



UiT Norges arktiske universitet

Institutt for samfunnsvitenskap

Å legge til rette for at arbeidsinnvandrere kan leve gode liv

En studie av arbeidsinnvandreres levekår i Tromsøregionen

Patricija Olchoviciute

Masteroppgave i Samfunnsplanlegging og kulturforståelse SPL-3900 Mai 2021



Forsidebilde av Mikkelsen

Forord

Jeg føler meg veldig heldig som har fått muligheten til å dele mastergradsreisen min med mange flotte mennesker og ønsker å rette en stor takk til dere alle.

Først og fremst, tusen takk til alle migrantene som har åpenhjertelig delt sine fargerike fortellinger om sine hverdagsliv og samtlige aktører fra næringslivet, frivilligheten og kommunene for deres engasjement, verdifulle innspill og tid.

Jeg ønsker å rette en stor takk til min veileder, Anniken. Hver gang jeg har forlatt kontoret ditt etter veiledning, har jeg følt meg opplyst, inspirert og veldig motivert til å ta fatt på arbeidet. Dine faglige innspill har vært uvurderlig!

Jeg vil også takke Anita, Stian og Marit i arbeidsgruppen v/forprosjektet «Innflytterstrategi» for muligheten til å ta del i arbeidsgruppen og alle de gode og nyttige diskusjonene vi har hatt.

Tusen takk til Trude, Emilie, Lars og Sebastian, mine kollegaer i Næringsforeningen i Tromsøregionen for at dere har vist interesse og engasjement for mastergradsarbeidet mitt samt for alle de gode samtalene vi har hatt rundt lunsjbordet.

En spesiell takk til alle mine medstudenter fra både bachelor- og masterstudiet i samfunnsplanlegging og kulturforståelse; sammen har vi utforsket de mange verdener både innenfor og utenfor universitets vegger.

Tusen takk KS for mastergradsstipend og muligheten til å dele funnene med dere.

Sist, men aldeles ikke minst ønsker jeg å rette en stor takk til min samboer, kjære mor og familien min for at dere har heiet på meg gjennom hele utdanningsløpet. Takk for kjærligheten, engasjementet for mitt arbeid og massevis med motivasjon!

Patricija Olchoviciute,

Tromsø, 18. mai 2021

Sammendrag

I denne masteroppgaven undersøker jeg arbeidsinnvandreres levekår i Tromsøregionen og hvordan vertskommunene Tromsø, Karlsøy, Balsfjord, Lyngen og Storfjord kan legge til rette for at de skal kunne leve gode liv her.

Befolkningsstatistikken preges av stadig synkende fødselsrater, aldrende befolkning og i det siste også redusert arbeidsinnvandring (Onsager, 2019). Mange kommuner ser på tilflytting, der av også arbeidsinnvandring som et viktig virkemiddel for å opprettholde bosetting, aktivitet, velferdstjenester, økonomisk vekst og sikre næringslivet etterspurt kompetanse. For at denne strategien skal fungere er det avgjørende at arbeidsinnvandrere trives og ønsker å bli værende lengst mulig. Noe så enkelt, men samtidig så omfattende og komplekst.

Basert på samtaler med 106 arbeidsinnvandrere, bedriftsledere, aktører fra frivillighet samt politisk og administrativ ledelse i kommunene, argumenterer jeg for at arbeidsinnvandrere møter på en rekke utfordringer i sine hverdagsliv og at disse innbyggere ikke ivaretas godt nok i dag. Aktørene viser engasjement og vilje til å forbedre arbeidsinnvandreres levekår, men mange har fortsatt en vei å gå i sin tilrettelegging. Jeg er opptatt av å se på både individuelle valg og strukturelle føringer.

For at arbeidsinnvandrere skal kunne leve gode liv i Tromsøregionen, viser deres fortellinger at vi som samfunn må legge til rette for språkopplæring, tilgang til informasjon om lovverk, regler og støtteordninger, dele kunnskap om samfunns- og kulturforståelse samt inkludere i livet på jobb og i fritiden. Samtidig er det viktig å planlegge med bakgrunn i at arbeidsinnvandrere lever transnasjonale liv preget av en skjør tilhørighet, som nå under koronapandemien har blitt tydeligere og mer sårbar.

Næringslivet, frivilligheten og kommunene møter også på en rekke utfordringer. For arbeidsgivere handler det spesielt om offentlige systemer som hemmer deres muligheter til å bistå arbeidsinnvandrere med den praktiske tilretteleggingen, for frivilligheten handler det om deres bedriftsorganisering som preges av en evig søknadsprosess og for kommunene handler det særlig om mangelen på boliger.

I mange sammenheng trekkes språk spesielt fram som nøkkelen til integrering i det norske samfunnet. Norge skiller seg ut fra andre nordiske land ved å ikke tilby arbeidsinnvandrere fra EØS-land gratis språkopplæring, i likhet med de andre innvandrergroppene i landet (Rambøll & Randen, 2021). Hvis Norge fortsatt skal basere sitt samfunn på arbeidsinnvandring, viser mine analyser at arbeidsinnvandrere fra EØS-land må gis en lovpålagt rett til språkopplæring.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Litt hjemme, men også litt på besøk; den sårbare tilhørigheten.....	1
1.2	Problemstilling.....	2
1.3	Motivasjon for valg av tematikk.....	3
1.4	Arbeidsinnvandring som strategi for vekst og utvikling.....	5
1.5	Polariserende diskurser.....	7
1.6	Forprosjektet «Innflytterstrategi».....	8
1.7	Masteroppgavens oppbygging.....	8
2	Teoretiske refleksjoner.....	10
2.1	Flyttevalg, migrasjonsmønstre og strukturelle føringer.....	10
2.1.1	Hvordan forstå flyttevalg?.....	10
2.1.2	Migrasjonsmønstre; arbeidsflyt fra øst til vest.....	11
2.1.3	Strukturelle føringer; de ettertraktede migrantene?.....	13
2.2	Møtet med det nye samfunnet.....	14
2.2.1	Samspeillet mellom økonomisk og sosial integrering.....	14
2.2.2	Tilhørighet og sårbarhet.....	16
2.3	Transnasjonale liv.....	19
3	Metodiske valg og vurderinger.....	22
3.1	Forskningsdesign og metodisk tilnærming.....	22
3.2	Utvalg og gjennomføring av intervju.....	23
3.3	Aktiv deltakelse i arbeidsgruppen til forprosjektet «Innflytterstrategi».....	26
3.4	Utvalg og gjennomføring av fokusgrupper.....	27
3.5	Refleksjoner om egen posisjon.....	29
3.6	Forskningsetiske betraktninger.....	30
3.7	Hva kan jeg si noe om?.....	31

4	Arbeidsinnvandreres fortellinger om deres hverdagsliv	33
4.1	Migrasjonsfortellinger	33
4.2	Tilrettelegging for arbeidsinnvandrere	38
4.3	Samhandling og møteplasser	44
4.4	Den skjøre tilhørigheten	49
5	Hvordan tilrettelegger næringslivet, frivillige organisasjoner og offentlig virkemiddelapparat for arbeidsinnvandrere?	55
5.1	Status arbeidsinnvandring; kommuneledelsen forteller	55
5.2	Utfordringer og behov	58
5.2.1	Rekruttering og den første tiden	58
5.2.2	Praktisk tilrettelegging er krevende både for næringslivet og frivilligheten.....	60
5.2.3	Barnas behov; en lærer forteller	64
5.3	Eksisterende tiltak.....	65
5.4	Forslag til nye tiltak.....	69
6	Hvordan har koronapandemien endret antakelser om situasjonen i dag og fremtiden for arbeidsinnvandring?	75
6.1	«De tar jobbene fra oss, sier noen. De sprer korona, sier andre»	75
6.2	Ett år med koronapandemien og tiden fremover	76
7	Avslutning	80
7.1	Transnasjonale liv og skjøre tilhørigheter	80
7.2	Fortsatt en vei å gå.....	82
7.3	Koronapandemien har synliggjort sårbarheter og muligheter	84
7.4	Konklusjon; veien videre.....	85
	Referanseliste	87
	Vedlegg: Informasjonsskriv på norsk	95
	Vedlegg: Informasjonsskriv på litauisk.....	98
	Vedlegg: Intervjuguide.....	101
	Vedlegg: Intervjuguide på norsk fokusgruppe; arbeidsinnvandrere	104

Vedlegg: Intervjuguide på engelsk fokusgruppe; arbeidsinnvandrere	105
Vedlegg: Intervjuguide fokusgruppe; næringslivet.....	106
Vedlegg: Intervjuguide fokusgruppe; politisk og administrativ ledelse i kommunene Tromsø, Karlsøy, Balsfjord, Storfjord og Balsfjord	108

Tabelliste

Tabell 1 - Befolkningsutvikling i Tromsøregionen 2020.....	5
Tabell 2 - Oversikt over informanter - arbeidsinnvandrere.....	25
Tabell 3 - Oversikt over informanter - næringslivet og frivillighet	26
Tabell 4 - Arbeidsgruppen forprosjektet "Innflytterstrategi"	27
Tabell 5 - Oversikt over fokusgrupper	28
Tabell 6 - Statistikk over litauiske migranter og tilbakeflyttere.....	34

Bildeliste

Bilde 1 – Forsidebilde av Mikkelsen.....	
Bilde 2 - Kommentarfeltet på Nordlys sin Facebook side. Hvem skal få kalle seg en Tromsøværing?.....	18

1 Innledning

1.1 Litt hjemme, men også litt på besøk; den sårbare tilhørigheten

Med hjertet full av spenning og skriveblokk full av spørsmål, er jeg på vei til å møte min første informant. Det er muligens årets varmeste dag og byen viser seg fra sitt aller vakreste når jeg møter litauiske Karolis, for en samtale om hans tilværelse i Tromsø. Karolis har foreslått at vi skal ta samtalen på bussen, der han jobber til vanlig som bussjåfør. Jeg setter meg på første rad, setter fast setebeltet, spisser til ørene og hører på Karolis sine fortellinger, mens vi drifter rundt på fire hjul i Tromsø. Underveis tar vi noen pauser for frisk luft, sol i ansiktet og en slurk medbrakt kaffe.

Karolis skulle jo egentlig aldri flytte fra Litauen, og hadde en forakt for dem som valgte å gjøre det. «Jeg var en av de litauere som bannet etter emigrantene og var overbevist over at jeg selv aldri skulle migrere», forteller Karolis. Etter noen turer utenlands ble han sjarmert over tilliten mennesker bar ovenfor hverandre og imponert over styresettet. I Litauen hadde han erfart korrupte myndigheter og uærlighet i offentlige institusjoner. Manglende tillitt til samfunnet fremkalte hans flyttevalg.

Bortimot alle Karolis kjenner i Norge ble han kjent med gjennom jobb. Over lengre tid har han ikke hatt venner å tilbringe fritiden med. Nå som hans arbeidsgiver har ansatt flere litauere, finner han mye selskap i dem. Etter mange år i nord, har Karolis utviklet en kjærlighet for Tromsø, men forteller selv at tanken på å skulle bli begravd her er skummel. Det klarer han egentlig ikke å se for seg. «Tromsø er en utrolig vakker by, men det er som om byens vakre er fremmed, det er på en måte ikke mitt», forteller han. Det er jobben som holder han igjen i Tromsø. «Jeg klarer ikke å se for meg en bedre jobb, enn det jeg har i dag. Det er det som stopper meg fra å dra tilbake til Litauen», forteller Karolis.

Fortellingen til Karolis illustrer godt det komplekse i transnasjonale arbeidsinnvandreres liv. Tidligere studier viser at forholdene mellom økonomisk og sosial integrering ikke alltid er parallelle. Jobb er ofte det viktigste, men det er alene ikke nok til å føle tilhørighet til mottakerlandet og føle seg sosialt integrert (Aure, Førde, & Magnussen, 2015). Arbeidsplassen får en økt betydning, da denne ofte er den eneste stabile tilkoblingen migranten har til det norske samfunnet (Valenta, 2008). Karolis sine refleksjoner illustrerer også den skjøre tilhørigheten, som i seg selv er et vanskelig utgangspunkt for integreringsarbeid. Uansett hvor gode

integreringstiltak tiltaksapparatet i mottakerlandet introduserer for å beholde arbeidsinnvandrere, vil det i mange tilfeller være en rekke faktorer i opprinnelseslandet som vil trumfe disse. Med transnasjonale liv, vil man alltid være litt hjemme, men også alltid være litt på besøk.

1.2 Problemstilling

Med denne masteroppgaven ønsker jeg å utforske arbeidsinnvandreres levekår i Tromsøregionen og hvordan vertskommunene kan legge til rette for at de skal leve gode liv her. For et helhetlig og nyansert bilde har jeg valgt å undersøke tre ulike aspekter ved arbeidsinnvandring. Arbeidsinnvandreres narrativer om deres situasjon i Tromsøregionen, hvordan næringslivet og tiltaksapparatet tilrettelegger for integrering samt hvordan koronasituasjonen har påvirket antakelser om arbeidsinnvandring under pandemien og i fremtiden. Disse aspektene gjenspeiles i tre forskningsspørsmål:

1. Hvordan forstår utenlandske kvinner og menn sin situasjon som arbeidsinnvandrere i Tromsøregionen og hvilke arenaer som benyttes for felleskap og tilhørighet?
2. Hvordan tilrettelegger næringslivet, frivillige organisasjoner og offentlig virkemiddelapparat for arbeidsinnvandrere?
3. Hvordan har koronapandemien endret arbeidsinnvandreres og tiltaksapparatets antakelser om situasjonen i dag og fremtiden for arbeidsinnvandring?

Med det første forskningsspørsmålet ønsker jeg å samle narrativer om hvordan utenlandske kvinner og menn med arbeidsinnvandringsbakgrunn opplever sin situasjon i Tromsøregionen. For å forstå hverdagslivet til arbeidsmigranter, er det spennende å høre om deres migrasjonsfortellinger. Jeg er opptatt av deres transnasjonale liv, med det inngår deres fortellinger om hva de har reist fra og hva de har reist til. Jeg ønsker også å bli kjent med hva slags samhandlingsarenaer og møteplasser migrantene opplever som tilgjengelige for dem og hva de savner. Jeg vil også undersøke hva slags behov migrantene har for å leve gode liv og hvordan disse behovene blir møtt.

Som følge av min egen bakgrunn som migrant fra Litauen, språklig kompetanse og kjennskap til nasjonen har jeg valgt litauiske arbeidsinnvandrere som min målgruppe for kvalitative intervju. Denne målgruppen er spennende å undersøke, da litauere representerer en av de største migrantgruppene i Norge. I tillegg til kvalitative intervju med litauiske arbeidsinnvandrere, vil jeg supplere med funn fra forprosjektet «Innflytterstrategi», med det fortellinger fra

fokusgrupper som består av arbeidsinnvandrere fra Polen, Tyskland, Bulgaria, Irland, USA, Burundi, Iran og Russland. «Innflytterstrategi» er et prosjekt i regi av Byregion Tromsø sitt næringsforum og Troms og Finnmark fylkeskommune, med mål om å legge til rette for at arbeidsinnvandrere trives så godt at dem velger å bli værende lengst mulig, og at de som reiser skal være de beste ambassadørene for regionen vår.

Med det andre forskningsspørsmålet ønsker jeg å lære mer om hvordan næringslivet, frivillige organisasjoner og offentlig virkemiddelapparat tilrettelegger for arbeidsinnvandrere i Tromsøregionen, men også hvilke tiltak de ser for seg kan komme til i fremtiden for å forbedre arbeidsinnvandreres levekår. Jeg vil også vise til hvilke utfordringer de møter i sin tilrettelegging for arbeidsinnvandrere. Kvalitative intervju med utvalgte aktører er en viktig brikke for økt forståelse, men ikke den eneste. I tillegg til kvalitative intervju vil jeg supplere materialet med funn fra forprosjektet «Innflytterstrategi». Høsten 2019 var jeg frivillig hos Caritas Tromsø og Svalbard for å lære mer om hvordan frivillige organisasjoner jobber med integrering. Jeg vil også supplere materialet med funn fra engasjementet.

Vi vet at koronasituasjonen har hatt store følger for viktige faktorer ved arbeidsinnvandring som arbeidsmarkedet, mobilitet og holdninger blant befolkningen. Med det tredje forskningsspørsmålet ønsker jeg å utforske både arbeidsinnvandreres og tiltaksapparatets vurderinger rundt koronasituasjonens følger for arbeidsinnvandringen i dag og i tiden fremover. Hvordan er tilgangen og behovet for utenlandsk arbeidskraft og hvilke følger kan dagens situasjon skape for fremtiden? Migrasjon er et dynamisk felt. Dette forskningsspørsmålet er særlig spennende for å supplere det vi vet om fortiden, dagens situasjon med noen refleksjoner om mulig utfall i fremtiden.

Målet er at analysen i sin helhet skal være en fortelling som sammenstiller migrantenes, arbeidsgiveres, frivillige organisasjoners fortellinger, funnene fra pilotprosjektet «Innflytterstrategi» samt andre studier og teoretiske perspektiver. Funnene vil kunne illustrere hva som fungerer godt i dag, og hvor det er rom for forbedring, med mål om å kunne ivareta arbeidsinnvandrere i Tromsøregionen på den beste måten.

1.3 Motivasjon for valg av tematikk

Gjennom hele studieløpet i samfunnsplanlegging og kulturforståelse - fra bachelor til master, har jeg alltid synes det har vært særlig spennende med migrasjon. Dette skyldes først og fremst

min bakgrunn som migrant, men også som følge av at migrasjon er et dynamisk og komplekst felt, preget av mange ulike narrativer av stor betydning for samfunnet.

Jeg flyttet fra Litauen til Norge som barn, og har dermed på flere måter hatt en enklere migrasjonsperiode, enn mange som velger eller er nødt til å migrere i voksen alder. Likevel, har jeg noen førstehånds erfaringer rundt muligheter og utfordringer migranter ofte møter i Norge. Dette med bakgrunn i egne, familie og venners opplevelser. I tillegg til førstehånds erfaringer har jeg over lengre tid fulgt med i den offentlige debatten og er kjent med mange kommuniserte fortellinger og diskurser i media om arbeidsinnvandring.

Som student i samfunnsplanlegging og kulturforståelse har jeg engasjert meg i flere aktiviteter som har beriket min innsikt i migrasjonsfeltet. Høst 2019 var jeg utplassert som praktikant hos Tromsø kommune, der deltok jeg i prosjektet «Sprinter». Prosjektet hadde som mål å bidra med etableringsstøtte til flyktninger og innvandrere i Tromsø kommune og ble initiert som et resultat av at 40 prosent av de besøkende hos Gründerhjelpa hadde utenlandsk bakgrunn. Som en del av praksissemesteret valgte jeg å fordype meg i innvandreres motivasjon for oppstart av bedrifter. Den kvalitative undersøkelsen jeg gjennomførte viste at 4 av 5 informanter jeg intervjuet ønsket å etablere bedrift på bakgrunn av at de enten ikke fikk seg jobb i det hele tatt, eller fikk en jobb som ikke tilfredstilte deres behov. En av informantene kunne fortelle at han kun fikk seg jobb hos en annen innvandrer, fordi han var en av få arbeidsgivere som forstod hvordan det er å være i situasjonen hans. I masteroppgaven ser jeg på arbeidsinnvandrere som allerede er i arbeid, men slike funn er fortsatt relevant for et helhetlig situasjonsbilde som illustrer utfordringer innvandrere kan møte på ved for eksempel ønske om å skifte jobb.

Vår 2019 var jeg tilsatt som praktikant ved Den norske ambassaden i Vilnius. I løpet av dette halvåret skrev jeg min bacheloroppgave der jeg undersøkte hva som avgjør migrantenes valg om å flytte tilbake til Litauen og hva som kjennetegner migrasjonsprosessen. Samtlige informanter jeg intervjuet opplevde integrering i migrasjonslandet som utfordrende på et eller flere tidspunkt under migrasjonsperioden. Dette samsvarer også med mine egne antakelser om at noen migrantgrupper, spesielt arbeidsinnvandrere ofte faller mellom to stoler ift. tilrettelegging fra myndighetene. Flyktninger og familiegjenforente migranter tilbys gratis norskkurs og samfunnsopplæring fra myndighetene (Ødegård & Andersen, 2020). Samtidig er det ofte opp til arbeidsgiver eller frivillige organisasjoner å tilby lignende integreringstiltak for arbeidsinnvandrere. Valenta (2008) påpeker at i sosiale og politiske debatter har innvandreres sosiale liv, sosial integrasjon og samhandling med nordmenn ofte fått lite oppmerksomhet.

Istedenfor rettes søkelyset ofte på bekymringer rundt innvandreres sysselsetting, kulturell integrering og geografisk segregering (Valenta, 2008).

Siden jeg kom tilbake fra Vilnius til Tromsø har jeg jobbet for Næringsforeningen i Tromsøregionen. Gjennom dette arbeidet har jeg fått erfart hvor viktig tematikk arbeidsinnvandring og tilgang på kompetanse er for næringslivet i denne regionen. Det siste året har jeg vært så heldig å få være med i arbeidsgruppen til forprosjektet «Innflytterstrategi», og har fått erfare hvordan virkemiddelapparatet jobber med å legge til rette for arbeidsinnvandring.

Gjennom disse engasjementene har jeg et bredt inntak for å se på arbeidsinnvandreres sitt arbeid med å skape tilhørighet, og en sterk motivasjon for å utvikle ny kunnskap på dette feltet.

1.4 Arbeidsinnvandring som strategi for vekst og utvikling

Folkeflukt fra Nord. Hva skjer med Nord-Norge? Kommuner med en dramatisk fremtid i møte. Over lengre tid har lignende overskrifter dominert det nordnorske mediebildet. Befolkningsstatistikken preges av stadig synkende fødselsrater, aldrende befolkning og i det siste også redusert arbeidsinnvandring (Onsager, 2019). I tillegg er det mange unge som velger å søke seg til nye muligheter lenger sør på landet. Slik som vist i tabellen under har kommunene Tromsø (SSB, 2020e), Balsfjord (SSB, 2020a), Karlsøy (SSB, 2020b), Lyngen (SSB, 2020c) og Storfjord (SSB, 2020d) i løpet av 2020 hatt enten negativ befolkningsutvikling eller svak vekst. Innvandringsandelen i kommunene varierer mellom 5,9 prosent og 13,4 prosent (IMDi, 2020).

Tabell 1 - Befolkningsutvikling i Tromsøregionen 2020

	Folketallet	Fødte	Døde	Nettoflytting	Vekst i befolkning 4. kvartal 2020	Andel innvandrere	Befolkning i 2030	Befolkning i 2050
Tromsø	77 095	791	465	-204	20	13,4 %	80 456	83 907
Balsfjord	5 559	43	65	22	13	8,2 %	5 527	5 585
Karlsøy	2 172	7	38	2	-8	12,6 %	2 313	2 478
Lyngen	2 773	12	33	-1	14	5,9 %	2 588	2 385
Storfjord	1 831	12	12	2	-3	8,6 %	1 893	1 928

Befolkningsframskrivingene i kommunene forutsetter normalaktivitet og dermed også større andel arbeidsinnvandrere i tiden fremover. I motsetning til flere distriktskommuner har Tromsø kommune over lengre tid vokst med omtrent 1000 innbyggere i året. SSBs tallgrunnlag viser langt færre tilflyttere de neste årene. Lavere befolkningsvekst påvirker også kommunens skatteinngang og overføringer fra staten. Konsekvensene merkes allerede for årets budsjett, med nedjustert forbruk innen skole og barnehage (Lande, 2020). Mange kommuner ser på tilflytting, der av også arbeidsinnvandring som et viktig virkemiddel for å opprettholde bosetting, aktivitet, velferdstjenester, økonomisk vekst og samtidig sikre næringslivet nødvendig kompetanse. For at denne strategien skal fungere er det avgjørende at arbeidsinnvandrere trives og ønsker å bli værende lengst mulig. Noe så enkelt, men samtidig så omfattende og komplekst.

De siste femten årene har næringslivet i nord opplevd en eventyrlig vekst, med det også et økende behov for arbeidskraft. I 2020 meldte 64 prosent av medlemsbedriftene til NHO Arktis om i noen eller i stor grad udekket kompetansebehov (Rørstad, Børing, & Solberg, 2021). Hver tredje NHO-medlemsbedrift har det siste året forsøkt å rekruttere arbeidstakere, uten å få tak i kompetansen de ønsker. Nasjonalt mangler næringslivet mer enn 20 000 nytilsatte, 10 000 av disse innen håndverksfag og 5 000 med kompetanse innen ingeniør- og tekniske fag (NHO, 2021). Under Arendalsukens debatt «Hva når ikke engang innvandrerne vil bo her nord?», konkluderte ordstyrer Arne Holm med at «uten arbeidstakere hjelper det ikke stort om næringslivet går så det suser i nord» (Holm gjengitt etter Bullvåg, 2018).

Etter en periode med vekst, peker pilene nå nedover for en rekke næringer. COVID-19 har medført store utfordringer og konsekvenser for næringslivet. Mange bedrifter har måttet stanse, nedskalere eller endre sin daglige drift. Flere har mistet sitt markedsgrunnlag og blitt tvunget til å gjennomføre permitteringer og oppsigelser (NFTR, 2020). I dag er det mange flere arbeidssøkere enn det var fram til koronapandemien og dermed er det også økt tilgang på arbeidskraft for næringslivet. Likevel er det flere bedrifter som melder at de fremdeles er avhengig av utenlandske arbeidstakere (NTB, 2021). Etter hvert når befolkningen vaksineres er det rimelig å anta at situasjonen stabiliserer seg, der bedrifter igjen vil ha et enda større behov for utenlandsk arbeidskraft.

Flere av nasjonene der Norge typisk har rekruttert arbeidskraft fra som eksempelvis Litauen og Polen, har de siste årene registrert økonomisk oppsving. Dette har ført til at myndighetene har iverksatt flere satsninger for å rekruttere tilbake utflyttere. Konkurransen har tilspisset seg. Nå

konkurrerer ikke lenger Tromsøregionen nasjonalt om å tiltrekke seg arbeidskraft, men også internasjonalt. Koronapandemien kan ha medført tilbakeslag i økonomien til landene i Øst-Europa, samtidig som disse økonomiene er kjent for å være omstillingsdyktig.

1.5 Polariserende diskurser

I løpet av det siste året har det vokst fram stadig mer polariserende diskurser om innvandring, som har skapt stigmatisering og splittelser i samfunn. En av diskursene omhandler arbeidsinnvandrere, der de ofte blir stigmatisert som syndere for økende koronasmitte i samfunnet. Nye begreper som «importsmitte» har vokst fram til å omtale tilreisende med koronavirus fra utlandet. Flere steder i landet, også i Tromsø har spesielt arbeidsinnvandrere fra Polen tatt ordet i debatten, for å rette søkelyset på økende hets i samfunnet og ubehag på arbeidsplassen. «Nesten hver gang et rutefly fra Polen lander i Tromsø, Bodø eller en hvilken som helst annen flyplass, ser vi en nyhetssak om hvor mange «potensielle koronavirus-spredere» som er om bord. Hva er hensikten med slik skriving?» forteller en polsk arbeidsinnvandrer til avisen Nordlys (Graczyk gjengitt etter Sæbbe, 2021a).

På oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet har Retriever gjennomført en medieanalyse på innvandring og integrering i norske medier i løpet av 2020. Deres analyse viser til at fem prosent av artiklene om innvandrer- og integreringsspørsmål er eksplisitt knyttet til koronapandemien. Det handler ofte om arbeidsinnvandring og innreiseregler, innvandrere og mennesker med to innvandrerforeldre som er overrepresentert i statistikk over koronasmittede, men også om negativ sosial kontroll i minoritetsmiljøer og pandemiens påvirkning på religiøse praksiser (Retriever, 2021). Fem prosent er i utgangpunktet ikke et høyt tall, men i arbeidsinnvandreres transnasjonale liv blir de ikke bare omtalt i mediebilde i mottakerlandet, men også i opprinnelseslandet. Mens innbyggere i Norge er eksempelvis opptatt av at pendlende arbeidsinnvandrere ikke skal ta med seg smitte fra Litauen til Norge, er innbyggere i Litauen opptatt av arbeidsinnvandrere ikke skal ta med seg smitte fra Norge til Litauen (LNK, 2020). Cresswell argumenterer for at mobilitet er politisk og er med på å skape makt og skapes av makt. Det ligger stor makt i å kunne definere mobilitet, der politikere, journalister og den øvrige befolkningen kan ta del i maktfordelingen (Cresswell, 2010). Kohn, nestleder ved Antirasistisk Senter, forteller at mennesker tyr til slike stigmatiseringer fordi de ofte har behov for å finne syndebukker, noen å legge ansvaret på for ens misære (Kohn gjengitt etter Øberg & Isaksen, 2021). Stigmatiserende avisartikler og hatefulle utsagn i kommentarfeltene til artiklene kan skape sår som er vanskelig å lege (Sæbbe, 2021a).

1.6 Forprosjektet «Innflytterstrategi»

Arbeidsinnvandrere representerer en stor andel av innbyggere i samtlige fem kommuner, hvor sammensetningen består av mellom 5,9 og 13,4 prosent innbyggere med innvandringsbakgrunn eller norskfødte med innvandrerforeldre (IMDi, 2020). Andelen som reiser hjem i løpet av de første fire årene ligger på 39-43 prosent, 20-33 prosent reiser i løpet av 5-9 år, mens 24-41 prosent blir her i 10 år eller lenger (Andresen, 2020). Statistikken viser at det altså er en betydelig del, rundt 40 prosent av innvandrere, som velger å reise tilbake eller videre fra Tromsøregionen i løpet av kort tid.

Som ledd i arbeidet med å få arbeidsinnvandrere til å trives og bli værende i Tromsøregionen, har Byregion Tromsø sitt regionale næringsforum og Troms og Finnmark fylkeskommune igangsatt forprosjektet «Innflytterstrategi». Forprosjektets målsetting er å identifisere 5 – 10 tiltak som skal bidra til at flest mulig arbeidsinnvandrere, og andre med innvandringsbakgrunn blir værende lengst mulig i Tromsøregionen og at de som reiser videre blir de beste ambassadørene for regionen. Prosjektet skal bidra til å gjøre kommunene og næringslivet mer bevisst på hvordan de skal jobbe med integrering. Den langsiktige hensikten med forprosjektet er å utvikle et profesjonalsert og helhetlig tilbud som vil bidra til at regionen får et fortrinn i kampen om nødvendig arbeidskraft (Andresen, 2020). Forprosjektets nedslagsfelt er kommunene Tromsø, Karlsøy, Lyngen, Balsfjord og Storfjord.

For å kartlegge den nåværende situasjonen og behovene knyttet til arbeidsinnvandring har forprosjektets arbeidsgruppe gjennomført innspillmøter og workshops med arbeidsinnvandrere, næringslivet, interesseorganisasjoner, frivilligheten samt politisk og administrativ ledelse i kommunene. Som masterstudent med fordypning i arbeidsinnvandring og prosjektmedarbeider i Næringsforeningen i Tromsøregionen har jeg fått følge forprosjektet og vært en del av arbeidsgruppen. Funnene fra forprosjektet og kvalitative intervjuer inngår som en del av datainnsamlingen til masteroppgaven.

1.7 Masteroppgavens oppbygging

I det første kapitlet har jeg presentert oppgavens tema, problemstilling og egen motivasjon for valgt fordypning. Jeg har drøftet situasjonen knyttet til integrering av arbeidsinnvandrere, befolkningsutvikling i Tromsøregionen og hvilket utfall koronasituasjonen kan ha for arbeidsinnvandring i dag og fremover. Jeg har også presentert forprosjektet «Innflytterstrategi».

I det andre kapitlet vil jeg drøfte sentrale teoretiske perspektiver og tidligere forskning på feltet om flyttevalg, strukturelle føringer, økonomisk og sosial integrering, tilhørighet og sårbarhet samt transnasjonale liv.

I det tredje kapitlet vil jeg ta for meg oppgavens metodiske valg og vurderinger. Her vil jeg redegjøre for valg av metode, rekruttering av informanter, beskrive oppgavens utvalg samt gjennomføring av intervjuene og fokusgruppene. Jeg vil også reflektere om egen posisjon, forskningsetiske betraktninger samt belyse hva jeg kan si noe om med bakgrunn i mitt mastergradsarbeid.

I det fjerde kapitlet vil jeg presentere samtaler med migrantene som åpner opp for spesielt fire fortellinger; deres migrasjonserfaringer, behovene rundt praktisk hjelp og opplæring, hvilke samhandlingsarenaer og møteplasser migrantene benytter for felleskap og tilhørighet samt den skjøre tilhørigheten. Dette er det første kapitlet av tre, hvor jeg skal legge frem oppgavens analyse.

I det femte kapitlet vil jeg ta for meg samtaler med næringslivet, frivillige organisasjoner, offentlig virkemiddelapparat og andre relevante aktører om hvordan deres tilrettelegging for arbeidsinnvandrere fungerer i dag og hvilke nye tiltak de ser for seg kan komme til i tiden fremover. Jeg vil også supplere med hvilke utfordringer aktører møter som arbeidsgivere og tjenestetilbydere til en mangfoldig gruppe innbyggere.

Det sjette kapitlet handler om hvordan koronapandemien har endret antakelser om situasjonen i dag og fremtiden for arbeidsinnvandring.

I det sjuende kapitlet vil jeg ta for meg en oppsummering av analysen, før jeg legger fram en konklusjon om veien videre.

2 Teoretiske refleksjoner

I dette kapitlet vil jeg trekke fram sentrale teoretiske perspektiver og tidligere forskning på migrasjonsfeltet, som vil sette temaet om arbeidsinnvandring i Tromsøregionen i en større kontekst. Grovt sett kan vi gjøre en tredeling av temaet migrasjon (Jordhus-Lier et al., 2017). Den første delen dreier seg om selve migrasjonen. Her vil jeg legge frem perspektiver på hvorfor mennesker velger å migrere, migrasjonsmønstre og hvordan myndigheter gjennom reguleringer legger strukturelle føringer for migrasjon. Den andre delen handler om hva som skjer når migrantene skal leve i det nye samfunnet dem har flyttet til. Her vil jeg trekke fram begrepene økonomisk og sosial integrering, tilhørighet og mangfold. Den tredje delen vil handle om transnasjonalisme og translokaltitet. Her vil jeg vise til hvordan mange migranter lever transnasjonale liv, delvis innenfor transnasjonale sosiale felt, som kan være like essensiell som de lokale omgivelsene i bosettingslandet (Jordhus-Lier et al., 2017).

2.1 Flyttevalg, migrasjonsmønstre og strukturelle føringer

2.1.1 Hvordan forstå flyttevalg?

Migrasjon er et komplekst fenomen og det finnes ikke en helhetlig teori som fanger opp alle aspekter ved migrasjon. Migrasjonslitteraturen består av et mangfold av ulike teorier, som beskriver migrasjon på ulike måter. En av de mest kjente modellene innenfor migrasjonsforskning er push- og pullmodellen, som ble lansert av demografen Lee i 1966. Med bakgrunn i modellen kan migrasjon forklares ut ifra fire faktorer; forhold i opprinnelseslandet, forhold i det valgte bosettingslandet, hindringer for å flytte og personlige forhold. Modellen har fått sitt navn som følge av beskrivelsen om at negative push-faktorer ved opprinnelseslandet og positive pull-faktorer ved bosettingslandet er selve katalysatoren bak flyttevalg. Push- og pullmodellen vurderes av mange som en altfor enkel forklaring av migrasjonsprosesser, med for stor vekt på den økonomiske forankringen (Jordhus-Lier et al., 2017). Denne modellen blir i dag ofte erstattet eller supplert av mer nyanserte teorier. Grimsrud og Aure (2013) skriver at flyttesituasjoner- og valg handler om menneskers biografier på en side og sosiale, stedlige, økonomiske og kulturelle prosesser, på både lokalt og globalt nivå, på den andre siden. De anerkjenner at steder representerer både push- og pullfaktorene, men velger i sin forskning om tilflytting å benytte seg av en mer praksisorientert analyse (Grimsrud & Aure, 2013). I likhet med Grimsrud og Aure, er jeg i oppgaven min opptatt av å gripe kompleksiteten mellom de tre aspektene ved migrasjonsprosessen.

