

Sammendrag og konklusjoner

Bakgrunn

Proba samfunnsanalyse har på oppdrag fra KS gjennomført en undersøkelse av kommunenes rekruttering av arbeidsinnvandrere.

Problemstilling

Problemstillingene i undersøkelsen har vært følgende:

- I hvilken grad og omfang, og evt for hvilken type arbeidskraft brukes arbeidsinnvandring som en del av kommuner og fylkeskommuners rekrutteringsstrategi?
- Hva oppleves som de største utfordringene i rekrutteringsarbeidet? Og hva skal til for å gjøre rekrutteringsarbeidet lettere/bedre?
- I hvilken grad oppleves det hensiktsmessig/lønnsomt å benytte seg av bemanningsselskaper?
- I hvilken grad kan innleie fra bemanningsforetak bidra til rekruttering til faste stillinger i kommunene?
- I hvilken grad lykkes kommunale og fylkeskommunale arbeidsgivere å rekruttere og beholde arbeidsinnvandrere med riktig kompetanse?
- Hvilke andre utfordringer enn selve rekrutteringsarbeidet kan oppstå for eksempel mht integrering, og hva gjør de som lykkes i arbeidet?
- Er det forskjell på kommuner som deltar på internasjonale arenaer og andre norske kommuner?
- Hvordan kan internasjonalt kommune-til-kommunesamarbeid tilrettelegge for arbeidsinnvandring?

Undersøkelsen er basert på spørreundersøkelser og casestudier i utvalgte kommuner. Spørreundersøkelsene har gått til alle rådmenn og fylkesrådmenn, og til et utvalg kommunale enhetsledere.

Oppsummerte funn og konklusjoner

Behov for arbeidskraft

79 prosent av rådmennene oppgir at kommunen har utfordringer med rekruttering til kommunal sektor i dag, mens 87 prosent tror at kommunen vil få utfordringer de nærmeste 10-15 årene. Utfordringene er størst i helsesektor og teknisk sektor. I fylkeskommunene opplever halvparten av respondentene at det er rekrutteringsutfordringer i dag, mens alle tror det vil bli det i fremtiden. Utfordringene er størst innenfor videregående opplæring og tannhelse.

Omfang av strategier og tiltak

23 prosent av rådmennene svarer at det har blitt vedtatt strategier for å rekruttere flere ansatte til kommunesektoren. 59 prosent har ikke en egen strategi, men har utviklet ulike tiltak for å rekruttere flere. 36 prosent har *utviklet* strategi/tiltak som omfatter rekruttering av arbeidsinnvandrere, mens 29 prosent av kommunene har *iverksatt* strategier/tiltak for å rekruttere arbeidsinnvandrere.

15 av 17 fylkeskommuner har utviklet en strategi eller iverksatt tiltak for å rekruttere flere ansatte til fylkeskommunen. Vel halvparten har strategier/tiltak som omfatter rekruttering av arbeidsinnvandrere.

Hva innebærer strategier/tiltak for å rekruttere utenlandsk arbeidskraft?

Over halvparten av de kommunene som har iverksatt strategier/tiltak har brukt bemanningsbyråer. En av tre har deltatt på rekrutteringsmesser i Norge, mens vel en av fire har deltatt på rekrutteringsmesser i utlandet. Nesten en av tre har hatt stillingsutlysninger i utlandet, mens en av fem har samarbeidet med en bedrift som har spesialisert seg på tilflytterprosjekter. Nærmere 40 prosent svarer at de har tiltak som del av tilflyttingsprosjekt til kommunen.

Strategier og tiltak i kommuner med internasjonalt kommune-til-kommune-samarbeid

I dag har 23 kommuner, inkludert Oslo, et internasjonalt kommune-til-kommune-samarbeid med en kommune på Balkan. I tillegg har Aust-Agder fylkeskommune et slikt samarbeid. De fleste kommunene som har internasjonalt kommune-til-kommune-samarbeid bruker ikke dette samarbeidet strategisk for å rekruttere arbeidskraft: Kun fire av 17 rådmenn svarer at de har brukt det internasjonale samarbeidet som en strategi for å rekruttere arbeidskraft.

