

# Tilflyttingsprosjektet

– et idèhefte



# INNHOLD

## Tilflyttingsprosjektet

	SIDE
Nordland trenger nye hender.....	3
Tilflyttingsprosjektet i Nordland fylkeskommune.....	4
Sterk referansegruppe.....	5
Pilotkommuner.....	6
Lærer landbruk på Handnesøya.....	7
- Gi dem sjansen! .....	8
Fra sesongarbeider til Flakstadjæring .....	9
Vellykket språkkafé.....	10
Raskere læring med suggestopedi.....	11
Lære norsk på nett? Det er mulig!.....	13
Gratis nettressurser for å lære norsk.....	14
Hvorfor kom de til Norge.....	15
Karrieresentrene i Nordland .....	18
Stort behov for arbeidskraft i Nord.....	20
Inspirert av ordføreren .....	21
Jobb betyr mye .....	23
Alle trenger en mentor .....	24
Rekrutterte leger fra Spania .....	25
På sykepleierjakt i Nederland .....	26
Vil skape en møteplass .....	27
Integrering gjennom friluftsliv.....	28
Bryter barrierer .....	29
Fyrverkeri i flere farger .....	30
NAV EURES - døråpner mot Europa.....	31
- Vi må tørre å ta sjansen .....	32
Styrke gjennom nettverk.....	34
Fellesskap skaper integrering.....	36
Hussain ble årets lærling 2016.....	37
Må ha boliger tilpasset ulike grupper.....	38
Bolyst og blilyst på Herøy.....	39
Sumaya (19) er Årets Bodøværing! .....	40
Masse ressurser - knapphet på mennesker .....	41
Etablerer egen bedrift.....	42

*Forsidebilde:* Kenneth Solfeld

*Øvrige bidragsyttere:* Helen Hillevi,  
Halvor Hilmersen, Elise Sønderland,  
Bodø Nu, Husbanken.

# NORDLAND TRENGER NYE HENDER

## 10 000 nye innvandrere til Nordland i perioden 2014–2018.



Det var det ambisiøse målet for Tilflyttingsprosjektet, som fylkestinget vedtok i 2013. En slik tallfesting av ønsket innvandring var en ny og uvant måte å tenke på.

Bakgrunnen for Tilflyttingsprosjektet var en langvarig trend med høy fraflytting fra Nordland. Samtidig har Nordland et arbeidsliv som er i vekst og trenger arbeidskraft - både til de nye jobbene som skapes, og til jobber hvor etterkrigs-generasjonen nå går ut i pensjon.

Tilflyttingsprosjektet ble avslutta i desember 2017, og da hadde 6.302 flere innvandrere bosatt seg i Nordland sammenlignet med 2013. I tillegg til et stort antall vikarer og midlertidig arbeidskraft som bor her noen måneder av gangen.

Den befolkningstilveksten vi har hatt i Nordland de siste årene skyldes utelukkende innvandring. Fra å ha hatt en negativ flyttebalanse i mange år, er flyttebalansen nå positiv - også det takket være innvandring. En langvarig trend med nettoutflytting er dermed snudd.

Omlag hver 10. innbygger i Nordland kommer nå fra utlandet, og de utgjør en helt nødvendig del av arbeids- og samfunnslivet vårt. Det er flest polakker, deretter følger folk fra Litauen, Syria og

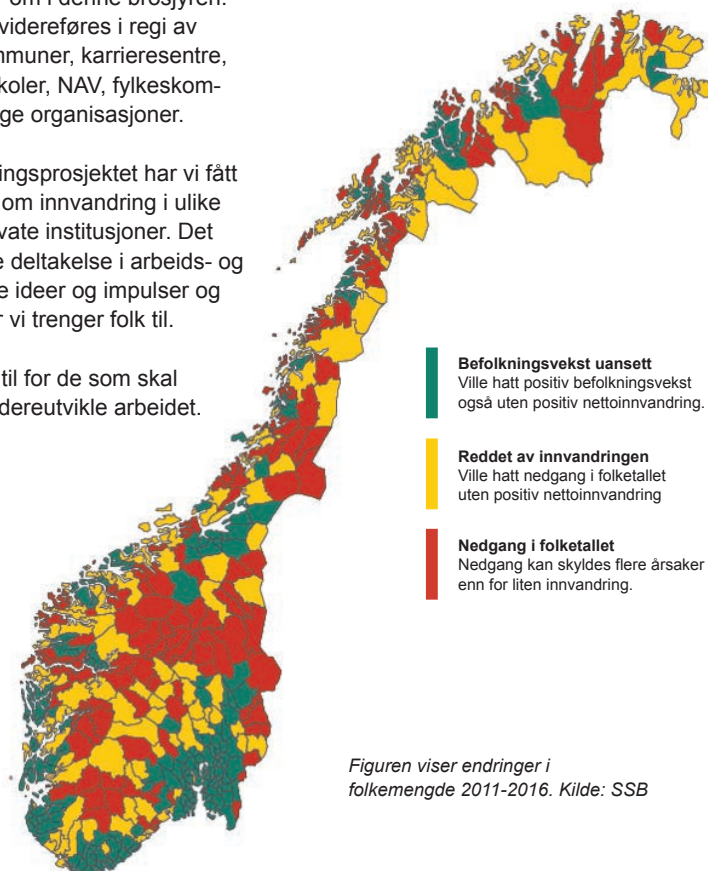
Somalia, mens svenskene nå er nede på 5. plass. Det er også mange russere og en sterk økning i antall asiater. Vi trenger hver eneste en av dem!

Fylkesrådet er stolt over det som er gjennomført i prosjektet, selv om vi ikke helt nådde måltallet. Noen av tiltakene kan du lese mer om i denne brosjyren. Mange av dem videreføres i regi av bedrifter og kommuner, karrieresentre, videregående skoler, NAV, fylkeskommunen og frivillige organisasjoner.

Gjennom Tilflyttingsprosjektet har vi fått ny kompetanse om innvandring i ulike offentlige og private institusjoner. Det bidrar til raskere deltakelse i arbeids- og samfunnsliv, nye ideer og impulser og flere inn i jobber vi trenger folk til.

Vi ønsker lykke til for de som skal videreføre og videreutvikle arbeidet.

Tomas Norvoll,  
fylkesrådsleder



Figuren viser endringer i folkemengde 2011–2016. Kilde: SSB

# TILFLYTTINGSPROSJEKTET I NORDLAND FYLKESKOMMUNE

Nordland har over tid hatt en svak befolkningsutvikling. Tilflyttingsprosjektet, som ble startet i 2013, har hatt som mål for å øke befolkningen gjennom innvandring.

## Prosjektet har satset på følgende tiltaksområder:

- Norskopplæring - mer, bedre og fleksibel norskopplæring for alle utlendinger
- Utdanning - godkjenning, nye utdanningstilbud, karriereveiledning.
- Boliger - flere utleieboliger og nye boliger
- Demokrati og deltakelse. Frivillige organisasjoner
- Rekruttering fra utlandet
- Kompetanseheving, deling av kunnskap, informasjon og systemutvikling

Prosjektet ble avsluttet i desember 2017

Prosjektleder har vært Kirsten Springer Hasvoll



## INNBYGGERTALL 1970–2017 (Kilde: Panda og SSB)

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	2017	Prognose 2030
Norge	3.866.468	4.478.497	4.858.199	5.196.298	5.916.132*
Nordland	243.179	239.109	236.271	242.866	254.888**
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 hatt samme utvikling i folketall som Norge fra 1970-2017, ville vi hatt 326.817 innbyggere, det vil si 83.951 flere innbyggere enn det vi faktisk har.

## ANTALL INNVANDRERE I NORDLAND OG NORGE

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

	2000	2013	2015	2017
Antall innvandrere Norge	282.487	710.465	804.963	883.751
Andel innvandrere Norge	6,3%	14,1%	15,6%	16,8%
Antall innvandrere Nordland	6.037	17.243	20.746	23.545
Andel innvandrere Nordland	2,5%	7,2%	8,6%	9,7%

# STERK REFERANSEGRUPPE

**Tilflyttingsprosjektets referansegruppe har kommet med verdifulle råd og innspill om utfordringer knyttet til innvandring og fraflytting.**

Tilflyttingsprosjektet opprettet en referansegruppe bestående av åtte innvandrere fra hele fylket og med bakgrunn fra ulike land. Gruppen har gitt råd til fylkeskommunen om hvordan det kan tilrettelegges for økt innvandring til Nordland, og hvilke tiltak som kan gjøres for at de som kommer til fylket, blir boende.

- På konferanser og i prosjekter som omhandler innvandring, er det ofte veldig få innvandrere med. Referansegruppen gir en mulighet til å høre hva innvandrere selv tenker. Vi har erfaring som innvandrere i Norge, og vi vet hva som har vært viktig for oss, sier medlem av referansegruppen, Jelena Budeša.

- Som medlem av gruppa føler man at man blir sett og hørt i større grad av folk som er i posisjon til å kunne gjøre noe med utfordringene. Det at innvandrere blir gitt innflytelse i saker som angår dem, kan være med på å bidra til at flere blir boende lenger, sier Jelena.

## **Referansegruppen medlemmer:**

- Jelena Budeša (*Dønna*),
- Olaf Pona (*Nesna*),
- Shaher Bano Rehman (*Rana*),
- Evgueni Vinogradov (*Bodø*),
- Harjeet Jassal (*Røst*),
- Wei Den Solvang (*Narvik*),
- Allan Edward Gervacio (*Leknes*)
- Mahamad Farah Siad (*Bodø*).



# PILOTKOMMUNER

**Det er i kommunene at det meste legges til rette for velferd og trivsel, næringsutvikling, friluftsliv, tilhørighet, bolig, skole/barnehage og andre velferdstjenester. Skal en lykkes med befolkningsvekst, er derfor kommunenes innsats avgjørende.**

I Tilflyttingsprosjektet er det inngått et samarbeid med åtte kommuner. Dette er nordlandskommuner som har tilflytting og rekruttering med i sine planer, som ønsker å vokse gjennom tilflytting fra utlandet og som prøver ut tiltak for å få folk til å bli boende i kommunen.

*Følgende kommuner deltar i dette arbeidet:*



Bodø



Flakstad



Hadsel



Herøy



Narvik



Nesna



Rana



Vågan



# - GI DEM SJANSEN!

**Kommunene bør være flinkere til å gi innvandrere sjansen til å bevise hva de kan, mener Jelena Budeša.**

Hun er medlem av Tilflyttingsprosjektets referansegruppe og daglig leder for Frivilligsentralen Møtestedet i Herøy kommune. Hun flyttet selv til Norge fra Serbia, og er bosatt på Dønna. Etter flere års arbeid med integrering gjennom Frivilligsentralen, blant annet med norskurs og med mentorprosjekt for arbeidsinnvandrere, har hun en klar oppfordring til kommunene:

- Kommunene bør tørre å gi flere innvandrere sjansen. Arbeidsgivere må være flinkere til å åpne opp for dem, som for eksempel å gi dem jobbintervju slik at de kan få bevise hva de kan.

Budeša mener at mangel på jobb er én viktig grunn til at innvandrere flytter fra de mindre kommunene, men det er ikke nødvendigvis den eneste.

- Beliggenhet ved større flyplasser for arbeidsinnvandrere er viktig, slik at det er lett å komme seg hjem. Nettverk og tilgang til kulturtilbud spiller også inn, sier hun.

## **Flere innvandrere**

Budeša opplever at flere og flere innvandrere kommer til Herøy kommune.



- Før var det nesten ikke innvandrere på Herøy, men nå kan du høre 26 forskjellige språk her. Men hvis man ønsker at innvandrerne skal bli boende her, må det jobbes målrettet, sier Budeša, som mener nordmenn har blitt flinkere og flinkere til å inkludere innvandrere, men at det også her er forbedringspotensiale.



*- Nordmenn bør åpne mer opp, invitere med hjem, si hei, vise interesse. Det skal ikke så mye mer til.*

# LÆRER LANDBRUK PÅ HANDNESØYA

**Elevene på Handnesøyaprosjektet lærer like deler skolefag og praksis innen landbruket. Det er et spennende samarbeid mellom skole, elever og praksisgårder.**

**UMAR SULTAN** har praksis hos gårdbruker Helge Jørgensen på Handnesøya. Han lærer allsidig gårdsdrift kryssa med svineproduksjon, men vel så viktig er språkpraksisen han har hos Helge.

