

likestillingssenteret

**KUN**

innsikt for endring



## Fra arbeidsinnvandrer til nabo?

Håndbok fra prosjektet «Fra sesongarbeider til Flakstadjæring», 2017-2019



## FORORD

Denne metodehåndboka oppsummerer tiltak og erfaringer fra det 2-årige prosjektet «Fra sesongarbeider til Flakstadjæring», gjennomført i samarbeid mellom SALT, Flakstad kommune, næringsaktører i Flakstad og likestillingssenteret KUN i perioden 2017 – 2019. Ansvarlig prosjektleder for gjennomføringen har vært SALT Lofoten AS. Prosjektet har vært finansiert med tilskudd fra Nordland Fylkeskommunes tilskuddsordning for attraktive og inkluderende lokalsamfunn i Nordland. Prosjektet har i gjennomføringen hatt løpende oppfølging gjennom Tilflyttingsprosjektet i Nordland (t.o.m. 2018), og gjennom deltakelse i pilotkommunesamarbeidet i regi av Nordland Fylkeskommune.

KUN har fulgt prosjektet som sparringpartner, fått del i prosjektaktivitet underveis, og sett hvordan tiltak som er prøvd ut i prosjektet kan danne grunnlag for videre gode metoder for økt etablering og bosetting av arbeidsinnvandrere i distriktet.

# MÅL I PROSJEKTET

## Mål 1:

Etablere og teste ut en modell for samarbeid om målrettet rekruttering og koordinering av sesongarbeidskraft i Flakstad på tvers av næringer og bedrifter.

## Mål 2:

Tilrettelegge for økt etablering og bosetting av ansatte med sesongtilknytning til Flakstad gjennom et målrettet samarbeid mellom næringsliv og kommune.

## Delmål:

- Bedre tilgang på stabil og kvalifisert arbeidskraft
- Redusere opplærings- og rekrutteringskostnader
- Økt samhandling i næringslivet
- Kompetanseoppbygging
- Integrering
- Økt bosetting og stabilisering av folketall
- Realisere kommunalt inntekspotensiale
- Boligetablering
- Kunnskap om viktige sammenhenger mellom etablering, integrering og sesongarbeidskraft

Legge grunnlag for skalering på region-, fylkes-, eller nasjonalt nivå

# ARBEIDSINNVANDRING

## Langsiktig perspektiv eller kortsiktig behov for arbeidskraft?

Mange bedrifter har sesongbehov for arbeidskraft, og rekrutterer deretter. Arbeidstakere kan komme igjen år etter år, og utgjøre en ryggrad i bedriften, men hvordan kan du som arbeidsgiver bidra til at de virkelig dyktige folkene er tilgjengelig for næringslivet i din kommune eller for din bedrift?

## Metodeutvikling

En vesentlig del av gjennomføringen av prosjektet har vært utvikling av metoder for kartlegging og informasjonsutveksling. Dette som grunnlag for samarbeid om rekruttering og utveksling av arbeidskraft på tvers av bedrifter og sektorer. I tillegg metodeutvikling i forhold til identifisering av sesongansatte med ønske om lengre arbeidsforhold og eventuelt etablering i lokalsamfunnet, samt metoder for å øke tilgangen på informasjon om lokalsamfunnet og samhandling med lokalsamfunnet for arbeidsinnvandrere som arbeider sesong.



## Metoder:

Verktøy for kartlegging

Verktøy for økt informasjon  
og samhandling

Verktøy for integrering

Organisatoriske verktøy

# HVA PRØVDE MAN?

## Kartlegging av bedrifter og sesongansatte

Muligheten for samarbeid mellom ulike næringer i lokalsamfunnet var ansett som en prioritet i prosjektet, og man ønsket å se rekrutteringsbehov og kompetansekartlegging i sammenheng.

Skjema for registrering er videreutviklet med bakgrunn i forprosjekt, utarbeidet på 4 språk og innarbeidet i en velkomstpakke til nye sesongansatte i Flakstad. Tilsvarende har prosjektet lagt til rette for årlig registrering av arbeidskraft og kompetansebehov hos deltakende bedrifter i prosjektet som grunnlag for samarbeid om rekruttering og arbeidskraft. Registreringen har inkludert informasjon om antall arbeidstakere bedriftene har behov for innen ulike fagfelt, kvalifikasjonskrav, i hvilke perioder (måneder av året) bedriftene har behov for denne arbeidskraften, samt krav til kompetanse, språkkunnskaper og annet.

