Kompetanseinnvandring - Hvordan gjør vi Norge til et foretrukket land?

Kartlegging av hindringer og behov for tiltak



OSLO HANDELSKAMMER

Oslo Chamber of Commerce

i samarbeid med:

abelia

NÆRINGSFORENINGEN
I STAVANGER-REGIONEN

Forskningsrådet

nit Nærings– foreningen i Trondheim

BERGEN
NÆRINGSRÅD

Næringsforeningen
i Tromsøregionen
Troms Chamber of Commerce

NÆRINGSFORENINGEN
Kristiansandsregionen

Kompetanseinnvandring - Hvordan gjør vi Norge til et foretrukket land?

Kartlegging av hindringer og behov for tiltak

Advisory Board

Paul Chaffey, Abelia
Silvija Seres, TechnoRocks
Mathilde Fasting, Civita
Torben Vad, Damvad
Tove Selnes, Opera Software
Frode Vik Jensen, Deloitte
Harald Martinsen, Sydvaranger Gruve
Paul Kristian Thoresen, Agility Group
Knut Aarbakke, Akademikerne
Thor Simonsen, Manpower
Kathleen Mathisen, DOF Subsea
Ingeborg Lund, SINTEF
Ole Berrefjord, Berrejord & Thomassen
Harald Seip Stubbe, Statoil
Terje Meyer, Kirkenes Næringshage
Trude Helgesen, DNV
Tom Pettersen, Tilflyttingsprosjektet i KS
June Murison, International School of Bergen
Ingvild Myhre, selvstendig næringsdrivende, flere styreverv bl.a styreleder i Forskningsrådet

Styringsgruppe:

Lars-Kåre Legernes, Oslo Handelskammer
Solveig Holm, Bergen Næringsråd
Tarje, Bjørgum, Abelia
Hans M. Borchgrevink , Forskningsrådet
Inger Tone Ødegård, Næringsforeningen i Stavanger-regionen

Prosjektleder:

Kristin Omholt-Jensen, I-Sea AS

Innhold

Forord 5
Sammendrag 6

1.0 Innledning 9
1.1 Formålet med rapporten 12
1.2 Avgrensning 13
1.3 Metode 13

2.0 Norge – et annerledesland? 14
2.1 Behov for og tilgang på kompetanse 17
2.2 Norsk arbeidskraft og kompetanse 18
2.3 Utenlandske studenter i Norge 20

3.0 Fakta om arbeidsinnvandring til Norge 21
3.1 EØS-området 23
3.2 Utenfor EØS-området 24

4.0 Sentrale myndigheters roller og ansvar 24
4.1 Arbeidsdepartementet 25
4.1.1 NAV Eures 25
4.1.2 Arbeidstilsynet 26

4.2 Barne-, likestilling og integreringsdepartementet (BLD) 26
4.2.1 Integrerings og mangfoldsdirektoratet IMDi 27
4.2.2 NY I NORGE 27

4.3 Kunnskapsdepartementet 28
4.3.1 NOKUT 28
4.3.2 Utdanningsdirektoratet 30
4.3.3 Senter for internasjonalisering av utdanning (SIU) 31

4.4 Justis- og beredskapsdepartementet (JD) 31
4.4.1 Lokale servicesenter 31
4.4.2 Politidirektorat og lokale politistasjoner 32
4.4.3 UDI 32

4.5 Finansdepartementet 33
4.5.1 Skatteetaten 33

4.6 Hva er gjort av sentrale myndigheter de senere årene? 33

5.0 Lokale og regionale myndigheter 36
5.1 Om de ulike regionene 37
5.2 Litt om INN-nettverket og aktiviteter i næringsforeningene 40
5.3 Litt om internasjonale skoler 42

6.0 Hva viser undersøkelsene? 43
6.1 Formelle prosedyrer 43
6.2 Hvordan fremstår sentrale myndigheter? 49
6.3 Trivsel og integrasjon 52
6.4 Betydning av internasjonale skoler 54
6.5 Hva er viktig for bedriftene? 54
6.6 Hva mener andre organisasjoner og foreninger? 60

7.0 Kompetanseinnvandring til andre land 60
7.1 Sverige 62
7.2 Danmark 63
7.3 Finland 65
7.4 Canada 67

8.0 Innspill til veien videre 69

Litteraturliste 76

Forord

Et Norge uten arbeidsinnvandrere ville ha stoppet. Blant helsepersonell er f.eks. utenlandsandelen nå 40 %. I byggenæringen, landbruk, forskning, offshoreindustrien har vi en stor andel utenlandsk arbeidskraft som alle bidrar til vår økonomiske velstand. Høsten 2012 gjennomførte næringsforeningene i Norges største byer en felles bedriftsundersøkelse der det kom frem at tilgang på relevant arbeidskraft var det alle viktigste for å opprettholde og forbedre egen konkurransekraft.

I tillegg til at vi har stor mangel på en del yrkesgrupper som for eksempel ingeniører, har vi også en økende *sølvtsunami* eller eldrebølge som vil skylle over hele den vestlige verden og Kina samtidig om 20-30 år. Skal Norge sikre sin velferd og økonomi fremover må vi utdanne egne yrkesutøvere "riktig", men i tillegg er vi også avhengig av tilførsel av utenlandsk kompetanse.

Oslo Handelskammer (OHK) er en 105 år gammel medlemsorganisasjon med fokus på internasjonal handel tilknyttet verdens største bedriftsnettverk av 12000 handelskammer i 140 land. OHK tok initiativet til denne studien om kompetanseinnvandring etter å ha jobbet siden 2005 med å hjelpe norske firmaer med å ta imot og integrere utenlandske gode hoder som jobber i Norge på kort- eller langtidskontrakter, såkalte ”expats”, gjennom en avdeling av handelskammeret kalt INN (International Network of Norway). Vi så behovet for en studie om kompetanseinnvandring med bred oppslutning og inviterte Abelia, Forskningsrådet og Næringsforeningene i Kristiansand, Stavanger, Trondheim, Tromsø og Bergen Næringsråd til å delta sammen med oss.

OECD utarbeider i disse dager på bestilling fra Arbeidsdepartementet en rapport som analyserer den norske arbeidsinnvandringspolitikken. Denne rapporten blir ferdigstilt i oktober/november. Denne rapporter er forankret i næringslivet og den kompetansen INN-nettverket har ervervet gjennom flere år. Rapporten er omforent av et stort antall bedrifter og organisasjoner og vil således være et viktig supplement til OECDs rapport som kommer til høsten.

For at bedrifter i Norge skal være konkurransedyktige bør Norge være et attraktivt land for kloke hoder. Vi må sikre at det er lett å komme hit. Vi har alle, sentrale myndigheter, kommuner, organisasjoner, bedrifter og arbeidstagere, et stort ansvar for å sikre at de som kommer hit har lett adkomst til Norge, at de trives og blir lengst mulig. Denne studien vil bidra til å kartlegge hvordan situasjonen for disse er i dag. Studien belyser også ulikheter mellom arbeidsinnvandringspolitikken i Norge sammenlignet med våre nordiske naboland og Canada Helt til slutt finner dere en liste med tiltak.

Til slutt ønsker jeg å takke vår innleide konsulent Kristin Omholt-Jensen fra I-Sea, og alle de departementer, myndigheter, organisasjoner og personer som har vist stort engasjement for innholdet i rapporten og som mer enn velvillig har stilt opp og bidratt til at denne rapporten ble til.

Lars-Kåre Legernes, Adm.dir.
Oslo Handelskammer

Sammendrag

Fremtidens internasjonale konkurranse handler om å være attraktiv for kloke hoder fra hele verden. En aktiv og målrettet politikk er nødvendig for at vi skal kunne tiltrekke oss og beholde dem vi trenger. Per i dag mangler Norge en helhetlig kompetanseinnvandringspolitikk.

Det norske prisnivået er allerede 60 prosent høyere enn snittet for OECD, og Norge er verdens dyreste land for produksjon av varer og tjenester. Tall fra teknisk beregningsutvalg (TBU) viste våren 2013 at det norske lønnsnivået ligger 28 prosent over det svenske, 40 prosent over det danske og 54 prosent over det tyske. Om kompetansen i næringsliv og forvaltning ikke holder en kvalitet som tilsvarer det høye kostnadsnivået, risikerer vi avindustrialisering og stigende arbeidsledighet når investeringene på norsk sokkel avtar. Politikere, næringsliv, sentrale og lokale myndigheter må jobbe sammen for å gjøre Norge til et fortrukket land for kompetanseinnvandring.

NAV gjennomfører årlig en bedriftsundersøkelse som setter søkelys på kompetansebehov i norske bedrifter. De siste årene har vist at det er et stort behov for nesten alle typer faglært arbeidskraft. 17 % av bedriftene sier de ikke har funnet personer til utlyste stillinger. Av disse sier 85 % at årsaken var mangel på søkere. I NHOs økonomibarometer fra våren 2013 svarer bedriftene at den viktigste hindringen for økte investeringer er tilgang på kvalifisert arbeidskraft, foran problemer som sviktende omsetning, reduserte salgspriser, lite forutsigbare rammebetingelser og manglende tilgang på finansiering.

Den norske arbeidsmarkedspolitikken er basert på prinsippet om å ansette nordmenn først, deretter personer fra EØS-området og deretter personer fra tredjeland. Internasjonale avtaler regulerer dette, men erkjenner i liten grad følgende forhold:

- Demografisk utvikling og en aldrende europeisk befolkning
- Skift i økonomiske vekstsentra i verden
- At mange bedrifter i dag er multinasjonale og grenseoverskridende
- At vi er en del av en global verden
- At begge parter i et forhold har egne karrierer
- At mange bedrifter i økende grad er avhengig av kunnskap
- At arbeidsform og kontrakter har endret seg veldig de siste årene

Kompetanseinnvandring kan deles inn i arbeidstakerkategorier som må tiltrekkes ved hjelp av ulike virkemidler:

Global talents – globale globetrottere; de reiser rundt (singel eller med familie) dit hvor deres kompetanse er etterspurt. De blir ikke varig noen steder og tiltrekkes av interessante jobber, internasjonale skoler, skatteordninger, og alle faktorer som sikrer ”mobilitet” (enkel forflytting for seg og sin familie uten at barna lider).

Prosjektarbeid / innleid kompetanse: de flytter helst ikke familien. De er ikke varige og er mest opptatt av jobbinnhold. De ønsker i utgangspunktet ikke å bli i landet men å jobbe og bringe penger til familien i hjemlandet.

Varig kompetanseinnvandring: Disse tiltrekkes av jobbinnhold, bedrift og landet. Disse flytter ofte familien sin og "ønsker å bli". De blir hvis de og familien trives. De ønsker at deres barn skal gå på norske skoler og det er viktig at deres partner får jobb. Disse flytter ofte ikke tilbake til sitt hjemland før de blir eldre, og mange blir også norske statsborgere. Disse finner seg også ofte norske partnere.

Denne studien har også undersøkt arbeidsinnvandringspolitikken i Canada, Danmark, Sverige og Finland. Norge og Finland har fortsatt en innvandringspolitikk som er mer tilrettelagt for asylsøkere og flyktninger enn for høyt utdannede. I Sverige har man gjennom de siste årene etablert en svært liberal generell arbeidsinnvandringspolitikk. Danmark er det eneste landet i Norden som har utarbeidet en målrettet *kompetanse*innvandringspolitikk. For Norge vil det være mye å hente gjennom å se til Danmark. En helhetlig kompetanseinnvandringspolitikk må differensieres fra den generelle asyl- og flyktningpolitikken. Disse momentene bør inngå i en helhetlig kompetanseinnvandringspolitikk:

- Politikken bør fokusere på de faktorer som påvirker hvordan bedriftene kan tiltrekke seg og hvordan de kan beholde kompetanse basert på innvandring.
- Fokus på "differensierte køer og forutsigbar saksbehandlingstid".
- Reduksjon av byråkratiske barrierer for forflytning innenfor et konsern (konsernvisum etter dansk modell)
- Tilpasning av oppholdsreglene knyttet til prosjektarbeid og midlertidige arbeidsavtaler (dette brukes mye i forskning og i kunnskapsintensive næringer)
- Obligatorisk språkkurs og samfunnskurs for alle som vil jobbe og bo i Norge. La språkkurs bli gratis.
- Invitasjon til private organisasjoner for gjennomføring av ulike aktiviteter som fremmer "trivsel".
- Forenkling av det kompliserte norske skatte- og feriepengesystemet.

Sentrale myndigheter må:

- Utarbeide bedre statistikk som viser hvem som defineres som "faglært" og hvilken kompetanse de har.
- Bedre informasjon om hvordan det er å bo og jobbe i Norge på nett, slik at man kan lese om Norge før man kommer hit. Gjerne en dialogbasert digital plattform, slik at personer får avklart forventninger og myter før de flytter til Norge.
- Ordningen med SUA-kontor fungerer:
    - Etablering av SUA-kontor i storbyene; Bergen, Trondheim og Tromsø
    - Organisering egne køer for kompetanseinnvandring hos SUA og UDI.
    - Lokalisering av NOKUT også på SUA kontorene
- Det råder en sammenblanding av de ulike godkjenningsordningene for utdannelse. Her kunne med fordel NOKUT og UDI jobbet tettere sammen, både ved at NOKUT var representert ved SUA kontorene og at man formidlet informasjon om hverandre på sine sider.
- Prekvalifisering av forskningsinstitutter, universiteter og Forskningsrådet.
- Reduksjon av behandlingstiden for familiegjenforening
- Til slutt anbefaler vi at NOKUT fokuserer på å få redusert saksbehandlingstiden for godkjenning av generell godkjenning.

En helhetlig *kompetanse*innvandringspolitikk inkluderer også politikk rettet mot integrering og trivsel. Mange regioner er flinke til å arbeide sammen for å finne gode løsninger for regionen, og i Stavanger-regionen har næringsforeningen bidratt til at organisasjoner, bedrifter og lokale myndigheter møtes regelmessig og løser regionale utfordringer knyttet til hvordan man skal rekruttere og beholde kompetanse i regionen.

Det er enklere å rekruttere til en bedrift som er en del av en region som "er kjent for noe" og det er enklere å rekruttere til en bedrift som er en del av en region hvor det er flere attraktive bedrifter slik at personene kan bytte jobb, og deres partner også kan finne en relevant jobb. Vi anbefaler å fortsette utvikling av næringsklynger og bærekraftige storbyer med kulturelt mangfold. Lokale myndigheter bør:

- videreutvikle sine næringsklynger
- tilby mer nettbasert informasjon på flere språk om hvordan det er å bo og jobbe i regionen slik at forventninger kan avklares før man velger å flytte
- tilby gratis språkkurs for alle og dele de ulike gruppene inn i kategorier
- jobbe sammen med bedrifter og organisasjoner for å få etablert SUA kontor i regionen

Det er videre behov for en bedre forståelse og aksept i media og i opinionen for at kompetanseinnvandring er helt nødvendig dersom vi skal opprettholde økonomisk vekst og vårt nasjonale velferdsnivå.

1.0 Innledning

Internasjonal konkurranseevne handler i økende grad om hvordan land, regioner og bedrifter er i stand til å tiltrekke seg og beholde riktig kompetanse. World Economic Forum bruker mye ressurser på å få land, regioner og bedrifter til å innse at dersom disse skal sikres økonomisk vekst må de forstå hvorfor og hvordan de skal utdanne, tiltrekke seg og beholde flinke personer.

"Talent is the fuel that drives the engine of the global economy[1]. Talent mobility is an enabler for private companies, governments, academic institutions and NGOs to close skills gaps and remedy talent shortages while also moving more people to employability and employment. Videre står det: *"The success of any national or business model for competitiveness in the future will be placed less on capital and much more on talent. We could say that the world is moving from capitalism to 'talentism".*

Norge scorer i dag høyt på internasjonale undersøkelser som sammenligner land. The Economist har utarbeidet "The Global Talent Index report – The Outlook to 2015"[2]; Danmark, Finland og Norge er på toppen både i 2011 og 2015. Sverige har i løpet av de siste årene nådd samme nivå som de andre nordiske landene på toppen. Landene I Norden scorer høyt fordi de landene har brukt mye ressurser på å forbedre utdanningen på alle nivå gjennom mange år. Tabellen viser hvor attraktiv det forventes at Norge er for globale talent frem mot 2015.

2015 RANK	RANK CHANGE	COUNTRY	SCORE/ 100	2011-2015 CHANGE
1	--	United States	74.5	+0.3
2	--	Denmark	65.4	+0.7
3	--	Finland	64.2	+1.0
4	+3	Sweden	63.4	+3.9
5	-1	Norway	62.3	+0.4
=6	--	Australia	61.9	+1.8
=6	-1	Singapore	61.9	+1.7
8	+6	Canada	61.3	+3.5
9	--	Switzerland	60.9	+2.4
10	-2	Hong Kong	60.8	+1.7

Norge oppleves som et attraktivt land sammenlignet med mange andre land, men det betyr ikke at alle byer eller regioner scorer like høyt sammenlignet med andre byer. Forskningsrapporten "The Global Urban Competitiveness Report 2011" (Pengfei Ni) viser en oversikt over de 500 mest attraktive byene i verden. Den viser at Oslo ligger sist av de nordiske hovedstedene på 72 plass, (Stockholm, Helsinki og København ligger på henholdsvis 16, 35 og 69 plass). Det er kun to norske byer på listen, Bergen er nummer 189.

Land, regioner og byer må samlet fremstå som attraktive om bedrifter, som er lokalisert i Norge over tid skal lykkes med å tiltrekke seg og beholde godt kvalifisert arbeidskraft.

[1] http://www3.weforum.org/docs/WEF_PS_TalentMobility_Report_2012.pdf
[2] http://www.managementthinking.eiu.com/sites/default/files/downloads/GTI%20FINAL%20REPORT%205.4.11.pdf

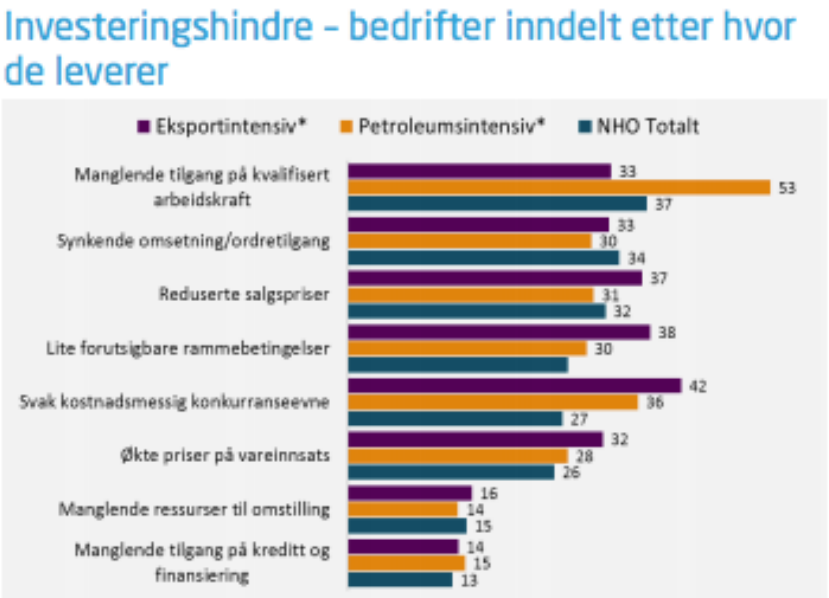
Kompetanse – kloke hoder - talent
Det finnes ingen entydig definisjon av riktig kompetanse. Kompetanse er et relativt begrep og vil således også endres over tid. Linda Lai, har definert kompetanse til å være;

"De samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgave i tråd med definerte krav og mål"

Kloke hoder, eller talent omfatter personer som besitter god faglig forståelse og som besitter personlige egenskaper som endringsvilje, evne til å lede og kommunisere, utstrakt flerkulturell forståelse osv. Likeledes som ordet "kompetanse" er det mange forskjellige definisjoner på hva et talent er og hva som kjennetegner et individ som talentfullt[3].

Hva er et globalt talent?
Bedriftene vi har intervjuet definerer talent slik; "Personer med riktig kompetanse i forhold til en stillingsbeskrivelse uavhengig av kulturell bakgrunn. Dette er gjerne personer med erfaring fra å jobbe i flere land. Erfaring fra arbeid i internasjonale bedrifter og villighet til å flytte dersom bedriften krever det. "Geografisk uavhengige, godt utdannende personer". Men det fremheves også som viktig at personer som skal jobbe i et bestemt land, bør ha kunnskap om "hvordan man gjør det / hva som er riktig fremferd/adferd" i det landet der de jobber".

Hvorfor er kompetanseinnvandring viktig?
I en undersøkelse utført i 2012 av Oslo Handelskammer, Næringsforeningene i Kristiansand, Stavanger, Trondheim og Tromsø, samt Bergen Næringsråd ble bedriftene bedt om å prioritere de områdene som var viktigst for dem for å opprettholde eller forbedre egen konkurranseevne. I tabellen under ser vi at bedriftene definerer "Tilgang på relevant arbeidskraft" som aller viktigst. Tilgang på riktig kompetanse skal sikre omstillings-, innovasjons-, gjennomførings- og handlingsevne, noe som igjen sikrer investorer, investeringer og vekst. I denne storbyundersøkelsen sammenstilles i tabellen under det bedriftene rangerer som viktig for å opprettholde egen konkurranseevne.



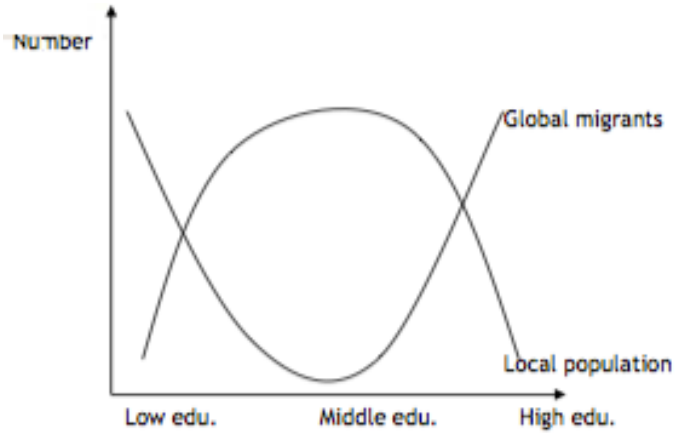
I hvilken grad hindrer disse forholdene din bedrift i øke investeringene – andel som svarer stor utfordring.
* Bedrifter på tvers av næringer som oppgir å ha over 25 prosent omsetning mot henholdsvis petroleumsnæringen eller til eksport.

[3] Fra siden til HR Norge www.hrnorge.no

I NHOs økonomibarometer[4] fra våren 2013 er bedriftene stilt følgende spørsmål: "I hvilken grad hindrer disse forholdene din bedrift i å øke investeringene?" Ser vi på resultatene i grafen under, ser vi at NHO-bedrifter sier at manglende tilgang på kvalifisert arbeidskraft er på førsteplass med 37 %, foran problemer som sviktende omsetning, reduserte salgspriser, lite forutsigbare rammebetingelser og manglende tilgang på finansiering.
Hele 37 % av bedriftene sier at problemer med tilgang på arbeidskraft hindrer økte investeringer mens bare 13 % sier at manglende tilgang til kreditt og finansiering hindrer økte investeringer.

Debatten i media om hvorvidt Norge har behov for høyt utdannede og kvalifiserte innvandrere er ofte unyansert og som regel knyttet til den generelle innvandringsdebatten. Noen hevder at økonomisk vekst ikke er avhengig av innvandring[5], og at vi er på randen av hva vi kan tåle når det gjelder innvandring[6], mens andre forsøker å få frem at uten innvandring stopper Norge[7]. Det interessante er at svært få skiller mellom de ulike innvandringskategoriene.

Hva fremmer global arbeidsmobilitet?
Folk har flyttet i større eller mindre grad gjennom ulike epoker i historien. Det er mange grunner til at folk flytter (er mobile). Senteret Global Talent Strategy[8] mener at utdanning er den viktigste enkeltfaktoren som påvirker personers villighet og evne til å flytte (være mobile), her vist i figur til høyre.



I rapporten "Talent Mobility Good Practices Collaboration at the Core of Driving Economic Growth" fremheves fire områder som svært viktige for å få folk til å flytte (Global Talent Mobilitet);

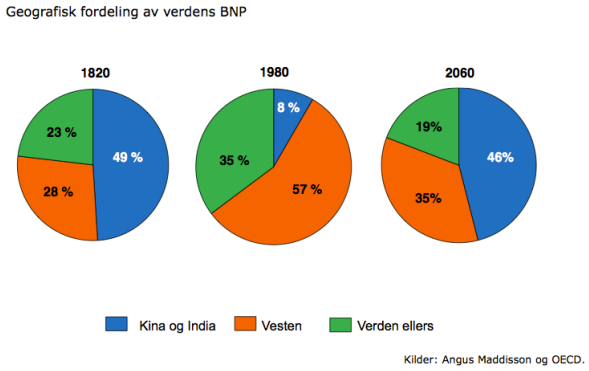
a) faglige kvalifikasjoner,
b) mulighet til å bli ansatt,
c) tilgang på informasjon,
d) offentlige barrierer (byråkrati).

I tillegg viser det seg at alder påvirker folks evne og vilje til å flytte (jo eldre man er- jo mindre villig er man til å flytte).

Litt om land utenfor EØS området
På midten av 2000-tallet utgjorde immigranter fra Asia 17 % av alle innvandrere over 15 år i OECD-landene. I 2010 var ca. 30 % fra Asia. Særlig har land som India og Kina avgitt mange

[4] NHOs Økonomiske overblikk 1/2013
[5] http://www.nrk.no/nyheter/norge/1.10934418 og http://www.hegnar.no/okonomi/article725687.ece
[6] http://www.nrk.no/nyheter/norge/1.10934461
[7] http://www.nrk.no/nyheter/norge/1.10932832.
[8] http://globaltalentstrategy.com/

”kloke hoder” til Vesten/OECD-land. På kort sikt er det mest sannsynlig at dette vil fortsette, men på mellomlang sikt vil regionen ha en kraftigere økonomisk vekst enn Vesten/OECD-landene, utdanne færre kloke hoder enn de selv har behov for, fremstå som innovativ og forskningsbasert og fremstå som en attraktiv region å *flytte til*.



Folkerike land som Kina, India og Brasil er hatt kraftig økonomisk vekst gjennom de siste 10 årene, samtidig som de har hatt en reduksjon i fødselsraten og også opplever en aldrende befolkningssammensetning. Østens andel av ”økonomisk og geopolitisk makt” forventes å øke i tiden fremover. I kombinasjon med at disse landene også har hevet forsknings og utdanningsnivået til ”god internasjonal kvalitet”, antas det at disse landene vil fremstå som svært attraktive for talent fra mange land. Det forventes dermed at strømmen av personer med høyere utdannelse som tidligere har ønsket å flytte ut av Asia-regionen vil avta kraftig og at man i stedet vil se at Asia *tiltrekker* seg dyktige arbeidstakere fra andre deler av verden[9]. Figuren over er hentet fra Perspektivmeldingen 2013.

Et lite land som Norge vil derfor møte stor konkurranse om tilgang på talent i årene som kommer. Oppsummert i en tabell utarbeidet av Global Talent Strategy vises antakelser om hvordan fremtidig etterspørsel etter talent vil utvikle seg i løpet av de neste 5-10 år.

	Western Europe	North America	Developed Asia	Eastern Europe	MENA	Latin America	Emerging Asia
Total % change	**3.5%**	**6.1%**	**10%**	**10%**	**12.7%**	**13%**	**22.2%**
Industrial	-0.5%	-2.4%	11.4%	2.4%	28.7%	17.1%	37.7%
Heavy manufac	24.6%	1.7%	1.7%	33.2%	10.3%	17.8%	60.3%
Business Services	-4.4%	0.3%	51.4%	6.8%	30.1%	-0.6%	40%
Financial services	13.2%	-8.1%	4.9%	-9.9%	31.6%	48.6%	20.9%
Energy	-11.3%	22.7%	8%	8.7%	12.2%	-11.9%	33%
Transport & travel	-9.3%	-1.4%	36.5%	5%	14.1%	32.9%	32.6%
Life sciences	-4.1%	4.2%	8.2%	19.7%	8.6%	20.4%	16.6%

Figur lånt av Global Talent Strategy/ Oxford Economics – Global Talent 2021, 2012.

1.1 Formålet med rapporten

Det overordnede ønsket er å sikre bedriftene i Norge tilgang på velkvalifisert kompetanse slik de kan opprettholde konkurranse- og innovasjonsevne i konkurranse med bedrifter i andre land, og formålet med rapporten er:

[9] OECD-rapport ” INTERNATIONAL MIGRATION OUTLOOK 2012 © OECD 2012”

- Å kartlegge "Hvor skoen trykker" når det gjelder å rekruttere og beholde innvandrere med kompetanse
- Å påvirke ulike "stakeholders" til å finne løsninger som gjør at det oppleves som enklere for bedriftene å rekruttere og beholde utenlandsk kvalifisert kompetanse
- Å sette temaet på den politiske dagsorden

Rapporten kartlegger og sammenfatter kunnskap på feltet kompetanseinnvandring samt belyser hva myndigheter, organisasjoner og næringsliv kan bidra med for at Norge skal kunne tiltrekke seg og beholde kompetent arbeidskraft uavhengig av nasjonalitet.

Rapporten belyser hvordan offentlige myndigheter oppleves av personer med høyere utdannelse som bor i andre land, og som ønsker å komme til Norge for å arbeide. Rapporten belyser også hvordan bedriftene opplever offentlige myndigheter og hvordan arbeidsinnvandringspolitikken er bygget opp i Canada, Sverige, Danmark og Finland.

Rapporten ønsker å gi en omforent forståelse av utfordringer som vi sammen må løse, slik at bedrifter sikres tilgang på kvalifisert arbeidskraft uavhengig av nasjonalitet.

1.2 Avgrensning

Bedriftene kan rekruttere kvalifisert arbeidskraft via flere kanaler:

- Få flere nordmenn til å utdanne seg riktig i forhold til behov gjennom et fleksibelt og godt utdanningssystemet som er tilpasset behov i næringslivet.
- Rekruttere utenlandske studenter som studerer ved norske fag- og høyskoler og universiteter.
- Etablere arbeidsmodeller som inkluderer flere personer (i gruppen som i dag sier de vil arbeide, men som står utenfor arbeidsmarkedet) i arbeidsstyrken
- Arbeidsinnvandring av ufaglærte for videreutdanning
- Kompetanseinnvandring (personer som til enhver tid har etterspurt/riktig kompetanse).

Denne studien omhandler kompetanseinnvandring.

Det har vært gjennomført ulike markedsføringskampanjer for å trekke folk til ulike næringer og regioner. Denne studien berører ikke markedsføringskampanjer og hvorvidt disse virker.

1.3 Metode

Vi har gjennomført en spørreundersøkelse hvor målgruppen er personer med utenlandsk bakgrunn bosatt i Norge, som har vært/er i jobb, og som har høyere utdannelse og/eller spesialistkompetanse. Hensikten har vært å belyse hva som har påvirket disse til å komme til Norge, og hvordan de har erfart at det er å bo og arbeide her. Følgende kilder er brukt for å finne intervjuobjekter;

- Databaser til INN[10] , som er et tjenestetilbud for utenlandsk arbeidskraft etablert av de ulike næringsforeninger i 8 byer i Norge.
- Lister fra de bilaterale handelskamrene og fra ambassader i Norge

[10] http://www.chamber.no/no/expat+inpat_support/

- Foreninger som organiserer personer som kommer fra andre land og som oppholder seg i Norge
- Ansatte i bedrifter som er medlem i Advisory Board.
- Eget nettverk.