- Jeg trives veldig godt her og har mange spennende oppgaver, Helge er en flink lærer og gårdbruker sier Sultan.

- Jeg er fra landsbygda i Etiopia og vil gjerne jobbe med dyra og jorda, og bo på landet.

## Rekruttering

Det er nettopp det Handnesøya-prosjektet tar sikte på, å kvalifisere til arbeid i landbruket eller kvalifisere til å komme inn på studieretning for naturbruk i videregående skole.

- Vi ønsker å se på muligheten til å utdanne flyktninger gjennom opplæring og praksis til arbeid som avløsere eller på sikt, å eie egen gård. Mange har med seg erfaring fra slikt arbeid i hjemlandet, og vi trenger nye arbeidstakere landbruket, sier Eileen Ravdal, prosjektleder i Nesna kommune

- Vi har dyktige praksisgårder som bistår oss i opplæringen, og elevene får en brei innføring i nordnorsk landbruk.

## Flere hender

- Vi trenger flere hender på gården. Umar er kjempedyktig og ikke redd for å ta i et tak, så han har imponert oss, sier Jørgensen.

- Jeg lærer også mye av han, om kultur, religion og om Etiopia, så kunnskapen går begge veier her på gården om dagen, ler han.

## Suksess

- Vi har tilbudt Umar fast jobb etter utdanninga, så du kan trygt si at vi er fornøyd med både programmet generelt og Umar spesielt, avslutter Helge Jørgensen.

”

*- Jeg er fra landsbygda i Etiopia og vil gjerne jobbe med dyra og jorda, og bo på landet.*



Umar Sultan på Handnesøya. Foto: Kenneth Solfeld



# FRA SESONGARBEIDER TIL FLAKSTADFJÆRING

**Flakstad er en typisk nordlandskommune med lavt folketall og et næringsliv basert på fiskeri og reiseliv. Nå satser kommunen på flere helårsarbeidsplasser slik at flere sesongarbeidere kan bosette seg der.**

Flakstad har 1350 innbyggere, et sesongbasert næringsliv og et folketall som er redusert de siste årene. Kommunens næringsliv har et udekket behov for arbeidskraft. Næringslivet er sesongbasert; eksempelvis fiskeri og reiseliv. Et høyt antall utenlandske sesongansatte fører til manglende tilknytning til lokalsamfunnet – og dermed «tapt bosetting» og tapte skatteinntekter. Med mål om flere helårsarbeidsplasser og økt bosetting har Flakstad Utvikling gjennomført et forprosjekt for å analysere utfordringene og mulighetene. De har inngått

avtaler med næringslivet om felles satsning på flere helårsarbeidsplasser og en mer målrettet rekruttering til stillinger som i dag bemannes gjennom korte sesongengasjement. Helårsarbeidsplasser skal gi grunnlag for økt bosetting, økte inntekter, økt konkurransekraft og kompetanseoppbygging.

Gjennom forprosjektet har Flakstad Utvikling kartlagt bedrifter og ansatte. De har fått kunnskap om hvor mange av sesongarbeiderne som ønsker å bosette seg hvis de får helårsarbeid og avklart

hva denne gruppa synes er viktigst for at de skal bli boende. Det er inngått avtaler med flere av bedriftene i kommunen om samarbeid for å øke sysselsettingen. Idéen og mulige tiltak er forankret i kommuneledelsen og NAV. De har i tillegg kartlagt hvordan arbeidsgiverne opplever sesongarbeidet og hva de trenger av ny kompetanse i bedriftene.

Nå starter jobben og det praktiske samarbeidet. Tiltak vil skreddersys i forhold til den enkelte innvandrers ønsker og muligheter og den enkelte bedrifts behov.



Sesongansatte i arbeid ved Ramberg Fisk som er en av deltakerbedriftene i prosjektet.



*Helårsarbeidsplasser skal gi grunnlag for økt bosetting, økte inntekter, økt konkurransekraft og kompetanseoppbygging.*

# VELLYKKET SPRÅKKAFÉ

**Annehver uke inviterer Norsk Folkehjelp i Bodø til språkkafé i Stormen bibliotek.**

Konseptet er enkelt: På språkkaféen møtes «nye» og «gamle» nordlendinger over en kaffe eller te og snakker norsk sammen. Deltakerne fordeler seg rundt, slik at det blir en god blanding av folk med ulike språkkunnskaper. Samtidig som man praktiserer norsk, blir man kjent med nye mennesker og hverandres kulturer. I tillegg til å møtes i Stormen bibliotek, har språkkaféen blant annet besøkt Hurtigruten og vært på grilltur.

- Responsen fra deltakerne er positiv og nå har vi fått ei ganske stabil gruppe hvor mange går fast. Mange har også vært innom én eller to ganger, og det kommer stadig nye, forteller arrangør og leder av Norsk Folkehjelp Solidaritetsungdom i Bodø, Rebecca Finbak.

## God læremåte

En av deltakerne er Melika fra Shiraz i Iran. Hun har kommet til Norge med hele familien, og har lært seg mye norsk på kort tid. Hun har vært på språkkafé flere ganger, og har med seg en notatbok full av norske gloser.

- For meg er dette en kjempebra måte å lære norsk på. Hvis jeg har problemer med noe, kan jeg komme hit og spørre, sier hun.

Dahir Gedi fra Somalia kommer på så mange språkkafémøter han kan.



*- For meg er dette en kjempebra måte å lære norsk på. Hvis jeg har problemer med noe, kan jeg komme hit og spørre.*

*Melika fra Shiraz i Iran på språkkafé i Bodø.*

- Jeg kommer hit for å praktisere norsk og fordi jeg møter mange hyggelige mennesker her. Vi lærer nye ord og lærer om forskjellige kulturer. Jeg forteller om min kultur, og de forteller meg om deres, smiler han.

## Lavterskel

Språkkaféen er blitt drevet i om lag halvannet år, og Rebecca Finbak er fornøyd med deltakelsen.

- Jeg synes språkkaféen fungerer veldig bra. Vi utvikler og endrer på ting underveis ut ifra tilbakemeldinger fra deltakerne. Vi har vært opptatte av at dette er et lavterskeltilbud hvor utlendinger kan få praktisere norsk. I tillegg ønsker vi at språkvertene våre også får noe igjen av å gå på språkkafé. Det er et likeverdig tilbud hvor vi blir kjent med nye mennesker, oppsummerer Finbak.

# LÆRE NORSK PÅ NETT? DET ER MULIG!

## «Norsk på nett» gir innvandrere mulighet til å lære mer norsk.

Prosjektet «Norsk på nett» ble gjennomført i 2016 i samarbeid mellom Nordland fylkeskommune, Nettskolen i Nordland og karrieresentrene i Lofoten og Ofoten. Målet med prosjektet var å gi et fleksibelt, nettbasert undervisningstilbud til innvandrere.

- Mange innvandrere har behov for å lære mer norsk, enten fordi de skal videre i videregående opplæring eller fordi det kreves for å få jobb. Opplæring i studieforberedende fag og yrkesfag for voksne tilbys i dag gjennom Nettskolen i Nordland, men det er mange innvandrere som ikke får tilstrekkelig utbytte av dette tilbudet, eller de slutter. Den viktigste årsaken er at de har for dårlige grunnkunnskaper i norsk. Noen av disse er innvandrere som heller ikke har hatt rett til kommunal norskopplæring og som av den grunn har hatt svak kompetanse i norsk, forteller prosjektansvarlig Bjørn Bonsaksen.

### Fleksibelt tilbud

I prosjektet har flere metoder og verktøy blitt prøvd ut for å kunne gi et bedre og mer fleksibelt opplæringstilbud. Hovedverktøyet har vært «Min vei», et opplæringsverktøy der mesteparten av veiledningen gjøres via nettet.

- Oppgaver, veiledning og tilbakemelding går via en nettlærer, noe som åpner for stor fleksibilitet både når det gjelder

organisering og når og hvordan deltakerne jobber med opplæringen, forklarer Bonsaksen.

«Norsk på nett» lar seg kombinere med at deltakerne kan være i arbeid, noe som også var et delmål i prosjektet.

- Vi prøvde også ut tilbudet for deltakere bosatt på Filippinene, der opplæring ble gjennomført via Skype. Og det fungerer, konstaterer Bonsaksen.

### Motivasjon er avgjørende

Prosjektet har vist at motivasjon er avgjørende for resultater og gjennomføringsgrad.

- Det er en stor forskjell på deltakere som ikke er motiverte og de som er det. Deltakere med et klart mål om videre utdanning gjør det bra. Det har i tillegg vist seg at opplæring i bruk av verktøy, data og veiledning fra nettlærere er viktig. Vi har også sett at innvandrere som bor eller jobber i et norskspråklig miljø og som snakker norsk daglig, har en stor fordel. Det samme gjelder innvandrere med høy utdanning, forteller Bjørn Bonsaksen.

### Etablert som ordinært tilbud

Et mål med prosjektet var at det etter prosjektperioden skulle opprettes et ordinært undervisningstilbud – og det er «Norsk på nett» blitt.



Bjørn Bonsaksen

- I første omgang er dette et tilbud til søkere som har rett til videregående opplæring, men målet er at tilbudet skal utvides til personer uten rettigheter, f.eks. arbeidsinnvandrere og studenter, sier Bonsaksen.

Kurset har som mål at deltakerne skal opp til B1-nivå.

- Mange innvandrere som søker til oss, er gode i muntlig norsk, men er svakere i den skriftlige delen. Dette skaper frustrasjon og tap av motivasjon hos deltakerne. Dette kurset kan gi søkere til videregående opplæring et bedre grunnlag for å skaffe seg utdanning og en sluttkompetanse. Vi vil jo at innvandrere skal lykkes, de er en viktig ressurs og vi ønsker at de blir værende i Nordland, sier Bjørn Bonsaksen.

### Mer informasjon:

[nfk.no/tjenester/utdanning/nettskolen/](http://nfk.no/tjenester/utdanning/nettskolen/)

# RASKERE LÆRING MED SUGGESTOPEDI

## Opp av stolene og på med sansene! Suggestopedi gir raskere språklæring og fornøyde elever.

På Bodø voksenopplæring står en gjeng elever i en ring og leser opp korte setninger til hverandre, og prøver å sette dem sammen i riktig rekkefølge. Lærer Katharina Hanssen og hjelper dem på vei om det trengs.

Katharina er én av sju i Bodø som har tatt utdanningen i suggestopedi. Metoden innebærer å bruke språket

aktivt gjennom ulike aktiviteter, artige plakater, musikk, farger og humor. Det er minimalt med skriftlige oppgaver i oppstartfasen, som er på rundt tre måneder.

- Vi kommer oss opp av stolene og beveger oss, bruker alle sansene. Vi fokuserer på å praktisere språket fra dag én, forteller Hanssen.

### Språktilegnelse

Suggestopedi handler om språktilegnelse, det vil si det å tilegne seg et språk å kommunisere med, i motsetning til språkstudier, som omhandler hvordan et språk er bygd opp, for eksempel grammatikk.

- Ikke alle elevene er vant til å studere språk, og grammatikk er for mange



Katharina Hanssen (t.v) i full sving med norskopplæring.



*Fra suggestopeditime i Sullis.*

veldig vanskelig. Dermed kan suggestopedi være en god måte å lære språk på, sier Katharina Hanssen.

Anna Cramér, en av foregangspersonene innen suggestopedi, understreker at for optimal innlæring må deltakerne føle seg trygge og avspente. «Begreper som trygghet, frihet, glede, humor, fantasi, «alle kan», er selvsagte, grunnleggende forutsetninger i det suggestopediske klasserommet», skriver Cramér. En måte å skape humor og vekke fantasien på, er fiktive identiteter.

- Deltakerne skal slippe å ta med seg identiteten sin og begynne å fortelle om seg selv. I stedet for at jeg heter Katharina Hanssen, har jeg et erkenorsk navn, med vanskelige norske lyder og

diftonger, som for eksempel Kjellaug Øines. Da blir det samtidig litt humor av det også, smiler Hanssen.