I noen kommuner har samarbeidet allikevel ført til rekruttering, selv om dette ikke har vært del av en strategi. Hattfjelldal, Hemnes og Vefsn er eksempler på kommuner som har rekruttert serbiske innvandrere til kommunen. En stor andel av de som har kommet har fått jobb som sykepleiere i kommunesektoren. Informantene i disse kommunene mener det er en fordel å rekruttere serbiske innvandrere, fordi lokalbefolkning og innvandrere har gjensidig kjennskap til hverandres kultur gjennom det internasjonale samarbeidet, noe som gjør integreringsprosessen lettere.

Bruk av bemanningsbyråer og NAV EURES

Det er særlig sykepleiere som leies inn gjennom bemanningsbyråer. I noen kommuner leies også annet helsepersonell inn, og i enkelte kommuner brukes bemanningsbyråer for å skaffe førskolelærere. Majoriteten av rådmenn og enhetsledere oppgir at kommunen har vært fornøyd med samarbeidet, 20 prosent svarer at de har vært misfornøyd. Halvparten av rådmennene mente at kostnadene ved innleie av vikarer var akseptable, mens 40 prosent av enhetslederne mente det samme. De øvrige mente at kostnadene var urimelig høye. Mange kommuner har opplevd at vikarer går over til å bli fast ansatte, men dette skjer relativt sjelden.

Vikarbyråene bruker først og fremst vikarer fra skandinaviske land. Dersom byråene bruker vikarer fra andre land har de vært gjennom intensive språkkurs. Svært mange kommuner setter krav om bestemte språkkunnskaper hos vikarene.

Om lag en av fire som har iverksatt strategier/tiltak har samarbeidet med NAV EURES. Samarbeidet innebar deltakelse på messer i regi av NAV EURES, og hjelp til rekruttering av enkeltpersoner. Tre av fire vurderer samarbeidet som nyttig.

Både bemanningsbyråer og NAV EURES erfarer at rekrutteringsbehovet i kommunene er stort, men at kommunene har for lite kunnskap om hvordan de skal håndtere disse utfordringene. Det påpekes også at manglende norskopplæring er en barriere for vellykket rekruttering.

Samarbeid med andre kommuner, fylkeskommuner og lokalt næringsliv

En av tre kommuner som har strategier/tiltak for rekruttering av arbeidsinnvandrere, har samarbeidet med andre kommuner om rekruttering. Like mange har samarbeidet med lokalt næringsliv. Nordland fylkeskommune er den eneste av kommunene som

oppgir at de har et samarbeid med kommunene i fylket. Fylkeskommunen har etablert et prosjekt "tilflytting og rekruttering fra utlandet". Prosjektet har seks satsingsområder: bedre tilpasset norskopplæring, utdanning og kvalifisering, systematisk rekruttering, bolig, fritid og frivillighet og informasjon.

Kommunenes erfaringer med arbeidsinnvandrere

Totalt svarer 80 prosent av rådmennene (alle kommunene) at de per dags dato har medarbeidere som er kommet til Norge for å jobbe. 16 av 17 respondenter i fylkeskommunen svarer det samme. Kommunene og fylkeskommunene er i stor grad fornøyd med å ha arbeidsinnvandrere som medarbeidere.

Selv om respondentene i all hovedsak er fornøyd med arbeidsinnvandrerne de har ansatt, har mange opplevd ulike former for utfordringer knyttet til arbeidsinnvandrere. Dette kan være utfordringer på arbeidsplassen, utfordringer relatert til arbeidsinnvandrers medfølgende familie eller utfordringer relatert til rammebetingelser som bolig og språkopplæring eller regelverk og prosedyrer.