Menneskers hverdagsliv og politikk blir ofte håndtert som to atskilte forskningsfelt, studert gjennom ulike faglige teorier. Disse burde sees i sammenheng og studeres gjennom tverrfaglig samfunnsforskning. Førde (2007) argumenterer for det å være opptatt av forholdet mellom hverdagsliv og politikk er å være opptatt av praksis. Den praksis orienterte tilnærmingen forsøker å skape et knutepunkt mellom blant annet fenomenologien og strukturalismen med bidrag fra begge retningene (Nyseth, Jerntoft, Førde, & Bærenholdt Ole, 2007). Min teoretiske og politiske ambisjon er å gjøre en studie av arbeidsinnvandrere som kombinerer både individuelle valg og strukturelle føringer. En praksisorientert analyse kombinerer harde faktorer som myndighetenes føringer, jobb og bolig, samtidig som det åpner opp for refleksivitet rundt myke faktorer som tilhørighet og identitet. Ved å ta høyde for kompleksiteten i hverdagslivet og politikk, samt fokusere på både personlig motivasjon, handlingsrommet og de strukturelle føringene, argumenterer jeg for at oppgaven kan frembringe kunnskap som kan gjøre oss bedre i stand til å gjøre treffsikre tiltak.

2.1.2 Migrasjonsmønstre; arbeidsflyt fra øst til vest

Det å migrere er ikke et nytt fenomen, mennesker har alltid vandret. Å flytte på seg er helt naturlig når noen mangler ressurser, opplever noe risiko i sitt nærområde eller søker seg til nye muligheter. Det senmoderne samfunnet med stadig økende globalisering og sine sosiale, økonomiske, politiske og kulturelle prosesser har vært med å krampe verden og skape større muligheter for migrasjon på tvers av landegrensene (Rye, 2016).

Siden Sovjetunionens fall har fremveksten av den markedsrettede verdensøkonomien ført med seg en stor grad av frihet for mennesker og næringsaktører, til å kunne inngå arbeidsavtaler ut ifra egne økonomiske interesser. I samme periode fikk mange millioner mennesker tilgang på lønnet arbeid i land som Kina, Brasil og Sør-Korea, noe som førte til velstandsøkning i nasjonene. Denne utviklingen har gitt arbeid og muligheter til mange (Jordhus-Lier et al., 2017). Siden EU åpnet opp for utvidelse i 2004 og 2007, særlig for flere land i Øst-Europa, har antallet mennesker som har valgt å finne seg jobb på tvers av landegrensene økt. Norge har gått fra å ha en mindre del arbeidsinnvandrere som jobbet ofte kun om sommeren i landbruket, til at utenlandsk arbeidskraft har vokst fram til å bli en integrert del av fastlandsøkonomien og samtidig et signifikant element i den økonomiske veksten (Johannessen, 2010). Økonomisk vekst er ofte ujevnt fordelt, noe som skaper rom for at aktører i næringslivet kan benytte denne ujevnheten til sin fordel, ved å eksempelvis flytte produksjon til lavkostland eller leie inn utenlandsk arbeidskraft som kan lønnes lavere. Den raske veksten har også skapt større

økonomiske ulikheter innad i nasjonene. Samtidig som mange nasjoner har hatt en økonomisk vekst, har verdensøkonomien vært preget av en rekke lokale og globale finanskriser, som igjen har påvirket arbeidsmarkedet (Jordhus-Lier et al., 2017). Det globale arbeidsmarkedet er altså i kontinuerlig endring, migrasjonsmønstre er dermed også det.

Det nyligste eksempelet på store endringer i migrasjonsmønstre oppstod som følge av koronapandemien. I en studie av arbeidsrelatert mobilitet viser Neis, Neil og Lippel (2020) hvordan pandemien forstyrret alt fra global økonomi til hverdagen. Globalt bor 93 prosent av alle arbeidstakere i et land som har hatt følger som permittering, nedlegging eller lignende i løpet av pandemien. På grunn av kortere arbeidsdager, permitteringer og oppsigelser av arbeidsstyrken har den første halvdel av 2020, resulterte i tap av 155 millioner heltidsjobber. Påvirkningen er ujevnt fordelt over arbeidsgrupper, regioner samt utviklingsland og industriland. Mange land har vurdert regulering av besøkende fra utlandet som et av de viktigste tiltakene for å redusere risikoen for spredning av koronaviruset. Dette har ført til nedstenging av landegrenser, reisebegrensninger og mange kansellerte flyreiser. Disse tiltakene har rammet de utenlandske arbeidstakere hardest, med det også selve motoren til den globaliserte økonomien, som mange næringer er avhengig av. Noen land førte særlig strenge restriksjoner, der utenlandske arbeidstakere som oppholdt seg i mottakerlandet under fremveksten av pandemien risikerte utvisning. Malta var en landene som deporterte alle utenlandske arbeidstakere. Alle som ikke fulgte loven, risikerte å bli fratatt retten til jobb i Malta i opptil fem år. India sendte fly til Milano og Teheran for å bistå med transport av arbeidsinnvandrere tilbake til deres opprinnelsesland. Selv i de nasjonene som ikke igangsatt deportering av utenlandske arbeidstakere, førte de store økonomiske utfordringene for nasjonene og sårbar innvandringsstatus til at mange risikerte permitteringer og oppsigelser. Dette satte deres juridiske rett til å bli værende i mottakerlandet og muligheter for fremtidig sysselsetting i fare, noe som førte til at enkelte ble tvunget inn i en papirløs status. Samtidig ledet stengte grenser til utfordringer for reiser til opprinnelseslandet og tvang migrantene til å måtte velge mellom å enten bli værende i mottakerlandet eller reise tilbake til opprinnelseslandet (Neis, Neil, & Lippel, 2020). De strukturelle føringene har skvist mange opp i et hjørne til å måtte velge mellom jobb på den ene siden eller nærhet til sine kjære på den andre siden.

I 2020 er folkeveksten i Norge det laveste på 19 år, dette mye som følge av myndighetenes reguleringer for innvandring. Siden 2012 har innvandringen falt vært år, men mellom 2019 og 2020 har nedgangen vært eksepsjonell med hele 27 prosent (SSB, 2021b). Koronapandemien har hatt enorme følger for dagens migrasjonsmønstre. Samtidig som innvandringen reduseres

for hvert år, faller befolkningstallene i mange av kommunene i Norge, der kommunene har et økende behov for innbyggere som kan bidra som medborgere og arbeidstakere. Å jobbe for å beholde tilflytta migranter lengst mulig er viktig for mange nasjoner, der imellom også Norge, spesielt i en periode med så stor nedgang i innvandring.

2.1.3 Strukturelle føringer; de ettertraktede migrantene?

Hvordan mikro- og makroperspektiver påvirker hverandre, har vært grunnlag for mange samfunnsvitenskapelige diskusjoner. Diskusjonene har gjerne handlet om kausalitetens retning (Guneriusen, 1996). «Er det begivenheter og prosesser på mikronivå som determinerer makrofenomener, eller er det makro som determinerer mikro?» (Guneriusen, 1996 s. 280). Tradisjonelt ved å studere mikroperspektivet har forskere undersøkt få aktører og deres interaksjon, prosesser i en gruppe eller observerbare handlinger. Makroperspektivet har tradisjonelt handlet om studier av mange aktører og deres relasjon, kollektive makt- og statusforhold samt sosiale prosesser og strukturer. Mikro- og makroperspektivene oppleves å ha komplementære begrensninger, og selv om det fortsatt er flere teoretikere som viderefører ganske endimensjonale perspektiver, er det flere i dag som argumenterer for en kombinasjon av begge perspektivene (Guneriusen, 1996). Praksisteorien har vokst fram som kritikk av disse ytterpunktene, der Giddens er en av nåtidens mest kjente teoretikere, som forsøker å koble mikro- og makroperspektivet og viser hvordan aktør og struktur er i et gjensidig påvirkningsforhold. På den ene siden er individuelle praksiser styrt av kollektive strukturer, på den andre siden bidrar individer med sine handlinger å forsterke og yte motstand mot strukturene. Mennesker er med på å skape sine liv, samtidig som de ikke alltid handler fritt. Med praksisteorien bringes individenes handlinger på banen, samtidig som det argumenteres for at strukturer både fører med seg muligheter og begrensninger (Nyseth et al., 2007). I dagens komplekse samfunn, kan strukturer være så mangt. Inspirert av Giddens som i sine studier fokuserer på den symbolske ordenen, politiske og økonomiske institusjoner og lover som strukturer (Nyseth et al., 2007), ønsker jeg i min studie av arbeidsinnvandrere i Tromsøregionen, å fokusere på virkemiddelapparatet; dermed oppfatter jeg både arbeidsplassen, frivillige organisasjoner og myndigheter som strukturer.

Stort sett alle kommuner har et uttalt mål om å rekruttere flere tilflyttere til kommunene deres. Det er disse tilflyttere som skal bidra med å opprettholde velferdstjenestene og tilbudene i samfunnet, samtidig som det skal sikre næringslivet nødvendig kompetanse og mulighetene for vekst. Distriktssenteret (2012) viser i sin studie av tilflyttingsarbeid i norske kommuner at

mange rekrutterer altfor snevert. Hovedfokuset ligger på tilbakeflyttede barnefamilier, mens single, eldre og migranter er mindre interessante (Søholt, Aasland, & Vestby, 2012). Selv om barnefamilier har hovedprioritet, påpeker Rye (2016) at arbeidsinnvandrere skiller seg ut blant andre migrantgrupper, der deres migrasjon oppleves som en ressurs, fremfor en byrde for næringslivet og lokalsamfunnet (Rye, 2016). Denne organiseringen der tilflyttingstiltak retter seg mot målgrupper som barnefamilier, resulterer i at ressursene ikke blir godt nok utnyttet på målgruppene som faktisk flytter til kommunene og trenger etableringshjelp (Søholt et al., 2012). I den globale verden har vi gjort oss avhengig av arbeidsinnvandring og flere senere tilflyttingsprosjekter har fokusert på arbeidsinnvandrere som målgruppe. Samtidig som mange kommuner har igangsatt viktige tiltak for at arbeidsinnvandrere skal trives, preges migrasjon av å være et politikkfelt full av dobbeltheter og spenninger. Selv om de er de ettertrakta, så viser studier av arbeidsmigranter og diskurser i samfunnet (Sæbbe, 2021a) at de også opplever segregering og diskriminering, med konstant annengjøring, der de ofte blir gjort om til den fremmede i samfunnet. I 2019 hadde Nord24.no og Nordlys en artikkelserie om arbeidsinnvandring i Tromsø. I denne artikkelserien fortalte arbeidsinnvandrere om utfordringer som usikre arbeidsforhold med manglende arbeidskontrakter, minstelønn og dyre eller dårlige boliger. Samtidig opplevde flere få muligheter for arbeid tilpasset utdanning og utviklingsmuligheter, samt holdninger fra lokalbefolkningen som begrenset deres følelse av trivsel og tilhørighet (Sæbbe, 2021b). Dette illustrer godt hvordan virkemiddelapparatet på den ene siden kan skape muligheter som arbeid og et liv i den eksotiske, arktiske hovedstaden, samtidig som diskursen i samfunnet, markedet og politikken er med på å skape segregeringsmekanismer som gjør det mindre attraktivt for utenlandske arbeidstakere å bosette seg i kommunene. Valget om å bli værende er altså ikke helt fritt for individet, da det er en rekke strukturelle føringer som er med på å styre utfallet.

I egen studie vil jeg undersøke hvilke opplevelser som kommer til uttrykk gjennom arbeidsinnvandreres fortellinger, samt undersøke hvordan virkemiddelapparatet spiller en rolle inn i disse gjennom strukturelle føringer.

2.2 Møtet med det nye samfunnet

2.2.1 Samspillet mellom økonomisk og sosial integrering

Tradisjonelt er innvandreres vennskap med nordmenn, sosiale liv og sosial integrasjon blitt viet lite oppmerksomhet i politiske og sosiologiske debatter, til fordel for et mer utbredt fokus på

bekymringer ovenfor innvandreres sysselsetting, kultur forskjeller og geografiske segregering (Valenta, 2008). I senere tid har det vokst fram en interesse for innvandreres hverdagsliv, nettverk og sosial integrasjon. Dette er et steg i riktig retning da sosial integrering er avgjørende for innvandreres etablering i Norge og deres integrering i samfunnet (Field 2003 i Valenta, 2008).

Aure, Førde og Magnussen (2016) har forsket på faktorer som økonomisk og sosial integrering. Gjennom følgeforskning av prosjektet «Integrering og inkludering av tilflyttere i Herøy» har de undersøkt hva som skjer når en vil skape stabilitet av noe som i utgangspunktet er mobilt, nettopp arbeidsinnvandring. I analysen viser de hvordan forholdene mellom økonomisk og sosial integrering ikke nødvendigvis er parallelle. I motsetning til andre migrantgrupper, vet vi at arbeidsinnvandrere har en jobb og er dermed i hvert fall delvis økonomisk integrert allerede når de ankommer mottakerlandet. Jobb er ofte det viktigste, men det er alene ikke nok til å føle seg sosialt integrert og føle tilhørighet. For å skape stabilitet, kreves det tiltak som går utover økonomisk integrering. Det kreves et søkelys på de mer sårbare prosessene ved å måtte forholde seg til nye steder og en forståelse som omfavner usikkerheten og ulike former for tilhørighet (Aure, Førde, & Magnussen, 2018). Selv om arbeidsinnvandrere ikke kommer fra ekstreme situasjoner, går de en ny livsfase i møte ofte uten noe nettverk, noe som gjør dem veldig sårbar. Arbeidsplassen blir dermed ikke utelukkende sett på som en jobb, men også som en viktig samhandlingsarena og møteplass som kan styrke migrantenes sosiale integrering. De norske kollegaene og arbeidsplassen kan for mange arbeidsinnvandrere være den eneste stabile koblingen de har til det norske samfunnet (Valenta 2008).

Funnene fra prosjektet i Herøy viser at arbeidsorganiseringen kan være med å utfordre samhandling og likestilling mellom de norske og utenlandske ansatte. I Herøy har mange av arbeidsinnvandrere høy utdannelse, men jobber likevel som ufaglærte arbeidere med få muligheter for opprykk. Nordmenn opptar ofte lederstillinger og har høy yrkesmobilitet. Denne situasjonen beskrives gjerne som «migrantparadokset», der høyere kvalifiserte migranter, tar stillinger som krever få ferdigheter som følge av økonomisk motivasjon. Ulikhetene bidrar til å skape en økonomisk og sosial segregering mellom utenlandske og norske arbeidere. Segregeringen synliggjøres både på jobb, og følger også med utenfor arbeidsplassen, der de to gruppene sjeldent samhandler med hverandre på fritiden. Boligkostnadene i Herøy er høye sammenlignet med arbeidsinnvandreres økonomiske situasjon. De utenlandske arbeidstakere som har kjøpt seg bolig har dermed som følge av økonomiske hensyn kjøpt de billigste boligene på markedet. Slike tendenser bidrar til å ytterligere øke forskjellene mellom nordmenn og

tilflyttere i samfunnet. Fast arbeid sikrer de en stabil lønn og muligheten for å leve et anstendig liv, men på sikt kan fraværet av mulighetene for opprykk på arbeidsplassen og mangelen på høykvalifiserte arbeidsplasser, motivere tilflyttere til å flytte hjem eller videre til et nytt sted (Aure et al., 2018).

Lokalsamfunn har ofte en dobbel betydning: de er sosiale fellesskap der beboere kommuniserer og gjør ting sammen og de er avgrensede områder som håndhever grensene mot de som ikke hører hjemme (Koefoed & Simonsen, 2011). For å fremme sosial integrering med faktorer som likestilling og medborgerkultur blant innbyggere i Herøy, ble det i regi av integreringsprosjektet satt i gang en rekke tiltak og sosiale aktiviteter, på ulike arenaer. Funnene viser at deltakelse i hverdagsaktivitetene som fritidsaktiviteter for barn kan fungere som en viktig nøkkel til integrering i det nye samfunnet, både for nordmenn og migranter. Det å ha familie rundt seg resulterer også i en trygghet og en hjemfølelse på et nytt sted. Familieband er både sosialt, kulturelt og økonomisk viktig for stedstilhørighet (Aure et al., 2018).

Selv om tilrettelegging for møter mellom hele befolkningen er et viktig ledd i arbeidet med sosial integrering, viste erfaringene at i mange tilfeller er språk en forutsetning for at den faktiske samhandlingen skal kunne oppstå. Flere av arbeidsinnvandrere hadde kjøpt seg bolig i Herøy og hadde sånn sett etablert fysiske bånd til stedet. Mangelen på samhandling med kolleger på arbeidsplasser og andre arenaer forhindret likevel arbeidsinnvandrere fra å lære norsk språk, noe som igjen forhindret dem fra å skape nye sosiale relasjoner. Funnene fra følgeforskningen viser at for å skape stabilitet av mobilitet er det avgjørende at innbyggere lærer seg norsk språk samt integreres i både arbeidsmarkedet og sosiale arenaer. Det illustrer også tvetydigheten i arbeidet med å skape stabilitet av mobilitet og fremhever kompleksiteten mellom økonomisk og sosial integrering (Aure, Førde, & Magnussen, 2016).

Å være bevisst på forholdet mellom økonomisk og sosial integrering og hvordan segregerte arbeidsmiljøer påvirker sosial integrasjon, er avgjørende for å kunne forstå situasjonen til arbeidsinnvandrere i Tromsøregionen og vurdere treffsikkerheten på tiltakene fra virkemiddelapparatet.

2.2.2 Tilhørighet og sårbarhet

«When I think of the word home, my mind is dark and empty» (Aure et al., 2018 s. 52), forteller Darta i en kortfilm som reflekterer over hva det betyr å føle seg hjemme et sted. I filmen møter vi to unge jenter, Darta og Signe. Darta er fra Latvia og har migrert til Tjøtta, ei øy utenfor den

nordnorske kysten. Her ble hun kjent med Signe, som er født og oppvokst på øya. Signe har sterk tilhørighet til hjemstedet sitt og anser øya som et kjært sted hun alltid kan komme tilbake til. Darta bor på samme sted, men har ikke den samme tilknyttingen til Tjøtta. «In a way, I wish I could feel the same way Signe does. That home is a place. But for me, home is not filled with amazing people or beautiful nature. My home does not exist. But it doesn't mean that I'm unhappy, it just ... I just don't have that feeling» (Aure et al., 2018 s. 52), deler Darta. Denne kortfilmen med vakre skildringer om tilhørighet, illustrer hvordan mennesker kan dele det samme landskapet, men samtidig ha en veldig ulik tilhørighet til- og opplevelse av stedet.

Som følge av økt mobilitet har betydningen av tilhørighet og hjemsted blitt et eksplisitt tema og gir grunnlag for både fortolkninger og forhandlinger (Thuen, 2003). Dawson og Rapport påpeker at betydningen av hjemmet får sin kraft gjennom fravær eller benektelse som skapes av mobilitet. Dette kan tolkes som at tilhørighet til steder har fått større kraft ettersom folk har flyttet eller har fått flere steder å forholde seg til (Dawson og Rapport 1998 gjengitt etter Thuen, 2003). Carling hevder at samspillet mellom mobilitet og tilhørighet kan utspille seg både fysisk og relasjonelt, på ulike skalaer. Fysisk handler det om å knytte tilhørighet til steder som klubbhus, barneskole, kommune, nasjon eller verden i seg selv. Relasjonelt handler tilhørighet mer om hvem man føler seg hjemme med. Dette kan være alt fra familie, en organisasjon til hele menneskeheten. Det relasjonelle aspektet handler både om hvordan individet selv opplever sin situasjon om tilhørighet, men også hvorvidt mennesker rundt anerkjenner at individet hører til. Tilhørighet dreier seg dermed om både noe personlig, som individets identifisering, samtidig som det dreier seg om noe kollektivt som gruppeidentitet (Jordhus-Lier et al., 2017). Davies (2010) beskriver dette som «tilhørighetens politikk» (Davies 2010 gjengitt etter Jordhus-Lier et al., 2017).

For å definere seg selv trenger nasjoner deres motsetninger, der fremmede dukker ofte opp som en figur på hva nasjonen ikke er (Koefoed & Simonsen, 2011). Majoriteten av befolkningen blir til det selvfølgelige og umarkerte, der minoriteten blir mer avvikende og det mer markerte (Gullestad, 2002). Slik gjøres majoriteten til den første og det kjente, mens minoriteten blir den andre og den fremmede. Koefoed og Simonsen (2011) hevder at det ikke er mulig å bare være en fremmed, man blir fremmed gjennom spesifikke, legemliggjorte møter. Den fremmede er en relasjonell figur, konstituert i et romlig lingo mellom nærhet og avstand. Dette antyder også at den fremmede figuren kan ta forskjellige former og forskjellige roller, avhengig av konteksten. I studiet av innvandrere i København trekkes media fram som et urovekkende element som hindrer ofte fullstendig identifikasjon med nasjonen (Koefoed & Simonsen, 2011).

Under koronapandemien er det mange innvandrere som har kjent på følelsen å bli fremmedgjort i samfunnet. Januar 2021 meldte flere arbeidsinnvandrere med polsk bakgrunn om at de kjenner på ubehag og hets i Tromsø, som følge av medias fokus på at polske rutefly kan frakte med seg importsmitte. Kommentarfeltene på sosiale medier ble spesielt nevnt som et kokepunkt for hets og stygge uttalelser (Sæbbe, 2021a). Initiert av forprosjektet «Innflytterstrategi» ble det like etter disse uttalelsene publisert et avisoppslag med ordfører fra Tromsø kommune, med følgende tittel: «Vil bli flinkere til å ta vare på arbeidsinnvandrere: De er også tromsøværing» (Sæbbe, 2021b). Reaksjonene i kommentarfeltet til Facebook var mange og varierte. Likevel bar det preg over at flesteparten mente at arbeidsinnvandrere ikke kan ansees som tromsøværing og at de heller ikke trenger noe særbehandling.

Bilde 1 - Kommentarfeltet på Nordlys sin Facebook side. Hvem skal få kalle seg en tromsøværing?



Munkejord (2011) skriver at en forutsetning for bolyst er inkluderende stedsidentiteter, noe som blant annet handler om å åpne grenser for hvem som skal få lov til å definere seg som en vadsøværing, eller i dette tilfellet tromsøværing. Hun argumenterer for at det er paradoksalt at den offentlige debatten i Finnmark (nå en del av Troms og Finnmark) i stor grad preges av en oppfatning av at tilhørighet og identitet bør baseres på slekt og det å ha bodd på et sted over flere generasjoner. Dette spesielt som følge av at befolkningen i Finnmark kan kjennetegnes som et mobilt folkeslag, der befolkningen preges av jevne utskiftninger. For å fremme stedsutvikling, spesielt i distriktene, er det viktig å ta innbyggere i fylket på alvor og lage vide

nok kategorier, slik at en finnmarking forstås som en person som er bosatt i Finnmark. Dette uavhengig av hvilken dialekt en snakker, ens slekt eller hudfarge, «så kan man være nordlending, søring eller utlending i tillegg» (Munkejord, 2011 s. 236). De fleste identitetsteoriene ser på spesifisering av likheter og forskjeller som to gjensidige prosesser for identifikasjoner. I studie av hvordan pakistanere opplever sin tilhørighet og identifikasjon i København, forteller 31 år gamle Ikram at det er mye lettere å bli en københavner, enn å bli en danske (Koefoed & Simonsen, 2011).

«If you, instead of posing the question: 'But are you Danish?' If you instead could strengthen people's Copenhagen mentality, if they could proudly say: 'But I am a Copenhagener', which after all is much easier because you can be a Copenhagener in all sorts of ways. Nobody can take away from you that you are a Copenhagener, but to say proudly 'I am Danish!' I obviously have problems if I shall proudly say 'I am Danish' because Pia Kjærsgård [leader of the rightwing populist party] is also Danishness, and I am not Danish in that way» (Koefoed & Simonsen, 2011 s. 354).

Ofte diskuteres tilhørighet som noe utelukkende positivt, men tilhørighet knytter individet til et sted på både godt og vondt. Det å ha tilhørighet er dermed også å gjøre seg sårbar for stedets kvaliteter (Stien & Greve, 2014). De som har tilhørighet til flere steder, er også sårbar ovenfor endringer ved flere steder. I Herøy opplevde innbyggere at arbeidsinnvandrere som kjøpte seg bolig, hadde en tilhørighet til stedet (Aure et al., 2018), men ved å kjøpe boligen setter migrantene seg i en sårbar situasjon. De blir mye mer avhengig av stedets kvaliteter og de strukturelle føringene i samfunnet. Likevel, samtidig som sårbarhet fører med seg usikkerhet, påpeker Greve (2014) at sårbarhet for et sted kan også føre med seg glede. «Det gode livet er et liv som i noe monn er utsatt. Det beste grunnlaget for vår tilværelse finner vi i omgivelser som ikke er dominert av vår evne til å kontrollere dem» (Stien & Greve, 2014).

I en globalisert verden med stadig økende migrasjon, blir det å forstå hvordan migranter finner seg til rette og kan skape tilhørighet på nye steder et sentralt forskningsfelt. Dette også i min studie av hvordan utenlandske kvinner og menn opplever sin situasjon som arbeidsinnvandrere i Tromsøregionen og hvilke arenaer benyttes for felleskap og tilhørighet.

2.3 Transnasjonale liv

Tidlig på 1990-tallet ble en gruppe amerikanske forskere overrasket over i hvor stor grad migrantene i deres studiegruppe, levde liv som strakk seg utover USAs landegrenser. Tidligere

var forskere tradisjonelt opptatt av å studere det statiske og fokuserte helst på hvordan migrantene tilpasset seg til et nytt liv i mottakerlandet. Funnene fra dette studiet bidro til den transnasjonale vendingen i migrasjonsforskningen, som legger vekt på at migranter ofte bevarer sine bånd til opprinnelseslandet. Migrantene bidrar på denne måten til transnasjonal praksis, som knytter opprinnelseslandet og mottakerlandet sammen (Jordhus-Lier et al., 2017). Hvis de litauiske arbeidsinnvandrere opprettholder bånd og bidrar til prosesser i hjemlandet, vil de ikke bare være migranter her i Tromsøregionen, men også migranter i Litauen. Det vil si at de har økonomiske og sosiale forpliktelser samt følelsesmessige bånd i begge land. Med denne forståelsen i bunn kan vi se bort fra tidligere forståelse om at «migranter er rotløse aktører og se på hvordan deres sosiale nettverk faktisk fungerer» (Granberg, 2015 s. 18).

Migrantenes motivasjon for transnasjonalt engasjement kan begrunnes på ulike måter. Mange migranter har en stolthetsfølelse og ønsker å tilhøre opprinnelseslandet ved å ta del i nasjonens samfunnsutvikling. Ofte fortsetter mennesker å ha like tette bånd til familiemedlemmer i hjemlandet til tross for migrasjon, men i det noen migrerer blir disse båndene transnasjonale. Flere migranter kan også kjenne seg igjen i å være nederst på rangstigen i mottakerlandet og samtidig ha en mye høyre sosial posisjon i opprinnelseslandet. Dette kan motivere mennesker til å opprettholde bånd til et samfunn hvor migranten blir mye mer respektert og verdsatt. Hvis migrantene er offer for diskriminering eller opplever integreringsvansker i mottakerlandet, kan den transnasjonale praksisen ansees som en måte å holde mulighetene åpen for tilbakeflytting. Relasjonene i hjemlandet kan på denne måten pleies over lang tid og anses som en forsikring for tilbakeflytting. Opprinnelseslandene har også stor interesse for å opprettholde bånd med migrantene og igangsetter flere virkemidler for å pleie deres lojalitet og tillitt. Siden 1990 har migrantenes pengeoverføringer til opprinnelseslandet vært flere ganger større enn den offentlige bistanden. Pengeoverføringer er selvsagt viktig for mottakeres hverdag, men har også veldig stor betydning for nasjonaløkonomien, spesielt i utviklingsland (Carling, 2004).

Senmoderne transportsystemer tillater mennesker å forflytte seg fysisk på tvers av både samfunn og kulturer, samtidig som økt digitalisering åpner opp for koordinert, parallell samhandling på tvers av geografiske skillelinjer. Rye (2016) skriver at denne utviklingen fører til at individene kan potensielt på et og samme tidspunkt være overalt. Fjerne samfunn blir plutselig kun noen tastetrykk unna og verden sånn sett mindre. Samtidig overtar den distanserte samhandlingen for ansikt til ansikt kommunikasjon, noe som igjen bidrar til å gjøre den sosiale verden større. Inspirert av Giddens skriver Rye (2016) at sosial handling frigjøres fra konkrete lokaliteter og fremkommer gjennom overordnede systemer som vitenskap eller pengeøkonomi.

Muligheten til bevegelse oppfattes som frihet og gir individet rom til å kunne veksle mellom lokaliteter og kulturer. Innenfor dette perspektivet vurderes mobilitet og migrasjon positivt for både individet og samfunnet. Samtidig er muligheten til å forflytte seg skeivfordelt i samfunnet, i sosiale skillelinje mellom etnisitet, kjønn og klasse. Noen er dermed fastlåst både sosialt og geografisk. Migrasjon kan også representere strukturell tvang, ved at migranter tvinges å flytte som følge av utfordringer i hjemlandet (Rye, 2016).

Mennesker reiser altså ikke bare fysisk i dag, men også gjennom sosialt konstruerte rom. Romlige, politiske og de økonomiske lokasjonene må som følge av dette anses som midlertidige og kontekstuelle (Granberg, 2015). De ulike formene for mobilitet vanskeliggjør det å studere migrantene. Det transnasjonale aspektet i verktøykassen åpner opp for å studere både mennesker som blir værende på et sted, de som flytter og mennesker som flyter mellom steder (Anthias, 2008). Med det kan vi studere transnasjonale relasjoner også i lokale kontekster. Det transnasjonale perspektivet kritiseres for å vanskeliggjøre studier av prosesser som strekker seg over det nasjonale. Perspektivet har også mottatt kritikk for å vie for lite plass til menneskers hverdagsliv og se på mobilitet som en atskilt del av hverdagslivet. Det translokale perspektivet har dermed vokst fram som både kritikk og videreutvikling av transnasjonalisme (Granberg, 2015). Translokalitet kan beskrives som evnen til å både oppleve de sosiale relasjonene der en befinner seg fysisk, men også ha en stedlig opplevelse av sosiale relasjoner som er lokalisert andre steder (Gielis, 2009). Det translokale aspektet bidrar til å både kunne studere migrantens mobilitet, deres opplevelse av flytting, men også hva slags ringvirkninger mobilitet har for hvordan steder produseres. Istedenfor å se på migrasjon som det å flytte fra et sted til annen, bidrar det translokale aspektet med å understreke at når mennesker flytter til nye steder skapes en forbindelse mellom ulike lokaliteter som strekker seg over tid (Granberg, 2015). I intervjuene med arbeidsinnvandrere legger jeg vekt på arbeidsinnvandreres transnasjonale praksiser, men jeg har hatt denne kompleksiteten i bakhode for å utforske hvordan deres transnasjonale liv utspiller seg i deres hverdag.

Identitet og stedstilhørighet er noe som kontinuerlig utvikler seg i samhandling mellom aktører og omgivelser. De fleste tilhører i dag et kulturelt felleskap, der disse felleskapene kan både befinne seg på nåværende bosted, mens andre felleskap kan befinne seg på andre steder. Migrantene har ofte flere tilknytningspunkter og dermed også en flerstedstilhørighet. I samtaler med litauiske arbeidsinnvandrere ønsker jeg å bli kjent med hvordan spennet mellom lokalsamfunnet, transnasjonale rom og flerstedstilhørighet utformer deres hverdagsliv i Tromsøregionen.

3 Metodiske valg og vurderinger

3.1 Forskningsdesign og metodisk tilnærming

For å lære mer om hvordan arbeidsinnvandrere opplever sin situasjon i Tromsøregionen, og hvordan vertskommunene jobber for at de skal leve gode liv her, mener jeg den kvalitative tilnærmingen er den beste fremgangsmåten. Problemstillingen min er sammensatt. For å ta fatt på alle aspekter kreves det innsikt fra informanter med ulik bakgrunn; arbeidsinnvandrere samt ledere både fra næringslivet, frivillig- og offentlig sektor. Jeg har derfor gjennomført et omfattende feltarbeid som inkluderer både intervju, fokusgrupper og deltakende observasjon. Kvalitative intervju med informanter er dermed en viktig brikke i dette arbeidet, men ikke den eneste brikken. I tillegg til intervjuene supplerer jeg med funn fra arbeidet i arbeidsgruppen til forprosjektet «Innflytterstrategi». Målsettingen med forprosjektet er å identifisere tiltak som sikrer at arbeidsinnvandrere trives så godt at de velger å bli værende og at de som reiser hjem er gode ambassadører for regionen. Forprosjektet har et nedslagsfelt i kommunene Tromsø, Karlsøy, Lyngen, Storfjord og Balsfjord. Å få være med i arbeidsgruppen har gitt meg muligheten til å delta i planleggingen og gjennomføringen av innspillsmøter om eget forskningsfelt med målgruppene jeg forsker på. I alt har jeg gjennomført åtte en-til-en-intervjuer og fjorten gruppeintervjuer, noe som tilsvarer samtaler med 106 aktører. Videre i oppgaven vil jeg betegne en-til-en-intervjuene som intervju og gruppeintervju som fokusgrupper.

For en større forståelse om integreringsarbeidet til frivillig sektor, bistod jeg høst 2020 som frivillig under norskkurs hos Caritas Tromsø og Svalbard. Materialet til masteroppgaven består dermed av intervjuer, fokusgrupper, egne felterfaringer fra arbeidsgruppen og kjennskap til arbeidet hos Caritas Tromsø og Svalbard. I tillegg vil jeg supplere med erfaringen fra tidligere praktikantopphold som er relevant for migrasjonsfeltet. Dette vil jeg diskutere i lys av andre forskningsstudier.

I oppgaven fordyper jeg meg i tre forskningsspørsmål. Nedenfor belyser jeg hvordan jeg har gått fram for å besvare disse.

Med første forskningsspørsmål ønsker jeg å belyse hvordan kvinner og menn forstår sin situasjon som arbeidsinnvandrere i Tromsøregionen og hvilke arenaer som benyttes for felleskap og tilhørighet. Thagaard (2013) påpeker at intervjusamtaler er nyttig når en forsker

skal samle kunnskap om hvordan mennesker opplever og reflekterer over sin egen situasjon (Thagaard, 2013). For å besvare dette har jeg gjennomført fem dybdeintervju med litauiske arbeidsinnvandrere og fire gruppeintervjuer med arbeidsinnvandrere i Tromsø, i regi av forprosjektet «Innflytterstrategi». Arbeidsinnvandrere i fokusgrupper kommer fra nasjonene Polen, Tyskland, Bulgaria, Irland, USA, Burundi, Iran og Russland. Samtlige arbeidsinnvandrere jeg har snakket med er bosatt i Tromsø, funnene vil likevel være relevant også for de andre kommunene Karlsøy, Lyngen, Storfjord og Balsfjord da samtlige er en del av samme bo- og arbeidsmarkedsregion. Samtidig er det viktig å påpeke at det vil kunne være noen lokale forskjeller mellom kommunene.

Med andre forskningsspørsmål undersøker jeg hvordan næringslivet, frivillige organisasjoner og offentlig virkemiddelapparat tilrettelegger for at arbeidsinnvandrere skal leve gode liv i Tromsøregionen. I denne oppgaven definerer jeg virkemiddelapparatet som næringslivet, frivillige organisasjoner og det offentlige, men er innforstått med at det er enda flere instanser som er med på å påvirke migrantenes liv. Jeg har intervjuet to bedriftsledere som er blitt anerkjent for deres integreringsarbeid og en daglig leder i en frivillig organisasjon. I regi av forprosjektet «Innflytterstrategi» gjennomførte vi i arbeidsgruppen åtte fokusgrupper med aktører i virkemiddelapparatet.

