

# Innvandrere i Oppland

- inkludering og bolyst

## Rapport fra prosjektet

Inkludering og bolyst blant innvandrere i Oppland

## Om Likestillingssenteret

Likestillingssenteret er et tverrfaglig kompetansemiljø med erfaring fra utviklingsprosjekter, informasjonsarbeid, analyser og utredninger (FoU-arbeid). Senteret skal bidra til likestilling i samfunnet ved å formidle teoretisk og praktisk kunnskap med hovedvekt på kjønnslikestilling. Utvikling av kunnskap og metoder, samt formidling er viktige arbeidsoppgaver. Senteret bidrar også med kunnskap der kjønn samspiller med andre diskrimineringsgrunner (etnisitet, religion, seksuell orientering, alder og funksjonsnivå). Likestillingssenteret har grunnfinansiering fra Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, samarbeider med mange kunnskaps- og utviklingsaktører, deriblant flere fylkeskommuner.

Hovedsatsingsområder:

- Barn og unges oppvekstmiljø
- Arbeidsliv
- Samfunnsutvikling og deltakelse
- Mentoring

Se [www.likestillingssenteret.no](http://www.likestillingssenteret.no) for mer informasjon

## Innholdsfortegnelse

|  |    |
|--|----|
| 1. Bakgrunn og innledning.....   | 4  |
| Prosjektdesign og metode.....  | 5  |
| Nøkkelbegreper: en begrepsavklaring .....  | 6  |
| 2. Å komme til et nytt sted- om stedstilhørighet, bolyst og flytting.....        | 8  |
| Om bolyst og stedstilhørighet.....   | 9  |
| Inkludering: aktiv innsats fra alle parter .....                                 | 11 |
| Lokale strategier og regionalt samarbeid.....                                    | 11 |
| 3. Utdanning og kompetanse, arbeid og inkludering.....                           | 13 |
| Utdanning for livet – i Oppland.....   | 13 |
| Innvandrede kvinner i arbeidslivet.....  | 14 |
| Arbeidslivsrelevant kompetanse gjennom helhetlig lokalt integreringsarbeid ..... | 15 |
| 4. Sysselsetting og næringstilknytning .....                                     | 15 |
| Strategier for rekruttering av kompetanse .....                                  | 17 |
| Referanser: .....  | 20 |

# 1. Bakgrunn og innledning

Denne rapporten tar for seg utfordringer og muligheter knyttet til innvandring i Opplandsamfunnet, Opplands utfordringer med befolkningsnedgang og arbeidsmarkedets behov for arbeidskraft.

I rapporten presenteres og diskuteres funn fra prosjektet «Integrering og bolyst hos innvandrere i Oppland» med et fokus på suksessfaktorer for økt tilflytting og bolyst. Prosjektet er initiert av Likestillingssenteret og Oppland fylkeskommune, og finansiert av fylkeskommunen. Rapporten er et kunnskapsbidrag til fylkeskommunens utarbeidelse av ny planstrategi. I Regionalt handlingsprogram 2016 vektlegges det at innvandring gir befolkningsvekst og er nødvendig for at arbeidsmarkedet får dekket sitt behov for arbeidskraft. Og videre, at det er viktig at Opplandsamfunnet framstår som attraktivt for innvandrere med høy kompetanse slik at næringsliv kan hevde seg i konkurranse med andre aktører i internasjonale markeder.

I 2014 var befolkningsveksten i Oppland 0,5 %. Oppland har en svak vekst i befolkningen. Veksten skyldes tilflytting av innvandrere direkte fra utlandet. Uten innvandring ville befolkningen i Oppland synke. Innvandrerbefolkningen utgjør 9,5 % av den totale folkemengden i Oppland og teller 17905 personer. Det er store forskjeller mellom kommunene i Oppland når det gjelder andel innvandrere. Både Vang, Gjøvik, Øyer, Etnedal og Lillehammer har over 10 % innvandrere mens Nordre-Land, Sør-Fron, Gausdal, Sel, Lom og Vågå har under 6 %. I Norge er andelen innvandrere 15,6 % av det totale folketallet. I Oppland er 52 % av innvandrerne menn og 48 % er kvinner. Innvandrerbefolkningen i Oppland økte fra 2014 til 2015 med 1 439 personer, en økning på 8,7 %. Litt under halvparten av økningen består av personer opprinnelig fra Europa unntatt Tyrkia. Ellers utgjør personer opprinnelig fra Polen, Litauen og Somalia de store landbakgrunnsgruppene i Oppland. Aldersgruppen 0-15 år utgjør ca. 20 %, de mellom 16-66 år utgjør ca. 76 % og over 67 år utgjør ca. 4%. Det vil si at innvandrere er overrepresentert blant personer i arbeidsdyktig alder (25 – 45 år) mens de er underrepresentert i yngre og eldre aldersgrupper. Overrepresentasjon i yrkesaktiv alder utgjør et potensial for det regionale arbeidsmarkedet (Søholt, Tronstad og Vestby 2015).

De siste ti årene har mobiliteten blant innvandrere i Oppland vært meget høy og særlig blant menn. Fordi det er innvandringen fra utlandet som bidrar til økningen av folketallet i Oppland, er det helt essensielt for utviklingen av Opplandsamfunnet at innvandrerne som flytter til fylket forblir boende.

Utdanningsnivået blant innvandrere varierer mye mellom ulike landbakgrunnsgrupper, kjønn, botid i Norge og alder, i Oppland som ellers i landet. Det generelle bildet er at innvandrere med bakgrunn fra Europa, USA, Canada og Oseania har et høyt utdanningsnivå, mens minst halvparten fra de øvrige landene har grunnskole som høyeste utdanning, eventuelt ingen utdanning. Andelen med høyere utdanning i gruppen fra Afrika er svært lav hvor 72 % av kvinnene og 65 % av mennene har ingen utdanning eller grunnskole som høyeste utdanning. I denne gruppen har likevel en liten andel høyere utdanning, menn 15 % og kvinner 11 %.

Sysselsettingsgraden blant innvandrere i Oppland har gått noe ned i perioden 2008-2014 og er på 59 %. Sysselsettingsgraden er lavere blant kvinner enn blant menn og varierer mellom grupper med ulik landbakgrunn. Innvandrere følger stort sett det kjønnsdelte arbeidsmarkedet som karakteriserer Norge forøvrig. Kvinner arbeider først og fremst i det offentlige innen helse- og sosialtjenester, både innvandrerkvinner og majoritetskvinner. Mennene jobber både i privat og offentlig sektor og på ulike

områder, men særlig mange østeuropeere jobber i bygg og anlegg og industri. For øvrig jobber innvandrer menn innen tjenesteyting og servering, og mange fra afrikanske og asiatiske land jobber i rengjøringsbransjen. Det er dessuten et ikke ubetydelig antall innvandrer menn innen helse- og sosialtjenester.

Selv om vi har mye offentlig statistikk om innvandrere, er det fortsatt mye vi ikke har kunnskap om, slik som innvandreres egne oppfatninger og holdninger til blant annet bosetting og bolyst i regionen (Henriksen og Østby, 2013). Utover flytting på grunn av jobbmuligheter, utdanning og nettverk, vet vi lite om hvorfor innvandrere flytter. Innvandrerbefolkningen utgjør en mindre andel av befolkningen i Oppland enn i landets øvrige fylker. Samtidig er innvandring den viktigste faktoren til at folketallet i fylket ikke synker. Kunnskap om hvorfor innvandrere velger å bosette seg, og bli boende, i fylket er derfor viktig for politikuttformere, ikke minst fordi det gir et kunnskapsgrunnlag for å utarbeide tiltak for å øke tilflytting til fylket.

## **Prosjektdesign og metode**

Prosjektet «Inkludering og bolyst blant innvandrere i Oppland» ble gjennomført høsten 2015, og har bestått av tre typer aktiviteter:

1. Innhenting og bearbeiding av registerdata om innvandring i Oppland. Statistikken er presentert i rapport (Likestillingscenteret 2015). Statistikken som presenteres omhandler innenlands flytting til og fra Oppland blant ulike innvandrergrupper, deres utdanningsnivå og sysselsetting.
2. Fokusgruppesamtale med en gruppe innvandrere bosatt i Oppland med fokus på erfaringer og meninger om hvordan regionale og lokale aktører kan legge til rette for vellykket tilflytting og integrering av innvandrere.
3. En litteraturstudie om nyere innvandringsforskning, utredninger, undersøkelser, utviklingsprogram og politiske dokumenter om de sentrale temaene i prosjektet.

