

**Sjømatnæringen og utenlandsk arbeidskraft  
- språklige utfordringer, tilgjengelige kurs og  
mulige finansieringskilder**

Kaja Reegård, Jon Rogstad og Kristian Rose Tronstad



© Fafo

# Forord

Temaet for dette notatet er utfordringer for sjømatnæringen når det gjelder å inkludere ansatte med utenlandsk bakgrunn. Vi er særlig oppatt av å kartlegge tilgjengelige språkkurs, men også arbeidsrelaterte emner som HMS, arbeidslivskunnskap, samt kvalitet og redskaps- og utstyrslære. I tillegg ser vi på hvordan deltakelse i denne typen kurs kan finansieres.

Takk til oppdragsgiver Sett sjøbein ved Sølvi Fastvold og Lovise Kvalsund Otterlei. De har også vært gode sparringspartnere underveis, og bidratt med relevant informasjon og saklige korrektiver. Vi har i tillegg hatt stor nytte av at det ble nedsatt en arbeidsgruppe bestående av representanter for ulike deler av næringen. I denne gruppa satt Endre Kristiansen (Norway Seafoods), Thorleif Paasche (Fiskarlaget), Bjørn Kvello (Fiskarlaget/tidligere Direktoratet for Arbeidstilsynet), Vidar Oskarsen (SalMar), Endre Sekse (Norway Pelagic), Stian Lernes (Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfond) og Heidi Meland (Kunnskapscenteret i Gildeskål).

Vi vil også takke Lene Bore, som gjorde en stor innsats med å samle inn oversikt over de tilgjengelige kursene. Størst takk går til alle informantene som har tatt seg tid til å snakke med oss. Som vanlig er alle feil og mangler forfatterens ansvar.

Oslo, desember 2012

Kaja Reegård, Jon Rogstad og Kristian Rose Tronstad

## Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>Kapittel 1. Innledning</b> .....	<b>5</b>
Særtrekk ved sjømatnæringen.....	6
Utviklingenstrekk .....	8
Utenlandsk arbeidskraft .....	8
Data og metode .....	9
<b>Kapittel 2. Kartlegging av kurs for utenlandske arbeidstakere</b> .....	<b>11</b>
Norskkurs for arbeidsinnvandrere .....	11
Kursleverandører generelle norskkurs:.....	13
Arbeidslivskurs (AMO-kurs) .....	19
HMS .....	21
Kursleverandører .....	23
Kvalitet, redskaps- og utstyrslære (hygiene/rutine).....	27
Beskrivelse av tre case .....	28
Case I: Expats mid-Norway .....	28
Case II: SalMar.....	29
Case III: Marine Harvest.....	30
Avsluttende diskusjon .....	31
<b>Kapittel 3. Erfaringer med utenlandsk arbeidskraft</b> .....	<b>32</b>
Sjømatproduksjon .....	32
Arbeidsomme, men språk er en utfordring .....	32
Fiske og fangst .....	33
Akvakultur .....	34
Utfordringer og mulige løsninger .....	35
<b>Kapittel 4. Norsk språk eller norske verdier?</b> .....	<b>37</b>
<b>Referanser</b> .....	<b>39</b>

# Kapittel 1. Innledning

Et flerkulturelt arbeidsliv forutsetter at myndigheter og organisasjoner initierer og implementerer treffsikre grep for å inkludere arbeidstakere med utenlandsk bakgrunn. Teoretiske og praktisk rettede kurs er et slikt virkemiddel. Graden av suksess avhenger imidlertid ikke bare av tilbudet som finnes, men også av at virksomhetene kjenner til tilbudet, og at de oppfatter kursene som gode og relevante for deres virksomhet. I tillegg er en forutsetning at deltakerne motiveres til å delta og fullføre kursene. Suksess fordrer med andre ord samspill av flere parter. Det er som å løfte et teppe, man må få med alle hjørnene om nivået skal heves. I denne sammenheng består de fire hjørnene av kurstilbydere, kursenes kvalitet, virksomhetene, samt arbeidstakerne.

