vanskelig å få kommunene med i en helhetlig, overordnet rolle, slik de gjør for andre innbyggere. For mange kommuner synes det å være vanskelig til å ta inn over seg de alvorlige befolkningsutfordringene de har hvis ikke innvandringen fortsetter.

Herøy kommune har i prosjektperioden satset helhetlig gjennom egen plan og satt i verk tiltak for at denne gruppen skulle kunne bli en ordinær del av lokalsamfunnet. Dette er gjort i nært samarbeid med det lokale næringsliv.

Skal en lykkes i det videre arbeidet med tilrettelegging for tilflytterne, må kommunene trekkes langt mer aktivt inn – på overordnet beslutingsnivå.

9.Økonomi.

Prosjektet er i hovedsak finansiert gjennom ordinære budsjetter - ved utdanningsavdelingen, ved næringsavdelingen og ordinære NAV-tiltak. En har også søkt å bruke eksisterende tilskuddsordninger (regionale utviklingsmidler, midler fra IMDI, folkehelsemidler), og styre de mer målrettet mot målene i prosjektet. I tillegg har det vært søkt sentrale midler til enkelttiltak. Selve prosjektet er finansiert gjennom egne fylkeskommunale midler. Den totale pengebruken kan synliggjøres slik:

A. fylkeskommunale midler gjennom økonomiplanen

2012	725 000
2013	1.500.000
2014	1.500.000
2015	1.500.000
SUM	5.225.000

B. Regionale utviklingsmidler – tildelinger på grunnlag av søknad

Mottaker	Tiltak	Sum tilskudd	År
Andøy kommune	Sysselsetting som metode for befolkningsvekst	600.000	2013
Herøy kommune	Bolyst – Tilflytting fra utlandet	450.000	
KUN	Mentor i Salten	232 000	2012
Høgskolen i Narvik	Tilpasning av nettundervisning Learn Now	300.000	2012
Hamarøy kommune	Film/dokumentasjon Hamarøymodellen	35 000	2013
Karrieresenteret i Ofoten	Utvikle karriereveileder	150.000	2013
Lofotrådet	Banken	600.000	2013
Kunnskapscenteret Gildeskål	Bli med - organsiasjonsdeltakelse	115.00	2013
Ofotregionens næringsforening	Innvandrerkordinator i alle kommuner – systemutvikling og opplæring	???	2013
Filipinsk samfunn i Lofoten	Filipinsk nasjonaldag	20 000	2013
Steigen kommune	Tale-språk og kommunikasjonskurs for kvinner	27 500 + 14 800	2013
Kvinnenettverket Noor	Etablering og lansering av organisasjonen kvinnenettverket Noor	100 000	2013
Utdanningsavdelinga	Internasjonalt skoletilbud innen vgo i Nordland	100.000	2013
Helse Nord	Metodisk rekruttering fra utlandet	320 000	2013
Hadsel Vekst	Forprosjekt infosentral	80 000	2014
Øksnes kommune	Norskopplæring for fiskerisektoren.	600.000	2014
Nesna kommune	Møteplasser	Kun statsmidler	
KUN	Innvandrere – en ressurs i Vesterålen	800.000	2013
Utdanningsavdelingen	Suggestopedi	200.000	2011 og 2013

Gildeskål/Nordfjorden grendeutvalg	Tilflyttingsarbeid	50 000	2013
Gildeskål kommune	Tilskudd deltakelse Suggestopedi	50 000	2013
Herøy kommune	Tilskudd deltakelse Suggestopedi	30.000	2013
Kunnskapsparken Helgeland	Derfor blir vi her	48 000	2014
Bygdekvinnelaget/bygdetunet i Sømna	Internasjonalt kvinnefellesskap undedt mati Sømna	100.000	2014
9 kommuner i Salten	Etablereropplæring for innvandrere	150.000	2014
Rana næringsforening	Blilyst - forprosjekt	150 000	2015
Utdanningsavdelingen	Fleksibel, tilpasset norskopplæring	500.000	2015
SUM bruk regionale utviklingsmidler 2012-2015		5.832.000 + Ofoten	