Denne delrapporten bygger på alle tre kildematerialene, og i teksten knytter vi sammen statistikk, innvandrernes egne erfaringer samt annen forskningslitteratur. Oppland fylkeskommune ønsket spesielt fokus på innvandrergrupper innenlands flytting til og fra Oppland, utdanningsnivå og sysselsetting. Vi har derfor tatt utgangspunkt i statistikken for hvordan vi har strukturert rapporten. Statistikken har også til dels vært førende for litteratursøk. Alle sitatene er presentert i kursiv og fet skrift og kommer fra fokusgruppesamtalen.

### **Fokusgruppesamtaler gir en utfyllende stemme til statistikk og litteratur**

Fokusgruppesamtale som metode for datainnsamling kjennetegnes ved at det som utgjør grunnlaget for datainnsamlingen er relativt beskjedent i omfang. Det vil si at vi har et relativt lite antall informanter (6), men får samtidig mye informasjon om mange sider ved det å være innvandrere i Opplandssamfunnet. En styrke ved kvalitativ datainnsamling, her fokusgruppesamtale, er at man får innsikt i mangfoldet av livssituasjoner og kompleksiteten som kjennetegner gruppen «innvandrere» samtidig som at fellestrekk gjør det mulig å tegne opp et bilde som mange kan kjenne seg igjen i. Det vil si at funnene som presenteres har en overførbarhet.

En styrke ved fokusgruppesamtalen er at deltakerne gjennom erfaringsutveksling og diskusjoner gir mer informasjon enn vi ville fått ved å intervjuer hver enkelt deltaker for seg. Deltagerne kan være enige og uenige, og debattere ulike sider ved en sak, noe som øker informasjonsmengden (Berg og

Lune 2012). En annen styrke er at samtalen og diskusjonene utvikles i vekselspill mellom deltakerne, hvilket gir åpning for at andre tema og innfallsvinkler enn det vi presenterer kan komme til uttrykk i samtalen.

I fokusgruppesamtalen (heretter kalt gruppesamtalen) deltok 6 personer, pluss to intervjuere. Informantene ble rekruttert gjennom Oppland Fylkeskommune, og er:

- Kvinne, landbakgrunn fra Irak, bosatt i Oppland i 16 år.
- Kvinne, landbakgrunn fra Russland, bosatt i Oppland i 8 år.
- Mann, landbakgrunn fra Nederland, bosatt i Oppland i 8 år.
- Mann, landbakgrunn fra Afghanistan, bosatt i Oppland i 10 år.
- Kvinne, landbakgrunn fra Kosovo, bosatt i Oppland i 9 år.
- Kvinne, landbakgrunn fra Slovakia, bosatt i Oppland i 10 år.

De 6 informantene er i aldersgruppen 33-50 år, har alle familie og er fast bosatt i Oppland. Fem har fast jobb og en er arbeidssøker. Tre av informantene er bosatt i tre ulike distrikter i Oppland mens tre er bosatt i de to største byene. To av informantene kom til Norge som flyktninger. To kom som familiegjenforent, en som student og en som arbeidsinnvandrer. Utvalget illustrere noe av kompleksiteten innad i gruppen «innvandrere» i Oppland. Samtidig er utvalget ensartet i form av at de alle er godt integrerte. Noe de blant annet viste i gruppeintervjuet ved at de var interessert i, og trakk fram, tema knyttet til en generell samfunnsutvikling i Oppland.

Gruppesamtalen varte i 1,5 time, og var drevet av fem tema: 1) valg av Oppland som bosted; 2) møte med lokalsamfunnet som ny innbygger; 3) hva kjennetegner et godt sted å bo; 4) hva er bra med å bo i Oppland; 5) kommunens rolle i integrering og inkludering av innvandrere. Som en avslutning på samtalen fikk deltakerne en assosiasjonsoppgave hvor de skulle beskrive hva som symboliserer lokalsamfunnet og hjemkommunen.

Intervjuerne fungerte som moderatorer og passet på at alle kom til ordet og at de sentrale temaene fra samtaleguiden ble diskutert. Som hjelpemiddel i samtalen brukte vi metoden pedagogisk sol og assosiasjonskort. Disse metodestrategiene går vi ikke dypere inn i her, men konklusjonen er at de var middels effektive med hensyn til informasjonsinnhenting, men at de bidro til å bryte opp og løse opp samtalen.

## **Nøkkelbegreper: en begrepsavklaring**

Norge er et flerkulturelt, fleretnisk og flerreligiøst samfunn. Tidligere var det vanlig å bruke samlebetegnelsen «innvandrerbefolkningen», men betegnelsen er revidert og endret. I dag brukes begrepet «innvandrere» og «norskfødte med innvandrerforeldre» i norsk offentlig statistikk. Denne rapporten handler om de som grupperes inn under begrepet «innvandrere», men under temaet utdanning diskuteres også etterkommeres valg, muligheter og betydning for integreringen.

I politikk, forskning og offentlig debatt er det særlig fire gruppebetegnelser som benyttes, og som illustrerer diversiteten i innvandrerkategoriene.

*Innvandrere* er personer som en eller annen gang har innvandret til Norge. De fire gruppene av innvandrere er:

1. *Flyktning* er en person som ifølge Utlendingsdirektoratets flyktningeregister har flyktningstatus og har fått oppholdstillatelse i Norge.
2. *Asylsøker* er en person som på egen hånd og uanmeldt ber myndighetene om beskyttelse og anerkjennelse som flyktning. Personen kalles asylsøker inntil søknaden er avgjort.

3. *Arbeidsinnvandrere* er en person som har arbeid som oppholdsgrunnlag. Som hovedregel må personer som skal jobbe i Norge ha oppholdstillatelse. Statsborgere fra EU/EØS/EFTA-land kan bo i Norge og arbeide uten å søke om oppholdstillatelse, men må registrere seg hos politiet for opphold på over tre måneder. Nordiske borgere behøver verken oppholdstillatelse eller å registrere seg hos politiet.
4. *Familiegjenforente* er utenlandske personer som er i familie med norske statsborgere eller med utenlandske borgere med lovlig opphold i Norge. Familieinnvandring blir først og fremst gitt til nære familiemedlemmer som ektefelle, registrert partner, samboer i minimum to år og barn under 18 år. For å få innvilget familieinnvandring stilles det som hovedregel krav til sikret underhold.

Tidligere var det vanlig å benytte kategoriene vestlig og ikke-vestlig om innvandrere. Denne begrepsbruken ble faset ut av SSB i 2008, og det er ikke lenger noe som heter vestlig og ikke-vestlig i offisiell norsk statistikk. Statistisk Sentralbyrå (SSB) opererer nå med to hovedinndelinger av innvandrere, etter verdensdeler:

Gruppe 1) EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand

Gruppe 2) Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og Europa utenom EU/EØS.

Denne grupperingen fanger opp ulikheter i migrasjonsmønster. I Europa er det et viktig skille mellom EU- og EØS-land på den ene siden, og Russland, Hviterussland, Ukraina, Moldova og tidligere Jugoslavia på den andre (Høydal 2008). Mens innvandrere fra den første gruppen i stor grad kommer til Norge på grunn av arbeidsmarkedet kommer de fra gruppe to først og fremst som flyktninger. Arbeidsinnvandrere flytter gjerne inn og ut av Norge ettersom det passer, mens flyktninger i større grad blir boende. Denne forskjellen har betydning på mange områder når det gjelder tilpasning til det norske samfunnet (Høydal 2008).

Mye av Opplandsstatistikken vi har innhentet, bearbeidet og omtalt i statistikkrapporten inndeler landbakgrunn i henhold til de to verdensdelgruppene pga. for små forekomster i kommunene for landinndeling. I denne rapporten benytter vi betegnelsene Gruppe 1 og Gruppe 2 som over.

### **Inkludering eller integrering**

I norsk innvandringsdebatt og innvandringspolitikk er integrering og inkludering sentrale begreper som benyttes om hverandre. I rapporten skiller vi mellom integrering og inkludering, og følger Gudrun Viks (2011) definisjon:

«Inkludering handler om at alle som bor i Norge skal ha like muligheter og plikter til å bidra og til å delta i fellesskapet. Begrepet benyttes bredere enn begrepet integrering, som primært omhandler nyankomne innvandrere» (Vik 2011, s 4).