Temaet for notatet er hvorvidt det finnes gode og relevante kurs for utenlandske arbeidstakere innen sjømatnæringen. Mer konkret settes søkelyset på utfordringer knyttet til språklige minoriteter, herunder tilgjengelige kurs og mulig finansiering av å delta på eventuelle kurs.

Det er likevel ikke bare språklige utfordringer som gjøres til gjenstand for analyse. Som vi skal se dreier språk seg om mer enn å gjøre seg forstått rent verbalt. For å foregripe et empirisk funn allerede her, så synes *kommunikasjon* å være et mer egnet begrep for å fange inn faktiske utfordringer knyttet til samvær og samarbeid innen sjømatnæringen. Til forskjell fra språk, er kommunikasjon et begrep som betoner en relasjonell dimensjon, noe som ansvarliggjør både avsender og mottaker, og som derigjennom reflekterer at språk alltid må suppleres med gjensidig forståelse for en gitt situasjon. Ikke minst dreier dette seg om faktisk og opplevd risiko i ulike arbeidssituasjoner, herunder hører også bedriftens ansvar for et forsvarlig arbeidsmiljø gjennom HMS. Foruten denne typen arbeidsrelatert kommunikasjon, er kommunikasjon nødvendig fordi arbeidslivet for de fleste er en viktig del av, nettopp livet. Sosial kontakt, humor og verdier er derfor helt avgjørende for å skape et godt og stabilt arbeidsmiljø.

Fokus i dette notatet er hvordan målrettede kurs kan være av betydning for å sikre at utenlandsk arbeidskraft utgjør et arbeidskraftpotensial framfor et problem i sjømatnæringen. Prosjektet har to problemstillinger:

- Kartlegging av eksisterende kurs som er relevante for å styrke kompetansen hos de utenlandske arbeiderne. Det innebærer kurs i norskopplæring, HMS, arbeidslivskunnskap, samt kvalitet og redskaps-/utstyrslære for utenlandsk arbeidskraft i sjømatnæringen
- Hvilke finansieringsordninger som finnes i dag og som potensielt kan benyttes framover

Spørsmålene må forstås i lys av Regjeringens uttalte mål om at norsk sjømatnæring skal være den beste i verden. En annen utfordring, er å rekruttere og holde på et tilstrekkelig antall kvalifiserte arbeidstakere.

Like åpenbare som de politiske målene er imidlertid de økonomiske insentivene. I følge Reve & Sasson (2012:108) var den økonomiske veksten for fiskeri og fiskeoppdrett hele 5,5 prosent fra 2000–2009, mot en samlet verdistigning - BNP - på 1,9 prosent i samme periode. Det er særlig lakseoppdrett som har vært viktig for denne økonomiske utviklingen. Samtidig er altså tendensen at ungdom vil bo i byene, og at arbeid og relativt høy lønn ikke er tilstrekkelig til å holde folk i distriktene. En konsekvens er en erkjennelse av at norsk sjømatnæring i økende grad er avhengig av utenlandsk arbeidskraft. De er avgjørende for næringen, men utfordrer samtidig de etablerte måtene å organisere arbeidet på.

Kraftig vekst i andel arbeidstakere med utenlandsk bakgrunn er én av de måtene denne næringen er i endring. Samtidig er det ikke noe helt nytt at norsk sjømatnæring har en betydelig andel med innvandrerbakgrunn. Dels har det alltid vært et tilsig av sjømenn og fiskere fra våre naboland, dels var fiskeindustrien en bransje som i stor grad har dratt vekslers på flyktninger som kom til landet. Det siste gjaldt særlig arbeidstakere med tamilsk bakgrunn, som i særlig grad kom til Norge fra midten av 1980-tallet. Lenge var dette en gruppe som var anerkjent som ”suksessinnvandrerne” i Norge (Rogstad 2001). I denne sammenheng er det paradoksalt at en viktig grunn til deres tilsynelatende suksess, var at mange av tamilene gikk rett inn i arbeid i fiskeindustrien, uten at de nødvendigvis kunne noe norsk på forhånd. I dag er det ikke mange tamiler igjen i norsk fiskeindustri. Hvorvidt dette skyldes manglende språkkunnskaper eller mangel på integrering i de ulike fiskeværene, skal ikke være sagt her. Sikkert er det at dagens sjømatnæring har andre ambisjoner, ikke minst knyttet til stabilitet og språkferdigheter.