I tillegg er bøkene lagt opp slik at alle elevene har oversettelse til eget språk slik at de umiddelbart forstår teksten. De slipper dermed å slå opp i ordbok eller bruke Google translate.

#### Lærer fortørrer

Etter å ha undervist etter suggestopedi-metoden for sine elever på Bodø voksenopplæring konstaterer Hanssen at den virker.

- Deltakerne våre er veldig fornøyde. Vi ser at de tar i bruk språket mye raskere nå enn tidligere da jeg underviste etter en mer «tradisjonell» metode, sier hun.

Selv om suggestopedi er ressurskrevende, fordi en del nytt materiell må utarbeides og aktivitetene i klasserommet må være godt og nøye planlagt, er det en metode som Bodø voksenopplæring ønsker å satse videre på. Et nytt kurs er derfor startet opp i høst.

- Suggestopedi er kommet for å bli, forsikrer Katharina.

## SUGGESTOPEDI

Suggestopedi er en læringsmetode som handler om å tilegne seg et språk å kommunisere med, uten pugging og lekser.

Suggestopedi kalles også Lozanov-metoden, og ble utviklet på 1960-tallet av den bulgarske professoren, hjerneforskeren og psykiateren Georgi Lozanov.

Til nå har 36 personer tatt utdanning i suggestopedi i Norge. Bilder, bevegelser, sang, musikk, gjenstander og ulike aktiviteter er virkemidler i undervisningen.

Metoden ble anbefalt av UNESCO i 1978, særlig til undervisning av innvandrere, personer med dysleksi, analfabeter og i fremmedspråkundervisning.

Kilde: Anna Cramér: «Suggestopedi» i Bedre Skole nr. 2, 2012, og [www.suggestopedi.no](http://www.suggestopedi.no)

# GRATIS NETTRESSURSER FOR Å LÆRE NORSK

Kompetanse Norge (tidligere VOX) har laget en oversikt over ressurser for norskopplæring på nett. De kan brukes av alle som vil lære norsk eller av opplæringssteder som en del av eller i tillegg til sine norskkurs.

## LearnNoW - [www.learnnow.no](http://www.learnnow.no) (*Learn Norwegian on the Web*)

LearnNoW bruker tekst, lyd og bilder for å gi en innføring i norsk språk opp til nivå A2. Hjelpespråk i programmet er engelsk, spansk, polsk, arabisk og tigrinja. Det inneholder vokabular, grammatikkøvelser, en grammatikksjekker og interaktive øvelser. En LearnNoW-app med arabisk støttespråk er tilgjengelig gratis på Google Play og Apple Store. LearnNoW er gratis og er utviklet av NTNU.

## Duolingo

- [www.duolingo.com/courses](http://www.duolingo.com/courses)

Duolingo kan brukes til å lære norsk med engelsk som støttespråk. Det kan også benyttes for å lære andre språk. Programmet er lett å bruke på mobilen, Kursene blir laget med frivillig innsats, og er kvalitetsvurdert.

## Memrise - [www.memrise.com](http://www.memrise.com)

Memrise er en kursplattform som også inneholder gratis norskopplæring. Også her blir kursene laget med frivillig innsats. Kursene gjennomgår ikke samme kvalitetssikring som de på Duolingo. Man kan selv lage ulike typer kurs på Memrise, og velge om de skal være offentlig tilgjengelige eller bare tilgjengelige for de som får tilsendt en lenke.

## Loecsen - [www.loecsen.com](http://www.loecsen.com)

Loecsen er en gratis ressurs for «reisespråk». Her kan man lære et begrenset ord og fraser, som er nyttige når man er ny i et fremmed land. Loecsen har 40 lære- og støttespråk.

## CALST - [www.calst.no](http://www.calst.no) (*Computer-Assisted Listening and Speaking Tutor*)

CALST er et program for å øve uttale av rundt tusen norske ord og uttrykk. Programmet inneholder også skriveøvelser. Det består av to moduler og er på nivå A2.

FØRSTE MODUL har øvelser hvor et animert «snakkende hode» viser hvordan ordene skal uttales. Brukeren kan velge mellom åtte dialekter (hvorav dialekt fra Sandnessjøen er en av dem).

ANDRE MODUL inneholder øvelser som skiller mellom ulike språklyder, for eksempel forskjellen mellom «lys» og «lus». CALST velger øvelser som er relevante ut fra brukerens morsmål. Øvelsene baserer seg på forskjellene mellom lydene i morsmålet og norsk.

CALST er utviklet av NTNU med støtte fra Norgesuniversitetet og Kompetanse Norge.

## Norwegian Pronunciation

[www.itsoundsgood.no/](http://www.itsoundsgood.no/)

Norwegian Pronunciation (Soundsgood) bygger på den samme teknologien som CALST og har elementer fra spillbasert læring for å gi brukerne en god opplevelse mens de lærer norsk uttale og vokabular. Norwegian Pronunciation er gratis og foreløpig bare tilgjengelig i App Store.

## Visnaker.no - [www.visnaker.no](http://www.visnaker.no)

visnaker.no er et språktreningsprogram som ikke forutsetter lese- eller skriveferdigheter og er derfor svært nyttig for nybegynnere på spor 1. **visnaker.no** er en gratis tilgjengelig nettsressurs som er enkel og selvinstruerende å bruke.

## Grammatikk

- Videokurs i norsk grammatikk <https://norskgrammatikk.simplero.com/page/59900>
- Norsk grammatikk kort fortalt <http://grammatikk.com/>
- Håndbok i norsk grammatikk <https://handbokigrammatikk.portfolio.no/>
- Om norsk og norsk grammatikk på polsk: <http://www.norweskagramatyka.com/>

*Vil du vite mer, kontakt*

**Espen.munch@kompetansenorge.no**

Det finnes mange praktiske språkoppgaver avhengig av nivå.  
Les mer om dette på [www.kompetansenorge.no](http://www.kompetansenorge.no)

# HVORFOR KOM DE TIL NORGE?

## Årsaker til innvandring - til Norge og Nordland.

Tabellen viser bakgrunnen for hvorfor innvandrere\* fra 1990 og fram til 2017 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 ved at det er noe flere som kommer hit som flyktninger, og færre som arbeidsinnvandrere.

	Arbeid	Familie	Flukt	Utdanning
Norge	25,3 %	22,9 %	30,2 %	4,6 %
Nordland	24,8 %	23,6 %	34,1 %	4,5 %
Møre og Romsdal	35,3 %	29,0 %	22,6 %	3,7 %
Troms	26,8 %	21,5 %	28,8 %	7,2 %

\* Omfatter ikke personer med nordisk statsborgerskap.

## FLUKT:

**MARIE GORETTI UWIMANA flyktet fra borgerkrigen i Rwanda med mann, fem døtre og en sønn i alderen 15 til 25 år.**

Her ble de møtt med gjestfrihet, engasjement og godt integreringsapparat. Grunnlaget for et godt nordnorsk liv ble lagt. 20 år seinere høster fortsatt det norske samfunnet fordeler av denne tilflytningen.

I dag bor Marie i Sømna. Hun er aktiv pensjonist, etter å ha jobbet i Norge som hjelpepleier. Hun er aktiv som foredragsholder og er forfatter av boka «Flykningen i sin private verden». Hun er også politisk aktiv.

Datteren Angelique er hjelpepleier på Mo. Datteren Danilla er sykepleier, spesialist i diabetes, og jobber på Nordlands-sykehuset. De tre damene er godt etablerte og er aktive i frivillighetsarbeid, jobb og familie.

De øvrige familiemedlemmene har flyttet fra Nordland. Sønnen Patrick jobber som dataingeniør i Statoil i Stavanger, også Nelly er dataingeniør og er bosatt i Dublin. Viktoriya bor i London og jobber som journalist i BBC. Françoise er antropolog i Tyskland og jobber med integrering. Far Françoise er pensjonist og bosatt i Tønsberg.

30 prosent av flykninger som kommer til Nordland, flytter ut av fylket, i denne familien ble tre av åtte igjen.

Marie understreker at årsaken til at familien har klart seg godt i Nordland, er at de ble godt tatt imot av lokalsamfunnet. I tillegg innså familien tidlig at de måtte jobbe hardt for å nå mulighetene som deres nye liv hadde gitt dem.



## LIVSSTIL:

**ZDENEK DVORAK (29)** fra Slovakia og **GOSIA DVORAKOVA (29)** fra Polen velger å bo i Nordland på grunn av de lange vintrene og den utfordrende og vakre naturen, som de nyter i fulle drag så ofte de har anledning.

Begge er svært miljøbevisste og opptatt av å ta vare på jorda. Gosia beskriver dette utførlig på sin blogg [www.gazelawlaponii.pl](http://www.gazelawlaponii.pl), og hun bruker enhver anledning til å reklamere for å bo i Nord-Norge:

- Polakker vet jo ingen ting om Nord-Norge og alle mulighetene, sier hun. Zdenek dokumenterer livet i Nordland gjennom spektakulær dronefilming.

De møttes som studenter i Bø i Telemark, og begge fullførte sine mastergrader på norsk etter å ha tatt ettårig studium i norsk språk og samfunnskunnskap.

- En må lære godt norsk for å få jobb og få muligheter her, de studentene som bare undervises på engelsk, får ikke de samme mulighetene, sier Gosia og Zdenek. Som ansatte i Nordland fylkeskommune, henholdsvis innenfor folkehelse og næringsutvikling får begge videreutviklet sine interesser og brukt den fantastiske nordnorske naturen.



## STUDIER:



**MIKHAIL BELOV** fra Petrozavodsk i Russland var bare 16 år da han søkte opptak ved ingeniørhøgskolen i Narvik, og i 2004 var han ferdig utdannet bygningsingeniør.

13 år senere bor han fortsatt i Narvik, med svensk kone og 2 barn. Anleggsbransjen har hatt stor nytte av hans kompetanse og

innsats som prosjektleder. Med slik kompetanse er det ikke vanskelig å få langt bedre betalt jobb i mer sentrale strøk. Men Mikhail synes fortsatt det er bra å bo på et mindre sted mens ungene er små og har behov for et godt og trygt oppvekstmiljø. Etter så mange år i nord er han også blitt svært engasjert i utviklingen av Nord-Norge, spesielt det som skjer innenfor transportsektoren/jernbane, og han har klare meninger om utviklingen av Nasjonal Transportplan.

Om lag 800 personer fra utlandet kommer hvert år til universitetene i Nordland for å studere. Noen for å ta et ettårs eller halvtårs studium, andre tar hele utdanningen her. Mange reiser hjem etter fullførte studier, andre ønsker å bli her og få jobb og bruke sin utdanning. De største studentgruppene kommer fra Russland, Kina og andre asiatiske land. Mange studerer ingeniørfag i Narvik, eller tar mastergrad og doktorgrader innen fiskeri/havbruk og økonomi i Bodø.

Nordland trenger ny kompetanse. En sterkere satsing på utenlandske studenter og tilrettelegging for at de blir her og får jobbe i nordnorsk næringsliv, er en god strategi for framtidens vekst i framtida.



## KJÆRLIGHET:

- Jeg kom til Norge etter at jeg og han som ble min mann, oppdaget at å være kjærester på 4000 km avstand ikke var helt praktisk.

- Jeg er fra Varshets - en liten by nordvest i Bulgaria - kjent for sine mineralvannskilder og spa. Reidar møtte jeg som student i Svishtov for 17 år siden, forteller Maria Rausandsaksel.

- Hvorfor jeg ble boende? Det første møtet med familien til Reidar i Mo i Rana ble en viktig årsak til at jeg aldri var i tvil om at her er plassen jeg vil bo og stifte familie. I dag er jeg en del av Rana-samfunnet som jeg føler sterk tilknytning til. Vi har to gutter på 15 og 12 år. Jeg har enn jobb hvor jeg har mulighet til å bruke mine kunnskaper og utvikle meg, men aller mest en plass hvor min identitet blir verdsatt og respektert. Jeg er også politisk engasjert og sitter i kommunestyre og formannskap, og ønsker på den måten å gi noe tilbake til samfunnet jeg er en del av.