C. Midler avsatt til frivillige organisasjoner 2013, 2014 og 2015 fra IMDI og NFK.

IMDI-midler 2013	317.779
IMDI-midler 2014	341.247
Fylkeskommunale midler 2014	160.000
Fylkeskommunale midler 2015	343.100
Sum midler til frivillige org.	1.002.286

D. Statlige ekstramidler

LUK-satsingen til nettbasert opplæring og konferanser tilflyttingsprosjektet	500.000 + 200.000
IMDI – til prosjekt etablereropplæring	300.000

10. Vurdering i forhold til mål og indikatorer

Det ble vedtatt 4 delmål, som har stått sentralt i prosjektet. Alle styrer mot at ulike innvandrergupper skal få ordinære jobber i et arbeidsliv som har behov for dem. Indikatorene viser at vi på flere områder er på rett vei.

Den indikatoren som viser feil vei er sysselsettingsgrad, og dette må en ha sterkere fokus på i det videdre arbeidet. Her står NAV og videregående opplæring sentralt. De signaler som kommer fra NAV akkurat nå, synes å ha økt fokus på arbeid. Det blir interessant å se hvordan deres kvalifiseringstiltak innrettes i årene framover. Øking/endring i antall flyktninger og arbeidsinnvandrere har betydning for sysselsettingsgraden.

Den andre indikatoren som viser tilbakegang er satsingen på studenter med utenlandsk bakgrunn. En satsing på å utdanne utlendinger og gi påbygging til de som bare mangler enkelte elementer, ville hatt stor betydning for rekruttering av for eksempel sykepleiere, ingeniører og førskolelærere.

Mål nr. 3 om langvarig bosetting og deltakelse i samfunnslivet er blitt stadig viktigere. All erfaring tilsier at det ikke er verdt innsatsen å satse stort på personer som kommer hit

midlertidig, og som ikke har familie med seg og som ikke får lyst til å bo her. Det er selvsagt fint at de kommer, men innsatsen bør rettes mot de som har til hensikt å bli boende her. Vikarer og midlertidig bosatte deltar ikke i samfunnet på samme måte som de som vil bli boende. Enkelte vil hevde at en har hatt for stort fokus på å få nye innvandrere til Norge, og at en heller burde satse på som allerede er kommet, for eksempel de som ikke får arbeid i Oslo, og alle de som ikke har fått godkjent sin opprinnelige utdanning.

11. Forslag til videre arbeid.

Forarbeidet til prosjektet startet allerede i 2010 ved at daværende KRD (Kommunal- og regionaldepartementet) bevilget penger til å komme i gang med tilflytting fra utlandet og Fylkestinget bevilget resten. På det tidspunkt var dette på alle områder et nybrottsarbeid. Det å sette fokus på behovet for økt innvandring var ikke enkelt, og ble ikke like godt mottatt i alle miljøer. Det var nødvendig å bruke lang tid på å få aksept for problemstillingene og utfordringene og knytte kontakter mellom ulike miljøer.

I årene deretter har fylkeskommunen, godt hjulpet av av Husbanken, KMD, NAV og mange kommuner, arbeidsgivere og organisasjoner gjennomført en rekke tiltak for å legge bedre til rette for innvandring til Nordland. Nå som det er to år igjen av prosjektet er det behov for å lande, og overlate oppgavene til ordinært arbeid i alle sysemer. De to siste årene av prosjektet bør brukes til å få ideene og tiltakene forankret der ansvaret ligger formelt, samt spre kompetanse og kunnskap videre om alt en har lært i prosjektet til nå.

Norskopplæring. Til nå har en stor del av innsatsen i prosjektet vært knyttet til utvikling og utprøving av nye metoder for norskopplæring. Det foreligger nå et godt veiledningshefte på hvordan opplæringsaktører kan ta ulike metoder i bruk og hvordan de kan omsette metodeprosjektene til praksis overfor mange. Det er også spredd mye informasjon om vellykket organisering av opplæringen, bl.a. ved bruk av elektroniske medier. VOX, som er det statlige organ for norskopplæring for fremmedspråklige har også utviklet en rekke tiltak som kan tas i bruk lokalt. Fylkeskommunen må gjennom sitt ansvar for elever i videregående opplæring forbedre norskopplæringen, og dette kan de gjøre med utgangspunkt i den metodeutviklingen som har skjedd. Øvrig norskopplæring skjer i all hovedsak i kommunene, og de kan også ta i bruk metoder og anbefalinger fra prosjektet. Prosjektet bør fortsatt spre kompetanse på dette området, men ikke selv dra nye utviklingsoppgaver.