For å få en god forståelse av hvordan det norske byråkratiet er bygget opp når det gjelder hvordan kompetanseinnvandring fungerer, har vi brukt informasjon på nettet, lest rapporter og intervjuet personer som arbeider i offentlige etater, samt at vi har intervjuet medarbeidere i INN nettverket. For å vise hvordan regelverket praktiseres har vi bedt saksbehandlere i INN om å belyse det utfra case.

Vi vil belyse hvordan kompetansearbeidskraft rekrutteres og beholdes dersom man rekrutterer innen EØS området og utenfor EØS området (såkalte tredjeland).

Advisory Board
I oppstarten av arbeidet med rapporten ble det etablert et Advisory Board med personer som representerer ulike bedrifter, organisasjoner og kompetansemiljøer knyttet til rekruttering og ledelse. Vi har diskutert undersøkelsene med disse deltakerne fortløpende gjennom regelmessige møter for å få deres kommentar til arbeidet underveis. Vi har korrigert for innspill fra denne gruppen.

Organisasjoner
Vi har invitert andre organisasjoner til frokostmøte og lagt frem resultatet av undersøkelsen for å få deres innspill. Vi har korrigert for innspill fra denne gruppen.

Benchmarking
Norden blir ofte sett på som én region og vi ønsket å belyse forskjeller i arbeidsinnvandringspolitikken i de nordiske landene. Vi har også valgt å se på Canada, et land bygget opp på innvandring. Vi har intervjuet næringsforeninger, myndigheter og arbeidsgiverforeninger i disse landene.

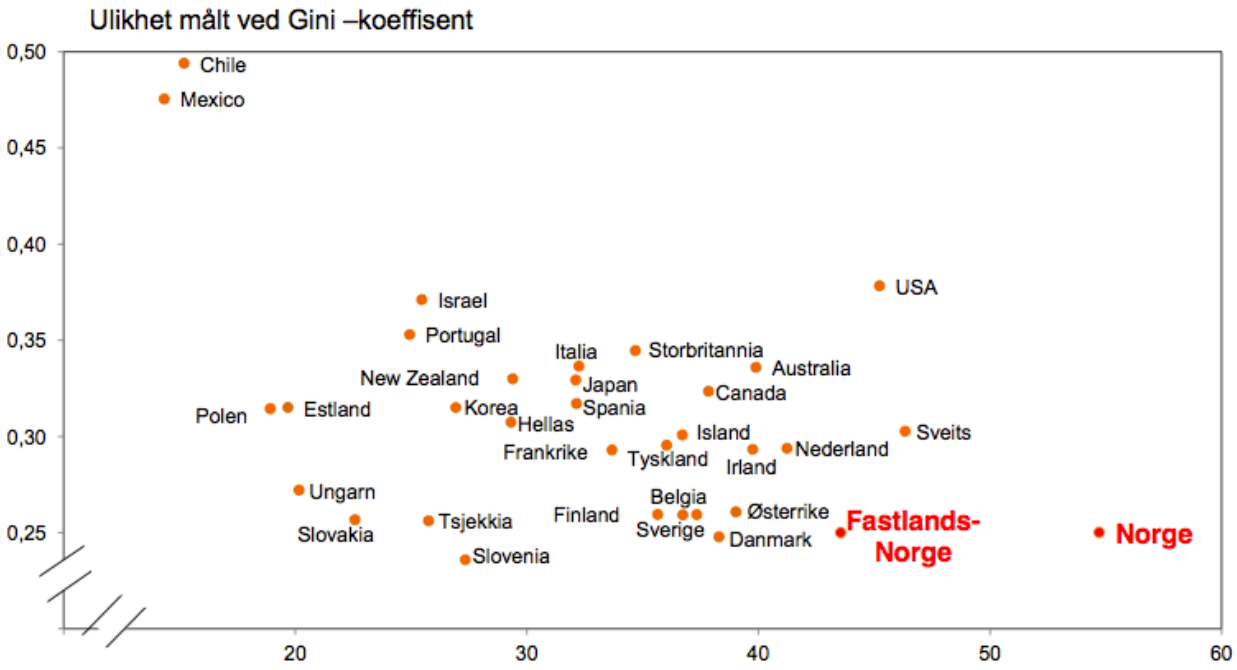
Bedriftscase
Vi har intervjuet SINTEF, Opera Software, Agility Group, DnV og DOF Subsea. Alle bedriftene er store og internasjonale, men med norsk hovedkontor. De har også tilstedeværelse på flere steder i Norge. Vi har å laget et eget case fra Sør-Varanger kommune / Kirkenes (hvor bl.a. Sydvaranger Gruve, Sundquist, KIMEK, Kirkenes Fish og Kirkenes sykehus var med) for å belyse hvor avhengig av kompetanse steder innenfor nordområdene er for å kunne oppfylle regjeringens Nordområdestrategi. Kirkenes http://www.sor-varanger.kommune.no/ er et sted i nordområdene som ønsker å vokse, det har ingen arbeidsløshet og ligger nært Russland (tredjeland, men med noen særordninger). Vi har også intervjuet representanter fra LO og NHO.

2.0 Norge – et annerledesland?

"Norge går så det griner" sa statsminister Stoltenberg, da han la frem Perspektivmeldingen 7. februar i år. Videre sa han "figuren under[11], viser at Norge befinner seg i et helt nytt område,

[11] Figur 9 viser BNP per innbygger i 1000 USD, kjøpekraftskorrigert. Kilde: OECD / Perspektivrapporten.

ingen land har hatt det så bra noen gang". Figuren viser BNP pr innbygger i 1000 USD, kjøpekraftskorrigert mot ulikheter målt ved Gini-koeffisent.



Norges solide posisjon, ble også bekreftet i sentralbanksjefens årstale i februar i år (dog med en liten bekymringsrynke for om dette kunne vedvare). Norsk Industris konjunkturbarometer indikerer det samme bildet. I februar trakk The Economist Norden og Norge frem som "The Next Supermodel" – "The World should look at the Nordic Countries"[12]. Men for å beholde denne posisjonen er vi som et lite, åpent land helt avhengige av tilgang på svært kompetente og produktive medarbeidere.

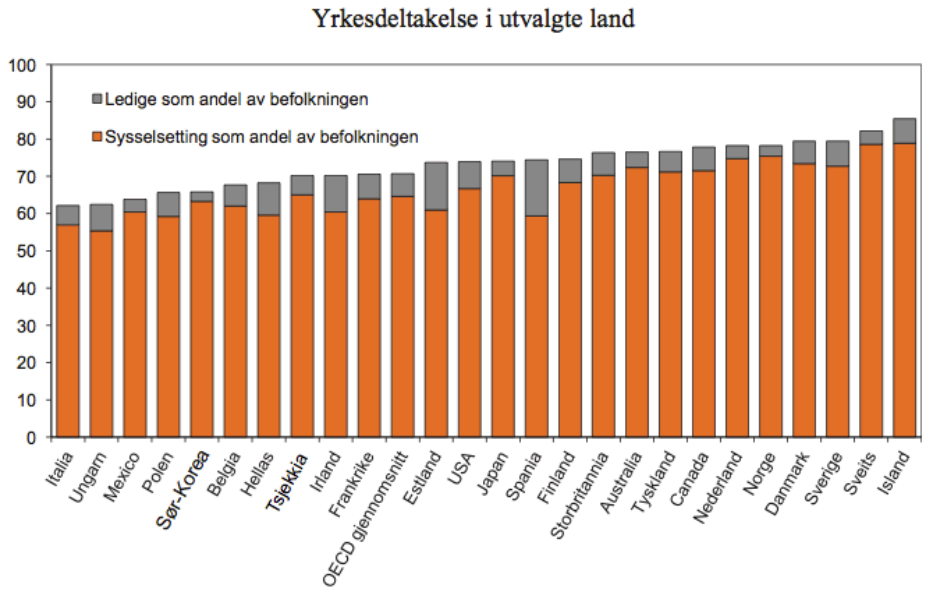
Alle de gode rangeringene, situasjonsbeskrivelsene og framtidsscenarioene forutsetter at bedriftene har internasjonalt konkurransedyktige rammevilkår og at de klarer å tiltrekke og beholde dyktige og kompetente medarbeidere. Under fremleggelsen av Perspektivmeldingen 2013 8. februar 2013, ble det vist til at bedriftene i Norge har svært gode kår sammenlignet med bedrifter i andre land, vist i figuren til høyre.

Den norske modellen med et høyt velferdsnivå og små lønnsforskjeller gjør Norge til et høykostland sammenlignet med andre land. Forskningsprosjektet "Et kunnskapsbasert Norge" bekrefter at bedrifter lokalisert i Norge er avhengig av høy produktivitet for å være konkurransedyktige. Norge er et land med svært høy yrkesdeltakelse, lav fødselsrate og en aldrende befolkningssammensetning. Norge, de ulike regionene og bedriftene er derfor svært avhengig av kompetanseinnvandring for å opprettholde høy produktivitet, økonomisk vekst og å sikre konkurranseevne. Tall fra teknisk beregningsutvalg (TBU) viser at det norske lønnsnivået ligger 28 % over det svenske, 40 % over det danske, 54 % over det tyske og ca. 69 % over snittet av våre handelspartnere.

[12] The Economist 2. February 2013

Hvorfor kompetanseinnvandring

Lav arbeidsløshet og høy yrkesdeltakelse i arbeidsstyrken gjør at land, regioner og bedrifter, er avhengig av å tiltrekke seg utenlandsk kvalifisert arbeidskraft for å opprettholde konkurranseevnen og velferdsnivået. Figuren under viser andel av befolkningen i ulike land, mellom 15-64 år som deltar i arbeidsstyrken. Høy andel viser at mange mellom 15-64 år ønsker å arbeide. I Norge er yrkesdeltakelsen høy sammenlignet med andre OECD-land (ca. 80 %). (Figuren er hentet fra Perspektivmeldingen 2013.)



Fødselstallene i Norge, Europa og USA går ned samtidig som levealderen øker. Det betyr at befolkningen blir stadig eldre og konkurransen om godt utdannede, flyttevillige personer vil bli tøffere. Kampen om de globale talentene er blitt svært viktig for bedriftene. Norge er et lite land, og ca. 42 % av BNP er knyttet til eksport av varer og tjenester. Bedrifter lokalisert i land med åpen økonomi er svært konkurranseutsatt i en global verden. Dersom bedriftene ikke får tilgang på kompetent arbeidskraft og konkurransedyktige betingelser, risikerer vi at de flytter ut[13].

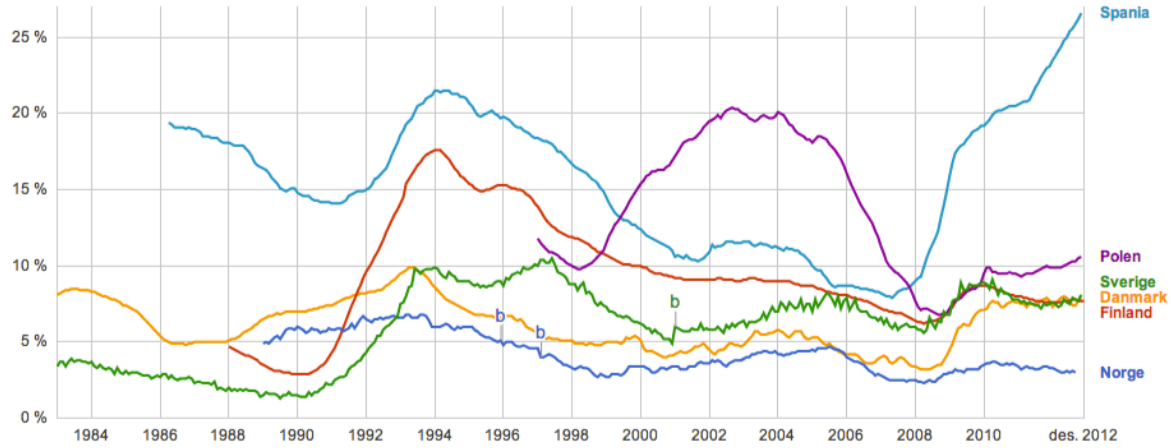
Det er en forutsetning for høy produktivitetsvekst at ressursene brukes der de kaster mest av seg. Konkurranse mellom bedrifter bidrar til dette ved at mer lønnsomme næringer og bedrifter erstatter mindre lønnsomme næringer og bedrifter. Over tid har produktivitetsendringer mellom bedrifter og næringer bidratt til betydelige endringer i næringsstrukturen og til omstillinger på bedriftsnivå[14]. Tilgang på riktig kompetanse gjøre slike omstillingsprosesser kortere og mindre smertefulle, for land, region, bedrift og individ.

Høy arbeidsløshet i andre land – gjør at alle vil til Norge eller……?

I Perspektivmeldingen[15] står det: ”Et lite land som Norge har spesielt stort utbytte av den arbeidsdelingen internasjonal handel gir mulighet for. De senere årene har Norge blitt knyttet enda tettere sammen med andre land gjennom handel, arbeidsinnvandring og kapitalstrømmer. Åpning av grenser og lavere kostnader ved handel endrer tilbud av og etterspørsel etter varer og tjeneste på verdensmarkedet.

[13] http://e24.no/naeringsliv/fredriksen-flagger-ut-rederivirksomheten/203399
[14] Meld St 12 ”Perspektivmeldingen”
[15] http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/kampanjer/perspektivmeldingen-2013.html?id=713652

Figuren til høyre viser arbeidsløshet i utvalgte land[16] per januar 2013.



Tross stor arbeidsløshet i Europa har dette (per januar 2013) hatt liten betydning for arbeidsinnvandringen til Norge.

Nesten 40 000 personer fra EU/EØS har registrert seg for å jobbe i Norge i løpet av 2012. Det er en liten økning sammenlignet med 2011 i registreringer fra Sør-Europa (Spania, Italia, Portugal og Hellas), men denne gruppen utgjør kun en liten andel av dem som kommer til Norge for å arbeide[17]. Blant arbeidsinnvandrerne som kommer til Norge er bare en liten andel høyt utdannet. Den norske kollektive og flate lønnsstrukturen og fravær av bedriftshierarki virker ikke tiltrekkende på høyt utdannede personer fra andre land.

Flere hevder at også arbeidsinnvandringens viktigste bidrag er å fornye nødvendige ferdigheter som forsvinner fra arbeidsmarkedet gjennom en aldrende arbeidstokk. I regjeringens Perspektivmelding legges det til grunn at befolkningssammensetningen vil endre seg som følge av lave fødselstall. Andelen av befolkningen med innvandrerbakgrunn forventes å øke i tiden fremover. For å opprettholde levestandard, økonomisk vekst og bedriftenes konkuranseevne, er det viktig at disse innvandrerne er godt utdannet og kan dekke etterspurt kompetanse.

Tross stor arbeidsløshet i flere land innen EØS området, ser det altså ikke ut som at "alle vil til Norge".

2.1 Behov for og tilgang på kompetanse

NAV gjennomfører bedriftsundersøkelser hvert halvår for å gi innsikt i etterspørselen etter arbeidskraft i ulike næringer. I NAVs Bedriftsundersøkelse (høsten 2012) kan vi lese:

- Bergverksdrift og utvinning, utdanning, helse og bygg og anleggsbransjen, er næringer hvor flest virksomheter forventer sysselsettingsvekst og dermed mangel på arbeidskraft det kommende året.
- Av bedriftene sier 17 % at de har opplevd rekrutteringsproblemer i løpet av de siste tre månedene. Av disse har 30 % ansatt personer med annen formell kompetanse enn dem man søkte etter. Blant virksomhetene med rekrutteringsproblemer, er det innen

[16] Eurostat
[17] http://www.udi.no/Nyheter/2013/Pressekonferanse-om-arbeidsinnvandring/

produksjon av metallvarer, helse- og sosialtjenester og undervisning at flest virksomheter har ansatt personer med lavere eller annen formell kompetanse enn de søkte etter.

- Hele 85 % av virksomhetene som hadde rekrutteringsproblemer svarer at det skyldes manglende tilgang på kvalifiserte søkere til stillingene.

Etterspørsel etter undervisningspersonell (forskere, universitets- og høyskolelektorer, førskolelærere og yrkesskolelærere) har lenge vært høyere enn tilbudet. Innen helse-, pleie og omsorg, og i bygge- og anleggsnæringen finner vi den høyeste andelen virksomheter med rekrutteringsproblemer som skyldes for få eller ingen kvalifiserte søkere. Særlig er mangelen på helse-, pleie- og omsorgsarbeidere stor. Innenfor denne næringen er det vanskeligst å rekruttere sykepleiere, men mangelen på ulike typer ingeniører, sivilingeniører og IKT-personale er også stor. Til sammen er mangelen innen ingeniøryrkene estimert til å utgjøre over 9 000 personer. Mangelen er størst når det gjelder sivilingeniører og ingeniører innen petroleumsvirksomhet, bergverk og metallurgi, men det er også mangel på ingeniører innen bygg og anlegg, maskin og elektronikk. Flere bedrifter har oppgitt at de mangler ingeniører uten å spesifisere hvilken type. Det gir derfor stor mangel for yrket «andre ingeniører» i høstens undersøkelse.

Mange bedrifter oppgir at de ikke får ansatt så mange fagarbeidere innen bygge- og anleggsarbeid som de har behov for. Etterspørsel etter elektrikere, tømrere og snekkere, sveisere, anleggsmaskin- og industrimekanikere, platearbeidere og andre håndverkere er langt større enn tilbudet.

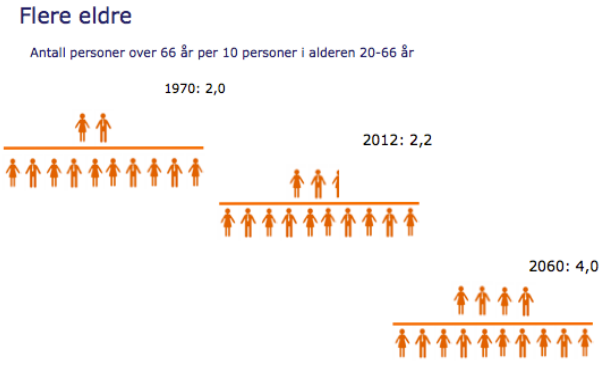
- I alt 26 % av bedriftene som har opplevd rekrutteringsproblemer sier at de har forsøkt å rekruttere i utlandet. Av dem som rekrutterer fra andre land, er det mest vanlig å rekruttere fra landene i Norden. Kun 4 % av dem som har prøvd å rekruttere fra utlandet svarer at de har forsøkt å rekruttere fra land utenfor Europa. Det er vanligst å rekruttere arbeidskraft fra utlandet innen forskning og i oljebransjen[18].

- Det er mange bedrifter som har søkt etter arbeidskraft og ikke fått kvalifiserte søkere, og som velger å ikke ansette noen. Konsekvensen av "å ikke få tak i kompetent arbeidskraft" varierer.

2.2 Norsk arbeidskraft og kompetanse

Demografi

Det er 5 mill. innbyggere i Norge. Antall fødsler per kvinne i Norge i 2012 var 1,85 (I Europa er tallet 1,5). Den norske (og europeiske) befolkningen blir stadig eldre. I 1970 var det 2 personer over 66 per 10 personer i alderen 22-66, i 2012 er tallet 2,2 i 2060 vil tallet være 4.



Arbeidslinjen er sektoroverbyggende i

[18] NAVs bedriftsundersøkelse høsten 2012

Norge?
Arbeidsstyrken i Norge utgjør (per februar 2013) ca. 2,7 millioner personer - 1,4 millioner menn og 1,3 millioner kvinner. Andelen menn og kvinner som utgjør arbeidsstyrken og som er i jobb er henholdsvis 75,6 % og 68,3 %.

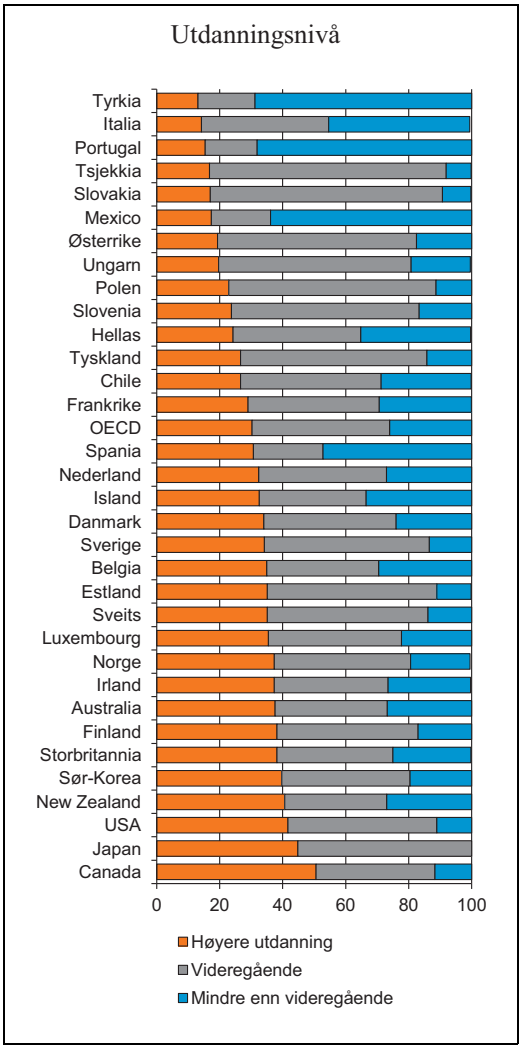
Arbeidsløsheten i Norge er på 3,2 %.
I tillegg kommer ca. 700 000 personer som sier de vil jobbe, men som av ulike grunner står utenfor arbeidsmarkedet.

// Nøkkeltall

5,6 % Sykefravær (legemeldt)
210 890 Nedsatt arbeidsevne
165 773 Mottakere av arbeidsavklaringspenger
309 887 Personer med uførepensjon

Humankapital er summen av kunnskap og ferdigheter i befolkningen. Et høyt nivå på humankapitalen i et samfunn innebærer at arbeidskraften er godt i stand til å utføre oppgaver og til å tilegne seg ny kunnskap.

Et høyt kunnskaps- og ferdighetsnivå fremmer også evnen til nytenkning og omstilling. Moderne vekstteori legger stor vekt på humankapital som kilde til økonomisk vekst.



Figur 3.16 Utdanning blant personer 25-64 år i OECD-land. 2010

Kilde: OECD.

Nye arbeidsformer og ny teknologi medfører nye og til dels høyere krav til utdanning og kompetanse. Den norske befolkningen har et høyere utdanningsnivå enn gjennomsnittet for OECD- området, vist i figur til venstre.

Arbeidsdepartementet sier at: ”Arbeidsmarkedspolitikken skal legge til rette for et velfungerende arbeidsmarked. Høy yrkesdeltakelse og god utnyttelse av arbeidskraften er en forutsetning for høy verdiskaping og for å opprettholde og videreutvikle velferdssamfunnet. Norge skal ha et inkluderende og ryddig arbeidsliv med god utnyttelse av arbeidskraften. En aktiv arbeidsmarkedspolitikk skal stimulere til god tilgang på arbeidskraft, motvirke avgang fra arbeidslivet til varige trygdeytelser og redusere og forebygge arbeidsledighet”.

I aldersgruppen 25- 64 år har 37 % høyere utdanning i Norge, mens OECD-gjennomsnittet er på 31 %. Andelen med høyere utdanning er noe høyere blant yngre enn blant eldre. Det reflekterer at utdanningsnivået i befolkningen øker, men vil langt fra være nok til å dekke etterspørselen i norske bedrifter.

2.3 Utenlandske studenter i Norge

I rapporten "Integrating Global Talent Norway" utarbeidet av DAMVAD på oppdrag av Abelia, Akademikerne, Norges Forskningsråd, NHO, Tekna and SIU, kartlegges utenlandske studenter som studerer ved norske universitet og høyskoler.[19]

Av de utenlandske studentene som kommer til Norge oppgir 88 % at de kommer for å studere, og 70 % oppgir at Norge var deres førstevalg. Studien finner at Norge er førstevalget for de som ønsker å studere samfunnsfag (f. eks jus, psykologi), men ikke for dem som ønsker å studere realvitenskapelige fag (ingeniør, naturvitenskap).

De 5 viktigste grunnene for bachelor- og masterstudenter til å studere i Norge er at

- institusjonen tilbyr studieprogrammer og kurs som undervises på engelsk
- ingen skolepenger
- Norge er et trygt og sikkert land
- muligheten til å starte en karriere i Norge
- en grad fra et norsk universitet eller høyskole vil øke deres internasjonale karrieremuligheter.

For studenter innenfor de realvitenskapelige fagene, oppgis muligheten til å starte karriere i Norge etter endt utdanning som langt viktigere enn for andre studenter.

Doktorgradsstudentene oppgir gode økonomiske betingelser og at Norge er et trygt og sikkert land som de viktigste grunnene til at de valgte Norge. I tillegg oppgir de at de kjente forskere ved den norske institusjonen, tilgang på dyktige veiledere og at universitetet/institusjonen har et godt omdømme som viktige faktorer for at de valgte Norge.

Omtrent 1/3 av de utenlandske studentene har en deltidsjobb. De fleste av dem som ikke har en jobb oppgir at de er interessert i å finne en jobb. Av de som har en jobb sier 30 % at jobben er relevant for deres fagområde. Et flertall av studenter som kommer til Norge oppgir at de ønsker å finne jobb i Norge etter fullført utdanning. Men mange studenter sier også at de ønsker å dra tilbake til hjemlandet eller andre land for å finne jobb.

Alle studentene som deltok i undersøkelsen sier at informasjon og veiledning om mulighetene for å finne en relevant jobb i Norge er viktig, og bare 1/3 av studentene sier at de får slik informasjon og veiledning fra utdanningsinstitusjonen.

Mindre enn 50 % av de tidligere studentene som deltok i undersøkelsen er for tiden bosatt i Norge. Av dem som fortsatt bor i Norge er omtrent 3/4 i jobb og oppgir at det er deres første jobb. De er sysselsatt i både privat og offentlig sektor. De ferdig utdannende som fortsatt er i Norge, er godt fornøyd med å bo og leve i Norge, men mange oppgir at de har planer om å flytte ut av Norge i nær fremtid.

[19] Integrating Global Talent Norway. Results from questionnaire survey, interviews and tracing analysis among existing and former students at Norwegian higher education institutions

Undersøkelsen viser at grad av integrering i det norske samfunnet har stor betydning for hvorvidt utenlandske studenter vil bosette i Norge. Av de tidligere studentene som har valgt å bli i Norge etter endt utdanning, oppgir 45 % at de har hatt en deltidsjobb i kombinasjon med studiene. Av dem som har dratt tilbake, hadde bare 19 % deltidsjobb i kombinasjon med studier.

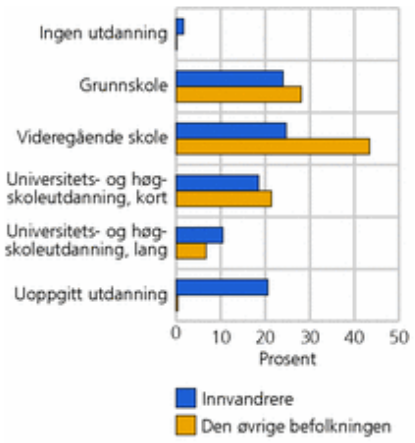
Av de personene som har forlatt Norge, har de fleste dratt tilbake til hjemlandet. De 10 mest populære landene å dra til foruten hjemlandet er USA, Tyskland, Storbritannia, Sverige, Danmark, Canada, Sveits, Belgia, Frankrike og Nederland. Den viktigste årsaken til at studentene forlater Norge etter endt utdanning er at de ikke finner relevante jobber. Mer enn halvparten av de ferdig utdannende som har forlatt Norge, sier de vurderer å returnere til Norge for å arbeide eller å arbeide for et norsk selskap ved et av deres internasjonale kontor.

3.0 Fakta om arbeidsinnvandring til Norge

Norge følger internasjonale etiske retningslinjer for sirkulær migrasjon. Med sirkulær migrasjon menes at en person reiser ut for å arbeide i kortere eller lengre tid og deretter, midlertidig eller permanent, vender tilbake til opprinnelseslandet. FN har framhevet såkalt sirkulær migrasjon som en god strategi som kan motvirke hjerneflukt og ha positive effekter for både opprinnelsesland og innvandringsland, samt for migrantene selv.

Etter EU-utvidelsene i 2004 og 2007 har innvandringen til Norge, men også til andre nordiske land, økt betydelig. For Norge kommer de største innvandringsgruppene fra Polen, de baltiske landene og Sverige[20].

I en brosjyre utarbeidet av Arbeidsdepartementet står det at "Politikken for arbeidsinnvandring skal legge til rette for at bedrifter og virksomheter kan rekruttere arbeidskraft fra utlandet på en enkel og effektiv måte. Politikken skal utformes slik at arbeidsinnvandring bidrar til en bærekraftig utvikling i norsk økonomi."



Kilde: Utdanningsstatistikk, Statistisk sentralbyrå.

I Faktahefte om innvandring og integrering (2012) utgitt av Integrerings og mangfoldsdirektoratet (IMDi) finner vi at det ved inngangen til 2012 var 547 700 innvandrere og 108 400 norskfødte med innvandrerforeldre i Norge, til sammen 655 000 personer. 323 300 eller nær 60 % av alle innvandrere hadde bakgrunn fra Europa. Figuren [21] over viser utdanningsnivået generelt for alle innvandrergrupper sammenlignet med øvrige befolkning.

[20] http://www.fafo.no/Oestforum/120515/index.html
[21] http://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/norges-innvandrere-baade-hoyt-og-lavt-utdannet

På sidene til Barne-, likestillings og integreringsdepartementet finner vi en figur som viser på hvilket grunnlag innvandrere kommer til Norge og hva som skjer med dem etter at de har kommet.

I 2012 var 50 % av alle innvandrere til Norge arbeidsinnvandrere, 30 % kom i forbindelse med familiegjenforening, 10 % var studenter og 10 % var flyktninger.

UDIs statistikk viser ikke hvilken kompetanse og utdannelse arbeidsinnvandrerne har, men dersom vi ser på tallene fra NOKUT for godkjenning av generell utdannelse, viser de at det har vært en økning i antall søknader på 17,2 % for 2012 sammenlignet med det tidligere toppåret 2011. Disse tallene omfatter imidlertid godkjenning av utdannelse som både personer med norsk bakgrunn og innvandrerbakgrunn har tatt ved utenlandske universiteter og høyskoler.

	2009	2010	2011	2012
Individuelle søknader	3113	3879	4357	5125
Totalt antall vedtak	2810	3631	3975	4414
Restanse (årsslutt)	545	626	707	865
Gjennomsnittlig saksbehandlingstid (mnd.)	2,8	2,8	3,1	2,8

Tabellen viser en oversikt over antall personer med utdanning fra de enkelte land i perioden 2008-2012.

NOKUT mottar flest søknader fra personer som ønsker generell godkjenning av sin kompetanse med utdanningsbakgrunn fra de store (arbeids)innvandringslandene. De søreuropeiske landene er fortsatt utenfor topp 10-listen. Dersom tendensen fra 2012 fortsetter i 2013 forventes det at land fra denne regionen vil komme inn på listen over ti på topp neste år.