## ARBEID:

**NATALIIA KRAINIA og YURIY KRAYNIY fra Ukraina** drømmer om eget hus på Nesna.



- Jeg fikk arbeid i Rana Avløserlag og på gården Sletten hos Solveig Rønning i Utskarpen, sier Yuriy. Han er utdannet med en bachelor innen matproduksjon og arbeidet hos Rønning i 4,5 år, helt til driftsbygningen brant ned. - Jeg søkte en del jobber i 3-4 måneder, men fikk ikke napp. Så da bestemte jeg meg for å oppsøke en del bedrifter i nærheten, og hos Tomma Laks fikk jeg jobb etter et møte med daglig leder Dag Ivar Dahl ,

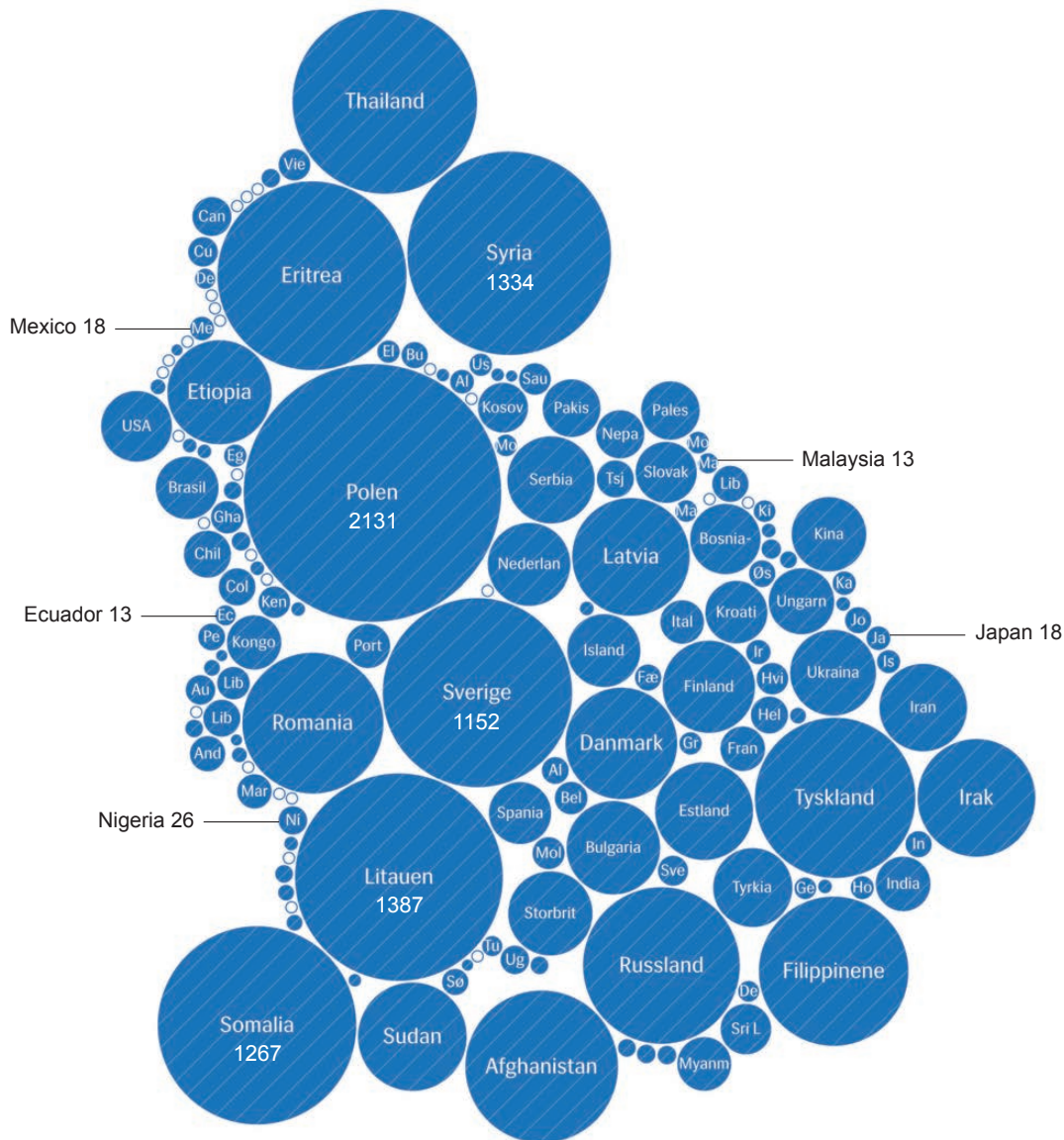
forteller Yuriy. - Det er en kjempefin jobb, og jeg trives veldig godt, mye frisk luft og jeg er mye ute.

Kona, Nataliia, kom til Norge i november 2017. Hun har tatt norskkurs hos en privatlærer i Ukraina og snakker allerede godt norsk. - Jeg satser på å starte en egen bedrift innen negle-design og vippe-extensions, som jeg har utdanning i fra Ukraina, sier hun.

- Drømmen er en egen salong, men jeg må nok jobbe en del utenfor Nesna, så jeg har en avtale med en salong i Mo i Rana og en i Sandnessjøen. Hun er nå i gang med å registrere bedriften i Brønnøysund og håper på å komme i gang i løpet av våren. - Det er jo litt papirarbeid, men det går bra, smiler hun

- Vi trives veldig godt i Norge, Nordland og Nesna, vi fisker en del og går mye på tur, sier det unge paret. Her er det fin utsikt og frisk luft. På sikt ønsker de seg sitt eget hus. - Drømmen nå er jo at Nataliia skal få bedriften sin i gang, og at vi kan ha en inntekt god nok til å kjøpe vårt eget hus. Vi leier i dag, men det er bedre å betale på sitt eget lån, slår Yuriy fast.

# OPPRINNELSESLAND – her kommer de fra



Tall Nordland fylke fra IMDI 2017.

# KARRIERESENTRENE I NORDLAND



Et karrieresenter tilbyr gratis karriereveiledning og bistand til jobbsøking til alle over 19 år.

Det er ni karrieresentre i Nordland. Sentrene har høy kompetanse om spørsmål knyttet til innvandreres utdanningsveier og rettigheter i forhold til godkjenning og påbygging av utdanning.

## Hva gjør et karrieresenter?

- Individuell veiledning - valg av utdanning, yrke eller jobbskifte
- Informasjon om rettigheter og muligheter i utdanningssystemet
- Kartlegging og dokumentasjon av realkompetanse
- Interesse- og yrkestester
- Veiledning med CV, søknad og jobbintervju
- Utarbeide karriereplan basert på egne valg
- Studieveiledning til deltakere i Nettskolen i Nordland



## KONTAKT:

**Ofoten:** [karrieresenter.ofoten@vgs.nfk.no](mailto:karrieresenter.ofoten@vgs.nfk.no)

**Vesterålen:** [karrieresenter.vesteralen@vgs.nfk.no](mailto:karrieresenter.vesteralen@vgs.nfk.no)

**Lofoten:** [karrieresenter.lofoten@vgs.nfk.no](mailto:karrieresenter.lofoten@vgs.nfk.no)

**Salten:** [karrieresenter.salten@vgs.nfk.no](mailto:karrieresenter.salten@vgs.nfk.no)

**Bodø:** [karrieresenter.bodo@vgs.nfk.no](mailto:karrieresenter.bodo@vgs.nfk.no)

**Mo i Rana:** [karrieresenter.mo@vgs.nfk.no](mailto:karrieresenter.mo@vgs.nfk.no)

**Mosjøen:** [karrieresenter.mosjoen@vgs.nfk.no](mailto:karrieresenter.mosjoen@vgs.nfk.no)

**Ytre Helgeland:** [karrieresenter.ytrehelgeland@vgs.nfk.no](mailto:karrieresenter.ytrehelgeland@vgs.nfk.no)

**Sør Helgeland:** [karrieresenter.sorhelgeland@vgs.nfk.no](mailto:karrieresenter.sorhelgeland@vgs.nfk.no)

## Antall innvandrere som får veiledning ved karrieresentrene

**2014:** 500 innvandrere – 17,6% av brukerne

**2015:** 681 innvandrere – 18,4% av brukerne

**2016:** 783 innvandrere – 24,8% av brukerne

**2017:** 913 innvandrere – 33,5% av brukerne

# STORT BEHOV FOR ARBEIDSKRAFT I NORD

NAVs bedriftsundersøkelse våren 2017 viste at virksomheter i Nordland kunne ansatt 2900 flere i 2017 hvis søkerne hadde hatt rett kompetanse. Det er spesielt innenfor transportnæringene, helse- og omsorgssektoren, bygg og anlegg, undervisning samt varehandel at mangelen på kvalifikasjoner er størst.

*Virksomhetene i Nordland har et relativt konstant behov for arbeidskraft med dokumentert kompetanse; dette gjelder både i privat og offentlig sektor.*

**De mest etterspurte yrkene i Nordland i 2017 er:**

- **Yrker med universitets- og høyskoleutdanning:** Sykepleiere, leger, psykologer, ingeniører (elektro, bygg og anlegg), grunnskolelærere.
- **Praktiske håndverksyrker med fagutdanning:** Lastebil- og trailersjåfører, helse- og omsorgsarbeidere, tømrere, snekkere, rørleggere, elektrikere, kokker.
- **Praktiske yrker i industrien med fagbrev:** Sveisere, bilmekanikere, automatikere, overflatebehandlere, betongarbeidere mv.

Det er fortsatt behov for personer med akademisk utdanning og ikke minst praktisk fagutdanning. Det rapporteres bl.a. om en mangel på 675 personer innen helse- og sosialsektoren, hvorav 275 helsefagarbeidere og 200 sykepleiere.

**BODØ** er en av de mange kommunene som har utfordringer med å rekruttere tilstrekkelig helsepersonell, og ser også utfordringer innenfor skole og barnehage. De har tatt i bruk KS'analyseverktøy for å beregne behovet for nye stillinger innen helse og omsorg og andre kommunale stillinger årene framover: Prognosen for 2016 til 2026 viser at det er behov for ca. 100 nye fagarbeidere innenfor helse/sosial per år, det vil si ca. 1000 nye i 10-årsperioden. De vil trenge ca. 60 sykepleiere pr. år, det vil si 713 innen 2026. 280 førskolelærere, 798 i utdanningssektoren og 114 fagarbeidere innenfor teknisk sektor i et 10-års perspektiv.

**Fra rapporten «Arbeidsmarkedet i Nord-Norge», utarbeidet av Agenda Nord-Norge, siteres:**

- «Til tross for gode tider i nordnorsk økonomi med lav ledighet og høy økonomisk vekst, sliter hele landsdelen med store utfordringer knyttet til ubalanser i arbeidsmarkedet. Noen dem finner vi nærmest i alle landsdelens regioner, mens andre er mer nærings- og regionspesifikke».
- «Stor mangel på helse- og utdanningspersonell i alle typer regioner, både i distriktene og i byene. Det er god grunn til å forvente at mangelen bare øker med tiden. Hver fjerde arbeidstaker i Nord-Norge jobber i dag med helse eller utdanning, og behovet forventes å øke. Dersom det ikke skjer noe med tilbudet av kompetanse, kan dette bli et stort problem».
- «Stor mangel på folk med høyere akademisk utdanning i byene i Nord-Norge. Det er ingen tegn til «mastersyke» i nord. Snarere tvert om».
- «Industriarbeidere har jevnt over den høyeste ledigheten, og den har økt mye siden 2008. Det er få utlyste industrijobber per arbeidsledig, særlig i de regionene som tradisjonelt har hatt mange industriarbeidsplasser».
- «I bygg og anlegg er det mange arbeidsledige per utlyste stilling. Bedriftene melder samtidig om stor mangel på kompetent arbeidskraft».

# INSPIRERT AV ORDFØREREN

– Din religion er ikke farlig så lenge du ikke gjør noe farlig, mener en av flyktingene i Hadsel. På flyktingetjenestens sommerskole fikk de forelesning fra ordføreren om religionsfrihet og ytringsfrihet.