Utdanning og kvalifisering. Den oppkvalifiseringen karrieresentrene har gjort, er viktig for å møte de nye gruppene i årene framover. Karrieresentrene bør brukes mer, og en må være aktiv på å informere om tilbudet. Det bør også vurderes om Karrieresentrene kan få innflytelse/eller lage forslag til kompetansetiltak både i NAV og vgo. Karrieresentrene bør forsterke sin innsats når det gjelder kompetanseheving av ansatte i Nav, kommunal voksenopplæring mfl .

Under satsingen på utdanning og kvalifisering har prosjektet også gjort interessante erfaringer med etablereropplæring og veiledning. Dette bør videreføres og spres.

På området utdanning og kvalifisering har prosjektet for øvrig ikke kommet så langt som forutsatt. Det er fremdeles metodiske utfordringer med å få innvandrere, og spesielt flyktninger gjennom et fagbrev som næringslivet har behov for. Og en har heller ikke lyktes i å få økt satsing på internasjonale studenter, noe som var sentralt i forarbeidet. Det vil være store behov i årene framover for påbygging og kvalifisering av utlendinger med høyere utdanning fra sitt hjemland. Mange av disse bor her allerede. Når stortingsmeldingen om utenforskap i utdanning kommer, vil en få svar om det foreslås enklere godkjenningsordninger i årene som kommer.

Det er også ønskelig å få flere kommuner til å starte opplæring for innvandrere som allerede er tilsatt.

Bolig. Når det gjelder bolig, dvs boligbygging, er en kommet langt i Nordland med nye utleieboliger og nye boliger for tilflyttere. Flere kommuner i fylket presenteres gjennom Husbanken med vellykket satsing. I prosjektet har en hatt et tett og godt samarbeid mellom Husbanken og fylkeskommunen og enkeltkommuner. De erfaringene en har fått, er det viktig å bringe videre til alle kommuner, og det er også viktig at kommunene tar inn boligproblematikken i sitt planverk.

Frivillig sektor. Det gjenstår mye før en kan si at frivillig sektor har fokus på nye innbyggere. Det synes ikke å være tiltrekkelig med kun tilskuddsordninger, her må det også fokuseres på holdninger og kunnskap.

En bør i det videre arbeidet ha økt fokus på innvandreres deltakelse i organisasjonsliv og frivillighet, og en bør spille aktivt på lag med de innvandrerne som har bodd her en stund. Det kan synes som om det akkurat nå har åpnet seg et mulighetsrom for dette, gjennom det folkelige engasjement rundt flyktninger, hvor det er etablert en rekke lokale initiativ til både organiserte og uorganiserte tiltak. I tillegg bør en her som på andre områder spre de gode eksemplene, og øke kompetansen ute i styrene i lokale organisasjoner, slik at flere inviterer innvandrerne inn. I det videre arbeidet bør organisasjonene trekkes direkte inn.

Demokrati og deltakelse. Det har vært en suksess med referansegruppe bestående av erfarne innvandrere. Disse har både satt nye og viktige problemstillinger på dagsorden, og de har deltatt aktivt på konferanser, utvalgsmøter etc og synliggjort sin styrke. En bør drøfte videre om et slikt utvalg/gruppe bør bli et permanent rådgivingsorgan i Nordland. En slik gruppe kan for eksempel kunne brukes til å lage opplæringstiltak i hele fylket før neste valg. Det er også gode erfaringer i prosjektet ved den samhandlingen vi har fått med innvandrersorganisasjonene i Nordland.

I forarbeidet ble det foreslått et tiltak i samarbeid med **bibliotekene**, for å kunne tilby gode møteplasser og læringsarenaer i hele fylket. Dette arbeidet er ikke påbegynt, men bør nå vurderes på nytt.

Utvikling av enkle mentorordninger som kan brukes i små kommuner og innenfor ulike problemstillinger, er også en suksess som bør videreføres i stort omfang.