	2008	2009	2010	2011	2012
Russland	489	445	423	449	450
Polen	264	336	556	646	748
Filippinene	190	252	300	372	364
Ukraina	176	177	216	241	241
Irak	166	114	0		
Storbritannia	129	167	267	234	264
USA	129	169	230	242	251
Kina	123	0			
Pakistan	123	211	187	167	190
Tyskland	106	166	166	184	
Litauen	0	118	274	411	616
India		0	156	206	200
Romania				0	193

Det er mange yrker som er regulert ved egen lov. I Norge har vi rundt 170 slike yrker. Det er egne regler for godkjenning av yrkeskvalifikasjoner i EU/EØS-området. De aller fleste lovregulerte yrkene omfattes av Yrkeskvalifikasjonsdirektivet (EU-direktiv 2005/36/EF). Dette direktivet regulerer yrkeskvalifikasjoner i EU/EØS-området. Yrker innen noen sektorer reguleres av særdirektiv[22].

Tabellen under viser antall personer som har fått godkjent utenlandsk utdanning som gradsutdanninger i Norge i år 2012. De øvrige vedtakene om generell godkjenning er godkjenning av studiepoeng på bachelorgrads-, mastergrads- eller doktorgradsnivå.

Høgskolekandidat	268
Bachelorgrad	2520
Mastergrad	625
Doktorgrad / Ph.D.	25

Kilde: NOKUT

Basert på disse tallene er det lite som tyder på at innvandrere med høyere utdannelse strømmer til Norge for å arbeide i bedrifter lokalisert i Norge.

3.1 EØS-området

De fleste som kommer til Norge for å arbeide kommer fra EØS-området. [23] Eurokrisen har så langt (per januar 2013) hatt liten betydning for arbeidsinnvandringen til Norge. Nesten 40 000 personer fra EU/EØS har registrert seg for å jobbe i Norge i løpet av 2012. Det er en liten økning sammenlignet med 2011 i registreringer fra Sør-Europa (Spania, Italia, Portugal og Hellas), men de utgjør kun en liten andel av dem som kommer til Norge for å arbeide.

Arbeidsinnvandringen fra EØS-området har vært stabil over tid. De fleste som kommer for å arbeide kommer fra Polen. Frem til 15. juni 2012 måtte borgere av Romania og Bulgaria fortsatt søke om arbeidstillatelse i Norge som del av en overgangsordning i EØS-avtalen.

Tabellen viser antall personer fordelt på ulike EØS land som kom til Norge for å arbeide i 2012.

Polen	15557
Baltikum	10624
Bulgaria og Romania	3875
Spania, Italia, Hellas og Portugal	2760
Andre land i EØS-området	6940

I det neste tiåret forventes det en betydelig demografisk endring i befolkningen i yrkesaktiv alder og arbeidsstyrken i alle OECD-landene. De siste års økning av andelen av befolkningen i yrkesaktiv alder (20-64-åringer) har ligget på 8,6 % i gjennomsnitt for perioden 2000-2010. Den andelen forventes å falle til knapt 2 % over det neste tiåret (2010 – 2020), uavhengig av

[22] http://www.nokut.no/no/Studenter-og-arbeidssokere/Yrker-som-krever-godkjenning/EUEOS-borgere--lovregulerte-yrker/
[23] http://www.udi.no/Nyheter/2013/Pressekonferanse-om-arbeidsinnvandring/

fortsatt økonomisk krise eller ikke. Nesten halvparten av OECD-landene vil se en nedgang i populasjonene av personer i arbeidsfør alder i de kommende tiår[24].

3.2 Utenfor EØS-området

I 2012 fikk 9 583 personer fra land utenfor EU/EØS arbeidstillatelse. 3 av 4 som har fått arbeidstillatelse er menn. De fleste som fikk arbeidstillatelse i Norge var faglærte (4062 personer) eller utsendte arbeidstakere som tjenesteytere.

Det har vært en jevn økning i antallet faglærte som kommer fra land utenfor EØS området de siste årene. I 2012 økte antallet arbeidstillatelser for faglærte personer med 17 %. De største gruppene faglærte med arbeidstillatelse arbeider med IT, undervisning i høyere utdanning eller som utleid arbeidskraft innen olje- og gass-sektoren.

Gruppen øvrige arbeidstillatelser består hovedsakelig av tjenesteytere (såkalte utsendte arbeidstakere) som jobber med olje, gass og IT, men her finner vi også personer som jobber innen mange forskjellige arbeidsområder og næringer (bl.a. fredskorpsdeltakere og personer som jobber i religiøse organisasjoner).

Universitetene i Oslo, Tromsø, Trondheim, Agder og Stavanger ansetter mange arbeidstakere fra land utenfor EØS. Det gjør også Statoil, Aker, FMC Kongsberg Subsea og endel arbeidsgivere i konsulentbransjen som for eksempel Capgemini og Det Norske Veritas.

De 6 mest populære land utenfor EØS området å hente arbeidskraft fra er India, Romania, Vietnam, USA, Russland og Filippinene. 9 583 personer fra land utenfor EU/EØS fikk arbeidstillatelse i Norge i 2012. De fleste av disse var faglærte.

Det er så langt lite som tyder på at "alle vil til Norge" og at utlendinger med høyere utdannelse setter Norge øverst på listen over land de ønsker å bo og arbeide i.

4.0 Sentrale myndigheters roller og ansvar

Sentrale myndigheters ansvar:

- Arbeids og oppholdstillatelse
- Godkjenning av kompetanse / riktig lønn i forhold til utdanning
- Integrering

Arbeidsdepartementet har ansvar for arbeidsmarkedspolitikken, herunder kompetanseinnvandring. I tillegg er det 4 andre departement som har direkte ansvar for kompetanseinnvandring:

- Kunnskapsdepartementet,
- Barne-, likestillings og integreringsdepartementet.
- Justis- og beredskapsdepartementet
- Finansdepartementet

[24] OECD INTERNATIONAL MIGRATION OUTLOOK 2012 © OECD 2012

I tillegg kommer ulike direktorater og deler av statsforvaltningen som til daglig har ansvar for og utfører de operative funksjonene: Eures, NAV, Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet IMDI, NOKUT, Utdanningsdirektoratet, Senter for internasjonalisering av utdanning (SIU), Servicesenteret (SUA) for utenlandske arbeidstakere i Oslo, Stavanger og Kirkenes, Politidirektoratet, lokale politistasjoner, UNE, UDI, Skatteetaten og lokale kommuner, i tillegg til samarbeidsprosjekt NY I NORGE og samarbeidsprosjekt "Work in Norway".

4.1 Arbeidsdepartementet

Arbeidsdepartementet har det overordnede ansvaret for arbeidsmarkedspolitikken.

I St.meld.nr. 18 (2007-2008) Arbeidsinnvandring står det at hovedmålet for arbeidsinnvandringspolitikken er å legge til rette for at bedrifter og virksomheter kan rekruttere arbeidskraft fra utlandet på en enkel og effektiv måte ved behov. Samtidig skal rammer og tiltak utformes slik at de gevinstene som følger av arbeidsinnvandring, kan realiseres på en balansert måte for arbeidsgiver, individ og samfunn. Hver enkelt arbeidsinnvandrer skal sikres gode forhold i arbeid og samfunnsliv for øvrig. Politikken skal utformes slik at arbeidsinnvandring bidrar til en bærekraftig utvikling av velferdssamfunnet[25].

Arbeidsmarkedspolitikken legger til rette for et velfungerende arbeidsmarked. Høy yrkesdeltakelse og god utnyttelse av arbeidskraften er en forutsetning for høy verdiskaping og for å opprettholde og videreutvikle velferdssamfunnet. Norge skal ha et inkluderende og ryddig arbeidsliv med god utnyttelse av arbeidskraften. En aktiv arbeidsmarkedspolitikk skal stimulere til god tilgang på arbeidskraft, motvirke avgang fra arbeidslivet til varige trygdeytelser og redusere og forebygge arbeidsledighet.

Politikken for arbeidsinnvandring skal legge til rette for at bedrifter og virksomheter kan rekruttere arbeidskraft fra utlandet på en enkel og effektiv måte. Politikken skal utformes slik at arbeidsinnvandring bidrar til en bærekraftig utvikling i norsk økonomi. Høy yrkesdeltakelse er også viktig for å utjevne økonomiske og sosiale forskjeller og forhindre fattigdom.

I Norge er arbeids- og velferdspolitikken lagt opp etter følgende prinsipper (i denne rekkefølgen):

- Mobilisering av norsk arbeidskraft
- Arbeidskraft fra EU/EØS land
- Arbeidskraft fra tredjeland

4.1.1 NAV Eures

Den faglige ledelsen for NAV EURES er plassert i Arbeids- og velferdsetaten (NAV), som er underlagt Arbeidsdepartementet.

NAV Eures er en del av den Europeiske jobbmobilitetsportalen http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=no. Deres rolle er å bistå med informasjon, råd og rekruttering/plassering og avstemming av jobber/tjenester som er til nytte for både

[25] http://www.regjeringen.no/pages/2067197/PDFS/STM200720080018000DDDPDFS.pdf

arbeidstagere og arbeidsgivere (innenfor EØS området) og bistå borgere og bedrifter som ønsker å utnytte prinsippet om fri bevegelighet for personer. EURES har et nettverk med over 850 EURES-konsulenter som daglig er i kontakt med arbeidssøkere og arbeidsgivere over hele Europa

EURES-nettverket ble opprettet i 1993, og er et samarbeidsnettverk mellom Europakommisjonen og de offentlige arbeidsmarkedsetatene i EØS-medlemsstatene (EU-landene pluss Norge, Island og Liechtenstein) samt andre partnerorganisasjoner. Også Sveits deltar i EURES-samarbeidet. Fellesressursene til medlems- og partnerorganisasjonene i EURES danner et solid grunnlag for EURES-nettverket, som dermed kan tilby så vel arbeidstagere som arbeidsgivere tjenester av høy kvalitet.

I Norge ivaretas EURES-samarbeidet av NAV Eures[26]. NAV Eures deltar på arbeidsmesser og lager informasjonsmateriell. De utformer informasjonsmateriell om hvordan det er å bo og arbeide i Norge[27]. Det finnes minst én EURES-rådgiver i alle fylker. EURES-rådgivere jobber enten på NAV i fylket eller på NAV-kontoret i en del kommuner.

NAV EURES (og NAV) i Stavanger samarbeider godt med andre lokale og regionale aktører som kommuner, fylker og næringsforeninger. De er "tett på kundene", foreslår og implementerer forslag til nye løsninger som har fokus på tiltak som kan fremme kompetanseinnvandring fra EØS området. De har også fått midler til å utvikle et CV-registreringskurs for ledsagere slik at disse enklere kan få jobb i Norge.

Sagt om NAV Eures i Stavanger; *" NAV Eures gjør en strålende god jobb, og hvis prosjektet med å hjelpe partnere med CV-skriving kan utvikles til et nasjonalt tilbud, ville alle ledsagere få en mye bedre start på sin "dual career" ved ankomst til Norge."*

4.1.2 Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet er en statlig etat, underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Arbeidstilsynet *fører tilsyn med* at bestemmelsene gitt i og i medhold av arbeidsmiljøloven blir overholdt. Arbeidstilsynet har også oppgaver i forhold til enkelte andre lover, der lønnsgarantiloven, ferieloven og deler av tobakkskadeloven er de viktigste.

Utlendingsloven og allmenngjøringsloven gir Arbeidstilsynet ansvar og myndighet når det gjelder tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår for utenlandske arbeidstakere. Etaten er organisert med et direktorat i Trondheim, syv regionkontorer og tilsynskontorer.

4.2 Barne-, likestilling og integreringsdepartementet (BLD)

BLD har ansvar for integrering av innvandrere. Regjeringen la frem en Mangfolds- og integreringsmelding høsten 2012[28] hvor det står: "Innvandring har bidratt til at Norge har fått en mer mangfoldig befolkning. Meldingen presenterer prinsipper og rammer for framtidens politikk for mangfold og fellesskap, og gir en helhetlig framstilling av regjeringens

[26] http://www.nav.no/NAV+EURES+mobilitet+i+Europa/Om+NAV+EURES
[27] http://www.nav.no/NAV+EURES+mobilitet+i+Europa/Om+NAV+EURES/_attachment/805360439?=true&_ts=1345c24a6a8.
[28] http://www.regjeringen.no/pages/38098840/PDFS/STM201220130006000DDDPDFS.pdf

integreringspolitikk. Et rettferdig samfunn med et trygt fellesskap forutsetter små sosiale og økonomiske forskjeller og likestilling mellom kvinner og menn. Derfor er det viktigste målet i regjeringens integreringspolitikk å sørge for at alle som bor i Norge får brukt ressursene sine og tar del i fellesskapet.

Norge er en del av en stadig mer globalisert verden. Mennesker i Norge handler og samhandler med resten av verden. Norge trenger internasjonal kompetanse og arbeidskraft.

Integrering er en prosess som omfatter de som bor her fra før, og de som flytter til landet. Nye innbyggere må tilpasse seg samfunnet de kommer til og ta del i arbeids- og samfunnslivet. De som allerede bor i Norge, må anerkjenne og forholde seg til at befolkningen endres og blir mer mangfoldig. Integreringspolitikken skal bidra til at alle har like muligheter, rettigheter og plikter. Ingen skal bli diskriminert eller stengt ute fordi de har innvandrerbakgrunn. Integreringspolitikken skal legge til rette for at alle som bor i Norge, opplever å høre til og tar del i det norske fellesskapet. Det er en forventning om at alle skal bidra etter evne.

I politikken skilles det ikke mellom de med høyere utdannelse og de uten utdannelse. I Norge ønsker man at både menn og kvinner skal være i arbeid. Det å være i jobb er derfor en viktig del av integreringspolitikken. Derfor er også politikken på dette området "å få alle personer ut i kvalifiserte jobber". Forskjellene mellom ulike levevilkår er mindre i Norge enn i andre land; således er det et ønske om å legge til rette for økt utdanning og kompetanseheving hos alle for at å bidra til å opprettholde likheten.

4.2.1 Integrerings og mangfoldsdirektoratet IMDi

IMDi http://www.imdi.no/er både forvaltningsorgan og kompetansesenter. IMDi skal iverksette og bidra til å utvikle regjeringens integrerings- og mangfoldspolitikk. IMDIs viktigste samarbeidspartnere er kommunene. IMDi samarbeider også med statlige aktører, privat sektor og frivillige organisasjoner.

IMDis hovedformål er å gi råd og iverksette statlig politikk. På deres sider finner man informasjon om ulike tema for integrering og mangfold. Man finner informasjon om lovpålagt norskopplæring, om rettigheter og plikter i henhold til introduksjonsloven samt kommunenes rolle i opplæring og integrering. Siden er ikke spesielt tilrettelagt for kompetanseinnvandrere og deres familier, men har fokus på "integrasjon" for alle innvandrergruppene.

4.2.2 NY I NORGE

Ny i Norge http://www.nyinorge.no/ er en informasjonsside for arbeidsinnvandrere og familiegjenforente med norske borgere. Ny i Norge er delt inn i sju hovedemner: Flytting til Norge, Arbeid, Barn og skole, Helse, Fritid, Transport og tjenester og Verdt å vite og formidles på flere språk. Første side er delt mellom Arbeidsinnvandring og familieinnvandring**.** Det henvises også til internettadresser, kontaktpersoner og telefonnummer under hvert tema.

Ny i Norge portalen inneholder informasjon fra Arbeids- og velferdsdirektoratet, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Direktoratet for arbeidstilsynet, Direktoratet for forvaltning og IKT, Direktoratet for naturforvaltning, Direktoratet for Samfunnssikkerhet og beredskap, Fellesforbundet, Forbrukerrådet, KS, Helsedirektoratet, Husbanken, Integrerings- og

mangfoldsdirektoratet, Politidirektoratet, Skattedirektoratet, Statens vegvesen, Toll- og avgiftsdirektoratet, Utdanningsdirektoratet og Utlendingsdirektoratet.

Ansvaret for www.nyinorge.no ligger hos Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi).

4.3 Kunnskapsdepartementet

Kunnskapsdepartementet (KD) har ansvaret for forskning og utdanning. Barnehager, utdanningsinstitusjonene og forskningsmiljøene er viktige kulturbærere og kulturformidlere. Regjeringen mener at Norge skal ha et godt og effektivt utdanningssystem og produktive og kreative forskningsmiljøer. Man trenger disse institusjonene dersom man skal greie å møte utfordringene i en verden der kapital og kunnskap krysser grenser, der informasjons- og bioteknologi skaper nye muligheter og etiske utfordringer, der kunnskap er den viktigste kapital.

I regjeringens Forskningsmelding [29] "Lange linjer – kunnskap gir muligheter" står det; "Muligheter til å finne nye svar på de store utfordringene i vår tid. Muligheten til å løse klimaproblemene. Muligheten til å helbrede sykdom. Muligheten til å skape nye næringer. Kunnskap gir mennesker muligheter til makt og innflytelse, og legger grunnen for løsninger på framtidas utfordringer. Regjeringen har høye ambisjoner både for kvalitet og omfang av norsk forskningsinnsats, og vil øke langsiktigheten og forutsigbarheten i norsk forskningspolitikk. Forskning og høyere utdanning skal sikre at vi utvikler ny forståelse og kunnskap som formidles til studenter og samfunnet omkring. Forskningen er internasjonal. I alle land må man orientere seg mot viktige forskningsmiljøer i resten av verden. Vi må ha evne til å nyttiggjøre oss andres forskning. Norge bidrar med under én prosent av verdens samlede kunnskapsproduksjon. Vi er et lite land og en liten befolkning. Vi må ha høyere ambisjoner om å bidra til fremragende forskning i verden på utvalgte områder."

I St.meld. nr. 33 (2008-2009) Utdanningslinja, ble et system for kompetanseinvesteringer beskrevet. I St.meld. nr. 18 (2012-2013) "Lange linjer – kunnskap gir muligheter", ble det fastsatt at KD skal etablere dette som et prosjekt[30].

4.3.1 NOKUT

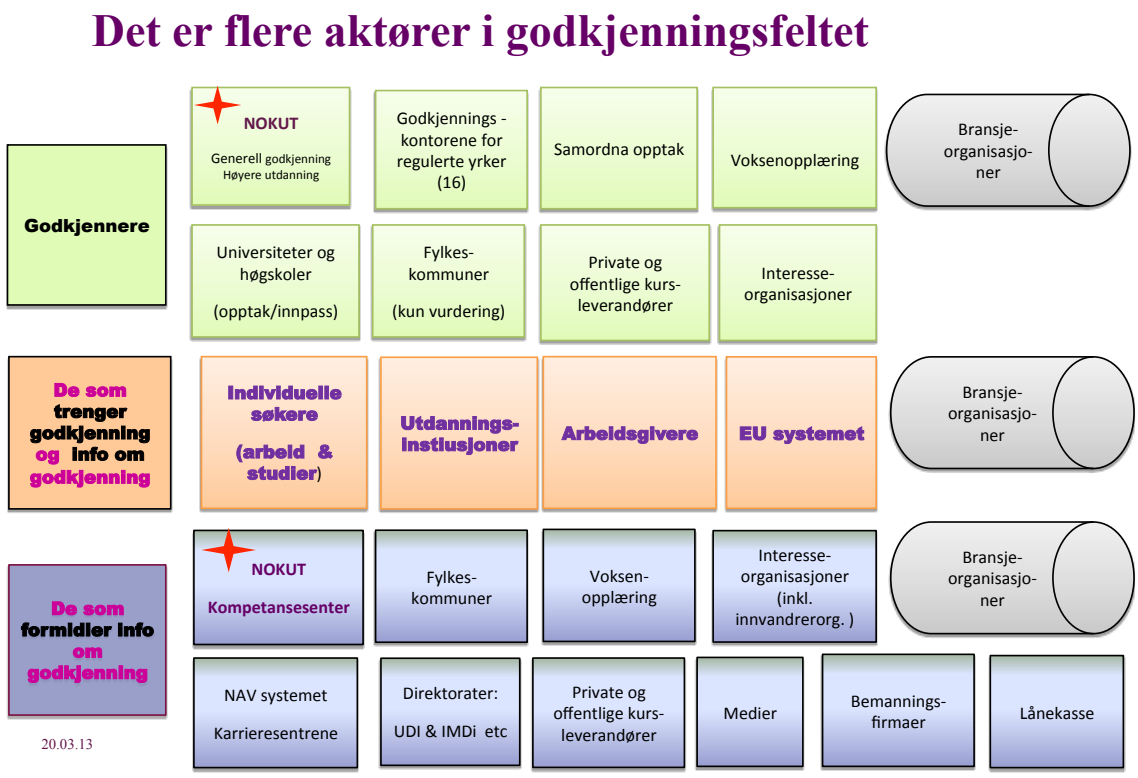
NOKUT - "Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga" - skal føre tilsyn med og stimulere til utvikling av kvaliteten i utdanningen ved norske universiteter, høyskoler og fagskoler, godkjenne høyere utdanning tatt i utlandet og informere om andre godkjennings- og autorisasjonsordninger for utenlandsk utdanning. Under NOKUTs ansvar ligger:

- Godkjenning av gradsutdanning ved norske universiteter og høyskoler
- Generell godkjenning av utdanning ved utenlandske universiteter og høyskoler
- Informasjon om utdanningssystemer i andre land og om norske godkjennings- og autorisasjonsordninger

[29] http://www.regjeringen.no/pages/38251604/PDFS/STM201220130018000DDDPDFS.pdf
[30] I St. Meld nr 18 (2012-2013) "Lange linjer – kunnskap gir muligheter", i kapittel 5 "Samspill om kompetanseutvikling" er dette beskrevet i detalj.

- Råd til universiteter, høyskoler, lånekassen, arbeidsgivere og godkjenningskontorer i spørsmål knyttet til godkjenning og innpassing av utenlandsk utdanning
- Informasjon om autorisasjon/profesjonsgodkjenning/lovbestemte yrker

Mange ser på NOKUT som et organ som har hovedansvar for "godkjenning av utdanning og kompetanse", men det er svært mange som har denne rollen avhengig av hvilken kompetanse man ønsker godkjenning for.



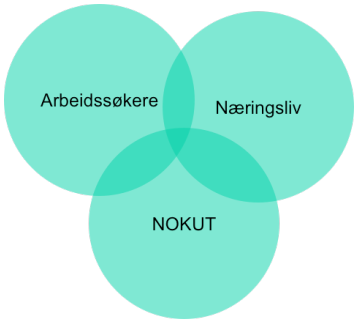
Undersøkelsene viser at det eksisterer en sammenblanding av begreper når det gjelder godkjenning av utdannelse:

- Oppholdstillatelse under kategorien faglært hos UDI.
- Autorisert godkjenning av lovbestemte yrker (det er 170 lovbestemte yrker i Norge). Her kreves en autorisering av egne autorisasjonskontorer fordi yrkene er regulert ved lov.
- Generell godkjenning av utdannelse. Ingen krav fra myndighetene om slik godkjenning, men et ønske hos arbeidsgiver for å sikre forståelse av innholdet i utdannelsen og et ønske hos arbeidstaker for å dokumentere krav på riktig tariffflønn.

Tabellen under er fra NOKUT og den viser antall behandlede søknader om generell godkjenning hos NOKUT sammenlignet med grader gitt ved norske universiteter og høyskoler.

	Utsteder / godkjenner	Antall I 2011 (2012)
1	Universitetet i Oslo	4983
2	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet NTNU	3579
3	NOKUT	2944
4	Universitetet i Bergen	2782
5	Handelshøyskolen BI	2661 (2263)
6	Høgskolen i Oslo	2518
	Norges Handelshøyskole	(1341)

Basert på en løpende økning i antall søknader over de siste årene, forventer NOKUT at det bare vil være Universitetet i Oslo som utsteder flere grader enn NOKUT i 2013.



NOKUT lanserte nye hjemmesider i mars, og skjema og øvrig informasjon finnes på engelsk og norsk. De nye sidene skal bistå både arbeidssøkere og arbeidsgivere med informasjon om søkeprosessen og skape større oppmerksomhet i norske medier om viktigheten av et samspill mellom innvandring, utenlandske kvalifikasjoner, arbeidsliv og godkjenning.

NOKUT informerer også om andre ordninger for godkjenning og autorisasjon[31]. De er også et nasjonalt ENIC-/NARIC-kontor og kan gi råd til norske institusjoner, arbeidsgivere og andre som trenger informasjon om utenlandsk utdanning.

I møter sier NOKUT at de opplever at deres rolle i løpet av de siste 5 årene er blitt vesentlig endret. Fra å hjelpe utenlandske personer til å studere i Norge, via å skulle integrere individer på norske de utdanningsinstitusjonene, til nå å være en del av kompetanseinnvandrings- og arbeidsmarkedspolitikken.

NOKUT arrangerer brukerforuma hvor de inviterer til regelmessige dialog med brukerne. De er nå i ferd med å få på plass et brukerforum for alle de 16 godkjenningskontorene og Kunnskapsdepartementet som har koordinatorfunksjonen for yrkeskvalifikasjonsdirektivet. De arrangerer ikke i dag brukerforuma sammen med andre offentlige etater som f.eks. UDI.

4.3.2 Utdanningsdirektoratet

Utdanningsdirektoratet har et overordnet faglig ansvar for bl.a. tilsyn med opplæringen, forvaltningen av det statlig spesialpedagogiske støttesystemet Statped, statlige skoler og fagstyringen av de nasjonale sentrene. Direktoratet har ansvaret for all nasjonal statistikk for grunnopplæringen og skal på bakgrunn av resultatene initiere, utarbeide og følge opp forsøk og utviklingstiltak.

Utdanningsdirektoratet godkjenner oppstart og fører tilsyn med de internasjonale skolene.

[31] http://www.nokut.no/no/Arbeidsliv-og-samfunn/Arbeidssokere-og-ansatte-med-utenlandsk-utdanning/.

4.3.3 Senter for internasjonalisering av utdanning (SIU)

Senter for internasjonalisering av utdanning (SIU) http://www.siu.no/ er et nasjonalt kompetanse- og informasjonssenter som skal fremme internasjonalt samarbeid innen utdanning og forsking. SIU er et statlig forvaltingsorgan under Kunnskapsdepartementet og skal fremme internasjonalisering, kulturell kommunikasjon og internasjonal mobilitet innen utdanning. Senteret skal samordne tiltak på nasjonalt nivå, i samsvar med offisielle retningslinjer for politikken på feltet. SIU er Norges kontor for internasjonale program og tiltak innenfor utdanning og forvalter program for flere offentlige oppdragsgivere. Senteret har og ansvar for å profilere Norge som utdanningsnasjon og arbeidsland for forskere, samt informasjonsarbeid, rådgiving og utredninger.

4.4 Justis- og beredskapsdepartementet (JD)

Departementets hovedmål er å sørge for at grunnleggende rettssikkerhetsgarantier blir opprettholdt og utviklet. Et overordnet mål er å sikre samfunnets og enkeltmenneskets trygghet. Justis- og beredskapsdepartementet (JD) har overordnet ansvar for utlendingsforvaltningen og er fagdepartement for Utlendingsdirektoratet (UDI) og administrativt overordnet Utlendingsnemnda (UNE). Justis- og beredskapsdepartementet (JD) har også ansvar for politidirektoratet.

JD har det overordnede ansvaret for å utforme og samordne statens flyktning- og innvandringspolitikk. Flere av virksomhetene innenfor departementets ansvarsområde har kjerneoppgaver på dette området. UDI er den sentrale etaten i utlendingsforvaltningen og er faglig overordnet politiet og utenriksstasjonene i utlendingssaker. UDI behandler og treffer vedtak i alle sakstyper etter utlendingsloven og statsborgerloven. UNE er et faglig uavhengig forvaltningsorgan som behandler klager på UDIs vedtak.

JD utgjør sammen med Politidirektoratet (POD) den sentrale politiledelse. POD er overordnet myndighet for både politidistriktene og særorganene i politiet og ivaretar det løpende etatsstyringsansvaret for disse.

For å nå regjeringens overordnede mål om en samfunnstjenlig og styrt innvandring og en human og solidarisk flyktning- og asylpolitikk, er det avgjørende for JD å sikre en utlendingsforvaltning som er helhetlig, effektiv og brukerorientert. Flyktning- og innvandringspolitikken er beskrevet i "Resultatområde 10 Beskyttelse og innvandring"[32]. Forvaltningen består av mange aktører som ligger under ulike departementer og utlendingsforvaltningen står overfor til dels nye og store utfordringer.

4.4.1 Lokale servicesenter

Servicesentrene http://www.sua.no/ består av Arbeidstilsynet, politiet, Skatteetaten og Utlendingsdirektoratet og disse har i samarbeid ansvar for drift av tre servicesentre for utenlandske arbeidstakere i Norge[33]. Her kan både arbeidsgivere og arbeidstakere få veiledning og prioritert behandling av søknader. Servicesentrene har medarbeidere som snakker flere språk.

[32] http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/stprp/20062007/stprp-nr-1-2006-2007-/13/1.html?id=434739
[33] http://www.sua.no/upload/taxnorway/SUA/sua%20-%20%C3%A5rsrapport%202012.pdf

Servicesentrene er opprettet for nordiske borgere, personer som omfattes av EØS-regelverket i utlendingsloven, faglærte og spesialister, deres arbeidsgivere samt familiemedlemmer av disse. Ved SUA-kontorene kan man få utstedt registreringsbevis (gjelder EØS-borgere), levere dokumentasjon/få effektuert oppholdstillatelse (gjelder faglærte og spesialister og deres familiemedlemmer fra land utenfor EØS), søke om skattekort, og i den forbindelse få tildelt D-nummer, melde flytting til Norge, og i den forbindelse få tildelt personnummer, få informasjon om rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv og få veiledning om identitetskort for bygge- og anleggsplasser og renholdsbransjen. Språk er norsk, engelsk, bulgarsk, polsk og fransk og henvender seg til både arbeidstakere og arbeidsgivere.

Servicesenteret i Kirkenes betjener i tillegg ufaglærte russiske statsborgere fra Barentsregionen og russiske grensependlere bosatt i Barentsregionen (for begge disse kategoriene gjelder at personene skal jobbe i Nordland, Troms eller Finnmark).

4.4.2 Politidirektorat og lokale politistasjoner

I de kommuner hvor det ikke er et servicesenter skal EØS-borgere som ønsker å oppholde seg i Norge møte opp og registrere seg ved stedets lokale politikontor. De 27 politidistriktene mottar, forbereder og behandler søknader om oppholds- eller arbeidstillatelse, reisedokumenter og statsborgerskap. De behandler en stor andel av søknadene de mottar selv. Saker politiet ikke kan behandle selv, sendes til UDI. Det er i dag ca. 3 ukers ventetid for å få time til personlig møte hos politiet.

4.4.3 UDI

UDI er den sentrale etaten i utlendingsforvaltningen http://www.udi.no/. UDI skal iverksette regjeringens innvandringspolitikk gjennom behandling av søknader om ulike typer oppholdstillatelse. I Tildelingsbrevet av 29.01.2013[34] står at dersom antall nye oppholdssaker øker i en slik grad at UDIs måloppnåelse påvirkes, "skal søknader relatert til arbeidsinnvandring, herunder søknader om familiegjenforening med arbeidsinnvandrere prioriteres". UDI skal legge til rette for at rekruttering av nødvendig arbeidskraft fra utlandet skjer på en enkel og effektiv måte. I tildelingsbrevet presiseres følgende:

- Arbeidsinnvandringssaker skal prioriteres.
- Det er viktig at arbeidsinnvandrere raskt kan få med seg familien.
- Krav til effektiv saksbehandlingstid for arbeidssaker og for familieinnvandringssaker der referansepersonen er arbeidsinnvandrer.