### Informasjonsutveksling

Kartleggingen har vært tilgjengelig for deltakende bedrifter, og det har vært fokus på å etablere samhandlingsarenaer og muligheten for utveksling av informasjon om både tilbud og etterspørsel etter dyktige medarbeidere.

### Boligseminar

Det å ha en egnet bolig er sentralt i hvorvidt arbeidsinnvandrere ser fast bosetting som et godt alternativ. Prosjektet bidro til gjennomføring av et seminar om boligbygging i kommunen, med deltakelse fra både kommunen, næringslivet og mulige byggeaktører. Det var positiv interesse fra flere byggeaktører rundt å bidra til nye boliger i Flakstad.

En avgjørende forutsetning er at kommunen tilrettelegger og klargjør nødvendige tomtearealer. Et stødig arbeidsmarked er en forutsetning for et godt boligmarked, og viktigheten av at etablering av tomter til næringsutvikling og boliger går hand i hand ble understreket. Videre ble påpekt viktigheten av å tilrettelegge for gode bofellesskap der flere kan bo samlet, og av å kartlegge *hvordan arbeidsinnvandrere ønsker å bo* i like stor grad som om de har interesse av bosetting.

### Temamøte om rekruttering

Et bredt spekter av næringer var representert på møtet. Bedriftene mottok informasjon og veiledning fra NAV Eures knyttet til praksis, regelverk og støtteapparat for rekruttering av arbeidskraft fra utlandet. I tillegg ble lokale samarbeidsløsninger og behov for rekruttering diskutert. Mulighetene for etablering av en jobbsentral i Flakstad der bedrifter med behov for arbeidskraft kan melde inn sine behov og leie arbeidskraft fra andre bedrifter i lavsesong, ble i den forbindelse diskutert.

### Tverrfaglig team

Det har vært opprettet et tverrfaglig team i kommunen med funksjon som «offentlig koordinator» for satsingen på bosetting og integrering. Her har rådmann, nærings- og utviklingssjef, bosettingskonsulent (NAV) og pedagogisk konsulent inngått i tillegg til prosjektleder fra SALT. Prosjekttiltakene er gjennom forankring i teamet inkludert i kommuneplanens samfunnsmessige del 2019-2031.

# TILTAK RETTET MOT ARBEIDSTILFLYTTERE

## Hva er forskjellen på integrering og inkludering?

Integrering gjelder deltakelse i norskopplæring og kvalifisering og å komme inn i yrkes- og samfunnsliv. Her er tilpasning og tilrettelegging sentralt. Opplæringsansvarlig/ arbeidsgiver har sammen med arbeidstaker ansvar for at de får det tilbudet de skal ha.

Inkludering går på deltakelse og tilhørighet, at du kan delta i fellesskapet i skole, på jobb og i fritiden. Her er det gjerne «frivilligheten» man snakker om, de lag og foreninger som finnes på stedet og som gjerne er organisert rundt felles interesser. Idrettslag og trening kan være organisert slik.

For den som er arbeidsinnvandrere kan jobben være det sentrale feltet for både integrering og inkludering – bevisst innsats fra arbeidstakerne og de rundt dem kan gjøre det enklere å finne andre som deler interesser, og som man trives med å tilbringe fritiden sin sammen med.

I Flakstad har ulike tiltak vært vurdert eller prøvd ut, mange av disse kan også brukes i andre sammenhenger:

### **Velkomstpakker**

Sesongarbeidere i Flakstad fikk utlevert velkomstpakker med tekst tilgjengelig på 4 språk; norsk, engelsk, polsk og litauisk. I pakken var det en velkomsthilsen fra ordfører, praktisk informasjon om kommunen, fritidstilbud, om messetider i den katolske kirken og prosjektarbeidet. I tillegg inneholdt den informasjon om Arbeidstilsynet og et kartleggingsskjema for registrering av utdanning, yrkeserfaring, interesse for videre arbeidsforhold og bosetning i kommunen/regionen.