Med tredje forskningsspørsmål undersøker jeg hvordan koronapandemien har endret arbeidsinnvandreres og virkemiddelapparatets antakelser om situasjonen i dag og fremtiden for arbeidsinnvandring. Jeg har samlet refleksjoner rundt koronasituasjonen fra informantene både gjennom intervjuer og fokusgrupper. I tillegg vil jeg supplere med diskurser som kommer fram i media og forskning.

3.2 Utvalg og gjennomføring av intervju

I utvelgelsesprosessen har jeg benyttet meg av strategisk utvalg, der informanter ble rekruttert med bakgrunn i deres spesifikke egenskaper (Leseth & Tellmann, 2018), som utenlandske arbeidstakere og ledere kjent for sitt integreringsarbeid. De to målgruppene ble rekruttert gjennom ulike fremgangsmåter, nedenfor presenterer jeg arbeidsinnvandrere først og deretter arbeidsgivere samt frivillighet.

Jeg valgte å intervju litauiske arbeidstakere i Tromsø. Dette som følge av min bakgrunn som migrant fra Litauen, språklig kompetanse og god kjennskap til nasjonen. Litauere er den nest største migrantgruppen i Norge, med 41 322 migranter bosatt i 2021 (SSB, 2021a). Mange

bruker Facebook som plattform for kontakt med andre litauere som også har tilknytting til Norge. Et raskt søk viser hele 54 Facebook-grupper som skal koble litauere i Norge, med bakgrunn i et spekter av interesser. Det finnes grupper om gartneri, foto, ski, biler, business, dating, mat og drikkevarer, barn, reiser, NAV, skatt og utlendingsdirektoratet samt en rekke ulike grupper om arbeidslivet i Norge. I tillegg finnes det mange regionale grupper som «Tromsø litauere». Antall medlemmer i gruppene varierer fra 67 000 til 300 medlemmer. Facebook gruppen for litauere i Tromsø har 2900 medlemmer og i rekruttering av informanter har jeg valgt å benytte denne. Med et ønske om å utforske litauiske arbeidsinnvandreres transnasjonale liv i Tromsø var denne gruppen et godt utgangspunkt.

For å rekruttere informanter publiserte jeg et innlegg i Facebook-gruppen hvor jeg fortalte om masteroppgaven og inviterte til en samtale over en kopp kaffe. De som ønsket å treffe meg kommenterte direkte innlegget, eller sendte meg en melding i Facebook-chatten. I chatten fortalte jeg mer om oppgaven, oversendte informasjonsskrivet og avtalte sted og tidspunkt. For å sikre at informantene følte seg komfortabel med settingen har alle informantene valgt intervjustedet selv. Når forskeren bestemmer stedet selv, forsvinner muligheten til å lære av stedsvalget til informantene (Gubrium & Holstein, 2002). Ved å la informanten velge intervjustedet, gis det rom for at informanten kan fortelle en spesiell fortelling om seg selv med bakgrunn i stedsvalget (Sin 2003 i Sand, 2019). Ingen av intervjustedene var like, jeg har intervjuet informanter på kafe, kantina på jobben, kjørende buss og hjemme hos et par. Flere forskere peker på hvordan makt kan knyttes til intervjustedet. Ved å gjennomføre intervjuet hjemme hos informanten balanseres maktforholdet mellom informanten og forskeren (Hindi 1997 i Sand, 2019). Selv om intervjuene i utgangspunktet var satt til å vare mellom 30-45 minutter, hadde informantene mye på hjertet og intervjuene tok gjennomsnittlig mellom 1-2 timer. I tabellen nedenfor viser jeg en oversikt over bakgrunnen til informantene, hvor samtlige er anonymisert og er blitt tildelt andre navn.

Tabell 2 - Oversikt over informanter - arbeidsinnvandrere

Alias	Kjønn	Alder	Sivilstatus	Innvandrings- bakgrunn	Innvandrings- land	Migrasjons- periode	Arbeid	Syssel for migrasjon
Giedre	Kvinne	35	Forlovet	Arbeid	Litauen	10 år	Overlege og førsteamanuensis	Medisinstudent
Maria	Kvinne	35	Gift	Arbeid	Litauen	6 år	Arbeidssøkende	Fotograf
Jonas	Mann	37	Gift	Arbeid	Litauen	6 år	Yrkessjåfør	Prosjektleder
Austeja	Kvinne	29	Enslig	Studier og arbeid	Litauen	4 år	Arkitekt	Arkitekt
Karolis	Mann	35	Kjæreste	Arbeid	Litauen	8 år	Bussjåfør og instruktør	Leder

Å bruke Facebook som et rekrutteringsverktøy er effektivt, samtidig som det fører med seg noen utfordringer. Man avtaler noe formelt, i en uformell setting. Min erfaring er at de fleste samtale på chatt fungerte godt, samtidig som at noen samtaler var mindre suksessfulle. Den ene informanten avlyste kort tid før intervjuet fordi været var så fint og ba meg ta kontakt med han en dag det regnet. Dette synliggjør faktumet at en formell avtale blir mindre formell som følge av det brukte verktøyet. En annen samtale medførte uønskede kommentarer av seksuell karakter. Ved å benytte privat Facebook-profil til rekruttering, åpnes det opp for økt personlig sårbarhet. Dette var en kontakt jeg valgte å sperre.

Dette arbeidet resulterte i fem intervjuer med litauiske informanter i alderen 29-37 år, alle med flere års erfaringer med å bo i Norge og ulike yrkesbakgrunn. Samtlige er bosatt i Tromsø kommune, men flere av arbeidsinnvandrere har bodd i distriktskommunene tidligere. Maria og Jonas har tidligere bodd i Balsfjord kommune og Giedre i Målselv kommune.

Med ønske om å innhente kunnskap fra bedrifter som har lyktes med integrering valgte jeg å intervjuer Magy Media og Akvaplan-Niva. Begge bedriftene ble nominert til Mangfoldsprisen 2020, som er statens utmerkelse for fremtredende bruk av innvandreres kompetanse i arbeidslivet. Akvaplan-Niva vant Mangfoldsprisen 2020 i Troms og Finnmark. I tillegg til bedriftsledere, intervjuet jeg daglig leder i Caritas Tromsø og Svalbard. Caritas er en frivillig organisasjon som jobber med informasjonsformidling og tilbyr annen bistand som norskkurs til flyktninger og arbeidsinnvandrere i Tromsø. Samtlige informanter kontaktet jeg via telefon og e-post for å fortelle om tematikken til masteroppgaven og oversende informasjonsskrivet. Intervjuet med Magy Media og Caritas Tromsø og Svalbard ble gjennomført fysisk på

arbeidsstedet til informantene, mens intervjuet med Akvaplan-Niva ble gjennomført digitalt over Microsoft-Teams. De største forskjellene mellom de fysiske og det digitale intervjuet er varigheten på intervjuet. Under de fysiske intervjuene gikk det mer tid til kaffeprat og møtene varte rundt 1 time, mens det digitale intervjuet ble kortet ned til 20 minutter. Det å snakke med ledere i næringslivet og frivilligheten har utfylt intervjuene med arbeidsinnvandrere og gitt større innsikt i situasjonen rundt arbeidsinnvandring i Tromsø.

Tabell 3 - Oversikt over informanter - næringslivet og frivillighet

Aktør	Bedrift	Rolle	Form
Kreativ leder	Magy Media	Nominert til Mangfoldsprisen 2020	Fysisk
HR-sjef	Akvaplan-Niva	Vinner av Mangfoldsprisen Troms og Finnmark 2020	Digitalt
Daglig leder	Caritas Tromsø og Svalbard	Gjennomfører flere inkluderingstiltak rettet mot innvandrere	Fysisk

3.3 Aktiv deltakelse i arbeidsgruppen til forprosjektet «Innflytterstrategi»

I tillegg til intervjuene har jeg også deltatt aktivt i forprosjektet «Innflytterstrategi». Gjennom å være en del av arbeidsgruppen har jeg gjennomført deltakende observasjon.

Siden oktober 2020 har vi i arbeidsgruppen møttes digitalt ukentlig for planlegging av forprosjektet, rekruttering av aktører til fokusgruppene, gjennomføring av aktiviteter og fordeling av arbeidsoppgaver. Vi har også diskutert forprosjektets funn, pågående debatter i media og planlagt medieoppslag i tilknytning til forprosjektets arbeid og resultater. Jeg har også fått muligheten til å bidra med funn fra mine intervju med litauiske arbeidsinnvandrere, Caritas Tromsø og Svalbard samt de nominerte bedriftene til Mangfoldsprisen.

I arbeidsgruppen inngår det en prosjektleder og rådgiver fra Troms og Finnmark fylkeskommune, en forsker fra UiT Norges Arktiske universitet og meg selv som masterstudent og prosjektmedarbeider i Næringsforeningen i Tromsøregionen.

Tabell 4 - Arbeidsgruppen forprosjektet "Innflytterstrategi"

Aktør	Organisasjon
Prosjektleder	Troms og Finnmark fylkeskommune
Rådgiver	Troms og Finnmark fylkeskommune
Forsker	UiT Norges Arktiske universitet
Masterstudent og prosjektmedarbeider	UiT Norges Arktiske universitet og Næringsforeningen i Tromsøregionen

3.4 Utvalg og gjennomføring av fokusgrupper

Samtlige fokusgrupper ble arrangert i regi av forprosjektet «Innflytterstrategi». Å gjennomføre fokusgrupper er svært effektivt da man får fanget opp mange menneskers oppfatning i løpet av en interaksjon. Mange vil også kunne oppleve en trygghet i å være en del av en gruppe (Peters 1993 i Tjora, 2010). Målgruppene for fokusgrupper ble valgt ut med bakgrunn i strategisk utvalg, der vi la vekt på informantenes kvalifikasjoner som arbeidsinnvandrere i Tromsøregionen eller daglige ledere innenfor næring, frivillige organisasjoner og offentlig administrasjon. For å rekruttere informanter til fokusgrupper har arbeidsgruppen selv tatt kontakt med utvalgte personer, og i tillegg fått hjelp fra ressurspersoner som ledere innenfor den frivillige- og offentlige sektoren i de respektive kommunene samt Næringsforeningen i Tromsøregionen. I tillegg har vi brukt Facebook til annonsering av noen arrangementer, der det ble brukt gjennomsnittlig 250,- kroner per arrangement for promotering. Forprosjektet har gjennomført tolv fokusgrupper, fire med arbeidsinnvandrere og åtte med de øvrige aktørene.

I Tromsøregionen har vi i løpet av vinter og vår 2021 hatt en varierende smittesituasjon, noe som gjenspeiler seg i gjennomføringsform av fokusgruppene. Ved ingen eller veldig lav smitte har vi gjennomført fokusgruppene fysisk, men i perioder med mer alvorlig smittesituasjon ble fokusgrupper gjennomført digitalt.

Tabell 5 - Oversikt over fokusgrupper

Deltakere	Antall deltakere (i tillegg til arbeidsgruppen)	Kommune	Form
Fokusgruppe arbeidsinnvandrere	2	Tromsø	Digitalt
Fokusgruppe arbeidsinnvandrere	6	Tromsø	Digitalt
Fokusgruppe arbeidsinnvandrere	5	Tromsø	Digitalt
Fokusgruppe arbeidsinnvandrere	9	Tromsø	Digitalt
Fokusgruppe politisk og administrativ ledelse	13	Samtlige fem kommuner	Digitalt
Fokusgruppe frivillige organisasjoner	2	Tromsø	Digitalt
Fokusgruppe næringslivet og kommuneledelsen	9	Karlsøy	Fysisk
Fokusgruppe næringslivet og kommuneledelsen	8	Lyngen	Fysisk
Fokusgruppe næringslivet og kommuneledelsen	17	Storfjord	Digitalt
Fokusgruppe næringslivet, frivillig sektor, arbeidstilsynet, politikere og kommunen samt Troms og Finnmark fylkeskommune	22	Tromsø	Digitalt
Tillitsvalgte i LO	5	Ulike kommuner i Nord-Norge	Digitalt
Lærer	1	Karlsøy	Digitalt

I fokusgruppene med tiltaksapparatet inngår et digitalt innspillsmøte med ordførere, kommunedirektører og næringsrådgivere i de fem kommunene, fem fokusgrupper med en blanding av aktører fra næringslivet, frivilligheten og kommuneledelsen, en med ledere i frivillig sektor, en med tillitsvalgte i LO samt en samtale med en barneskolelærer. Under flere innspillsmøter med næringslivet deltok kommuneledelsen, da kommunene også er arbeidsgivere for mange utenlandske arbeidstakere. Deltakelse fra både næringslivet og

kommunen skapte en praktisk diskusjon rundt hvordan ulike parter i virkemiddelapparatet burde samarbeide om de nye tiltakene for arbeidsinnvandrere. Å fange opp meninger som oppstår i interaksjon med ulike deltakere gir et ekstra spennende element ved fokusgrupper (Wibeck 2011; Morgan 1988 i Tjora, 2010). Intervjusituasjonen under fokusgrupper vil kunne føre til aktivisering og mobilisering av deltakere utover intervjusituasjonen, der samtalene kan være kilde til nye tanker og inspirasjon (Tjora, 2010).

Samtlige fokusgrupper ble innledet med en presentasjon av forprosjektet, deltakere i arbeidsgruppen og deltakere i fokusgruppen. På de fysiske møtene ga dette meg som masterstudent en anledning til å presentere mastergradsarbeidet mitt og tilgjengeliggjøre utskrevet versjon av informasjonsskrivet. På de digitale møtene ble informasjonsskrivet oversendt på e-post. Vanligvis har vi i arbeidsgruppen rullert på rollen som moderator og som skribent under fokusgruppene. Moderatoren har hatt en aktiv rolle og fungert som ordstyrer, stilt spørsmål og passet på å holde tiden. Sentrale tema for fokusgruppemøtene var arbeidsinnvandreres hverdagsliv, eksisterende tiltak for arbeidsinnvandrere, utfordringer næringslivet møter som arbeidsgivere for utenlandske arbeidstakere, samt hvilke tiltak næringslivet, kommunen og frivillighet kan samarbeide om for å ivareta utenlandske arbeidstakere. Dette er tema som engasjerer mange og noen ganger har det vært behov for svært fast ordstyring for å rekke gjennom de ønskede tematikkene på satt tid. Fokusgruppene har vart mellom 1 og 1,5 time.

3.5 Refleksjoner om egen posisjon

I løpet studietiden har jeg engasjert meg som praktikant hos flere aktører, som i tillegg til studiene og egne erfaringer som migrant, har beriket min innsikt i migrasjonsfeltet. I 2018 hadde jeg et opphold hos Tromsø kommune som praktikant, hvor jeg jobber med prosjektet Sprinter. Prosjektet hadde som mål å bistå gründere med innvandringsbakgrunn med oppstartshjelp i etableringsfasen. I 2019 var jeg tilsatt som praktikant hos Den norske ambassaden i Vilnius. I løpet av dette halvåret fikk jeg blant annet økt innsikt om det bilaterale forholdet mellom Norge og Litauen, og skrev en bacheloroppgave om hva som avgjør migrantenes valg om å flytte tilbake til Litauen og hvilke prosesser Litauen har satt i gang for å rekruttere tilbakeflyttere. Jeg ble kjent med forprosjektet «Innflytterstrategi» gjennom mitt arbeid i Næringsforening i Tromsøregionen, der jeg jobber med et prosjekt som har som mål å legge til rette for nye private arbeidsplasser i Tromsøregionen. Kompetansebarometeret for 2020 viser at 6 av 10 bedrifter melder om udekket kompetansebehov, noe som ofte fører til

tapte kunder eller markedsandeler og redusert eller utsatt utvidelse av virksomhet (NHO, 2021). Å ta del i arbeidsgruppen til forprosjektet «Innflytterstrategi» er også å jobbe for næringslivets tilgang til arbeidskraft slik at bedriftene kan vokse. Det å forske på arbeidsinnvandreres situasjon og hvordan virkemiddelapparatet i vertskommunen jobber for at de skal leve gode liv her, bidrar til å øke verdien både for mitt arbeid i Næringsforeningen, forprosjektet «Innflytterstrategi» og masteroppgaven.

Min rolle som ansatt i Næringsforeningen og som migrant selv tilsier at jeg studerer sosiale felt jeg selv inngår i. Forskere som gjennomfører studier i egen kultur kan møte utfordringer med forhåndsoppfatninger av miljøet, der det kan være utfordrende å analysere de sidene av forskningen som forskeren så vel som de andre deltakere tar for gitt. Den felles forståelsen kan medføre at forskeren opplever det som problematisk å stille spørsmål ved forhold som er selvsagt i kulturen (Hammersley og Atkinson 2004 i Thagaard, 2013). Denne utfordringen mener jeg delvis ivaretas som følge av sammensetningen av arbeidsgruppen, som består av 4 deltakere fra 3 ulike institusjoner og styringsgruppen med 11 deltakere fra 10 ulike institusjoner. Sammensetningen tillater meg å se egen kultur, gjennom andres øyne (Thagaard, 2013). Ved å være bevisst på disse utfordringer er jeg selv spesielt opptatt av å ivareta en refleksiv posisjon. Dette breie inntaket til feltet har gitt meg innsikt i denne tematikken fra ulike sider.

3.6 Forskningsetiske betraktninger

Før jeg innledet noe kontakt med informantene, fikk jeg godkjent mastergradsarbeidet hos NSD. Ovenfor informantene med bakgrunn som utenlandske arbeidstakere har jeg forsøkt å etterfølge de tre viktigste retningslinjene innenfor kvalitativ forskning; informert samtykke, konfidensialitet og å unngå konsekvenser som følge av deltakelse i min studie (Thagaard, 2013). I forkant av intervjuene sendte jeg ut informasjonsskrivet til informantene. De som ikke forstod norsk, ble tilsendt informasjonsskrivet på litauisk eller forklart innholdet i forkant av intervjuet. Jeg har presisert til informantene at de når som helst kunne trekke seg fra intervjuet, dermed også trekke sine utsagn i etterkant. Jeg har gjort mitt beste for å bevare informantenes anonymitet, og har behandlet opplysningene deres konfidensielt. Ved utforming av intervjuguiden har jeg vært opptatt av å balansere mellom det å bli kjent med arbeidsinnvandrere, uten at spørsmålene er for personlig eller nærgående. Dette for å vise respekt for informantenes grenser og sørge for at informantene ikke angres på sine utsagn i ettertid. Siden fire av fem intervjuer med arbeidsinnvandrere oversettes fra litauisk til norsk er

det vanskelig å komme med helt nøyaktige oversettelser. Plasseringen av begrepene i setningene må tidvis byttes om på for at setningene skal gi mening. Ved enhver oversettelse har jeg likevel tilstrebet at oversettelsen er nøyaktig. Lydopptak har hjulpet meg med nøyaktig oversettelse av fortellingene. For informantene jeg intervjuet fra næringslivet og frivilligheten har jeg i likhet med de øvrige informantene sendt ut informasjonsskrivet i forkant av intervjuet, forklart masterprosjektet og vært gjennomgående opptatt av å sitere de korrekt. Siden jeg intervjuet denne gruppen med bakgrunn i deres stilling, kan disse informantene identifiseres selv om jeg ikke har brukt navnene deres.

For fokusgruppene ble det viet mindre tid til gjennomgang av mastergradsarbeidet. Jeg har likevel vært opptatt av å sende informasjonsskrivet på e-post eller tilgjengeliggjøre utskrevet versjon under de fysiske møtene. Lydopptak ble brukt kun under den ene fokusgruppen, der alle muntlig godkjente bruk av denne. Under de resterende fokusgruppene brukte vi ikke lydopptak, men noterte istedenfor. På lik linje med intervjuene, består fokusgruppene av ulike målgrupper, rekruttert med bakgrunn i ulike egenskaper. I oppgaven anonymiserer jeg arbeidsinnvandreres identitet, men tiltaksapparatet som er rekruttert med bakgrunn i deres stillinger kan bli gjenkjent. Jeg har likevel vært svært opptatt av at sitater eller utsagn som kan virke negativt tilbake på informantene blir anonymisert i oppgaven, selv om poengene med utsagn blir synliggjort i analysen.

Det å skulle hente inn mange fortellinger, synspunkter og refleksjoner fra mennesker under en pandemi har vært spesielt, men håndterbart. Alle bortsett fra et dybdeintervju rakk jeg å gjennomføre i en tid hvor det var lav smitte, slik at jeg fikk møtt informantene fysisk. Gjennomføringen av fokusgruppene har både vært digital og fysisk. I utgangspunktet har de digitale møtene fungert veldig godt og jeg antar at effektiviteten av digitale møter har tatt ned terskelen for deltakelse. De fokusgruppene som ble gjennomført fysisk, hadde likevel en mer levende samtale med større rom for avbrytelser, noe som skaper mer engasjement blant informantene i fokusgruppene.

3.7 Hva kan jeg si noe om?

Basert på empirien bidrar jeg med kunnskap om arbeidsinnvandreres levekår i Tromsøregionen. Ved å ta for meg deres fortellinger om migrasjonsprosessen og hverdagsliv kan jeg fortelle om hva som drev de til Tromsøregionen, deres oppfatning om hverdagslivet; med vekt på både mulighetene og utfordringene de har møtt i det norske samfunnet. Jeg kan også fortelle om

behovene i deres transnasjonale hverdagsliv og hvordan vi må planlegge med bakgrunn i den transnasjonale organiseringen av deres liv.

Med bakgrunn i samtalene med aktører fra næringslivet, frivilligheten, en barneskolelærer samt politisk og administrativ ledelse i kommunene Tromsø, Karlsøy, Balsfjord, Lyngen og Storfjord synliggjør jeg hvordan de selv vurderer dagens situasjon rundt arbeidsinnvandring. Både når det gjelder eksisterende tilbud og tiltak samt rom for nye. Jeg vil også bidra med kunnskap om hva slags utfordringer disse aktørene møter som tjenestetilbydere og arbeidsgivere for arbeidsinnvandrere.

I en tid hvor koronapandemien har medført store endringer for migrasjonsmønstre og arbeidsmarkedet, er det spennende og nyttig å undersøke hvilke vurderinger arbeidsinnvandrere og aktører i næringslivet, frivilligheten og kommunene har gjort seg. Disse fortellingene vil bidra med høyaktuell kunnskap om hvilke følger koronapandemien har for situasjonen i dag og kan ha for fremtiden til arbeidsinnvandrere og norske samfunn som har gjort seg avhengig av arbeidsinnvandring.

Jeg opptatt av å få fram en praksisorientert analyse som kombinerer både individuelle valg og strukturelle føringer. Funnene fra mastergradsarbeidet vil kunne illustrere hva som fungerer godt i dag og hvor det er rom for forbedring, med mål om å kunne ivareta arbeidsinnvandrere i Tromsøregionen på den beste måten og med det utløse et konkurransefortrinn i kampen om utenlandsk arbeidskraft.

4 Arbeidsinnvandreres fortellinger om deres hverdagsliv

Migrantenes fortellinger åpner opp for spesielt fire analyser: migrasjonsfortellinger, behovene rundt praktisk hjelp og opplæring, hvilke samhandlingsarena og møteplasser migrantene benytter for felleskap og tilhørighet samt den skjøre tilhørigheten. I dette kapitlet blir vi kjent med fortellingene til fem arbeidsinnvandrere som har valgt å migrere fra Litauen til Norge. Fortellingene deres suppleres også med innspillene fra informanter i fokusgrupper som består av arbeidsinnvandrere fra nasjonene Polen, Tyskland, Bulgaria, Irland, USA, Burundi, Iran og Russland. Migrantene fra Litauen adresseres med tildelt alias, i motsetning til de øvrige informantene fra fokusgruppene som adresseres generelt som informanter.

4.1 Migrasjonsfortellinger

I Litauen har det vært vanlig å spøke om at den siste innbyggeren som migrerer, må huske å slukke lyset på flyplassen. Nylige migrasjonsmønstre der utflytting minsker og tilflytting øker, tenner nå et håp hos flere om at lyset på flyplassen ikke trenger å bli slukket.

Siden Sovjetunionens fall i 1990 har Litauens befolkning krympet med 24 prosent. Til sammen tilsvarer dette 710 000 mennesker, et betydelig tall for en nasjon med en befolkning på 2 794 000 (pr. 2020). Hovedårsaken til befolkningsnedgangen er migrasjon. Det er spesielt utvandring av aldersgruppen 15 – 44 år, som kan skape demografiske utfordringer på lengre sikt. I 2019 tilsvarte denne aldersgruppen rett i underkant av 73 prosent av alle migranter. Til sammenligning utgjør denne gruppen kun 36 prosent av den litauiske befolkningen. Denne aldersgruppens utvandring fører til færre partnerskap og reduserte fødselsrater, samtidig som færre sysselsatte forsørger stadig flere eldre (EMN, 2020).

Myndighetene i Litauen har over lang tid uttrykt økende bekymring for konsekvensene av utvandring. Med mål om ivareta innbyggere, samt tiltrekke seg flere litauere tilbake ble det i 2017 introdusert en handlingsplan for demografi, migrasjon og integrasjonspolitik (LRS, 2017). Siden da har Litauen opplevd et vendepunkt for migrasjonsbalansen, med synkende utflytting og økende innflytting. Dette ikke nødvendigvis kun som følge av strategien, men heller som følge av en periode med økonomisk oppgang i Litauen, men også i andre østeuropeiske land hvor Norge typisk rekrutterer arbeidskraft fra. Tidligere var utvandring hovedårsaken til befolkningsnedgang i Litauen, mens de siste årene har nedgangen i hovedsak skyldes naturlig endring. I løpet av denne perioden har antall litauere som velger å flytte fra

Litauen til Norge minsket og antall litauere som flytter fra Norge tilbake til Litauen økt. Tabellen nedenfor synliggjør migrasjonstendensene mellom Litauen og Norge (EMN, 2020).

Tabell 6 - Statistikk over litauiske migranter og tilbakeflyttere

	2017	2018	2019
Antall migranter fra Litauen til Norge	5031	3000	2371
Antall tilbakeflyttere fra Norge til Litauen	978	1875	2048
SUM antall migranter	47925	32206	29273
SUM antall tilbakeflyttere	10155	16592	20412

(EMN 2020)

Samfunnsvitenskapen ble tidligere kritisert for å være for mye opptatt av det statiske, med hovedvekt på handling ved sted A og sted B. Selve bevegelsen ble ofte bagatellisert til å kun bli sett på som en helt nødvendig overgang. Med teoretikeren Tim Cresswell i spissen ble denne tankegangen utviklet der bevegelsen er blitt gjort til det sentrale perspektivet ved studier av sosiale fenomener og samfunn (Cresswell, 2010). Inspirert av Cresswell ønsker jeg i min analyse å starte med bevegelsen. I migrantenes transnasjonale liv inngår deres erfaringer og tilknytting til både opprinnelseslandet og mottakerlandet. Hva reiste de i fra og hva møtte dem i Tromsø? For å forstå hverdagslivene til migrantene, er det spennende å høre om deres migrasjonshistorier. I fortellingene som følger ser vi at de arbeidsinnvandrere jeg har snakket med har ulike motivasjoner for og erfaringer med å flytte til og å leve i Tromsø.

Jeg møtte Giedre på MH-kafeen i lunsjpausen hennes. Hun kom iført en hvit legefrakk og et stort smil, litt forsinket på grunn av en hektisk arbeidsdag. Jeg tok tegningen og gikk løs på spørsmålene, her var det ingen tid å miste. Hun snakket helt flytende litauisk, men ønsket å gjennomføre intervjuet på norsk for det var enklere for henne når hun først skulle snakke om Tromsø, integrering og jobben hennes. Når Giedre fullførte medisinstudiet i Litauen, ønsket hun å bli kirurg. Raskt oppdaget hun hvor tøft det er å bli kvinnelig kirurg i Litauen. «Du må

nærmest belage deg på å bo på sykehuset til du er fylt 40», forteller Giedre. Hun hadde tidligere tatt norskkurs mens hun studerte på universitetet noe som motiverte henne til å ta turnus og spesialisering i Norge. Hun påpeker at det aldeles ikke var økonomien som trakk henne og eksmannen nordover, det var mulighetene. Etter et intensivt sommerkurs i norsk, med gode karakterer, hadde hun kvalifisert seg til turnustjenesten. Denne sommeren var de på ferie i Nord-Norge. Det var kjærlighet ved første blick. Først bosatte de seg i Målselv, men når eksmannen ikke fikk seg jobb i kommunen, valgte de å flytte videre til Tromsø.

Maria og Jonas er gift. Jeg ble invitert hjem til dem for å høre om deres erfaringer i Tromsø. I lag med dem var deres seks år gamle datter, som hørte på foreldrenes fortellinger og innimellom brøyt ut med egne meninger når samtalen handlet om henne. Mest av alt var dattera til Maria og Jonas likevel opptatt av sjokoladekaka de hadde tilberedt for kvelden. Når kakestykket var borte, trakk hun seg også bort fra bordet, der jeg og foreldrene ble sittende å prate og høre på rolig musikk i bakgrunnen. Det var Jonas sin søster som fant jobb til han og kona, Maria i Norge. Det var hardt arbeid, men de holdt ut siden jobben kun var for sommeren. Disse månedene var knallhard for paret. For å fylle opp sparebøssen bodde de trangt hos søsteren og spiste det billigste de fant. Når de returnerte til Litauen jobbet de lange dager. «Mannen min gikk ut døra før datteren vår våknet og kom hjem når hun allerede hadde sovnet. Vi innså at vi ikke ville leve for å jobbe, men jobbe for å kunne leve. Når mannen min fikk et nytt tilbud om fast jobb i Norge, var valget vårt basert på tid med familien, trygghet og lønn», forteller hun. Maria tok treårs mammapermisjon fra sitt arbeid, i tilfellet de ønsket å flytte tilbake. Dette er snart fire år siden. Rett før koronapandemien inntraff flyttet paret fra Malangen til Tromsø. Jonas fikk seg kjapt jobb som sjåfør, mens Maria har vært arbeidssøkende det siste året. Hun vurderer selv at mangelen på relevante ledige stillinger skyldes koronakrisen.

Austeja traff jeg en sen kveld på Cafe Sånn, for en kopp te. Det var Austejas forslag å møtes på Cafe Sånn og det ble raskt tydelig hvorfor hun valgte akkurat denne kafeen. Hun er hipp, jordnær og kreativ, kafeen kler hun på en måte. Austeja flyttet til Tromsø for eventyrets skyld. Mange av vennene hennes hadde allerede etablert seg med familie og barn, dette var hun ikke klar for enda. Hun var lei hverdagen som arkitekt i Litauen og ønsket å utforske verden. Masterstudiet i landskapsarkitektur ved UiT var en glimrende start.

«Jeg kom til Tromsø med 300 euro i lomma. Det første jeg tenkte var, å herregud hva er det jeg har jeg gjort. Lappene i lomma ville ikke ha dekt returbilletten engang. Jeg søkte på det meste som fantes av småjobber ved studier, men slet med å få napp i en

lang periode. Første jobben min var hos bakeriet, den andre som servitør, før jeg etter hvert fikk deltidsjobb som arkitekt ved siden av studiene, hvor jeg fortsatt jobber i dag», forteller Austeja.

Karolis jobber i dag som bussjåfør og instruktør. Når jeg inviterte han for en prat, foreslo han at vi skulle ta praten i bussen. Han skulle lage en videosnutt til jobben. Karolis levde et godt liv i Litauen, men hadde heller aldri satt foten utenfor landegrensene og sett hvordan andre har det. Han var overbevist om at emigrantene forlot landet som følge av manglende evner og kunnskap til å klare seg i Litauen. Når han først tok turen utenlands, ble han sjarmert over tilliten menneskene hadde ovenfor hverandre og styresettet samfunnet.. «Jeg ble overrasket og sjarmert over denne evige tilliten og tenkte, ja jeg også vil leve slik. Selv om det mest naturlige ville vært å forsøke å skape lignende endringer i Litauen, valgte jeg en lettere vei, som var å migrere selv», påpeker han. Hans søster hadde tidligere bodd i Bergen, og med bakgrunn i hans fortellinger om søket etter tillitt i samfunnet foreslo hun han å flytte til Norge, der ville han trives.

Den vanligste måten å vurdere sosial tillitt i Europa på er undersøkelsen European Social Survey, som måler sosial tillitt i en rekke europeiske land. Undersøkelsen viser at den sosiale tilliten skårer gjennomsnittlig 6,62 poeng i Norge og 4,94 poeng i Litauen. Nordisk ministerråd trekker spesielt fram statens rolle og innbyggers innflytelse på offentlige organisasjoner som tillitsfremmede aspekter. Statens rolle vurderes ift. om samfunnet oppfattes som rettferdig, om korrupsjonsnivået i staten er lavt, statens forsøk på å forbedre utdanningsnivået til befolkningen og hvorvidt velferdsstaten forhindrer dannelse av fattige i samfunnet. Det andre aspektet handlet om forholdet mellom staten og organisasjonene, der det sistnevnte er en plattform tilgjengelig for innbyggere som søker politisk innflytelse. Nordisk ministerråd poengterer at det nordiske samfunnet skårer høyt på sosial tillitt som følge av transparent og rettferdig økonomi. (Andreasson, 2017).

Karolis og ekskona fulgte rådet fra søsteren om å flytte til Bergen. De leide et rom hos ei eldre norsk dame, som han selv forteller hjalp dem mye i etableringsfasen med både oversetting av dokumenter og utarbeidelse av CV. Utleieren hans leide ut boligen kun til innvandrere. Dette som følge at hun ville hjelpe til, men også fordi hun ville bli kjent med nye kulturer og impulser. «Den ene dagen satt hun i gang en tankeprosess meg, som skulle føre meg til der jeg er i dag. Hun sa; du Karolis, du elsker jo å kjøre. I Norge har vi en stor mangel på bussjåfører. Ta lappen, så får du deg en trygg jobb og resten av livet blir som en fest», mimrer Karolis. Hans fortelling

om behjelpelig utleiare er i stor likhet med mange andre fortellinger jeg har hørt fra fokusgruppene. Ei polsk dame beskrev en tett relasjon med utleier som motiverte henne til å snakke norsk, i tillegg inviterte utleieren henne med på diverse aktiviteter som skiturer. Maria og Jonas forteller at deres tetteste forhold til en nordmann, er deres tidligere utleier i Malangen, som også har vært arbeidsgiver til Jonas. «Hvis noe galt ville skjedd med oss, er han den eneste personen vi kunne bedt om hjelp», dette selv om Jonas og Marie nå har flyttet til Tromsø og Jonas har byttet arbeidsgiver.

Når Karolis hadde førerkort klasse D på plass fant han det svært utfordrende å skaffe seg jobb, til tross for stor etterspørsel etter bussjåfører i Norge. Han søkte til alle busselskaper han klarte å finne, men tilbakemeldingen var den samme; «tak for din søknad, vi hører gjerne fra deg igjen når du har lært deg norsk», forteller Karolis. Etter en stund med fortvilelse fikk Karolis en telefon fra Tromsø. Han har alltid drømt om å oppleve hverdagen nord for polarsirkelen, i hvert fall for en dag. Nå hadde han muligheten. Han pakket sammen livet sitt og tre dager senere var han klar for å starte sitt nye eventyr som bussjåfør. I tre uker deltok han på kurs som foregikk på norsk, uten å forstå et ord. Kort tid etter cruiset han rundt i Tromsøgatene med bybussen. Han husker tøffe tider uten språk og brå start på glatte veier og vinterføre. Samtidig utviklet han en stolthet for sitt arbeid og en kjærlighet for Tromsø. Han elsker mestringsfølelsen han får av å beherske kjøring på vinterføre nord for polarsirkelen.