Ordfører Siv Dagny Aasvik var blant lærerne på sommerskolen for flyktingene i august. Målet var å gjøre nye hadselværing kjent med det norske samfunnet. Her var flyktinger og andre fremmedspråklige fra Sudan, Somalia, Syria, Filippinene, Thailand og flere andre land.

Blant temaene var likeverd, rettigheter og plikter, religionsfrihet og ytringsfrihet i Norge.

## Aldri møtt ikke-troende

En sudanesisk muslim forteller at han aldri før hadde møtt noen som var uten religion, før han kom til Norge.

- Det hadde jeg aldri hørt om før. Men det er jo ikke så rart. Uansett er vi jo mennesker, alle sammen, sier han.

- Hva er positivt med religionsfrihet? spør Siv Dagny Aasvik.

- Ingen blir diskriminert på grunn av religion, svarer en elev.



Opplæring fra ordføreren: Sunai Siangprakhon, Gina Gutierrez og Suldano Omar synes det er inspirerende å møte ordføreren på sommerskole. - Jeg kunne godt tenke meg å drive politikk selv, sier Suldano. Tekst og foto: Tor Johannes Jensen, Bladet Vesterålen

- Din religion er ikke farlig, så lenge du ikke gjør noe farlig, mener en annen.

- Jeg synes det er bra at alle har respekt enten du er muslim, kristen eller hva du tror. Det er bra med Norge, slår en annen fast.

- Om det er noen som ikke respekterer andres tro, må de lære seg det, konstaterer ordføreren bestemt, og myker opp formaningene med et smil.

### - Inspirerende

Hun setter seg ned med tre kvinner fra ulike kanter av verden.

- Jeg blir glad når jeg ser deg. Måten du snakker på er veldig bra. Alle kan forstå, smiler Suldano Omar fra Somalia. Hun synes det er inspirerende å møte en kvinnelig ordfører og kunne godt tenke seg å drive med politikk selv.

- Heime hos oss er det mest mennene som bestemmer, smiler Sunai Siangprakhon fra Thailand, mens Gina Gutierrez fra Filippinene forteller at hun har en bror som er politiker i Manila.

### Kompetanse

- Her er mange som har høy kompetanse og mye utdanning når de kommer til Norge, understreker Siv Dagny Aasvik.

- Og de er hadselværinger som skal være i lag med oss på jobb og skole, i idrettslag og annet samfunnsliv i årene framover.

- Det er viktig å snakke om hva de møter her i Norge, og hva som forventes av dem, tilføyer ordføreren.

### Besøk fra toppene

Sommerskolen har ikke bare hatt ordføreren som foreleser. Tidligere på sommeren var det rådmannen som tok en skoledag med dem. Også varaord-

fører og økonomisjef har vært blant sommerens lærere.

- Oppmøtet av forelesere fra politikere og kommunal ledelse ved årets sommerskole er med på å vise hvordan Hadsel satser på integrering og kvalifisering, påpeker enhetsleder for flyktningetjenesten, Marit Sandvær.

Hun synes det har gitt et flott supplement til introduksjonsprogrammet.

- Sånn ser deltakerne også at vi er en kommune som satser og virkelig bryr oss om trivsel og integreringsarbeid, mener hun.

Sandvær er storfornøyd med sommerskolen, og tror det har vært lett å få til fordi flyktningetjenesten er en egen enhet rett under rådmannen, noe som gir «kort vei», som hun sier, til både rådmann, sektorledelse og kommunestyre.



## JOBB BETYR MYE

**Coop Nordland er en av de bedriftene som satser på rekruttering av flyktninger og andre innvandrere til sin virksomhet. HR-sjef Monika Moen forteller at dette er en stor satsing, som resulterer i at mange også får fast ansettelse.**

Blant annet samarbeider de med flyktningkontoret i Bodø og Bodø Voksenopplæring og informerer om arbeidslivet og om Coops forventninger til egen arbeidskraft. Senere kommer mange av deltakerne fra voksenopplæringa inn gjennom praksisplasser - og etter hvert er det mange som ender med fast jobb.

De har også egne opplæringsprogram for rekruttering. Eksempelvis har de gjennomført et program for 10 flyktninger med kursing og bruk av mentor, sammen med KUN (Kvinneuniversitetet Nord). Dette skal de gjenta.

Coop Extra på Fauske er ifølge Moen en av de butikkene som lykkes godt i dette arbeidet – der er mange nasjonaliteter representert. Bente Ellingsen er en av de som tar godt imot flyktningene. På bildet er hun sammen med Jan David fra Afghanistan som bodde 3 år på mottak før han fikk jobb på Coop Extra på Fauske.

Nå studerer han butikk- og servicefag ved siden av jobben, og hjelper andre fremmedspråklige som jobber i butikken. Han skaper verdier for bedriften, for sine kollegaer og for samfunnet - og for seg og sin familie.



# ALLE TRENGER EN MENTOR

## Tilflyttingsprosjektet har svært gode erfaringer med å gjennomføre enkle mentorordninger for innvandrere.

I tilflyttingsprosjektet har en jobbet for å få fram ulike mentormodeller rettet mot innvandrere, primært enkle modeller som lar seg gjennomføre i små miljøer/ på små steder i Nordland. En har hatt fokus på innvandrere som har bodd her en stund, eller på nyansatte.

I dette arbeidet har KUN i Steigen vært sentrale, men også Nord universitet og noen karrieresentre har bidratt i metodeutvikling. Det er etablert et nettverk som treffes årlig for å dele erfaringer. Det er nå gjennomført mentorprogram i mange Nordlands-kommuner. Erfaringene fra alle mentorprogrammene er gode, og det satses på flere tilbud.



”

*Et hovedprinsipp for mentorordning er at den bygger på likeverd, det vil si at begge parter skal lære noe og yte noe, og at det vanligvis ikke gis honorar.*

### Mentor

En læringsmetode som bygger på individuell kontakt mellom en person med erfaring på et område og en som kommer ny. Metoden kjennetegnes ved at den er begrenset på tid (ofte innenfor et halvt eller ett år), og at de som deltar, ikke forplikter seg til mer enn akkurat det programmet skisserer. Et hovedprinsipp for mentorordning er at den bygger på likeverd, det vil si at begge parter skal lære noe og yte noe, og at det vanligvis ikke gis honorar. Mentorordninger har i hovedsak vært brukt i næringslivssammenheng, hvor erfarne ledere er mentorer for noen som ønsker å bli ledere. Etter hvert brukes metoden også overfor andre grupper. Bl.a. erfarne innvandrere mot nye som kommer, eller personer med lang yrkeserfaring som er mentor for unge som står utenfor arbeidslivet.

### Frivillighet

En viktig forutsetningene for bosetting er å føle tilhørighet i lokalsamfunnet. Alle innbyggere bør ha anledning til å delta i organisasjonsliv og annet samfunnsliv. Deltakelse i frivillige lag og foreninger gir i tillegg vennskap og mestring, styrker fysisk og psykisk helse og samhold. Innvandrere deltar i mindre grad enn den øvrige befolkningen i frivillige organisasjoner. I integreringsarbeid bør det tilrettelegges for større deltakelse.



# REKRUTTERTE LEGER FRA SPANIA

I det såkalte «Spaniaprojektet» ble det fokusert på å rekruttere og beholde utvalgte legespesialister. Målet med prosjektet var å utvikle en overførbar metodikk for rekruttering fra utlandet.

Denne ble testet ut i Nordlandssykehuset som et samarbeidsprosjekt mellom Nordlandssykehuset, Helse Nord RHF, NAV EURES, NAV Nordland og Nordland fylkeskommune. Det ble gjennomført et rekrutteringsarrangement i Madrid høsten 2014.

- For Helse Nord var det et lærerikt prosjekt som ga resultater. Det medførte økt fokus på rekruttering, og resulterte i en regional handlingsplan for rekruttering. Vi så fordelene med samarbeid og opprettet et regionalt fagnettverk for rekruttering. Dette har gitt økt kompetanse på området, sier prosjektleder Elise Sønderland. - Når det gjelder rekruttering, kommer man langt med et godt omdømme, en god mottakelse og gode internrutiner, i tillegg til et godt faglig og sosialt miljø. Når det gjelder rekruttering fra utlandet, er det i tillegg viktig med norskopplæring, at partner får jobb og at familien trives.

## Fra Spania til Stokmarknes

Gynekologene David Sanchez Nieves og Leonardo Perez Llorente ble rekruttert til Nordlandssykehuset på Stokmarknes gjennom Spaniaprojektet. Sommeren 2015 flyttet de til Stokmark-

nes sammen med familiene sine. Avdelingsoverlege på Kvinne/barne-klinikken på Stokmarknes sykehus, Kristen-Olav Lind, har hjulpet dem med en rekke praktiske ting for å få dem til å trives og bli, blant annet ordnet han det slik at de fikk norskopplæring på sykehuset en dag i uka. - De har fortsatt litt å gå på, sier Kristen-Olav Lind, men de klarer likevel fint å kommunisere med pasienter og kollegaer. Det er har vært mye jobb, men det har vært verdt det, understreker Kristen-Olav Lind.



Leonardo og kona er opprinnelig fra Cuba, men hadde bodd mange år i Spania før de kom til Norge. Kona til Leonardo, som jobbet som tannlege-sekretær før hun flyttet til Stokmarknes, går for tiden på norskopplæring på Hadsel voksenopplæring i Melbu. Ønsket er fast jobb.



Familien Sanchez -Nieves. Foto: Idar Ovesen

Familien til David trives godt. Kona jobber fremdeles freelance for sin arbeidsgiver i Spania som forsker.

Hun er legespesialist i samfunnsmedisin, og skal nå ta doktorgraden på Stokmarknes. Barna er involvert i ulike fritidsaktiviteter. Den eldste datteren går nå på folkehøgskole på Hamar. David har selv vært håndballproff og har startet opp et håndballag for gutter, som han er trener for.

### Verdifull rekruttering

Liss Eberg, HR-sjef i Nordlandssykehuset, var ansvarlig for prosjektet i Nordlandssykehuset.

- Dette var spesialister som var helt umulige å få tak i her i Norge. Disse innehar en spisskompetanse som vi

hadde behov for akkurat da, og som det er veldig viktig at vi har. Noen spesialister er det knapphet på i Norge, og det gjelder særlig radiologer, patologer og gynekologer.

- Den største utfordringen vi har, er språket, og det å ha på plass et godt nok språkopplæringstilbud, sier Liss.

- En annen utfordring er at de vi rekrutterer, kommer til en annen kultur. Vi må sørge for at de blir godt tatt imot og integrert i både jobb og lokalsamfunn. Det er viktig for oss at de trives i både jobb og i lokalsamfunnet for at de skal bli værende her.

- Vi kunne ha leid inn spesialister via bemanningsfirma, men det er mye bedre for oss å rekruttere fast personell,

som bor på stedet og som derfor er stabile ansatte som bidrar til utvikling av gode, faglige miljø. Dette var avgjørende for oss da vi rekrutterte disse spesialistene, avslutter Liss.



## PÅ SYKEPLEIERJAKT I NEDERLAND

**Kommunene i Salten, Nordlandssykehuset og Nordland fylkeskommune deltok i februar 2018 på en stor migrasjonsmesse i Utrecht i Nederland.**

Delegasjonen kom hjem med mange gode navn på blokka, som ønsket å flytte til Salten for å jobbe.

Det er mangel på helsepersonell i Nordland, og konkurransen om arbeidskrafta blir stadig større. Det hjelper lite hvis sykehus og kommuner i Nordland kjemper om den samme arbeidskrafta, det blir ikke flere sykepleiere eller leger av det. En bør heller satse på å få nye til å flytte hit, og øke utdanningskapasiteten.

Kommunene i Salten, Nordlandssykehuset og Nordland fylkeskommune har derfor etablert et samarbeid om å rekruttere helsepersonell, bl.a. sykepleiere. I den forbindelse deltok de i dagene 10. og 11. februar på en stor migrasjonsmesse i Utrecht i Nederland.

Ved å stå sammen blir en sterkere i sitt rekrutteringsarbeid og kan nå nye grupper. Store og små kommuner har dessuten mye å lære av hverandre. Det planlegges nå nye rekrutteringstiltak utover i året.