### **Tilbud om språkopplæring**

Språkopplæring er ikke en selvfølge for den som kommer som arbeidsinnvandrere. Mange har hatt språkkurs i forkant, eller har erfaring fra tidligere sesonger i norske bedrifter, men språkkunnskapene kan være svært varierte. Gode språkkunnskaper

sikrer kommunikasjon, og er grunnleggende både for helse, miljø og sikkerhet (HMS) på arbeidsplassen, og for kvalitet i produksjonen.

**Det er viktig at kommune og arbeidsgiver samarbeider om å legge til rette for språkopplæring. Språk er viktig for god integrering og inkludering, og en viktig faktor for og motivasjon for bosetting.**

### **Kan bedriften selv lage språkkurs for de ansatte?**

En del næringer og bedrifter har laget språkkurs tilrettelagt for skiftarbeid, med muligheter for å gå opp til fagbrev som «gulrot». Slike tilbud vil kanskje ikke være tilgjengelig der dere er lokalisert, men det finnes opplegg man kan hente inn og tilpasse egne forhold. Her kan videregående skole og opplæringskontor være en god samarbeidspartner – ta kontakt og hør hvilke muligheter som finnes. En del arbeidsgivere og kommuner gir også refusjon for hele eller deler av kursavgiften for arbeidsinnvandrere som fullfører og består språkopplæring.

Slike språktilbud med opplæring vil gi ytterligere motivasjon for å bli på sikt, arbeidstakerne føler seg verdsatt og ivaretatt og får ytterligere kompetanse. I tillegg kan det være positivt for kvalitetskontroll og HMS i bedriften om kommunikasjonen blir bedre.

Godt språk øker også muligheten for å finne relevant arbeid i annen sesong, så vi i Flakstad.

### **Samfunnskurs for innvandrere**

Samfunnskurs for innvandrere i Flakstad ble gjennomført i november 2018 i samarbeid med likestillingssenteret KUN som et tiltak knyttet opp mot prosjektet, og finansiert med støtte fra IMDi. Kurset fokuserte på temaene velferdssamfunnet og offentlige tjenester i lokalsamfunnet, og arbeidsliv, frivillighet og inkludering – med fokus på «bolyst og bli-lyst», og trivselens betydning for helse og arbeidsliv.

**Samfunnskurs med informasjon om norske forhold er særlig viktig når man prøver å legge til rette for at arbeidstakerne skal vurdere å bli i Norge over tid.**



## Støttespillere i arbeidet:

Kommunen

NAV

Arbeidstilsynet

Karrieresenter

Frivilligsentral

## Bibliotek og frivillig sektor som inkluderingsarena

### Ut på tur!

I Flakstad ble det også arrangert et ut-på-tur-arrangement på ettermiddagstid. Formålet var å fremme kontakt mellom innvandrere og lokalsamfunnet, og samtidig synliggjøre norsk friluftskultur for nye innbyggere fra andre land. Arrangementet fikk stor respons, og et 60-talls personer møtte opp og tok del i arrangementet. Det store oppmøtet kan ses som et uttrykk for at det er en positiv interesse og et ønske i lokalsamfunnet om å ønske nye innbyggere velkommen, og om å bidra til å fremme inkludering.

### «Polsk på biblioteket»

På biblioteket kan det tilrettelegges for tilgang på litteratur, magasiner, aviser, filmer og annet på andre språk enn norsk. I tillegg er biblioteket mye brukt til informasjonssøk og kan være en god arena for informasjon om tilgjengelige arbeidsplasser, boliger og annet.

### Dialogmøter med sesongansatte

I forbindelse med utdeling av velkomstpakker til sesongarbeidere er det også gjennomført dialogmøter. Disse er tilrettelagt i samarbeid med arbeidsgiver. Tema som arbeidstakeres erfaringer, utfordringer, bosituasjon, språkopplæring og tanker om veien videre har vært tematisert. Dette har vært nyttig som supplerende informasjon til kartleggingene som har vært gjennomført.