I likhet med mine litauiske informanter, ble det under fokusgruppesamtalene med den polske foreningen i Tromsø – Nordpolen, påpekt at den polske minoriteten i Tromsø er en svært mangfoldig gruppe. Migrantene består både av spesialister som ofte bosetter seg over lengre tid og migranter med lavere utdanning som pendler mellom Polen og Norge. Flere påpeker at det ikke er enkelt å skaffe seg jobb med bakgrunn i utdanning fra hjemlandet, noe som resulterer i at flere migranter med doktorgrad jobber som renholdere eller på byggeplasser i Tromsø. Dette samsvarer med SSBs statistikk som viser at 23 prosent av sysselsatte innvandrere mener de er overkvalifiserte for deres jobb, der derimot kun 13 prosent av sysselsatte uten innvandrerbakgrunn mener det samme (Wold & Håland, 2016).

Migrantene jeg har snakket med har migrert som følge av ulike årsaker. Noen har valgt å migrere som følge av individuelle valg, som Austejas jakt etter nye eventyr. Andre som følge av strukturelle føringer som drev dem bort fra opprinnelseslandet og tiltrakk dem ved mottakerlandet. Dette gjelder både Giedre som uttrykker harde arbeidsforhold innen helsevesenet, Jonas og Marie som etterspurte mer jobb-fritid balanse og Karolis som flyttet som

følge av misnøye med styresettet i Litauen. Bak kompetansen som Tromsø og andre norske kommuner ønsker å tiltrekke seg fra andre land, er det mennesker med mangfoldig bakgrunn, verdier og visjoner for sine liv i Tromsø. De trives i Tromsø, der noen forteller at de til og med har utviklet en kjærlighet for byen. Samtidig synliggjør fortellingene deres også at mange synes etableringen i Tromsø har vært tøff og slik som jeg kommer inn på i neste avsnitt; at økt tilrettelegging for arbeidsinnvandrere i Tromsøregionen er sårt tiltrengt.

4.2 Tilrettelegging for arbeidsinnvandrere

Når Maria og Jonas flyttet til Tromsø fra Malangen slet dem veldig med leiemarkedet. «Jeg gren etter de første visningene. Mørke kjellerleiligheter uten vinduer, rett ved en hovedvei til en svimlende pris», deler Maria. Etter hvert klarte de å finne seg en leilighet, der de i dag trives veldig godt. «Boligen vår i Tromsø koster hele sju ganger mer enn den gjorde i Malangen, det er så vilt», forteller Maria. Tromsø er verdens åttende dyreste by å bo i (Numbeo, 2021) og mange informanter påpeker at det er såpass dyrt å bo i Tromsø at migranter med gode jobber ikke klarer å legge av penger til sparing. Arbeidsinnvandrere er opptatt av å spare penger. Med transnasjonale liv har de ofte økonomiske forpliktelser både i mottakerlandet og i opprinnelseslandet, noe som fører til doble utgifter.

I samtlige samtaler med arbeidsinnvandrere både under intervju og fokusgrupper ble norskopplæring nevnt som det viktigste integreringsvirkemidlet. «Jeg kjenner migranter som har jobbet 15 år som renholdere i Tromsø og fortsatt ikke kan hjelpe sine barn med hjemmelekser. Dette er mennesker med høyere utdanning fra hjemlandet», forteller en informant. Flere understreker at deres bekjente ønsker å gjennomføre norskopplæring, men kurs er ofte dyrt, noe som er utfordrende da mesteparten av lønna går til levekostnader. En informant jeg har pratet med stusser over det han mener er dobbeltmoral. Mange kommuner ønsker å tiltrekke seg spesielt familier, samtidig som det ikke tilrettelegges for familiens behov og deres muligheter til å bli værende «Familier har ofte kun den ene partneren i arbeid, mens den andre er hjemme med ungene. Det blir for dyrt å betale språkkurs for to av en lønning», blir det påpekt. Mange har merket seg at flyktninger har flere gode tilbud, som også hadde vært nyttig for arbeidsinnvandrere.

«Si en arbeidsinnvandrer tjener 25 000,- kr. Norsk kurs kan koste rundt 5000,- kr. for et semester og i tillegg må det kjøpes bøker for omtrent 1000,- kr. Dette er utrolig mye penger for noen som har kommet hit for å tjene penger. Noen av de som kommer til Norge har muligens lavere utdanning hjemmefra, dette kan resultere i at

norskopplæringen tar lenger tid. Kanskje de slet med skole i hjemlandet og nå skal de altså i tillegg lære seg et fremmed språk som voksen», forteller en informant fra Bulgaria.

Rambøll i samarbeid med førsteamanuensis Randen har på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet kartlagt språkopplæring og språktrening for voksne innvandrere i Norge og andre nordiske land. Deres kartlegging viser at Norge skiller seg spesielt ut ved å ikke tilby arbeidsinnvandrere fra EØS-land gratis språkopplæring, i likhet med de andre innvandrergroppene. Iht. Introduksjonsloven står arbeidsinnvandrere fra EØS-land og deres familiemedlemmer uten rett eller plikt til norskopplæring. Denne gruppen må selv ta initiativ for å melde seg til opplæring og står ansvarlig til å betale for tilbudet selv. Dette vurderes som barrierer for gjennomføring av norskopplæring og medfører samtidig usikkerhet rundt kvaliteten av tilbudene arbeidsinnvandrere faktisk velger å benytte. De andre innvandrergroppene som benytter kommunal voksenopplæring eller andre tilbud godkjent av Kompetanse Norge sikres derimot visse kvalitetsstandarder (Rambøll & Randen, 2021). Norges praksis til norskopplæring fører til individualisering av ansvaret. Berg (2007) mener vi skal stille oss spørsmålet om det er arbeidsinnvandreren selv som skal ha ansvaret for integrering, eller om dette ansvaret burde fordeles mellom minoriteten og majoriteten i samfunnet (Berg 2007 i Dyrliid, 2017).

I sin studie av flerspråklighet og kommunikasjon på transnasjonale byggeplasser viser Kraft (2017) hvordan flere bedrifter innen bygg og anlegg bruker "språkmeklere" som mellommenn for å oversette mellom ledelsen og de utenlandske ansatte. Slik organisering sørger for å ivareta kommunikasjonen på arbeidsplassen. Samtidig skaper denne organiseringen et skille mellom de ansatte som kan og de som ikke kan norsk. De ansatte som kan norsk får muligheten til å være språkmeklere, anerkjennelse for sin språklige og faglige kompetanse, mulighet for fast ansettelse, høyere lønn samt lettere adgang til de norsk språklige kollegaene og ledelsen. Ansatte som kan norsk, har heller ingen begrensninger i arbeidsoppgaver. De utenlandske ansatte som ikke kan norsk blir ansett som dårligere arbeidskraft og har større utfordringer med å bli fast ansatte, noe som tvinger de å leve i en midlertidighet (Kraft, 2017). Det oppstår trolig lignende utfordringer innen andre næringer med store innslag av utenlandske arbeidere (Språkrådet, 2018). Kommunikasjonsvansker på arbeidsplasser kan føre til en rekke utfordringer. Arbeidstakere med lite kjennskap til egne rettigheter kan være ekstra sårbar for utnyttelse og det kan oppstå utfordrende samarbeidsforhold med kollegaer og ledere som følge av dårlig kommunikasjon. I verste fall kan språklige misforståelser føre med seg fare for liv og

helse på arbeidsplassen (Ødegård & Andersen, 2020). Manglende norskkunnskaper kan i tillegg føre til avhengighet av velferdsordninger og marginalisering (Friberg, Elgvin, & Djuve, 2013), samt lav forståelse for egne muligheter og deltakelse i samfunnsliv (Rambøll & Randen, 2021). Å legge til rette for språkopplæring til innvandrere som oppholder seg i Norge over tid, vil sikre mulighet for større mobilitet i samfunnet samt sosial og profesjonell inkludering for de utenlandske ansatte (Språkrådet, 2018), i tillegg til å øke sikkerhet og effektivitet på arbeidsplassene. I 2018 konkluderte språkrådets framtidsutvalg med at deres viktigste anbefaling var norskopplæring i et flerspråklig arbeidsliv, der særlig arbeidsinnvandrere fra EØS-land må sikres opplæringstilbud (Språkrådet, 2018).

En informant forteller at han ble rekruttert med bakgrunn i at arbeidsspråket var engelsk, men når han kom til Tromsø kommuniserte de fleste med hverandre på norsk. Med engelsk språk kan informantene gjøre seg forstått og forstå andre, samtidig skaper det engelske språket også noen barrierer.

«Nordmenn kan prate i en time om været på norsk, men hvis denne samtalen skal tas på engelsk blir den fort kuttet ned til fem minutter. Jeg tror at flere litauere bruker lenger tid på å lære det norske språket, nettopp for de kommer akkurat langt nok med engelsk. Språkbarriere, er også en inkluderingsbarriere», forteller Maria og Jonas.

Austejas arbeidsgiver har siden start betalt for hennes norskkurs. Mange av kollegaene hennes er arbeidsinnvandrere, dermed er engelsk hovedspråket på jobb. Selv om engelsk språk er effektivt i jobbsammenheng, er dette for henne også et hinder for å lære seg norsk. «Selv om jeg til tider forsøker å formulere meg på norsk, så slår nordmenn ofte om til engelsk. Den ene gangen husker jeg å ha brast ut: faen altså, kan vi ta det på norsk», forteller hun og ler. Dette er i tråd med Stortingsmeldingen «Mål og mening — Ein heilskapleg norsk språkpolitikk» som viser til at en utstrakt bruk av engelsk på arbeidsplasser kan være en trussel mot norsk språk (Regjeringen, 2018). Nyere undersøkelser viser at næringslivet er pragmatisk i sin bruk av språk og følger ofte tesen «engelsk når man må, og norsk når man kan» (Språkrådet, 2018 s. 15).

Austeja er en av de få arbeidsinnvandrere jeg har pratet med som ble tilbudt norskopplæring fra arbeidsgiver. De som er blitt tilbudt dette har benyttet seg av tilbudet og flere trekker det fram som det viktigste integreringsvirkemiddelet. «Norskkurs var starten på det sosiale livet for meg», forteller en informant. Informantene påpeker at arbeidsgivere som tilrettelegger for norskkurs og annen hjelp oppleves som mer attraktiv. En informant viser til eksempel fra sitt arbeidssted; som følge av mange positive tilbakemeldinger fra utenlandske ansatte har denne

bedriften fått et godt omdømme og er et ettertraktet arbeidssted blant arbeidsinnvandrere i Tromsø.

En polsk informant forteller at når han sammen med kona flyttet til Tromsø handlet hverdagen først og fremst om å skaffe seg jobb. Han kom med en mastergrad og tok en ny mens han sjonglerte mellom ulike jobber. På disse arbeidsplassene ble han ikke tilbudt kontrakt og jobbet på tilkalling som regel for rundt en hundrelapp i timen. For han handlet det ikke i starten om å bli kjent med ulike tilbud i samfunnet, det handlet om å ha en sikker jobb. I motsetning til denne informanten forteller de fleste andre at de opplevde et stort savn for nødvendig informasjon når de først kom til Tromsø. En informant fra Burundi forteller; «jeg måtte spørre så mange om så mye, mye mer enn du klarer å se for deg».

Fokusgruppene bestod av migranter som nylig har migrert til Tromsø og migranter som har bodd i Tromsø i mange år. Den ene informanten flyttet fra Irland til Tromsø i 1982, snart 40 år siden. Som småbarnsmor og nyansatt på sykehuset mimrer hun om en tøff periode med mye hodepine. I lang tid kjente hun ikke til muligheten til å ta fri ved syke barn. Hun dro hjem ubetalt og som følge av dette tapte lønn og andre goder. Noen år senere gjennom en tilfeldig samtale fant hun ut om omsorgsdager. Da satt mannen hennes seg ned og laget et hjemmesnekret informasjonshefte med de viktigste lovene og reglene de fant. Selv forteller hun at det var først når hun ble tillitsvalgt at hun faktisk lærte om det norske arbeidslivet. Hun påpeker at hennes tidligere migrasjonserfaringer i California var veldig annerledes, der familien hennes ble tatt vare på av et innflyttingsteam. «Du skal ikke forvente at nordmenn spør deg om du trenger hjelp, du skal spørre nordmenn om du trenger hjelp. Dette var veldig fremmed for meg», forteller hun.

Samtaler med arbeidsinnvandrere tyder på at det 40 år senere fortsatt er mange som savner informasjon om det å være ny i Norge. Spesielt mange etterspør opplysninger i en tidligere fase om endringer som må gjøres tilknyttet ID-nummer, fødselsnummer og bankkontonummer. Som følge av utfordringer tilknyttet norsk kontonummer var det flere som fortalte om manglende lønnsutbetaling de første månedene. «Jeg hadde forventet at arbeidsgiver kunne utbetale lønn til utenlandsk kontonummer. Jeg ble tilbydd kontanter, men synes dette var veldig rart. I tillegg mangler det vekselmuligheter i Tromsø. I alt tok det rundt 3,5 måneder før jeg fikk norsk bankkonto», forteller en informant. I samtalen suppleres det også med bekymringer for internasjonale praktikanter. «Praktikanten i bedriften fikk ikke utbetalt lønn før praksisperioder var ferdig og han var tilbake i USA». Samtalene viser at systemet vi har bygd opp er veldig

fragmentert og lite koordinert. Ikke bare på tvers av organisasjoner, mens også internt i organisasjoner. Det er behov for mer koordinering mellom de ulike instansene, som forenkler det å være ny i Norge.

Karolis foreslår et system der arbeidsinnvandrere kan registrere seg som nytilflyttet til Tromsø og i likhet med mange informanter fra fokusgrupper etterspør han et byrå som kan tilby utfyllende informasjon. Drømmescenariot hans er et samlet konsept med et byrå som tilbyr all nødvendig informasjon og veiledning. Hva må arbeidsinnvandrere gjøre når de først ankommer Tromsø og hvordan skal de gå fram? Nettsiden www.nyinorge.no trekkes fram som mangelfull. Andre foreslår en velkomstpakke. «Migranter trenger å bli tildelt en informasjonspakke eller en sjekklister med overskrift; vi er litt rare, her er en pakke som kan hjelpe deg», sier en informant. Under fokusgruppene delte flere migranter historier om uheldige hendelser som kunne vært avverget med tidligere tilgang til viktig informasjon.

Fafo (2021) undersøkelse om litauiske og polske arbeidsinnvandreres arbeids- og levekår i Norge viser at 47 prosent av polske arbeidere og 79 prosent av litauiske arbeidere får informasjon fra arbeidsgiver om lønns- og arbeidsvilkår. Det er ingen forklaring på hvorfor det er så stor forskjell mellom nasjonalitetene. Undersøkelsen viser også at 40 prosent av de polske og 31 prosent av litauiske arbeidsinnvandrere benytter seg av sosiale medier for denne informasjonen (Ødegård & Andersen, 2021). Disse resultatene tyder på at arbeidsinnvandrere søker seg først og fremst til arbeidsgivere og så sosiale medier for informasjon. For virkemiddelapparatet som ønsker å nå ut til arbeidsinnvandrere betyr dette at de burde rette sitt kommunikasjonsarbeid mot sosiale medier.

I tillegg til utfordringer tilknyttet tilgang til informasjon om lover, regler og støtteordninger forteller representanter fra organisasjonen Nordpolen at de møter flere polske arbeidsinnvandrere i krisesituasjoner. Arbeidsinnvandrere kommer hit for arbeid, men med få ressurser og lite nettverk vender flere seg til alkohol eller narkotika. Mange mangler norske språkkunnskaper noe som gjør det utfordrende å skape tillitt og være i stand til å uttrykke seg til helsepersonell. Dette er mennesker som er ofte langt unna familie og venner og har behov for å bli sett, dele erfaringer og bekjempe ensomhet. Austeja mener det burde være større søkelys på tiltak som psykisk hjelp og støtte til innvandrere i Tromsø. «Jeg ble sjokkert, men ikke overrasket over Fagereng tragedien. Jeg har selv opplevd de utrolig lange køene til psykolog i Tromsø. Det er også færre innvandrere som har mulighet og/eller er villig til å ta den høye kostnaden profesjonell hjelp koster», forteller hun. Fagereng tragedien Austeja referer til handler om ei mor og tre døtre som ble funnet livløse i havet utenfor området Fagereng i

Tromsø. Riksadvokaten mener moren er skyldig i drap og drapsforsøk (Lien, 2020). I etterkant av denne tragedien var det flere fra innvandrerbefolkningen som delte sine erfaringer om hvor vanskelig en start kan være i nord. En av de som delte sine fortellinger om den tunge starten er Tsegay fra Eritrea, som forteller i en artikkel at det første året i Tromsø, gråt hun hver eneste dag. Hun kjente ikke noen bortsett fra sin ektemann, forstod ikke språket eller kulturen og samtidig følte seg veldig alene og utrygg (Wessel-Hansen, 2019).

«I afrikansk kultur holder vi det inne i oss. Man tør ikke fortelle at man er deprimert eller stresset. Da kan noen tro du er gal. Vi prater ikke om privatlivet vårt. Man bare holder og holder på alt. Til slutt klarer man ikke å puste» (Tsegay i Wessel-Hansen, 2019).

Samtidig viser en studie som har sammenlignet utbredelsen av enkelte psykiske lidelser blant voksne med polsk, iransk, somalisk, pakistansk og norsk bakgrunn, at psykiske lidelser er mindre utbredt blant innvandrere. En mulig årsak til det kan være at innvandrere i mindre grad søker om hjelp, som følge av utfordringer med å navigere i helsesystemene og manglende tillitt til helsevesenet. Studiet viser dog at innvandrere har høyere risiko for schizofreni og PTSD, med unntak av polske innvandrere. Vedvarende sosial ekskludering og opplevelse av diskriminering kan være mulige risikofaktorer for schizofreni, mens PTSD diagnostiseres oftest til flyktninger, trolig som følge av traumatiske opplevelser fra opprinnelseslandet (Ekeberg og Abebe i Ertzeid, 2021).

Bemannings- og rekrutteringsbyråer er en del av en såkalt migrasjonsindustri, med innflytelse på både migrantenes migrasjonsløp og migrasjonsmønstrene i både opprinnelses- og mottakerlandet (Dyrlid, 2017). Polske informanter forteller at arbeidsinnvandrere som er ansatt gjennom et bemanningsbyrå får ofte god hjelp til noe typer tilrettelegging i starten, men når disse menneskene ikke lenger er organisert gjennom byråer føler mange seg plutselig helt hjelpsløs. Informant fra organisasjonen Nordpolen påpeker at arbeidsinnvandrere er svært opptatt av forholdet med arbeidsgiver. Fra andre polske i organisasjonen får han aller flest meldinger om ubehagelige situasjoner med leder. Spesielt gjelder dette henvendelser om arbeidsinnvandrere som får utbetalt samme lønn for mer arbeid enn andre i bedriften. Castler og Miller (2003) hevder at konflikten mellom arbeid og kapital i det moderne samfunnet er blitt erstattet med ekskludering av visse grupper fra det øvrige samfunnet (Castler og Miller 2003 i Dyrlid, 2017). Informanten påpeker også at mange polske arbeidere jobber med kollegaer fra samme land. De kjenner ikke til språket, og er dermed helt avhengig av ande polske i Tromsø

for hjelp, noe som skaper et monopol på informasjon. Samtalene viser at det å lene seg på andre arbeidsinnvandrere for hjelp er tilsynelatende helt vanlig for nytilflyttede migranter i Tromsø. Flere poengterer at dette kan ofte føre til misvisende informasjon.

Flere informanter påpeker at de møter på utfordringer når de skal bytte jobb. I den første jobben oppfatter de seg selv som mer ettertraktet, mens det er vanskeligere å få napp ved neste forsøk på å bytte jobb. «Det er kult å hente en utlending, men det er ikke så kult å ansette en arbeidsinnvandrere som allerede bor her», blir det påpekt. I tillegg forteller flere at det kan være utfordrende å finne jobb til partneren. Den ene informanten er usikker på hvor mye lenger han og kona blir i Tromsø hvis han ikke snart finner seg jobb. Han er bekymret for at arbeidsgivere ikke ønsker å ansette han som følge av fordommer mot opprinnelseslandet hans, Iran. «Hvis den ene partneren ikke finner jobb, vil paret omsider reise tilbake. Det er gått to år og det er fortsatt vanskelig for meg. Partnerens hode og sjel er heller ikke 100 prosent med i slike tilfeller, da man stadig bekymrer seg for den arbeidsløse partneren», påpeker han.

Informantene trekker fram gratis språkkurs, informasjonsbyrå, velkomstpakke samt psykisk hjelp og støtte for arbeidsinnvandrere i Tromsø som manglende tiltak. «Språket er nøkkelen. Du kan ikke komme inn i huset uten den nøkkelen. Med mindre du ødelegger huset», forteller en flyktning i en IMDI-rapport (Søholt et al., 2012). I så stor grad som norskopplæring fremheves til å være det viktigste tiltaket for integrering i Norge, kan det stilles spørsmål ved om dagens lovverk som unntar arbeidsinnvandrere fra EØS-land til gratis norskopplæring er hensiktsmessig (Rambøll & Randen, 2021). Tidligere og enklere vei til kjennskap om blant annet viktige frister, ID-nummer, fødselsnummer og bankkontonummer er noe som kunne sikret en enklere start for arbeidsinnvandrere i Tromsø. Et informasjonskontor er å foretrekke av migranter, men de har også forståelse for at dette kan være vanskelig å få til i praksis. For å imøtekomme deres behov er det da helt nødvendig å sikre enklere tilgang til informasjon, uansett om dette er en velkomstpakke, innflytterteam eller en nettside. Ved migrasjon står arbeidsinnvandrere ofte ovenfor en helt ny hverdag, noen håndterer dette dårligere og søker seg til alkohol og narkotika. Det etterspør økt søkelys på psykisk helse for arbeidsinnvandrere i Tromsø.

4.3 Samhandling og møteplasser

Et av funnene fra studiet «Herøy som integreringsarena» viser at man ikke klarer å skape stabilitet blant ellers mobile arbeidsinnvandrere ved å kun fokusere på økonomisk integrasjon (Aure et al., 2015). Arbeidsinnvandrere har som regel jobb og er dermed økonomisk integrert,

men det alene er ofte ikke nok til å føle tilhørighet til et sted. Selv om migranter ikke kommer fra ekstreme situasjoner som krig, går dem inn i en ny livsfase ofte uten noe nettverk, noe som gjør dem veldig sårbar og utsatt. Arbeidsplassen blir dermed ikke utelukkende sett på som en jobb, men også som en viktig samhandlingsarena og møteplass som kan styrke migrantenes sosiale integrering.

Jonas forteller at han er den eneste ansatte med utenlandsk bakgrunn og fast kontrakt hos sin arbeidsgiver. «Jeg skulle ønske det var lagt opp til flere uformelle samtaler. Som sjåfører tilbringer vi lite tid sammen», forteller han. Hans arbeidsgiver arrangerer kun julebord av sosiale sammenkomster. Flere organiserte aktiviteter kunne bidratt til en mer fullverdig hverdag for Jonas. Flesteparten av kollegene hans er nordmenn som sannsynligvis har et sosialt nettverk og ikke behøver sosial samhandling med andre kollegaer. Jonas som kjenner få andre nordmenn foruten om kollegaene på jobb, har behov for mer tilrettelagt samhandling for en fullverdig hverdag.

Austeja mener at en migrant først er integrert når en utvikler forståelse for kulturen i mottakerlandet. Hun påpeker at migranten ikke trenger å være enig i alt og fullstendig omfavne det, men ha respekt for kulturen. Blant informantene i fokusgruppene ble det ofte snakket om uskrevne regler. Den ene informanten fortalte at det tok henne 15 år før hun fant ut hvilke forventninger som stilles til henne som ansatt. Det tok såpass lang tid ikke fordi andre tilbakehold informasjon, men heller fordi det ble forventet at hun kunne alt fra før. «Det er så mye i samfunnet, som man tar for gitt fordi det ligger i beinmargen. Det er bare sånn det er», påpeker en informant fra Bulgaria. Dette er eksempelvis en forventning om at ansatte skal stille opp på alle møter hvor det er valgfritt å møte opp. En annen informant sa seg veldig enig i dette. Hvis det har vært valgfritt å delta på møter har hun prioritert andre ting som har vært viktigere, mens hun i ettertid forstod at hennes kollegaer ble fornærmet over manglende oppmøte. I tillegg er hierarkiet ofte annerledes i Norge enn andre steder som eksempelvis Litauen og Polen. «Arbeidsgivere burde gjennomføre opplæring av internasjonale ansatte i kultur og de uskrevne reglene. At sjefen drikker kaffe med meg betyr ikke at jeg kan klappe han på magen», påpekes det. En informant forteller om opplevelsen av at det ikke settes av nok tid til opplæring av både nordmenn og innvandrere i arbeidsoppgaver, kulturforklaringer og andre detaljer mange tar for gitt. Ofte er det en annen ansatt som må lære den tilsatte, samtidig som denne ansatte skal ivareta sine arbeidsoppgaver. Det forventes at de nytilsatte skal be om hjelp ved behov, men «man vet ikke det man ikke vet» påpeker en informant.

Med en fadder og mentorprogram trekker mange fram universitetet som en dyktig tilrettelegger for både internasjonale studenter og ansatte, men en informant deler sin negative erfaring fra fadderordning på jobb der ingen bortsett fra fadderren snakket til henne. Dette opplevde hun som svært ukomfortabelt.

Av informanter jeg har pratet med er det få som kan fortelle at arbeidsgiver legger til rette for samhandling mellom internasjonale ansatte og nordmenn på jobb. I tillegg beskriver svært mange et behov for innføring i kulturen; de gitte sannhetene på jobb, de sannhetene som «sitter i beinmargen» uten at man selv merker det. Andre studier av samhandling på arbeidsstedet viser at segregering på jobb forsetter også etter arbeidstid (Aure et al., 2018). Flere samhandlingsarenaer på jobb og økt forståelse for arbeidskulturen vil kunne forbedre arbeidsdagen for mange og samtidig skape positive ringvirkninger for arbeidsinnvandreres samhandling med nordmenn utover jobben. I samtalene med arbeidsinnvandrere kommer det tydelig fram at flere ønsker at arbeidsgivere tar en mer aktiv rolle ift. tilrettelegging for samhandling mellom ansatte, også på fritiden. Fortellingene viser også at arbeidsgivere som tilrettelegger for samhandling etter arbeidstid, trolig har større sjanse for å beholde utenlandske arbeidstakere lenger.

Informantene påpeker at graden av tilrettelegging for sosiale sammenkomster varierer spesielt ift. om arbeidstaker er ansatt som ekstrahjelp eller fulltidsansatt. «Når man jobber deltid og har fem forskjellige arbeidsgivere er det ingen som føler ansvar for deg. Det er overraskende mange som befinner seg i slike situasjoner», påpeker en informant.

Austejas arbeidsgiver arrangerer jevnlig sosiale sammenkomster. Hver tredje uke samles de for fredagspils og gjennomfører andre aktiviteter som kajakkture. Hun påpeker at det er jobben og de sosiale relasjonene på jobb som gjør at Tromsø føles som et hjem for henne. Austeja føler seg sett og hørt av arbeidsgiver, noe som senker terskelen for henne å komme med tilbakemeldinger og spørsmål.

Karolis jobber fem uker på, en uke fri. I ferieuken reiser han alltid bort. Det er som om Tromsø er jobb, mens Litauen og resten av verden er fritid. Når jeg spør Karolis om han snakker med folk han treffer i bybildet i Tromsø svarer han, «ja, men da med noe promille». Karolis føler at det er språket som holder han igjen. 99 prosent av menneskene han kjenner har han blitt kjent med via jobb. Han forteller at hans arbeidsgiver nå har rekruttert mange nytilsatte fra Litauen som han finner selskap i, men i lang tid var han helt alene i Tromsø. En ung polsk informant forteller at han selv ser en stor forskjell mellom yngre og eldre arbeidsinnvandrere. Å flytte som

eldre mener han kan virke som en ulempe da eldre har en mer inngrodd kultur fra hjemlandet og kan synes det er vanskelig å blande seg inn i et nytt miljø. «Der jeg tidligere jobbet var det 50/50 fordeling mellom nordmenn og polske, som satt på hver sin del av rommet på jobb. Det var først på fest at de hang sammen», forteller han.

«Ingenting er så permanent som en midlertidig migrant» ble det påpekt under en samtale med en fokusgruppe. Fortellingen til en polsk informant illustrer dette godt. Når hun først kom til Tromsø, var hverdagen preget av isolasjon. Først skulle hun bare holde ut i tre måneder, men enhver jobb i Norge er så godt betalt i forhold til Polen at hun flere år senere fortsatt er her. I starten tilbrakte hun mye av fritiden sin med andre innvandrere. «Innvandrere forstår deg bedre. De også sparer penger og drar ikke ut for å spise. Kun etter en stund begynner man å leve livet og tillate seg mer», forteller hun. Maria og Jonas forteller at de forsøker å bli kjent med nordmenn, men synes det er vanskelig. «Flere av våre venner, de bor her, men samtidig så bor de egentlig ikke her. Hverdagslivet handler om jobb og enhver krone sendes til Litauen. Det preges av en midlertidighet».

En informant fra Romania forteller at som følge av manglende initiativ fra arbeidsgiver startet hun selv å organisere aktiviteter på fritiden til sine kollegaer. I lengden ble det slitsomt å måtte ta initiativet selv hver gang. Når hun sluttet, var det ingen som overtok engasjementet. «Man er stort sett overlatt til seg selv, alle sammen har jo sitt etter jobb – både barn og venner», påpeker hun. Samtidig har hun stor forståelse for at det kan virke slitsomt å kreve mye energi og skulle kommunisere med noen andre på engelsk når man kommer hjem fra jobb og trenger en pause. En annen informant i fokusgruppen sier seg enig i dette; «hvor mye kan vi egentlig presse folk, de fleste vil bare være med egne og senke skuldrene», sier hun.

Giedre traff mange russere på jobb og lærte flytende russisk først når hun kom til Tromsø. I den første omgangskretsen var de to litauiske og to russiske familier. Når arbeidsgiver har arrangert aktiviteter har gruppene blitt såpass store at det i liten grad ble nye bekjenskaper ut av disse aktivitetene. I dag er flesteparten av hennes nærmeste venner foruten om jobb, fortsatt av utenlandsk bakgrunn. «Du som er tilflyttet i Tromsø, blir ikke i nær omgangskrets med lokalbefolkningen, tromsøværingene», forteller hun. Samtidig er hun tydelig på at hun heller ikke søker nye bekjenskaper. «Du blir på et tidspunkt mettet», forteller hun.

De fleste informanter er enige om at Tromsø har mange ulike fritidstilbud og at det er lettere å finne venner med felles interesser. Samtidig påpekes det at flere aktiviteter virker mindre tilgjengelig uten norsk språk. «Man må være proaktiv, det gjelder uansett hvor du er. Tromsø

har mange tilbud og folk er hyggelige – hvis du snakker norsk», påpeker en tysk migrant. Polishnor-team er en frivillig organisert gruppe med aktiviteter både til barn og voksne. De arrangerer kunstverksted til barn, turer på skøyter og ski, fotballturnering og filmkvelder. Deres største utfordring er dog å inkludere nordmenn i disse aktivitetene. Organisasjonen skaper et felleskap, samtidig uten nordmenn til stede mister de muligheten til å bli kjent med lokalbefolkningen. En ildsjel fra organisasjonen forteller at deltakere ønsker å møte nordmenn på fritiden, spesielt kollegaer for å få en mindre formell tone på jobb. Organisasjonen ønsker å nå ut til flere nordmenn, men anser dette som en utfordring da flere arrangører kun snakker polsk. De ønsker å vokse seg større, for å tiltrekke flere flerspråklige personer som kan hjelpe til. En norsk kvinne som tidligere har vært med på enkelte aktiviteter deltok under denne fokusgruppen og fikk med seg denne utfordringen til organisasjonen. Hun påpeker at det også kan være utfordrende for nordmenn å delta på disse aktivitetene da alt foregår på polsk og at hun selv har måttet ta kontakt med andre deltakere under aktivitetene. «Jeg hører, du er porten til det norske samfunnet, du må komme å være med oss. Men så er det ikke så enkelt når man først deltar», forteller hun. Når hun først tok kontakt, kunne andre deltakere prate både engelsk og norsk.

Flere arbeidsinnvandrere jeg har pratet med forteller at de fikk seg venner gjennom frivillig arbeid. Samtidig påpekes det at frivillighet og dugnad er et norsk fenomen, som kan være utfordrende for andre migranter å forstå. «Det er ingen som forklarer at det er slik man kommer i kontakt med nordmenn. Når du sier frivillig, de vet jo ikke hva frivillig er», påpeker en informant. «Fredag hade, hade, du vet ikke hvor du skal finne, du må ha en person som kan forklarer deg og vise deg hva frivillighet betyr», forteller en annen. En informant som selv er arbeidsinnvandrer og jobber i dag med integrering forteller at hun bruker mye tid på å forklare hvorfor man skal bruke tiden sin på frivillighet. «Man flytter fra et annet land fordi man ikke har det bra, man er ikke interessert i hobby. Hobby er et luksusproblem for mange», påpeker hun.

Når Giedre først kom til Tromsø, slet hun med å finne venner som hadde barn i samme alder som henne, datteren hennes slet også med å bli kjent med andre barn. For et større miljø måtte datteren bytte skole. Samtidig påpeker flere jeg har pratet med at det har blitt enklere å delta i sosiale aktiviteter etter at de er blitt foreldre. «Vi møter folk gjennom jobb, men flesteparten blir vi kjent med gjennom barnehage og skole. Mange aktiviteter er tilknyttet barn. Hvis ungene ikke spiller fotball eller andre typiske aktiviteter er det vanskeligere», forteller et par. Samtidig påpeker de at det er en overflod av aktiviteter for barn over fire år, men veldig få aktiviteter for

barn yngre en fire år. Dette mener paret fra Polen er en tapt integreringsmulighet for unge mødre og fedre som har behov for sosial samhandling med andre i denne tiden.

Maria og Jonas føler seg ikke fullverdig integrert i samfunnet. De har et bosted, datteren går på norsk skole, Jonas har jobb. Nå savner de kun et sosialt nettverk, noen å tilbringe fritiden med som en familie. De mener selv at en person først er integrert når en har klart å skape seg et sosialt nettverk. De har hatt stor glede av tiltaket «familiegruppe» som er innført på barneskolen til datteren. Tiltaket går ut på at fem familier er en del av en gruppe, der ungene og foreldrene er i lag på fritiden. Nå som følge av korona har dette ikke blitt organisert. Paret savner disse møtene i hverdagen sin og gleder seg til familiegruppene kan besøke hverandre igjen.

Fortellingene til informantene viser at i arbeidet med å få arbeidsinnvandrere til å trives og bli værende i Tromsø er det avgjørende å legge til rette for sosial integrering gjennom samhandling både på arbeidsplassen og på fritiden. En informant påpeker at arbeidsinnvandrere som ikke utvikler sine ferdigheter og ikke finner seg et sosialt nettverk, har større sjanse for å reise tilbake til opprinnelseslandet.

4.4 Den skjøre tilhørigheten

Jonas og Maria har ikke bestemt seg for om de ønsker å bli værende i Tromsø. Maria synes tanken på at datteren deres skal vokse opp uten besteforeldre i nærheten er direkte ubehagelig. Resten funker egentlig ganske bra, forteller hun. Maria og Jonas forteller at de blir litt fristet av Sør-Norge, dette spesielt som følge av varmere klima og mer tilrettelagt mobilitet. Det er så mye dyrere å besøke familien når du er bosatt i nord. «Hadde vi hatt flere flyruter fra Tromsø, ville det definitivt økt attraktiviteten for oss», forteller paret. Austejas familie og venner i Litauen tror hun kun bor i Norge som følge av høye lønninger, men det stemmer ikke. Hun føler seg elsket og satt pris på i Tromsø og derfor velger hun å bli værende. Dog ønsker hun seg også mer tilrettelagt mobilitet. «Til tider drømmer jeg meg bort til et liv i Sør-Norge med billige flybilletter hjem til familien. Akkurat nå føler jeg meg likevel hjemme», forteller Austeja. Samtidig påpeker hun at om noen av hennes nærmeste hadde blitt syk, hadde hun pakket kofferten raskt.