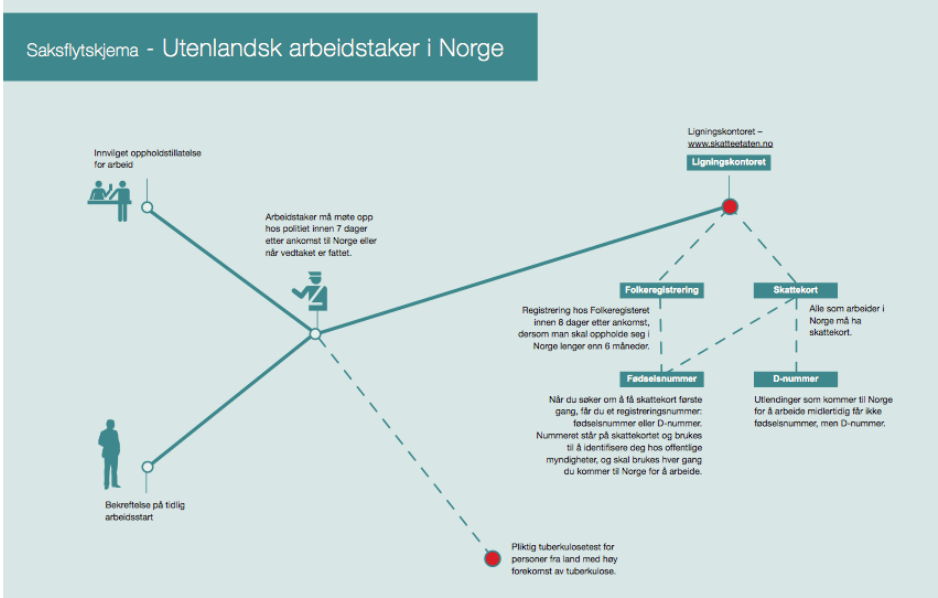
UDI har gode informative websider. Informasjon er tilgjengelig på norsk og 25 andre språk (inkludert engelsk, fransk og tysk). Ulike skjema finnes på flere språk, og man kan sende søknader elektronisk. Det er egne sider med informasjon til arbeidsgivere[35].

UDI har egne brukerforuma, og "bedre service" har hatt stort internt fokus og blitt vesentlig forbedret de siste årene. I flere undersøkelser scorer UDI høyt på servicegrad.

Det er som nevnt ulikt regelverk for personer som kommer fra land innenfor EØS-området og de som kommer fra tredjeland. Regelverket for personer fra tredjeland oppleves som mer

[34] http://www.regjeringen.no/upload/JD/Vedlegg/tildelingsbrev/Tildelingsbrev_UDI_2013.pdf
[35] http://www.udi.no/Sentrale-tema/Arbeid-og-opphold/Hvordan-ansette-utenlandsk-arbeidskraft/.

byråkratisk og tungvint enn det regelverket som gjelder for personer som kommer fra land innenfor EØS-området.
Det finnes gode flytdiagram som viser ulike saksbehandlingsprosesser[36], her vist ved eksempelet "Utenlandsk arbeidstaker i Norge".



4.5 Finansdepartementet

Det er finansministerens ansvarsområder i regjeringen som avgjør hvilke oppgaver Finansdepartementet skal utføre. Innenfor de rammene som regjeringen og Stortinget setter skal Finansdepartementet planlegge og iverksette den økonomiske politikken, samordne arbeidet med statsbudsjettet, sørge for skatter og avgifter som gir det offentlige inntekter, overvåke og utarbeide regler for finansmarkedene og forvalte statens finansformue.

4.5.1 Skatteetaten

Skatteetatens mål er å sikre finansieringen av velferdssamfunnet. Etaten er underlagt Finansdepartementet, og har ansvaret for å oppdatere folkeregisteret og at skatter og avgifter blir fastsatt og innbetalt på riktig måte. Informasjon på engelsk og polsk finnes på deres nettsider.[37] Her finnes ulike skjema som for eksempel melding av flytting til Norge, skattekort og søknad om D-nummer. Alle utenlandske borgere som skal flytte til Norge og har til hensikt å bli i seks måneder eller mer må møte personlig på ett av de 41 skattekontorene for å melde flytting. Når man søker om å få skattekort første gang, får man et registreringsnummer - D-nummer. Nummeret står på skattekortet og brukes til å identifisere personen hos offentlige myndigheter. Dette nummeret må bl.a. oppgis til banken når man oppretter bankkonto i Norge. Alle lønnsmottaker i Norge må ha bankkonto.

4.6 Hva er gjort av sentrale myndigheter de senere årene?

St.meld. nr. 18 (2007-2008) Arbeidsinnvandring fremheves av flere som "det dokumentet som satte fokus på hvor viktig arbeidsinnvandring er for bedrifter og samfunn. Dokumentet er

[36] http://www.udi.no/Sentrale-tema/Arbeid-og-opphold/Saksgang-oppholdstillatelse-for-arbeid/
[37] http://www.skatteetaten.no / http://www.skatteetaten.no/no/taxnorway/

utarbeidet på grunnlag av en erkjennelse om at tilgang på utenlandsk arbeidskraft er viktig for at bedrifter i Norge skal opprettholde sin konkurranse- og endringsevne.

I tillegg til Arbeidsinnvandringsmeldingen, kommer ulike tilpasninger til EØS regelverket[38] gjennom direktiver. Våre undersøkelser viser at det for bedriftene oppleves som tilnærmet uproblematisk å rekruttere og ansette personer med høyere utdannelse fra et land innenfor EØS området. Det oppleves imidlertid som mer krevende å rekruttere og beholde utenlandsk arbeidskraft enn å ansette norske arbeidstakere (ref. NAVs bedriftsundersøkelse).

Mange av direktoratene og deler av statsforvaltningen som vi har vært i kontakt med, sier at deres roller og ansvarsområder har endret seg gjennom de siste 5 årene, og at det i dag er større fokus på arbeidsinnvandring og arbeidsmarkedspolitikk. Mange endringstiltak er igangsatt etter at stortingsmeldingen ble godkjent. Disse endringene er vi i ferd med å se resultat av nå.

Gjennom de senere år har det også vært flere endringer i selve regelverket. Ny utlendingslov trådte i kraft 1. januar 2010 og samme år ble det også gjennomført en forenkling av bestemmelsen om faglært arbeidskraft som innebar tidlig arbeidsstart (faglærte kan begynne å jobbe før søknaden om oppholdstillatelse er ferdigbehandlet), at arbeidsgiver kan søke på vegne av arbeidstaker) og innføring av spesialistbestemmelsen (som ble avviklet i januar 2013).

Den nye Utlendingsloven av 2010 har gjennom ordningen med tidlig arbeidsstart åpnet for at norske arbeidsgivere kan la faglært arbeidskraft fra land utenfor EU/EØS-området tiltre stillingen før endelig arbeidstillatelse er innvilget. Faglært arbeidskraft omfatter alle arbeidstakere med fagutdanning eller høyere utdanning. Videre er det gjort flere endringer for å imøtekomme kortere behandlingstid hos UDI og større brukerfokus:

- Søknad på nett
- Kortere saksbehandlingstid for denne type arbeidskraft
- Arbeidsgiverservice
- Kontaktpersonordningen
- Brukerråd for arbeidslivet
- Opprettelse av SUA-kontor

UDI har også høynet servicenivået for arbeidsgivere ved blant annet å innføre en kontaktpersonordning som betjenes av Arbeidsenheten i UDI, der hver arbeidsgiver får en egen kontaktperson som kan gi råd om søknadsprosess og uttale seg om generelle problemstillinger. Det er også etablert et brukerråd for arbeidsgivere med møter i Oslo en gang per semester.

Forskningsmeldingen «Klima for forskning» viser at Regjeringen ønsker å legge til rette for at norske forskningsinstitusjoner og at bedrifter skal kunne trekke til seg kompetanse fra land utenfor EØS. Dette gjøres bl.a. gjennom å forenkle utlendingsregelverket. Det har vært en positiv utvikling de siste årene med ny utlendingslov og endrede prosedyrer i UDI og hos

[38] http://www.udi.no/Sentrale-tema/Arbeid-og-opphold/Arbeid-og-opphold-EU-EOS-EFTA-borgere/Midlertidig-registreringsordning-for-EOS-borgere/?id=10934.

norske utenriksstasjoner. EFFEKT-programmet [39] er et godt eksempel. Dette omfatter elektroniske tjenester for brukerne, elektronisk saksbehandling og samhandling med andre etater og samarbeidspartnere.

Norge har imidlertid ikke innført EUs Blue Card hvor arbeidstillatelse gir en kvalifisert tredjelandsborger rett til å bo og arbeide i ethvert EU-land. Alle EU-land med unntak av Danmark, Irland og Storbritannia har innført denne ordningen. Disse tre landene har forbeholdt seg retten til ikke å innføre direktivet. Ordningen er – som navnet tilsier – inspirert av USAs Green Card, og fargen blått er valgt for å reflektere EU-flagget.

Både vilkårene for tillatelsen og innholdet i en gitt tillatelse skal være like, uavhengig av hvilket medlemsland som vurderer søknaden; det stilles også krav til maksimal saksbehandlingstid. Tillatelse gis for inntil to år, og kan fornyes. Tredjelandsborgere som innvilges et Blue Card gis mer favoriserende rettigheter enn andre innvandrergrupper, bl.a. forenklede regler for familieinnvandring. Tillatelse legger til rette for økt mobilitet mellom EU-landene. Direktivet skulle vært iverksatt av medlemslandene innen 19. juni i 2011, men flere medlemsland har fortsatt ikke implementert det fullt ut.

For øvrig har deler av opposisjonen på Stortinget fremmet forslag om at Norge bør vurdere innføring av et Blue Card, tilsvarende det som EU har opprettet. Senest i mars 2013 fremmet Høyre og KrF forslag om dette, støttet av Venstre. Regjeringspartiene og FrP stemte imot forslaget. Under debatten uttalte daværende statsråd Bjurstrøm at "Jeg er opptatt av at de hensynene som ligger bak «Blue Card»-ordningen, langt på vei også ligger inne i det nye systemet vi nå har etablert siden 1. januar 2010, og som jeg har vært tydelig på at jeg synes vi skal se hvordan virker mer over tid. Da er det f.eks. paradoksalt at saksbehandlingstiden i «Blue Card»-ordningen er lengre enn den saksbehandlingstiden vi legger opp til. For meg er det ikke avgjørende at vi skal inn i et slikt system. Nå har vi lagt, mener jeg, kortene for en ordning som jeg har tro på, og som det er viktig at vi nå ser hvordan virker før vi gjør nye endringer."

Hovedargumentet fra regjeringens side synes å være at den nye utlendingsloven langt på vei gir de samme mulighetene til kvalifisert arbeidsinnvandring som Blue Card-ordningen. Og kravene til saksbehandlingstid i Norge er vesentlig kortere enn for EUs medlemsland. [40]

Norge deltar i OECDs Skills Strategy.[41] Prosjektet fokuserer på tre overordnede utfordringer: i) å produsere relevante ferdigheter, ii) å aktivisere ferdigheter som ikke utnyttes og iii) å utnytte ferdigheter gjennom mer effektiv utnyttelse i arbeidsmarkedet (øke "match"). I Norge er flere departementer involvert (AD, FIN, HOD, KD, KRD, NHD). Prosjektet vil arrangere åpne møteplasser hvor ulike parter får invitasjon til å delta. Resultatene fra PIAAC-undersøkelsen vil foreligge den 8. oktober 2013 [42]

I tillegg deltar myndigheter og departementer kontinuerlig i undersøkelser, kartlegginger, nettverksmøter og samlinger som belyser hvordan andre land løser lignende utfordringer.

[39] http://www.udi.no/Oversiktsider/Moderniseringsprosjektet-EFFEKT/
[40] Fra denne debatten i Stortinget, ligger det mer informasjon her http://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Referater/Stortinget/2011-2012/111110/5/#votering.
[41] "Building the right skills and turning them into better jobs and better lives". http://skills.oecd.org/
[42] http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/piaacprogrammefortheinternationalassessmentofadultcompetencies.htm

OECD utarbeider i disse dager en studie i serien ”Recruiting Immigrant Workers” hvor de i denne rapporten fokuserer på Norge. Rapporten belyser hvordan Norges arbeidsinnvandringspolitikk har vært gjennom historien, samt et veikart for håndtering av arbeidsinnvandring fremover.

Fram til årtusenskiftet var den norske integreringsinnsatsen preget av stor lokal variasjon i innhold, omfang og kvalitet, samt uklar rollefordeling mellom involverte aktører som sosialkontor, voksenopplæring, arbeidskontor, helsetjeneste og trygdeetat (Djuve og Hagen, 1995, Berg 1996, Djuve og Pettersen 1997, Djuve m.fl. 2001). I 2002 ble det vedtatt en gjennomgripende reform av integreringspolitikken for flyktninger, der staten tok kontroll og standardiserte det lokale integreringsarbeidet gjennom lov om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere. Alle kommuner ble pålagt å tilby nyankomne flyktninger et toårig heldags kvalifiseringstiltak, som minst skulle inneholde norskopplæring, samfunnskunnskap og arbeidsrettede tiltak. Samtidig ble det innført obligatorisk deltakelse i tiltaket for en definert målgruppe av nyankomne innvandrere [43].

Det arbeides i disse dager med en ny portal, ”Work in Norway”, hvor 5 direktorater samarbeider (Politidirektoratet, UDI, Direktorat for arbeidstilsyn, Skattedirektoratet og NAV) Integrasjon og Mangfoldsdirektoratet (IMDi) er imidlertid ikke en del av prosjektet. ”Work in Norway” er et prosjekt som er eksplisitt nevnt i Arbeidsinnvandringsmeldingen fra 2008 og som vil bli avsluttet i juni 2013.

Norge mangler en overordnet politikk for kompetanseinnvandring som fokuserer på kompetanse fremfor generell arbeidsinnvandring. Innvandringspolitikken er fortsatt i all hovedsak fokusert på asylsøkere og flyktninger. Integreringspolitikken er også hovedsakelig knyttet til disse gruppene. Det gjør at lovverk og saksbehandlingsrutiner for personer med høyere utdannelse som ønsker å arbeide i Norge, kan oppleves som komplekse, uforutsigbare og ineffektive. Stortingsmeldingen fra 2008 brakte større fokus på arbeidsinnvandring, men mye gjenstår i forhold til en overordnet og helhetlig kompetanseinnvandringspolitikk.

5.0 Lokale og regionale myndigheter

Fra 1. september 2004 ble deler av kommunenes integreringsarbeid regulert gjennom den nye Introduksjonsloven. Kommunen har plikt til å sørge for at *enkelte* innvandringsgrupper og deres familier (ved familiegjenforeninger) får opplæring i norsk og kunnskap om det norske samfunnet[44]. Kommunens plikt er å tilby slik opplæring for de innvandrerne loven omfatter og som er bosatt i kommunen.

I tillegg har alle i Norge rett til et sted å bo. Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 27 pålegger kommunene å finne midlertidig botilbud for dem som ikke klarer det selv. Denne lovparagrafen forvaltes av det lokale NAV-kontoret og omfatter sjelden kompetanseinnvandringsgruppen. Kommunens boligstrategi ansees imidlertid for å være et viktig bidrag til trivsel og integrering av alle ulike kulturer og sosiale grupperinger. Lokale myndigheters ansvar kan oppsummeres slik:

[43] http://www.fafo.no/pub/rapp/20210/20210.pdf
[44] http://www.lovdata.no/all/nl-20030704-080.html.

- Språkopplæring
- Integrering (trivsel)
- Tilbud om skole og barnehage samt tilsyn av disse (inkludert de internasjonale skolene)
- Tilsyn av bedriftene (ift HMS og Arbeidsmiljølov)

Bedriftenes ansvar:

- Å følge arbeidsmiljøloven og tariffavtaler (der dette gjelder)

Integreringspolitikken er som nevnt hovedsakelig fokusert på integrering av asylsøkere og flyktninger. Det er opp til hver enkelt region hvorvidt man gir et tilbud til arbeidsinnvandrerne.

5.1 Om de ulike regionene

Stavanger

I Stavanger samarbeider man bredt med flere aktører i spørsmål knyttet til rekruttering og integrering. Det er etter initiativ fra Næringsforeningen i Stavanger etablert en gruppe (INT-nettverket) som møtes regelmessig. Denne gruppen består av NHO Rogaland, LO Rogaland, NAV Eures, Greater Stavanger (15 kommuner i Sør-Rogaland), Haugaland Vekst (6 kommuner i Nord-Rogaland), Rogaland Fylke, Norsk olje og gass samt Næringsforeningen i Stavanger-regionen. De arbeider i fellesskap med spørsmålstillinger som:

- Markedsføring av regionen
- Rekruttering av ulike kompetansegrupper (for eksempel hvor finner man nye ingeniører og hvordan beholder man dem)
- Ivaretakelse av ledsager/familie
- Påvirkning av sentrale myndigheter (for eksempel NOKUT hva angår lang saksbehandlingstid av søknader om godkjenning utdannelse)
- Felles informasjonsmateriell
- Språkopplæringstilbud
- En ny informasjonsbok om Rogaland ” New in Rogaland” skal være klar til august 2013. NAV i Rogaland har også utarbeidet denne siden: http://www.nav.no/Lokalt/Rogaland/Work+in+Rogaland

Lokale myndigheter som kommuner og fylker oppleves av aktørene som å være særdeles lydhøre for forslag og innspill fremmet av denne gruppen. Det oppleves også som svært relevant å møtes jevnlig og jobbe sammen om konkrete mål. Arbeid med infrastruktur, internasjonale skoler, etablering av SUA-kontor i Stavanger, markedsføring av regionen m.m. nevnes som konkrete aktiviteter hvor gruppen har fått gjennomslag for sine synspunkter.

Kristiansand

Flere næringsforeninger i regionen har en uttalt strategi og en målsetting om å gjøre regionen attraktiv for bedriftsetablering og arbeidskraft. INN er en sentral satsing på dette området. Men per i dag har vi ikke et definert ansvar for innsalg mot bedrifter for å etablere seg i regionen slik som Tromsø. Økt bevissthet rundt betydningen av å samarbeide har skapt grobunn for en rekke nye prosjekter som regelmessige møter med sentrene for norskopplæring, inkludering av den internasjonale skolen i Kristiansand, møter med NAV Eures

og NAV og etablering av et samarbeid med JCI Kristiansand[45] rundt ulike aktiviteter. INN Kristiansand tilbyr også språkpraktiseringsaktiviteter på samme måte som INN Tromsø og Trondheim.

Bergen
Bergen Næringsråd har følgende aktiviteter:
• Internasjonalt karrieretorg som arrangeres hvert år. Dette er en møtearena for bedrifter og personer med utenlandsk opprinnelse og høyere utdanning. Tiltaket er attraktivt både for bedrifter som søker arbeidskraft og for arbeidssøkere med utenlandsk opprinnelse som allerede befinner seg i Bergen.
- Bergen Næringsråd inviterer årlig bedrifter til en Bergensdag på NTNU i Trondheim. Hensikten er å synliggjøre bergensregionen som et attraktivt sted å bo og jobbe.

• Bergen Næringsråd arrangerer årlig et seminar for bedrifter i Bergen på NHH og UiB med fokus på å beholde ferdige utdannede studenter i regionen.
• Bergen Næringsråd og Adecco er i ferd med å utarbeide et felles prosjekt rundt rekruttering av arbeidskraft fra Polen
• Dialog mellom Bergen Næringsråd, LO, Skatt Vest, Politiet, Kemneren/Bergen kommune, og Hordaland fylkeskommune for å få etablert et SUA-kontor i Bergen
• Egen arbeidsgruppe med fokus på et internasjonalt skoletilbud i Bergensregionen
• Det er etablert en mangfolds- og integreringsgruppe som møtes regelmessig.

• I regi av Business Region Bergen er prosjektet Vekstlandet etablert for å trekke attraktiv arbeidskraft til regionen
-I tillegg deltar flere bedrifter i Global Future-programmet til NHO

Trondheim
Det finnes ingen formaliserte samarbeidsgrupper hvor lokale myndigheter i Trondheimsregionen jobber sammen med andre organisasjoner for å beholde kompetanseinnvandrere og dere familier. Alt rundt dette er koblet til kommunens strategiske næringsplan http://www.trondheimsregionen.no/. Der er i forbindelse med dette arbeidet igangsatt:
1. Kartlegging av arbeidsinnvandrere til regionen
2. Tilbud om basisinformasjon for arbeidsinnvandrere
3. Utvikling av et lokalt Global Trainee-program

Trondheimsregionen har ikke gjort noen felles fremstøt for å trekke utenlandsk arbeidskraft til regionen. Trondheim kommune oppleves som en pådriver for å få til en bedre koordinering mellom offentlige etater for bedre saksgang for arbeidsinnvandrere. Global Trainee ble opprettet fordi regionen så at Global Future-programmet ikke "var nok" og er ment å være en lokal tilpasning til NHOs program.

NAV Eures i regionen har bistått flere virksomheter med å rekruttere utenlandsk arbeidskraft fra EØS-området. Det planlegges nå aktiviteter spesielt rettet mot rekruttering av ingeniører. Sør-Trøndelag fylkeskommune er i ferd med å utarbeide en internasjonal strategi som også

[45] http://jci.cc/local/media/kristiansand

omhandler dette temaet. Regionen har i økende grad fokus på integrerings- og bosettingstiltak for ulike innvandrergrupper. NiT har tatt initiativ til møter med (NAV/NAV Eures, Trondheim kommune, Trondheimsregionen, NTNU, Expat Mid-Norway og Adecco for å diskutere hvordan man i fellesskap kan legge til rette for å imøtekomme ulike ønsker og behov hos partnere til "expats".

Når det gjelder tilbud om basisinformasjon, er NiT i dialog med offentlige aktører som kommunene, NAV, IMDi, Arbeidstilsyn, Voksenopplæring, Politi, UDi, etc. og Jushjelpen. Tanken er at disse aktørene skal bidra til et koordinert informasjonstilbud.

NiT sier; "*Vi innser at dette med tilrettelegging for arbeidsinnvandrere og deres familier er noe vi i fellesskap må bli bedre på. Vi er i startfasen på å rigge oss bedre og avklare hvem som kan putte hva i potten for å levere bedre".*

Oslo
Det er det ingen regelmessige møteplasser mellom organisasjoner og regionale myndigheter hvor man diskuterer og samhandler om ulike temaer knyttet til rekruttering av utenlandsk kompetanse, og hva som skal til for å beholde denne kompetansen. Det er imidlertid flere møteplasser hvor ulike aktører møtes og hvor kompetanse er tema.

Oslo kommune utarbeidet i 2001 en kampanje som skulle forme Oslo som en mer tolerant by når det gjelder integrasjon og mangfold "OXLO – Oslo Extra Large is a long-term awareness-raising campaign designed to make Norway's capital a more tolerant city through a focused effort on both citizen and municipal activities".

Organisasjoner blir invitert til å gi uttalelser til høringsnotater i forbindelse med næringspolitiske notater og strategiprosesser i Oslo kommune. Oslo Handelskammer har i samarbeid med Oslo Teknopol utarbeidet en bok "New in Oslo". Det er etablert et servicesenter (SUA) i Oslo. Det er blitt vesentlig bedre merking på engelsk i Oslo (skilting, på T-baner, hos offentlige etater, osv.). Oslo kommune er også en pådriver for å få etablert flere internasjonale skoler.[46]

Bedrifter i Byen er en møteplass hvor representanter fra Næringslivets organisasjoner møter Oslos politikere til et årlig arrangement hvor kompetansearbeidsinnvandring har vært diskutert flere ganger på initiativ fra Oslo Handelskammer.

Oslo Teknopol IKS http://www.oslo.teknopol.no/ arbeider for å utvikle og fremme Osloregionen som en kunnskapsbasert virksomhetsdestinasjon. Oslo Teknopol er et regionalt utviklingsbyrå eid av Oslo kommune og Akershus fylkeskommune. En av deres fokusoppgaver er å fremme regionen internasjonalt samt å fremheve regionens attraktivitet for talentfulle personer og kunnskapsintensiv industri. Samarbeid fremheves som nøkkelen til å utvikle Osloregionen til en internasjonalt konkurransedyktig kunnskapsbasert region. Oslo Teknopol samarbeider med næringslivet, kunnskapsinstitusjoner og andre utviklingsorganisasjoner i regionen for å fremme FoU og næringsliv.

[46] http://nrk.no/nyheter/distrikt/ostlandssendingen/1.8122617.

Samarbeidsalliansen Osloregionen[47] ble stiftet 17. desember 2004. Per 01.01.2013 består alliansen av 72 kommuner og tre fylkeskommuner i hovedstadsområdet: Oslo kommune, Akershus, Buskerud og Østfold fylkeskommuner, samtlige kommuner i Akershus og Østfold, samt 13 kommuner i Buskerud, 6 i Vestfold, 1 i Telemark, 3 i Oppland og 7 i Hedmark. Samarbeidsalliansens mål er å styrke Osloregionen som en konkurransedyktig og bærekraftig region i Europa.

Samarbeidsalliansen Kunnskap Oslo ble stiftet 27.11.2008[48] og er en allianse av institusjoner for forskning og høyere utdanning i Oslo, samt andre kunnskapsfokuserte aktører. Medlemmene av alliansen arbeider for å utvikle Oslo som et kunnskaps- og beslutningssentrum i nasjonal og internasjonal sammenheng. De fire initiativtakerne - Oslo kommune, Universitetet i Oslo, Høgskolen i Oslo og Handelshøyskolen BI - fikk med seg over 30 andre utdannings- og forskningsinstitusjoner ved etableringen av Kunnskap Oslo.

Tromsø
Kommunen har ingen egen strategi knyttet til det å tiltrekke og beholde innvandrere med kompetanse til regionen.

Troms fylkeskommune ikke har utarbeidet en egen strategi for å tiltrekke og beholde kompetanseinnvandrere. Indirekte er man involvert i en del prosjekter som i neste omgang kan bidra til å gi Tromsø/Troms positiv omtale overfor målgruppen og/eller overfor et internasjonalt publikum: Global Future, Arctic Frontiers og pressemøter i tilknytning til konferansen, samt Nord-Norges europakontor. I tillegg arbeider personalavdelingen i fylket mot andre offentlige aktører, som bl.a. NAV.

Universitetssykehuset (UNN) samarbeider med Helsefakultetet ved Universitetet i Tromsø om å lage et internasjonalt kontor for å lettere ta i mot, formidle og integrere stipendiater, studenter og andre som jobber/studerer/er på utveksling ved helsefakultetet eller UNN. I hovedsak dreier dette seg om russere. Likevel er målet at dette kontoret skal håndtere alle andre nasjoner.

Næringsforeningen i Tromsøregionen tilbyr INN-tjenester til utenlandske arbeidstakere som kommer til vår region for å jobbe og bo. De arrangerer regelmessig norskkurs på kveldstid (8 kurs per år). Nylig startet Næringsforeningen i Tromsøregionen et polsk-norsk kurs og et kurs i forretningsengelsk (Business English for alle lokale bedrifter. De driver også prosjektet Work Network hvor målet å koble høyt utdannede arbeidsinnvandrere som allerede befinner seg i regionen til mulige lokale arbeidsgivere. På denne måten ønsker de å nyttiggjøre seg den globale kompetanse man allerede har i vår region.

5.2 Litt om INN-nettverket og aktiviteter i næringsforeningene[49]

Innsalg av regionen for å vise regionens attraktivitet for bedriftsetablering og arbeidskraft ivaretas av andre organisasjoner, men næringsforeningene samarbeider nært med disse

[47] http://www.osloregionen.no/Pages/About/om.phtml
[48] http://www.kunnskap.oslo.kommune.no/hovedside/om_kunnskap_oslo/
[49] Hentet fra undersøkelsen utført av Bergen Næringsråd i 2012 som sammenstiller hva de ulike næringsforeningene fokuserer på.

gruppene. Unntaket er Tromsø hvor næringsforeningen har et definert ansvar for innsalg mot bedrifter for å få dem til å etablere seg i regionen.

I alle byene ivaretas unike sosiale nettverk og faglige aktiviteter for utenlandske arbeidstakere og deres familier av INN-kontorene hos næringsforeningene og av Oslo Handelskammer i Oslo. Noen nettverk organiseres i samarbeid med andre aktører. Unntaket er Trondheim hvor næringsforeningen har gitt ansvaret for dette til selskapet Expat Mid-Norway AS. INN (International Network of Norway) og disse tilbyr relocation-tjenester. I Stavanger tilbys imidlertid disse tjenestene av ulike kommersielle aktører. INN kan gi landsdekkende tilbud gjennom nasjonale avtaler. Det er flere kommersielle aktører som tilbyr "relocation"-tjenester og som er konkurrenter til INN-kontorene i de ulike byene.

Boligsøk for "expats" ivaretas av INN-kontorene/Expat Mid-Norway i alle byene. Unntaket er Stavanger hvor disse tjenestene utføres av kommersielle aktører. Det er flere kommersielle aktører som tilbyr boligsøktjenester og som er konkurrenter til INN-kontorene i de ulike byene.

Norskopplæring ivaretas i stor grad av bedriftene som engasjerer utenlandsk arbeidskraft eller av andre, både private og offentlige aktører. Oslo Handelskammer, gjennom INN, har avtale med Folkeuniversitetet om rabatt på norskkurs. Tromsø, gjennom INN, og Trondheim, gjennom Expat Mid-Norway, har konversasjonsgrupper hvor "expats" kan trene opp norskferdighetene sine. Oslo Handelskammer og flere andre næringsforeninger tilbyr også jevnlig sosiale arrangementer og andre arrangementer for sine INN-medlemmer.

Servicesentre for utenlandske arbeidstakere (SUA) finnes i Oslo, Stavanger og Kirkenes. Senteret i Oslo kan benyttes av alle arbeidsinnvandrere. I Stavanger har SUA effektivisert immigrasjonsprosessen vesentlig, men senteret har fortsatt litt begrenset kapasitet. Mange sendes derfor fra Stavanger til Oslo. I de andre byene ivaretas immigrasjonsprosessen av de lokale politistasjonene. I noen tilfeller brukes også kontoret i Oslo. Bergen Næringsråd jobber aktivt for å få etablert et SUA-servicesenter i regionen.

Alle byene har et internasjonalt skole- og barnehagetilbud. I osloområdet jobbes det for å etablere flere internasjonale skoleplasser, og Bergen jobber for nye lokaler og flere plasser. De andre byene er godt fornøyd med det internasjonale skoletilbudet. Dette fremheves som det et viktig tilbud i arbeidet for å rekruttere og beholde utenlandsk arbeidskraft.

Næringsforeningen i Stavanger tilbyr kurs til norske familier i stavangerregionen som skal arbeide i utlandet (OUT Country Orientation).

Alle næringsforeningene tilbyr handelskammertjenester. Alle tar imot utenlandske delegasjoner, noen i større grad enn andre. I Stavanger ivaretas dette i hovedsak av Greater Stavanger i samarbeid med Stavanger Næringsforening. Bergen vurderer også et større samarbeid vedrørende mottaksapparat for utenlandske delegasjoner. I Kristiansand har man som mål å ha regelmessige møter med "Knutepunkt Sørlandet".