# VIL SKAPE EN MØTEPLASS

**- Jeg ønsker at bedrifter, næringsliv og lokalbefolkningen skal få opp øynene for innvandrere som arbeidstakere og kolleger.**

Det sier Aiman Shaqura som leder initiativet Give a Job – en blanding av jobbmesse, festmiddag, matchmaking og kulturaften. I november i fjor var Give a job i Mo i Rana, i en smekkfull storsal på Meyergården hotell.

- Dette er en flott måte for næringslivet å få presentert seg overfor innvandrergrupper og vice versa. Og det virker! Alle de stedene hvor vi har hatt Give a job-messe, har flere innvandrere endt opp med jobb, sier Shaqura, som kom til Norge som palestinsk flyktning i 1995.

## **- Måtte gjøre noe!**

Etter flere år som suksessrik forretningsmann i Norge, ville Shaqura gi noe tilbake, både til Norge og til andre innvandrere.

- Jeg leste artikler i avisene med masse kritikk mot innvandrere, at de ikke jobber og ikke tilpasser seg en ny kultur. Da ble det klart – nå må jeg gjøre noe!

## **Nasjonal suksess**

Som sagt så gjort. Sammen med Arne Hjeltnes skapte han Give a job, som hittil har vært en suksess både i Oslo, Trondheim, Stavanger, Kristiansand, Gjøvik, på Toten og i Mo i Rana. Nå venter Lillestrøm, Bodø, Drammen og Bergen.

## **Nytt fellesskap**

- Vi må forvalte det nye fellesskapet i landet vårt til det beste for både innvandrere og nordmenn. Det snakkes mye om at innvandrere må kvalifisere seg for å jobbe i Norge. Men gjennom Give a job ønsker vi også å kvalifisere næringslivet slik kan de lære, å ivareta det nye mangfoldet på en god måte, sier Shaqura

## **Konkurransefortrinn**

Han mener norske bedrifter har mye igjen for å ansette innvandrere.

- Det kommer til å bli et konkurransefortrinn. Innvandrere kan bidra med andre perspektiv på virksomheten og kommer med nye ideer. Svært mange innvandrere har også en unik ståpå-holdning og vilje til å strekke seg langt for å lykkes i jobben.

- Selvsagt kan det noen ganger by på utfordringer å ansette nye landsmenn med annen kulturbakgrunn og religion. Men man må jobbe med det over tid, og tørre å stå i det. Da kommer resultatene etter hvert.

”

*Alle de stedene hvor vi har hatt Give a job-messe, har flere innvandrere endt opp med jobb.*



Aiman Shaqura var glad for at om lag 500 nye og gamle ranvæinger kom på Give a job-arrangementet.

# INTEGRERING GJENNOM FRILUFTSLIV

**Forum for Natur og Friluftsliv i Nordland (FNF) er en av mange organisasjoner som har fått fylkeskommunale tilskudd til integreringstiltak.**

Målet med prosjektet «Integrering gjennom friluftsliv» var å få frivillige organisasjoner til å inkludere innvandrere, asylsøkere og flyktninger i friluftaktiviteter. I prosjektet har blant annet personer med innvandrebakgrunn deltatt på ukentlige turer i regi av Bodø og Omegn Turistforening (BOT), det har blitt tilrettelagt for asylsøkeres deltakelse på toppturer og det har vært arrangert aktivitetsdager i Bodø og Vestvågøy.

- Vi er i en tid hvor andelen av befolkningen med innvandrebakgrunn øker, og utfordringene i forhold til fysisk inaktivitet må tas på alvor og møtes med de riktige tiltakene, sier prosjektleder Maria Fouad. - Det ligger et stort potensial i å introdusere innvandrere for friluftaktiviteter i nærmiljøet, med den hensikt å få dem i mer aktivitet og som et integreringstiltak. Positive opplevelser og fellesskap bidrar også til å skape tilhørighet og bolyst. Tiltakene har vært møtt med begeistring hos kommunene, asylmottak, flyktningtjenesten og andre samarbeidspartnere.

- Utfordringen er å få gode aktivitetsvaner i det daglige – det gir den største helsegevinsten. Vi viderefører satsningen på å styrke organisasjonenes innsats og arbeid med å inkludere innvandrere og asylsøkere, fortsetter

Maria Fouad. - Vi har blant annet fått tilskudd fra ordningen Organisasjonsstøtte til innvandrertiltak til prosjektet «Aktiv nær deg». Der jobber vi sammen med Vestvågøy kommune og frivillige lag og foreninger for at enda flere skal komme seg ut i naturen og i fysisk aktivitet i det daglige.

”

*- Det ligger et stort potensial i å introdusere innvandrere for friluftaktiviteter i nærmiljøet.*



Gutter fra flyktningmottak i Vestvågøy testet padling på Holdalvatnet i regi av Leknes padleklubb.  
Foto: Maria Fouad

# BRYTER BARRIERER

**Språk- og kulturkunnskaper kan bryte barrierer i integreringsarbeidet. Det har Landsforeningen for Nyrepasienter og Transplanterte (LNT), Nordland fylkeslag, tatt på alvor.**

- Tilstrømmingen av innvandrere gir oss nye språk- og kulturutfordringer som pasientorganisasjon, sier Leif Tore Lorentzen i LNT. - Personer med fremmedkulturell bakgrunn er overrepresentert på en del helseområder med eksempelvis nyresykdom og diabetes. LNT har frivillige som er besøkere på sykehusene i fylket. Det er viktig å senke terskelen for å ta kontakt med disse pasientene.

I 2017 fikk LNT tilskudd fra fylkeskommunen til kurset de kalte «Bad English».

Her fikk deltakerne engelskkurs med fagterminologi og informasjon om ulike kulturer og kulturforskjeller.

- Kurset fikk en kjemperespons fra våre besøkere, sier Lorentzen. Det er nå blitt lettere å ta kontakt med utenlandske pasienter, og kommunikasjonen mellom besøk og pasient er blitt mye enklere. Pasientene føler trygghet ved å snakke med en likemann. Dette tiltaket ga oss også muligheten til å rekruttere nye medlemmer inn i organisasjonen, og flere med flerkulturell bakgrunn har

nå meldt seg inn og blitt en del av vårt fellesskap, tilføyer Lorentzen.

Erfaringene fra LNT, Nordland fylkeslag, blir nå spredt nasjonalt. Kurset blir en del av LNT-skolen for besøkere på sykehus i Norge.

## Organisasjonsstøtte til innvandrertiltak

I Nordland er det etablert en tilskuddsordning som skal bidra til at flere innvandrere deltar i organisasjons- og foreningsliv og samfunnsniv for øvrig. Målet er å gjøre det mer attraktivt å bli værende som innbygger i Nordland.

Frivillige organisasjoner og Frivillighetssentraler kan søke. Egne innvandrersorganisasjoner kan i tillegg søke om driftstilskudd.

Oversikt over fylkeskommunale tilskuddsordninger og statlige ordninger som forvaltes av fylkeskommunen, finnes på [nfk.no/tilskudd](http://nfk.no/tilskudd).



Elsa Haagensen Karlsen underviser.

# FYRVERKERI I FLERE FARGER

**Barn og ungdom fra 12 ulike nasjoner sto for åpningen av Smeltedigelen Musikkfestival i Mo i Rana 19. oktober 2017. Publikum på et smekkefullt Nordland teater fikk servert et fyrverkeri av en åpningskonsert kalt «Flere farger».**

En fantastisk konsert, der mer enn 100 barn og unge fra regionen, etter mange timer og ukers samarbeid, dokumenterte kraft, glede og kreativitet i et flerkulturelt musikalsk samarbeid. Det var sang, det var dans, det var fargerikt og det var fullt av overraskelser. Denne forestillingen og denne dagen står som en dokumentasjon på at Rana og regionen er blitt rikere, mer spennende og full av fremtidshåp.

Flere-fargerkonseptet bygger på forestillingen «Fargespill» som er et produkt

fra Festspillene i Bergen etter initiativ fra Ole Hamre og Sissel Sauve. Det tar utgangspunkt i norsk, tradisjonell folke-musikk, folketoner og dans, og gjennom dette hentes også deltakernes egne toner, tekster, dans, alvor og glede frem fra sine hjemlands egen kultur.

«Flere farger» var et samarbeid mellom Smeltedigelen Musikkfestival, Nordland Teater, Rana mottak, Ravo, Lyngheim skole, Rana kulturskole, Fargespill i Bergen, Årjelhsaemien Teater. Produ-sent var Elisabeth Kulseng Johansen.



Alle foto: Bjørn Leirvik

# NAV EURES – DØRÅPNER MOT EUROPA

**Elisabeth Bomo i NAV EURES hjelper offentlige og private arbeidsgivere med å rekruttere arbeidskraft som det er vanskelig å finne i Norge.**

Tjenesten strekker seg fra å gi tips om innhold i stillingsannonser og publisere stillinger i andre land, til å arrangere møter, konferanser eller rekrutteringsmesser.

EURES-rådgiverne har gode kunnskaper om det europeiske arbeidsmarkedet og gir råd om hva som er viktig å ta hensyn til når en bedrift skal rekruttere fra utlandet. De fungerer som døråpnere overfor utenlandske samarbeidspartnere.

Elisabeth Bomo er EURES-rådgiver i Nordland, ansatt ved Nav Nordland, med arbeidsted ved NAV Alstahaug i Sandnessjøen. Hun dekker hele fylket

fra Bindal i sør til Andøya i nord. Bomo har hatt jobben siden 1998 og har erfaring med å tilrettelegge for rekrutteringstreff i mange ulike land. Helt siden 2005 har hun vært engasjert i helserekruttering til Nordland, først i to omganger med legespesialister fra Tyskland til Helgelandssykehuset og sist i forbindelse med rekruttering av legespesialister fra Spania til Nordlandsykehuset.

- Helsesektoren ser ut til å bli den største og viktigste utfordringa i årene som kommer. På dette området er det et stort behov for arbeidstakere fra utlandet hvis vi skal opprettholde tjenestetilbudet i helsevesenet, sier Elisabeth Bomo.



## EURES

(EUROpean Employment Services) er et veletablert og forpliktende samarbeid mellom EU/EØS-landene for å fremme fri bevegelighet av arbeidskraft innenfor dette området.

I Norge er EURES en integrert del av NAV. Gjennom EURES-nettverket samarbeider NAV med de nasjonale arbeidsmarkedsmyndighetene i medlemslandene og har god oversikt over landenes arbeidsmarkeder og tilgjengelig arbeidskraft.

EURES-rådgiveren i Nordland kan kontaktes på **e-post: [elisabeth.bomo@nav.no](mailto:elisabeth.bomo@nav.no)** eller på **telefon 958 05 446**.



# - VI MÅ TØRRE Å TA SJANSEN

**- Norge er for lengst blitt et flerkulturelt land, med flere minoritetsgrupper. Nå må vi som arbeidsgivere se dette, og åpne dørene, sier Elsa Kommedahl som er leder ved Mørkved sykehjem i Bodø.**

Hun har gjennomført et prosjekt sammen med flyktningkontoret i Bodø, der målsetningen har vært å la flyktninger få prøve seg i arbeid ved sykehjemmet.

Dette har hun også skrevet sitt masterarbeid om, med tittelen; «Ja, men de er jo ein av oss»

## **Integrering gjennom arbeid**

- Vi har integrert rundt 40 personer som har kommet som flyktninger, gjennom prosjektet her hos oss. Og har veldig gode erfaringer med dette, sier Kommedahl.

Hun nevner ansatte Tsegereda Demo fra Eritrea som et eksempel. Hun kom til Bodø som flyktning, og fikk ganske raskt prøve seg i en arbeidspraksis ved sykehjemmet. Det ga mersmak. Nå har hun fast helgestilling, jobber mye ekstravakter og utdanner seg nå til helsefagarbeider.

- Det er flott å jobbe her, folk er så snille og jeg trives godt, sier hun og legger til at hun aldri har fått høre ufine kommentarer på grunn av sin hudfarge eller kultur, verken fra pasienter, pårørende, eller ansatte. - Hun er en av oss, sier Kommedahl.