Den vanligste utfordringen på arbeidsplassen er relatert til manglende norskkunnskaper. Utfordringer knyttet til kompetanse og kulturforskjeller viser seg ofte å ha sammenheng med manglende norskkunnskaper.

Respondentene oppgir at behovet for å kunne norsk er stort i kommunesektoren: 68 prosent av enhetslederne ville ikke ansatt en arbeidsinnvandrere som ikke snakket godt norsk. Av årsaker nevnes at en ansatt må kunne kommunisere med kollegaer og pasienter/brukere/kunder samt kunne lese og skrive dokumenter.

Tilrettelegging

75 prosent av kommunene med tiltak/strategi for å rekruttere arbeidsinnvandrere tilbyr hjelp med å finne bolig. I underkant av 60 prosent av rådmennene svarer at de tilbyr hjelp til å bli kjent med kommunen/norsk samfunn. Dette kan for eksempel dreie seg om velkomstbrev og informasjonsmøte for tilflyttere.

Halvparten av rådmennene svarer at det tilbys hjelp med dokumentasjon, forståelse av regelverk etc. Dette kan for eksempel innebære hjelp til å søke godkjenning av utdanning, forstå regelverk og oversettelse av dokumenter. I noen av casekommunene var representanter fra kommunen med tilflytterne rundt på offentlige kontorer for å ordne alle formaliteter.

Kun halvparten av kommunene (som har strategi/tiltak) har tilbud om språkopplæring utover det kommunen er pliktig til. Disse 32 respondentene ble spurt om dette innebærer gratis kurs for arbeidsinnvandrere, egne kurs for arbeidsinnvandrere og/eller tilpasset undervisningstidspunkt for arbeidsinnvandrere. I 14 kommuner ble det gitt gratis kurs, i 15 kommuner ble det gitt egne kurs til arbeidsinnvandrere, mens undervisningstidspunktene ble tilpasset i 14 kommuner. (10 kommuner hadde både egne kurs og tilpasset tidspunkt).

I overkant av 40 prosent av kommunene med tiltak/strategier har kompetansehevede tiltak og tilrettelegging for familie. I noen av casekommunene bidro kommunen for eksempel til å skaffe barnehageplass selv om opptaket var gjort og hjelp med å finne en jobb til ektefelle.

Det er få tilretteleggingstiltak i fylkeskommunene.

Kjennetegn ved de casekommunene som har lyktes med rekruttering er at de blant annet har et godt velkomstapparat i kommunen, tilpasset norskopplæring, god tilgang på boliger og trivselstiltak i lokalsamfunnet og på arbeidsplassen.

Suksesskriterier

Undersøkelsen har vist at for at kommunene skal lykkes med rekruttering av arbeidsinnvandrere er det behov for en helhetlig og langsiktig strategi for rekruttering og integrering i kommunen. Strategien bør være fundamentert i en analyse av behovet for arbeidskraft i kommunen og fylkeskommunen. Det er viktig å forankre strategien hos kommunale arbeidsgivere/i enhetene.

Det er behov for tilretteleggingstiltak i kommunene. Det er hensiktsmessig å samarbeide med andre aktører om rekruttering og tilretteleggingstiltak (eks. nabokommuner, fylkeskommune, lokalt næringsliv og NAV EURES). Både på strategisk og operativt nivå (i enhetene) er det viktig å ha god kjennskap til regelverk for ansettelser av utenlandsk arbeidskraft, og kjennskap til hvilke prosedyrer arbeidsinnvandrerne må forholde seg til etter ankomst. Det er videre viktig å ha et velkomstapparat som sørger for at den enkelte arbeidsinnvandrер får nødvendig informasjon og bistand til å finne seg til rette. Det er svært viktig å sørge for tilgang på bolig og tilgjengelig og tilpasset språkopplæring. På den enkelte arbeidsplass er det også viktig å sørge for et inkluderende arbeidsmiljø og ha opplærings- og trivselstiltak, gjerne fadderordning.