Alle næringsforeningene gjennomfører delegasjonsreiser til sentrale internasjonale markeder, ofte i samarbeid med andre organisasjoner. Alle næringsforeningene har fokus på internasjonal kompetanseheving hos bedriftene og arrangerer ulike møter og kurs knyttet til temaet.

5.3 Litt om internasjonale skoler

Det er 16 internasjonale skoler i Norge. Disse finner man i de store byene Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. Men det er også internasjonale skoler i Fredrikstad, Sandefjord, Arendal, Kristiansand, Kongsberg, Porsgrunn, Ålesund og Tromsø. Dessuten har flere offentlige videregående skoler tilbud om IB-linjer. De fleste internasjonale skolene har kun tilbud på grunnskolenivå, mens det i Oslo, Sandefjord, Stavanger og Bergen også finnes et tilbud på videregående nivå. Mange har også tilbud om barnehage.

Nivået på skolepengene varierer. De skolene som er godkjent etter Privatskoleloven har skolepengesatser på ca. NOK 15 000 - 24 000 per år. Det er fire skoler som er godkjent etter Opplæringsloven. Det gjelder Bergen, to skoler i Stavanger og Oslo International School. Disse mottar ingen statstilskudd og har forskjellige skolepengemodeller. I Bergen betaler private ca. NOK 70 000 per år. Hvis det er arbeidsgiveren som betaler, må denne i tillegge betale et sponsorhonorat på ca. NOK 120 000 per plass. Arbeidsgiveren disponerer da plassen for et helt skoleår.

De fleste internasjonale skoler har engelsk som arbeidsspråk. Unntaket er den tyske og den franske skolen. Alle har tilbud innenfor den lovpålagte norskundervisningen. De fleste har tilbud om fransk og spansk som fremmedspråk.

Kartleggingsundersøkelsen viser at de internasjonale skolene har stor betydning for "mobilitet" for personer med høyere utdanning og spesialkompetanse og deres familier. Dette gjelder spesielt for utenlandske eksperter som ansettes av norske bedrifter og universiteter for kortere perioder. Men tilbudet er også viktig for nordmenn som arbeider i norske bedrifter som har kontorer internasjonalt – eksempelvis DnV og Jotun. Det er uttrykt ønske og behov for flere internasjonale skoler både fra individer og bedrifter i ulike regioner. I dag foreligger det konkrete planer om etablering av følgende skoler:

- Asker International School (planlegger oppstart høsten 2013)
- Fagerhaug International School i Stjørdal (planlegger oppstart høsten 2013)
- Drammen International School (under etablering)
- Northern Light International School (under etablering)
- Kristiansund International School (under etablering)
- Harstad International School (under etablering)

I tillegg til disse har Oslo Kommune ønske om å opprette internasjonale klasser eller en skole innenfor den offentlige skolen, men de har problemer med å få godkjenning fra Utdanningsdirektoratet.

Støtter sentrale eller lokale myndigheter etablering og drift av internasjonale skoler?
Hvis skolene er godkjent etter Privatskoleloven utbetales et driftstilskudd fra staten etter visse regler som setter et tak for hva skolen kan kreve i skolepenger fra foreldrene. Tilskuddssatsene tilsvarer 85% av hva det koster i tilsvarende offentlige skoler. Taket på skolepenger skal da ikke overstige "de resterende 15 %". Men modellen har mange hull. Det gis bl.a. ikke kompensasjon for husleie eller kapitalkostnader. Private skoler får heller ikke mva-kompensasjon ved leie av lokaler, i motsetning til offentlige skoler. Finansieringen er gunstig for meget små grunnskoler

med inntil 46 elever, men deretter mer enn halveres tilskuddet per elev, noe som gjør det vanskelig å bygge større, robuste skoler. Dette er en stor ulempe for private skoler generelt, ikke bare internasjonale skoler.

Det gis ikke noe tilskudd til skoler under etablering. De er derfor avhengige av privat startkapital eller kapital fra lokale myndigheter i de par årene det normalt tar å etablere en ny skole. I Ålesund, for eksempel, var det Ålesund Næringsråd/forening som laget en prosjekt med støtte fra det lokale næringslivet. I Asker har Asker kommune bidratt med tilskudd.

Det finnes ingen formell undersøkelse som sammenstiller hvordan de lokale myndighetene støtter etablering og drift av de internasjonale skolene.

I Bergen har Bergen Kommune alltid bidratt med gratis lokaler. I Stavanger har lokale myndigheter bidratt med del-finansiering av bygg for International School of Stavanger og British International School. På noen steder får man tomt av lokale myndigheter. I Tromsø og Ålesund har skolene fått disponere lokaler til redusert husleie.

Det er også store forskjeller i tjenestene skolene mottar fra kommunene. Ved internasjonale skoler som er godkjent etter Privatskoleloven og mottar offentlig finansiering, har elevene rett til PPT-tjenester for elever med lærevansker. Elevene som bor mer en et visst antall kilometer fra skolen får gratis skyss og de får tilgang til skolehelsetjenestene.

Samme rett har derimot ikke elever ved skolene som er godkjent etter Opplæringsloven, og hvor skolen ikke mottar offentlig tilskudd. Men det er mulig for kommunen å velge å tilby disse tjenestene allikevel, slik de gjør i Bergen. Elever ved skolene i Stavanger og Oslo/Bærum har ikke rett til noen av disse tjenestene.

6.0 Hva viser undersøkelsene?

6.1 Formelle prosedyrer

CASE 1 – jobb i Norge (visum – opphold og arbeidstillatelse – godkjenning av utdannelse)

En ingeniør fra EØS-området og en ingeniør fra et land utenfor EØS-området er ønsket av en bedrift i Norge (stillingen er utlyst og ingeniøren har søkt og fått jobb).

En EØS-borger som har fått en jobb i Norge må først registre seg online på UDIs portal. Her oppgis generelle opplysninger som navn, fødselsdato, statsborgerskap, adresse, arbeidsgivers navn, adresse, org. nr. Deretter booker søkeren time på et Servicesenter (SUA). Når søkeren kommer til denne timen må vedkommende ha med seg pass eller godkjent nasjonalt ID-kort samt kontrakt. Politiet sjekker identiteten og kontrakten og utsteder et registreringsbevis som er av ubegrenset varighet. Søkeren må deretter videre på SKATT for å søke om skattekort og melde innflytting til Norge. Her kreves registreringsbevis, kontrakt, pass/id-kort som dokumentasjon.

En tredjelandsborger (ikke EØS) som har fått jobb i Norge må også i likhet med EØS-borgeren innom UDIs portal for å søke om arbeidstillatelse. Her oppgis generelle opplysninger og det må

betales et gebyr til staten på 3000 NOK. Denne søkeren kan enten søke fra nærmeste norske ambassade (dansk/svensk ambassade kan også brukes dersom det ikke eksisterer noen norsk ambassade i landet) eller gi fullmakt til arbeidsgiveren i Norge som søker for han/henne. Av dokumentasjon kreves kopi av pass, bilde UDIs arbeidstilbudsskjema og vitnemål. Etter at papirene er levert til politiet/ambassaden, sendes saken til UDI for videre saksbehandling. UDI fatter vedtak. Dersom søkeren er visumpliktig må vedkommende til nærmeste ambassade for å få et innreisevisum til Norge. Når søkeren kommer til Norge må vedkommende henvende seg til nærmeste servicesenter for å effektuere tillatelsen og bestille oppholdskort. Søkeren kan samme dag søke om skattekort og melde innflytting. Det finnes ulike typer visum. Hvilket visum du skal søke, er avhengig av hva som er formålet med oppholdet i Norge[50]. Ordningen om "visum ved tidlig arbeidsstart[51] er populære i forskningsmiljøer og for arbeidsgivere som organiserer mange av sine oppdrag gjennom prosjektarbeid.

Oppholdstillatelse basert på "arbeid" er betinget av at man har kompetanse som faglært eller ufaglært. Begrepet faglært omfatter følgende kategorier:

- Fagutdannet tilsvarende videregående skoles nivå.
- Fagbrev tilsvarende den kompetanse fagbrevet i Norge gir.
- Utdanning fra høyskole eller universitet.
- Opparbeidet kompetanse gjennom yrkeserfaring av en viss lengde, eventuelt i kombinasjon med annen opplæring (kurs og liknende). Dersom det finnes en formell utdanning på området, må kompetansen være tilnærmet lik nivået på slik utdanning.

Fagkompetansen må anses som relevant for stillingen. (Idrett og religiøse ledere har særordninger.) Dette innebærer at stillingen man er tilbudt, må være av en slik art at den krever kompetanse som faglært, og personen må også besitte denne kompetansen. Det er arbeidsgivers plikt å påse at det er tilfelle. Personer som får oppholdstillatelse som faglært (kompetanseinnvandring) får først et D-nummer ved ankomst til Norge og senere norsk personnummer når UDI har ferdigbehandlet søknaden. D-nummer kan være utilstrekkelig når personen skal åpne bankkonto, tegne strømavtale og lignende, og for å kunne fungere i det norske samfunnet er personene således avhengige av at UDI raskt ferdigbehandler sakene.

Personen må møte personlig hos Skatteetaten (eller ved et SUA-kontor) for å få skattekort og D-nummer. Når UDI har ferdigbehandlet søknaden, må personen møte opp en ekstra gang ved ett av de 41 ID-kontrollkontorene til Skatteetaten for å få norsk personnummer. Dette skyldes at Skatteetaten ikke har tilgang til UDIs registreringer (DUF).

For de fleste yrker kreves det ingen formell godkjenning av utdannelse og kompetanse for å begynne å jobbe i Norge. Myndighetene krever kun godkjenning (autorisasjon) for utdannelse og kompetanse knyttet til de 170 lovbestemte yrkene[52]. Ingeniør tilhører ikke gruppen "lovregulert yrke".

[50] http://www.udi.no/Sentrale-tema/Visum/Hvilken-type-visum-skal-jeg-soke/#faglerte.
[51] " https://www.udiregelverk.no/no/rettskilder/udi-rundskriv/rs-2011-033/
[52] http://www.nokut.no/no/Arbeidsliv-og-samfunn/Arbeidssokere-og-ansatte-med-utenlandsk-utdanning/

Selv om det ikke er noe krav om godkjenning av generell utdannelse fra norske myndigheter, vil arbeidsgiver kunne ønske en godkjenning av utdanningen for å sikre nivå på utdannelsen sammenlignet med det norske utdanningssystemet. I tillegg sikrer utdannelse riktig tarifflønn. Ved generell godkjenning vurderes den utenlandske utdanningen i forhold til den norske gradsstrukturen, det vil si om den tilsvarer for eksempel en bachelorgrad, mastergrad eller Ph.D. En generell godkjenning sier ikke noe om det faglige innholdet i en utdanning, kun hvilket nivå den er på og hvor mange år og studiepoeng den tilsvarer. Har man høyere utdanning og ønsker slik godkjenning, kan personen eller arbeidsgiver sende en søknad om generell godkjenning til NOKUT. Egne prosedyrer for generell godkjenning er beskrevet på NOKUTs hjemmesider[53].

Hvordan er prosessen dersom man er sykepleier?
Sykepleiere søker oppholdstillatelse på samme måte som beskrevet over. Sykepleiere må imidlertid først få godkjent utdannelsen/få autorisasjon siden sykepleier tilhører kategori "lovregulerte yrker". Godkjenning/autorisasjon av utdannelse gis derfor av den autorisasjonsmyndighet yrket sorterer under [54] . For sykepleiere er det Statens autorisasjonskontor for helsepersonell (SAFH) som autoriserer utdannelsen. På sidene til NOKUT og på sidene til Norden[55] finner man relevant informasjon for en sykepleier som ønsker å jobbe i Norge. På NOKUTs sider finner man meget god informasjon[56] om saksbehandlingsflyt for godkjenning av utdannelse/autorisasjon for å praktisere som sykepleier og andre lovregulerte yrker i Norge; http://www.nokut.no/no/invia/Jeg-vil-jobbe/Lovregulerte-yrker-i-Norge/Infoark---ulike-yrker/.

Hvis man er utdannet som sykepleier i land utenfor EØS, må man som oftest ha bestått kurs i nasjonale fag for å kunne oppnå autorisasjon. Dette kurset kan man ikke melde seg på før Statens autorisasjonskontor for helsepersonell har vedtatt om utdanningen er jevngod med den norske. Undervisningsspråket på kurset er norsk, og derfor må man først dokumentere norskkunnskaper og så melde seg på " kurs i nasjonale fag".

Sykepleier kommer inn under gruppen "Sektoryrke-ordningen" i EØS-avtaleverket. Det innebærer en såkalt automatisk godkjenning. Det betyr at det er fastsatt minstekrav for utdanningen i de forskjellige EØS-landene. Har du fullført utdanning som gir adgang til å utøve yrket i ett EØS-land, har du oppfylt kravene som trengs for å utøve yrket i de andre landene. Minstekravene til de enkelte sektoryrkene finner man i direktiver. Informasjon om dette finnes på den enkelte skole som gir utdannelse av sykepleiere.

Etter autorisasjon av utdannelse og kompetanse følger man prosedyrene for oppholds- og arbeidstillatelse som for en ingeniør.

Hvordan er prosessen dersom man er forsker engasjert (ikke fast ansatt) i et forskningsprosjekt?
Forskere søker oppholdstillatelse på lik linje med ingeniører og sykepleiere. Prosessen for oppholdstillatelse er den samme som for en ingeniør, men forskere er ofte mer mobile enn andre yrkesgrupper, har forskningsmidler fra eksterne kilder og har i mange tilfeller

[53] http://www.nokut.no/no/Utenlandsk-utdanning/Generell-godkjenning/
[54] http://www.nokut.no/no/invia/Jeg-vil-jobbe/Lovregulerte-yrker-i-Norge/Godkjenningskontorer/
[55] http://www.norden.org/no/norden-for-deg/jobbe-i-norden/jobbe-i-norge/jobbe-som-sykepleier-i-norge
[56] http://www.nokut.no/Documents/INVIA/Infoark/Sykepleier_15.pdf

midlertidige arbeidskontrakter uten formell status som ansatt. Dette får konsekvenser når forskeren skal søke om arbeids- og oppholdstillatelse.

For rekruttering av forskere innenfor EØS-området er prosedyrene de samme som for en ingeniør. Det er ingen særegne spesialistordninger for å rekruttere og beholde forskere. Egen forskrift om spesialister for personer med over kr 500 000 i årslønn, ble avviklet i januar 2013. Det er egne regler for opphold og arbeidstillatelse for forskere med egne midler[57] .

Første gangs ansettelse av forskere fra land utenfor EØS
De fleste europeiske land har innført EUs direktiv 2005/71/EC av 12. Oktober 2012, Scientific Visa, som innebærer at forskere fra land utenfor EØS kan komme til Europa og starte sitt arbeid før endelig arbeidstillatelse er innvilget. Direktivet skiller mellom forskningsopphold på inntil 3 måneder og over 3 måneder. Norge har på bakgrunn av Schengen-samarbeidet innført den delen av direktivet som angår forskningsopphold på inntil 3 måneder. Norges EØS-avtale omfatter imidlertid ikke spørsmål om lengre eller permanent oppholdstillatelse, og Norge har dermed ikke innført den delen av direktivet som angår forskningsopphold over 3 måneder. Den nye Utlendingsloven fra 2010 tillater som beskrevet tidligere at arbeidsgivere kan la faglært arbeidskraft tiltre stillingen før endelig arbeidstillatelse er innvilget. Dette gjelder også forskere.

Etter at man har fullført ph.d-utdanning, kan forskere fra tredjeland få oppholdstillatelse i inntil seks måneder (arbeidssøkerperiode) for å søke arbeid som faglært. Man må da være ferdig med forskningsarbeidet. Forskere fra land utenfor EØS må søke fornyelse av oppholdstillatelsen *hvis/når de får ny* arbeidskontrakt ved en norsk forskningsinstitusjon.

Forskere fra land utenfor EØS må søke fornyelse av oppholdstillatelsen *hvis de får ny* arbeidskontrakt ved en norsk forskningsinstitusjon. Disse opplever at saksbehandlingstid ved fornyelse av arbeids- og oppholdstillatelse tar svært lang tid. I denne perioden mens forskeren venter på svar, kan vedkommende således få problemer med å komme inn i Norge igjen dersom han/hun ønsker å reise på konferanser, ferie eller lignede utenfor Norge. Mange ser seg derfor nødt til å avstå fra deltakelse på møter og konferanser utenlands, selv om disse kan være viktige for doktorgradsarbeidet eller prosjektet de er tilknyttet.

Sluttkommentar:

Det finnes meget god informasjon på UDIs hjemmesider som formidler hvilke løp den enkelte person må følge avhengig av "hvem han/hun er". Arbeidsinnvandringspolitikken og dertil hørende rutiner er ikke spesielt tilpasset personene som sorterer under kompetanseinnvandring. I dag går denne gruppen under faglært.

UDI har i etablert et brukerforum og en brukerservice som gjør at saksbehandlere er godt tilgjengelig. SUA-kontorene med samlokalisering av flere etater gjør at saksbehandlingsprosedyrer oppleves som vesentlig enklere enn før SUA-kontorene ble etablert. SUA-kontorene har som servicekrav å ferdigbehandle "kurante saker" innen 10 dager, noe de stort sett klarer.

[57] http://www.udi.no/Sentrale-tema/Arbeid-og-opphold/Oppholdstillatelser-for-arbeid/Forsker-med-egne-midler/#7dukanarbeide

Både bedrifter og enkeltpersoner blander sammen de ulike godkjenningsordningene for utdannelse. Her kunne med fordel NOKUT og UDI jobbet tettere sammen, både ved at NOKUT var representert ved SUA-kontorene og at man formidlet informasjon om hverandre på sine sider.

Arbeidsoppgavene er organisert annerledes i dag enn for 5-10 år siden. Tidligere var det en hovedregel at alle var fast ansatt. I dag er prosjektarbeid, innleie av arbeidskraft og midlertidige arbeidsavtaler mer brukt for å regulere arbeidsforhold; spesielt gjelder dette for forskere og for underleverandører til olje- og gassnæringen (engineering). Arbeids og oppholdstillatelse er bygget på "fast ansettelse" med noen tilpasninger, og lovverket oppleves derfor som lite egnet for personer som jobber med forskning, i prosjekt og i midlertidige stillinger.

CASE 2 Familiegjenforening
Generelt ønsker norske myndigheter at alle skal arbeide. Derfor er det enklere å søke oppholdstillatelse på grunnlag av eget arbeid enn på grunnlag av familiegjenforening.

Det er ingen forskjell på hvorvidt man er ingeniør, sykepleier eller forsker og ønsker å bringe sin familie til Norge. Det er ingen forskjell på prosedyrer for en kompetanseinnvandrer som søker om familiegjenforening og en person uten utdannelse/kompetanse. Det er like regler for asylsøkere, flyktninger og arbeidsinnvandrere. Skillene i regelverket dreier seg om

- fast jobb – ikke fast jobb
- innenfor – utenfor EU-/EØS området

Dersom familien også er EØS borgere er saksgangen enkel. De må registrere seg på UDIs portal og booke time. Når de møter opp til timen nå de ha med seg gyldige pass/ID-kort. Ektefeller må fremvise vigselsattest, barn må fremvise fødselsattester for å dokumentere slektskap. Politiet utsteder dermed registreringsbevis. Dersom det er snakk om samboere som ikke har felles barn må de dokumentere at de har bodd sammen i mer enn to år. Dersom de har barn sammen holder det med fødselsattesten til barnet som dokumentasjon på samboerskap.

Dersom familien til EØS-borgeren ikke er EØS-borgere gjelder andre prosedyrer. Familien må først registrere seg på UDIs portal, deretter booke time på SUA eller ved det lokale politikammer. Der må de legge ved pass, partners pass, arbeidskontrakt, lønnslipper og dokumentasjon på slektskap. Saken behandles enten av politiet eller UDI og det er en servicegaranti for at saksbehandlingen ikke vil ta mer enn 6 måneder. Når det fattes en beslutning i saken, får søkerne oppholdskort som er gyldig for samme periode som partners arbeids-og oppholdstillatelse. Tillatelser på grunnlag av søknad om familiegjenforening danner ikke grunnlag for permanent oppholdstillatelse.

Dersom familien ikke er visumpliktige kan de levere søknad fra Norge, men dersom familien er visumpliktige er hovedregelen at de skal søke fra hjemlandet/nærmeste ambassade. Uansett må søknaden registreres på UDIs portal. For søkere over 18 må det betales et gebyr på 3.750 NOK. Av vedlegg må det leveres kopi av søkerens og partners pass, vigselsattest/fødselsattest, samt dokumentasjon på referansens inntekt og bolig. Når familien ankommer Norge må de booke time på SUA for å bestille oppholdskort samt søke om personnummer.

For forskere med egne midler fra land utenfor EU/EØS
Forskere med egne midler fra land utenfor EU/EØS kan ta med familien og søke om familiegjenforening som nevnt over. I tillegg til dokumentasjon beskrevet over, kreves dokumentasjon på egne midler som enten må stå i søkers navn i en norsk bank eller på forskningsinstitusjonens depositumkonto. Oppholdstillatelse i kategorien forskere med egne midler gis også til forskere som har avsluttet et arbeidsforhold ved en norsk institusjon og som ønsker å bli i landet i påvente av ny stilling som forskeren har søkt. Ulempen her er at forskeren mister opptjeningstid for permanent oppholdstillatelse.

Ordningen i Utlendingsloven om å "la faglært arbeidskraft tiltre stillingen før endelig arbeidstillatelse er gitt" tillater ikke at den faglærte får ta med seg eventuelle familiemedlemmer med statsborgerskap i land utenfor EU/EØS. Familiemedlemmer må søke på selvstendig grunnlag eller på grunnlag av ønske om familiegjenforening.

Forskningsrådet formidler at formelle avslagsbrev fra UDI adressert til den enkelte person er skrevet i en svært streng tone. Brevet omtaler først utreisefrist, før klagemuligheter, og til sist konsekvensene av vedtaket og politiets rolle ved tvungen utsendelse. UDI sender avslagsbrevet (med informasjon om klagerett) uten det er gitt mulighet til å klage og rette opp eventuelle mangler ved søknaden. Tilbakemeldinger fra forskere indikerer at mange føler seg støtt av avslagsbrevet og at de i liten grad føler seg ønsket i Norge.

For forskere innenfor EØS-området oppleves ikke regelverket og håndhevelsen av regelverket som noe problem når det gjelder opphold og arbeidstillatelse i Norge. Det oppleves som uproblematisk å rekruttere og beholde faglærte fra land innenfor EØS. Siden forsker ikke er et "lovregulert yrke" er det ingen krav om godkjenning av forskerutdannelse utover generell godkjenning.

Forskere er imidlertid mer mobile[58] enn andre yrkesgrupper, har ofte forskningsmidler fra eksterne kilder og har i mange tilfeller midlertidige arbeidskontrakter uten formell status som ansatte. Dette får konsekvenser når forskeren skal søke om arbeids- og oppholdstillatelse. Saksbehandlingstiden i forhold til oppstart av forskningsprosjektet er derfor svært vesentlig for forskere og deres familier. I dag oppleves den som for lang, og oppstart på forskningsprosjektet blir ofte forsinket.

Forsknings, prosjektarbeid og midlertidige arbeidsavtaler
Forskere, særlig i Universitets- og høgskolesektoren, har en arbeidssituasjon preget av midlertidige, ofte korte engasjementer knyttet til forskningsprosjekter, eller knyttet til tidsavgrensede stipendiatstillinger. Lange tilsetningsprosesser gjør at forskere ofte står uten ansettelsesforhold i perioder. Dette slår særlig negativt ut for forskere fra land utenfor EØS som i prinsippet må forlate landet så snart ansettelsesforholdet opphører og innen det er klart hvorvidt forskeren får stillingen han/hun har søkt. Eventuell familie må også forlate landet. For noen kan løsningen være å søke om opphold som forsker med egne midler forutsatt at dette kan dokumenteres. Mange har imidlertid ikke økonomi til dette og vegrer seg også for å gå

[58] http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/general/about

over på en oppholdstillatelse som ikke gir grunnlag for permanent oppholdstillatelse seinere. De risikerer da å måtte vente ytterligere fire år før de igjen har grunnlag for å søke om permanent tillatelse.

Stipendiater fra land utenfor EØS som har tatt en norsk doktorgrad har særlige utfordringer med å søke videre arbeid, blant annet fordi de ikke er kvalifiserte for postdoktorstillinger før avlagt doktorgrad. Dermed får de en periode uten arbeidskontrakt. Intensiv arbeidssøking mot slutten av doktorgradsutdanningen, med det formål å sikre fortsatt oppholdstillatelse, er også uheldig med tanke på selve doktorgradsarbeidet. Det kan gis oppholdstillatelse som faglært arbeidssøker i 6 måneder etter avlagt grad, men dette er ofte for kort tid til å finne relevant arbeid og det stilles krav til underhold.

Mange søker også jobb i andre land, og norske institusjoner mister de beste som heller tar imot en stilling utenfor Norge enn å vente på en avklaring av jobbsituasjon og oppholdstillatelse her. Det er imidlertid norsk universitets- og høgskolesektor selv som er ansvarlig for å få raskere tilsettingsprosesser. Mange forskere kommer på opphold ved norske forskningsinstitusjoner uten å ha et ansettelsesforhold ved en norsk institusjon. Dette gjelder blant annet gjesteforskere og doktorgradskandidater som kommer for å ta kurs, gjøre feltarbeid eller lignende. Mange av disse er finansiert gjennom midler fra Norges forskningsråd. Ved opphold i over 3 måneder må denne gruppen søke om oppholdstillatelse i kategorien forsker med egne midler. En slik tillatelse har mange fellestrekk med oppholdstillatelse som student og sakene behandles av Utdanningsenheten i UDI. Tillatelsen gir ikke grunnlag for permanent oppholdstillatelse.

Tidlig arbeidsstart omfatter heller ikke en forhåndsgodkjenning av verken offentlige eller private institusjoner, og arbeidsgiver må legge ved HMS-erklæring, skatteattest og enhetsopplysninger fra Brønnøysundregisteret i visumsøknaden ved hver ansettelse. UDI bekrefter at en forhåndsgodkjenning av institusjoner krever lovendring.

Norges Forskningsråd skrev i januar 2013 et brev til Kunnskapsdepartementet og belyste områder som de mener gjør det vanskelig for Norge å fremstå som attraktiv forskningsnasjon. Brevet vises i eget vedlegg.

Sluttkommentar:
Det oppleves ikke som noe problem for en borger fra EØS-området å bringe sin familie til Norge dersom personen har arbeid i Norge. For personer fra tredjeland er det enklere for partner å søke oppholdstillatelse på grunnlag av eget arbeid enn på grunnlag av ønske om familiegjenforening. Dersom paret har felles barn, må likevel barna følge prosedyrene for familiegjenforening. Lovverket for familiegjenforening er lite egnet for personer fra tredjeland som jobber i prosjekt og/eller på grunnlag av midlertidige arbeidskontrakter. Med 6 måneders behandlingstid betyr dette ofte at familien ikke følger forskeren eller ingeniøren til Norge dersom prosjektet ikke er av lengre art.

6.2 Hvordan fremstår sentrale myndigheter?

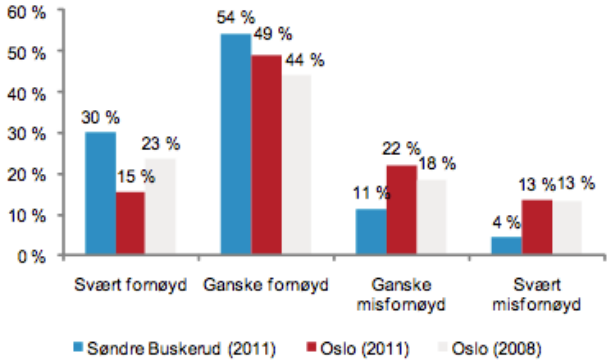
Vår questbackundersøkelse viser at brukerne stort sett er fornøyd med saksbehandlingen hos UDI og NOKUT.

50 % av dem vi fikk svar fra oppgir at de er fornøyd med behandlingen av søknader om arbeids- og oppholdstillatelse.
Det antas allikevel at det er stor forskjell på "hvem søkeren er" og hvor fornøyd de er. Det antas at tilfredshetsgraden er høyere hos dem som har fått godkjenning enn blant dem som ikke har fått godkjenning. Av dem som har svart at de er fornøyd, er det en stor andel som har brukt INN[59].

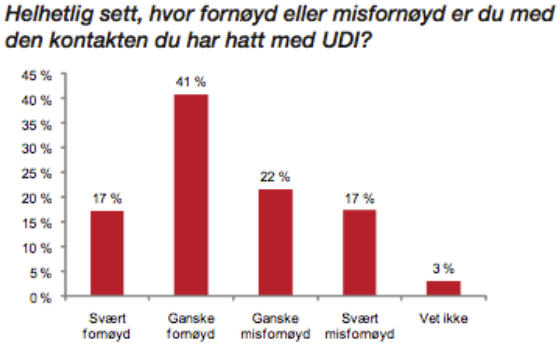
Undersøkelsen belyser ikke hvorvidt personer som søker jobb i byer/områder hvor servicekontorer (SUA) er etablert er mer fornøyd enn personer som søker arbeid- og oppholdstillatelse i områder hvor det ikke er et SUA-kontor.

Vi har supplert med intervju av ansatte ved SUA-kontoret i Oslo, snakket med saksbehandlere hos Oslo Handelskammer og Næringsforeningen i Stavanger samt lest evalueringsrapporter[60] fra utlendingsforvaltningen hvor SUA-kontorene er inkludert. Inntrykket er at brukerne av SUA, politiet og UDI er godt fornøyd med måten de blir møtt og behandlet på. Skulle man likevel trekke frem noe så måtte det bli at lang ventetid i forbindelse med saksbehandlingen kombinert med en følelse av usikkerhet knyttet til utfallet av hele saksprosessen er en påkjenning for søkerne.

På oppholdsavdelingen hos UDI sier de at "vår jobb er å sørge for at så mange som mulig får komme til landet så raskt som mulig innenfor de rammene som er gitt fra departementet". En evaluering i 2011 utført av Comte Analyse og vår egen undersøkelse synes å bekrefte at UDI leverer i henhold til dette mandatet[61].



Rapporten viser at brukerne av politiets tjenester er fornøyde med kontakten de har hatt. Det er imidlertid forskjell i tilfredshet mellom brukerne av kontorene i Oslo og Søndre Buskerud. Brukerne av sistnevnte kontor er mer tilfredse med kontakten de har hatt med politiet enn hva brukerne i Oslo er, noe som kan forklares av forskjellig lengde på køen mellom de to kontorene.

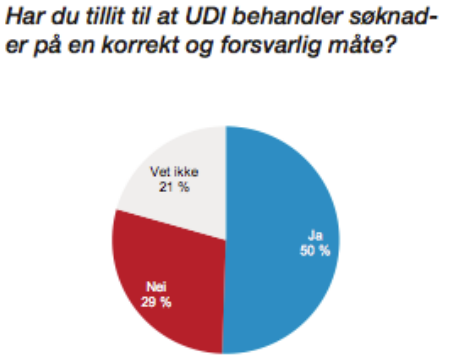


Evalueringer av UDI viser undersøkelsen at majoriteten av brukerne, både de som har kontaktet instansen over telefon og per e-post, svarer at de er svært eller ganske fornøyd med kontakten de har hatt.