«Integrering handler om tilrettelegging og tilpassing for at nye innvandrere skal bli inkludert i samfunnet» (ibid.).

Inkludering er et bredere begrep enn integrering, og forstås å omhandle alle mennesker som bor i Norge, uavhengig av etnisk bakgrunn, kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering og alder.

Det finnes ingen samlet forståelse av hva som ligger i integreringsbegrepet, og hva tilrettelegging og tilpassing for at innvandrere skal bli inkludert i samfunnet faktisk innebærer. Begrepet kommer fra latin og betyr å gjøre hel (Døving 2009). Integrering ble et politisk tema i 1980-årene, med vekt på toleranse, informasjon og respekt for innvandrere. På midten av 80-tallet skjedde det en endring og

ansvaret for integrering ble i større grad lagt på innvandrerne selv (Døving 2009). Integreringstekningen kan i mange sammenhenger knyttes til en assimileringstekning.

Assimilasjon referer til et mål om å gjøre minoritetsgrupper mest lik majoriteten, blant annet ved å få minoriteten til å adoptere majoritetens ideer og regler. Marianne Gullestad viser til en underliggende tolkningsramme i den norske innvandringsdebatten som hun beskriver som «en bastant todeling mellom «nordmenn» og «innvandrere» på tross av et stort empirisk mangfold av morsmål, nasjonaliteter og religioner» (2002, s. 156). Hun viser til en generell holdning i debattene om at det beste er at «de» blir som «oss». I tråd med Gullestad peker Døving (2009) på at mye av dagens debatt handler om majoritetens verdiplattform, og at debatten preges av et ønske om at minoriteten tilpasser seg denne plattformen. Hun argumenterer for at dette kan forstås som assimilering.

I denne rapporten forstås integrering som et mål om å finne en balanse mellom noe felles for både minoritet (her innvandrere) og majoritet (her den øvrige befolkningen), hvor minoritetsetniske grupper kan beholde noe av sitt kulturelle særpreg samtidig som at minoritet og majoritet har noen felles verdier (Thorbjørnsrud 2001). Denne integreringstekningen skiller seg fra assimilasjonstekning.

## 2. Å komme til et nytt sted- om stedstilhørighet, bolyst og flytting

Opplands folketall er i svak vekst. Uten tilflytting av innvandrere ville folketallet i Oppland ha sunket. Ved inngangen av 2015 utgjorde innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre 9,5 % av Opplands befolkning. Antall innvandrere i Norge har vokst betydelig de siste årene og vil trolig fortsette å gjøre det framover (Brunborg, 2013). For Opplands politikere er spørsmålet hvordan en økning i andelen innvandrere kan bidra til en positiv utviklingen for opplandsamfunnet.

Det er mange grunner til at folk med utenlandsk opprinnelse flytter til Oppland, og mange til at de velger å flytte vekk eller bli boende. Flyktninger har ikke i samme grad som andre tilflyttere selv valgt den kommunene de først bosettes i; de blir i utgangspunktet bosatt for senere å velge å bli boende eller flytte. Arbeidsinnvandrere flytter som regel dit de får eller har valgt en jobb, er ofte rekruttert av arbeidsgiver eller har funnet jobben gjennom eget nettverk/bekjentskap. Familiegjennforente flytter dit familie/ektefelle er.

I den siste tiårsperioden har mobiliteten, det vil si, inn- og utflytting, blant innvandrere i Oppland vært meget høy og særlig blant menn. For landbakgrunnsgruppen Asia med Tyrkia dreier det seg om så mange som over 1000 menn som flyttet til og 1800 som flyttet fra Oppland fra/til andre steder i Norge i denne perioden. Også menn opprinnelig fra Afrika og Øst-Europa flytter mye til og fra Oppland. På ti år har halvparten av innflyttede afrikanske menn til Oppland flyttet ut fra fylket igjen. Mobiliteten er ikke fullt så høy blant kvinnene: I underkant av 30 % av afrikanske kvinner og en fjerdedel av gruppen asiatiske kvinner har flyttet ut. Hele tiårsperioden sett under ett viser en negativ netto innflytting for alle innvandrergrupper, bortsett fra de som opprinnelig er fra Norden, Nord-Amerika og Oseania (Likestillingssenteret 2015).

Fordi det er innvandringen fra utlandet som bidrar til opprettholdelsen av folketallet i Oppland, er det helt essensielt for utviklingen av Opplandsamfunnet at innvandrerne som flytter til fylket forblir boende



## Om bolyst og stedstilhørighet

Valget om å bli boende eller å flytte vekk tas på grunnlag av en rekke ulike vurderinger av den enkelte. Det er sammensatte begrunnelser for hvor vi velger å bosette oss. Her vil vi påpeke noen av faktorene fra litteraturen og gruppesamtalen vi hadde.

For å få kunnskap om hvordan det kan legges til rette for at innvandrere blir boende i Oppland har vi valgt å rette søkelyset mot bolyst og stedstilhørighet. Bolyst dreier seg om ønsket om å bo på et gitt sted og stedstilhørighet sier noe om en persons bånd til stedet.

Om hva som er viktig for at et sted skal være godt å bo på, kunne alle i gruppesamtalen lett enes om den viktigste: Å ha gode venner og naboer som du har relasjoner og føler tilknytning til. Dette kan i en viss grad kompensere for manglende familie på stedet, for også nærhet til familie ble pekt ut som svært viktig for bolyst og stedstilhørighet. Forøvrig ga gruppen denne listen med bolystfaktorer:

- **Jobb**
- **Tilgang på gode kulturtilbud**
- **Passe stor by- ikke for liten, ikke for stor**
- **Tilrettelagt nærområde med gang og sykkelsti**
- **Trivsel og nærhet til viktige funksjoner**
- **Å kunne språket**
- **Muligheter for fritidsaktiviteter**

Begrepet bolyst har hatt en egen politisk forklaring siden Kommunal og regionaldepartementet i 2010 igangsatte den såkalte «Bolystordningen» som del av den distriktpolitiske innsatsen.

Bolystordningen var i perioden 2010-2013 en økonomisk tilskuddsordning for utvikling av pilotprosjekter med hovedmål å utvikle kunnskap om hvordan distriktskommuner kunne bli mer attraktive som bosted. Attraktive lokalsamfunn skulle med andre ord styrke folks bolyst. Erfaringer og resultater fra de mange prosjektene er oppsummert i rapporten «Bolyst – innsats for økt stedstilhørighet gjennom prosjektbasert lokal samfunnsutvikling» (Distriktsenteret 2015).

Rapporten viser sentrale tema innenfor lokal samfunnsutvikling som kan bidra til økt stedstilhørighet:

- Bolig
- Arbeidsplass
- Kompetansebygging
- Informasjon, opplysning, rådgivning, veiledning
- Infrastruktur og tilgjengelighet- fysisk og teknologisk
- Kultur- og fritidstilbud – som opplevelser, som aktiviteter eller som forståelse mellom ulike kulturer
- Møteplasser/arenaer
- Omdømme

Svarene på bolyst- og stedstilhørighetsfaktorer fra Bolystprosjektene sammenfaller i stor grad med det våre informanter svarte på spørsmålet «Hva skal til for at du skal bli boende?» (Individuelle svar, ikke prioritert):

- **En mobbefri skole**
- **At sola skinner**
- **Et sted som ikke er for urbant og forurenser**
- **Trygghet, lite kriminalitet**
- **Imøtekommende vennlige mennesker uten fordommer**
- **Gode muligheter for kafé og uteliv**
- **Tilknytning, relasjoner, familie, venner**

- **Gode transportmuligheter**
- **Å føle seg nyttig**
- **Sted å få seg nye venner**
- **Helsetilbud**
- **Bolig, hus, hage**

Av svarene ser vi blant annet at jobb er sentralt for bolyst, men at det å ha en jobb ikke er tilstrekkelig for å føle stedstilhørighet. Det samme poenget løftes fram i Bolystapporten: «Det sentrale spørsmålet er da hva som positivt kan knytte dem til dette stedet slik at de velger å bli boende. Jobb er ikke nødvendigvis tilstrekkelig grunn i det lange løp i et land med lav arbeidsledighet. Dersom kommunen og det lokale næringslivet ønsker at innvandrerne skal velge å bli boende, blir oppgaven å bidra til å skape grunnlag for en stedstilhørighet» (Distriktssenteret 2015, s 9).