## **Språk er nøkkelen**

Kommedahl mener språk er det viktigste suksesskriteriet for at utlendinger skal bli integrert i arbeidslivet.

Kan du ikke snakke norsk, kommer du ingen vei. Språket er nøkkelen, sier Kommedahl.



*Elsa Kommedahl og Tsegereda Demo*



- Vi jobber med eldre mennesker og er avhengig av at de kan språket og forstår.

- En annen suksessfaktor er at vi som arbeidsgiver følger godt opp med opplæring underveis. Det faglige er viktig.

Våre egne ansatte underviser etter en fastsatt plan. Utlendingene følges tett opp av veileder, og har faste dager på skolen.

De kulturelle utfordringene, som mange arbeidsgivere frykter, har vi ikke oppfattet som så vanskelig. Alle utlendinger som jobber her, vet at det er den norske kulturen som gjelder. Damer kan dekke håret, men får ikke bære nikab. Og alle må akseptere at det serveres svinekjøtt. Men disse utfordringene har vi løst på en god måte, sier Kommedahl.

Hun legger til at man har opplevd noen få, krevende situasjoner, for eksempel at pasienter har reagert negativt på ansatte med mørk hudfarge.

- Da finner vi praktiske løsninger for å ivareta både den ansatte og pasient, sier hun.

### En berikelse

Kommedahl mener at arbeidsplassen hennes har blitt beriket gjennom å ha ansatte som kommer fra ulike land.

- Vi opplever at mange av dem har en veldig sterk arbeidsvilje og arbeidsmoral, som Tsegereda. De har også en svært god måte å vise omsorg på. Dette er både kulturelt betinget, men også et



*Tsegereda Demo sammen med beboer Ingrid Korneliussen.*

ønske om å bidra på en god måte i det landet de er kommet til.

- Noen glemmer kanskje at våre nye landsmenn og -kvinner kan ha masse ressurser og er svært ressurssterke mennesker. Mange har flyktet fra bunn av, slik som Tsegerda. Sånt blir man sterk av. Jeg har fått mange alvorlige og rørende historier fra mine medarbeidere, sier Kommedahl.

I en periode var vi 13 ulike nasjoner ved sykehjemmet. Utrolig spennende, men krevende, ja. Da gjelder det å ha dyktige veiledere og et nært samarbeid med

flyktningkontoret. Da får vi det til. Og vi utvider horisonten vår, både pasienter og ansatte.



*- Vi opplever at mange av dem har en veldig sterk arbeidsvilje og arbeidsmoral. De har også en svært god måte å vise omsorg på*

# STYRKE GJENNOM NETTVERK

**Kvinnenettverket Noor har som mål å styrke minoritetskvinner sosialt, politisk og personlig. Nærhet og personlig kontakt er de viktigste virkemidlene.**

Nettverket, som ble opprettet av fire jenter med minoritetsbakgrunn i Bodø i 2013, har blitt en stor suksess. I dag har nettverket avdelinger i Bodø, Mo i Rana og Brønnøysund. Målet er å dekke hele Nord-Norge.

Et bærende prinsipp i arbeidet er at læring og erfaringsutveksling skjer best i små grupper, der kvinnene kjenner hverandre litt fra før.

## Helseparty

- Kvinnenettverket Noor har eksempelvis gjennomført et helseprosjekt som har fått navnet Helseparty. Vi har brukt Tupperware-prinsippet med nettverksmøter med en mindre gruppe hjemme hos en av de som er med. Men i stedet for bokser og boller er produktet helseinformasjon med innleide foredragsholdere, forteller styreleder Salamatu Winningah. Hun legger til at Helsedirektoratet har vist interesse for den måten helseinformasjon formidles i dette prosjektet. Det samme har Nord universitet, som forsker på det.

## Bevisst valg

Kvinnenettverket arrangerte også prosjektet «Bevisst valg» i forbindelse med stortingsvalget. Dette prosjektet fikk økonomisk støtte fra Nordland fylkeskommune. Her fikk kvinnene og andre



*Salamatu Winningah*

deltakere møte stortingspolitikere og gjøre seg kjent med partiernes program. Det langsiktige målet var å styrke minoritetskvinnenes bevissthet og deltakelse i samfunnet.

## På kvinnenes premisser

En viktig lærdom fra arbeidet i Kvinnenettverket Noor er hvor viktig det er at aktiviteter gjøres på målgruppens premisser.

- Store åpne infomøter fungerer ikke, det gjør derimot små grupper der kvinnene kjenner hverandre og hvor det er åpenhet. Spesielt viktig er dette når sensitive og vanskelige tema står på dagsorden, sier Winningah.

## En stor ressurs

Hun har et lite visdomsord fra en venninne som hun synes passer så godt med arbeidet Noor gjør.

- Hun sier «Er du en del av problemet, så er du også en del av løsningen». Det er på mange vis mottoet vårt i Kvinne-nettverket Noor. Vi legger til rette for at minoritetskvinner kan få utvikle seg selv gjennom informasjon, deltakelse og gode nettverk. Et viktig mål er at samfunnet etterhvert skal få øynene opp for hvilken ressurs minoritetskvinner er. Og at vi kan være med å skape forbilder for andre kvinner, sier Salamatu Winningah.

*Leder Sandra Huezo Davidsen og nestleder Angelique Nadine Østerdal fra kvinnenettverket Noor i Mo i Rana.*



”

*- Et viktig mål er at samfunnet etterhvert skal få øynene opp for hvilken ressurs minoritetskvinner er.*



*Fra dannelsen av kvinnenettverket i Brønnøy*

# FELLESSKAP SKAPER INTEGRERING

**Ex-varordfører og driver av Fiskarheimen på Røst, Harjeet Jassal, mener fokuset i integreringsarbeidet må flyttes fra bortgjemte handlingsplaner og velmente råd til cafébord og sosialt fellesskap.**

I 1994 kom hun fra det frodige Darjeeling-distriktet i India - til karrige Røst. Hennes indiske mann drev Fiskarheimen der. Hun kunne ikke et eneste ord norsk og visste ingenting om norsk kultur. Men Harjeet mista ikke motet.

## Lærte norsk av ungene

- Jeg kom til Røst i juletida, så jeg fikk med meg norske juletradisjoner og ble fort kjent med folk. Språket lærte jeg ved å lese Donald og prate med ungene. Barna på øya kom nemlig stadig på besøk for å se nærmere på den nye dama med de fine, rare klærne.



- De var perfekte lærere, snakkesalige, helt ærlige og snare til å korrigere språkfeil. I Lofotsesongen ble norsken hennes etterhvert preget av dialekter fra hele norskekysten. - Ungene mine sier ennå at jeg har et merkelig kråkemål på denne tida av året.

## Varaordfører

Harjeet elsker folk og tok raskt del i aktivitetene i Røstsamfunnet. Så mye at hun ble varaordfører i kommunen i 2003, ni år etter at hun kom til øya. Hun var den første innvandreren i Norge som fikk et slikt verv. Det ble 12 år i politikken, for Fellelista på Røst. I tillegg til å drive Fiskarheimen og være aktiv i politikk, har Harjeet også rukket å få fire barn.

## Må delta

Har du tips og råd til andre innvandrere, til hvordan de raskt kan bli en del av lokalsamfunnet i sitt nye land, slik som du ble?

- Å lære seg språket er svært viktig. Og så må man være med på ting som skjer - i lag/foreninger, på dagnad og andre sosiale sammenhenger. Jeg tror at skal du oppnå noe, så må du gi noe igjen. Du må delta i samfunnet. Da lærer man språket og bygger gode relasjoner med folk rundt seg, sier Harjeet.

## Brosjyre-land

Integrering krever noe av det norske samfunnet også. Harjeet er opptatt av at prosjekter og tiltak mot innvandrergruppa må være «nære» og med deltakelse fra målgruppa.

- Norge er et litt sånn «brosjyreland», det finnes store mengder flott informasjon og gode prosjektbeskrivelser gjemt i dokumenter og brosjyrer som ikke er tilgjengelig for de som de er ment å nå. Jeg har stor tro på samtalen og samhandlingen. Man må samle folk og prate, skape kontakt og dialog, gå tur, spille fotball eller gjøre noe annet sammen, sier Harjeet.

- Selv arrangerer jeg indisk aften her på Fiskarheimen av og til. Det er kjempepopulært med 100 deltakere sist. Det er virkelig kulturutveksling i praksis, sier hun med et lunt smil.

- Jeg er veldig sosial og kunne nok trivdes mange steder. Men jeg er blitt svært godt tatt imot her på Røst. Da jeg kom hit, syntes jeg Røst var grått og trist, og jeg savnet trær. Det var noe trykkende med å være omgitt av hav på alle kanter. Nå som Røst er blitt mitt hjem, føles India som ganske stressende og høylytt. Der kan jeg ta meg i å lengte etter den gode stilheten på Røst.

# HUSSAIN BLE ÅRETS LÆRLING 2016

**Hussain Murtazaie ble årets mannlige lærling 2016. Han kom til Vestvågøy som mindreårig flyktning, og har utmerket seg både med læreiver og i industrimekanikerfaget.**

Yrkesopplæringsnemnda i Nordland deler hvert år ut pris til Årets lærling, en til hvert kjønn. Statuttene sier at prisen skal gå til en som gjennom både opplæringen og fagprøven har gjort seg ekstra bemerket i faglige kunnskaper og interesse for faget.

- Hussain har klart å gjennomføre grunnskole, videregående skole og læretid innenfor et løp det står stor respekt av. Han har hatt lærekontrakt i 4 år, og har parallelt med læretiden gjennomført og bestått alle teorifagene ved siden av jobben som lærling, sa fylkesråd for utdanning, Hild-Marit Olsen som en del av begrunnelsen da hun overrakte prisen for «Årets lærling 2016».

## Roser lærling og bedrift

Videre sier begrunnelsen at Hussain har tilegnet seg norsk språk meget godt. Og han har teknisk innsikt og selvstendighet langt utover hva man kan forvente. Blant annet er egenskaper som håndlag, nøyaktighet, effektivitet og ressursbruk også vektlagt.

- Dette er et så godt eksempel på integrering og god jobbing at jeg blir helt rørt. Også fra bedriften sin side, som har vært villig til å satse på Hussain i et langt løp, sier utdanningsråd Olsen.



Årets lærling 2016 ble Hussain Murtazaie fra Ballstad Slip. Prisen er på 10 000 kroner, samt diplom og blomster fra fylkesråd for utdanning, Hild-Marit Olsen.

Hussain Murtazaie begynte i utplassering ved Ballstad slip for noen korte perioder. Bedriften så imidlertid fort en potensiell framtidig industrimekaniker i den ivrige ungdommen fra Afghanistan.

- Bedriften har vært helt fantastisk i å hjelpe meg. Vi har et utrolig flott arbeidsmiljø, forteller Murtazaie og får støtte fra utdanningsråd Olsen som også roser bedriften.

- Et fireårig lærlingløp er jo ikke det vanlige. Men vi ser her resultatet av en samfunnsengasjert lærebedrift som vet hvor viktig det er å rekruttere dyktige fagarbeidere. Jeg er veldig glad for at nettopp Hussain utmerket seg mest da vi skulle finne årets lærling blant mange dyktige lærlinger i Nordland.

# MÅ HA BOLIGER TILPASSET ULIKE GRUPPER

## Boligbehovet til tilflyttere får mer oppmerksomhet.

Det er vanskelig for en kommune å få befolkningsvekst hvis man ikke har et godt og tilpasset boligmarked. Egen bolig og arbeid skaper trygge rammer for tilværelsen og for framtidsutsiktene, og bidrar til at flere blir boende i kommunen. Boligmarkedet i mange små kommuner har vært preget av et ensidig boligtilbud med flest eldre eneboliger, mangel på utleieboliger og lite nybygging.

Husbanken veileder kommunene i å planlegge for nye boligbehov i distriktene. Husbanken anbefaler kommunene å lage en helhetlig plan som ivaretar boligtilbudet til alle befolkningsgrupper, og å finne aktører som kommunene kan samarbeide med.