### Særtrekk ved sjømatnæringen

I boka, *Et kunnskapsbasert Norge*, konkluderer forfatterne med at Regjeringens mål om at ’Norge skal bli verdens fremste sjømatnasjon’, er en realistisk visjon gitt de forutsetningene Norge har innen sjømat (Reve & Sasson 2012:26).

Et viktig særtrekk ved sjømatnæringen er at næringen består av noen få store aktører, men først og fremst mange små virksomheter, som i all hovedsak er geografisk lokalisert på steder i Norge som i dag oppfattes som mindre attraktive enn tidligere av mange majoritetsnordmenn (Reve & Sasson 2012:114). Konsekvensen av denne utviklingen er at sjømatnæringen, som følge av de siste tiårenes utdanningsekspløsjon og urbanitetsbølge, har fått noen særskilte utfordringer med å framstå som en attraktiv næring for unge arbeidssøkere.

For å foregripe et hovedfunn i den empiriske kartleggingen vi har gjort, så er det at språkutfordringen for sjømatnæringen henger nært sammen med en erkjennelse av at næringen er avhengig av utenlandsk arbeidskraft i framtiden. I noen grad har virksomhetene rekruttert fra de nærliggende landene, blant annet Sverige og Finland. Men i dag synes det å være en bred oppfatning om at dette er ustabil arbeidskraft, da de etter en periode reiser tilbake til sitt hjemland, og at det derfor er mer attraktivt med arbeidstake-

re fra land som Polen, Litauen, Bulgaria osv. Da er det imidlertid ikke bare et spørsmål om å rekruttere arbeidsinnvandrere, men også skape lokalsamfunn som oppfattes som attraktive for hele familier.

Lokaliseringen og produktet er særtrekk som preger alle delene av sjømatnæringen. Utgangspunktet er at Norge har en lang kyst, med vide havgrunner og mange fjorder, noe som gir Norge særlige forutsetninger for å høste rikelig fra havet. En av de åpenbare fordelene ved sjømatindustrien er at ressursen er fornybar. Næringen består imidlertid av ulike segmenter, som dels har ulike særtrekk, dels møter forskjellige utfordringer. Litt forenklet kan vi dele inn sjømatnæringen i tre ulike deler:

- Fiske og fangst
- Akvakultur - oppdrett
- Produksjon

Fiskeflåten består av store havgående fartøy, men også små fiskebåter med lite mannskap. Oppdrettsanleggene, særlig for laks, er blant de store vekstdelene av næringen. Mens fiskeindustrien er mer sammensatt, avhengig av om man arbeider med villfanget fisk (som i stor grad leveres direkte fra båter) eller laks og annen oppdrettsfisk, som er langt mer stabilt.

Forholdet mellom villfisk og oppdrettsfisk er nært knyttet til betydningen av svingninger i råvaretilgang. Særlig for villfisk har mulighet til produksjon og videre drift vært avhengig av næringens evne til å tilpasse seg skiftende betingelser. En fordel for næringen er dens nærhet til viktige fiskefelt. Samtidig innebærer ordningen med kvoter og levering, at ulempen med at industrien befinner seg i høykostlandet Norge er betydelig. Denne kombinasjonen har bidratt til at næringen har søkt å redusere kostander gjennom økt effektivitet, import av arbeidskraft og utflytting av deler av produksjonen til lavkostland (Angell mfl. 2010, Iversen mfl. 2011).