Stedstilhørighet, og bolyst, handler for våre informanter altså ikke bare om jobb, men om å ha et sted å bo, et miljø hvor man er trygg, føler seg inkludert og sett av andre mennesker, har mulighet til å sosialisere seg og slik skape nettverk og relasjoner, kunne komme seg rundt i nærmiljøet og benytte de tilbudene som finnes, og at det er gode helsetilbud tilgjengelige i området. Av dette ser vi at stedstilhørighet både har et praktisk aspekt, i form av god infrastruktur, tilgjengelighet til jobb, skole, lege, kulturtilbud, møteplasser, og et emosjonelt aspekt, i form av relasjoner til andre mennesker.

En av informantene forteller at:

**«- Jeg hadde ingen venner og var mye hjemme i begynnelsen. Jeg ville bare flytte til Oslo. Men så begynte jeg etter hvert på norskkurs. Og der hadde jeg en utrolig flink lærer som hjalp meg videre. Nå vil jeg ikke flytte, Norge er mitt hjemland nå.»**

Sitatet handler om at ensomhet og manglende nettverk er årsaker til et ønske om å flytte bort fra et sted. Det er viktig for bolyst og stedstilhørighet å oppleve å bli sett av andre. Et enkeltmenneskes evne til å se, inkludere og motivere kan være avgjørende for et annet menneskes bolyst og opplevde stedstilhørighet. Vår informant var heldig med en lærer som så sin elevs potensial og som oppmuntret til videre utdanning.

Informantene ga uttrykk for lignende følelser og opplevelser fra den første tiden i Norge:

**«- Det var spesielt å bosette seg på landsbygda. Nordmenn har mange fordommer. Det er enklere å etablere seg i en by. Jeg er blitt kjent med bygdedyret.»**

Bruken av begrepet «bygdedyret», skapt av Tor Jonsson, viser først og fremst til en god kjennskap til norsk kultur, men viser også til erfaringer med negative sider ved det å bo på landsbygda. I møte med nordmenn skapes en oppfatning hos informantene av at bygdenordmenn har fordommer mot innvandrere og en antakelse om at det er enklere å bosette seg i urbane strøk. Samtidig erfarer informantene også at:

**«- Mange nordmenn åpner døra etter litt kontakt, de er litt reserverte i starten.»**

Informantene ga uttrykk for at å komme ny til et lite sted ikke nødvendigvis er enklere enn å komme til en større by. Enkeltindividet er ofte mer synlig på et mindre sted og sårbarheten kan være stor dersom man ikke har et nettverk. I storbyer kan det være lettere å treffe folk fra samme land og som man opplever som «lik» en selv, blant annet på bakgrunn av felles språk og kultur.

Å flytte til et nytt sted, og særlig til et nytt land, innebærer å starte på bar bakke blant annet når det gjelder nettverk og kjennskap til samfunnets strukturer. Våre informanters svar viser at det i

inkluderingsprosessen ikke bare er praktiske og funksjonelle behov som må dekkes, det er også viktig å få innfridd sosiale og identitetsrelaterte behov. Det kan ta lang tid å utvikle en stedsidentitet, og det samme gjelder før lokalsamfunnet regner deg som «en av oss». Opplevelsen av at andre ser på en som en del av «vi-et» er viktig for å utvikle en følelsesmessig tilhørighet, i dette tilfellet til Opplandsamfunnet.

## **Inkludering: aktiv innsats fra alle parter**

Informantgruppen kunne fortelle om positive møter de selv hadde hatt med lokalmiljøet fra den aller første tiden. De framhevet at en forutsetning for at møtene ble positive, var at de selv viste interesse og initiativ når muligheten var til stede.

***«- På norskkurset i introprogrammet fikk jeg tilbud om å være med i kvinnegruppen i Røde Kors og jeg dro dit med det samme. Dette ble et viktig nettverk for meg.»***

Dette sitatet viser at inkludering krever en innsats fra alle parter, ved at den nyankomne blir invitert inn og takker ja til invitasjonen. Det viser også hvor viktig det er å komme raskt i gang med aktiviteter som åpner dører til det norske samfunnet. Det pekes her på det verdifulle i å bli invitert inn i foreningslivet som ny i lokalmiljøet. De andre informantene fortalte om det å bli med i malerklubb, fotoforening, musikkskole og andre lokale arenaer. Ikke bare fant de folk med samme interesser, men de fikk også praktisert norsk blant folk mer på like fot på grunn av interessefellesskapet. Å kunne samtale med de andre i dette fellesskapet skapte høy motivasjon for og mening i å lære norsk.

Når minoritet og majoritet møtes og tar del i samme interessefellesskap, kan det bidra til å motvirke majoritetens negative oppfatninger om innvandrere. Fordommer og forutinntatthet om hva en innvandrere er og representerer er en utfordring i integreringsprosessen, men det er mulig å påvirke den i riktig retning. Gruppen hadde en klar formening om mediernes og samfunnets ansvar:

***«- Vi må sørge for avisoppslag hvor innvandrere blir presentert positivt, løfte fram innvandrerne, for å knuse generalisering.»***

Gruppen mente lokalpressen gjerne kunne skrive mer om de positive sidene ved innvandring i distriktene. De opplever at innvandrere for ofte presenteres som en uensartet gruppe. Negative omtaler og generaliseringer er ofte grunnlaget for stereotypier om innvandrere. Informantene er opptatt av at denne tendensen i innvandrings- og integreringsdebatten må snus.

## **Lokale strategier og regionalt samarbeid**

Skal en region eller kommune bli attraktiv for tilflytting og bli boende i, påvirke folks ønsker om å komme flyttende og ikke minst å bli boende, er det nødvendig å spille på flere strenger. Sterk stedstilhørighet og botid er gjensidig forsterkende og fornøydhet med kommunen er en faktor som er viktig for bolysten (Distriktssenteret 2015). Et aktivt lokalt utviklingsarbeid med det for øye å skape tilhørighet og fornøydhet med kommunen kan derfor virke positivt for folks ønske om bli boende.

Å være fornøyd med kommunen kan bety mye forskjellig, ikke minst fordi begrepet «kommunen» kan oppfattes ulikt fra person til person.

Fra gruppen kom denne kommentaren:

**«- Kommunen må satse på et introduksjonsprogram som dekker mer enn språk. Det må gis mer rom for aktivitet og sosialt liv for å for å komme i gang og bli kjent med kommunen.»**

Her tillegges kommunen et ansvar for at deltakerne får et lokaltilpasset introduksjonsprogram. Det gis også uttrykk for forventninger om at offentlige ressurser skal brukes på innvanderens «totalintegrering» i lokalsamfunnet.

Gruppen var opptatt av at integrering og innsats for innvanderers bolyst og stedstilhørighet innebærer innsats på mange felt, der mange har et ansvar, ikke bare kommunen. De snakket om tema som kriminalitetsforebygging, økt satsing på transport og kommunikasjonstilbud, helsetilbud, urbanisering og forurensningsproblematikk (se side 10). Her pekes det på flere med ansvar; en selv, lokalsamfunnet, frivilligheten, naboer og venner, samt offentlige instanser med andre makt- og virkemidler enn kommunen.

Blant refleksjonsgruppens faktorer for bolyst, nevnt over, finner vi igjen de sentrale suksessfaktorene for god integrering i samfunnet som mange studier trekker fram: permanente boliger, norskkunnskaper, relevante kvalifikasjoner for arbeidsmarkedet og sosialt nettverk (Distriktssenteret 2015, [www.imdi.no](http://www.imdi.no), NIBR 2012, Alvestad 2011).

Gruppen pekte på behovet for bedre informasjon om lån og tilskudd til bolig, for eksempel gjennom Husbanken. Det ble foreslått at kommunen kunne være mer aktive med både å informere og hjelpe utenlandske innbyggere i prosesser som krever innsikt i søknadsprosedyrer, regelverk, planprosesser. I forskning om stedstilhørighet har boligens betydning etterhvert blitt framhevet som viktig, særlig at det å eie bolig kan styrke den emosjonelle stedstilhørigheten (Distriktssenteret 2015).