Nye ordninger bidrar til økt boligbygging. Kommunen kan eksempelvis gå sammen med private utbyggere om boligprosjekt, der kommunen har disposisjonsrett til en andel av boligene, mens resten leies ut eller selges i det ordinære markedet.

Et eksempel på dette er Hamarøy-modellen som gir private aktører tilgang til lån og tilskudd fra Husbanken, så fremt en andel av boligene går til kommunens vanskeligstilte. Flere kommuner har gjort Hamarøy-modellen til sin egen, og det er realisert en stor andel boliger landet rundt.



*Telegraftunet i Hamarøy.*

Et annet grep er omdanning av tidligere næringsbygg og nedlagte skoler til boligbygg. Det er mange unge i etableringsfasen som etterspør sentralt beliggende leiligheter, særlig blant innvandrere. Gode eksempler på slik transformasjon er den gamle ungdomskolen i Gildeskål og telegraftbygningen i Hamarøy.

Tilvisningsavtale er et annet verktøy fra Husbanken for å få etablert flere utleieboliger. Ordningen bidrar til at private aktører får husbankfinansiering når 40 prosent av boligene går til vanskeligstilte. Avtaleformen er blitt møtt

med stor interesse fra kommunene. Det er bygget flere nye utleieboliger det siste året, og flere prosjekter er på gang.

Bosatte flyktninger som kommer i arbeid og blir økonomisk selvhjulpne, kan få startlån til å skaffe egen bolig, eventuelt i kombinasjon med vanlig banklån.

Kommunene i Nordland har de siste årene hatt vekst i antall utleieboliger, både kommunalt disponerte og boliger for det ordinære markedet. En del av denne veksten kan nok være et resultat av Husbankens vedvarende arbeid overfor kommunene.

# BOLYST OG BLILYST PÅ HERØY

**Herøy kommune har i mange år satset på tilflytting fra utlandet, for å stabilisere folketallet og for å ha tilgang på arbeidskraft.**

Som grunnlag for arbeidet vedtok de en plan i 2012 «Kommunedelplan for økt bosetting». Med utgangspunkt i den har kommunen gjennomført mange tiltak, blant annet boligbygging, etablering av frivilligsentral, omdømmebygging og ulike tiltak med fokus på alle innflytterne. Kultur og frivillighet spiller en viktig rolle i Herøy. Innsatsen har gitt gode resultater, Herøy er en av de få kommunene i Nordland som har opprettholdt folketallet. De har bl.a. mottatt en pris fra Europarådet som en av de mest nyskapende kystkommunene i Europa i 2012.

Boligkonferansen er et årlig tilbud. Hele kommunen inviteres med på fest, seminarer og ulike arrangementer. Eksempelvis inviteres alle nyfødte til samling, og frivillighetsprisen deles ut på den store kulturfesten som «nesten hele» Herøy deltar på. I fjor kom det 600 på festen, ikke dårlig i en kommune med 1800 innbyggere! I 2018 arrangeres dagen i mars, og tema for dagen er «Derfor blir vi her».

- Målet vårt er at alle som flytter til Herøy og alle som bor her fra før, skal trives og bli boende her lenge, sier kommunalsjef

Geir Berglund, som er en av primus motorene i arbeidet med Bolystdagene.

- Skal folk bli boende, må de trives i hverandres selskap og ha en god fritid. Det er grunnleggende viktig å ha en god jobb, men det er like viktig å ha en meningsfull fritid og ha gode venner.

”

*Bolystkonferansen er et årlig tilbud. Hele kommunen inviteres med på fest, seminarer og ulike arrangementer.*



Foto: Herøyfjerdingen



# SUMAYA ER ÅRETS BODØVÆRING!

20 år gamle Sumaya Jirde Ali vant prisen i hard konkurranse med de andre kandidatene.

- Det føles skikkelig, skikkelig godt og jeg er veldig glad, sier Sumaya Jirde Ali.

Som seksåring kom hun til Norge og Bodø. Siden er dette blitt byen hennes. Derfor smaker det ekstra godt å få dette beviset på at Bodø også har tatt henne imot.

- Her har jeg vokst opp, her har jeg tatt utdanningen min, her er hele grunnlaget for livet mitt.

Sumaya Jirde Ali har gjort seg bemerket på en rekke arenaer i 2017. Som samfunnsdebattant med skarp penn og få kvaler med å tale mektige personer imot, blant annet i debatt på NRK med Sylvi Listhaug. Men også som forfatter av boka *Kvinner som hater menn*, en diktsamling hun selv har skrevet.

## Personlig

Hun har sine tilhengere, åpenbart, men Ali har også de som ikke liker henne så godt. Hennes nominasjon falt ikke i smak hos alle, noe hun selv også har registrert.

- Det har vært en del kritikk. Ei nettside fikk med seg at jeg ble nominert og omtalte det. Der var kommentarfeltet skikkelig negativt. «En neger kan ikke bli Årets Bodøværing», sto det blant annet. Sånt treffer meg litt. Dette er en veldig personlig pris, siden det er min by. Da er det ekstra godt at jeg faktisk vinner hele greia, sier Ali.



Sumaya Jirde Ali

## Verdig vinner

Ansvarlig redaktør i Bodø Nu og juryleder i Årets Bodøværing, Markus André Jensen, mener det er en fullt fortjent prisvinner som nå kan juble.

- Sumaya er en utrolig viktig stemme for veldig mange unge kvinner, som tidligere har slitt med å finne forbilder som taler deres sak. Hun har gått i bresjen for en utvikling der unge, muslimske kvinner i større og større grad tør å delta i samfunnsdebatten. Og hun er en utmerket representant for Bodø, slår han fast.

Prisvinneren selv legger ikke skjul på at dette gir ytterligere motivasjon til fortsettelsen:

- Jeg skal peise på! Jeg har vært sliten, det har vært mye ei stund, men nå får jeg nyvunnen kamplyst. Tusen, tusen takk til de som stemte meg frem!

Sumaya Jirde Ali fikk i januar Zola-prisen for sivilt mot.

---

(Artikkelen er skrevet av  
Sindre Kolberg / Bodø Nu, Foto: Rune Nilsen)



# MASSE RESSURSER – KNAPPHEIT PÅ MENNESKER

**- Nordland og Nord-Norge bugner av muligheter og ressurser som verden trenger. Men vi mangler hoder og hender til å ta ut potensialet.**

Det sier Trude Glad som er konserndirektør Helgeland og Salten i Sparebank1 Nord-Norge.

Tendensen vises klart i det såkalte Konjunkturbarometeret som beskriver økonomi og utvikling i nord. Barometeret stipulerer at vi må ha 25.000 nye arbeidstakere i Nord-Norge innen 2030, blant annet for å dekke etterspørsel etter helsepersonell, undervisningspersonell, personell til bygg/anlegg og annet.

## Så hva skal vi gjøre?

- Det må jobbes på mange områder: Nordland må bli mer attraktiv for arbeidstakere både fra vår egen region og resten av Norge. Men vi er også nødt til å se ut over landets grenser. Og vi må klare å presentere oss selv på en god måte.

- Å kunne tilby en fast jobb med god lønn og muligheter til faglig utvikling er gull verdt. Faktisk kan arbeidstakere mange ganger få større ansvar i en jobb i nord enn man kan forvente i en storby.

Glad tror at mange ikke ser alle mulighetene i næringslivet i nord, med spennende jobber, faglige utfordringer og muligheter til et rikt sosialt liv.



Trude Glad

- Det faktum må vi få overbrakt til potensielt nye «landsdelsmenn» og – kvinner», sier hun, og legger til at det er svært bra at politikerne i Nordland har

løftet problemstillingen til et nytt nivå gjennom Tilflyttingsprosjektet.

- Institusjoner som Nordlandssykehuset har drevet rekruttering av arbeidskraft fra utlandet lenge, og mye på egen hånd. Det er bra hvis så mange som mulig kan arbeide sammen for å få lykkes med å få folk til landsdelen. Glad forteller at flere av bankens kunder gir uttrykk for at de sliter med å få tak i folk med rett kompetanse. Å rette blikket utover landets grenser kan være en løsning.

- For oss som jobber med mennesker, er god språkkunnskap særdeles viktig. Gode kunnskaper i norsk er alfa og omega for utlendinger som vil jobbe i Norge.



# ETABLERER EGEN BEDRIFT

**Bartlomiej Kawa er en av de mange håndverkerne fra EØS-land som har etablert sin egen bedrift. Takket være ham, kan nå innbyggerne i Steigen få tjenester fra en profesjonell hagegartner.**

Relativt flere innvandrere enn norskfødte etablerer egen bedrift. Det skyldes blant annet at mange utlendinger har hele sin arbeidserfaring fra egen virksomhet, og at arbeidslivet i deres hjemland ofte er basert på egen bedrift og ikke det å være ansatt hos andre. Og de ønsker å bruke sine erfaringer og videreutvikle dem når de kommer til et nytt land.

## 15 prosent av nyetableringer

Ifølge forskningsleder på Nordlandsforskning, Evgueni Vinogradov, etableres det årlig over 34 000 nye personlig eide foretak i Norge, hvorav 30,2 % av innvandrere (i 2016).



*Evgueni Vinogradov fra Nordlandsforskning.*



*Bartlomiej Kawa. Foto: Karoline O.A. Pettersen*

I Nordland utgjør nå innvandrere omlag 9 % av befolkningen og disse står bak over 15 % av nyetableringene i fylket.

## Nye tjenester

Gjennom disse etableringene får norske lokalsamfunn nye tjenester og nye produkter. Eksempelvis er det kommet mange nye spisesteder, kaféer og restauranter på steder hvor en før ikke

hadde slike tilbud. I tillegg kommer det stadig nye håndverksbedrifter, små og store butikker og alternative helsetilbud.

## Plan B

Bartlomiej Kawa i Steigen er en typisk representant for denne gruppa, og bidrar både til økt folketall i Steigen og tilbyr tjenester de ikke har hatt før. Familien flyttet fra Polen til Norge i 2008, og i jula

2013 flyttet han og familien til Steigen etter 5 år i Trondheim. Her hadde han jobba som anleggsgartner. Grunnen til at de valgte Steigen på det tidspunkt, var at de skulle jobbe med Grønn omsorg på en gård. Men han hadde også en plan B og et ønske om å starte sin egen bedrift som hagegartner. Og etter ett år med Grønn omsorg, realiserte han drømmen sin og startet bedriften «Din Gartner - Kawa AS». Bartłomiej valgte å ta etablererkurset

«Start opp Salten», som kommunene i Salten samarbeider om. Et kurs som han hadde stor nytte av og som ga ham nettverk og viktig kunnskap om markedsføring og drift av egen bedrift i Norge.

#### Syssetetter fire

Nå fire år senere går bedriften svært godt. Den syssetetter fire personer, hvorav en sesongansatt, og har oppdrag i Nord-Salten og Indre Salten. For å

forlenge sesongen tar de også oppdrag i Trøndelag. Kona har jobb i barnehage. Ekteparet har tre barn, to på skole i Steigen og den eldste på videregående i Bodø. Bartłomiej skryter av hvordan de ble tatt imot av Steigen-folket, de fikk lett venner og har det godt der.



*Relativt flere innvandrere enn norskfødte etablerer egen bedrift.*



Fra venstre: Szczepan Marek, Mariusz Wojcik, Krzysztof Kawa og Bartłomiej Kawa. Foto: Karoline O.A. Pettersen

# KONTAKT

## **Kirsten Springer Hasvoll**

*Avdeling for næring og regional utvikling*

*Nordland fylkeskommune*

Epost: kirhas@nfk.no

## **Bjørn Bonsaksen**

*Utdanningsavdelingen*

*Nordland fylkeskommune*

Epost: bjobon@nfk.no

## **Elisabeth Bomo**

*NAV-Eures*

*NAV Nordland*

Epost. elisabeth.bomo@nav.no

### **Mer informasjon:**

[www.nfk.no/tilflytting](http://www.nfk.no/tilflytting)

[www.workinnorway.no](http://www.workinnorway.no)

[www.imdi.no](http://www.imdi.no)

[www.kompetansenorge.no](http://www.kompetansenorge.no)



*Tilflytting og rekruttering fra utlandet - prosjekt*