Innen oppdrett er situasjonen en annen, først og fremst fordi råvaretilgangen er forutsigbar. Det er om lag førti år siden de første oppdrettspionerene lyktes med å sette ut laksesmolt i merder og etter et par år høstet matfisk av god kvalitet, men det var først på begynnelsen av 1980-tallet at oppdrett av fisk i Norge startet for alvor. I 2006 passerte eksport av sjømat fra oppdrett de tradisjonelle fiskeriene i verdi, og per i dag utgjør oppdrett om lag 2/3 av den totale sjømateksporten (SSB 2012).

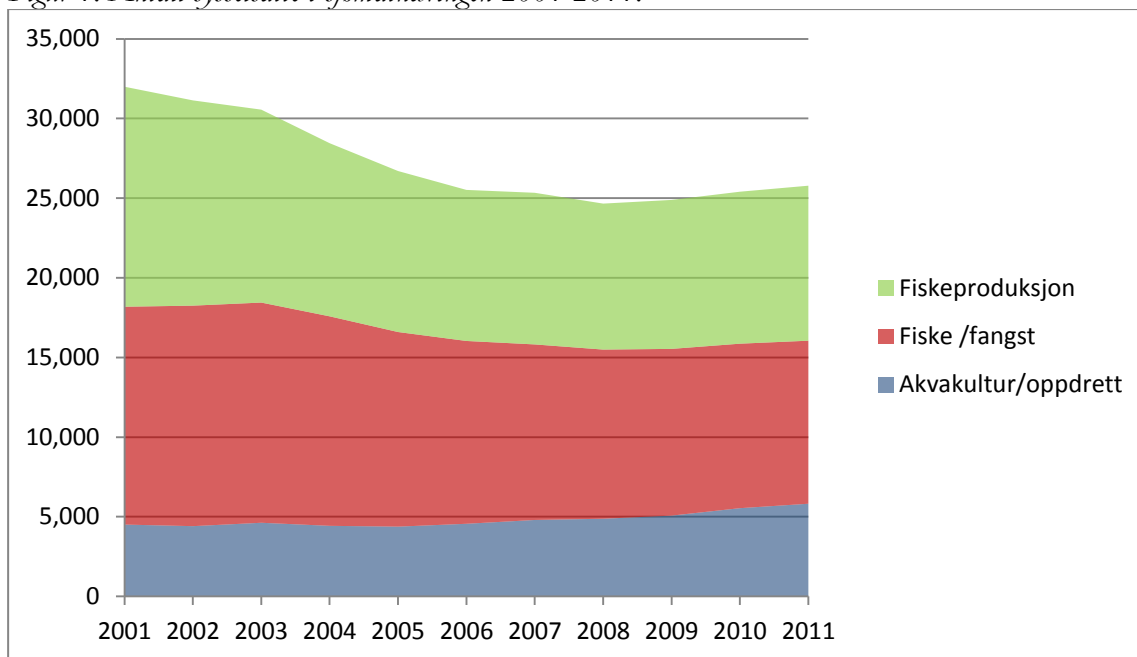
Generelt er norsk fiskeindustri svært eksportrettet, ved at over 90 prosent av salget skjer til utenlandske markeder (Reve & Sasson 2012:108). I dag er fisk Norges tredje viktigste eksportartikkelen etter olje/gass og metall. Størsteparten av vår eksport går til Danmark, Russland, Frankrike og Japan. Norge er, etter Kina, verdens neste største fiskeeksportør (SSB 2012, FAO 2012).

Historisk har fisket i norske farvann variert kraftig. Overfiske og naturlig variasjon av bestander forklarer mye av dette. Etter et historisk lavmål i 1990 har den norske fangsten blitt nær doblet. I samme periode har både antall fiskere og fartøy blitt redusert med mer enn en tredjedel. I dag har om lag 10 000 personer fiske som sitt hovedyrke, mens antallet i 1950 var 68 000 (SSB 2012).