Norskkunnskaper er helt sentralt for inkludering, både i arbeid og på fritiden. I distriktene møter innvandrere en ekstra utfordring, nemlig dialektene.

Våre informanter trakk også fram de norske dialektene som en stor utfordring:

**«- Ennå føler jeg ikke at jeg kan språket fullt ut. Det er et handicap å ikke kunne forstå humoren og ironien. Og nynorsk og dialekt, puh!»**

Det er umulig å ikke forholde seg til stedets dialekt og talemåte, og språkopplæringa kan i større grad ta dette inn. Å trekke frivilligheten sterkere inn her, gjennom mer systematisk bruk av frivillige og foreningsliv til språkpraksis, vil kunne lette det offentlige og gjøre språkopplæringa mer lokaltilpasset.

Våre informanter mente at regionale og lokal strategier for økt rekruttering og integrering av innvandrere i Oppland må favner bredt, der særlig jobb, bolig og transport sees i sammenheng, og det kan gjerne tenkes både vidt og stort. Et eksempel på begge deler er forslaget om å arbeide for etableringen av en regional flyplass i Gudbrandsdalen. Begrunnelsen for dette var å gjøre regionen mer internasjonal og nasjonalt interessant for både turister og næringsliv, men også å lette kommunikasjonsbehovene for innbyggerne generelt. I tillegg til flyplass, mente gruppen at det er særdeles viktig med økt innsats for å styrke hele det kollektive transporttilbudet i distriktene.

Videre framhevet de at når det gjelder innsats på arbeidsmarkedet må det fokusere på flere ting samtidig; samarbeid mellom offentlige og private arbeidsgivere, aktiv innsats fra regionale og lokale politikere for at bedrifter etablerer seg i distriktene og arbeidsgiverne må motiveres til å ansette innvandrere.

### 3. Utdanning og kompetanse, arbeid og inkludering

#### Utdanning for livet – i Oppland

Andelen av hele Norges kvinnelige befolkning med høyere utdanning er 35 %, hos mennene er den 28 %. I dagens innvandrerbefolkning i Oppland har 38 % av kvinnene og 28 % av mennene høyere utdanning, det vil si rundt 2500 innvandrerkvinner og 2100 innvandrer menn. Den høye andelen av innvandrerkvinner med universitet- og høyskoleutdanning skyldes at 51 % av kvinnene med opprinnelse fra Europa, Amerika, Canada og Oseania har høyere utdanning. Utdanningsnivået blant innvandrere varierer mye mellom kommunene, noe som antakelig skyldes ulik sammensetning mht. landbakgrunn. Særlig kvinner fra Polen og Litauen har et høyt utdanningsnivå (Likestillingscenteret 2015).

Det vil kreve grundigere undersøkelser for å kunne si mer spesifikt om hva slags utdanning og kompetanse disse personene faktisk har og hvordan de får eller ikke får utnyttet sin kompetanse i Oppland.

Flere av våre informanter hadde med seg en utdanning til Norge som det var vanskelig å få brukt direkte i jobbsammenheng. En av informantene sa:

**«- Det tok 6 år før jeg fikk jobb innenfor det jeg er utdannet som, men jeg hadde andre jobber».**

Denne erfaringen deler de med mange andre innvandrere, noe som blant annet framkommer i OECD-rapporten «OECD Skills Strategy Diagnostic report Norway» (Regjeringen 2015). Medbragt utdanning og formalkompetanse hos innvandrere er ikke alltid lett å verifisere, og det viser seg at den i mange tilfeller ikke utnyttes fullt ut. Det er behov for bedre kartleggingsprosesser og kunnskap om utenlandsk medbragt utdanning og kompetanse hos både arbeidsgivere og offentlig integreringsapparat, som kommune, fylkeskommune, NAV, læringssentre m.fl. Regjeringen har varslet en ny kompetansepolitikk som følge av blant annet OECD-rapporten og ett av målene er «Stimulering til og anerkjennelse av målrettet læring i arbeidslivet, herunder bedre utnyttelse av innvandreres medbrakte utdanning og yrkeskvalifikasjoner» (Regjeringen 2015). Forskning viser at mange innvandrere har medbrakt kompetanse, men at det kan være utfordrende å få omsatt denne kompetansen i et norsk arbeidsmarked (Søholt, Tronstad og Vestby 2015).

Selv om de fleste av våre informanter ikke har fått brukt sin medbragte utdanning direkte i jobb i Norge, oppfattet de at det å ha utdanning ble verdsatt etterhvert og kunne brukes som grunnlag i videre utdanning og jobb. Det å ha en utdanning fra før kan gjøre terskelen lavere for å få seg ny eller bygge videre på denne i Norge.

I en langsiktig strategi for rekruttering og integrering av innvandrere er det viktig å være oppmerksom på den oppvoksende generasjonen, dennes ressurser og utviklingsmuligheter. I Oppland var det 3278 innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre under 16 år og 795 mellom 16-19 år i Oppland i 2014 (SSB statistikkbanken, tabell 7111). Dette er personer som høyst sannsynlig vil representere et mangfold av kvalifikasjoner og kompetanse i årene som kommer.

Det er i dag vanligere blant norskfødte med innvandrerforeldre å ta høyere utdanning enn det er i den øvrige befolkningen i tilsvarende alder. Farmasi, tannlege og lege er spesielt populære fag blant denne gruppen. Andre populære studier er jus og ingeniørstudier, mens lærerutdanning ikke er så vanlig, så langt (Østby og Henriksen 2013).

Mange av ungdommene kommer antakelig til å reise vekk fra hjemstedet, for eksempel for å ta utdanning. Det viktige for Oppland og kommunene, er å gjøre det attraktivt å komme tilbake igjen, for denne gruppen like mye som for annen ungdom som er oppvokst i fylket.

## **Innvandrede kvinner i arbeidslivet**

46 % av norskfødte kvinner med innvandrerforeldre tar høyere utdanning i Norge, en andel som er høyere enn blant alle kvinner i Norge, som ligger på ca. 40 % (BLD 2015). Det fins ennå relativt lite samlet kunnskap om deres videre arbeidslivskarriere. Flere studier peker imidlertid på at minoritetskvinner i 25-30 års alderen er mindre aktiv i arbeid og utdanning enn majoritetskvinnene, og det antydes at forklaringen er mer tradisjonell kjønnsrolledeleling i hjemmet, samt at etnisk diskriminering foregår i arbeidslivet (Østby og Henriksen 2013).

I en litteraturoppsummerende artikkel «*Kvinner underveis til utdanning og jobb*» viser Ida Marie Andersen (2014) at innvandrerkvinner med høy utdanning ser ut til å være mer utsatt for ulike typer diskriminering ved inngang til og i arbeidslivet enn både innvandrer menn og majoritetskvinner. Kjønnsforskjellene i sysselsettingsgrad er imidlertid mindre mellom de med høy utdanning enn mellom de med lavere eller ingen utdanning. En langt større andel av høyt utdannede innvandrerkvinner jobber deltid og midlertidig enn andre, selv om de har lang botid i Norge. Dette slår også ut på inntektsnivået. Det er store ulikheter og landbakgrunn ser ut til å spille en viktig rolle (Andersen 2014).

Vi har ikke grunnlag for å si noe i hvilken grad innvandrerkvinner og -menn ikke får brukt sin utdanning og kompetanse i arbeidslivet i Oppland. Ufrivillig deltid, nedvurdering og manglende kartlegging av kompetanse handler ofte om etnisk diskriminering (Midtbøen 2015), men også om uutnyttet kompetanse. Det er viktig at medbragt kunnskap, utdanning og kompetanse gjøres relevant for norsk og lokal kontekst, noe som ikke bare bør være den enkeltes ansvar. Potensielle arbeidsgivere og samfunnet som helhet har interesse av å rekruttere folk med utdanning og kompetanse på ulike felt. Derfor er det satt i gang ulike tiltak for bedre utnyttelse av innvandreres kompetanse, også i Oppland.