Måltrettet rekruttering fra utlandet har vært utfordrende. Mange bedrifter ønsker å rekruttere fra utlandet, men å komme fra tanke til handling synes vanskelig. Dette skyldes ikke nødvendigvis manglende ønske/vilje, men snarere at både kommuner, statlige institusjoner og private arbeidsgivere ikke har noen rekrutteringsstrategi som de følger. De er opptatt av her og nå-situasjonen, og setter ikke av ressurser til framtidige behov. Da er det kanskje ikke naturlig at fylkeskommunen har en stor satsing på rekruttering fra utlandet, hvis ikke arbeidslivet og den enkelte bedrift selv har en rekrutteringsstrategi. Heller ikke fylkeskommunen, som en stor arbeidsgiver, eller universitetet eller flertallet av helseforetak har vedtatt en egen rekrutteringsstrategi. Helse Nord er i ferd med å utvikle en slik strategi og bruker bl.a. erfaringene fra Spania-prosjektet, og Statens vegvesen og noen få kommuner har også hatt en tydelig strategi utenfor vårt prosjekt. Dette kan være et stort hinder for videre vekst i Nordland i årene framover. Noe som også er påpekt i vedtatt innovasjonsstrategi (**FT-sak /**) En må se nye kompetansebehov, ungdomskull, utdanningskapasitet, eldrebølge og ekstern rekruttering i en sammenheng i årene framover.

Prosjektet bør derfor i de to siste årene konsentreres om noen oppgaver. Det foreslås at en konsentrerer arbeidet mot kommuner som er i gang, og som viser interesse for arbeidet. For eksempel gjennom avtaleinngåelse med 5-10 kommuner hvor fylkeskommunen legger inn sin kompetanse og planveiledning og prioriterer disse kommunene i forbindelse med søknadsbaserte midler. Kommunene på sin side forplikter seg til å ta et helhetlig grep gjennom planlegging, boligbygging, fokus på befolkningsutvikling og målrettede tiltak for tilflytting og rekruttering.

Av de tiltakene som da kan videreføres i disse kommunene vil det kunne legges vekt på etablererveiledning, Karrieresentrene, samarbeid med NAV, måltrettet arbeid med sysselsetting/ledighet, samarbeid med Husbanken, kvalifisering av norskopplæringen og fagbrevutdanning i samarbeid med arbeidslivet.

Når det gjelder rekruttering av arbeidskraft direkte fra utlandet, anbefales det at dette inngår i et nytt og mer strategisk prosjekt, slik det ble vedtatt av Fylkestinget høsten 2014 under sak om Innovasjonsstrategi. De gode erfaringene fra arbeidet med Filipinene og Spania implementeres der.

Det arbeidet som er påbegynt med flytteanalyse av ungdomskullene er svært interessant, og kan gi Nordland ny kunnskap om bevegelser i ulike kommuner. Nordland er nå med som pilot i et videre arbeid NIBR og NTNU, noe som vil gi oss ny kunnskap, og vi vil også bestille nye data etter hvert som en ser nye behov. Av andre utredningsbehov er det også ønskelig å gå videre med sysselsettingstallene, og få brutt de ned, slik at en kan få en forklaring på hvorfor sysselsettingen (dvs antall personer) går ned blant innvandrere her, i motsetning for landet for øvrig. Det tredje området som en bør analysere mer for Nordland er utviklingen av vikartjenester og omfang av kortvarige vikarkontrakter.

Kontakt

Kirsten Hasvoll

Prosjektleder Tilflyttingsprosjektet
Nordland fylkeskommune
E-post: kirhas@nfk.no

Elisabeth Bomo

Rådgiver NAV EURES,
NAV Nordland
E-post: elisabeth.bomo@nav.no

Elise Sønderland

Rekruttering fra utlandet
Helse Nord RHF
E-post: elise.sonderland@helse.nord.no

Bjørn Bonsaksen

Rådgiver utdanning
Nordland fylkeskommune
E-post: bjobon@nfk.no

Arvid Olsen

Rådgiver boligpolitiske spørsmål
Husbanken
E-post: arvid.olsen@husbanken.no

Monica Brobakk

Kontorsjef
Universitetet i Nordland
E-post: monica.brobakk@uin.no