### Utviklingenstrekk

I løpet av det siste tiåret har antall sysselsatte i sjømatnæringen blitt redusert fra 32 000 til 26 000. Sterkest har nedgangen vært i den landbaserte fiskeproduksjonen og i fiske og fangst. Oppdrettsnæringen på den andre side har opplevd en svak økning i antall sysselsatte (jf. Figur 1).

Figur 1. Antall sysselsatte i sjømatnæringen 2001-2011.



Kilde: Fiskeridirektoratet, Statistisk sentralbyrå

Til tross for at sjømatnæringen samlet sett har opplevd en reduksjon i antall sysselsatte så har mengden og verdien av produksjonen i fiske og oppdrett steget betydelig i samme periode. I perioden fra 2001 til 2010 ble for eksempel produksjonen fra oppdrettsnæringen doblet fra 500 000 tonn i året til 1 000 0000 tonn. På samme tid ble verdien av denne produksjonen mer enn tredoblet (SSB 2012). På samme tid som antall ansatte og selvstendige næringsdrivende i sjømatnæringen har blitt redusert er antallet og andelen av de sysselsatte med utenlandsk bakgrunn økt betydelig de senere år (Ødegaard og Andersen 2011).

### Utenlandsk arbeidskraft

I sjømatnæringen er det om lag 20 prosent av det totale antall sysselsatte som har innvandrerbakgrunn. Størst er innslaget av innvandrere fra de nye EU-landene i Øst-Europa, sånn som Polen og Baltikum. Det er imidlertid stor variasjon mellom de ulike delene av sjømatnæringen med hensyn til hvor mange innvandrere som er sysselsatt. Innenfor fiske og fangst og oppdrettsnæringen har henholdsvis 93 og 90 prosent norsk bakgrunn, mens innen sjømatproduksjon er det et langt større innslag av utenlandsk arbeidskraft. Nesten 40 prosent av de som jobber i sjømatproduksjon har utenlandsk



bakgrunn. Hver fjerde ansatt har bakgrunn fra et av de nye EU-landene i Øst-Europa og en av ti har bakgrunn fra et land utenfor Norden eller Europa (jf. Tabell 1).

**Tabell 1. Sysselsatte i sjømatnæringen etter landbakgrunn, 4kv. 2011.**

	<b>Fiske og fangst</b>	<b>Akvakultur</b>	<b>Produksjon</b>	<b>Sjømatnæringen (totalt)</b>
<b>Norge</b>	93 %	90 %	61 %	80 %
<b>Norden/EU15</b>	3 %	4 %	5 %	4 %
<b>EU-land i Øst-Europa</b>	3 %	4 %	24 %	12 %
<b>Resten av verden</b>	1 %	2 %	9 %	5 %
<b>Totalt</b>	100 %	100 %	100 %	100 %
<b>N=</b>	10 085	5 617	9 975	25 677

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Analysen av bruken av utenlandsk arbeidskraft i fiskeindustrien viser at det også for ti år siden var en betydelig andel innvandrere i næringen, men utviklingen i bruk av utenlandsk arbeidskraft har skjedd raskt innenfor fiskeindustrien. Ødegård og Andersen (2011) fant at andelen med utenlandsk bakgrunn som var sysselsatt i fiskeindustrien økte fra 15 prosent i 2001 til 39 prosent i 2011.

## Data og metode

For å besvare problemstillingene har vi lagt opp til en tredelt datainnsamling, bestående av i) kartlegging, ii) kvalitative intervjuer og iii) bedriftsbesøk.