Karolis trives veldig godt i Tromsø, men sier selv «jeg klarer likevel ikke å se for meg å bli begravd her. Jeg savner hjemlandet. Tromsø er en utrolig vakker by, men det er som om byens vakre er fremmed, det er på en måte ikke mitt», sier han. Det er jobben som likevel holder han igjen. «Jeg klarer ikke å se for meg en bedre jobb, enn det jeg har i dag. Det er det som stopper

meg fra å dra hjem. Jeg koser meg virkelig på jobb», forteller Karolis. Han har også en kjæreste i Litauen, som ikke ønsker å flytte til Tromsø. Det påvirker hans tanker om å bli værende.

Giedre forteller at hun og familien trives så godt i Tromsø at de ikke vurderer å flytte tilbake, uansett. Av hennes internasjonale venner i Tromsø har de fleste flyttet videre til andre steder i Norge, gjerne sør på. Dette er mest på grunn av varmere klima sør i landet. Tromsø passer ikke alle påpeker hun, heldigvis passer det henne perfekt.

En polsk migrant fra fokusgruppesamtale kunne fortelle at hun straks flytter sørover i landet som følge av dyre leve- og bokostnader, bedre muligheter for hennes barn med spesielle behov og som mange andre - klima. Migrantene i denne fokusgruppen kunne fortelle at mange av deres bekjente har flyttet som følge av enten misnøye med arbeidssituasjonen eller et ønske om å komme nærmere familien i Polen. Informantene i en annen fokusgruppe påpeker det samme.

Fortellingene til migrantene illustrer det komplekse i deres transnasjonale liv og den skjøre tilhørigheten. Uansett hvor godt de trives her er tanken på å la dattera vokse opp uten besteforeldre, ikke være til stede for de nærmeste som er syk eller bli begravd her - fryktelig tung. Varmere klima og mer tilrettelagt mobilitet til hjemlandet frister også mange sørover. Det er altså en rekke forhold i deres transnasjonale liv som i gitte situasjoner trumfer alle integreringstiltak. Med transnasjonal organisering, vil man alltid være litt hjemme, men også alltid være litt på besøk. Dette sier noe om at uansett hvor høyt man kan elske migrasjonsstedet, kan røttene til opprinnelseslandet være sterkere.

Cresswell argumenterer for at mobilitet er politisk og er med på å skape makt og skapes av makt. Det ligger stor makt i å kunne definere mobilitet, der politikere, journalister og den øvrige befolkningen kan ta del i maktfordelingen (Cresswell, 2010). Diskursen om emigranter og immigranter i Litauen og Norge slik som de utspilles i media om hverdagsliv og arbeidsliv har innvirkning for mine informantenes opplevelser av egen situasjon. Den skjøre tilhørigheten gjelder begge plasser, også i forhold til diskursen om utvandra litauere i Litauen.

I flere land som Norge typisk har hentet arbeidskraft fra har man de siste årene sett oppsving i økonomien. Dette har ført til satsning fra myndighetenes side om å rekruttere tilbake utflyttere. I 2018 vedtok Litauen en strategi for demografi, migrasjon og integrasjonspolitik for perioden 2018-2030, med mål om å rekruttere flere tilbake til opprinnelseslandet og samtidig ta i bruk deres ferdigheter (LRS, 2017). Polen har i det siste selv måttet rekruttere arbeidsinnvandrere fra steder som Asia og Ukraina for å dekke kompetansebehovet i bygg- og anleggsnæringen

(Kilawoska gjengitt etter Jakobsen, 2019). Konkurransen har tilspisset seg, nå konkurrerer ikke lenger Tromsøregionen bare nasjonalt om å tiltrekke seg arbeidskraft, men også internasjonalt. Koronapandemien kan ha medført tilbakeslag i økonomien til landene i Øst-Europa, samtidig som disse økonomiene er kjent for å være omstillingsdyktig.

Jonas og Maria har lagt merke til kampanjene som gjennomføres i Litauen, men sier at tiltakene ikke påvirker dem. Det som har vært mest synlig fra dette arbeidet er de nye nettsidene som forteller hva tilbakeflyttere trenger når de har først har flyttet tilbake. De synes det burde vært større fokus på rekruttering, altså noe som skaper en slags drag, for at tiltakene skal funke. Paret forteller at emigranter generelt er blitt påtvunget en negativ merkelapp i litauisk media. «I starten var det tungt å høre medias fremstilling av de litauiske emigrantene. Spesielt når mange snakket om fabrikkarbeidere og andre i lavlønnede yrker som mislykkede, også er du på en måte en del av disse. Media fremstiller to ulike emigranttyper; enten er du mislykket og jobber i et lavlønn yrke, ellers er du vellykket som en bedriftseier», forteller Jonas. I løpet av koronapandemien har de også merket seg hvordan migranter blir omtalt i litauisk media «Nå kommer de og tar med seg koronabasillene inn i landet», forteller de om holdningen media har hatt ovenfor emigrantene. «Faren min ble overrasket over at vår datter har norske venner. Oi, ønsker de å være venn med henne, hadde han sagt. Gjennom artikler og tv-programmer i Litauen hadde han fått en oppfatning av at litauiske innvandrere ofte blir sett på som annenrangsborgere i utlandet», forteller Maria og Jonas. Deres erfaringer stemmer ikke overens med bilde litauiske media fremstiller av litauiske innvandrere i Norge.

En studie gjennomført i Litauen viser at media ofte tegner et bilde av tilbakeflytteren som en snobbete landsmann som har mistet det oppriktige og naturlige ved seg, eller en landsmann som alltid er misfornøyd med opprinnelseslandet og ble tvunget til å flytte tilbake som følge av at individet har mislykkes i utlandet (Sipavičienė, Gaidys, & Dobrynina, 2009).

Diskursen om arbeidsinnvandrere i mottakerlandet er også viktig for i hvor stor grad migranter føler seg som velkommen og ønsker å bli værende. Austeja nevner flere hendelser der hun har opplevd negative reaksjoner eller ubehagelig situasjoner som følge av sin bakgrunn.

«Jeg har gjentatte ganger opplevd at nordmenn begynte å se skjevt på meg når jeg introduserte meg som litauer. Den ene gangen var jeg på feltkurs på et fiskebruk i forbindelse med studiene. Daglig leder kunne fortelle meg at de ansatt folk fra Litauen, Latvia og Polen fordi de kunne betale dem luselønn. Jeg ble såret, stum og satt ut. Mine

medstudenter, der flere var også fra utlandet, snudde seg mot meg og bare: hvorfor betaler de mindre til dere? Hva er det med dere liksom?», sier Austeja.

Karolis forteller at han ved flere anledninger har følt seg annerledes i møte med offentlige institusjoner, som banken. «Jeg vet ikke hvordan jeg skal forklare det, det føltes som om, altså at nordmenn er av oppfatning av at det er nordmenn også er det alle andre, som er innvandrere», forteller han. Karolis sier selv at han klarer delvis å forstå nordmenn med skeptisk oppfatning av litauere. «Det er jo mange litauere som har tullet det til tidligere. Jeg har liksom forstått at jeg aldri kommer til å bli helt norsk og har takket meg med det», sier han. I starten synes han det var tøft at det skulle være sånn, men nå går det bra. «Jeg vil trolig aldri forstå nordmenn helt ut, da er det ikke så rart at de også kan slite med å forstå seg på meg. Det er på en måte hjemmet mitt, samtidig som jeg føler meg litt på besøk» forteller Karolis.

Mars 2021 reagerte flere polske innbyggere i Tromsø på valget av overskrift på en avisartikkel; «Polakk i 50-årene tatt for tyveri i Tromsø». Daglig leder i en polsk forening tok kontakt med en av styremedlemmene i forprosjektet «Innflytterstrategi» for å gjøre henne oppmerksom på denne overskriften. Hun kunne fortelle at foreningen hadde en sterk reaksjon som følge av unødig uthenging av nasjonalitet i media. Medlemmene ønsker ikke å forsvare oppførselen, men forteller at stigmatiseringen og uttrykksmåten skaper et dårlig rykte og er belastende for den polske minoriteten i Tromsø. De forteller at de ønsker å forhindre at barna deres skammer seg over opprinnelsen sin. Engebrigtsen og Fuglerud (2009) hevder at media former forståelse og skaper stereotyper, noe som igjen kan begrense individenes roller, posisjoner og muligheter i samfunnsdeltakelsen (Engebrigtsen og Fuglerud 2009 i Dyrli, 2017).

Dyrberg har i sin studie av polske arbeidsinnvandrere i Norge gjennomført en systematisk gjennomgang av hvordan polske migranter fremstilles i norske aviser. Fra årsskiftet 2003-2004 opplevde Norge en sterk vekstperiode noe som medførte stor etterspørsel av arbeidere, spesielt i bygg og anleggsnæringen. Avisoverskrifter Dyrberg finner fra dette tidspunktet skisserte ofte polakker som helter. Arbeidere med høy arbeidsmoral som bygger Norge og Norge som helt avhengig av disse menneskene. Etter 2008 dominerer konturene av finanskrisen. Veksten og etterspørsel stanser opp. Under finanskrisen oppstår nedgang i sysselsetting i alle grupper, men spesielt blant innvandrere. Mange arbeidsinnvandrere mister jobbene, noe som fører til utnyttelse og sosial dumping. Mediebildet endrer plutselig karakter, hvor artiklene omhandler dårlige arbeids- og leveforhold for polske arbeidere i Norge. Nå er det helten selv som må reddes. På dette tidspunktet har diskursen av den polske arbeideren som en helt og

redningsmann for norsk økonomi bleknet, samtidig som en dyster diskurs har vokst fram av polske arbeidere som ofre for utnyttning, dårlige lønninger og elendige boforhold (Dyrlid, 2017).

Giedre skal gifte seg i høst, men vil beholde det litauiske etternavnet. «Jeg er alenebarn og har en bestefar som har vært minister mange år i Litauen», forteller hun. Samtidig reflekterer hun over at litauisk etternavn kan skape utfordringer for henne i Norge.

«Når jeg formulerer en e-post til noen, kan jeg kjenne på at det er greit å legge til hvor jeg jobber. Vise at jeg ikke er en random vaskedame. Kan hende dette ikke er nødvendig, men noen ganger er det nok greit å gjøre det slik, det er jo en viss samfunnsstatus. Det samme er jo i forskermiljø. Når jeg tar en telefon til noen og presenterer meg med det litauiske navnet, hører jeg ofte «hvem, hvem, hæ?», da må jeg gjerne legge til at jeg er kollega til han eller henne, for å få tyngden, aksepten og føle at de hører på meg», forteller Giedre.

En informant forteller at han forventet at Norge var et mer åpent samfunn. «Jeg trodde ikke det fantes rasister her, men det er mange som er det. Som migrant fra Tyskland er jeg på den heldige siden, men registrerer at migranter fra andre land blir behandlet dårlig». Migrantere har bemerket seg subtile undertoner, kommentarer og blikk. Flere plages av at barna til migranter ikke kvalifiserer seg til å være helt norsk, myndighetene benytter eksempelvis begrepet norskfødt med innvandrerforeldre eller andregenerasjonsinnvandrere. «Jeg vil alltid være den andre, også mine unger. Det er greit at jeg som har tatt valget om å ikke lære språket forblir den andre, men hvis ungene mine også skal alltid være de andre ... Dette alene kan godt være grunnen til at jeg og andre migranter flytter», påpeker en amerikansk arbeidsinnvandrer.

Tilhørighet til et sted kan synliggjøres ved å kontrastere til et annet (Rose 1995 i Dyrlid, 2017). I noen historier kan migrantene synliggjøre hvordan de hører til i Norge, ved å trekke fram aspekter de ikke kjenner seg igjen ved i Litauen, mens på andre områder hører man til i Litauen, som følge av visse situasjoner migrantene ikke kjenner seg igjen ved i Norge. Hvilken tilhørighet som fremheves kan være kontekstuell avhengig av tid, sted og hensikt. Fortellingene til migrantene eksemplifiserer hvordan diskursene i opprinnelseslandet og mottakerlandet påvirker den skjøre tilhørigheten til transnasjonale migranter. Selv om media fremstilles som om de gjenspeiler verden, er de også med på å konstruere den. Arnoldi hevder at media er den viktigste skaper og formidler av offentlig diskurs (Arnoldi 2005 i Dyrlid, 2017). Media har dermed en stor betydning for hvordan innbyggere forstår arbeidsinnvandrere i Norge, dette

spesielt hvis innbyggere selv har begrenset relasjon og samhandling med denne innbyggergruppen.

5 Hvordan tilrettelegger næringslivet, frivillige organisasjoner og offentlig virkemiddelapparat for arbeidsinnvandrere?

Fortellingene til arbeidsinnvandrere i forrige kapittel illustrer deres behov for flere tilbud som kan forenkle og forbedre deres hverdagsliv i Tromsø. I dette kapitlet vil jeg ta for meg samtaler med næringslivet, frivillige organisasjoner, offentlig virkemiddelapparat og andre relevante aktører. Jeg vil analysere deres fortellinger, refleksjoner og vurderinger om deres utfordringer og behov, eksisterende integreringstiltak, samt refleksjoner rundt hvilke tiltak som burde igangsettes for å bedre hverdagsliv til arbeidsinnvandrere i fremtiden. Gjennom arbeidet i forprosjektet «Innflytterstrategi» har jeg blitt kjent med situasjonen i kommunene Tromsø, Karlsøy, Balsfjord, Lyngen og Storfjord. De fem kommunene er en del av samme bo- og arbeidsmarkedsregion. Innsikt fra samtlige kommuner viser et helhetlig situasjonsbilde av regionens tilrettelegging for arbeidsinnvandrere.

5.1 Status arbeidsinnvandring; kommuneledelsen forteller

Den første fokusgruppen i forprosjektet «Innflytterstrategi» bestod av politisk og administrativ ledelse i de fem kommunene. Disse samtaler ga arbeidsgruppen et overblikk over kommunens oppfatning av situasjonen rundt arbeidsinnvandring og vurderinger om deres integreringsarbeid. I samtlige fem kommuner representerer innvandrere en relativt stor andel av befolkningen, der sammensetningen består av mellom 5,9 og 13,4 prosent innbyggere med innvandringsbakgrunn eller norskfødte med innvandrerforeldre (IMDi, 2020).

I sin presentasjon forteller ordfører i Balsfjord om at ungdommen i kommunen utdanner seg bort fra eksisterende arbeidsplasser. Det er spesielt mange fra Polen og Latvia som flytter til kommunen og bygger seg hus. Samtidig er mange av kommunens utenlandske arbeidstakere rekruttert gjennom bemanningsbyrå. Disse arbeiderne jobber ofte i turnus, bor på hybel og reiser hjem i fritiden. Den eneste interaksjonen de har med lokalbefolkningen er ved handling på butikken, ellers er hennes erfaringer at denne migrantgruppen ofte holder seg sammen med andre migranter. Kommunen forteller at deres fokus ligger hos arbeidere som har valgt å bosette seg i kommunen, ikke migrantene som kommer via bemanningsbyrå kun for arbeid i en kort periode, for å så reise tilbake til hjemlandet. For arbeidere i turnus har kommunen jobbet for sentrumsnære boliger, da dette forenkler integreringen. Ordførerens erfaring er at bedriftene

ønsker seg bosatt arbeidskraft, ikke turnus arbeidere. Dette spesielt under koronapandemien da pendlere skaper en merutgift for bedriftene.

Ordfører i Karlsøy kommune forteller at det er omtrent 300 arbeidsinnvandrere i kommunen, disse er hovedsakelig tilknyttet fiskerinæringen. Noen migranter har fagkompetanse mens andre er ufaglært. Karlsøy kommune opplever å ha like utfordringer som Balsfjord kommune med midlertidig ansatte. Hovedutfordringer tilknyttet integrering er språkkompetanse og tilgang på boliger. I de store bedriftene er arbeidsspråket engelsk eller russisk, der det i noen tilfeller er kun arbeidsinnvandreres barn som snakker norsk. Det spesifiseres at det å starte norsk undervisning rett før migrantene skal på foreldremøte på skolen eller barnehagen er litt vel seint. Ordfører påpeker at migranter innen fiskeri migrerer i grupper og har lite interaksjon med lokalbefolkningen i kommunen. Karlsøy kommune har mangel på tilgjengelige boliger, både til leie og kjøp. En boligpolitikk hvor kommunen legger til rette for bygging av mindre små boliger som kan selges fort, mener kommuneledelsen kan fungere som et tiltak, også for innvandrere som skal bo en kortere periode i kommunen. Erfaringen hennes er at flere arbeidsinnvandrere har utdanning og kompetanse fra opprinnelseslandet som ikke er godkjent i Norge. Dette resulterer i at migrantene ikke får utnyttet sin kompetanse og at de tar arbeid de i utgangspunktet er overkvalifisert til. Å legge til rette for nye tiltak burde være et arbeid i felleskap mellom kommunen og næringslivet. Kommunen opplever at de nye reglene rundt personvernforordningen (GDPR) stanser kommunens mulighet til å skaffe seg en oversikt over utenlandske arbeidere. Det er i hovedsak arbeidsgiver som har tilgang til denne informasjonen. GDPR reglene begrenser muligheten for kommunen å igangsette pakkeløsninger, som eksempelvis en velkomstpakke. Ordfører reflekterer om at en velkomstkomite med arrangementer kunne løftet integreringstilbudet i kommunen. Samtidig poengteres at kommunen ikke har kapasitet til å tilrettelegge for språkopplæring, dette må næringslivet selv arrangere.

Ordfører i Lyngen forteller at deres kommune har også like utfordringer og behov som Balsfjord kommune. Kommunen opplever befolkningsnedgang, samtidig som innbyggere blir eldre. Lyngen er dermed helt avhengig av arbeidsinnvandring for å opprettholde viktige samfunnstilbud. I tillegg har næringslivet et stort behov for arbeidskraft. I 2020 stod innvandrerbefolkningen for 20 prosent av all barnefødsel i kommunen. Denne statistikken illustrer hvordan innvandreres barn er med på å holde liv i barnehager og skoler. Den lokale ungdommen flytter ofte til andre kommuner og kommer ikke tilbake til Lyngen. «Vi er avhengig av å ha nok spillere til å kunne spille fotball», påpeker kommunedirektøren.

Erfaringene til kommuneledelsen er at yngre utenlandske tilflyttere har stor suksess med å etablere nye bedrifter innen reiseliv i kommunen. Disse bedriftene går som regel veldig godt. Kommunen har gode erfaringer med integreringstiltak fra frivillige organisasjoner og benytter selv idrett som integreringstiltak for kommunens ansatte. Ledelsen reflekterer rundt behovet for en mer aktiv tilnærming fra kommunen, med blant annet samling og deling av viktig informasjon både til næringslivet og arbeidsinnvandrere. Skal kommunen igangsette flere tiltak, presiseres behovet for et samarbeid med det lokale næringslivet.

Ordfører og kommunedirektør i Storfjord kommune forteller at innvandrerbefolkningen i kommunen pendler ofte ganske langt og jobber i turnuser. Kommunen har utfordringer med å tilby arbeidere boliger. I tilknytning til debatten i media rundt «importsmitte» og faktumet at kommuner ofte ønsker seg arbeidere som bosetter seg, reflekterer ordfører over om det egentlig er forskjell mellom nordmenn og utenlandske arbeidstakere som pendler mellom kommuner. «Er det egentlig bedre at nordmenn pendler til Storfjord fra Vesterålen og drar hjem igjen? Rekruttering og bolyst er like viktig, uansett om arbeideren kommer fra Vesterålen eller fra Latvia» påpeker ordføreren. Koronapandemien har ikke medført store utfordringer for næringslivet, men det poengteres at bedriftene er avhengig av tilgang på denne arbeidskraften for videre utvikling. Storfjord kommune har en grensetjeneste som de er i arbeid med å videreutvikle med støtte fra offentlige midler. Målsettingen med dette arbeidet er å skape bolyst og rekruttering. Grensetjenesten skal tilby støtte til både arbeidsinnvandrere og næringslivet. Ordfører forteller at mange kommuner også deres, har utdaterte nettsider. En start er å oversette informasjonen til flere språk, i det minste engelsk.

Ordfører i Tromsø kommune påpeker at Tromsø er en hub, eller et knutepunkt på en rekke områder som påvirker omliggende kommuner. Mange boliger kommunen har i dag er ikke gode nok, noe som er en utfordring da boforhold er viktig i arbeidet med å skape trivsel for tilflyttere. Kultur og idrett trekkes fram som viktige integreringstiltak for arbeidsinnvandrere. Norge har en frivillighetskultur som er annerledes enn det mange innvandrere er kjent med fra opprinnelseslandet. Ordfører påpeker at det er viktig å involvere politikere i integreringsarbeidet. Tromsø kommune er tidligere blitt nominert tre ganger til integreringsprisen, samtidig poengterer ordfører at kommunen fremdeles har mye de kan gjøre og at det brukes for lite tid på de nye innbyggere. Næringsrådgiver i kommunen presiserer at arbeidsinnvandrere møter utfordringer rundt innhenting av informasjon og bosettingsforhold. Tilgang til boliger er dog ikke bare en utfordring for arbeidsinnvandrere, men for alle

innbyggere i kommunen. Det er i dag i stor grad opp til hver enkelt arbeidsinnvandrer å ordne dette selv, da kommunen ikke har kapasitet til å bistå med dette arbeidet.

Samtaler med politisk og administrativ ledelse i de fem kommunene viser at det er politisk vilje til å bedre integreringstiltak for arbeidsinnvandrere. Samtidig har kommunene forbedringspotensial både som tjenestetilbyder til en mangfoldig gruppe innbyggere og som arbeidsgivere for arbeidsinnvandrere. Ser vi utfordringer og behov arbeidsinnvandrere selv mener de møter, har kommunene en bedre oppfatning av eget integreringsarbeid enn migrantenes fortellinger tilsier. Faktumet at Tromsø kommune er blitt nominert tre ganger til bosettings- og integreringsprisen viser at kommunen har gode ordninger for inkludering av flyktninger. Samtidig viser fortellingene til arbeidsinnvandrere jeg har pratet med at tilretteleggingen for arbeidsinnvandrere har store mangler. Samtlige kommuner forteller om et problematisk boligmarked. Denne utfordringen får mye oppmerksomhet. Trolig fordi det er langt flere innbyggergrupper som opplever boligmarkedet til å begrense deres hverdagsliv i kommunene. I forhold til tilrettelegging for flere integreringstiltak, presiserer kommuner at næringslivet må ta del i dette arbeidet.

5.2 Utfordringer og behov

5.2.1 Rekruttering og den første tiden

Til tross for flere permitterte arbeidstakere, melder næringslivet om et udekket kompetansebehov. Arbeidsgivere fra Lyngen kommune har tidligere deltatt på flere arbeidslivsdager, men opplever at arbeidstakeres interesse stagnerer når de først titter på kartet. Med tilgang på arbeidstakere med den etterspurte kompetansen mener tre av bedriftene fra Lyngen at de kunne skapt 15 nye arbeidsplasser på flekken. Dette illustrer hvordan mangel på arbeidstakere hindrer vekst og utvikling i næringslivet; «Du kan ikke investere i vekst uten tilgang på kompetanse» blir det påpekt av en arbeidsgiver. Noen av lederne fra Karlsøy opplever det mer utfordrende å rekruttere arbeidskraft fra Øst-Europa nå, enn det har vært tidligere. For at migrantene skal flytte etterspør de helårsarbeidsplasser, noe som kan være utfordrende innen fiskeri og reiseliv som har varierende aktivitet avhengig av sesongen. Flere arbeidsgivere argumenterer for at pendlere ikke bidrar like mye som de bosatte migrantene, hverken i lokalsamfunnet eller med innovasjon i bedriftene. Samtidig påpeker flere at pendlere representerer en arbeidskraft som kan rekrutteres til faste stillinger. Målsettingen til mange

bedriftsledere er å ha faste ansatte som blir værende i bedriften over lenger periode og bosetter seg i kommunen.

Bedriftsledere forteller at de starter ofte å rekruttere fra utlandet gjennom bemanningsbyrå, men etter hvert går de over til å rekruttere gjennom bekjenskaper og ansattes nettverk. «De som kom gjennom rekrutteringsfirma fikk dårligere betalt og vi betalte dyrere. Etter hvert valgte vi bort denne organiseringen. Når behovet har økt har de eksisterende ansatte i bedriften rekruttert familie og venner», forteller en arbeidsgiver. Under fokusgruppene hørte vi ofte om at de ansatte benytter egen omgangskrets ved behov for flere arbeidstakere; «En ansatt rekrutterte sine to andre søstre til bedriften», forteller en annen bedriftsleder. Han mener at dette er en fin måte å rekruttere på, da arbeidere har hverandre å støtte seg på for utfyllende informasjon. Samtidig merker han at migrantene er føre var på å ikke rekruttere noen som kan bli en belastning for dem selv; «De rekrutterer ikke den alkoholiserede broren», blir det påpekt. En arbeidsgiver trekker fram bemanningsbyrået Jobzone som et godt eksempel på hvordan et byrå kan ivareta arbeidstakere på en god måte. Samtidig poengterer han at flere andre bemanningsbyråer sender arbeidere ut til bedrifter uten noen form for støtte. Han ønsker å være en god arbeidsgiver både for ansatte som jobber fast og turnus, han vil rett og slett være «et godt medmenneske». Samtidig er han bevisst på at ulike organiseringer via bemanningsbyrå kan føre til varierende opplevelse av å være ansatt i hans bedrift. Andre arbeidsgivere påpeker at deres ansatte, uansett nasjonalitet har like betingelser. En bedriftsleder forteller at han har rekruttert nye arbeidstakere gjennom et litauisk byrå som tilbyr teknikere. Dette er en ettertraktet kompetanse i Tromsøregionen. Han betaler 20 euro i timelønn til byrået, der beløpet fordeles med 5 euro til byrået og 15 euro til arbeidstakeren. Samtaler med tillitsvalgte viser at utenlandske arbeidstakere har jevnt over dårlig erfaring med bemanningsbyrå fra deres opprinnelsesland.

Ledere fra bemanningsbyrået Jobzone forteller at arbeidsinnvandrere som kommer til Tromsøregionen har et stort behov for praktisk hjelp. Å ikke kunne norsk er utfordrende, kjenner arbeidere i tillegg ikke noen av de andre fellesspråkene som engelsk og russisk, skaper det ytterligere barrierer for samhandling og integrering. Deres oppfatning er at mange arbeidere er redd for å fortelle at de ikke forstår. I tillegg til å drive med bemanning, driver de også «hotell virksomhet». Boligene må stå klar når arbeidsinnvandrere ankommer regionen. De leier leiligheter, hybler og hus. I tillegg ordner de nødvendige elementer som internett, strøm, vaskemaskin og tørketrommel, lyspærer og toalettpapir.

Fortellingene illustrer at mange arbeidstakere og arbeidsgivere har dårlige erfaringer med rekruttering via bemanningsbyrå utenfor Norge. På den ene siden forsøker bedriftene å tiltrekke seg kompetanse, mens det på den andre siden finnes det noen strukturelle føringer som er med på å begrense hvilket handlingsrom migrantene faktisk har. Tromsø spesielt kjennetegnes av dyre bo- og levekostnader. Med lønninger på 15,- euro før skatt, gis det egentlig ikke rom for at arbeidsinnvandrere skal kunne etablere seg i kommunene og samtidig ivareta sine andre økonomiske forpliktelser. Samtalene med arbeidsgivere synliggjør at mange velger bort utenlandske bemanningsbyrå, noe som kan resultere i at arbeidsinnvandrere får bedre betalt og dermed bedre økonomi. Samtidig viser samtalene med arbeidsinnvandrere at overgangen fra å ha et bemanningsbyrå som legger til rette for det nødvendige, til å ikke være organisert gjennom et bemanningsbyrå, krever at arbeidsgiveren hjelper til i større grad ved oppstart.

5.2.2 Praktisk tilrettelegging er krevende både for næringslivet og frivilligheten

På vei inn til møtet med tidligere daglig leder i Caritas Tromsø og Svalbard møtte jeg henne og partneren hendene full av utstyr de skulle ha med seg til organisasjonslokalet. «Jeg skal bare hjelpe til med å bære inn litt utstyr», presiserer han etter å ha gått noen runder fram og tilbake til bilen. Blant all utstyret hadde de med seg et vaffeljern hjemmefra. Denne kvelden skulle deltakere i Caritas lage vafler å prate norsk. Dette drar meg direkte tilbake til praksisperioden min i Tromsø kommune der jeg fikk jobbe med prosjektet Sprinter. Et prosjekt som skulle bidra med etableringshjelp til flyktninger i Tromsø kommune. Deltakere hadde alle et ønske om å starte opp innen serveringsbransjen, hvor vi i arbeidsgruppen raskt bestemte oss for å melde spirende gründere på matfestivalen i Tromsø, SMAK. Jeg husker tilbake til kvelder hvor jeg og samboeren min gikk rundt til matvogner og restauranter for å finne noen som kunne tenkt seg å leie en vertikalgrill, slik at en av flyktningene skulle få servere retten Shawarma. Under matfestivalen bidro samboer også med opprigging og henting av utstyr hjemmefra som deltakere manglet underveis i matfestivalen. Dette er med på å styrke et inntrykk av at de som jobber med innvandrere og generelt frivillige organisasjoner må kanskje strekke seg litt lenger og rekruttere andre til å bistå på frivillig basis. Administrasjonen i organisasjonen Caritas består av en daglig leder ansatt i en 50-prosentstilling og en norsklærer ansatt i en 20-prosentstilling. For å gjennomføre bredden av aktiviteter de ønsker er organisasjonen dermed avhengig av å rekruttere frivillige innenfor ulike fagområder. Mange ønsker å bidra og det i seg selv er fint. Samtidig er driften avhengig av frivillige, noe som er mindre forutsigbart.

Lite forutsigbarhet er det også for arbeidsgivere som ønsker å bistå arbeidsinnvandrere med å etablere seg i regionen. De utenlandske arbeidstakere har et stort behov for hjelp til praktisk tilrettelegging. Arbeidsgivere som ønsker å hjelpe til med dette blir møtt av et stort byråkrati og en jungel av regelverk, noe som er krevende for den enkelte arbeidsgiver. Noen arbeidstakere opplever det som avskrekkende å skulle ordne alt det praktiske i et fremmed land. En arbeidsgiver påpeker at det må tilrettelegges for at oppstarten blir enklest mulig for flest mulig – god tilrettelegging kan være nøkkelen til å tiltrekke seg flere. «Det er summen av gode opplevelser som betyr noe, om en får en god start og trives, kan arbeidstakere i neste omgang rekruttere flere». De arbeidsinnvandrere som pendler, har ofte sitt hovedfokus på selve jobben. De er i utgangspunktet ikke opptatt av regelverket, men blir tvunget inn i byråkratiet. Denne gruppen forventer ofte at det praktiske er tilrettelagt for når de ankommer kommunen. En arbeidsgiver fra havbruksnæringen forteller om sine tilfeldige møter med utenlandske arbeidstakere i Tromsø etter arbeidstid, «står med dollar i hånda og finner ingen steder hvor det er mulig å veksle i Tromsø. (...) Jeg måtte ved to anledninger cashe ut for dem. (...) Blir litt tullete når vi ikke kan løse slik, for de kommer ikke med norske kroner i pengeboka», forteller han.

En annen fortvilet daglig leder forteller at dagens ordning ikke fungerer. Først må bedriften ha hjelp fra UDI til å registrere arbeidstakere, videre må arbeidstakere bestille time hos politiet for å registrere seg der. Politiet forlanger lønsslipp for tre måneder, som kan dokumentere at de kan «brødfø» seg, for å gi ut et ID-nummer. Denne prosessen alene kan ta månedsvis. Til nød, uten nødvendige dokumenter har de ansatte vært nødt til å skatte 50 prosent av lønningen sin. Dagens lovverk forhindrer også bedriften fra å kunne gi ansatte forskudd på lønn, forteller arbeidsgiveren.

Daglig leder i Caritas Tromsø og Svalbard er fortvilet over at mange kompliserte dokumenter med offentlig informasjon sendes ut på norsk til innvandrere. Hennes nyligste erfaring omhandlet en funksjonshemmet innvandrer.

«Selv om de har krav på å forstå informasjon, blir det ikke oversatt, også heter det at man kan ta kontakt med en saksbehandler for å komme på time og få sakspapirene forklart. Vedkommende dette gjelder er døv, uten norskkunnskaper eller tegnspråk. Når jeg spurte om NAV om de bestiller tolk til denne timen, ble jeg forklart at de bare

bruker hendene til å peke og forklare», forteller hun.

Organisasjonen Caritas ønsker spesielt å nå arbeidsinnvandrere som ikke har et tilbud fra før. Som flyktning er du en del av et hjelpeapparat hvor du får tilgang til informasjon og opplæring. Samtidig forteller hun at noen av innvandrere som benytter tilbudene til Caritas har benyttet seg av tilbudene fra voksenopplæringen uten at det har gitt resultater.

"Noen av deltakere har vært i Norge i mange år. De har vært gjennom introduksjonsprogrammet og kan fortsatt ikke snakke et ord norsk. Disse menneskene får tilsendt haugervis av papirer på norsk, som ingen i hjelpeapparatet oversetter. De kommer helt fortvilet med en stor bunke og spør; Hva er dette? Er det viktig? Er det noe jeg må ta tak i? Det kan jo være mange grunner til at de ikke har lært seg språket, både sykdom, ting som har skjedd og stresset ved situasjonen, men oppfølgingen her kunne vært bedre», påpeker hun.

Arbeidsgivere forteller om store kulturforskjeller både mellom nordmenn og utenlandske arbeidstakere, men også mellom migranter fra ulike land i Øst-Europa. «For å få de inkludert i arbeidsplassen må vi knekke noen koder. Som å avlære de den overdrevne respekten for hierarkiet. Spesielt østeuropeere har lært seg at man skal jobbe å ikke klage», forteller en arbeidsgiver. Det er stor forskjell i hvordan arbeidsinnvandrere presenterer seg i arbeidssituasjoner. Andre kan være svært selvsikker med stor personlighet, noe som heller ikke vil bli tatt godt imot i Norge. «Det kan oppleves som arroganse», forteller en annen næringsaktør som jobber innenfor inkluderingsarbeid.

Arbeidstakere melder tilbake til arbeidsgivere om utfordringer tilknyttet innpass i boligmarkedet, dette både ved utleie og kjøp av bolig. Migrantene har ofte behov for fullmøblerte boliger, da de sjeldent flytter med hele flyttelasset fra hjemlandet. Det er en sjelden arbeidsgiver som har en boligpark tilgjengelig for tilflyttere, slik som eksempelvis bemanningsbyråene ofte har. En arbeidsgiver påpeker at mange arbeidere i fabrikker ikke er høytlønnede. De opplever påtrykk fra migranter som må finne seg bolig utenfor byene som følge av det høye prisnivået. Ledere fra bemanningsbyrået Jobzone påpeker at arbeidsinnvandrere vegrer seg å bli værende som følge av en utfordrende boligsituasjon. Når arbeidstakere skal skaffe seg egen bolig har bemanningsbyrået ved flere anledninger lånt penger til depositum. Det fortelles også om stigmatisering, der utleiery ikke ønsker å leie ut til mennesker med utenlandske navn. Ofte må bemanningsbyrået hjelpe til med leieavtaler.