[59] http://www.chamber.no/no/expat+inpat_support/.
[60] Brukerundersøkelse I utlendingsforvaltningen, Comte Analyser, 2011
[61] http://www.udi.no/Global/upload/Statistikk%20og%20analyse/Kjerneinnsikter%20brukerunders%C3%B8kelse%20utlendingsforvaltningen%202011%20-%20utskrift.pdf

"Congratulations! I have dealt with several immigration officers from different countries before and the experience with UDI has been the best so far".

Bruker (UDI telefon)



"You should live and experience "…… Bureaucracy" for a while, to be able to appreciate what a delightful, burden-less, well oiled, super fast and highly efficient and humane bureaucratic system we got us here in lovely Norge." (Respondent fra vår questback-undersøkelse)

Godkjenning av utdannelse (NOKUT)

Det er ulikt regelverk for de personer som kommer fra land innenfor EØS-området og de som kommer fra tredjeland i alle kategoriene nevnt under, og undersøkelsen kan tyde på at det er en sammenblanding av begreper når det gjelder godkjenning av utdannelse. Det er primært tre godkjenningskategorier:

- Oppholdstillatelse under kategorien faglært hos UDI.
- Autorisert godkjenning av lovbestemte yrker. Her kreves en autorisering fordi yrket er regulert ved lov (egne autorisasjonskontor). Det er 170 yrker som er regulert ved lov og krever egen autorisasjon/godkjenning Skal bedriften ansette en person i et lovregulert yrke, har arbeidsgiver ansvar for å kontrollere om personen har den godkjenningen som kreves.
- Generell godkjenning av utdannelse**.** I slike tilfeller kan arbeidsgiver selv vurdere om arbeidstakerens utdanning og praksis oppfyller kravene til stillingen. Det foreligger ingen krav fra myndighetene om generell godkjenning, men dette kan være et ønske hos arbeidsgiver for å sikre at man forstår hva slags utdannelse vedkommende har og for at arbeidstaker skal få "riktig lønn".

- 45 % av de som svarte kommer fra EØS-området.
- 90 % har utdannelse på bachelor-, MSc- eller ph.d-nivå. Det er ikke spesifisert hvilken type utdanning den enkelte person har. Undersøkelsen skiller ikke mellom utdanning knyttet til "godkjente yrker" og utdanning knyttet til generell godkjenning[62].
- 70 % oppgir at de ikke trengte noen godkjenning av utdannelse før de begynte å jobbe i Norge. Det antas derfor at de fleste som har svart hører til gruppen "kommer fra EØS-område og har utdannelse som faller inn under kategorien "generell godkjenning hos NOKUT". Denne gruppen har via EØS-regelverket gode vilkår for å forflytte seg på tvers av land innenfor EØS-området.

Av de som har svart er 40 % veldig fornøyd med behandlingen av godkjenning av utdannelse, og av disse har alle svart at de brukte INN-tjenester. Undersøkelsen gir ikke innsikt i årsaken til hvorfor personene er misfornøyde, men av kommentarene ser vi at saksbehandlingstid og manglende respons hos NOKUT ved kontakt kan forklare noe. I samtaler erkjenner også NOKUT

[62] http://nokut.no/no/invia/Jeg-vil-jobbe/

at saksbehandlingen er for lang og uforutsigbar, og at de arbeider med å redusere saksbehandlingstiden.

Undersøkelsen forteller ikke hvem som utgjør gruppen som er misfornøyd, men det er rimelig å anta at gruppen i hovedsak består av personer utenfor EØS-området med ønske (krav) fra arbeidsgiver om generell godkjenning av utdanning for å få jobb eller riktig lønn.

I 2010 gjennomførte NOKUT en egen brukerundersøkelse som viste at NOKUTs servicenivå langt på vei tilfredsstiller søkernes behov. Tilbud på telefon, e-post og besøk scorer høyest, mens nettsidene fremdeles kan forbedres[63]. NOKUT vil gjennomføre nye bruker undersøkelser i løpet av 2013.

Sluttkommentar
Basert på forventninger om økt kompetanseinnvandring på grunnlag av på prognoser utarbeidet av SSB, forventes en stor økning i antall søknader til NOKUT om generell godkjenning av utdannelse. Dersom forbedrede saksbehandlingsrutiner og bruk av digitale hjelpemidler ikke tas i bruk, vil det medføre svært lang saksbehandlingstid.

Familieintegrering
Av de spurte oppgir 75 % at de har familien i Norge, men undersøkelsen gir ikke svar på hvordan den enkelte opplever prosedyrene for familieintegrering. Dersom faglærte personer har midlertidige ansettelsesforhold, kommenteres det at det er vanskelig å få opphold for familien uavhengig av om de kommer fra land innenfor EØS-området eller utenfor EØS-området.

Fra UDIs sider fremgår det at 80 % av søknadene om familiegjenforening blir behandlet innen kravet på 6 måneder[64]. Lang saksbehandling av søknader om familiegjenforening for gruppen kompetanseinnvandring kan føre til at personer ikke ønsker å vente på at de får familien til Norge og heller reiser videre til andre land. Undersøkelsen indikerer at personene kjenner til flere enkelttilfeller hvor dette har skjedd blant for eksempel forskere som har vært ansatt i prosjekt, med egne forskningsmidler og på midlertidige arbeidskontrakter. Kort saksbehandlingstid for familiegjenforening oppleves som svært viktig for forskningsstillinger fordi forskning kjennetegnes av prosjektarbeid og av midlertidige ansettelser.

Undersøkelsen gir et for tynt grunnlag for å diskutere hvordan disse personene har opplevd prosedyrene for familiegjenforening. Generelt ønsker norske myndigheter at alle skal arbeide. Derfor er det nok enklere å søke oppholdstillatelse på grunnlag av eget arbeid enn på grunnlag av familiegjenforening.

6.3 Trivsel og integrasjon

Undersøkelsen viser at trivsel er viktig for hvorvidt en person blir eller reiser videre:

- 85 % sier at jobb til partner er viktig for trivsel og for å bli i Norge.

[63] http://www.nokut.no/Documents/NOKUT/Artikkelbibliotek/Utenlandsk_utdanning/Hovedfunn_fra_NOKUTs_brukerunders%C3%B8kelse_2010.pdf
[64] http://www.udi.no/Oversiktsider/Saksbehandlingstider-/Saksbehandlingstider-for-familieinnvandring/

- 65 % oppgir at partner har relevant jobb.
- Av søkere med barn sier 55 % at barn er viktige for å opparbeide et sosialt nettverk.
- 50 % er medlem av en internasjonal klubb i Norge, mens 75 % er medlem i en klubb med tilknytning til hjemlandet.
- 60 % sier at arbeidsgiveren tar initiativ til sosiale arrangementer for familiene utenfor kontortid. 80 % deltar og sier at dette er svært viktig for å bli kjent med nordmenn og bli integrert i det norske samfunnet.
- 70 % sier at de har fått norske venner og sier at det er viktig for trivsel og for vurderingen av hvorvidt de skal velge å bli (bosette seg).
- 45 % har tilgang på mentor i bedriften – 40 % sier at det er viktig og at de skulle ønske de hadde en mentor.
- 80 % oppgir at det ikke var et krav at de måtte lære norsk for å få jobben, men 70 % oppgir at de har gått på norskkurs frivillig fordi de anser det som veldig viktig for å bli sosialisert.
- 85 % sier at det å lære norsk er veldig viktig for å bli sosialisert i Norge.

Gjennom rapporter utarbeidet av FAFO [65] , samtaler med Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) og deltakelse på ulike seminarer[66] har vi fått bekreftet at de viktigste faktorene for trivsel er følgende:

- Forventningsavklaringer før man velger å flytte til Norge (kunnskap om det norske samfunnet, om hvordan det er å bo i regionen og om språk)
- Språkopplæring
- Følelse av tilhørighet til et lokalsamfunn for hele familien
- Mulighet for relevant jobb for partner og for jobbskifte
- Gode lokale skoler

Det er imidlertid forskjell på hvilke trivselsfaktorer som er viktigst for de ulike kategoriene av kompetanseinnvandrere.

For forskere og for medarbeidere i store konsern er arbeidsspråket engelsk, og norsk er derfor ikke viktig for å få eller utføre en jobb. I mindre bedrifter er det et sterkere ønske om at alle personer må kunne norsk, og ofte er det et krav. Små- og mellomstore bedrifter bruker derfor ofte dårlige norskkunnskaper som begrunnelse for ikke å ansette utlendinger. Dersom bedriften er et stort multinasjonalt konsern hvor arbeidsspråket er engelsk, er det ingen krav til norskkunnskaper for å få jobb.

Flere store bedrifter har rutiner og kompetente medarbeidere som håndterer/bistår i rekruttering av utenlandske arbeidere og tiltak for beholde dem. De små og mellomstore bedriftene har mindre erfaring og overlater ofte dette til den enkelte søker/kandidat eller til et ”relocation”-firma.

Flere av de store firmaene sier også at de kjøper hjelp til ”integrering og trivsel” ved å kjøpe tjenester fra et ”relocation”-firma fordi det er vanskelig å få norske medarbeidere til å delta på ”utenom-jobb-aktiviteter”, og at bedriftene føler at de ikke kan pålegge ansatte å gjøre det. En

[65] http://www.fafo.no/pro/tema_migrasjon.html, og http://www.migrasjonsforskning.no/site-no/01-Miljo/Miljo_FAFO.htm
[66] http://globaltalentstrategy.com/

bedrift sier at de ser at de personene som benytter INN-tjenester, er mer fornøyde enn de som ikke benytter INN-tjenester. Andre mener at man ikke kan og bør kjøpe seg fri fra slikt. Disse henter bl.a. selv ansatte på flyplassen, har interne språkkurs og ber norske ansatte invitere med kollegaer på trening og aktiviteter utenom kontortid. Men alle sier at de ser verdien av "relocation"-firmaene for å få hjelp i forbindelse med arbeids- og oppholdstillatelser, hjelp til med å finne bolig, organisering av sosiale møteplasser utenom kontortid og bidrag til å fremme trivsel for hele familien.

Personene svarer at det kan virke som om norske bedrifter helst vil ansette nordmenn med norske navn. Større bedrifter med kontor i flere land er flinkere til å ansette utenlandsk kompetansearbeidskraft enn SMB-bedrifter. NAVs arbeidsmarkedsundersøkelse bekrefter at SMB-bedrifter helst ønsker å ansette nordmenn. I 2009 hadde 99,9 % av alle bedriftene registrert i Norge færre enn 100 ansatte[67] .Basert på tall fra SBB var tallet 97,5 % i 2013.

6.4 Betydning av internasjonale skoler

Av dem som har svart, oppgir 60 % av dem som har barn i skolealder at barnet går på en internasjonal skole. Disse oppgir videre at et internasjonalt skoletilbud er viktig for at familien skal bli i Norge. 95 % av de som har barn i barnehagealder oppgir at barna går i barnehage mens bare 28 % sier at barna går i en internasjonal barnehage.

For de av barna som går på norsk skole har ca. 50 % gjennomført norskkurs før de begynte i skolen.

Undersøkelsen viser at 50 % betaler for internasjonal skole selv mens de andre 50 % oppgir at arbeidsgiver betaler. 45 % oppgir at de er svært fornøyd med den internasjonale skolen, mens 30 % er verken fornøyd eller misfornøyd.

Undersøkelsen får ikke frem betydningen av Internasjonale skoler sammenlignet med vanlig norsk skole. På grunnlag av andre undersøkelser er det imidlertid grunn til å anta at internasjonale skoler er viktigere for dem som ønsker å bli i Norge i en kortere periode enn for dem som ønsker å flytte hit. Fra andre undersøkelser vet vi at internasjonale skoler er viktig for nordmenn som ønsker og planlegger en internasjonal karriere. For de andre gruppene er en god lokal skole med et godt undervisningstilbud på engelsk å foretrekke.

6.5 Hva er viktig for bedriftene?

Alle bedriftene vi har intervjuet er store internasjonale bedrifter. De er alle godt kjent, i Norge og internasjonalt. De har kontorer i mange land og opplever ingen problemer med å rekruttere godt utdannede og kvalifiserte mennesker. Alle bedriftene vi intervjuet har ansatte fra flere nasjoner. Bedriftene fremhever at de er kompetansebedrifter og at de er avhengige av å tiltrekke seg og beholde flinke personer, uavhengig av nasjonalitet.

Noen fremhever at dersom det er mulig vil de helst rekruttere medarbeidere med norsk bakgrunn først. En av dem vi intervjuet sa: "Det er en fordel om de er norske for da forstår de

[67] http://www.nho.no/getfile.php/bilder/RootNY/filer_og_vedlegg1/NHO%20SMB%20rapport.pdf

vår kultur og den nordiske flate hierarkiske organiseringen". Andre sier at når man først har begynt å rekruttere medarbeidere fra flere land, og fått til en god integrering i konsernet, ønsker ikke bedriftene å rekruttere bare norske arbeidstakere. Én sa: "60 – 70 % av balansen vår består av "kloke hoder" – det er klart dette er et viktig tema".

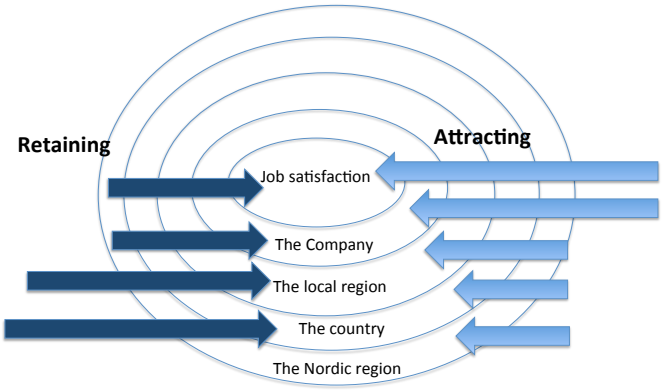
Bedriftene deler også kompetanseinnvandring inn i ulike kategorier, a) "global talents", b) prosjekt, c) varig innvandring.

Hvor viktig er det for deres bedrift at den er attraktiv når det gjelder å tiltrekke seg "global skilled professionals"?
Flere av bedriftene sier at de først har satt "global kompetanseinnvandring" på kartet de siste 4-5 årene. Dette som følge av et svært høyt lønnsnivå i Norge og mangel på godt utdannede og flinke folk. Alle bedriftene svarer at tilgang på "skilled professionals" er den viktigste inputfaktoren for bedriftens vekst. En svarer at deres bedrift ikke lenger flytter folk, men heller informasjon og jobb dit flinke folk bor, helt i tråd med videoen fra World Economic Forum http://www.youtube.com/watch?v=zXj0Xl46Lvg.

En svarer at det er blitt viktigere å rekruttere internasjonal arbeidskraft enn norsk. Bedriften får viktige impulser og bidrag gjennom internasjonal kompetanse. En sier; "Dersom vi ikke klarer å rekruttere personer som er utdannet ved utenlandske universiteter og å etablere et kulturelt mangfold i Norge, må bedriften flytte ut".
Andre næringslivstopper har også kommentert dette i media: http://e24.no/naeringsliv/fredriksen-flagger-ut-rederivirksomheten/20339983

Én sier at noen av de norske er litt skeptiske til kollegaer fra andre land. Det oppleves som en barriere å måte forholde seg til andre språk og kulturer. For å få internasjonale team til å fungere må bedriften være villig til å investere i/lære om hverandres land, kultur, språk og historie. Bedriften må være villig til å investere i generell opplæring til alle om bedriftens ledelsesfilosofi og "Hvordan man jobber her".

Bedriftene oppgir at det aller viktigste for å tiltrekke seg flinke folk er at stillingen har ansvar, at arbeidsoppgaver er utfordrende og at det er mulighet for faglig og personlig utvikling. Det interessante er at om man snakker om trivselsfaktorer så er bildet annerledes. Da betyr nærmiljø og region mer, mens bedrift og arbeidsoppgaver oppgis å være mindre viktig. Forklaringen er at det er flere enn bare den ene arbeidstakeren som vurderer trivselsfaktorene. Her er hele familie involvert, og de viktigste faktorene blir mulighet for å bytte jobb, jobb for partner, tilgang på gode skoler, osv.



Ett konsern sier at de får viktige strategiske impulser av å ha utekontor og rekruttere personer fra ulike kulturer. Mangfold bidrar til positivt resultat på bunnlinjen og til innovasjons- og endringsevne. "Før ville vi helst ha nordmenn – nå vil vi helst ha andre kulturer."
"Global skilled professionals omfatter ikke bare personer fra andre land, begrepet omfatter også norske studenter som studerer ved utenlandske universitet og nordmenn som ønsker

internasjonal karriere. Er vi som bedrift og land attraktive for godt kvalifisert internasjonal kompetanse er vi også attraktive for norske studenter som har studert ute. Da kommer de hjem igjen, eller sagt på en annen måte, da vil flinke nordmenn jobbe for oss i stedet for at de drar ut og jobber for konkurrenter."

Hva er konsekvensene dersom deres bedrift over tid, ikke lykkes med å rekruttere internasjonalt?
På kort sikt svarer bedriftene at dersom de ikke klarer å finne riktig kompetanse til stillingene de har i Norge, så betyr det lite; enten blir stillingene ikke besatt eller man finner andre løsninger internt. Med andre løsninger menes:

- Forfremmelser for så å nyansatte personer i andre stillinger.
- Bruk av ansatte ved kontor på andre steder/i andre land.
- Andre måter å løse "stillingens behov på" er å samhandle via prosjekt og digitale prosjektstyringsverktøy som gjør at personer kan bo hvor de vil.
- Utsettelse av ansettelsen.

På lengre sikt får det store konsekvenser og vil hemme investeringer, omstillingsevne og økonomisk vekst. Mange mener at bedrifter som rekrutterer personer med internasjonal kompetanse får kunnskap og innsikt som gjør innovasjon og omstillingsevne enklere i bedriften, man får impulser utenifra. Én sier; "Kunnskapsrike globetrottere bringer kunnskap av stor overføringsverdi til bedriften. vår".

Det oppgis at dersom bedriften ikke kan rekruttere og beholde kompetente medarbeidere, må konsernet vokse videre på andre steder. Én av dem vi intervjuet sier: "Selv om vi er norsk med norske verdier er vi avhengig av å tiltrekke oss og beholde flinke folk, og vi må derfor etablere oss på steder hvor vi finner den riktige kompetansen til en riktig pris".

Hva er deres erfaring fra de siste 5-8 årene for hvor attraktivt det oppleves å arbeide i Norge? Hva har eventuelt endret seg?
Det fremheves som attraktivt å komme til Norge fordi vi har lav kriminalitet, lite forurensning, og her kan man jobbe og ha familie/barn. Områder som fremheves som viktige for å bli er tilgang på barnehageplass, god skole, jobb til ektefelle om hun/han ønsker det og språkopplæring.

Noen av bedriftene opplever stor interesse fra ingeniører fra Portugal, og fremhever at NAV Eures gjør en god jobb når det gjelder å markedsføre kompetansebehov i norske bedrifter. En bedrift som rekrutterer mye fra Portugal sier at de opplever det som svært attraktivt for portugisere å jobbe i Norge akkurat nå. Portugisere er generelt godt utdannet, har ganske lik næringsstruktur som Norge (fisk, maritime næringer og industri). De lærer engelsk tidlig i skolen og MSc-programer ved universiteter/høyskoler undervises stort sett på engelsk. Dette gjør også portugiserne til attraktive kandidater for kunnskapsbedrifter i Norge.

Det er populært for høyt utdannede fra land som Sverige, Estland og Polen å arbeide i Norge. Personer med høy utdannelse og kulturell likhet med Norge er høyt ønsket av kunnskapsbedriftene.

Én sa: "Akkurat nå sitter Norge på en gyllen gren, men dette snur igjen og da vil antakelig færre ønske å komme til Norge igjen – med mindre bedriften har et svært godt internasjonalt

omdømme. Om 10 år kan vi risikere at mange av disse svært dyktige utlendingene drar hjem igjen. Vi er nå i en fase hvor første generasjons oljearbeidere blir pensjonister. Disse tilhørte store årskull og blir vanskelig å erstatte av nordmenn – vi er rett og slett ikke nok folk her".

Flere sier: "Norge står ikke øverst på listen over foretrukne land for høyt utdannede personer, men siden Norge er kjent som en olje- og gassnasjon, gjør det at Norge blir sett på som et interessant land for mange. Flere av dem vi har intervjuet mener at det er viktig at vi fortsetter å utvikle næringsklynger også utenfor olje- og gassnæringen. NCE-senterne oppleves som viktige bidrag i dette arbeidet[68]

Flere sier at de har blitt mer oppmerksomme på å ha samtaler med dem som slutter i bedriften. Å være attraktiv handler også om å ha en strategi for "hvordan flinke personer forlater oss". Når de reiser videre ønsker vi at de skal være gode ambassadører for bedriften og regionen. Da kommer de kanskje tilbake eller de forteller sine venner om oss. Slik bygger vi et godt og solid renommé.



Én svarer at bedrifter i Norge har blitt *for* fleksible når det gjelder å la folk jobbe hvor de vil, og at de nå har strammet inn og sagt at alle skal møte på kontoret og delta i fellesaktiviteter. Flere bedrifter ser at det er viktig med fysisk felleskap for å få et godt arbeidsmiljø, og at denne norske "Work-balance"-saken har tatt litt av". Det at alle møter på kontoret gjør det enklere å få utlendinger til å trives. Om alle jobber hjemmefra, er det jo ikke noe felleskap igjen.

Vårt lønns- og likhetssystem med "små ulikheter i lønn og levestandard" oppleves som attraktiv for de fleste, men ikke for gruppen som defineres som "Global Talent" (eksperter, internasjonale toppledere/ledertalenter m.fl.) Denne gruppen har høy utdannelse og ønsker større lønnsforskjeller; de vil helst ha et synlig bedriftshierarki som de kan klatre i og mulighet for "å vise sin plass i hierarkiet". En flat bedriftsstruktur og små lønnsforskjeller virker ikke tiltrekkende på denne gruppen.

De fleste kommenterer at det er lite som har endret seg de siste årene, og mange sier at de er lei den negative vinklingen innvandring får i media. Det er en stor ressurs (gave) for Norge at flinke folk vil jobbe her, og siden vi er så få nordmenn, er vi også avhengige av dem.

Flere kommentere at "vi må bli flinkere til å markedsføre næringslivet i Norge slik at flinke personer får lyst å søke jobb her. Det "Kunnskapsbaserte Norge" fortjener at vi utarbeider en kompetanseinnvandringspolitikk.

Er det viktig for en norsk bedrift å ha kontor i flere land for å være attraktiv for "global skilled professionals"? Har bedriftenes størrelse betydning for dens "attraktivitet"?

[68] http://ekstranett.innovasjonnorge.no/templates/Page____56195.aspx.

Alle bedriftene vi intervjuet mener det er veldig viktig for bedriftens attraktivitet at den ”er stor” og har kontor i mange land. (Men det må bemerkes at alle bedriftene vi har intervjuet er store, målt både i ansatte og i omsetning, og alle har kontor i flere land).

Alle tror utdannelse påvirker hvor globale ”mindset” vi utvikler. Det kommenteres at: ”Individer er ganske mobile i ung alder, men at vi blir mindre mobile etter hvert som årene går og vi etablerer familie”. Det er en tendens til at man ”vil hjem” når man blir eldre. Om bedriften har kontor på flere steder kan man fortsette å jobbe i konsernet selv om man vil flytte. Det oppleves også som positivt å ha kontor i store byer som London, Shanghai, New York og Singapore generelt.

Flere er opptatt av at attraktivitet også omfatter nordmenn som studerer i utlandet.

”Ja, over tid er det viktig for å beholde folk i konsernet at man har utekontor. Det øker mulighetene til å rekruttere flinke folk på de stedene hvor utekontorene er.”

Kan dere beskrive hvordan dere jobber for å beholde medarbeidere som kommer fra andre land og kulturer? Hva er de viktigste faktorene for å få ”global skilled professionals” til å trives i Norge?
Én sier; ”Vi bruker lite tid på dette, vår erfaring er at disse ønsker å finne ut av saker selv. Vi betaler og skaffer dem en leilighet de første 3-6 månedene slik at de kan bo et sted mens de ser seg rundt.” Det er litt annerledes om de kommer med familie. På jobb får de også ”full startpakke” slik at de kan jobbe fra dag en. Full startpakke består av ”PC løsning hvor alt fungerer – både hjemme og på jobb”, tilbud om språkkurs og en mentor i bedriften. Noen gir også opplæring i den norske bedrifts- og ledelseskulturen.

En annen bedrift har arrangement i helger og på norske høytidsdager slik at de som kommer fra andre land ikke skal sitte hjemme alene på slike dager. Et bedrift har et eget ”expat”-forum for å passe på at alle har noe hyggelig å gjøre på merkedager.

Noen stiller garanti for depositum for leiligheter/hus. En bedrift som rekrutterer mye internasjonalt, leier leiligheter i samme område eller store leiligheter hvor flere kan bo sammen. Det fremheves som viktig å skape en fellesfølelse og en felles identitet, spesielt når man har ulik kulturell bakgrunn.

Flere har bedriftsbarnehager hvor man får plass med engang, og oppgir at det er veldig viktig for at familiene skal trives.

Mange bedrifter har egne intro-programmer og ”exchange”-programmer hvor de identifiserer de personene de ser for seg i nøkkelroller og bringer dem til hovedkontoret hvor de får opplæring i/av konsernet. Deretter reiser de tilbake til lokalkontoret. Mange kjører interne introduksjonsprogrammer – både som seminarer (felles oppmøte) og via nettet. Det å gi alle en følelse av ”familieidentitet” er svært viktig for alle medarbeidere, uansett nasjonalitet.

Én sier; ”Våre ledere er godt synlig i hverdagen og reiser rundt og besøker våre kontorer og snakker med våre medarbeidere. Lederstil må både være forankret i våre norske verdier og tilpasses tradisjonen i de landene hvor man er leder. Vi jobber mye med ledertrening!”

Noen tilbyr egne interne norskkurs, andre refunderer utlegg ansatte har hatt til norskkurs. Noen dekker norskkurs til hele familien, andre kun for ansatte. I de bedriftene hvor bedriften betaler norskkurs for ektefelle, blir det høyt verdsatt hos den ansatte. Noen tilbyr også kurs i andre språk som er viktig for konsernet, for eksempel engelsk og portugisisk

De fleste svarer at norsk ikke er viktig for å gjøre jobben, men at det er viktig for å trives og for å fungere sosialt i nærmiljøet. Det er antakelig viktigere for familien (ektefelle) å lære norsk enn for den som flytter for å utføre en jobb.

En bedrift sier at sosiale arrangementer hvor partner blir invitert med er viktig.

Hvem ønsker å bli i Norge over tid?
Ingen av bedriftene vi intervjuet fører statistikk over dette. Men generelt sier de at det har lite med hvilket land de kommer fra. Det er enklere å integrere "unge single" enn familier. Den viktigste grunnen til at de blir er trivsel på jobben og trivsel for familien.

De viktigste grunnene til at de drar er:

- At de mister jobben de kom for og ikke finner en ny jobb som er interessant.
- At partner ikke finner jobb eller ikke trives.
- At de ikke forstår vår nordiske ledelseskultur.
- At de ikke får familien inn i Norge.
- At de slutter av de samme årsakene som gjør at nordmenn slutter (misfornøyde med lønn, avansement, vil videre osv.)

Men det er ulike faktorer som påvirker de ulike kompetanseinnvandringsgruppene.

Global talents – globale globetrottere; de reiser rundt (singel eller med familie) dit hvor deres kompetanse er etterspurt. De blir ikke varig noen steder og tiltrekkes av interessante jobber, internasjonale skoler, skatteordninger, og alle faktorer som sikrer "mobilitet" (enkel forflytting for seg og sin familie uten at barna lider).

Prosjektarbeid: de flytter helst ikke familien. De er ikke varige og er mest opptatt av jobbinnhold. De ønsker i utgangspunktet ikke å bli i landet men å jobbe og bringe penger til familien i hjemlandet.

Varig kompetanseinnvandring: Disse tiltrekkes av jobbinnhold, bedrift og landet. Disse flytter ofte familien sin og "ønsker å bli". De blir hvis de og familien trives. De ønsker at deres barn skal gå på norske skoler og det er viktig at deres partner får jobb. Disse flytter ofte ikke tilbake til sitt hjemland før de blir eldre, og mange blir også norske statsborgere. Disse finner seg også ofte norske partnere.

Hva gjør de lokale myndighetene for dere i dag og hva kan bli bedre?
Ingen av bedriftene fremhever lokale myndigheter, men flere kommenterer aktiviteter som de lokale næringsforeningene arrangerer. Spesielt trekkes Næringsforeningen i Stavanger frem av flere, men også internasjonal karrieredag i Bergen oppleves som et positivt bidrag til rekruttering. Flere kommenterer at man gjør for lite for at folk skal trives, her kan man gjøre mye; både bedrifter, lokale myndigheter og organisasjoner kan og bør jobbe mer med dette.

Flere trekker frem utvikling av næringsklynger og bærekraftige storbyer som svært viktig for bedriften og dens attraktivitet.

Oppsummert:
Tilgang på kompetansearbeidskraft er svært viktig for bedriftene. Dersom denne kompetansen ikke kan dekkes av flinke norske nordmenn, må den komme fra kompetanseinnvandring. Det bør utarbeides en helhetlig politikk som gjør det enkelt å rekruttere og beholde riktig kompetanse uansett hvor den kommer fra. Det bør utarbeides en politikk som fordeler bedriftens ansvar og myndighetenes ansvar for å tiltrekke og beholde slik utenlandsk kompetanse. Myndighetene må gjennom politikk og retningslinjer vise at de ønsker denne arbeidskraften velkommen til landet. Bedriftene er mobile og myndigheter i et enkelt land bør ikke hindre bedriftene i å dekke sine kompetansebehov; da vil de antakelig etablere seg andre steder.

6.6 Hva mener andre organisasjoner og foreninger?

Vi inviterte organisasjoner og foreninger for å få deres innspill til temaet.

De melder tilbake at:

- Næringslivet begynte først å engasjere seg for temaet for 4-5 år siden. Før det var innvandring noe myndighetene syslet med, og næringslivet var helt fraværende.
- Det er behov for bedre forståelse i media og blant folket for at kompetanseinnvandring er helt nødvendig dersom vi skal opprettholde økonomisk vekst og vårt nasjonale velferdsnivå.
- Det er behov for en målrettet og helhetlig kompetanseinnvandringspolitikk.
- I denne målrettede politikken bør både rekruttering av kompetanse og tiltak for å beholde den være inkludert.
- Det bør fokuseres mer på god informasjon og effektiv saksbehandling på nett på mange språk.

7.0 Kompetanseinnvandring til andre land

OECDs rapport "International Migration Outlook 2012, OECD"[69] sammenfatter 36 rapporter utarbeidet av OECD. De mener den viktigste lærdommen gjennom historien er:

Det er jobbmuligheter og etterspørsel etter arbeidskraft fra arbeidsgivere som driver arbeidsinnvandring. Migrasjonspolitikk kan og skal sette grenser som arbeidsgivere må respektere, som bl.a. minimumslønns og arbeidsvilkår, utdanningsnivå eller rekruttering til ulike yrkesgrupper som trenger arbeidsinnvandring.