Aktuelle ordninger er blant annet språkpraksis, arbeidspraksis, lærlingeplass, hospitering. NHO programmet Global Future, et eksempel på sistnevnte, er et talentprogram for å mobilisere flerkulturelle personer med høy utdanning til sentrale stillinger og styreverv i norsk næringsliv. I følge SINTEFs evaluering av programmet har to av tre deltakere hatt positiv bevegelse i sin karriere etter programmet. Global Future karakteriseres som svært vellykket med over 90 prosent godt fornøyde deltakere, som har fått økt motivasjon, selvinnsikt og selvtilit, og større tilgang til nettverk i arbeidslivet (Håpnes og Buvik 2012). Dersom den regionale oppfølgeren i Gjøvikregionen Global Kompetanse Match([www.regionradet.no/](http://www.regionradet.no/)) viser seg å bli like vellykket, kan dette være tiltak som bør vurderes gjort tilgjengelig for hele fylket. Søholt, Tronstad og Vestby (2015) finner at opplæring i bedrift vurderes som et av de viktigste virkemidlene for å få flere innvandrere sysselsatt i det regionale arbeidsmarkedet. De peker videre på at bruk av kompetansemeglere – altså et mellomledd- for å koble innvandrere til rett praksisplass er en viktig mekanisme for å få samarbeidet om praksisplasser mellom aktører til å fungere.

Likestillingscenterets erfaring er at mentorprogram for innvandrere har vist seg å være et godt tillegg til andre eksisterende tiltak for å få innvandrere ut i jobb. Gjennom et mentorprogram får deltakerne innsikt i arbeids- og karrieremuligheter, i norsk arbeidskultur, og de får motivasjon og støtte til å

følge egne mål og drømmer. Programmet styrker en personlig utvikling og selvtillit gjennom dialog og samtaler med mentor.

## **Arbeidslivsrelevant kompetanse gjennom helhetlig lokalt integreringsarbeid**

IMDi gjennomfører årlig en spørreundersøkelse blant toppledere i arbeidslivet om utfordringer med innvandrere i arbeidslivet. Språklig og kulturell forståelse er vurdert som helt sentralt for arbeidstakere i det norske arbeidslivet. Mangelfulle norskkunnskaper er ifølge denne gruppen den viktigste årsaken til at mange innvandrere ikke får jobb (TNS Gallup 2014). Det er viktig at ikke kravene til norskkunnskaper blir en varig uoverstigelig terskel for å komme inn i arbeidslivet.

I november publiserte SSB en analyse om den generelle effekten av kommunenes arbeid med nyankomne flyktninger. Analysen viser en stor forskjell mellom kommunene, med hensyn til hvor lang tid det tar før flyktningene kommer ut i arbeid eller utdanning etter endt introduksjonsprogram. De fant at denne forskjellen ikke kunne forklares med hverken flyktningenes egen landbakgrunn, utdanning eller kompetanse, snarere at kommunenes totale innsats for integrering var avgjørende (Lillegård og Seierstad 2013). Som i Bolystrappen pekes det på at det i gode kommuner finnes et bredt spenn av positive faktorer, fra lokale ildsjeler til bedrifter som ofte tilbyr arbeidsplasser til flyktninger. En åpenbar forklaring på vellykket integrering over tid er en langsiktig strategi med vekt på samarbeid, kunnskaps- og erfaringsutveksling kommuner og etater imellom. Alle er ikke like gode på alt og integrering er et meget sammensatt utfordring for kommunene, som omfatter alle tjenesteområder. Fylkesmannen i Oppland peker blant annet på behovet for mer kunnskap rundt om i kommunene på flere tjenestefelt (Fylkesmannen i Oppland 2015).

## **4. Sysselsetting og næringstilknytning**

Velferdsutviklingen i Norge er avhengig av høy sysselsetting og bygger i stor grad på to-inntektshushold. Det er en utbredt politisk oppfatning om at arbeid er bra for den enkelte fordi man gjennom arbeid får brukt sine ressurser og sin kompetanse, og fordi arbeid kan skape tilhørighet.

Sysselsettingsgraden blant Opplands innvandrere er totalt på 59,3 %, 56,3 % blant kvinner og 61,9 % blant menn. Sysselsettingsgraden blant innvandrere i Oppland er litt lavere enn den er blant innvandrere for landet samlet og markant lavere enn i den øvrige delen av befolkningen i fylket, som var hhv 64 % og 70 % ved inngangen til 2015 (SSB, statistikkbanken).

Bildet av innvandreres sysselsetting og tilknytning til arbeidslivet i Oppland er sammensatt, med ulikheter mellom og innen kjønn (for eksempel mellom gifte og ugifte), mellom aldersgrupper og mellom personer med ulik landbakgrunn og ulik botid i Norge, samt mellom de med og uten formell utdanning. Å kartlegge denne kompleksiteten nærmere kan gi viktig kunnskap for å utarbeide målrettede og treffsikre tiltak for økt sysselsetting av innvandrere.

Til tross for relativt høy og økende sysselsettingsgrad blant innvandrere i Oppland, er det noen grupper som har store problemer med å komme seg ut i arbeidslivet. Sysselsettingsgraden blant innvandrere fra land i Afrika, Asia og Europa utenom EØS/EFTA var i 2014 på 47,1 % samlet, 47,7 % for kvinner og 46,4 % for menn (Likestillingssenteret 2015). Bak disse tallene er det mange nyanser både på gruppe- og individnivå. Noen grupper er vedvarende utenfor det ordinære arbeidslivet, og det gjelder særlig kvinner fra Afrika og til dels Asia, dog med store variasjoner (Horgen 2014 og Egge-

Hoveid og Sandnes 2015). Det vil være nødvendig med spesialanalyser for å få fram det eksakte bildet for Oppland generelt og for kommunene spesielt.

Sysselsettingsulikhetene gir grunnlag for ulike og mer grupperettede strategier og tiltak for økt sysselsetting blant innvandrere. At mer enn halvparten av innvandrerkvinnene fra afrikanske og asiatiske opprinnelsesland står utenfor arbeidslivet, henger ofte sammen med at de er nyankomne, har liten eller ingen utdanning og har omsorgsoppgaver. Overfor disse gruppene kan det være aktuelt å tenke at målet ikke nødvendigvis er å komme ut i jobb raskest mulig.. Kanskje det er enda viktigere å bidra til at de bedre kan møte hverdagens utfordringer i Opplandssamfunnet og å følge opp egne barn. For noen kunne en strategi for økt satsing på bedriftsetablering være en god løsning. NIBR har sett på hva som gjør at innvandrerkvinner ønsker å bli etablerere: «det er en foretrukket måte å tjene penger på, det kan være en vei ut av arbeidsledighet, en måte å unngå arbeidsledighet og det kan gi mulighet for å kunne bo på et ønsket sted» (Søholt, Tronstad og Bjørnsen 2015, s.103).

Ledigheten blant innvandrere i Oppland er generelt lav, i underkant av 6 %, en prosentdel som er lavere enn i alle andre fylker bortsett fra Troms (registertall fra SSB statistikkbanken). Arbeidsledigheten for hele befolkningen er også lav i Oppland, den laveste i hele landet (NAV 2015). Generelt og til nå har lav arbeidsledighet i befolkningen vært fulgt av lav ledighet i innvandrerbefolkningen (Egge-Hoveid og Sandnes 2015).

Lav ledighet er et godt tegn, men er ikke det samme som høy sysselsetting. Personer som ikke er registrert som arbeidsledige kan være under utdanning eller være på ulike former for tiltak, være syke eller alternativt er de ikke registrerte som ledige. I vårt tallmateriale fra SSB har vi ikke grunnlag for å si noe klargjørende om ulikheter mellom grupper og kjønn.

I en rapport om innvandrere med svak tilknytning til arbeidslivet vises det til at innvandrere fra Afrika er den gruppen med høyest andel personer med svak tilknytning, etterfulgt av personer fra Asia og Øst-Europa.<sup>1</sup> Det flere kvinner enn menn i gruppen, og i motsetning til menn i denne kategorien er flertallet av kvinnene gifte. Over halvparten av innvandrerne med svak tilknytning til arbeidsmarkedet har bodd i Norge i mindre enn fem år, og andelen synker etter lengden på botiden (Horgen 2014).