Flere bedriftsledere er bevisst på stigmatiserende holdninger i samfunnet, som kan gjelde både kvinner og menn. I samtaler med næringslivet nevnes spesielt flere eksempler som angår kvinner. Ved sosiale aktiviteter opplever kvinnelige utenlandske arbeidere som har pyntet seg, å få stygge blikk fra de norske kvinnene som er kledd mer hverdagslig. De kvinnene som er hjemmевærende møter også noen utfordringer. «Da de sier de er hjemmевærende, er de ikke lenger inkludert i samtalen, mennesker trekker seg unna», blir det påpekt. Som et resultat av det har disse kvinnene færre muligheter til å skape seg et nettverk, forbedre sine språkkunnskaper eller diskutere med andre om tilbud for barn, skole ol. Dette er utfordrende da familien har større sjanse for å flytte videre eller tilbake til opprinnelseslandet hvis partneren ikke trives. Å ikke legge til rette for partneren, er å ikke tenke langsiktig, blir det påpekt. For at arbeidsinnvandrere skal bosette seg er det viktig med arbeid til partneren. Skal familien leve gode liv i Tromsø, trengs økonomien til begge partnere, spesielt hvis de er foreldre. En politiker i Tromsø påpeker at arbeidsinnvandrere er en ekstremt mangfoldig gruppe, fra professor til en partner uten noe utdanning. Det er mange måter å tilrettelegge for partneren, som en start burde det være en selvfølge at arbeidsgivere svarer enhver arbeidssøker.

Praktisk tilrettelegging er krevende og ledere forteller om uoversiktlige, tungvinte og fragmenterte system. Vi har pratet med mange fortvilte arbeidsgivere, som påpeker hvordan dagens organisering er tidskrevende for dem som arbeidsgivere og skaper unødvendig trøbbel, ofte med store konsekvenser for arbeidstakere. Arbeidsgivere har stort behov for bistand i arbeidet med praktisk tilrettelegging for utenlandske arbeidstakere. Språkbarrieren er merkbar og kan medføre ulike utfordringer som manglende sosial samhandling og utfordrende kommunikasjon med myndighetene. Daglig leder i Caritas adresserer momentet at offentlig informasjon fra myndighetene sendes ut på norsk. Dette er ofte kompliserte sakspapirer, som til tider kan være utfordrende å forstå for nordmenn selv. Arbeidsgivere forteller at boligmarkedet er en særdeles stor utfordring, både for arbeidsgivere som skal bistå arbeidere med å skaffe seg bolig og arbeidstakere som sliter med å få innpass i boligmarkedet. I tillegg bidrar stigmatiserende holdninger fra lokalbefolkningen til å begrense mulighetsrommet for arbeidsinnvandreres og deres partnere sin etablering i kommunen. Dette har også direkte konsekvenser for arbeidsinnvandreres hverdagsliv og påvirker deres valg om å bli værende i Tromsøregionen, flytte videre eller tilbake til opprinnelseslandet. Hvordan arbeidsinnvandrere blir møtt og integreres i Norge har konsekvenser for deres engasjement i opprinnelseslandet. Carling (2004) påpeker at diskriminering vil kunne utgjøre en motivasjon for transnasjonal praksis. Migrantene med negative erfaringer vil ofte beholde en fot i opprinnelseslandet. Den

transnasjonale organiseringen av liv kan igjen svekke motivasjon for integrering (Carling, 2004).

5.2.3 Barnas behov; en lærer forteller

En lærer fra Karlsøy kommune tok kontakt med arbeidsgruppen i forprosjektet «Innflytterstrategi» med et ønske om å dele egne erfaringer og bekymringer for hvordan barn med utenlandsk bakgrunn blir møtt på skoler.

Som følge av organisering i det lokale næringslivet, startet barna på skolen hvor hun jobbet, ofte halvveis ut i skoleåret. De ble tilbudt fem timers norskopplæring i uken og ble ellers satt i en klasse uten å forstå hva som skjer rundt dem. Mange av barna kunne beskrive traumatiske opplevelser om andre elever som flirte rundt dem; «Er det meg dem flirer av eller snakker om?», undret barna. Det er viktig å bygge kunnskap i mindre kommuner om språkopplæring, at det betyr noe mer enn bare grammatikk.

«Skolene er opptatt av undervisning og joda integrering og trivsel også. Men hvilken faglærer skal ha dette ansvaret? Er det læreren som har 4-5 norsktimer i uken? Dette blir ofte lagt til klasseforstander som ikke har like stor forståelse for dette arbeidet. Hvordan kan læreren skape kommunikasjon med en elev de ikke har felles språk med?», sier hun spørrende.

Hun forteller at det er stor forskjell mellom hva foreldre fra Øst-Europa og Vannøya forventer av skolene. Skolegangen i Latvia er veldig annerledes, forteller hun.

«Barna i Latvia dro på skolen om morgenen, fikk servert varmlunsj på dagen, hadde en lang skoledag, dro hjem for å spise middag og dro tilbake for fritidsaktiviteter med mange tilbud, som fiolin. I Norge risikerer du at barnet er ferdig kl. 12 og SFO er dyrt. Mange arbeidsinnvandrere er ikke forberedt på å måtte betale for SFO», påpeker læreren.

Noe av det første som møtte foreldrene i skolesystemet var møter med tolk på telefonen. Dette er noe skoler burde ha øvd på, mener læreren. Foreldrene fra utlandet har behov for å knytte kontakt til en person, dette er helst noen på skolen, evt. en person på rådhuset. Skolene må etablere planverk for samarbeid med næringslivet om å ta imot disse familiene, gjøre de kjent med lovverket, barnevernet og andre instanser som er relevant.

Noen av barna var ekstra sårbare og hadde opplevd familiebrudd, mor og far som har reist mye med jevne mellomrom, foreldre som har vært fraværende og nå et helt nytt samfunn. Flere av ungene hadde reist fra en storby og skulle nå bo på bygda. Noen av elevene hadde opplevd relativt ekstreme opplevelser med irettesettelse fra skoler i Øst-Europa. Dette er opplevelser de har med seg til Norge, opplevelser som preger deres hverdag. Mange barn uttrykker dette gjennom atferd. I skolen hadde de flere episoder der utenlandske barn utøvde vold mot andre barn, raserte rektors kontor, ropte og skrek. Skolens umiddelbare reaksjon var å melde ungene opp til pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT). Svaret fra PPT er entydig: først og fremst trenger ungene språkopplæring. De kan ikke kartlegge et barn før barnet har kommet inn i skolesystemet. Læreren påpeker at det å lære et nytt språk kan ta flere år.

Skolens situasjon bar preg over manglende ressurser. Et resultat av dette var at læreren måtte arbeide ekstra lange dager og strekke seg litt lenger hver eneste dag. I så stor grad som kommuner ofte jobber for å rekruttere familier, er det avgjørende å legge til rette for ikke bare arbeidsinnvandrere, men også deres barn.

5.3 Eksisterende tiltak

Den frivillige organisasjonen, Caritas Tromsø og Svalbard har mange tilbud til innvandrere i Tromsø. De arrangerer jobbsøkerkurs, hjelper til med skriving av søknad og CV, trener med arbeidstakere på intervjusituasjoner samt arrangerer norskkurs og norsktreningsgrupper. Ved å delta i treningsgrupper kan deltakere møtes for å prate norsk. Erfaringen fra aktiviteten er at en del kvinner velger å ikke delta hvis menn er til stede. Dette samsvarer med mine egne erfaringer fra praktikantarbeidet i Sprinter, hvor styringsgruppen besluttet å etablere eget kvinnenettverk for kvinner som ønsker å etablere bedrifter. Et kvinnenettverk åpner opp for muligheten til å løfte tematikker som kanskje ikke ville vært samtaleemne med menn til stede. Noen kvinner kommer på familiegjengenforening og trenger å bli sett. Disse kvinnene må ha tilgang til informasjon slik at de kan ta egne valg. Under møtene med norsktreningsgruppen forberedes det et tema, det tilbys lett servering og legges til rette for andre aktiviteter som vaffelsteking, hekling og dansing. Mange fortsetter å benytte tilbudet, til og med etter at de har blitt gode i norsk. Det er sosialt og det meldes om at det mangler flere slike møtepunkter. «Noen av de damene sa; er vi ferdig nå? Vi har jo sittet hjemme i to år også må vi gå hjem nå», forteller daglig leder. For å ivareta smittevern under koronapandemien har mange ikke fått være med i norsktreningsgrupper. Med mer ressurser tilgjengelig kunne Caritas i Tromsø inkludert enda flere. Daglig leder viser til Oslo, der organisasjonen har et stort

informasjonssenter og har ressurser til å kunne tilby hjelpen innvandrere behøver. Samtidig påpeker hun at Caritas, i samsvar med mange andre frivillige organisasjoner har en vanskelig driftsmodell, «en evig søknadsloop». Denne organiseringen av drift preges av lite forutsigbarhet for de ansatte i organisasjonene og deres aktiviteter.

Digitalbyrået Magy Media er en av to bedrifter fra Tromsø som ble nominert Mangfoldsprisen 2020. Noe av det første som møter meg i deres lokaler er et langstrakt banner med teksten «Vi ansetter folk, ikke papirer. Fellesskap, vennskap, mangfold» (oversatt fra engelsk). Den kreative lederen forteller at bedriften har en ansatt med utenlandsk bakgrunn. Til tross for det er det kun en ansatt, hadde de ved ansettelsen igangsatt flere tiltak både på jobb og etter jobb, med mål om å inkludere den nyansatte. Først og fremst har de valgt å snakke engelsk med henne til stede, slik at hun ikke skal føle seg forbigått. De har inkludert henne i aktiviteter etter jobb, slik at hun ble fort kjent med de andre ansatte, noe som lederen selv mener var en viktig suksessfaktor. De første ukene, hver torsdag spiste lederen middag sammen med den nytilsatte. Han har ikke hatt en-til-en middager med andre, men så på dette som et nyttig og hyggelig tiltak. De lærte hverandre å kjenne og kommunisere, i tillegg fikk de muligheten til å diskutere det praktiske som norskkurs - som bedriften også tilbydde seg å dekke. Blant de ekstraordinære fokusområdene har det også vært viktig å ivareta vanlig innføring i arbeidsoppgaver. Den ansatte ble kjent med hva som forventes av henne og hennes oppgaver. Underveis i intervjuet når jeg brukte begrepet «tiltak», poengterte lederen fra Magy Media at dette er mer initiativ enn tiltak. «Tiltak høres så FN ut», ble det sagt. Det samme gjelder for bruk av begrepet integrering, her mener han vi burde snakke om inkludering. Som et kommunikasjonsbyrå er de i bedriften svært opptatt av ordlyder. «Selv om tanken er god, er det viktig å være klar over hvordan begrepene oppfattes», påpeker han.

Bedriften Akvaplan-Niva vant Mangfoldsprisen 2020 i Troms og Finnmark. De har ikke noe nedfelt strategi om integrering av ansatte, det er heller en selvfølge i hverdagen. Alle er stilt på lik linje og det er ingen av de ansatte som diskrimineres på grunn av sin nasjonalitet, forteller HR-sjefen i bedriften. De færreste av ansatte pendler, der de ansatte hovedsakelig er bosatt i kommunen. Lederen er av oppfatning at de ansatte trives og føler seg inkludert som følge av spennende oppgaver, stor frihetsgrad, godt arbeidsmiljø og tilrettelegging for enkelte sosiale aktiviteter etter jobb. Til tider har bedriften ved behov dekt norskkurs for de utenlandske arbeidstakere. Hennes oppfatning er også at de har lykket med å skape et godt arbeidsmiljø som følge av egen innsats og vilje til integrering.

I Lyngen kommune tilbyr bedriftene sine ansatte å delta på språkkurs hos voksenopplæringen. Arbeidsinnvandrere betaler 60 kroner gangen, mens tilbudet er gratis for flyktninger. Norskursene arrangeres tre ganger i uken. En produksjonsbedrift har forskjøvet arbeidstiden slik at de utenlandske ansatte kan delta på språkkurs. Færre enn det bedriften hadde håpet på valgte å benytte seg av dette tilbudet. Deres erfaring er at de ansatte vil helst jobbe. De opplevde ingen forskjell mellom ansatte som var enslige eller hadde familie i Lyngen, i forhold til motivasjon for norskurs. Bedriften opplevde det som vanskelig å formidle viktigheten av språk, da de ansatte «berget seg fint uten». Skal de ansatte gjennomføre kurs som er nødvendig for å stige i gradene er språket derimot helt avgjørende. For å bedre integrering og samhandling mellom de ansatte har denne bedriften vært opptatt av å unngå klynger med arbeidere med samme nasjonalitet og språk.

I Karlsøy kommune tilbyr noen større bedrifter norskurs i arbeidstiden. Deres erfaring er at det tar lang tid å lære seg et nytt språk. Lenger enn de utgangspunktet hadde trodd. Ordfører i Karlsøy forteller at de tidligere har arrangert juletreff for sine ansatte, med en forventning om at «hvis ungene kommer, må foreldrene være med». Dessverre var det kun ungene og mødrene som møtte opp på arrangementet. Daglig leder fra Caritas presiserer viktigheten av å tilrettelegge for krysskulturelle møteplasser.

«Vi lager mange spesielle systemer, spesielt for unge. Vi oppretter egne innføringsbarnehager og avdelinger. Det er mange egne aktiviteter, mange egne idrettslag - hvor er arenaer man skal møtes? Særlig hvis man er på disse tilbudene fordi man har dårlig råd. Også er det å komme over terskelen til å få en norsk venn - å faktisk bli med hjem til noen», forteller hun.

Den ene bedriften arrangerer faste sosiale møteplasser hver 3. mnd. Det er jevnt over tilfeldig hvem som deltar, kanskje noen flere arbeidsinnvandrere enn lokale. I en annen industribedrift utarbeider ledelsen sammen med flere ansatte i produksjonen et sosialt års hjul. Deres ansatte er flink til å hjelpe hverandre i starten med det mest elementære, men etter hvert som arbeidstakere skal fokusere på karrieren med kurs, videreutdanning og fagbrev trenger de mer støtte.

En arbeidsgiver påpeker at de mye heller legger til rette for familiearrangementer, enn fester. «Vi er ikke keen på den alkoholbaserte, for der er det kulturforskjeller. Det er mye kulere med familiearrangement som grillfest og akebrettkjøring», forteller han. Under arrangementet må

de noen ganger bryte opp noen klikker, slik at det ikke blir en polsk gjeng og en litauisk gjeng. Samtidig forteller han at «det er en grunn for at det finnes norske barer i Gran Canaria, like barn leker best». Han presiserer at god tilrettelegging strekker seg ofte forbi hjelp med lover og regler. I starten handler det også om å hjelpe til hverdagslige ting, som å bestille time hos tannlegen.

En arbeidsgiver innen serveringsbransjen hadde ansatte fra Tyrkia og Syria. De arrangerte kulturkvelder, med mat og musikk fra ansattes hjemland. Dette var artig både for de ansatte og lokalbefolkningen. Arbeidsgiveren er opptatt av at de ansatte skal inkluderes i det sosiale. «Å sitte hjemme alene på hybelen er traumatiserende», påpeker han. Daglig leder i Caritas forteller at en god indikator på at innvandrere er integrert i samfunnet, er at arbeidstakere får seg en norsk venn. Flere arbeidsgivere tilrettelegger for møteplasser etter jobb, men det er de færreste. Skal flere kunne få seg en norsk venn, trengs det mer tilrettelegging for sosial samhandling etter jobb.

Utviklingssjef i Lyngen kommune presiserer viktigheten av å gjennomføre tiltak rettet mot de utenlandske arbeidstakere som allerede er bosatt i kommunen. Han forteller om fiskeren som går ned til elven og hiver fiskekroken til andre siden, uten å tenke seg om at det er mange fisker rett nedenfor, på hans side av elven. Med dette eksempelet reflekterer han over at kommuner ofte tenker på å rekruttere nye tilflyttere og glemmer å ta vare på de kommunen allerede har. Dette er i tråd med forskning fra Distriktssenteret (2013) som peker på at kommunene vil få mer igjen av å jobbe for å ta vare på de som faktisk flytter til og allerede er bosatt i kommunene. Samtidig viser de til at arbeid for tilflytting og utvikling fører med seg ringvirkninger som i utgangspunktet ikke er en del av målsettingen, der de som allerede er bosatt får opp øyene for mulighetene og kvalitetene ved stedet samt opplever økt bli- og bolyst (Distriktssenteret, 2013).

Samtalene med næringslivet, kommuneledelsen, frivillige organisasjoner og andre relevante aktører viser at det ligger mye velvilje, men også at det mangler en gjennomført organisering av informasjon, tilbud og aktiviteter som sikrer arbeidsinnvandrere gode liv i regionen. Informantene i fokusgruppene er klar over mange av utfordringene arbeidsinnvandrere selv forteller at de møter som ansatte og borgere, men som følge av omfanget på behovene føler mange seg overveldet. Språkkurs og tilrettelagt sosial samhandling er blant de mest etterspurte tiltakene fra arbeidsinnvandrere. Noen av arbeidsgivere har tilrettelagt for dette uten å ha lykkes

med rekruttering til tilbudene. De ansattes motivasjon vil variere og er med på å avgjøre i hvor stor grad næringslivet og tiltaksapparatet lykkes med rekruttering til tilbudene og dermed effekten av disse.

Under forprosjektet snakket vi med mange arbeidsgivere. De historiene jeg presenterer er de som ble fortalt. Samtidig valgte noen arbeidsgivere å være taus og ikke kommentere enkelte samtalepunkter. Dette kan være både som følge av at deres erfaringer var å anse som lik de andres, men også at deres erfaringer kan ha vært såpass annerledes at de har valgt å ikke dele det. Samtidig kan tidsestimatet på fokusgruppemøtene, ha holdt enkelte tilbake fra å breie ut om deres situasjon og erfaringer.

Forprosjektet «Innflytterstrategi» bygger på en oppfatning av at dagens tilbud er mangelfulle og at det trengs en organisering som kan sy sammen ulike tilbud, noe den enkelte kommunen og bedriften ikke får til hver for seg. Å utforske utfordringer, behov og eksisterende tilbud gir et godt innblikk i hva slags tiltak som burde igangsettes for å bedre dagens integreringstiltak. Prosjektleder i «Innflytterstrategi» forteller om at hun med lang erfaring innen prosjektarbeid, aldri før har opplevd så stor interesse som det har vært for dette forprosjektet. Tiltaksapparatet, næringslivet, frivillige organisasjoner og mange andre aktører stiller opp og deltar på møter, de som ikke kan delta sender gjerne innspill over SMS eller e-post.

5.4 Forslag til nye tiltak

En informant fra frivilligheten påpeker at det er viktig å tenke balanse når tiltak og løsninger diskuteres. Tiltaksapparatet og næringslivet burde ikke legge opp til tiltak som øker polarisering i samfunnet. «Det må ikke bli slik at du får du ting om du er fra Polen, men ikke om du kommer fra Ringvassøya», påpeker hun. Dette er det uenighet om. Mens noen advarer om forskjellsbehandlingen, mener andre at det er helt nødvendig fordi innbyggere står i veldig ulike livssituasjoner. En leder fra et bemanningsbyrå forteller at deres ansatte synes det er dyrt å leve i Norge, men enda dyrere å leve i Tromsø. Hvis kommunen virkelig vil gjøre seg attraktiv, burde det innføres noen goder som kan løfte bokvaliteten for arbeidsinnvandrere. Dette kan eksempelvis være rabatt på treningssentre, foreslår han. Poenget hans er at det er summen av alle de gode opplevelsene i Tromsø som avgjør om pendlere kommer tilbake og om de fast ansatte blir værende. Jeg vil argumentere for at innføring av spesielle tiltak for arbeidsinnvandrere må gjennomføres og forvaltes med omhu, slik at det ikke bidrar til polarisering i samfunnet. Det vil i mange tilfeller være viktig for arbeidsinnvandrere med en

rekke tiltak som kan forenkle deres hverdagsliv, samtidig er det vel så viktig at lokalsamfunnet ikke ser de som en trussel. Selv om innføring av nye tiltak ikke er et nullsumspill, er det viktig at myndighetene balanserer ulike hensyn, slik at tildeling av goder til en gruppe som har ekstra behov, ikke resulterer til at en annen gruppe føler at de er blitt fratatt noe.

Det er stor enighet blant informanter og fokusgrupper om at språk er det viktigste integreringstiltaket. Flere påpeker at det å delta på kurs etter jobb kan være en utfordring. Kursene må tilpasses arbeideres arbeidsliv og hverdagsliv. Språkkurs må legges til rette på passende tidspunkt. Kan arbeidsgivere betale for timene arbeidere bruker på norskkurs? Prisnivå, egen andel, dekningsgrad og tilgjengelighet i form av tidspunkt og lokalitet er faktorer som må diskuteres når det skal tilrettelegges for norskkurs. Et behov for innføring i kultur blir også trukket fram av flere. Noen av arbeidsgivere forteller om gode erfaringer med krasjkurs i norsk kultur og anbefaler dette også til andre.

I Haram har kommunen, næringslivet samt nærings- og innovasjonsforumet samarbeidet om å prøve ulike modeller for språkopplæring og styrking av fagkompetanse for arbeidsinnvandrere. Disse tiltakene skal bidra til at flere lykkes med nye arbeidsoppgaver samt at de kan søke seg til videreutdanning og andre jobber i regionen. Vard Piping AS oppnådde suksess når de tilbydde en slik ordning til sine ansatte. I løpet av tre måneder med forberedelser bestod alle utenlandske arbeidstakere den teoretiske delen av fagbrevet for industrirørlegger. Norskundervisningen var tilpasset fagspråket, med fokus på praktiske arbeidsoppgaver og problemstillinger. Elevene satt sammen egne ordlister og setninger som er nyttig i deres arbeidshverdag. De fikk også praktisk oppgaveløsning som hjemmearbeid imellom timene. Mange av deltakere hadde lang jobbererfaring innen bransjen, men begynte først etter kursoppstart å bruke norsk som arbeidsspråk. Etterfulgt gjennomføringen kunne Vard Piping AS høste flere goder som bedre arbeidsmiljø og faglig utvikling for sine ansatte. Ledelsen kan nå gjennomføre informasjonsmøter på norsk, mens arbeidstakere har fått økt sin motivasjon og mestringsfølelse i form av lønnshopp og fagbrev. Møre og Romsdal fylkeskommune støttet dette prosjektet med 200 000,- kroner (Distriktssenteret, 2017).

Arbeidsgivere, kommuneledelsen og frivillige organisasjoner nevner alle enklere tilgang til informasjon, regelverk og støtteordninger som et viktig tiltak for arbeidsinnvandrere. I tillegg burde slike informasjonspakker suppleres med hvilke tilbud som finnes i kommunen og det praktiske ved det å bo og leve i regionen. Kommunene Storfjord, Balsfjord og Karlsøy kommuniserer på sine nettsider kun på norsk. Et tiltak er å legge til en spesifikk side med nyttig

informasjon til migranter på engelsk, eller henviser til andre som har denne informasjonen allerede tilgjengelig på flere språk. Ved Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA) samarbeider Utlendingsetaten, Arbeidstilsynet, Skatteetaten og politiet om å tilby arbeidsinnvandrere veiledning og søknadsbehandling. Informasjonen på nettsiden deres er tilgjengelig på norsk, engelsk, litauisk, polsk og russisk. SUA finnes både i Kirkenes, Trondheim, Bergen, Stavanger og Oslo (SUA, 2020). I arbeidsgruppen til forprosjektet «Innflytterstrategi» har vi diskutert om et slikt senter burde etableres i Tromsøregionen, som et alternativ burde kommunene og næringslivet spre informasjonen som er tilgjengelig på deres nettsider samt deres tilbud. I tillegg til arbeidsinnvandrere, har arbeidsgivere også et stort behov for mer informasjon om hvordan de kan legge til rette for det formelle og det praktiske. Ved flere anledninger ble en håndbok, en slags kjørebok for bedrifter med veiledning, nevnt som et godt tilbud som kan forenkle det å være arbeidsgiver for utenlandske arbeidstakere.

Tillitsvalgte mener at det er de store samfunnsdrivere som må stå i front av større tiltak. Det må være kommunen eller fylkeskommunen som leder an, det kan ikke overlates til interesseorganisasjoner. Næringslivet påpeker også at det ville vært svært krevende å ha dette ansvaret alene. Til tross for den brede enigheten er aktørene altså usikre på hvordan dette burde organiseres og peker litt på hverandre. Skal nye tiltak etableres er det helt nødvendig med forventings- og rolleavklaring imellom de ulike aktørene. Ordfører i Lyngen poengterer at hele tiltaksapparatet må jobbe mer strategisk og være mer fremoverlent. Han mener kommunen må sette seg i førersetet og utarbeide en strategisk plan for hvordan de kan rekruttere arbeidstakere i tiden fremover.

Frøya er en av kommunene som måtte tenke nytt for å beholde innbyggere og næringsaktører når hjørnestensbedriften Marine Harvest flagget ut. Kommunen og næringslivet slo seg sammen om strategien «Frøya inn i fremtiden». Kommunen sikret full barnehagedekning, bygget ut oppvekstsentrene, sikret muligheter for startlån og satt bolig- og tomtesituasjonen i søkelyset (Distriktssenteret, 2017). I 2016 åpnet de også et bosteds- og tilflytterkontor for å kunne hjelpe tilflyttere med å finne fram og forstå det offentlige byråkratiet og regelverket. Kontoret fungerer også som en sosial arena, hvor tilflyttere kan møte andre og søke råd for å realisere sine mål, som kjøp av bolig (Distriktssenteret, 2016). Kommunen har også gode erfaringer med tiltak fra næringslivet. SalMar satt krav for sine ansatte med arbeidsinnvandringsbakgrunn om gjennomføring av et intensivt norskkurs, tilrettelagt for skiftarbeid. Tre måneder senere fulgte et ytterligere kurs som satt språk, kultur og mulighetene i kommunen på agenda. Flere andre store bedrifter tilbydde også norskkurs, hvis ikke kunne

arbeidsinnvandrere søke om samme mulighet hos kommunen (Distriktssenteret, 2017). SalMar sitt eksempel på å sette noen forventninger om norskkurs til arbeidsinnvandrere fungerte godt og kan være et godt tiltak å benytte for bedrifter som sliter med lav motivasjon for norskkurs blant sine ansatte.

Ordfører og administrasjonen i Karlsøy er i gang med å vurdere en velkomststrategi. De reflekterer over at velkomsten burde bestå av 3-4 møter i året hvor kommunen og andre innbyggere kan hilse på tilflyttere, presentere biblioteket, frivillige lag og foreninger samt andre aktiviteter i kommunen. Som et ytterligere tiltak ser de på muligheter for at migrantene blir møtt av et velkomstbrev og brosjyrer med nyttig informasjon. Samtidig påpekes det at de nåværende GPR-reglene er svært utfordrende for kommunene. Dermed er kommunen avhengig av et godt samarbeid med næringslivet for å dra en slik ordning i gang. Kommunen vurderer hvordan Frivillighetssentralen også kan bistå med dette arbeidet.

Herøy kommune har hatt stor suksess med prosjektet «Integrering og inkludering av tilflyttere i Herøy» og har vunnet flere nasjonale og internasjonale priser for sitt arbeid. Kommunen har introdusert en rekke tiltak med mål om å sikre at tilflyttere blir møtt med en varm velkomst. Det ble etablert en velkomstpakke, innvandrerkontor, norskopplæring og byggekurs for arbeidsinnvandrere. For sosial samhandling tok prosjektet i bruk allerede etablerte møtesteder som frivillig forening, og samtidig etablerte nye møtesteder som et aktivitetshus og en egen innflytterdag (Aure et al., 2015). Noe av det som var avgjørende for oppnådd suksessen var engasjerte nøkkelpersoner og gode koblinger mellom mennesker og miljø. Kommuneledelsen bygde en dugnadsånd blant lag og foreningen samt tok i bruk frivilligheten som et strategisk verktøy. Aktivitetshuset gjennomførte språkopplæring, fungerte som en frivillighetssentral for koordinering av frivillige engasjement og et informasjons- og samhandlingspunkt mellom lokalbefolkningen, arbeidsinnvandrere og næringslivet. Ordfører i Herøy påpeker at det som var et prosjekt er nå blitt en del av den kommunale driften. Frivillighetssentralen ble finansiert gjennom statlig tilskudd (60/40 stat/kommune). Denne ordningen fases ut og fra 2021 og kommunen må fremover selv finansiere tiltaket (Distriktssenteret, 2017).

Daglig leder fra frivilligheten påpeker viktigheten av å rekruttere til eksisterende møteplasser, istedenfor å skape nye. Et eksempel er å involvere foreldre inn i barnas idrett. I mange kulturer og samfunn er det uvanlig å involvere seg aktivt i barnas fritidsaktiviteter. I Tromsøregionen finnes det allerede flere tilbud som arbeidsinnvandrere kan benytte seg av i dag. Samtidig viser samtaler med arbeidsinnvandrere at mange ikke kjenner til disse. Caritas i Tromsø, er en av

tilbudene. Grensetjenesten i Storfjord er også et eksempel. Grensetjenestens mandat er blant annet å bistå med viktig informasjon til arbeidsgivere og arbeidstakere, men få kjenner til dette. Slike tilbud må synliggjøres, slik at flere kan benytte seg av tilbudene. Samtidig er tilbudene avhengig av ekstern finansiering, noe som illustrer organisasjonenes sårbarhet.

Et forslag fra en næringsaktør er å se til Næringsforeningen i Stavanger og deres internasjonale nettverk. Dette er et tilbud til foreningens medlemsbedrifter og deres internasjonale ansatte. Næringsforeningen har et velkomstprogram, de gjennomfører kurs tilknyttet kulturell bevissthet, introduksjon til fritids- og sportsaktiviteter, innføring i lokalområdet og jobbtreningsseksjoner for ektefeller.

For å jobbe med holdninger blant befolkningen burde regionen fortelle de gode historiene. Magy media har diskutert hvordan de kan sette fokus på et inkluderende arbeidsliv. En måte å gjøre det på er å dele fortellinger som viser til hvordan bedrifter har lykket med å inkludere bredt i arbeidslivet.

«Skal Norge lykkes skikkelig med inkludering må vi innse at de etablerte miljøene må bruke sine posisjoner, på det private også, til å inkludere flere. For mange kan det være vanskelig å ta kontakt selv, men hvis du rekker ut en hånd er terskelen trolig mye lavere for at de blir med. Alle i Norge, både som næringsaktører og i det private, burde være flinkere til å tenke hvordan de kan inkludere minoriteter. Det ligger trolig noen barrierer der, men med en gang disse brytes, tror jeg det går sømløst. (...) Norge har økonomiske muskler og mulighet til å ta seg tid og råd til å være flinkere til å inkludere. Når man lykkes med dette, skaper det nok mer verdi ut på den andre siden, enn den innsatsen vi må legge ned», forteller kreativ leder i Magy Media.

Flere trekker fram at det er en ide å vise til hvordan innbyggere kan hjelpe til. Hvordan kan de være en ressurs å ta imot nye folk i nabolaget? «Hvis noen nye kommer til borettslaget», kunne det vært kjekt med en lapp i postkassen», foreslår daglig leder i Caritas Tromsø og Svalbard. Vi er alle tjent med at borgere i samfunnet har det godt, slik at de ikke skal belaste kommunenes helsesystemer.

Fortellingene til barneskolelæreren synliggjør viktigheten av å tilrettelegge også for barnas behov. Hun mener at et godt tiltak er å tilby foreldrene med innvandringsbakgrunn og deres barn gratis SFO det første året. I tillegg burde i hvert fall en av de SFO-ansatte bli tilbudt kommunikasjonsopplæring. «Når det er språkvansker er det utrolig viktig å stille spørsmål og

motta bekreftelse på at ungen forstår situasjonen. Lærere er flinke til å snakke både på innpust og utpust. Undersøkelser viser at det går få sekunder før lærere har stilt et spørsmål og allerede går videre», forteller hun. Skolene burde også gis et integreringstilskudd første året, slik at en lærer kan følge opp ungene og foreldrene. Dette vil medføre stabilitet og forutsigbarhet. «Samfunnsøkonomisk spares de pengene inn ved at barna kommer lettere inn i samfunnet, ikke har behov for PPT-tjeneste og i det senere lettere gjennomfører videregående skole», påpeker hun.

Under samtalen med næringslivet og virkemiddelapparatet har det kommet inn mange ulike forslag til hvilke tiltak som burde igangsettes for å inkludere og integrere flere arbeidsinnvandrere i hverdagslivet. Det er likevel noen av tiltakene som nevnes oftere enn andre og av flere. Arbeidsgivere, frivillige organisasjoner og kommuneledelsen uttrykker bred enighet om at de viktigste tiltakene er tilrettelegging for språkopplæring, organisering og tilgjengeliggjøring av informasjon om regelverk og støtteordninger. I tillegg nevner flere behov for innføring i kultur- og samfunnsforståelse. Dette samsvarer i stor grad også med arbeidsinnvandreres fortellinger om deres behov. I likhet med andre forskningsstudier (Aure et al., 2018) synliggjør også mine samtaler med arbeidsinnvandrere i tillegg til deres behov for tilrettelagt samhandling fra arbeidsgivere både på og etter jobb. Dette behovet er langt færre arbeidsgivere bevisst på og dermed er det ikke presentert noen spesifikke forslag til tiltak for å bedre samhandling mellom kollegaer på jobb og i fritiden. Her vil jeg komme med en oppfordring til bedriftsledere om å legge til rette for flere møteplasser, digitalt eller fysisk.

Tilbakemeldingen fra arbeidsgivere er at mange føler seg fortapt i jungelen av offentlige systemer som hemmer deres muligheter til å bistå med den praktiske tilretteleggingen for de utenlandske arbeidstakere. Flere kommuner melder om at de alene ikke kan gjennomføre bredde av tiltak og at dette må være et samarbeid mellom næringslivet og kommunen. I slike tilfeller kan det være nyttig å se til andre kommuner som Haram, Herøy og Frøya der ulike initiativ har vært svært vellykket. Noen av initiativene er igangsatt av enkeltaktørene, mens andre tiltak er igangsatt med bakgrunn i et bredt samarbeid mellom både næringslivet, kommunen og frivilligheten. Uansett organisering, viser samtaler med arbeidsinnvandrere at god tilrettelegging fra tiltaksapparatet og arbeidsgivere vil kunne sikre Tromsøregionen et fortrinn i konkurransen om utenlandsk arbeidskraft. Samtidig for å utløse dette potensialet har aktørene fortsatt en vei å gå.

6 Hvordan har koronapandemien endret antakelser om situasjonen i dag og fremtiden for arbeidsinnvandring?

I lag med mulighetene arbeidsinnvandring representerer for lokalsamfunnet og næringslivet, viser fortellingene i de to foregående analysekapitler at denne organiseringen også fører med seg en rekke utfordringer. Når regjeringen i mars 2020 innførte omfattende tiltak i forsøk på å hindre spredning av koronaviruset, var det mange som lurte på hvilke følger innstramningene skulle medføre for arbeidsinnvandring. Plutselig stod rekordmange nordmenn uten jobb, samtidig som utenlandske arbeidstakere ble møtt av stengte grenser og krav om karantene. I dette kapitlet vil jeg analysere hvordan koronapandemien har endret antakelser om situasjonen i dag og fremtiden for arbeidsinnvandring.

6.1 «De tar jobbene fra oss, sier noen. De sprer korona, sier andre»

Debatten rundt arbeidsinnvandring har tilspisset seg det siste året. Med treffende ord illustrer Tørres dette svært godt; «De er ikke populære arbeidsinnvandrerne. De tar jobbene fra oss, sier noen. De sprer korona, sier andre. Men det er ikke de som har laget norske smittevernregler, og det er ikke de som motarbeider norske lønns- og arbeidsbetingelser» (Tørres, 2021).