OECD hevder at arbeidsgivere ikke automatisk ønsker å ansette innvandrere selv om myndigheter innfører forenklete ordninger. Det å finne og rekruttere arbeidstakere fra andre land er generelt dyrere for bedriftene, kandidater som søker kan ofte ikke snakke språket i vertslandet og blir svært ofte ikke integrert i den lokale kulturen. Hvis arbeidsgivere i tillegg må

[69] http://www.oecd.org/migration/mig/internationalmigrationoutlook2012countrynotes.htm

betale lønn i tråd med tariffavtaler eller nasjonal minstelønn for arbeidere rekruttert fra utlandet, er det sannsynlig at etterspørsel etter slike arbeidstakere kun vil bli gjort gjeldende hvis behovet er sterkt nok.

OECD sier videre at forskning viser at myndighetene bør være forsiktig med å etterkomme arbeidsgivers forespørsler om å legge til rette for import av spesifikk kompetanse som erfaringsmessig blir kuttet i nedgangstider (f.eks. i bygg og anlegg slik vi har sett eksempel på i Irland og Spania). Dette er ressurskrevende rekruttering for et samfunn og jo flere slike innvandrere jo høyere etterspørsel etter boligbygging og infrastrukturløsninger.

OECD mener at tilbudsdrevne migrasjonssystemer, der innvandrere er ønsket på grunnlag av at man oppfatter disse som enkel å integrere (noe som generelt favoriserer høyt utdannede kandidater), ikke fungerer like godt som de pleide. Noen innvandrere som har innvandret til land på slike vilkår, har slitt med å finne relevant arbeid og har måttet ta til takke med jobber som de er overkvalifisert for. Dette fører til produktivitetstap for vertslandet og misnøye blant innvandrere. Både Australia og Canada har innført sterkere koblinger til arbeidsmarkedets behov i sine valg av systemer for å minimere disse bekymringene.

I etterspørselsdrevne arbeidsinnvandringssystemer, er det arbeidsgivere som bestemmer hvilke innvandrere som skal rekrutteres fra utlandet, gitt de begrensninger som følger av mottakerlandenes lover og regler. I slike systemer får også arbeidsgiver større ansvar for selve integreringen. De siste årene har vist en økning i kvalifisert arbeidskraftmigrasjon fra Asia til EU og USA. Asia fremstår imidlertid som en region i sterk økonomisk vekst. Derfor er det ingen selvfølge at disse velutdannede personer som vesten ønsker, vil ønske å utvandre fra den asiatiske regionen.

Norge, som et lite land med ønsket og forventet økonomisk vekst, må derfor ha myndigheter som viser at landet ønsker å tilpasse politikken slik at bedriftene kan rekruttere og beholde kloke hoder i konkurranse med andre land. Når krisen snur til oppgang, vil de land som står best rustet til å rekruttere og beholde kloke hoder (talent), være vinnerne målt i bærekraftig kunnskapsbasert økonomisk vekst.

To viktige avtaleverk har bidratt til at bedriftene tross alt får tak i mye av den kompetansen de trenger: Det felles nordiske arbeidsmarkedet, regulert i Overenskomst om felles nordisk arbeidsmarked av 1983[70], og det felles europeiske arbeidsmarkedet, slik det er nedfelt i EUs unionstraktat, og som Norge er del av gjennom EØS-avtalen fra 1992. Det nordiske avtaleverket om et felles arbeidsmarked er opprinnelig fra 1954 og et godt eksempel på et konkret og praktisk nordisk samarbeid som har vært svært viktig når det gjelder å gi bedrifter enkel og ubyråkratisk tilgang på arbeidskraft på tvers av de nordiske landegrensene.

Det felles nordiske arbeidsmarkedet er bra for bedriftene og bra for den enkelte arbeidstaker, som har fått langt flere muligheter enn om han/hun bare kunne ta jobb i eget land. Og det er bra for landene og deres skatteinntekter, for de nordiske økonomiene beveger seg ikke helt i samme faser. Hvis det går bra i Norge, men det er dårlige tider i Sverige, er både bedrifter,

[70] http://www.norden.org/no/om-samarbeidet/avtaler/avtaler/arbeidsmarked/overenskomst-om-felles-nordisk-arbeidsmarked

arbeidstagere og statene tjent med at man enkelt kan søke jobb i et naboland. Her har Norden vært helt i forkant i verden, og disse positive nordiske erfaringene var en viktig grunn til at EU gjorde regler for fri bevegelse av arbeidskraft til en del av det indre markedet, rettigheter som etter hvert også omfatter de nye medlemslandene i øst. Det fungerer godt.

Alle de nordiske landene følger samme EØS-regelverk, men har ulike tilnærminger til innvandrere fra tredjeland. Vi har sammenlignet Norge med Sverige, Finland, Danmark og Canada for å se hvor forskjellene er.

7.1 Sverige

Innvandrerne som kommer til Sverige kommer i hovedsak fra andre EU-land, spesielt fra Finland og Polen, men svært mange kommer også fra Somalia og Iran. Sverige har en relativ høy andel innvandring med ca. 200 nasjonaliteter representert i en befolkning på 9,6 millioner mennesker. I 2010 hadde 19,1 % av innbyggerne sine røtter fra land utenfor Sverige. Den største utenlandske gruppen er fra Finland (170 000 personer), men de siste årene har innvandrere kommer hovedsakelig fra Irak, Somalia og Polen.

Per februar 2013 var arbeidsløsheten 8,4 % i Sverige.

Sverige har en arbeidsinnvandringspolitikk forankret i erkjennelsen av at svenske bedrifter kjøpes opp av utenlandske investorer og at bedriftene blir mer globale. Bedriftseierne presset på for å få endringer i en svært tungvint immigrasjonslovgivning.

Svenskene bygger sin arbeidsinnvandringspolitikk på følgende:
"Er du ønsket av en svensk arbeidsgiver, har fått tilbud om jobb og kan forsørge deg selv og din familie, skal du og din familie få komme til Sverige." Dette gjelder for alle arbeidsinnvandrere og skiller ikke mellom faglært eller ikke faglært. Dette gjelder også arbeidsinnvandrere fra tredjeland. Arbeidsgivere fikk, gjennom det nye lovverket fra 2010, flere rettigheter, men har også fått et større ansvar. Sveriges system er basert på forståelsen om at arbeidsgivere ønsker å gi preferanse til svenske arbeidere, og at det er høyere kostnader og forsinkelser knyttet til rekruttering fra utlandet.

OECD mener at Sveriges nye etterspørselsdrevne arbeidsinnvandringspolitikk er den mest åpne i hele OECD-området. Sverige har innført et (nesten) helt etterspørselsdrevet system, hvor arbeidsgivere kan rekruttere arbeidskraft fra utlandet for ethvert yrke, så lenge de annonserer jobben på forhånd og garanterer at de vil respektere gjeldende kollektive kontrakter for lønns- og arbeidsforhold. Gitt fravær av kompetanse- og lønnskrav og ingen begrensninger på antall tillatelser og fornyelser synes Sverige å ha det mest åpne arbeidsinnvandringsystemet blant OECD-landene. Dette erstattet et tidligere system som var ble oppfattet som svært restriktiv og hvor fagforeninger både hadde og brukte en uformell vetorett når det gjaldt rekruttering.

Til tross for en svært liberal arbeidsinnvandringspolitikk har det ikke vært noen massiv økning i antall arbeidsinnvandrere til Sverige etter at det nye lovverket trådte i kraft. Det bør imidlertid understrekes at reformen ble innført i nedgangstider og at endringene kun har vært gjeldende i noen få år, og at det derfor ikke har vært mulig å evaluere ordningen foreløpig.

Reformen har gjort det enklere å rekruttere til yrker som det tidligere var vanskelig å rekruttere til. Arbeidsgivere i restauranter, serviceyrker og personlig pleie rekrutterer nå arbeidsinnvandrere fra mange land. Små bedrifter har økt sin rekruttering fra utlandet som følge av endringene. Økningen i arbeidsinnvandring har imidlertid ikke helt fylt behovet for kompetansearbeidskraft. Selv om antall arbeidsgivere som rekrutterer fra utlandet er mer enn doblet i perioden 2008 til 2010, er kun 50 % av arbeidsinnvandringen knyttet til stillinger som krever høy utdannelse. Universiteter og offentlig sektor benytter ikke systemet i særlig grad, noe som kan skyldes at forskere ikke trenger oppholdstillatelse. De største multinasjonale bedriftene rekrutterer via egne nettverk og fra egne kontorer i andre land.

Det er ingen krav om at man må lete etter svensker eller EU-borgere før man ansetter tredjelands borgere, men det er krav til at utlysning/annonse skal være gjort tilgjengelig gjennom EURES-samarbeidet slik at alle kan søke. Annonsen må ligge ute i minimum 10 dager.

Hovedregelen er at en person som kommer fra tredjeland må ha arbeids- og oppholdstillatelse før innreisen til Sverige. Den første oppholdstillatelsen er knyttet til en bestemt arbeidsgiver og stilling. Forskere og studenter trenger ikke oppholdstillatelse, men på grunn av kort behandlingstid for oppholdstillatelse anbefales det alle å søke om oppholdstillatelse. Ved fornyelse sjekkes det om man har fått den lønn man hadde avtalt. Fornyelse gis for 2 nye år dersom personen fortsatt har jobb (en viss type jobb), men er ikke avhengig av at han/hun har samme arbeidsgiver.

Arbeidsgivere kan også forhåndsgodkjennes dersom de har store rekrutteringsbehov. Da blir godkjenninger av enkeltsaker gitt av Fakket og Migrationsverket innen 5 dager.

Det er ekspertskatt for personer som har mer enn 88 000 SEK pr måned (ingen krav til kompetanse eller utdannelse). Skatt regnes da av 75% av skattegrunnlaget. Er man ansatt i et utenlandsk eid selskap i Sverige slipper man å betale skatt de første 180 dagene.

Når bedriften har besluttet hvem den ønsker å ansette, må arbeidsavtale og lønnsvilkår oversendes ”Fakket ” (fagforeningen) for godkjennelse/kommentar innen 10 dager. Deretter sendes papirene til Migrationverket som utsteder oppholdstillatelse for 2 år. Migrationverket skal svare innen 10 dager, men i disse dager er saksbehandlingstiden svært lang (opptil 8 måneder). Etter at oppholdstillatelse er innvilget, må personen oppsøke et svensk konsulat i hjemlandet og ta fingeravtrykk, bilde, måle høyde mm. Deretter blir data sendt i diplomatpost til Sverige hvor det lages et kort som må medbringes når man ankommer Sverige. Prosessen er svært tidkrevende og oppleves som et stort hinder for bedriftene.

Ferdig uteksaminerte studenter fra tredjeland, kan være i Sverige i 3 måneder etter endt utdannelse for å søke jobb.

7.2 Danmark

Etter 10 år med sentrum-høyre koalisjonen, ble en ny venstre-koalisjonsregjering utnevnt i september 2011. Den nye regjeringen opphevet departementet for flyktninger, innvandrere og integreringssaker som ble opprettet i 2001, og overførte deres ansvar til Sosialdepartementet (omdøpt til Sosialdepartementet og integrasjon- og Justisdepartementet).

I sin offisielle politiske plattform, med tittelen *Et Danmark som står sammen*, har den nye regjeringen kunngjort omfattende reformer innen migrasjon og integreringspolitikken. Fra 2001 har det vært klart politisk fokus på hvordan Danmark skal rekruttere og beholde høyt utdannede og deres familier. I 2008 ble Jobbplanavtalen godkjent og Danmark har nå både etterspørselsdrevet og tilbudsdrevet kompetanseinnvandringspolitikk.

Danmark er det eneste land i Norden som har en uttalt helhetlig kompetanseinnvandringspolitikk. De følger internasjonale avtaler og rammeverk, men næringslivets behov bestemmer mest hvem som skal få komme inn, og danskene lar for eksempel ikke EU-direktiver hindre ønskede løsninger i dansk næringsliv. Danmark har f.eks. ikke innført EUs Blue Card-ordning som er en arbeidstillatelse som gir en kvalifisert tredjelandsborger rett til å bo og arbeide i ethvert EU-land.

I henhold til oppholdstillatelsesordningene under Jobplanen ble det gitt 4.235 tillatelser i 2012. Til sammenligning ble det i 2011 gitt 4.280 oppholdstillatelser. Det gis fortsatt flest tillatelser under Beløbsordningen. Med 2.308 tillatelser i 2012 ses en mindre stigning i forhold til de 2.233 tillatelser som ble gitt i 2011. 41 % av tillatelsene etter ordningene i henhold til Jobplanen er gitt til personer fra India, mens 14 % innvandrere kommer fra Ukraina[71]. De fleste kommer fra EU-land, men også fra Iran og Vietnam.

Per mars 2013 var det 7,2 % arbeidsløshet i Danmark.

Positiv-listen (siden 2002) gjør at personer kan søke om arbeids- og oppholdstillatelse om deres kompetanse står på listen[72]. Det er et krav at jobben må være oppført på Positivlisten. Dessuten skal man kunne fremvise en jobbkontrakt eller et konkret jobbtilbud, hvor lønn og ansettelsesvilkår fremgår, og lønns- og ansettelsesvilkår skal være vanlige etter danske forhold. Minimumskravet til utdanningsnivå for en stilling på Positivlisten er en bachelor. Antallet som kan få oppholdstillatelse og hvilken kompetanse man må ha fastsettes administrativt to ganger i året. Jobkortet utstedes for 3 år.

Beløpsordningen er en ordning hvor en person som har et konkret jobbtilbud i Danmark med bruttolønn på minimum kr 375 000 DKK, kan få arbeids- og oppholdstillatelse. Det stilles ikke spesielle krav til utdannelse, arbeidsområde eller stillingens særegne karakter. Ordningen omfatter også personer, som har søkt om asyl. Kravet om en årlig lønn på minimum kr. 375.000 skal være oppfylt i hvert enkelt opptjeningsår[73].

Greencard-ordningen er en mulighet til å få oppholdstillatelse for å søke jobb og arbeid i Danmark. En oppholdstillatelse etter **Greencard**-ordningen gis etter en individuell vurdering på bakgrunn av et poengsystem, som brukes til å vurdere om det er sannsynlig at man vil finne en kvalifisert jobb i Danmark. For å kunne få oppholdstillatelse etter Greencard-ordningen skal man i alt oppnå minst 100 poeng. Poengene tildeles etter fem kriterier: Utdannelse, språkferdigheter, arbeidserfaring, tilpasningsevne og alder. Hvis man har en utdannelse som svarer til et lavere nivå enn en dansk bachelorutdannelse, er det ikke mulig å få nok poeng til å

[71] http://www.nyidanmark.dk/NR/rdonlyres/2934917B-F967-4EDF-BEDF-753D190BA6C2/0/tal_og_fakta_2012.pdf
[72] http://www.nyidanmark.dk/da-dk/Ophold/arbejde/positivlisten/positivlisten.htm
[73] http://www.nyidanmark.dk/da-dk/Ophold/arbejde/beloebsordningen.htm

få oppholdstillatelse etter Greencard-ordningen[74]. Opphold etter Greencard ordningen krever at Styrelsen for International Uddannelse (tilsvarende NOKUT) skal godkjenne utdannelsen[75] .

Det er et krav, at man har tegnet en sykeforsikring, som dekker perioden inntil man selv og eventuelle medfølgende familiemedlemmer får rett til ytelser etter "sundhedsloven". Det er også et krav at man kan dokumentere at man er i stand til at forsørge seg selv det første år i Danmark.

Det koster ca. 6000 DKK å registrere en søknad om opphold under Greencard-ordningen.

Hvis man har en oppholdstillatelse etter Greencard-ordningen, behøver man ikke en særskilt arbeidstillatelse. En Greencard-oppholdstillatelse gir rett til lønnet eller ulønnet sysselsetting. Den gir dog ikke rett til å drive selvstendig virksomhet. Jobkortet utstedes for 3 år.

Konsernordningen gjør at en medarbeider fra et kontor i utlandet kan få en konsernoppholdstillatelse i Danmark, og således kan personen vekselsvis arbeide i Danmark og i utlandet, uten at oppholdstillatelsen bortfaller. Bedriften må ha en forhåndsgodkjenning og ha flere enn 10 ansatte. Arbeids- og oppholdstillatelsen gis for opptil 4 år ad gangen med mulighet for forlengelse[76].

Forskerordningen skal sikre at forskere har særlig lett adgang til det danske arbeidsmarkedet. Forskere, vitenskapsmenn og foredragsholdere behøver ikke en oppholds- og arbeidstillatelse for at utføre undervisning hvis varigheten av det samlede opphold ikke går utover tre måneder regnet fra innreisen. Som utenlandsk forsker får man oppholds- og arbeidstillatelse for hele oppdragets varighet, dog høyst for 4 år ad gangen. Hvis man på forhånd forventer å oppholde seg i Danmark i over tre måneder, skal man før innreise ha fått oppholds- og arbeidstillatelse, som gjelder for hele oppholdsperioden inklusive de første tre månedene.

Hvis man kommer fra et visumpliktig land, skal man før innreise ha fått et visum som gjelder for hele oppholdsperioden i overensstemmelse med de generelle visumbetingelsene. Hvis man er visumfri, skal oppholdet likevel følge de generelle visumbetingelsene.

Hvis ens jobbkontrakt er utløpt, eller man er blitt arbeidsledig, og man finner en ny jobb, må man søke om en ny oppholds- og arbeidstillatelse. Det samme gjelder generelt ved jobbskifte.
http://www.nyidanmark.dk/da-dk/Ophold/arbejde/forskere.htm

7.3 Finland

Den tidligere regjeringen utarbeidet en proaktiv kompetanseinnvandringspolitikk som ikke er blitt implementert av den nye regjeringen. Den sittende finske regjeringen har ikke vist stor interesse for arbeidsinnvandring. Den nye innvandringspolitikken var ment å støtte byggingen av et pluralistisk samfunn og å styrke Finlands internasjonale konkurranseevne. Fra januar 2012 er det Arbeids- og næringsdepartementet som er ansvarlig for integrasjonssaker. Viktige dokumenter er Utdanningsloven av 2004.

[74] http://www.nyidanmark.dk/da-dk/Ophold/arbejde/greencard-ordningen/greencard-ordningen.htm
[75] http://www.udiverden.dk/Default.aspx?ID=5143
[76] http://www.nyidanmark.dk/da-dk/Ophold/arbejde/koncernordningen.htm

Innvandrere til Finland kommer hovedsakelig fra Sverige, de Baltiske stater og Russland. Fra tredjeland (utenom Russland) utgjør India, Kina og Ukraina de største gruppene.

Finland har en asyl- og innvandringspolitikk, men svært lite av politikken er rettet mot arbeidsinnvandring og enda mindre mot kompetanseinnvandring. Prinsippene i arbeidsmarkedspolitikken er "Finsk først – deretter EU – så tredjeland." Finlands arbeidsinnvandringspolitikk bygger stort sett på implementering av EU-direktiver. Det er ikke et sterkt politisk ønske å øke innvandring til Finland på grunn av stor arbeidsløshet generelt, også blant personer med høyere utdannelse.

Per mars 2013 var det 8,2 % arbeidsløshet i Finland.

Utenlandske arbeidstakere kan søke oppholdstillatelse for arbeidstaker når denne har tilbud om jobb i Finland. Før oppholdstillatelse gis, skal det vurderes om det er tilgang på arbeidskraft på det finske arbeidsmarkedet, slik at de arbeidstakerne som allerede finnes ikke blir skadelidende. I tillegg skal arbeidsgiver legge fram dokumentasjon på at arbeidsvilkårene stemmer overens med lovgivningen og gjeldende kollektivavtaler. Oppholdstillatelse for arbeidstakere gis vanligvis for arbeid innenfor en viss bransje. Arbeidstakeren kan bytte jobb innenfor den bransjen arbeidstillatelsen er utstedt for.

Avgjørelsen om å gi oppholdstillatelse tas i to instanser:

- Arbeids- og næringsetaten gjennom regionale Arbets- och näringsbyråer (TE-byråer), og hvor arbets- och näringscentralen gir uttalelser om søknaden ut fra en arbeidsmarkedsundersøkelse.
- Migrasjonsverket (Migri) som gir uttalelser om hvorvidt de øvrige vilkårene for oppholdstillatelse er oppfylt. Det er også Migri som fatter den endelige beslutningen.

Uttalelsen fra arbeids- og næringsetaten (arbets- och näringsbyråer) om arbeidsmarkedet skal inneholde en arbeidsmarkedsvurdering for den enkelte stillingen. I praksis utarbeider arbeids- og næringsetaten regionale retningslinjer for bransjer og yrker basert på de aktuelle arbeidsmarkedene, og dersom arbeidsløsheten er lav, blir det ikke gjennomført noen arbeidsmarkedsvurdering i forbindelse med utlysning av stillingen i det konkrete tilfellet.

Det kan innvilges to typer tidsbegrenset oppholdstillatelse:

- Midlertidig oppholdstillatelse (tillfälligt uppehållstillstånd) gis for maksimum ett år ad gangen. Slik oppholdstillatelse gir ikke rett til permanent oppholdstillatelse.
- Kontinuerlig oppholdstillatelse (kontinuerligt uppehållstillstånd) gis for maksimum fire år ad gangen, og gir rett til permanent oppholdstillatelse (permanent uppehållstillstånd) etter et kontinuerlig opphold i landet i fire år uten avbrudd.

Kontinuerlig oppholdstillatelse kan innvilges dersom det dreier seg om arbeid av vedvarende (fortgående) karakter samt for visse typer forskningsarbeid.

Den finske Utlänningslagen har ingen bestemmelser om krav til utdanning for å kunne søke oppholdstillatelse for arbeidstakere. Loven har imidlertid noen egne bestemmelser som kommer til anvendelse for høyt kvalifisert arbeidskraft fra tredjeland, blant annet gjelder dette

for studenter og forskere. Loven omfatter også personer som innehar lederstillinger på høyeste eller mellomste nivå i et foretak, eller som utfører et oppdrag som krever spesialkompetanse (for eksempel ingeniør for et prosjekt). Disse gruppene har rett til å arbeide i Finland dersom de har en tidsbegrenset oppholdstillatelse, og det klassifiseres derfor ikke som oppholdstillatelse for arbeidstaker, men klassifiseres under "annet grunnlag" og utgjør EUs Blue card [77] -ordning som ble implementert i januar 2012.

Det er spesielle skatteordninger for "key employees". Disse betaler 35 % flat skatt (i stedet for den vanlige finske skatt som er basert på en progressiv skala), selv om man bor lenger enn 6 måneder i landet. Lønn må da minimum være €5,800 per måned[78]

I reglene om oppholdstillatelse som trådte i kraft i januar 2012 må søkere møte personlig for å søke om oppholdstillatelse.

Utenlandske studenter som har avlagt eksamen ved finske universiteter kan begynne å arbeide i Finland. De kan bli i Finland inntil 6 måneder etter endte studier.

7.4 Canada

Canada har en lang historie som immigrasjonssamfunn, og det er det viktig å være klar over dette når man studerer landets innvandringspolitikk. Canada ser på innvandring som en ressurs og ikke et problem, men gjennom hele det 20. århundret har Canada hatt en selektiv immigrasjonspolitikk og skiller mellom "foretrukne" land (USA, Storbritannia og Vest-Europa) og "ikke foretrukne" land. I Canada har man ordningen med "Dual citizenship".

Siden Canada er et immigrasjonsland, forskes det veldig mye på de samfunnsmessige muligheter og problemene som knytter seg til innvandring. Selv om canadierne er positive til innvandring generelt, fører et lite mindretall en debatt om at innvandrerne tar jobber fra canadierne, og at innvandring ikke er lønnsomt for det canadiske samfunnet. Arbeidsløshet og fattigdom er høy blant innvandrerne og stiger fortsatt. Det er imidlertid ingen stor debatt, og svært få mener at man skal stoppe innvandring; den politiske debatten går mer på hvordan man skal integrere innvandrerne i det canadiske samfunnet raskest mulig.

Canada er en føderasjon og mye av politikken for arbeidsinnvandring er overlatt til provinsene. Det er store regionale forskjeller på hvor de ulike innvandringsgruppene velger å bosette seg. Mange søker mot de store byene som Montreal, Toronto og Vancouver. Det er provinsene som autoriserer ulike yrkesgrupper og autorisasjonen gjelder kun for den provins den gitt i. I noen provinser som mangler arbeidskraft har provinsmyndighetene forsøkt å avhjelpe dette ved å tilby midlertidig oppholdstillatelse i provinsen (for eksempel Alberta som trenger kompetanse innen oljeindustrien). Man kan også få oppholdstillatelse via særlige provinsprogrammer. Hver enkelt provins kan utvikle kriterier for utvelgelse av immigranter. Selv om kriteriene utarbeides av den enkelte provins, administreres ordningen av den føderale staten. Det fransktalende Quebec har sine egne immigrasjonsprogrammer.

Politikken er både tilbuds- og etterspørselsdrevet. Det er et stort skille mellom økonomiske immigranter, familiegjenforente og flyktninger. I 1962 ble utvelgelsen basert på individuelle

[77] http://www.migri.fi/working_in_finland/an_employee_and_work/eu_blue_card
[78] http://www.vero.fi/en-US/Individuals/Arriving_in_Finland/Work_in_Finland/Key_employees_from_other_countries(17267)

karakteristika, og i 1967 innførte man et poengsystem. The Immigration and Refugee Protection Act ble innført fra 2002. I 2008 ble det innført en lov som ga administrasjonen større fullmakter til å behandle søknader. I 2010 kom en ny lov som krever at permanent oppholdstillatelse kun gis til den som har tilbud om jobb innenfor jobber som står på listen over "mangel på arbeidskraft". I dag er systemet mest tilbudsdrevet og basert på analyser utført av myndighetene over behov i arbeidsmarkedet og politikk, og systemet er ganske likt det danske systemet.

Fra 2010 må arbeidsgiver (før han kan ansette en arbeidsinnvandrer) ha en arbeidsmarkedstest (LMO) fra de canadiske arbeidsmyndighetene. Her skal arbeidsgiver dokumentere at jobben ikke kan besettes av en canadier, at lønnen ligger på nivå med det som er vanlig i regionen, at arbeidskontrakt oppfyller alminnelig standard og at rekruttering utenfra kommer det canadiske samfunn til gode gjennom at personen tilfører ny kompetanse eller at det skapes nye jobber.

Canada har et poengsystem som bestemmer hvilke innvandrere som får komme til Canada på permanent oppholdstillatelse. Poengsystemet verdsetter følgende:

- Utdannelse (maks 25 poeng)
- Språkkunnskap (maks 24)
- Arbeidserfaring (maks 21)
- Alder (maks 10)
- Jobbtilbud i Canada (maks 10)
- Tilpasningsevne (maks 10)

Totalt (maks 100 poeng). Det kreves 67 poeng for å oppnå arbeidstillatelse. Mange arbeidsinnvandrere melder at de er skuffet over poengsystemet og oppgir at de forventet at høy score skulle gjøre det enkelt å få relevant jobb i Canada. Det har vist seg ikke å være tilfelle.

Utover poengsystemet og provinsprogrammene inneholder den økonomiske immigrasjonskategorien tre mindre klasser:

- Canadisk erfaringsklasse (gir lettere tilgang for dem som har arbeidet eller har studert i Canada)
- Føderal business (for dem med dokumentert kapital som ønsker å bo i Canada for å investere eller etablere egen bedrift)
- Omsorgsarbeid for dem som bor der de jobber (au-pair)

I tillegg til disse ordningene utstedes også et stort antall midlertidige oppholdstillatelser. Dette er en forholdvis ny ordning som er basert på analyser over behov. Det er økende kritikk av den store økningen i midlertidige oppholdstillatelser som innvilges (der er intet så permanent som en midlertidig arbeidstillatelse).

Utenlandske studenter er svært velkomne til Canada. Her er det to ordninger:

- Utenlandske studenter kan arbeide inntil 20 t i uken + i ferier.
- Studentene kan arbeide 3 år i Canada etter endt utdannelse.

Begge ordningene gir utenlandske studenter gode muligheter til å oppnå permanent oppholdstillatelse på "Canadisk arbeidsklasse".

I 2010 kom det krav om at de som skulle få innvilget permanent opphold måtte ha minimum 1 års arbeidserfaring innen de 29 yrkene som stod på "mangellisten". I Economic Action Plan

2013[79] fokuseres det nå på hvordan Canada skal møte et stort behov for ulike typer kompetanse i tiden fremover.

Employer demand for skilled employees er definert som:

- Engineers Canada projects that 95,000 professional engineers will retire by 2020 and Canada will face a skills shortage because the workforce cannot be replaced fast enough.
- The Construction Sector Council declares that, between 2012 and 2020, the construction sector will need 319,000 new workers.
- The Information and Communications Technology (ICT) Council declares that by 2016, Canadian employers will need to hire some 106,000 ICT workers—over 17,000 per year—"posing a significant recruitment challenge."
- The Mining Industry Human Resources Council forecasts that more than 100,000 workers, mostly skilled new hires, will be needed for Canada's mining sector.
- The Environmental Careers Organization of Canada says that, with100,000 employees reaching retirement in the next decade, numerous opportunities are opening up for students and new graduates in the sector.

I dag er flere politikere påvirket av de arbeidsmarkedsstyrte innvandringsordningene man har i Australia.

8.0 Innspill til veien videre

Fra rapporten "Talent Mobility Good Practices Collaboration at the Core of Driving Economic Growth" utarbeidet for World Economic Forum i 2012, kan vi lese at én "stakeholder" alene, ikke kan løse problemene knyttet til mobilisering av internasjonal kompetanse. Dette krever samarbeid, mellom bedrifter, organisasjoner, regioner og land.

For å få til gode samhandlingsmodeller må man først:

- Erkjenne at kompetanseinnvandring er viktig og nødvendig.
- Lage en helhetlig proaktiv politikk som synliggjør dette.
- Fordele ansvar og oppgaver til sentrale og lokale myndigheter, foreninger og bedrifter.
- Belønne og finansiere nettverk og organisasjoner som jobber sammen.

Under følger en liste med "usorterte" forslag basert på innspill samlet inn underveis i prosessen. Selv om språket utfordrer til handling, er listene ment som innspill til videre arbeid.

Det viktigste er oppnå konsensus rundt problemstillingen "Ja, kompetanseinnvandring er viktig for bedriftene og offentlig forvaltning i Norge, og våre politikere bør derfor snarest lage en helhetlig kompetanseinnvandringspolitikk" som bygger på:

- Demografisk utvikling og en aldrende europeisk befolkning.
- Skifte i økonomiske vekstsentra i verden.
- At mange bedrifter i dag er multinasjonale og grenseoverskridende.
- At vi er en del av en global verden.
- At begge i et parforhold har egen karriere.

[79] http://www.budget.gc.ca/2013/doc/themes/skills-eng.pdf

- At mange bedrifter i økende grad er avhengig av kunnskap.
- At arbeidsformer og kontrakter har endret seg sterkt de siste årene.

Deretter bør alle ”stakeholders” nevnt under tildeles roller og ansvar slik at politikken blir implementert gjennom et fellesskap.