## Fritid

Fritidsaktiviteter er en viktig arena for inkludering og tilhørighet. Ofte er det frivillige organisasjoner som står bak slike tiltak. Idrettslag og grendelag ordner så man kan komme seg ut i naturen eller delta på trening. Informasjon om fritidstilbud bør gjøres tilgjengelig på flere språk og inkluderes i velkomstinformasjon til tilflyttere.

Frivilligsentralen kan være en viktig samarbeidsarena og møteplass. Husk at Nordland fylkeskommune og IMDi har tilskuddsordninger til ulike inkluderingstiltak som frivillige lag og organisasjoner kan søke på.

Frivillighet og det å delta på aktiviteter lokalt framheves gjerne som en viktig del av det å bo på et lite sted. Å bli med i en organisasjon er enda en måte å treffe folk på, få språktrening og noen å dele interesser med. Invitasjon til å delta i organiserte aktiviteter kan inngå i velkomstinformasjon til tilflyttere og bidra til at de føler seg velkommen.

En del steder finnes det også organisasjoner som kanskje er særlig for de som er kommet fra utlandet, som landsforeninger eller religiøse organisasjoner. I Flakstad ble messetider i den katolske kirken inkludert i velkomstpakken til nye sesongansatte fra land med stor katolsk befolkning.



# Familieliv

Jo yngre barna er, jo fortere vil de ofte lære språket og få norske venner. Skole, barnehage og fritidsaktiviteter gjør at de fort blir med i lokalsamfunnet. Her er det en mulighet for hele familien til å bli med, å engasjere seg i det barna er med på kan være en fin aktivitet for hele familien.

## Transnasjonale utfordringer

Det er av og til vanskelig å ha med seg familien til et nytt land. Nytt språk, nye forventninger – hva er «riktig» måte å være en familie på? Her kan førstelinjetjenesten i kommunen spille en viktig rolle, og ivareta disse utfordringene ved kontaktpunkt.

## Helsestasjonen

Helsestasjonen kan hjelpe til når man lurer på noe som har med helse og trivsel å gjøre, eller om familien kanskje har det vanskelig. Informasjon om at tolk kan brukes om nødvendig i all kontakt med førstelinjetjenesten er viktig.

## Barnehage og skole

Når barn begynner i barnehage og skole forventes det en del av foreldrene, og dette kan være en utfordring for arbeidsinnvandrere med lite språk og nettverk. Det er viktig å informere om at barnehagen og skolen er der for hele familien, man kan stille spørsmål om det er noe man lurer på eller når man er usikker på hva som er riktig å gjøre.

I Flakstad har man sett at overgangen til skole er en viktig fase for arbeidsinnvandrere med familier. Kommunen bør legge til rette for god dialog med familiene i denne fasen, gi god og tydelig informasjon om skoletilbudet og det norske utdanningssystemet.

## Kan kommuner med mange arbeidsinnvandrere tilby morsmålsopplæring i grunnskolen?

**KUN har arbeidet med inkludering og arbeidsinnvandrere i mange prosjekter.**

**KUN og SALT og kan kontaktes om videre spørsmål rundt rådene i dette heftet.**

**MARI WATTUM**

Daglig leder, KUN  
e-post: [mari.wattum@kun.no](mailto:mari.wattum@kun.no)  
Tlf: 75779050

**LINDIS SLOAN**

Seniorrådgiver, KUN  
e-post: [lindis.sloan@kun.no](mailto:lindis.sloan@kun.no)  
Tlf: 95184537

**HILDE RØDÅS JOHNSEN**

Seniorrådgiver, SALT  
e-post: [hilde@salt.nu](mailto:hilde@salt.nu)  
Tlf: 99643335



Likestillingscenteret KUN er en ideell stiftelse med fokus på likestilling, inkludering og mangfold. KUNs kjerneverdier er rettferdighet og likeverd, og arbeider for et samfunn hvor alle mennesker har like muligheter og rettigheter på alle samfunnsområder, som politikk, familieliv, arbeidsliv og fritid. KUN arbeider med både forskning, kartlegging og praktisk endringsarbeid. Kjernen i vårt arbeid er å tilby våre oppdragsgivere innsikt for endring, og KUN er en brobygger mellom forsknings- og praksisfeltet. Arbeidsmetoder er blant annet kartlegging, forskning og analyser, og gjennomføring av konferanser, fagdager og undervisning.