I mars 2020 gikk Norge i løpet av noen få uker fra å ha det laveste ledighetsnivået på 10 år, til det høyeste ledighetsnivået i fredstid (Dahl et al., 2021). Flere arbeidsgivere benyttet denne anledningen til å ansette noen av de permitterte arbeidstakere i sine virksomheter. Samtidig til tross for et stort antall ledige nordmenn, har mange næringslivsaktører vært synlig i media med bakgrunn i deres stadige behov for utenlandsk arbeidskraft (NTB, 2021). Dette har skapt svært negativ debatt om arbeidsinnvandrere i media og kommentarfeltene, der både de utenlandske arbeidstakere (Sæbbe, 2021a) og arbeidsgivere (Vevang, 2021) har etterlyst mer respekt for arbeidsinnvandrere. Sjømat Norge forteller at et samarbeid med kommunene, fylke og stat har redusert behovet fra 4000 til 2000 sesongarbeidere innen fiskeri inneværende år. Samtidig påpeker administrerende direktør at sesongarbeidere er fagfolk med kompetanse og at «det er naivt å tro at å bruke permitterte fra NAV vil kunne dekke behovet for faglært arbeidskraft i sesongen» (Ystmark gjengitt etter Ytreberg, 2021). Andre næringsaktører forteller at de ansetter gjerne arbeidsledige nordmenn, men at de ikke har søkt seg til disse jobbene (Vevang, 2021). Rye (2020) påpeker at arbeidsinnvandrere ofte tar arbeid som landets befolkning ikke ønsker. Jobbene kan være mindre attraktiv som følge av lave lønninger og dårligere reguleringer, i tillegg kan dette være monotone, skitne og farlige jobber. I mange slike tilfeller veies

arbeidsgiverens behov før arbeidsgiverens rett til anstendig arbeid. Det forventes at arbeidsinnvandrere jobber hard og samtidig ber om lite (Rye 2020 i Meland, 2020).

I tillegg til debatten om ansettelse av arbeidsledige nordmenn vs. rekruttering av utenlandske arbeidstakere, har mange stilt seg svært kritisk til pendling blant arbeidsinnvandrere. De utenlandske arbeidstakere har blitt omtalt i «vonde ordelag» og fått skylden for økt smitte og spredning av koronaviruset i samfunnet (Ytreberg, 2021). Styret i NordPolen, en polsk forening i Tromsø, så seg nødt til å adressere den økende hetsen i media.

«Hatefulle utsagn i kommentarfeltet under avisartikler er en konsekvens av måten informasjonen er presentert på. Uforsiktig og useriøs bruk av ord - som "utenlandsk invasjon" (Nordlys, 8. jan 2021) - skaper en følelse av trussel og fremkaller reaksjoner som kan ta form av aggresjon og hat på internett. Problematisk er også manglende kontroll av innholdet i kommentarer under artikler, noe som redaksjonene bør ta ansvar for. Mest oppmerksomhet er viet de rutinemessige direkteflyvningene mellom Polen og Norge. Nesten hver gang et rutefly fra Polen lander i Tromsø, Bodø eller en hvilken som helst annen flyplass, ser vi en nyhetssak om hvor mange "potensielle koronavirus-spredere" som er ombord», skriver styret i NordPolen (Graczyk & Sokołowska, 2021).

Uttalelsen til styret i NordPolen synliggjør hvordan koronapandemien har medført en ny diskurs om utenlandske arbeidere som koronaspredere. Dette har direkte konsekvenser for deres hverdagsliv og trivsel i Tromsøregionen. I etterkant av disse uttalelsene inviterte forprosjektet «Innflytterstrategi» en representant fra styret i NordPolen til å delta som styremedlem i forprosjektet. Dette har sikret forprosjektet viktige innspill.

6.2 Ett år med koronapandemien og tiden fremover

Caritas Tromsø og Svalbard har vært i kontakt med flere familier som har mistet jobben som følge av koronapandemien. Familiene har hatt det svært tøft. Flere har jobbet som freelancers og har dermed ikke krav på økonomisk støtte fra myndighetene. Når pandemien inntraff landet mistet disse menneskene både inntekt og sitt grunnlag for å være i landet, noe som satt migrantenes juridiske rett til å være i Norge i fare. Mange migranter har vært redd for å søke hjelp, i tilfellet det kunne føre til at de ble sendt tilbake til opprinnelseslandet. Dette er i tråd med forskning der det påpekes at strukturelle føringer som stengte grenser, har skvist mange arbeidsinnvandrere verden rundt til å måtte velge mellom å enten å bli værende i mottakerlandet med papirløs status eller reise tilbake til opprinnelseslandet (Neis et al., 2020).

«Mange er i en utrolig vanskelig situasjon nå. De vet ikke vet hvor de skal gå eller hvordan de skal løse det» forteller daglig leder i Caritas Tromsø og Svalbard. De periodene organisasjonen ikke kunne samle deltakere fysisk, har de forsøkt å overføre sine aktiviteter til en digital arena. Dessverre opplevde de svært dårlig oppmøte på de digitale samlingene. Daglig leder påpeker også at det under koronapandemien har kommet til nye støtteordninger til organisasjoner som ønsker å drive med oversettelsesarbeid i tilknytning til koronainformasjonen. Dette mener hun er bra, men språkstøtte burde også gjelde annen informasjon som kommer til i hverdagslivet.

Litauiske Jonas og Maria sa begge opp jobbene sine i Malangen og flyttet til Tromsø noen måneder før pandemien. Mens Jonas fant seg jobb kjapt, har koronapandemien gjort det svært vanskelig for Maria å finne seg jobb. I dag er hun arbeidssøkende. «Heldigvis hadde vi oppsparte midler fra tidligere, som vi beregnet ville holde i ett år hvis vi ikke fant jobb. Hadde ingen av oss funnet arbeid, hadde vi flyttet tilbake til Litauen», forteller Maria. Fortellingen om at informantene ville ha flyttet etter et år som arbeidsledige, synliggjør den svært skjøre tilhørigheten til mange arbeidsinnvandrere. Når de står i fare for å miste jobben, også midlertidig – står kommunene i fare for å miste dem. De tåler ikke å være midlertidig arbeidsledige og samtidig være «tromsøværing». Hvis arbeidstilknyttingen er det eneste arbeidsinnvandreren har, vil de som mister jobben tape den økonomiske tilknyttingen og den sosiale samhandlingen som foregår på arbeidsplassen. Jonas og Maria forteller også hvordan pandemien har åpnet opp for nye muligheter i deres transnasjonale liv. Mye som følge av økt bruk av digitale plattformer, har de i løpet av pandemien kommunisert langt mer med familie og venner enn tidligere.

Pandemien har synliggjort hvor utrolig sårbart det er å ikke kunne språket i et land. Når pandemien inntraff, begynte Austeja å lese lokale nyheter for å være oppdatert på situasjonen i Tromsø. «Det tar så lang tid før lokalnyhetene blir oversatt til et annet språk og jeg vil være oppdatert på situasjonen. Kan jeg kjøpe brød i butikken i dag liksom?» sier hun. Som mange andre måtte hun følge tett på utviklingen, noe hun mener har forbedret hennes norskkunnskaper.

Kreativ leder i Magy Media forteller at koronapandemien i Tromsø har medført spesielt store konsekvenser for reiselivsnæringen. Mange arbeidsinnvandrere jobber innenfor denne næringen og har dermed vært svært utsatt. Han reflekterer over at det er nok nærliggende å tro at næringslivet «sitter litt mer på gjerdet» nå og at de kanskje ikke satser like mye som tidligere planlagt. På den andre siden er det også noen som satser mer. Korona åpner opp for en rekke nye muligheter, som kanskje kan utvide tradisjonelle samarbeidsformer; «Kan godt hende at grensen pulveriseres og at man jobber mer på tvers av grenser», forteller han. Magy Media har

brukt kompetansemiljøer i utlandet som har ex faktor de etterspør. Han forteller at det i tiden fremover kan være mer vanlig med «remote-arbeidsinnvandring». Kanskje ansatte kan bo i Romania og jobbe for Magy Media? Det er mulig å bygge opp miljø, en hel avdeling i andre land. «Det er i dag ikke uvanlig at man har utviklingsmiljø i lavkostland, men det med ansettelsesforhold ville vært nytt», forteller han. Samtalen med daglig leder illustrer godt hvordan næringslivet må snu seg om hvis det i tiden fremover er mindre tilgang på etterspurt arbeidskraft lokalt. En slik organisering vil kunne medføre vekst i bedriften som igjen kan skape videre ringvirkninger fra sin drift. Samtidig ville lokalsamfunnet gått glipp av verdifulle innbyggere som kunne ha bidratt til å opprettholde viktige samfunnsfunksjoner.

Samtlige arbeidsinnvandrere jeg har intervjuet fortalte på intervjutidspunktet at koronasituasjonen ikke har hatt noe direkte påvirkning på deres ønske om å bli værende i Tromsø. Samtidig viser fortellingene deres til en økt og mer tydelig sårbarhet. Karolis forteller at situasjonen kunne blitt annerledes hvis han plutselig ikke fikk reise hjem over en lengre periode. «Hadde jeg plutselig mistet muligheten til å reise til Litauen på ferie, tror jeg at ting kunne vært annerledes», forteller han. Jonas og Marie ville ha flyttet hjem hadde de ikke funnet seg jobb innen ett år. Flere av informantene deler deres oppfatning. En uformell undersøkelse gjennomført i litauisk Facebook gruppe «Ex emigranter» viser at koronapandemien har påvirket beslutningen om å flytte tilbake til opprinnelseslandet til 29 prosent av respondentene (Emigrantai, 2020). Fortellingene til arbeidsinnvandrere synliggjør hvor mye betydning jobben tillegges og hvor skjør tilhørigheten blir så fort de står i fare for å miste jobben. Med jobben forsvinner for mange også den økonomiske tilknyttingen, i tillegg forsvinner mulighet for samhandling med andre på arbeidsplassen. Arbeidsinnvandrere med familie i opprinnelseslandet, kan også ha vanskeligheter med å rettferdiggjøre langvarig arbeidsledighet i et annet land, når arbeid er motivasjon for migrasjon i utgangspunktet. I tillegg kommer pandemien med en påminnelse om at i migrantenes transnasjonale liv er det å bevege seg mellom land helt avgjørende. Omfattende og langvarige begrensninger på migrantenes mobilitet kan påvirke deres valg om å returnere til opprinnelseslandet. Migrantene lever et liv med flerstedstilknytting og de ønsker å fortsette å leve slik. I tillegg viser fortellingene at pandemien også har skapt mulighetspotensialer. Personlige digitale fremskritt hos mange har åpnet opp for utvidelse av migrantenes transnasjonale praksis. En informant forteller at verden under koronapandemien føles «litt mindre». I tillegg er hun svært takknemlig for å bo «i trygge Tromsø» under pandemien, i motsetning til andre steder i Norge og verden ellers.

Koronapandemien har medført verdensøkonomien etterkrigstidens verste økonomiske tilbakefall. Verdensøkonomien vil preges også i lang tid fremover, da vi trolig vil måtte leve med viruset og påfølgende mutasjoner i flere år. Andelen av den vaksinerte og immune befolkningen vil variere mellom land, samtidig som det er mye usikkerhet rundt «vaksinens varighet og treffsikkerhet i møte med mutasjoner av viruset» (NOU 2021:4, 2021). Nasjonene hvor Norge har tidligere typisk rekruttert arbeidskraft fra, har også fått seg et tilbakeslag. Samtidig er disse økonomiene kjent for å være omstillingsdyktig. Ser vi nærmere på utviklingen i Litauen, har koronapandemien medført ifølge Finansdepartementet i Litauen (2021), en av de mildeste tilbakeslagene i Europa. Til tross for at utviklingstakten er sterkt avhengig av koronapandemiens utvikling, forventes den litauiske økonomien å komme seg tilbake til vekst i løpet av 2021. Arbeidsmarkedet forventes også å ta seg opp i løpet av året, der lønnen vil fortsette å vokse raskere enn inflasjonen (Finansdepartementet, 2021). Migrasjonsmønstre vil trolig avhenge av hvor raskt nasjonene klarer å friskmelde økonomien sin. Lykkes ikke nasjonene som Litauen å skape vekst rimelig kjapt, vil de historisk sett risikere økt utvandring. Dette med bakgrunn i befolkningsutviklingen i Litauen etterfulgt av Finanskrisen i 2018, der den økonomiske nedgangen medførte en tredobling av utvandring fra Litauen (EMN, 2020).

For 15 år siden deltok tusenvis av arbeidsinnvandrere i USA i endags streik «En dag uten innvandrere». Ved å marsjere i gatene, bli hjemme fra arbeid og holde ungene hjemme fra skolen ønsket de å synliggjøre hvor viktig ressurs innvandrere er i det amerikanske samfunnet. Denne streiken bidro til at innbyggere som var lite synlig i samfunnet, ble plutselig synlig for deres viktige bidrag. Ett år med koronapandemien har vist noe av det samme; det er mange viktige jobber som gjøres av mennesker som er født i andre land enn Norge (Bals i Fafo, 2021).

7 Avslutning

Med dette mastergradsarbeidet har jeg undersøkt arbeidsinnvandreres situasjon i Tromsøregionen og hvordan vertskommunene kan legge til rette for at de skal kunne leve gode liv her. Jeg ønsker å bidra med kunnskap om arbeidsinnvandreres hverdagsliv og hvordan næringslivet, frivilligheten og myndighetene bedre kan ivareta disse innbyggere i norske samfunn. Kunnskap om hvordan kommuner kan legge til rette for at arbeidsinnvandrere trives og blir værende, samt hvordan ulike tiltak fungerer er høyaktuelt for samfunnsutviklingen i små og store kommuner. Jeg vil argumentere for at mine analyser bidrar med relevant kunnskap ikke bare for kommunene i Tromsøregionen, men også alle norske kommuner som har gjort seg avhengig av arbeidsinnvandring.

Funnene mine baserer seg på deltakende observasjon og samtaler med 106 aktører, der noen er organisert som intervju, men de aller fleste som fokusgrupper. Ved å delta i arbeidsgruppen til forprosjektet «Innflytterstrategi» har jeg fått ta del i planlegging og gjennomføring av fokusgruppene og nyttige diskusjoner både i forkant og i etterkant av eksterne møter. Gjennom fysiske og digitale møter har jeg pratet med arbeidsinnvandrere, næringslivet, frivilligheten, tillitsvalgte fra LO, barneskolelærer, samt politisk og administrativ ledelse i kommune Tromsø, Karlsøy, Lyngen, Storfjord og Balsfjord. Oppgavens problemstilling har jeg tilnærmet meg gjennom tre forskningsspørsmål, et i hvert analysekapittel. Jeg vil i det følgende oppsummere funnene fra hvert forskningsspørsmål.

7.1 Transnasjonale liv og skjøre tilhørigheter

I det første analysekapittelet har jeg vist hvordan utenlandske kvinner og menn forstår sin situasjon som arbeidsinnvandrere i Tromsøregionen og hvilke arenaer som benyttes for felleskap og tilhørighet. Arbeidsinnvandrere jeg har pratet med er en svært mangfoldig gruppe. De har valgt å migrere både som følge av individuelle valg og strukturelle føringer som har drevet dem bort fra opprinnelseslandet til Norge. For informantene jeg har snakket med har de vanligste pushfaktorene vært lave lønninger, harde arbeidsforhold, ønsket om mer jobb-fritid balanse og misnøye med styresettet i opprinnelseslandet. Pullfaktorene er høye lønninger og spennende arbeid, naturen og tillitt til de norske myndighetene.

Samtaler med arbeidsinnvandrere viser at de opplever dagens velkomstapparat som svært mangelfullt. Som det eneste nordiske landet, skiller Norge seg ut ved å ikke tilby

arbeidsinnvandrere fra EØS-området gratis norskkurs (Rambøll & Randen, 2021). I samtlige samtaler fremheves språket til å være det viktigste virkemiddelet for integrering. Det kan dermed stilles spørsmål ved om dagens lovverk er hensiktsmessig og lønnsomt i lengden. Arbeidsinnvandrere står i dag selv ansvarlig for å dekke utgifter tilknyttet språkkurs og forteller at dette er svært vanskelig å kombinere med deres andre økonomiske forpliktelser. Dette er mennesker med transnasjonale liv, der mange har økonomiske utgifter både i mottakerlandet og opprinnelseslandet. Tidligere undersøkelser viser til hvordan utenlandske arbeidstakere med mangelfulle språkkunnskaper er ekstra sårbare for utnyttning på arbeidsplassen, hvordan kommunikasjonsvansker kan føre til vanskelige samarbeidsforhold på arbeidsplassen og i verste fall økt risiko for liv og helse (Ødegård & Andersen, 2020). Det kan også føre til lav forståelse for egne rettigheter og muligheter samt lavere deltakelse i samfunnsliv (Rambøll & Randen, 2021).

Arbeidsinnvandrere viser også til et svært fragmentert og tungvint offentlig system. De etterspør mer informasjon, om både arbeids- og hverdagsliv. Mange forteller om trøbbel som følge av vanskelig tilgang til informasjon om ting som viktige frister, ID-nummer, fødselsnummer og bankkontonummer. De fleste ser for seg at løsningen er et informasjonskontor, som kan sikre nødvendig råd og veiledning om fremgangsmåter og instanser de må henvende seg til. Flere av informantene forteller om bekjente og kollegaer som opplever den nye hverdagen i nord som svært vanskelig og søker seg til alkohol og narkotika. Spesielt nå under pandemien med økt isolasjon er det viktig å rette et søkelys på psykisk helse for arbeidsinnvandrere. Arbeidstakere forteller også om deres behov for innføring i norsk kultur. «Du vet ikke, det du ikke vet», forteller en av informantene om den tause kunnskapen, «de gitte sannhetene som ligger i beinmargen» til nordmenn. For å imøtekomme disse utfordringene er det viktig at arbeidsgivere setter av tid til innføring i samfunns- og kulturforståelse.

I likhet med tidligere studier (Aure et al., 2015) viser mine samtaler med arbeidsinnvandrere at forholdene mellom økonomisk og sosial integrering ikke nødvendigvis er parallelle. Arbeidsinnvandrere har en jobb og er dermed ofte økonomisk integrert, men det alene er ikke nok til å føle tilhørighet til et sted og trives i Tromsøregionen. Arbeidsplassen og samhandling med de norske kollegaene er ofte den eneste stabile tilkoblingen arbeidsinnvandrere har til det norske samfunnet (Valenta, 2008) og deres eneste mulighet for sosial samhandling. De utenlandske arbeidstakere etterspør tilrettelegging fra arbeidsgiver for sosial samhandling og flere møteplasser både i og etter arbeidstid.

Fortellingene til arbeidsinnvandrere jeg har snakket med illustrer hvordan transnasjonal organisering av deres liv, skaper den skjøre tilhørigheten. Det er flere forhold i migrantenes transnasjonale liv som ved gitte situasjoner, vil trumfe ethvert integreringstiltak. Fremveksten av de negative diskursene i opprinnelseslandet og mottakerlandet er også med på å påvirke deres tilknytting. Med transnasjonal organisering, vil man alltid være litt hjemme, men også alltid litt på besøk. Klarer vi å arbeide med å tilrettelegge for arbeidsinnvandrere og ta hensyn til denne transnasjonale organiseringen med påfølgende implikasjoner? Mine analyser viser at vi i dag ikke lykkes med dette og at vi har fortsatt en vei å gå.

7.2 Fortsatt en vei å gå

I det andre analysekapittelet har jeg vist hvordan næringslivet, frivillige organisasjoner og offentlig virkemiddelapparat tilrettelegger for arbeidsinnvandrere i dag. Jeg har også vist til mulige nye integreringstiltak. Samtaler med politisk og administrativ ledelse viser at det er stor vilje til å forbedre eksisterende tilbud til arbeidsinnvandrere, samtidig har kommunene forbedringspotensial både som tjenestetilbydere til en mangfoldig gruppe og som arbeidsgivere for arbeidsinnvandrere. Boligproblematikken blir spesielt fremhevet som en utfordring og kommuner jobber for flere, bedre og billigere boliger. Det at Tromsø kommune er blitt nominert tre ganger til bosettings- og integreringsprisen synliggjør kommunens gode arbeid for flyktninger. Samtidig viser mine analyser at tilretteleggingen for arbeidsinnvandrere har store mangler.

Til tross for rekordmange arbeidsløse nordmenn, forteller næringslivet om et stort behov for utenlandsk arbeidskraft også under koronapandemien. I tillegg melder arbeidsgivere om at konkurransen om utenlandsk arbeidskraft har tilspisset seg. Arbeidsgivere opplever den praktiske tilretteleggingen som svært krevende og mange er fortvilet over at dagens organisering er tidskrevende, kaotisk og skaper unødvendig trøbbel både for arbeidstakeren og arbeidsgiveren. I arbeidet med å bistå arbeidsgivere med dette er det foreslått utarbeidelse av en «kjørebok» som viser til viktig informasjon for arbeidsgivere med utenlandske arbeidstakere.

Mange bedriftsledere påpeker at boligmarkedet er problematisk. Både som følge av høye boligpriser, vanskelig innpass tilknyttet depositum og egenandel samt stigmatiserende holdninger fra lokalsamfunnet. Tromsø har landets nest høyeste boligpriser, der kun Oslo er dyrere. Prisene gjør det krevende for mange innbyggere å komme seg inn i boligmarkedet. Til

tross for store endringer i arbeidsmarkedet i løpet av koronaåret 2020, har boligprisene fortsatt å stige, med en rekordomsetning av boliger i juli. I mange distriktskommuner vil byggekostnader ved oppføring av nye boliger være høyere enn markedsverdien ved ferdigstillelse (KBNN, 2021), noe som skaper en sårbarhet for innbyggere som bygger nye boliger i distriktet.

Organisasjoner som Caritas Tromsø og Svalbard gjør en viktig jobb for å bedre arbeidsinnvandreres hverdagsliv, men som mange andre har organisasjonen en utfordrende bedriftsmodell som bærer preg av lite forutsigbarhet og kontinuerlig søking av midler eller frivillig, alternativt billig arbeidskraft. Dette er med på å utfordre kontinuiteten i tilbudet til slike organisasjoner og undervisningskompetansen som behøves for å kunne undervise i norsk (Rambøll & Randen, 2021).

Mange aktører poengterer at det er viktig å involvere befolkningen. I inkluderingsarbeidet er det også nødvendig å se hele familien. I så stor grad som kommunene ønsker å tiltrekke seg barnefamilien, må det også legges til rette for barnas behov. Som en av lærerne påpekte burde skolene motta integreringstilskudd det første året, slik at de kan følge opp foreldrene og elevene. Det nevnes også flere andre tiltak som burde vurderes i arbeidet med å skape stabilitet og forutsigbarhet for barna og deres foreldre.

Det er stor enighet blant næringslivet og tiltaksapparatet om at det både må tilrettelegges for språkkurs og en bedre tilgang til informasjon. Både næringslivet og kommunen er tydelig på at et samarbeid må til, da det er svært utfordrende å ta for seg gjennomføring av disse tiltakene alene. For å sikre en god prosess og at de foreslåtte tiltakene realiseres vil jeg argumentere for at det er helt avgjørende med forventnings- og rolleavklaring mellom de ulike aktørene. Det er en rekke andre kommuner som Haram, Herøy og Frøya hvor næringslivet og kommunene har lykket med gjennomføring av lignende tiltak (Distriktsenteret, 2017). Ved å se til hvordan disse kommunene har samarbeidet om tiltak, mener jeg at aktørene kan hente mye inspirasjon. Flere arbeidsgivere har forsøkt å legge til rette for både språkopplæring og sosial samhandling på fritiden, uten å ha lykket med rekruttering til dette. I slike tilfeller burde arbeidsgivere vurdere om faktorer som prisnivå, dekningsgrad og tilgjengelighet i form av tidspunkt og lokalitet begrenser de ansattes deltakelse.

7.3 Koronapandemien har synliggjort sårbarheter og muligheter

I det tredje analysekapittelet har jeg undersøkt arbeidsinnvandreres og tiltaksapparatets antakelser om hvordan koronapandemien har endret situasjonen i dag og fremtiden for arbeidsinnvandring. Samtlige informanter jeg har snakket med forteller at koronasituasjonen så langt ikke har hatt direkte påvirkning på deres ønske og valg om å bli boende i Tromsøregionen. Samtidig synliggjør deres fortellinger hvordan pandemien har hatt innvirkning på hvordan de tenker om sine transnasjonale liv i dag og i fremtiden, samt hvordan de har praktisert den transnasjonale praksisen. Fortellingene illustrer hvor sårbare arbeidsinnvandrere blir så fort de står i fare for å miste jobb eller muligheten til å reise til opprinnelseslandet over lengre tid. Blir norske innbyggere arbeidsledig vil de fortsatt ha de sosiale relasjonene utover jobben, men blir arbeidsinnvandrere arbeidsledig kan de tape de viktigste sosiale relasjoner de har i det norske samfunnet. Uten arbeid kan arbeidsinnvandrere dermed miste både den økonomiske og sosiale integreringen. Koronapandemien har også synliggjort hvor sårbart det er å ikke kunne språket i et land.

Arbeidsinnvandrere jeg har pratet med har ikke fått reist til opprinnelseslandet under koronapandemien like jevnlig som tidligere. Omfattende og langvarige begrensninger på migrantenes mobilitet kan i fremtiden påvirke deres valg om å flytte tilbake til opprinnelseslandet. Pandemien minner oss på migrantenes transnasjonale liv. De ønsker å leve liv med flerstedstilknytting og det å bevege seg mellom land er helt avgjørende for at de skal kunne leve gode hverdagsliv i Tromsøregionen. Samtidig viser samtalene med arbeidsinnvandrere at det også finnes mulighetspotensial, fordi for enkelte så ble verden litt mindre under koronapandemien. For noen er det i dag lettere å være langt unna familie og venner i opprinnelseslandet fordi de digitale plattformene har gitt den transnasjonale hverdagslivspraksisen nye måter å være transnasjonal på, en ny og utvidet transnasjonal praksis.

Debatten om arbeidsinnvandring i media og kommentarfeltene har tilspisset seg det siste året. Noen mener at arbeidsinnvandrere tar jobbene, mens andre sier at de sprer koronaviruset (Tørres, 2021). Styret i den polske foreningen i Tromsø, politisk og administrativ ledelse i kommunene Tromsø og Karlsøy og næringslivet ellers har måttet adressere den økende hetsen i media. Slike diskurser skaper sår som er vanskelig å lege og har direkte følger for arbeidsinnvandreres hverdagsliv i Tromsøregionen.

I 2020 hadde Norge den laveste folkeveksten på 19 år, trolig i stor grad som følge av reguleringer for innvandring. Fra 2019 til 2020 falt innvandringen med hele 27 prosent (SSB, 2021b). Videre migrasjonsmønstre vil i stor grad være avhengig av hvordan koronapandemien utvikler seg, men også i hvor stor grad nasjonene hvor Norge typisk rekrutterer arbeidskraft fra, klarer å friskmelde økonomien sin. Finansministeren i Litauen anslår økonomisk vekst allerede i inneværende år (Finansdepartementet, 2021). Hvis nasjonene ikke klarer å hente seg inn økonomisk, vil de historisk sett risikere stor økning i utvandring (EMN, 2020). Dette så lenge myndighetene i mottakerlandet ikke har omfattende reguleringer som begrenser innreise.

7.4 Konklusjon; veien videre

Funnene fra mastergradsarbeidet er tydelig. Arbeidsinnvandrere i Tromsøregionen møter på en rekke utfordringer i sine hverdagsliv. For at de skal kunne leve gode liv må vi som samfunn tilrettelegge for tilgang til språkopplæring, informasjon, samfunns- og kulturforståelse samt samhandling og inkludering i livet på jobb og i fritiden. Arbeidsinnvandreres transnasjonale organisering av deres hverdagsliv bærer preg av en skjør tilhørighet, som under koronapandemien er blitt ytterligere tydelig og sårbar. Næringslivet er kjent med mange av behovene arbeidsinnvandrere har, men få er bevisst på deres behov for tilrettelagt samhandling med kollegaer etter jobb. Samtlige aktører jeg har pratet med, både næringslivet, kommunene og frivilligheten møter en rekke utfordringer som vanskeliggjør inkluderingsarbeidet. Næringslivet og kommunene Tromsø, Karlsøy, Lyngen, Storfjord og Balsfjord viser engasjement og vilje for gjennomføring av integreringstiltak, men har fortsatt en vei å gå i sin tilrettelegging for utenlandske arbeidstakere. Det handler om å være et ansvarlig samfunn og ta vare på våre innbyggere. Mine analyser viser at disse innbyggere ikke ivaretas godt nok. God tilrettelegging er helt avgjørende for å forbedre arbeidsinnvandreres hverdagsliv i Tromsøregionen og med det øke sannsynligheten for at de blir lenger. Godt vertskap er også utslagsgivende for å tiltrekke oss flere utenlandske arbeidstakere og klare å utløse et konkurransefortrinn i den tilspissede kampen om utenlandsk arbeidskraft.

Samtlige arbeidsinnvandrere og aktører jeg har snakket med fremhever språkopplæring som den viktigste nøkkelen til integrering og inkludering i samfunnet. Norge skiller seg ut fra andre nordiske land ved å ikke tilby arbeidsinnvandrere fra EØS-land gratis språkopplæring, i likhet med de andre innvandrergroppene i landet (Rambøll & Randen, 2021). Iht. integreringsloven (tidligere introduksjonsloven) har ikke arbeidsinnvandrere rett eller plikt til opplæring (Integreringsloven, 2021) å må dermed selv initiere gjennomføring og betale for

tilbudene. De utenlandske arbeidstakere møter flere barrierer for språkkurs som tilgang til informasjon, tid, overskudd samt tilgjengelighet. I tillegg har de ofte økonomiske forpliktelser i opprinnelseslandet og er overrepresentert i gruppen med vedvarende lav inntekt. Vi risikerer at arbeidsinnvandrere lærer seg norsk i mindre grad enn de andre innvandrerguppene, noe som kan føre til at de ikke kjenner til sine egne rettigheter, muligheter og i mindre grad tar del i samfunnet. Innvandrere som ikke har rett på opplæring, har ofte lavt læringsutbytte og fragmentert opplæring. De risikerer å måtte benytte opplæringstilbud som ikke har vært gjennom en godkjenningssprosess som sikrer at tilbudene oppnår visse kvalitetskrav (Rambøll & Randen, 2021). Jeg vil argumentere for at dagens lovverk ikke dekker behovene til arbeidsinnvandrere eller samfunnet og er dermed heller ikke hensiktsmessig eller lønnsomt i lengden. Mine analyser viser at hvis vi fortsatt skal basere vårt samfunn på arbeidsinnvandring, må arbeidsinnvandrere gis lovpålagt rett til språkopplæring, slik som de har i andre nordiske land og andre grupper innvandrere har i Norge. Å kunne språket innebærer langt mer enn å forstå hva arbeidsgivere og kollegaene sier. Det norske språket er helt avgjørende for arbeidsinnvandreres deltakelse i det norske samfunnet, deres trivsel og ivaretagelse av deres kjennskap til rettigheter og muligheter. Slik som jeg ser det, er dette et ansvar som både hviler på nasjonale myndigheter og regionale og lokale vertskommuner samt arbeidsgivere.

Som et ledd i arbeidet mot arbeidslivskriminalitet har regjeringen for inneværende år bevilget 25 millioner kroner til språkopplæring til arbeidsinnvandrere (Regjeringen, 2021). Ødegård påpeker at dette kan sees på som en erkjennelse på at språkopplæring er et problem som regjeringen må hjelpe til med å løse (Ødegård i Fafo, 2021). Dette er et steg i riktig retning. Samtidig vil jeg argumentere for at en søknadsordning ikke er godt nok i arbeidet med å sikre forutsigbare tilbud med visse kvalitetskrav. Det er behov for en langsiktig løsning, som innebærer en lovendring der arbeidsinnvandrere fra EØS-land gis rett på språkopplæring.

Mine analyser viser at det finnes mange arbeidsinnvandrere som ønsker å skape seg en fremtid i Tromsøregionen og det er et ønske blant kommunene, næringslivet og frivilligheten å legge til rette for det. Samtidig møter samtlige, både arbeidsinnvandrere og aktører på noen hindringer som må løses for at arbeidsinnvandrere skal kunne leve gode liv. I denne tilretteleggingen er det viktig å ta hensyn til at dette er mennesker som lever transnasjonale liv og at deres behov for mobilitet alltid vil være til stede.

Referanseliste

- Andreasson, U. (2017). *Pasitikejimas - siariu saliu auksas (Tillitt - nordens gull)*.
Hentet fra URL: <https://www.norden.lt/wp-content/uploads/2019/03/PASITIKEJIMAS-SIAURES-SALIU-AUKSAS-A4.pdf>
- Andresen, A. (2020). *Prosjektskisse - arbeidsinnvandring*. Unpublished. Troms og Finnmark fylkeskommune.
- Anthias, F. (2008). *Thinking through the lens of translocational positionality: an intersectionality frame for understanding identity and belonging*.
Hentet fra URL: https://www.researchgate.net/publication/281475768_Thinking_through_the_lens_of_translocational_positionality_An_intersectionality_frame_for_understanding_identity_and_belonging
- Aure, M., Førde, A., & Magnussen, T. (2015). *Herøy som integreringsarena - Sluttrapport fra følgeforskning knyttet til prosjektet «Integrering og inkludering av tilflyttere i Herøy»*. Hentet fra URL: <https://docplayer.me/6678768-Heroy-som-integreringsarena.html>
- Aure, M., Førde, A., & Magnussen, T. (2016). *Lokalsamfunn*. Oslo: Cappelen Damm.
- Aure, M., Førde, A., & Magnussen, T. (2018). *Will migrant workers rescue rural regions? Challenges of creating stability through mobility*. *Journal of rural studies*, 60, 52-59. doi:10.1016/j.jrurstud.2018.03.005
- Bullvåg, E. (2018). *Nord-Norge går så det suser – mot stupet*.
Hentet fra URL: <https://www.highnorthnews.com/nb/nord-norge-gar-sa-det-suser-mot-stupet>
- Carling, J. (2004). *Mellom to hjemland - Migrasjon og integrasjon I en globalisert verden*
Paper presented at the Utlendingsdirektoratets vårkonferanse,, Radisson SAS Oslo Plaza
- Cresswell, T. (2010). *Towards a Politics of Mobility*. *Environment and planning. D, Society & space*, 28(1), 17-31. doi:10.1068/d11407
- Dahl, E. S., Furuberg, J., Helde, I., Kalstø, Å. M., Kann, I. C., Myhre, A., Sohlman, M. (2021). *Ett år med korona. Utvikling og utsikter for NAVs ytelser og brukere*.
Hentet fra URL: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra->

[nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd-nr.1-2021/ett-ar-med-korona-utvikling-og-utsikter-for-navs-ytelser-og-brukere](https://www.nav.no/NAV/Arbeid-og-velferd/Arbeid-og-velferd/Arbeid-og-velferd-nr.1-2021/ett-ar-med-korona-utvikling-og-utsikter-for-navs-ytelser-og-brukere)

Distriktssenteret. (2013). *Drømmen om å bli flere.*

Hentet fra URL: https://distriktssenteret.no/wp-content/uploads/2013/06/2013-09_web_Distriktssenteret_temahefte-tilflytting.pdf

Distriktssenteret. (2016). *Med hjarte for den rette staden.*

Hentet fra URL: <https://48v1pl2642pa30ejq72t9ozh-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2016/04/Stadtilhoearsle-hefte.pdf>

Distriktssenteret. (2017). *Innvandring, inkludering, sysselsetting og lokal utvikling.*

Hentet fra URL: <https://www.imdi.no/globalassets/dokumenter/andre-filer/temahefte-innvandring-inkludering-sysselsetting-lokal-utvikling.pdf>

Dyrlid, L. M. (2017). *Transnasjonalisme mellom stolthet og stigma: Polske migranternes narrativer om arbeid, tilhørighet og posisjonering.* In: NTNU.