Det overordnede bildet av sysselsatte innvandreres næringstilknytning i Oppland er slik:

- 32 % av alle innvandrerkvinner, og 36 % av innvandrerkvinner med bakgrunn fra Gruppe 2, arbeider innen helse og sosialtjenester.<sup>2</sup>
- 68 % av de sysselsatte innvandrerkvinnene fordeler seg relativt likt mellom 6 næringer (forretningsmessig tjenesteyting, varehandel, overnattingsvirksomhet, undervisning, industri)
- Kvinner med bakgrunn fra Gruppe 1 er i betydelig grad ansatt i sesongavhengig overnattingsvirksomhet.
- 75 % av mennene fra Gruppe 2 fordeler seg ganske likt innenfor næringene helse- og sosialtjenester, forretningsmessig tjenesteyting, varehandel, serveringsvirksomhet og industri og i svært liten grad innen bygg og anlegg.
- 27 % av menn med bakgrunn fra Gruppe 1 arbeider innen bygg og anlegg

---

<sup>1</sup> I rapporten benyttes begrepet *svak tilknytning til arbeidslivet* som en betegnelse på en gruppe innvandrere som ifølge IMDI «står utenfor arbeidsmarkedet, som ikke er registrerte arbeidssøkere, under utdanning eller kvalifisering, mottakere av trygd, osv.»

<sup>2</sup> Gruppe 1 er: EU/EØS-land, USA, Canada, Australia og New Zealand

Gruppe 2 er: Asia med Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand, og Europa utenom EU/EØS.



- Menn med bakgrunn fra Gruppe 2 arbeider innen helse- og sosialtjenester samt forretningsmessig tjenesteyting i en relativt betydelig grad, i motsetning til menn fra Gruppe 1. (Likestillingssenteret 2015).

Innvandrere i Oppland følger i stor grad det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet i Norge. Som vist i statistikkrapporten fins det regionale variasjoner i den andelsmessige fordelingen innen de ulike næringene. Det statistiske grunnlagsmaterialet har i denne omgang ikke vært detaljert nok til å få fullstendig oversikt for hver enkelt kommune (Likestillingssenteret 2015).

Statistikk sier i seg selv ikke noe om hvorvidt jobben passer til den kompetansen og de kvalifikasjonene den enkelte person har. Den sier heller ingenting om jobbinnehaverens egentlige ønsker og ambisjoner for jobb og karriere.

Vi spurte samtalegruppen om hvilke utfordringer Oppland har med tanke på økt rekruttering og god integrering av innvandrere. Gruppen var enig om følgende utsagn:

**«- vanskeligere å finne jobb her enn i Oslo.»**

Etter noen års botid i Norge hadde flere av våre informanter stillinger som krever utdanning. Utsagnet peker på at det kan være vanskelig for endel innvandrere med høyere utdanning å finne relevant jobb i distriktene. Noen har ikke alltid anledning til å være så tålmodige og velger heller å flytte videre. En grundig kartleggingsprosess av eksisterende kompetanse og ressurser hos innvandrere som allerede bor i fylket, kan bidra til raskere sammenfall med arbeidsmarkedets behov lokalt.

Selv om gruppen hadde egne erfaringer med mangelfull kartlegging av kompetanse som nye innbyggere, opplevde de også å få jobbmuligheter når den medbragte utdanningen ble påplussert fag og kompetanse som det er behov for lokalt. De største problemene har de som hverken har utdanning med seg eller behersker det norske språket tilfredsstillende.

Søholt, Tronstad og Vestby (2015) finner at det er et uutnyttet potensial regionalt/lokalt for samhandling og samspill som kan bidra til økt sysselsetting av innvandrere og bedre utnyttelse av deres kompetanse og arbeidskraft. De peker på nødvendigheten av samarbeid mellom lokale, offentlige og private aktører for å få til en god kvalifisering og legge til rette for overgang til arbeid. Samarbeid mellom enheter i kommunene, mellom kommuner i regionen, mellom kommuner, næringsliv og fylkeskommunen, partene i arbeidslivet og frivilligheten trekkes fram som viktig.

Det kan være hensiktsmessig å utarbeide regionale og lokale strategier for å øke attraktiviteten og mulighetene i arbeidsmarkedet for innvandrere i Oppland. Den store mobiliteten i fylkets innvandrerbefolkning og den relativt lave innvandringen sett i forhold til landet forøvrig, i tillegg til synkende arbeidsledighet, kan tyde på et uutnyttet potensial for innvandreres ressurser og kompetanse. Skal matchen bli god mellom arbeidslivets behov og innvandrernes kompetanse, trengs det kontinuerlig kartlegging av både behov og tilgjengelig kompetanse.

## **Strategier for rekruttering av kompetanse**

De fleste arbeidsgivere legger planer for hvordan de skal skaffe seg relevant arbeidskraft for videre drift og utvikling av bedriften. Det er særlig viktig i områder med mangel på arbeidskraft at slike planer og strategier også omfatter rekruttering av innvandrere, både nyankomne, men også de med lengre botid, for å kunne utnytte det kompetansepotensialet de representerer. Det offentlige og det

private arbeidsmarkedet har ulike behov for kompetanse og kvalifikasjoner. Mens det offentlige i hovedsak trenger arbeidskraft innen pleie, omsorg, helse, teknisk og opplæring, har næringslivet gjerne andre kompetansebehov. Et overordnet, helhetlig og langsiktig samarbeid mellom privat næringsliv og det offentlige om rekrutteringsstrategier burde være mulig uten ødeleggende konkurranse om personene.

En gruppe som med stor sannsynlighet har et uutnyttet potensial er ektefellene, som oftest kvinner, til arbeidsinnvandrere. Mange kvinner fra Europa, Amerika og Oseania som kommer som familie til arbeidsinnvandrere har selv høy utdanning og arbeidserfaring fra sitt hjemland. Av de rundt 2500 innvandrerkvinnene med høyere utdanning bosatt i Oppland, er i overkant 700 fra EU-Øst-Europa (registertall SSB, spesialkjøring for prosjektet). Vi kjenner ikke sysselsettingssituasjonen til disse kvinnene.

Det er kommunevise store variasjoner i andelen med utdanning i den lokale innvandrerbefolkningen (Likestillingssenteret 2015). Å være oppmerksom på denne gruppen i en integreringsstrategi kan ha stor verdi. De som ikke allerede har en relevant jobb vil sannsynligvis ha både ambisjoner og forventninger om å få benytte sin utdanning og kompetanse i en arbeidskarriere.

Manglende jobb og opplevelse av neglisjering og lav verdsettelse av kompetansen kan føre til mistriivsel og fare for at familien flytter (Søholt, Tronstad og Bjørnsen 2015).

Våre informanters liste over utfordringer ved Opplandsamfunnet som blivende bosted ble slik:

- **Vanskeligere å få jobb her enn i Oslo**
- **Flere fordommer**
- **Mer lukket samfunn i små samfunn tettere på og flere tenker likt, påvirker hverandre. Folk følger med på det elendige som skjer i verden. Media skaper frykt**
- **Innvandrere blir representanter for «muslimer»**
- **Alle har opplevd hatefulle ytringer, kommentarer, mot seg selv eller andre. Små kommentarer stort sett fra fremmede, mer sårende om det kommer fra noen du kjenner bedre.**

Til tross for ønsket om selv å bli værende, følelsen av å være inkludert og å ha lykkes bra i egne liv i Oppland, peker altså disse informantene på utfordringer for rekruttering og integrering av innvandrere i arbeidslivet og samfunnsliv. Noen av løsningsforslagene er referert tidligere i denne rapporten. Gruppen var opptatt av aktive lokalsamfunn, der offentlige myndigheter spiller på lag med næringsliv og frivilligheten. Som påpekt er jobb viktig, men også andre faktorer er viktige for at folk vil bli boende. Som vist var informantene opptatt av at det lokale integreringsarbeidet var helhetlig, og trakk blant annet fram følgende innsatsområder for å rekruttere flere innvandrere til sin kommune og å få dem til å bli værende:

- **Må skje flere ting samtidig: jobb, bolig, transporttilbud**
- **Overtale en stor bedrift til å etablere seg– gunstige betingelser for etablering (arbeidsgiveravgift mv.) Da vil arbeidere komme etter. Motivere arbeidsgiver til å ansette innvandrere**
- **Et godt introduksjonsprogram for alle, ikke bare for flyktninger - et som dekker mer enn språk. Mer rom for aktivitet og sosialt liv for å bli kjent med kommunen. Bedre lokale tilbud for å komme i gang og bli kjent med kommunen.**
- **VGS-tilbud i nærheten. Jo flere innbyggere desto større sjanse for å beholde VGS.**
- **Flyplass**
- **Bygge et fengsel for å skaffe arbeidsplasser og næring**
- **Finne et produkt kommunen kan bli kjent for og som skaper arbeidsplasser**
- **Gjøre etablering attraktivt (kurs, tilskudd, skatterabatt, økonomisk gunstig)**
- **Landslinje for toppidrett på VGS**
- **Gi arbeidsinnvandrere gratis språkkurs**

- ***Gunstige lån for kjøp av bolig, avtale med Husbanken***
- ***Avisoppslag hvor innvandrere blir presentert positivt, løfte fram innvandrerne, for å knuse generalisering***
- ***Lillehammer må bli stolte over de innvandrerne de har***
- ***Hente konene til alle utenlandske arbeidsinnvandrere – Kontakte mannfolkene og gi informasjon om gode tilbud i kommunen og tilrettelegge for et godt liv i Norge. Eks. gratis barnehage 1. året, språkopplæring.***

Forslagene viser at gruppen tenker bredt og helhetlig. Våre informanter er godt informert om pågående diskusjoner om regionens videre utvikling. Med sitt tydelige engasjement for det samfunnet de er blitt en del av, er de gode eksempler på mennesker med en kompetanse som Oppland vil ha stor nytte og glede av å rekruttere og beholde.