Til sentrale politikere

Se til Danmark! Lag en helhetlig kompetanseinnvandringspolitikk slik at denne innvandrergruppen kommer bort fra asyl og flyktninggruppen. Disse momentene bør inngå:

- Politikken bør inkludere faktorer som påvirker det å tiltrekke og beholde kompetanseinnvandrere uavhengig av nasjonalitet.
- Fokus på ”differensierte køer og forutsigbar saksbehandlingstid”.
- Reduksjon av byråkratiske barrierer for forflytning innenfor et konsern (konsernvisum etter dansk modell er en god ide).
- Tilpasning av oppholdsregler knyttet til prosjektarbeid og midlertidige arbeidsavtaler (dette brukes mye i forskning og i ingeniøryrket).
- Obligatorisk språkkurs og samfunnskurs for alle som vil jobbe og bo i Norge (men ikke på samme kurset).
- Gratis språkkurs.
- Invitasjon til private organisasjoner for gjennomføring av ulike aktiviteter som fremmer ”trivsel”.
- Forenklinga av det kompliserte norske skatte- og feriepengesystemet.

Sats på utvikling og forsterkning av næringsklynger og bærekraftige storbyer. ”Flinke folk liker å være sammen med og blir tiltrukket av flinke folk”. Mulighet for avansement / karriere og bytte av jobb.

Bygg bærekraftige storbyer med kulturelt mangfold – stedsutvikling (herunder følger investeringer til infrastruktur).

Det er mange bransjeforeninger med ”spesielle behov” (det er 170 lovregulerte yrker i Norge). Vi er et lite men gjennomregulert land med mange forskrifter som skal gi ”noen” en spesialtilpasning. Lovverket vårt er blitt unødvendig komplisert.

Til sentrale myndigheter

Til UDI:

- Utarbeid bedre statistikk, som viser hvem som er i "faglærtgruppen" og hvilken kompetanse de har, slik at man får en bedre oversikt over utdanning og kompetanse.
- Prekvalifisering av forskningsinstitusjoner.
- Start familievisumarbeidet fra dag 1 for personer som opphold som "faglært".
- Myndighetene bør tillate opphold i 3 år etter forskningsperioden/prosjektet eller avlagt doktorgrad, slik at kandidatene kan finne arbeid i Norge, således unngår vi å måtte ta kostnadene ved å utdanne forskere som siden drar til konkurrerende land for å arbeide.

Bedre informasjon om:

- Hvordan det er å bo og jobbe i Norge på nett, slik at man kan lese om Norge før man kommer hit (Work in Norway). Gjerne en dialogbasert digital plattform, slik at personer får avklart forventninger og myter før de flytter til Norge.
- Hva de ulike etatenes ansvar og rolle er – vis hvordan man bruker de ulike etatene ved å bruke case.

Ordningen med SUA-kontorer fungerer:

- Etabler SUA-kontorer i storbyene: Bergen, Trondheim og Tromsø.
- Lag egne køer for kompetanseinnvandring hos SUA og UDI.
- La NOKUT også bli lokalisert på SUA-kontorene.

Etabler IT-løsninger som gjør at etater kan dele informasjon og utføre mer effektiv saksbehandling.

Innovasjon Norge bør markedsføre den kompetansen bedrifter har og trenger.

Til NOKUT:

- Det eksisterer en sammenblanding av de ulike godkjenningsordningene for utdannelse. Her kunne med fordel NOKUT og UDI jobbet tettere sammen, både ved at NOKUT var representert ved SUA-kontorene og at man formidlet informasjon om hverandre på sine sider.
- Reduser saksbehandlingstiden hos NOKUT for godkjenning av søknader om generell godkjenning.
- Vi anbefaler NOKUT å se på hvordan de kan samhandle bedre med andre offentlige etater.
- Hvordan de kan effektivisere sine godkjenningsrutiner for generell utdannelse ved å sertifisere enkelte universitet i utlandet.
- Det er grunn til å stille spørsmål ved om det er nødvendig å ha 170 lovbestemte yrker i Norge.

Universiteter og høyskoler bør undervise mer på engelsk slik at utenlandske studenter kan studere her og kanskje finner jobb i Norge etter endte studier.

Til lokale myndigheter

Vær et godt vertskap!

Det er enklere å rekruttere til en bedrift som er en del av en region som "er kjent for noe." Det er enklere å rekruttere til en bedrift som er en del av en region hvor det er flere attraktive bedrifter, slik at personene kan bytte jobb og at deres partner også kan finne relevant jobb. Vi anbefaler å fortsette utviklingen av næringsklynger og bærekraftige storbyer med kulturelt mangfold.

Bedre informasjon om hvordan det er å bo og arbeide i regionen. Lag en NAV-portal for fylkene på ulike språk etter mal fra Rogaland: http://www.nav.no/Lokalt/Rogaland/Work+in+Rogaland

Tilby språkkurs gjennom ulike tilbydere, både digitale og via nettet, slik at de kan tas i bruk i hjemlandet før man kommer til Norge, og i klasseromsundervisning som følges etter at innvandrerne er kommet hit. Lag grupper av kursdeltakerne slik at ikke asylsøkere, flytninger, ufaglært arbeidsinnvandrere og høyt utdannede må gå på samme kurs.

Bruk/støtt næringsforeningene som møteplasser for interaksjon mellom bedrifter og myndighetene, slik at myndighetene kommer tettere på og får større forståelse for hva som fungerer og ikke fungerer for bedriftene. Inkluder NAV, SUA-representanter, skatte etaten m.fl., slik at bedriftene blir bedre kjent med myndighetene (det er jo mange av dem ☺).

Myndighetene trenger ikke gjøre alt selv – i andre land spiller private initiativer en større rolle. Bruk/støtt næringsforeningene og andre organisasjoner slik at de arrangere møteplasser med ulike tema (ikke bare for innvandrere men for "alle"). Belønn samarbeid og samhandling.

Fortsatt fokus på barnehagetilbud til alle og opptak gjennom hele året.

Sørg for gode skoler for barna. Tilgang på et rimelig internasjonalt skoletilbud er viktig for internasjonal arbeidskraft som ønsker å bli i Norge i *noen* år. For dem som vil bo her over lengre tid er en god norsk skole med mye undervisning på engelsk viktigere. Gjerne et mangfold av skoler. (Friskoler til en rimelig pris – slik at man har valgmulighet).

Boliger er dyre - både å leie og eie (men det er det jo for oss alle). Reguler områder slik at man får et boligtilbud som passer til alle, for eksempel liker jo vi nordmenn å bo på en annen måte enn en italiener). Legg til rette for at det blir bygget utleieboliger/leiligheter i sentrum, bruk incentivordninger for finansiering for førstegangsetablerere eller innflyttere.

Sats på kompetanse som grunnlag for fremtidig utvikling og inngå allianser og samarbeid med høyskoler og universiteter.

Bygg nettverk (vennskap) i land og med bedriftene der som er viktige for bedriftene i regionen.

Lag samarbeid med de andre storbyene i Norden – både når det gjelder markedsføring og traineeprogrammer for studenter internt i regionen og kanskje i Norden.

Til næringsforeningene

Lær av andre steder og land om hvordan de jobber sammen med bedrifter, myndigheter og organisasjoner (for eksempel er Stavanger flinke, Stockholm er flinke).

"Place matter" - Bygg "regional merkevare" (næringsklynger) sammen med andre aktørene i regionen slik at regionen blir kjent utenfor Norges grenser. (Ikke krig med andre norske steder –det er ikke de som er deres konkurrenter.)

Bygg regionale regelmessige møteplasser hvor både etater, lokale myndigheter, (fagforeninger (LO) og bransjeorganisasjoner) og næringsforeninger møtes regelmessig (lær av Stavanger).

La Storbygruppen være pådriver for å få bygget bærekraftige storbyer!

Lag møteplasser "Global Forums" hvor både nordmenn og utlendinger blir invitert. Møteplassene bør ha "temaer" som fellesnevner, ikke det at man er innvandrer. Språket bør være engelsk.

Lag egne kompetansegrupper som jobber sammen med kompetansegruppene i andre byer.

Foreninger og organisasjoner burde jobbe sammen om *flere* temaer.

Fokuser på trivselsfaktorene. Arranger flere sosiale møteplasser med relevant innhold for familier og ektefeller og for de "Ny-norske".

Å få ektefelle og familie til å trives er svært viktig for at arbeidstakerne med kompetanse skal ønske å bli. Inngå samarbeid og avtaler med flere bedrifter i regionen og bygg nettverk. Vær "tett på" denne gruppen, slik at de trives. (Stordriftsfordel for bedriftene om næringsforeninger tar denne rollen i stedet for at hver bedrift har sitt nettverk.)

Lag møteplasser som hjelper partnerne til å komme i jobb (skrive CV og søke jobb).

Vis frem casebedrifter og casepersoner som jobber internasjonalt. Gjør det attraktivt å være global.

Arranger internasjonal karrieredag etter modell fra Bergen.

Støtt opp om NHOs Global Futures program. Lag gjerne lokale trainee-programmer i samarbeid med NHO og andre organisasjoner.

Lag felles bespisningsmuligheter (se eksempel på hvordan Selvaag har utviklet Pluss-konseptet sitt http://www.selvaagbolig.no/konsepter/Pluss/).

Samarbeid i regionen for å gi studiemuligheter (fjernundervisning, allianser med universiteter, kunnskaps- og forskningsmuligheter som hjelper lokale bedrifter til å utvikle sin kompetanse under motto "Livslang læring".

Bransjeforeninger, næringsforeninger og Innovasjon Norge bør i samarbeid vurdere å etablere Consortium for Global Talents http://consortiumforglobaltalent.dk/.

”Relocation” services er viktig for “global talent mobility”; en nasjonal overbygging på INN-nettverket i storbyene bør etableres.

Til bedriftene

Fortsett å utvikle et internasjonalt omdømme for bedriften og regionen.

Vær pådriver for utvikling i regionen og i byen. Delta i fellesarbeid og på fellesarrangement i regionen slik at man utvikler bærekraftige næringsklynger og gode relevante møteplasser.

Etabler rollen faglig mentor internt i bedriften – gjerne også en sosial mentor som hjelper ”utenfor arbeidstid” (den siste kan ”outsources” til et ”relocation”-firma).

Bygg familieføelse og identitet i bedriften.

Store bedrifter har større ressurser enn mindre bedrifter, men alle er tjent med at det blir et større miljø, og i nettverk kan mindre bedrifter få hjelp av de store bedriftene til å rekruttere og beholde internasjonal arbeidskraft.

Lag sosiale arrangement hvor også partner og familie blir invitert – gjerne sammen med flere bedrifter.

Tilby språkopplæring for alle ansatte.

Mange bedrifter kjøper, leier eller stiller depositum for bolig. Ulike løsninger finnes for finansiering og bidrag fra det offentlige. Flere bedriftsboliger i samme område skapes økt trivsel!

Til akademia
Forsknings- og kompetansemiljøer er en viktig del av merkevarebyggingen for en region. Delta på møteplasser arrangert av lokale myndigheter og organisasjoner. Vær mer synlig i lokalmiljøet! Vær (sammen med de regionale aktørene) pådriver for bærekraftig utvikling i regionen og i storbyer. Delta i fellesarbeid og på fellesarrangementer i regionen slik at man utvikler bærekraftige næringsklynger og gode relevante møteplasser. Lag/delta på regionale møteplasser "Global Forums" hvor både nordmenn og utlendinger blir invitert. Møteplassene bør ha "temaer" som fellesnevner, ikke det at man er innvandrer. Språket bør være engelsk. Samarbeid i regionen for å gi studiemuligheter (fjernundervisning, allianser med universiteter, kunnskaps- og forskningsmuligheter som hjelper lokale bedrifter til å utvikle sin kompetanse under motto "Livslang læring". Universiteter og høyskoler bør undervise mer på engelsk slik at utenlandske studenter kan studere her og kanskje finner jobb i Norge etter endte studier. Bygg mange broer mellom akademia og næringsliv, gjerne med professor II-stillinger og prosjektsamarbeid. Det bør etableres et forsknings motvekt til FAFO når det gjelder temaer knyttet til arbeid og innvandring, slik at man får belyst ulike politiske verdiplattformer og løsninger (et norsk senter for Global Talent Strategy www.globaltalentstrategy.com)

Litteraturliste

A

A Global Talent Magnet: ”How a San Francisco/Bay Area Global Higher Education Hub Could Advance California’s Comparative Advantage In Attracting International Talent and Further Attracting Global Talent Key to Canada’s Economic Future, Submitted by the Greater Victoria Chamber of Commerce

A global Talent Shortage – Myth or reality, Micheline van Riemsdijk 2012

Arbeid 2012, Nøkkeltall for land utenfor EØS, UDI

Arbeid 2012, Nøkkeltall for land EØS registreringer, UDI

B

Bedriftsundersøkelsen, NAV, høsten 2012,

Befolkningsendringer i de nordiske velferdsstatene, Fløttem, hermansen, Strand og Tronstad, FAFO

Boligetablering I distriktet – en nasjonal erfaringsutveksling, Husbanken, des 2011

Brain Mobility –Bin Njib Waqas, Universidada de Aveiro Portugal, 2012

Brev fra Forskningsrådet til Kunnskapsdepartementet ” Arbeids og oppholdstillatlese for forskere fra land utenfor EU/EØS”, Januar 2013,

Brev fra Arbeidsdepartementet til Abelia ”Politikk for global kompetanse – tiltrekke internasjonal kompetanse, desember 2012

Brosjyre fra Arbeidsdepartementet om Arbeidsdepartementets rolle

Build US Economic Competitiveness , University of California, Berkley 2011

Brukerundersøkelse I utlendingsforvaltningen, Comte Analyser, 2011

D

Derfor blir vi her- innvandrere I distrikts Norge, NIBR 2012

Developing Research Careers in and beyond Europe Enabling – Observing – Guiding and Going

Global Talent Risk – Seven responses, WEF 2011

Global - A Report by the ESF Member Organisation Forum ‘European Alliance on Research

Globalisering og boligolitikk, NIBR 2011: 18

Career Development’ (EARCD)

Dei nye hendene – offentlig sektor i møte med arbeidsinvandrere. Møreforsk, Else Ragni Ytterdal, Rapport no 22 (2011)

F

Faktaark om arbeidsinnvandring til Norge innen EØS området (UDI)

Faktaark om arbeidsinnvandring til Norge utenfor EØS området (UDI)

Faktahefte om innvandrere og integrering, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (2012)

Fakta om arbeidslivet og utdanningsgruppene (FAFO 2009:12) Jørgen Svalund

Fremtidens leiemarked I et internasjoanl areidsmarked, Sandlie & Seeberg, Husbanken notat nr 1/2013

G

Global Talent Risk – Seven Responses in collaboration with The Boston Consulting Group, WEF

(2011)
Grunnfjell og vekstmotor I norsk næringsliv, Menon 2009

H
Hvilke arbeidsinnvandrere vil vi ha? Civita notat 20:2012, Mathilde Fasting

I
International Migration 2011-2012 – IMO report for Norway, Arbeidsdepartementet
Integrating global talent International graduates as a resource for growth and competitiveness Report for the Danish Industry Foundation (2012) DAMVAD
Integrating Global Talent Norway (2013) DAMVAD
International Migration Outlook, OECD, 2012
International Migration 2009-2010 SOPEMI Report ,2010
Introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere – Et integreringspolitisk paradigmeskifte?, Anne britt Djuve, 2011: 19, FAFO

J
Jobs for Immigrants volume 3 – Labour market integration in Australia, Norway and Switzerland, OECD

K
Kompetansescenario for Stavanger regionen mot 2020, Ole Berrefjord
Konjunkturrapporten 2013, Norsk Industri
Konjunkturrapporten 2012, Norsk Industri

L
Living and working in Norway, NAV Eures

M
Mangfoldets muligheter – om OXLO, Oslo Extra Large, BYrådsak 152/12
Mapping the Global Future, A Report of the National Intelligence Council's 2020 Project
Migration 2012, Statistic Finland

N
NHO´s økonomi barometer, Økonomisk overblikk 1/2013 Utsikter for 2013-2014
NOU Velferd og Migrasjon (2011:7) – den norske modellens framtid
NOU – Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet (2011:3)

O
OsloManniskorna Foretagen Staden – Stockholms Handelskammers Fremtidsprogram ,2012

P
På jakt etter nye medarbeidere? Artikkel om NAV Eures i Ledernytt 2010

R
Recruiting Immigrant Workers, Sweden, OECD
Recruiting Immigrant Workers, Germany, OECD
Rekruttere fra Europa, NAV Eures

Rekruttering av kompetansearbeidskraft fra tredjeland til Norden, Hansen, Seip og Eldring, Norden, 2010
Rekruttering av utenlandsk arbeidskraft; Innvandrernes arbeidsmiljø og tilknytning til arbeidsmarkedet I Norge, Berge, Djuve, Tronstad, FAFO
Rekruttering og fastholdelse af højtuddannet arbijdskraft, SFI 2011
Rekruttere fra Europa, NAV Eures, 2011
Rekruttering av polske sykepleiere til Norge, Erfaringer og virkninger, FAFO Micheline van Riemsdijk, 2006
Report from the 2012 European Gender Summit; "Developing Systematic Implementation

S

Samarbeid med arbeidslivet I studietiden, NIFU rapport 2012:48
Små bedrifter – store verdier, Nærings og Handelsdepartementet
Stark Stockholm som sjøfartsstad (20012:7) Stocholms handelkammer
Strategy to Advance EU Policy on Gender Equality in Science, as part of HORIZON 2020, European Research Area and Innovation Union
Stimulating Economies through Fostering Talent Mobility in collaboration with The Boston Consulting Group (2010) WEF
Storbyundersøkelsen 2012, Storbygruppen
Sysselsetting, kompetanse og næringsstruktur i Stavanger regionen mot 2010 – Rapport IRIS 2007/248

T

Tal og fakta på udlændingeområdet 2012, Udlændingestyrelsen
The Global Competition for Talent The Rapidly Changing Market for International Students and the Need for a Strategic Approach in the US Center for Studies in Higher Education UC Berkeley (2009)
The Global Competitiveness Index 2010–2011: Looking Beyond the Global Economic Crisis Xavier Sala-I-Martin,Jennifer Blanke, Margareta Drzeniek Hanouz, Thierry Geieger, Irene Mia, World Economic Forum (2010)
The Global Talent Index – the Outlook to 2015 av Heidrick & Struggles The Economist Intelligence Unit
The Global Competitiveness Report 2012–2013 (2012) WEF
The lost decade, unsustainable prosperity of the northern tiger?, Canada Works 2025, Deloitte
The human Capital Investment strategies and national Talent competitiveness – under the era of global competition, Prof. Dr. Seung- IL Na Vocational Education and Workforce Development Seoul National University, August 2011
The New Canada Job Grant, Economic Action plan 2013
Tildelingsbrevet 2013 – Utlendingsdirektoratet
Tildelingsbrevet 2011 – Utlendingsdirektoratet
Tiltrekke og beholde utenlands arbeidskraft – benchmarking mellom norske byer (Bergen Næringsråd)

U

Undersøkelse om levekår og nærmiljø i Bergen, Statistisk Sentralbyrå, Anne Sundvoll
Utdannes det riktig kompetanse for fremtiden? SSB
Utenlandsk arbeidskraft i sikte "Hvordan kommunikasjon kan brukes for å rekruttere flere kloke hoder til Norge" (2008:11), DIFI

V
Vi blir – om arbeidsinnvandring fra Polen og Baltikum, IMDI rapport 1, 2008

W
World Talent Mobility Good Practices, Collaboration at the Core of driving Economic Growth in collaboration with Mercer (2012, WEF

Ø
Økonomiske analyser, Økonomisk utsyn over året 2012 (1/2013) SSB
Økonomisk overblikk 1/2013, NHO

Å
Årsrapport 2012 fra Servicesenter for utenlandske arbeidstakere

Bøker
Et Kunnskapsbasert Norge av Torger Reve og Amir Sasson, Universitetesforlaget (2011)

The Global Urban Competitiveness Report 2011, Pengfei Ni

Stortingsmeldinger
Meld St 6 (2012 -2013) En helhetlig integreringspolitikk – mangfold og fellesskap
Meld nr 29 (2010-2011) – Felles ansvar for et godt og anstendig arbeidsliv
Meld nr 18 (2012-2013) Lange linjer – kunnskap gir muligheter
Meld nr 12 (2012-2013) Perspektivmeldingen 2013
Meld nr 18 (2007-2008) Arbeidsinnvandring
Meld nr 13 (2012-2013) Ta heile Noreg i bruk
Meld nr 18 (2007-2

St. Prop n 1 (2012-2013) fra Barne, likestilling og inkluderingsdepartementet

Linker

A

http://abelia.no/hr/du-faar-ingenting-inn-i-en-knyttet-neve-article2315-130.html
http://www.abcnyheter.no/nyheter/2013/04/14/innvandrere-koster-norge-mange-milliarder-kroner
http://www.aftenposten.no/jobb/Dette-kjennetegner-jobbtalentene--7044746.html
http://www.aftenposten.no/kultur/Personer-med-innvandrerbakgrunn-blir-likere-resten-7088557.html
http://www.aftenposten.no/meninger/Arbeidsinnvandrerne-viser-vei-6997229.html
http://www.aftenposten.no/meninger/Fremmedfrykt-er-unorsk-7083338.html
http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/Den-vanskelige-eliten-7032349.html
http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/Det-norske-omdommet-7082946.html
http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/Norge-i-mote-med-krisen-7043413.html
http://www.aftenposten.no/meninger/leserforum/--For-byrakratisk-7043757.html
http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/20-ar-23-handlingsplaner-672-tiltak-Men-fortsatt-er-arbeidsledigheten-blant-innvandrere-tre-ganger-sa-hoy-7053268.html
http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Norge-pa-Europa-toppen-i-innvandring-6940282.html
http://www.aftenposten.no/nyheter/uriks/--Vi-skal-ikke-overdrive-vart-omdomme-som-fredsnasjon-7057657.html
http://www.aftenposten.no/nyheter/uriks/Hva-skjer-i-verden-i-2013--7088225.html
http://www.aftenposten.no/okonomi/innland/--Mangler-et-tydelig-omdomme-5114093.html
http://www.aftenposten.no/spesial/Serie-Integreringspolitikk-gjennom-20-ar-7053453.html#.UWsmfCuAt_Q
http://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Integrering/Ny-stortingsmelding-om-integrering/

B

http://www.bedreskatt.no/artikler/fakta-om-sm%C3%A5-og-mellomstore-bedrifter-i-norge
http://blogg.regjeringen.no/refleks/2012/11/29/norge-sett-utenfra/

C

http://cimo.fi/frontpage
http://www.chamber.se/filearchive/4/44160/Framtidsprogrammet_2012.pdf
http://www.chamber.se/rapporter-och-analyser.aspx
http://www.copcap.com/copcademy/talent
https://www.cia.gov/library/reports/general-reports-1/unclass_sip/chapter-2-investing-in-people.html

D

http://www.dagbladet.no/2013/04/25/nyheter/okonomi/innvandring/innvandringspolitikk/innvandringslov/26830975/
http://www.damvad.com/
http://www.damvad.com/media/47905/inta_inspiration_report_sept_2012_final.pdf
http://www.damvad.com/media/48064/rapport__danske_virksomheder_i_vandsektoren.pdf

http://www.damvad.com/media/49737/integrating_global_talent__report_for_the_danish_industry_foundation_final.pdf
http://www.dn.no/forsiden/politikkSamfunn/article2577901.ece
http://www.dn.no/talent/article2528862.ece
http://www.dnhf.no/links.php

E
http://e24.no/jobb/derfor-er-det-vanskelige-aa-lede-utlendinger/20317446
http://e24.no/jobb/stoltenberg-alle-som-kan-jobbe-skal-jobbe/20317020
http://ekstranett.innovasjonnorge.no/templates/Page_Meta___60097.aspx
http://etkunnskapsbasertnorge.wordpress.com/
http://www.economist.com/news/21566430-where-be-born-2013-lottery-life?spc=scode&spv=xm&ah=9d7f7ab945510a56fa6d37c30b6f1709

F
http://ffk.no/docs/816b88a8-18ce-465f-884d-7231fb7cd53c.pdf
http://fivu.dk/
http://www.fafo.no/Oestforum/
http://www.forinn.no/post/2012/01/31/Forskningsprosjektet-Et-kunnskapsbasert-Norge-har-levert-bok-og-konferanse.aspx
http://www.forskning.no/artikler/2013/mai/355959

G
http://globalhighered.wordpress.com/category/brain-mobility/
http://globaltalentstrategy.com/
http://globaltalentstrategy.com/en/article/6-key-findings-from-the-global-mobility-survey-2012-249
http://www.google.no/books?hl=no&lr=&id=fZyDiKw60IYC&oi=fnd&pg=PR1&dq=Integrating+Global+Talent+in+Norway+2011&ots=0uE0Rtycrh&sig=fb7vQtcJICHhQlI5DQedO26F2Us&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
http://www.google.no/books?hl=no&lr=&id=qZsId6PDzEgC&oi=fnd&pg=PP2&dq=Global+Urban+Competitiveness+Report+2011&ots=YBnFv5_c3h&sig=4BV-CJeMbvvRWGHs-nTh9gtL_c4&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
https://www.google.no/publicdata/explore?ds=z8o7pt6rd5uqa6_&met_y=unemployment_rate&idim=country:no&fdim_y=seasonality:sa&dl=no&hl=no&q=arbeidsl%C3%B8shet%20i%20norge#!ctype=l&strail=false&bcs=d&nselm=h&met_y=unemployment_rate&fdim_y=seasonality:sa&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country_group&idim=country:no:dk:fi:se:pl:es&ifdim=country_group&hl=no&dl=no&ind=false

H
http://www.hegnar.no/multimedia/archive/00061/Finansavisen_130413__61041a.pdf
http://www.hegnar.no/multimedia/archive/00061/Finansavisen_130413__61042a.pdf
http://www.hegnar.no/multimedia/archive/00061/Finansavisen_130413__61043a.pdf
http://www.hegnar.no/multimedia/archive/00061/Finansavisen_150413__61039a.pdf
http://www.hegnar.no/multimedia/archive/00061/Finansavisen_150413__61040a.pdf
http://www.hegnar.no/okonomi/article725687.ece

I
http://innovasjonsdirektoren.wordpress.com/2012/01/29/nar-debatten-om-et-kunnskapsbasert-norge-blir-kunnskapslos/

http://www.imdi.no/no/iFAKTA/
http://www.imdi.no/no/iFAKTA/Fakta-om-arbeidsinnvandring/

J
http://journal.c2er.org/2012/06/the-triumph-of-the-city/
http://journal.c2er.org/2012/11/the-new-geography-of-jobs-enrico-moretti/

K
http://www.kela.fi/web/en/main-page

M
http://menon.no/
http://www.magma.no/kunnskapsbasert-naringslivsutvikling
http://www.magma.no/nye-perspektiver-paa-laering-og-kunnskapsutvikling-i-organisasjoner
http://www.migri.fi/moving_to_finland_to_be_with_a_family_member/income_requirement
http://www.migri.fi/services/_application_forms_/residence_permit_application_forms#ole_ph1_en
http://www.migri.fi/working_in_finland/an_employee_and_work/eu_blue_card
http://www.millennium-project.org/millennium/scenarios/energy-scenarios.html
http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/92_brochures/workinginfinland.pdf

N
http://www.nho.no/arbeidsliv/regelendringer-for-arbeidsinnvandring-article25296-1.html?nho_nyhetsbrev
http://www.nho.no/arbeidsliv/svensk-ungdom-viktig-for-norge-article25465-1.html?nho_nyhetsbrev
http://www.nho.no/oekonomisk-politikk-og-analyser/norske-bedrifter-trenger-arbeidsinnvandring-article25460-86.html?nho_nyhetsbrev
http://www.nobelpeacecenter.org/events/2631/
http://www.nokut.no/Studenter-og-arbeidssokere/
http://www.norden.org/no/fakta-om-norden/befolkning
http://www.npd.no/Nyheter/Nyheter/2013/Sokkelaret-2012---pressemeldinger/Uoppdagede-ressurser/
http://www.nrnf.no/wips/1381020861/module/articles/smId/330826845/smTemplate/Les%20mer/
http://www.nyidanmark.dk/da-dk/Ophold/borgere_fra_eu_og_norden/eu_og_eos-statsborgere/
http://www.nyidanmark.dk/da-dk/Ophold/familiesammenfoering/familiesammenfoering_efter_eu-retten/familiesammenfoering_til_danske_statsborgere_efter_eu-retten.htm
http://www.nyinorge.no/no/Ny-i-Norge-velg-sprak/

P
http://politikkavisen.no/www__Dvenstre__Dno/_Oslo-p-Europa-toppen-i-integrering-18-09-2012-Onsd__siste_nytt_inorge.php

O
http://www.opteam.com/#/for-job-seekers

http://www.opteam.com/#/front-page
http://www.opteam.fi/

R
http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/stmeld/20062007/stmeld-nr-9-2006-2007-/3.html?id=432911
http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/arbeidsmarkedspolitikk/arbeidsinnvandring.html?id=976
http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/arbeidsmarkedspolitikk/arbeidsinnvandring.html?id=976
http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2011/nou-2011-07/5.html?id=646201
http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/regpubl/stmeld/2012-2013/meld-st-6-20122013.html?id=705945
http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/aktuelt/taler_artikler/eide_taler/2012/refleks_omdoemme.html?id=710699
http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/kampanjer/refleks/innspill.html?id=478948
http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/tema/norgesfremme-og-kultursamarbeid/norge_omdoemme.html?id=708753
http://www.rip2012-porto.com/seminar

S
http://scholar.google.no/scholar?hl=en&q=bengt-%C3%A5ke+lundvall&as_sdt=2000&as_ylo=&as_vis=0
http://scholar.google.no/scholar?q=Integrating+Global+Talent+in+Norway&hl=no&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart&sa=X&ei=CUHGUPynKuSE4gTkjYG4CA&ved=0CCoQgQMwAA
http://ssb.no/befolkning/statistikker/innvbef/aar
http://www.scenarier2029.no/
http://www.sfi.dk/
http://www.ssb.no/a/kortnavn/bedrifter/tab-2013-01-25-01.html
http://www.ssb.no/aku
http://www.ssb.no/aku/
http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal/2013-01-30?fane=tabell&sort=nummer&tabell=93119
http://www.ssb.no/arbeid/
http://www.ssb.no/innov/
http://www.ssb.no/minifakta/main_05.html
http://www.ssb.no/naeringsliv/
http://www.ssb.no/vis/samfunnsspeilet/utg/200905/12/art-2009-12-07-01.html
http://www.ssb.no/vis/samfunnsspeilet/utg/201105/05/art-2011-12-05-01.html
https://www2.sparebank1.no/nord-norge/hovedside-om-oss-ir/samfunnsengasjement/samfunnsengasjement/konjunkturbarometer/

T
http://www.tem.fi/?l=en&s=4919

U
http://www.udi.no/arsrapport2010/Statistikk/
http://www.udi.no/arsrapport2011/Statistikk/?epslanguage=en

http://www.udi.no/arsrapport2012/Statistikk/
http://www.udi.no/Nyheter/2012/Ordningen-med-spesialisttillatelser-avvikles/
http://www.udi.no/Oversiktsider/Moderniseringsprosjektet-EFFEKT/Om-EFFEKT-programmet-/
http://www.udi.no/Sentrale-tema/Arbeid-og-opphold/
http://www.universumglobal.com/IDEAL-Employer-Rankings/The-National-Editions/Norwegian-Student-Survey

W
http://www.weforum.org/issues/global-competitiveness
http://www.worldchanging.com/archives/001952.html
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf

Y
http://www.youtube.com/watch?v=zXj0Xl46Lvg