Emigrantai, E. (2020). *Apklausa. (Undersøkelse)*

Hentet fra URL: <https://www.facebook.com/groups/516926878444639>

EMN. (2020). *Migracijos tendencijos (Tendenser innen migrasjon).*

Hentet fra URL: <https://123.emn.lt/>

Ertzeid, H. (2021). *Psykiske lidelser mindre utbredt blant innvandrere. Men det finnes noen unntak.*

Hentet fra URL: <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsnyheter/psykiske-lidelser-mindre-utbredt-innvandrere>

Fafo (Producer). (2021). *Ny rapport om arbeidsinnvandrernes arbeids- og levekår i Norge.*

[Webinar] Hentet fra URL:

https://www.youtube.com/watch?time_continue=2085&v=xZwyUKBtAds&feature=emb_logo

Finansdepartementet, D. I. (2021). *Finansų ministerija: „Ekonomikos atsigavimas tampriai susijęs su tolesne pandemijos raida“ (Finansdepartementet: "Økonomisk gjenoppretting er nært knyttet til videre utvikling av pandemien").*

Hentet fra URL: <https://finmin.lrv.lt/lt/naujienos/finansu-ministerija-ekonomikos-atsigavimas-tampriai-susijes-su-tolesne-pandemijos-raida>

Friberg, J. H., Elgvin, O., & Djuve, A. B. (2013). *Innvandrerne som skulle klare seg selv. Når EØS-avtalens frie flyt av arbeidskraft møter velferdsstatens bakkebyråkrati.*

Hentet fra URL: <https://www.fafo.no/images/pub/2013/20321.pdf>

- Gielis, R. F. (2009). *A global sense of migrant places: towards a place perspective in the study of migrant transnationalism*. *Global networks (Oxford)*, 9(2), 271-287.
doi:10.1111/j.1471-0374.2009.00254.x
- Graczyk, P., & Sokołowska, K. (2021). *Skjerp kontrollen, men stopp kampanjen mot polakkene*.
Hentet fra URL: <https://www.nordlys.no/skjerp-kontrollen-men-stopp-kampanjen-mot-polakkene/o/5-124-100337>
- Granberg, M. S. (2015). *Mobilitet, translokalitet og stedstilhørighet; en studie av stedsopplevelser blant tilflyttere i Midt-Troms*. In: UiT Norges arktiske universitet.
- Grimsurd, G. M., & Aure, M. (2013). *Tilflytting for enhver pris? En studie av tilflyttingsarbeid i norske distriktskommuner*.
Hentet fra URL: <https://distriktssenteret.no/wp-content/uploads/2013/06/tilflytting-for-en-hver-pris.pdf>
- Gubrium, J. F., & Holstein, J. A. (2002). *Handbook of interview research*. Thousand Oaks, Calif. ;, London: SAGE.
- Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne : kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt*. Oslo: Universitetsforl.
- Guneriusen, W. (1996). *Aktør, handling og struktur : grunnlagsproblemer i samfunnsvitenskapene*. Oslo: TANO.
- IMDi. (2020). *Integreringen i Norge*.
Hentet fra URL: <https://www.imdi.no/tall-og-statistikk>
- Integreringsloven. (2021). *Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid*.
Hentet fra URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2020-11-06-127?q=introduksjonsloven>
- Jakobsen, S. E. (2019). *Hvem skal bygge husene våre om polakkene drar hjem?*
Hentet fra URL: <https://forskning.no/innvandring/hvem-skal-bygge-husene-vare-om-polakkene-drar-hjem/1339975>
- Johannessen, H. H. (2010). *Innvandring - Teori, empiri og økonometrisk modellering*.
Hentet fra URL: <https://www.duo.uio.no/handle/10852/17646>
- Jordhus-Lier, D., Stokke, K., Bern, A., Tellefsen, A. F., Sandell, A., Sæther, B., Wessel, T. (2017). *Samfunnsgeografi: En innføring*: Cappelen Damm Akademisk.
- KBNN. (2021). *Les rapporten på 5 minutter!*
Hentet fra URL: <https://www.kbnn.no/artikkel/bolig-i-2020-les-rapporten-pa-5-minutter>

- Koefoed, L., & Simonsen, K. (2011). 'The stranger', the city and the nation: on the possibilities of identification and belonging. *European urban and regional studies*, 18(4), 343-357. doi:10.1177/0969776411399343
- Kraft, K. (2017). *Constructing migrant workers : multilingualism and communication in the transnational construction site*. University of Oslo, Faculty of Humanities, Oslo.
- Lande, F. (2020). *Lavere befolkningsvekst i Tromsø får konsekvenser allerede for neste års budsjett: – Det blir nedjusteringer i skole og barnehage*.
Hentet fra URL: <https://www.itromso.no/pluss/eksklusiv/2020/11/16/Lavere-befolkningsvekst-i-Troms%C3%B8-f%C3%A5r-konsekvenser-allerede-for-neste-%C3%A5rs-budsjett-%E2%80%93-Det-blir-nedjusteringer-i-skole-og-barnehage-22975914.ece>
- Leseth, A. B., & Tellmann, S. M. (2018). *Hvordan lese kvalitativ forskning?* (2. utg. ed.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Lien, M. S. (2020). - *Far og datter har startet et nytt kapittel*.
Hentet fra URL: <https://www.dagbladet.no/nyheter/far-og-datter-har-startet-et-nytt-kapittel/72834235>
- LNK. (2020). *I Lietuvą plūsta emigrantai – masiškai grįžta namo, pas artimuosius* (*Emigranter strømmer til Litauen - de kommer tilbake til sine nærmeste*).
Hentet fra URL: <https://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/i-lietuva-plusta-emigrantai-masiskai-grizta-namo-pas-artimuosius.d?id=86032085>
- LRS. (2017). *Dėl Demografijos, migracijos ir integracijos politikos 2018–2030 metų strategijos patvirtinimo (Om vedtaket av 2018-2030 Strategi for Demografi, Migrasjon og Integrationspolitikk)*. Hentet fra URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/fbb35e02c21811e883c7a8f929bfc500?jfwid=35aaxldoi>
- Meland, S. I. (2020). *Pandemien har avslørt hvor avhengige vi er av arbeidsinnvandrere*.
Hentet fra URL: <https://forskning.no/arbeid-innvandring-ntnu/pandemien-har-avslort-hvor-avhengige-vi-er-av-arbeidsinnvandrere/1759887>
- Mikkelsen, D. *Daniel Mikkelsen Photography_MG_1532*. Unpublished.
- Munkejord, M. C. (2011). *Hjemme i nord : om bolyst og hverdagsliv blant innflyttere i Finnmark*. Stamsund: Orkana akademisk.
- Neis, B., Neil, K., & Lippel, K. (2020). *Mobility in a Pandemic: COVID-19 and the Mobile Labour Force*. Working Paper. Hentet fra URL:

<https://www.onthemovepartnership.ca/wp-content/uploads/2020/08/COVID-and-Mobile-Labour-Force-Working-Paper-August-2020.pdf>

NFTR. (2020). *Dette trenger næringslivet i Tromsøregionen for å holde hodet over vann.*

Hentet fra URL: <https://www.nftr.no/post/dette-trenger-n%C3%A6ringslivet-i-troms%C3%B8regionen-for-%C3%A5-holde-hodet-over-vann>

NHO. (2021). *Hva trenger Norge? NHOs kompetansebarometer 2020 har svarene.*

Hentet fra URL: <https://www.hvatrengernorge.no/>

NOU 2021:4. (2021). *Norge mot 2025 — Om grunnlaget for verdiskaping, produksjon, sysselsetting og velferd etter pandemien.* Hentet fra URL:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-4/id2841052/?ch=4>

NTB. (2021). *Rekordhøy ledighet i Lofoten – henter inn tusener av sesongarbeidere.* Hentet

fra URL: https://e24.no/norsk-oekonomi/i/rgz7wR/rekordhoey-ledighet-i-lofoten-henter-inn-tusener-av-sesongarbeidere?fbclid=IwAR1xaMaIddCnmiJsrKRGncQ5QWrxnlbDVSj5L-zdgiLT0JLo-vMQB_gRGxg

Numbeo. (2021). *Cost of Living Index by City 2021.*

Hentet fra URL: <https://www.numbeo.com/cost-of-living/rankings.jsp>

Nyseth, T., Jerntoft, S., Førde, A., & Bærenholdt Ole, J. (2007). *I disiplinens grenseland : tverrfaglighet i teori og praksis.* Bergen: Fagbokforl.

Onsager, K. (2019). *NIBR-rapport 2019:7 - Nærings- og distriktsutvikling –*

perspektiver/virkemidler politikk og samhandling

Hentet fra URL: <https://distriktssenteret.no/wp-content/uploads/2019/10/Narings-og-distriktsutvikling-perspektiver-politikk-virkemidler-og-samhandling.pdf>

Rambøll, & Randen, G. T. (2021). *Kartlegging av tilbud om språkopplæring og språktrening for voksne innvandrere i Norge og øvrige nordiske land.* Hentet fra URL:

<https://no.ramboll.com/-/media/files/rno/rmc/kartlegging-av-tilbud-om-sprkopplring-og-sprktilbud-til-voksne-innvandrererambll-management-consulti.pdf?la=no>

Regjeringen. (2018). *St.meld. nr. 35 Mål og mening — Ein heilskapleg norsk språkpølitikk.*

Hentet fra URL: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-35-2007-2008-/id519923/>

Regjeringen. (2021). *Strategi mot arbeidslivskriminalitet (2021–).*

Hentet fra URL: https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-mot-arbeidslivskriminalitet-2021/id2831867/?q=norskoppl%c3%a6ring&ch=4#match_0

- Retriewer. (2021). *Innvandring og integrering i norske medier 2020. En medieanalyse utført på oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet*. Hentet fra URL: <https://www.imdi.no/contentassets/b882af4dacc0474c9dd4a1b78bae63c6/innvandring-og-integrering-i-norske-medier-2020.pdf>
- Rye, J. F. (2016). *Transnasjonale Hverdagsliv; østeuropeisk innvandrerungdom i Distrikts-Norge. Tidsskrift for Ungdomsforskning*.
- Rørstad, K., Børing, P., & Solberg, E. (2021). *NHOs kompetansebarometer 2020*. Hentet fra URL: https://fd7054fb-17c3-4771-bd84-543121ae1e5c.filesusr.com/ugd/715c9c_9b4271fa6d4042babde3b68ea3a96574.pdf
- Sand, A.-L. (2019). *Stedssensitive interviews*. Hentet fra URL: <https://tidsskrift.dk/tipro/article/view/116408/164520>
- Sipavičienė, A., Gaidys, V., & Dobrynina, M. (2009). *Grižtamoji migracija: Teorinės įžvalgos ir situacija Lietuvoje (Returnmigrasjon: Teoretisk innsikt og situasjon i Litauen)*. Hentet fra URL: http://iom.lt/images/publikacijos/failai/1427877517_Griztamoji_migracija.pdf
- Språkrådet. (2018). *Språk i Norge - kultur og infrastruktur*. Hentet fra URL: https://www.sprakradet.no/globalassets/diverse/sprak-i-norge_web.pdf
- SSB. (2020a). *Balsfjord*. Hentet fra URL: <https://www.ssb.no/kommunefakta/balsfjord>
- SSB. (2020b). *Karlsøy*. Hentet fra URL: <https://www.ssb.no/kommunefakta/karlsøy>
- SSB. (2020c). *Lyngen*. Hentet fra URL: <https://www.ssb.no/kommunefakta/lyngen>
- SSB. (2020d). *Storfjord*. Hentet fra URL: <https://www.ssb.no/kommunefakta/storfjord-omasvuotna-omasvuono>
- SSB. (2020e). *Tromsø*. Hentet fra URL: <https://www.ssb.no/kommunefakta/tromsø>
- SSB. (2021a). *Landene med flest innvandrere i Norge*. Hentet fra URL: <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>
- SSB. (2021b). *Lågaste folkeauke sidan 2001*. Hentet fra URL: <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/lagaste-folkeauke-sidan-2001>
- Stien, H. H., & Greve, A. (2014). *Vit at jeg elsker deg : om kunst og sted*. Stamsund: Orkana akademisk.
- SUA. (2020). *Årsrapport 2020*. Hentet fra URL: https://www.sua.no/wp-content/uploads/2021/03/SUA_Arsrapport-2020_web.pdf
- Sæbbe, L. V. (2021a). *Ber Tromsø og media om å tenke seg om: – Vi kjenner på hets og ubehag*. Hentet fra URL: <https://www.nordlys.no/ber-tromso-og-media-om-a-tenke->

- [seg-om-vi-kjenner-pa-hets-og-ubehag/s/5-34-1427034?&session=bfce96a2-6004-4eb6-bf4a-9a057d0a7735&access=granted](https://www.nordlys.no/seg-om-vi-kjenner-pa-hets-og-ubehag/s/5-34-1427034?&session=bfce96a2-6004-4eb6-bf4a-9a057d0a7735&access=granted)
- Sæbbe, L. V. (2021b). *Vil bli flinkere til å ta vare på arbeidsinnvandrerne: - De er også tromsøværing*. Hentet fra URL: <https://www.nordlys.no/vil-bli-flinkere-til-a-ta-vare-pa-arbeidsinnvandrerne-de-er-ogsaa-tromsovaringer/s/5-34-1427632?&session=59bd530e-095d-4c5a-bdca-6663b6b0e37d&access=granted&fbclid=IwAR1Me7AF76rDAFNoySMATw-sMDDKUBbsjMVjoy3-ZmOUcmvrsScQApzOhs>
- Søholt, S., Aasland, A. O., Knut, & Vestby, G. M. (2012). "Derfor blir vi her" – innvandrere i Distrikts Norge. NIBR-rapport 2012:5. Hentet fra URL: <https://www.imdi.no/contentassets/b5330835c8d543c89dc82d2df34cbc35/rapport-2012.-derfor-blir-vi-her--innvandrere-i-distrikts-norge>
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode* (4. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Thuen, T. (2003). *Sted og tilhørighet* (Vol. nr. 27). Bergen, Kristiansand: Program for kulturstudier, Norges forskningsråd Høyskoleforl.
- Tjora, A. H. (2010). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Tørres, L. (2021). – *De er ikke populære arbeidsinnvandrerne. De tar jobbene fra oss, sier noen. De sprer Korona, sier andre*. Hentet fra URL: <https://vartoslo.no/innvandring-korona-oslo/de-er-ikke-populaere-arbeidsinnvandrerne-de-tar-jobbene-fra-oss-sier-noen-de-sprer-korona-sier-andre/278194>
- Valenta, M. (2008). *Hindringer for sosial integrering av innvandrere i arbeidslivet*. Hentet fra URL: <https://www.yumpu.com/no/document/read/41290338/hindringer-for-sosial-integrering-av-innvandrere-i-arbeidslivet>
- Vevang, M. K. (2021). *Bedriftsleder etterlyser mer respekt i kommentarfelt og debatter*. Hentet fra URL: <https://www.nrk.no/mr/etterlyser-mer-respekt-i-kommentarfelt-og-debattene-om-utenlandske-sesongarbeidere-1.15350704>
- Wessel-Hansen, S. (2019). *Wedeb (37) om sitt møte med Tromsø: - De to første årene var ekstremt vanskelige. Jeg har nesten ikke ord for å beskrive desperasjonen jeg følte*. Hentet fra URL: <https://www.nordlys.no/wedeb-37-om-sitt-mote-med-tromso-de-to-forste-arene-var-ekstremt-vanskelige-jeg-har-nesten-ikke-ord-for-a-beskrive-desperasjonen-jeg-folte/s/5-34-1233749>

- Wold, M. G., & Håland, I. (2016). *Hver fjerde innvandrere overkvalifisert i jobben?* Hentet fra URL: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hver-fjerde-innvandrere-overkvalifisert-i-jobben>
- Ytreberg, R. (2021). – *Det er naivt å tro at NAV kan dekke behovet i fiskeindustrien.* Hentet fra URL: <https://www.itromso.no/nyheter/2021/01/29/%E2%80%93-Det-er-naivt-%C3%A5-tro-at-NAV-kan-dekke-behovet-i-fiskeindustrien-23404719.ece?rs5041661620053911963&t=1>
- Øberg, S. S., & Isaksen, K. S. (2021). *Patrycja (32) opplever at datteren ikke får besøk fordi hun er polsk.* Hentet fra URL: <https://www.nrk.no/nordland/far-hets-fordi-hun-er-polakk-under-koronapandemien-1.15327836?fbclid=IwAR1kst6XJDp-CBYAKWsaBWgMoxkc9RAeFWAyXVavI0OGmdVaQmbiUWpCAQU>
- Ødegård, A. M., & Andersen, R. K. (2020). *Norskkompetanse blant arbeidstakere født i utlandet.* Hentet fra URL: <https://www.faf.no/images/pub/2020/20762.pdf>
- Ødegård, A. M., & Andersen, R. K. (2021). *Arbeids- og levekår for bosatte arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen.* Hentet fra URL: <https://www.faf.no/images/pub/2021/20781.pdf>

Vedlegg: Informasjonsskriv på norsk

INFORMASJONSSKRIV

«Integrering av arbeidsinnvandrere i Tromsø kommune»

Som del av mitt mastergradsarbeid i samfunnsplanlegging og kulturforståelse ved Universitetet i Tromsø vil jeg undersøke integrering av arbeidsinnvandrere i Tromsø. Formålet med prosjektet er å lære mer om hvordan det er å være arbeidsinnvandrer i Tromsø, undersøke eksisterende integreringstiltak samt hvordan koronasituasjonen har påvirket migrantenes og tiltaksapparatets antakelser om arbeidsinnvandring. Jeg vil fordype meg i følgende forskningsspørsmål: 1. Hvordan er det å være en arbeidsinnvandrer i Tromsø, og hvilke arenaer benyttes for felleskap og tilhørighet? 2. Hvordan tilrettelegger tiltaksapparatet (frivillige organisasjoner, næringsliv, kommunen og fylkeskommunen) for arbeidsinnvandrere i Tromsø kommune? 3. Hvordan har koronapandemien endret arbeidsinnvandreres og tiltaksapparatets antakelser om arbeidsinnvandring?

Det vil bli gjennomført rundt 10 intervjuer, der intervjuene med informantene og observasjonene fra forprosjektet «Innflytterstrategi» vil inngå i datainnsamlingen til en masteroppgave, med et omfang på 80-100 sider. Funnene fra masteroppgaven vil kunne bli brukt i videre arbeid med innflytterstrategien til Tromsø kommune.

Ansvarlig for forskningsprosjektet

Universitetet i Tromsø (UiT) ved veileder førsteamanuensis, Anniken Førde er ansvarlig for forskningsprosjektet.

Masterprosjektet utføres i samarbeid med forprosjektet «Innflytterstrategi» ved Troms og Finnmark fylkeskommune.

Hva innebærer det for deg å delta?

Å delta i denne studien betyr å være med å produsere kunnskap om integrering av arbeidsinnvandrere i Tromsø kommune. Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det en samtale med en masterstudent om dine tanker og erfaringer rundt integrering i Tromsø eller observasjon. Intervjuet vil ta 30-45 minutter. Samtalen vil bli tatt opp på en diktafon og slettet umiddelbart etter transkriberingen av intervjuet. Gjenværende data slettes ved planlagt

prosjektslutt 18. mai 2021. Observasjon innebærer at studenten er til stede under aktiviteten og bruker det som skjer underveis i masteroppgaven.

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke ditt samtykke tilbake, uten å oppgi noen grunn. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke ønsker å delta eller senere velger å trekke deg.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger,
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandling av dine personopplysninger.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Opplysningene om deg vil kun bli benyttet til formålene beskrevet om i dette skrivet, de vil bli behandlet konfidensielt og i samsvar med personvernvernet. Det er kun masterstudenten og veilederen som vil ha tilgang til dine personopplysninger. Navnet ditt og kontaktopplysningene vil erstattes med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Studenten vil gjøre sitt ytterste for at informantene ikke blir gjenkjent, med mindre det er ønskelig å være synlig. Informanter som blir intervjuet eller observert som følge av deres stilling, vil kunne bli gjenkjent i oppgaven.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Ved spørsmål om prosjektet eller ønske om å benytte deg av dine rettigheter ta gjerne kontakt med:

- Masterstudent, Patricija Olchoviciute på epost (pol017@uit.no) eller telefon (93877930)
- Prosjektansvarlig veileder, Anniken Førde: på epost (anniken.forde@uit.no)
- Personvernombudet ved UiT, Joakim Bakkevold på epost (personvernombud@uit.no) eller telefon (776 46 322 og 976 915 78)

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
(Veileder)

Masterstudent

Samtykkeerklæring

- Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet og har fått anledning til å stille spørsmål.
- Jeg samtykker til å delta i et intervju eller en observasjon.
- Jeg er informert om at jeg kan bli gjenkjent i oppgaven, og samtykker til dette.
- Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet 18. mai 2021.

(Signert av informant, dato)

Vedlegg: Informasjonsskriv på litauisk

INFORMACINIS RAŠTAS

„Darbo imigrantų integracija Trumsės savivaldybėje“

Mano bendruomenės planavimo ir kultūrinio supratimo magistrinio darbo Trumsės universitete dalis – ištirti darbo imigrantų atsakomąsias reakcijas į jų integraciją Trumsės savivaldybėje. Šio projekto tikslas – surinkti išsamesnes žinias apie faktorius, kurie darbo imigrantams yra svarbūs jiems integruojantis į vietos visuomenę, bei išanalizuoti verslo bendruomenėje, Trumsės ir Finnmarko apskrities savivaldybėje jau taikomas integracijos priemonės. Noriu įsigilinti į šiuos mokslinio tyrimo klausimus: 1) Kokios priemonės, darbo imigrantų manymu, veikia efektyviai ir kurias jų galima būtų tobulinti norint, kad integracija į vietos visuomenę (Trumsės savivaldybėje) būtų sėkmingesnė? 2) Kokias integracijos priemones įgyvendina Trumsės savivaldybės priemonių aparatas? 3) Kaip įgyvendinami projektai, ir kokios išvados aiškėja vykdant preliminarų projektą „Imigrantų strategija“, kuriam vadovauja Tromso ir Finnmarko apskrities savivaldybė? Bus atlikta maždaug 10 interviu, o interviu su informatoriais ir preliminarus projekto „Imigrantų strategija“ pastebėjimai bus įtraukti į magistro darbo duomenų sandaugą, apimančią 80–100 puslapių. Magistro darbo išvados gali būti panaudotos toliau plėtojant Trumsės savivaldybės imigracijos strategiją.

Už mokslinio tyrimo projektą atsakingi asmenys

Už mokslinį projektą, vadovaujant docentei Anniken Førde, atsakingas Trumsės universitetas (UiT).

Magistro projektas vykdomas drauge su preliminarium projektu „Imigrantų strategija“ Trumsės ir Finnmarko apskrities savivaldybėje.

Ką suteikia dalyvavimas šiame projekte?

Dalyvaudamas šioje studijoje prisidedi kaupiant žinias apie imigrantų integraciją Trumsės savivaldybėje. Nusprendus jame dalyvauti Jūsų lauks pokalbis su magistrante apie savo mintis, potyrius arba pastebėjimus, susijusius su integracija Trumsės savivaldybėje. Interviu truks 30–45 minutes. Pokalbis bus įrašinėjamas diktofonu ir, interviu transkribavus, iškart ištrintas. Likę duomenys bus sunaikinti projektui pasibaigus; kaip kad planuojama – 2021 m. gegužės

18 d. „Stebėjimas“ reiškia, kad studentas (-ė) dalyvauja šios veiklos metu ir magistriniam darbui panaudoja stebint sukaupią informaciją.

Dalyvavimas projekte yra savanoriškas. Jeigu nuspręsite jame dalyvauti, vėliau galėsite atsisakyti ir nenurodyti jokios priežasties. Nutarus nedalyvauti projekte arba vėliau nusprendus pasitraukti, neiškils jokių neigiamų pasekmių.

Jūsų teisės

Tol, kol Jus galima identifikuoti surinktuose duomenyse, turite teisę:

- sužinoti, kokie Jūsų asmens duomenys yra užregistruoti,
- reikalauti, kad Jūsų asmens duomenys būtų ištaisyti,
- reikalauti, kad Jūsų asmens duomenys būtų ištrinti,
- gauti savo asmens duomenų kopiją,
- pateikti asmens duomenų apsaugos įgaliotiniui arba Duomenų inspektoriumi skundą dėl Jūsų asmens duomenų tvarkymo.

Jūsų privatumas: kaip mes saugome ir naudojame informaciją apie Jus?

Informacija apie Jus bus naudojama tik šiame laiške aprašytiems tikslams ir tvarkoma konfidencialiai, laikantis asmens privatumo reikalavimų. Prieigą prie Jūsų asmens duomenų turės tik magistrantė ir vadovė. Jūsų vardas ir kontaktinė informacija bus pakeisti kodu, saugomu atskirame vardų sąraše, atskirtame nuo kitų duomenų. Studentė padarys viską, kad informatoriai nebūtų atpažinti, nebent jei patys to norės. Informatoriai, kurie yra apklausti dėl jų užimamų pareigų, galės būti atpažinti disertacijoje.

Kur galiu rasti daugiau informacijos?

Jeigu turite klausimų dėl projekto arba norite pasinaudoti savo teisėmis, maloniai prašome susisiekti su:

- magistrante Patricija Olchoviciute el. paštu: pol017@uit.no arba telefonu 93877930,
- už projektą atsakinga vadove Anniken Førde el. paštu: (anniken.forde@uit.no),
- UiT asmens duomenų apsaugos įgaliotiniu Joakim Bakkevold el. paštu personvernombud@uit.no arba telefonu 776 46 322 ir 976 915 78.

Pagarbiai

Už projektą atsakingoji
(Vadovė)

Magistrantė

Sutikimas

- Aš gavau ir supratau informaciją apie projektą, galėjau užduoti klausimus.
- Aš sutinku dalyvauti interviu ar stebėjime.
- Esu informuotas (-a), kad galiu būti atpažintas (-a) disertacijoje, ir sutinku su tuo.
- Sutinku, kad mano duomenys būtų tvarkomi iki projekto pabaigos 2021 m. gegužės 18 d.

(Pasirašė informantas, data)

Vedlegg: Intervjuguide

TEMATISK INTERVJUGUIDE

Introduksjon

1. Innledende vil jeg fortelle informantene om meg selv og mitt masterprosjekt
2. Utdype om oppgavens problemstilling
3. Be informantene om å ikke bruke tredjepersonsopplysninger eller andre personidentifiserende karakteristikk når de prater om andre
4. Åpne opp for spørsmål

Intervjuguide for samtaler med arbeidsinnvandrere

Bakgrunn

5. Kjønn
6. Alder
7. Sivilstatus
8. Innvandringsbakgrunn
9. Innvandringsland
10. Migrasjonsperiode
11. Arbeidsfelt
12. Type stilling
13. Varighet arbeid
14. Syssel før migrasjon

Spørsmål

1. Hvorfor valgte du å jobbe i Nord-Norge? Stod valget mellom andre land eller landsdeler i Norge?
2. Har du tidligere vært bosatt andre steder i Norge? Er det noen forskjeller mellom det stedet og Tromsø?
3. Kan du fortelle om den første tiden din i Nord-Norge? Var det som forventet eller møtte du på noen overraskelser? Følte/føler du deg velkommen i Tromsø?
4. Hva legger du i det å være integrert?

5. Trives du på arbeidsstedet ditt? Er du fornøyd med dine arbeidsoppgaver?
6. Hvilke nasjonaliteter er det blant dine kollegaer?
7. Hvem er det du tilbringer mest tid på jobb med? Hvem tilbringer du mest tid med på fritiden? (Spesifiserer om at informanten ikke skal bruke tredjepersonopplysninger)
8. Omgås du med nordmenn?
9. På hvilke arenaer møter du folk med annen bakgrunn?
10. Arrangerer bedriften du er ansatt i noen arrangementer/sammenkomster i ansattes fritid? Hvis ja, deltar du på dette?
11. Hvilke arenaer i samfunnet oppleves som inkluderende?
12. Hva er barrierene for deltakelse i de andre arenaene?
13. Hvis du har spørsmål tilknyttet regler, jobb eller samfunnet hvem hører du med da?
14. Har du vært i en vanskelig situasjon der du har trengt hjelp fra noen i Norge? Hvordan håndterte du situasjonen, hvem ba du om hjelp?
15. Føler du deg integrert i samfunnet/ ønsker du å bli integrert i det norske samfunnet?
16. Har det vært noen episoder som har gjort at du har følt deg ekskludert? Er det noen episoder som har gjort at du har følt at du passer inn?
17. Hva mener du er vellykket integrering av arbeidsinnvandrere?
18. Er det noe som gjøres på arbeidstedet ditt for å hjelpe arbeidsinnvandrere med integrering? Er det noe som kunne vært utbedret?
19. Kjenner du til noen tiltak Tromsø kommune eller andre organisasjoner gjennomfører for å øke integrering av arbeidsinnvandrere? Hva tenker du om tiltakene? Savner du noen andre tiltak?
20. Tiltakene du forslår, tror du det er enkelt gjennomførbart evt. ser du barrierer for det?
21. Hva tenker du arbeidsgiver/samfunnet tjener på at en arbeidstaker med innvandringsbakgrunn er integrert?
22. Ønsker du å bli boende i Nord-Norge eller ønsker du å flytte tilbake til hjemlandet evt. migrere videre? Hvorfor? Hvordan tror du dine utenlandske kollegaer stiller seg til dette spørsmålet?
23. Gjennomfører hjemlandet ditt noen tiltak som motiverer tilbakeflytting? Hvordan stiller du deg til tiltakene?
24. Var du i Norge eller hjemlandet ditt under koronapandemien? Har koronapandemien påvirket din avgjørelse om bosetting og arbeidsmigrasjon?
25. Hva forteller du din familie/venner om Tromsø/Nord-Norge?

26. Vurderer noen i nettverket ditt å migrere til Nord-Norge? Er migrasjon til nord noe du anbefaler eller fraråder til ditt nettverk?

27. Er det noe du ønsker å legge til?

Intervjuguide for andre relevante aktører

Bakgrunn

- Kjønn
- Arbeidsplass
- Type stilling

Spørsmål til næringslivet/Tromsø kommune/Troms og Finnmark fylke/andre relevante aktører:

1. Hva legger du i det å være integrert?
2. Mener du arbeidsinnvandrere er viktig for Tromsø kommune? Hvorfor?
3. Hva tenker du arbeidsgiver/samfunnet tjener på at en arbeidstaker/innbygger er integrert?
4. Hva mener du er vellykket integrering av arbeidsinnvandrere?
5. Hvilke tiltak gjennomfører din virksomhet for å bistå med integrering av arbeidsinnvandrere (praktisk hjelp, kjennskap til lovverk, sosiale sammenkomster)?
6. Kjenner du til andre tiltak som blir gjennomført av andre virksomheter i Tromsø kommune?
7. Hvordan mener du de forskjellige tiltakene treffer arbeidsinnvandrere? Har noen vist seg å være bedre enn andre?
8. Ut ifra din kjennskap, er arbeidsinnvandrere i Tromsø integrert i samfunnet?
9. Hvem tenker du har ansvaret for integrering av arbeidsinnvandrere; er det dem selv, arbeidsgiver, kommunen eller andre organisasjoner/virksomheter?
10. Tror du det er annerledes for en arbeidsinnvandrer å bo i Nord-Norge, sett opp mot f.eks. Sør-Norge?
11. Hvordan tror du koronapandemien har endret tilgangen/behovet for arbeidsinnvandrere i Tromsø?
12. Er det noe du ønsker å legge til?

Vedlegg: Intervjuguide på norsk fokusgruppe; arbeidsinnvandrere

Innledning

Presentasjonsrunde deltakere

1. Navn
2. Hvor lenge har du vært i Tromsø?
3. Hvordan er arbeidssituasjonen din?
4. Hvorfor kom du/hvor arbeider du?
5. Midlertidig/fast stilling?

Arbeidshverdagen

6. Hvordan ble du møtt når du kom hit og startet i jobben din?
7. Hadde arbeidsgiver noen ordninger for å ivareta deg – rutiner for praktisk hjelp, sosiale aktiviteter eller lignende?
8. Hva fungerte godt og hva savner du?
9. Trives du på arbeidsstedet ditt? Er du fornøyd med fine arbeidsoppgaver?

Fritid

10. Hvilke tilbud benytter du i dag og er det noen du savner?
11. Deltar du på noen sosiale sammenkomster etter arbeidstid – i så fall hvilke?

Mulige tiltak

12. Hvilke konkrete tiltak tror du er viktig for at flere skal trives og bli værende?

Vedlegg: Intervjuguide på engelsk fokusgruppe; arbeidsinnvandrere

Introduction

Presentation project team

Presentation participants

1. Name
2. How long have you lived in Tromsø?
3. How is your working situation? (permanent employees, temporary worker, temporary employee, seasonal work)
4. Why did you come too Tromsø/ where do you work?

Work

5. How were you taken care of then you started you job?
6. Did you employer have any systems, routines or practical help to welcome you when you started?
7. What worked well and what do you miss?
8. How do you enjoy yourself in your workplace/ are you satisfies with your work tasks?

Leisure

9. What organized leisure activities do you use today? (Activities offered by sports associations, social activities, associations etc.)
10. Do you miss any activities?
11. Do you attend at any social gatherings after work – if so which ones?

Measures

12. What specific measures do you think are important for your wellbeing and can get people to stay longer or settle here?

Vedlegg: Intervjuguide fokusgruppe; næringslivet

Status

1. Hvem er de utenlandske arbeidstakere i deres bedrift/organisasjon?
2. Hvor mange utenlandske arbeidstakere er ansatt hos dere?
3. Hvilken nasjonalitet har de ansatte?
4. Hvilke stillinger har de (faglært/ufaglært)?
5. Hvordan rekrutterer dere utenlandske arbeidstakere?
6. Vil dere si at de er fast bosatt eller er de på besøk?
7. Jobber de fast eller sesong?
8. Kommer de med familier eller er de enslige?
9. De som er bosatt – hvor lenge i snitt blir de boende i kommunen?
10. Hvilke holdninger er det i samfunnet knyttet til arbeidsinnvandrere?

Dagens tiltak, aktiviteter og lignende

11. Hvordan møter dere de nye ansatte?
12. Hvilke rutiner har dere når en utenlandsk arbeidstaker kommer for første gang?
13. Hvilke tiltak, praktisk hjelp, sosiale aktiviteter eller lignende gjennomfører dere som arbeidsgivere (på jobb og etter jobb)?
14. Hvordan treffer disse tiltakene arbeidsinnvandrere?
15. Er det noen tiltak som fungerer bedre enn andre?
16. Savner dere noen tiltak som kan forenkle det å være arbeidsgiver for arbeidsinnvandrere?

Utfordringer og behov

17. Hvilke utfordringer opplever dere med å ha utenlandske arbeidstakere?
18. Har dere dialog med arbeidstakere og/eller tillitsvalgte om deres opplevelse av hva som er utfordringene med integrering?
19. Hvilke utfordringer melder arbeidstaker og/eller tillitsvalgte?
20. Hva tror dere er de største utfordringene for arbeid innvandrere?
21. Har COVID-19 hatt betydning for bruk av utenlandsk arbeidskraft fremover?

Mulige tiltak

22. Hvilke konkrete tiltak kan dere som arbeidsgiver gjøre og hva kan kommunen gjøre?
23. Hvem tenker dere er og bør være ansvarlig for integrering av arbeidsinnvandrere?
24. Kan arbeidsgivere samarbeide om tiltak, eventuelt hvilke?

Vedlegg: Intervjuguide fokusgruppe; politisk og administrativ ledelse i kommunene Tromsø, Karlsøy, Balsfjord, Storfjord og Balsfjord

Presentasjonsrunde

- Presentasjonsrunde deltakere
- Presentasjon Troms og Finnmark fylkeskommune
- Forprosjektet «Innflytterstrategi»
- Arbeidsinnvandring i Balsfjord kommune
- Arbeidsinnvandring i Karlsøy kommune
- Arbeidsinnvandring i Lyngen kommune
- Arbeidsinnvandring i Storfjord kommune
- Arbeidsinnvandring i Tromsø kommune

Dialog

1. Er arbeidsinnvandrere i din kommune integrert?
2. Hvilke tiltak har kommunen for arbeidsinnvandrere og tilflyttere i dag og hva mangler?
3. Hvem er/bør være ansvarlig for integrering av arbeidsinnvandrere?
4. Hvordan rekruttere arbeidsgivere til workshopene?
5. Hvordan rekruttere arbeidsinnvandrere til workshopene?
6. Hvordan vil covid-19 ha betydning for bruk av utenlandsk arbeidskraft fremover?