## Referanser:

- Alvestad, Bjørg (2011). *Inkludering av arbeidsinnvandrere*, forprosjektrapport. Bedriftskompetanse as. Tilgjengelig på: <http://distriktssenteret.no/wp-content/uploads/2013/03/inkludering-av-arbeidsinnvandrere-rapport-l-532807-.pdf> (Lesedato 01.12.2015).
- Andersen, Ida Marie (2012). *Kvinner underveis til utdanning og jobb*. Tilgjengelig på: <https://blogg.hioa.no/maia/2012/03/05/kvinner-underveis-til-utdanning-og-jobb/> (Lesedato 01.12.2015).
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (2015). *Om tema integrering*. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/tema/asylsituasjonen/integrering/id2343461/> (Lesedato 01.12.2015).
- Berg, B. L. og H. Lune (2012). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. 8.ed. Boston: Pearson.
- Brunborg, Helge (2013). Hvor mange innvandrere er det - og blir det- i Norge? *Samfunnsspeilet*, 3, 2-9.
- Distriktssenteret (2015). *Bolyst – Innsats for økt stedstilhørighet gjennom prosjektbasert samfunnsutvikling*. Rapport fra Bolystprogrammet, Kompetansesenteret for distriktsutvikling, Steinkjer. Tilgjengelig på: <http://48vlp12642pa30ejq72t9ozh.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2015/10/Bolystrapport.pdf> (Lesedato 01.12.2015).
- Døving, Cora Alexa (2009) *Integrering- teori og empiri*. Pax forlag, Oslo.
- Egge-Hoveid, Kristin og Toril Sandnes (2015). *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i et kjønns- og likestillingsperspektiv. Utdanning, arbeid og samfunnsdeltakelse*. Rapport 2015/26 Statistisk Sentralbyrå, Oslo.
- Fylkesmannen i Oppland (2015). *Kommunebilde 2015*, om hvordan tjenester levers i Oppland sett fra Fylkesmannens ståsted. Tilgjengelig på: <https://www.fylkesmannen.no/Oppland/Kommunalstyring/2015-Kommunebilder/oppland/> (Lesedato 01.12.2015).
- Fylkestinget i Oppland (2008). *Politikk for det flerkulturelle Oppland*. Politisk mål- og strategidokument vedtatt av Fylkestinget 10.12.2008. Tilgjengelig på: <http://www.oppland.no/fagomrader/kultur/kultur-nyheter/politikk-for-det-flerkulturelle-oppland.34853.aspx> (Lesedato 01.12.2015).
- Gullestad, Marianne (2002). «Om å være både norsk og 'farget'». *Nytt norsk tidsskrift* (2).
- Horgen Erik Herstad (2014). *Innvandrere med svak tilknytning til arbeidsmarkedet - hvem er de?* Rapport 2014/22 Statistisk sentralbyrå, Oslo.
- Høydal, Even (2008). Vestlig og ikke-vestlig – ord som ble for store og gikk ut på dato. *Samfunnsspeilet* 4. Statistisk sentralbyrå, Oslo. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/vestlig-og-ikke-vestlig-ord-som-ble-for-store-og-gikk-ut-paa-dato> (Lesedato 01.12.2015).
- Håpnæs, Tove og Marte Pettersen Buvik (2012). *Evaluering av NHOs Global Future program. Ressursmobilisering hos høyt utdannede personer med innvandrerbakgrunn*. Sintef.

- Likestillingscenteret (2015). *Statistikk om innvandrere i Oppland og Gjøvik - Befolkning, innenlands flytting, utdanning og sysselsetting*. Delrapport fra prosjektet: Inkludering og bolyst blant innvandrere i Oppland, Likestillingscenteret, Hamar.
- Lillegård, Magnar og Ane Seierstad (2013). *Introduksjonsordningen i kommunene En sammenligning av kommunenes resultater*. Statistisk sentralbyrå, Oslo.
- Midtbøen, Arnfinn (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 55( 1) s. 3-30,
- Oppland fylkeskommune (2015). *Mulighetenes Oppland Regionalt handlingsprogram 2016-19*. Tilgjengelig på:  
[file:///D:/Prosjekter/Prosjekter/Oppland%20FK%20Samlemappe/2015\\_OFK/Innvandring%20og%20bolyst%20\(3065\)/Rapporten%20referanselisten/RHP\\_2016\\_10112015.pdf.PDF](file:///D:/Prosjekter/Prosjekter/Oppland%20FK%20Samlemappe/2015_OFK/Innvandring%20og%20bolyst%20(3065)/Rapporten%20referanselisten/RHP_2016_10112015.pdf.PDF) (Lesedato 01.12.2015).
- Regionrådet Gjøvikregionen (2013). *Global Kompetanse Match Gjøvikregionen*. Rapport fra forstudie. Tilgjengelig på: <http://www.regionradet.no/filer/lastned/282/168/> (Lesedato 01.12.2015).
- Regjeringen (2015). Om ny kompetansepolitikk som varsles. Tilgjengelig på: [https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/voksnes\\_laering\\_og\\_kompetanse/Skills---OECDs-sluttrapport/id766543/](https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/voksnes_laering_og_kompetanse/Skills---OECDs-sluttrapport/id766543/) (Lesedato 01.12.2015).
- Søholt, Susanne, Kristian Rose Tronstad og Guri Mette Vestby (2015). *Sysseilsetting av innvandrere - regionale muligheter og barrierer for inkludering*. Rapport 2015:20, NIBR, Oslo.
- Søholt, Susanne, Kristian Rose Tronstad og Hild Marte Bjørnsen (2015). *Innvandrere og sysseilsetting i et regionalt perspektiv - En kunnskapsoppsummering*, Rapport 2014:25, NIBR, Oslo.
- Søholt, Susanne, Aadne Aasland, Knut Onsager og Guri Mette Vestby (2012). *Derfor blir vi her – innvandrere i distrikts-Norge*. Rapport 2012:15, NIBR, Oslo.
- TNS Politikk & samfunn (2014). *Topplederundersøkelsen - Undersøkelse om arbeidsliv og innvandrere*. TNS Gallup, Oslo. Tilgjengelig på:  
[http://www.imdi.no/Documents/Rapporter/Topplederundersokelsen\\_2014.pdf](http://www.imdi.no/Documents/Rapporter/Topplederundersokelsen_2014.pdf) (Lesedato 01.12.2015).
- Thorbjørnsrud, Berit (2001). «Kulturelle fortolkningsrammer», i . Brodtkorp, Elisabeth, Reidun Norvoll, & Marianne Rugkåsa (red.) *Mellom mennesker og samfunn. Sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS, s. 205- 244.
- Vik, Gudrun (2011). *Mål for inkludering av innvandrerbefolkningen. En gjennomgang av ordningen*. Direktoratet for forvaltning og ikt, Oslo.
- Østby, Lars og Kristin Henriksen (2013). Hva vi nå vet og ikke vet. *Samfunnsspeilet* (5) Statistisk sentralbyrå, Oslo. Tilgjengelig på: [http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/151663?ts=143715dbff0](http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/151663?ts=143715dbff0) (Lesedato 01.12.2015).