

Marit Aure, professor, Institutt for samfunnsvitenskap, UiT Norges arktiske universitet

[Marit.aure@uit.no](mailto:Marit.aure@uit.no)

Tlf 41240034

### **Myten om den åpne Nordlendingen**

#### **– står den i veien for å drive godt bosettingsarbeid?**

Ingress:

Konkurransen om arbeidskraft og innbyggere er stor. Mange er opptatt av rekruttering, men oppmerksomheten om å få folk til å trives og bli værende er liten. Står myten om gjestfrihet i «verdens beste land» i veien for systematisk velkomstarbeid og fokus på at alle skal trives?

### **Konkurransen og innbyggere og arbeidskraft**

Folketallet i byer og bygder over hele landet er mer og mer avhengig av innflytting fra inn- og utland! Fødselsoverskuddet holder ikke befolkningstallene oppe. Både bedrifter og det private- og offentlige tjenestetilbudet er fullstendig avhengig av innflyttere og innvandrere som deltar i arbeidslivet.

For små kommuner i distriktene er behovet for innflyttere som bosetter seg i kommunene prekært. De mangler innbyggere og arbeidskraft. Nødvendig utvikling hemmes også av mangel på kompetanse og arbeidskraft i bedrifter i bykommuner. Det er en utfordring, selv om sentraliseringsprosesser fører til at folketallet vokser i mange kommuner.

Nå fører den økonomiske utviklingen i Europa og resten av verden til konkurranse om arbeidsinnvandrere: de fleste foretrekker å jobbe i nærrområder og naboland med kort hjemreise og kjennskap til språk og kultur. Samtidig presser politisk uro, krig og klimaendringer flere mennesker på flukt. Både arbeidsinnvandrere og andre innvandrere, uansett oppholdstillatelse, er potensielle innbyggere, naboer, arbeidskraft og kolleger. Disse innbyggergruppene er også svært mobile – de flytter fort og ofte! Hva skal til for at de blir værende og bidrar i Norge?

### **Den gjestfrie nordlendingen**

I nord har vi lenge priset oss med å være åpen og gjestfri. Vi er kanskje litt direkte, men vi er blide, rause og lett å bli kjent med! Mon det? I et arbeid med å lage en Innflytterstrategi, undersøkte arbeidsgruppa for prosjektet hvordan nye innbyggere og arbeidstakere ble tatt imot i Tromsøregionen.

### **Kognitiv dissonans**

Analysen viste sprikende oppfatninger: Både arbeidsgivere, ledere i bedrifter og kommuner, folkevalgte og frivilligheten var opptatt av å rekruttere og skaffe arbeidskraft, nye innbyggere og medlemmer. De ønsket nye folk men mange var påfallende lite opptatt av å ta imot de nye innbyggerne. Typiske mente arbeidsgiverne at dette var kommunens og frivillighets oppgave, mens kommunene mente det var arbeidsgiverne (og frivillighetens oppgave). Til tross for dette mente både lokale innbyggere og ledere at de tok imot innvandrere med åpne armer.

Arbeidsinnvandrerne, andre innflyttere og nykommere hadde andre opplevelser. De kjente seg ikke ønsket velkommen. De strevde med å finne relevant informasjon, informasjon på engelsk og å komme inn i boligmarked, arbeidsplassen og oppgaver. Hvordan skulle de få hverdagsliv, skole og fritidsaktiviteter til å henge i hop for seg og sine familier. Hvordan skulle de bli kjent med folk når ingen hilste eller inviterte dem med? Mange opplevde også underbetaling, mangel på arbeidskontrakter, og dårlig behandling på arbeidsplassen. De var nederst på den lokale rangstigen og få av dem fikk brukt sin utdanning og kompetanse, eller anerkjennelse for den.

Arbeidsgivere og andre innbyggere som hadde prøvd å hjelpe nye innbyggere med praktisk og formell tilrettelegging opplevde også at dette var komplisert. Innflyttere fra utlandet skal gjennom et komplekst byråkratisk system. Nødvendig informasjon er både vanskelig å finne og forstå, med unntak for få arbeidsgivere som gjør en innsats for sine nyansatte, er det vanskelig å få hjelp.

### **Innflyttere, arbeidsinnvandrere og andre migranter**

Overraskende nok deler innflyttere mange erfaringer – enten de er norske ny-innflyttere, tilbakeflyttere, internasjonale arbeidsmigranter, medfølgende ektefeller, flyktninger eller familiegjenforente. De vil bli kjent i et nytt samfunn og bli møtt som de individene de er. I alle disse gruppene er det folk med og uten kraft og arbeidsevne, utdanning og kompetanse, opplevelser fra andre steder, familie og forpliktelser: noe de har reist fra, drømmer og håp for fremtiden. Felles for dem var at et ønske om å bli del av et nytt samfunn og skape seg et hverdagsliv på stedet. De etablerte innbyggerne og arbeidsgivere trodde ofte at nykommerne ikke var interessert i det lokale samfunnet. Det skapte lite gjestfrihet i praksis, - kanskje er ikke Nordlendingen så åpen og gjestfri som hen tror?

For å lykkes med rekruttering må oppmerksomheten *og investeringer* innrettes mot å få folk til å trives! Det krever samarbeid mellom private og offentlige aktører, bevissthet hos arbeidsgiverne og i alle avdelinger i kommunene. De må handle ut fra at innbyggere både innflyttere og etablerte beboere. De har både like og forskjellige behov, og de møter både like og forskjellige barrierer. Attraktive samfunn må være attraktive for alle, uavhengig av hvor de kommer fra. Det krever tilgang på gratis språkkurs, gjerne i arbeidstiden, informasjon på flere språk, hjelp til å forstå skatt- og likning og hvordan en får personnummer/id-nummer. Noen kan trenge hjelp til å åpne bankkonto, finne bolig, skjønne hvordan skole og barnehage, fritidsaktiviteter og normer om barndom, likestilling og oppvekst fungerer. Trivsel avhenger av å få bruke erfaringer og kompetanse, og det krever kanskje «oversetting» til en ny kontekst og ekstra kurs? Mest kreves det bevissthet! Til gjengjeld kan en få nye naboer og kolleger, og tilgang på ny kompetanse – som blir!

«Innflytterstrategi» besto av Troms og Finnmark fylkeskommune, Næringsforeningen i Tromsøregionen, Karlsøy, Lyngen, Balsfjord, Storfjord, Tromsø, og UiT Norges arktiske universitet. Det følges opp av prosjektet Tilflytterstrategi.