*Kartleggingen* er basert på elektronisk litteratursøk via søkemotoren Google. Søkeord som ble benyttet er eksempelvis:

- Kurstilbud til arbeidsinnvandrere
- Kurstilbud arbeidsinnvandrere i sjømatnæringen
- Norsk kurs for arbeidsinnvandrere
- Norsk kurs for arbeidsinnvandrere i sjømatnæringen
- Norsk opplæring til utenlandske ansatte i sjømatnæringen
- HMS-kurs i sjømatnæringen
- Kurs i kvalitet
- Redskaps- og utstyrlære
- Kurs i utstyrlære i sjømatnæringen
- Sjømatproduksjon kurs

I tillegg ble det innhentet informasjon via e-post og telefonsamtaler med relevante kurs-tilbydere over hele landet.

I tillegg har vi gjennomført kvalitative intervjuer med syv nøkkelpersoner, fra Stavanger i syd til Hammerfest i nord. I samtalene tok vi opp ulike aspekter og erfaringer knyttet til utenlandsk arbeidskraft innen sjømatnæringen. Informantene representerer fylkesvise opplæringskontor, fagforeninger og bedriftsledere innen alle de tre segmentene fiske, oppdrett og produksjon. Intervjuer ble valgt som supplerende metode til kartleggingen for å få tykkere beskrivelser av hvilke erfaringer sjømatnæringen har med utenlandsk arbeidskraft og hvor sentrale aktører anser at «skoen trykker». Sentrale spørsmål var blant andre: Hva er de vanligste utfordringene med å ha utenlandsk arbeidskraft? Eksisterer det kurs som kan kvalifisere utenlandsk arbeidskraft til sjømatnæringen i distriktet? Er det behov for kurs, og i tilfelle hva slags kurs? Hvordan blir kurs for innvandrere finansiert? Hvordan kan opplæringen av utenlandsk arbeidskraft i sjømatnæringen bli bedre?

I samarbeid med arbeidsgruppen i Sett Sjøbein deltok to forskere på et bedriftsbesøk til lakseoppdrettsbedriften SalMar og deres slakteri på Frøya. Her fikk vi innføring i bedriftens virke, samt grundig kunnskap om deres kurs for utenlandske ansatte. Det er videre rimelig å anta at mange av de utfordringene SalMar står overfor har stor overføringsverdi til andre virksomheter i næringen. Sagt på en annen måte, når SalMar, som en svært stor aktør i næringen har utformet egne kurs, fordi de har vilje, men opplever at det er vanskelig med bruk av det etablerte kurstilbudet, er det rimelig å anta at langt mindre aktører opplever situasjonen som enda vanskeligere.

### **Gangen i notatet**

Organiseringen av notatet er som følger: I kapittel 2 gir vi en inngående presentasjon av tilgjengelige kurs og opplæringstiltak innenfor språk, kultur HMS med mer. En del av disse kursene er rettet særskilt mot innvandrere, mens andre er av mer allmenn karakter. Gjennomgangen av tilbudet vil i stor grad være rent beskrivende. Vi har derfor valgt også å inkludere en mer inngående gjennomgang av tre case, som er interessante fordi de kan være av allmenn interesse. Først gir vi en kort presentasjon av Expats Mid-Norway, som et selskap som har spesialisert seg på å ta i mot og integrere innvandrere i Midt-Norge. De tilbyr hjelp til immigrasjon, opplæring i språk og kultur, samt at de bidrar til å etablere sosiale nettverk. Dette er tjenester de selger til virksomheter som vil hente innvandrere, men som selv ikke makter eller ønsker å gjennomføre kurs. Det finnes imidlertid også eksempler på virksomheter som initierer kurs selv. Vi har tatt med to eksempler på slike virksomheter, Marine Harvest og SalMar.

I kapittel tre går vi mer inn i virksomhetens erfaringer med å ha utenlandsk arbeidskraft. Hva er de typiske utfordringene og hvordan har de vært løst i ulike segmenter av den sjømatnæringen. Et viktig forhold som påpekes i kapitlet er at et godt arbeidsmiljø forutsetter språkkunnskaper, men også noe mer. Virksomhetenes synes å være like opptatt av behovet for noen felles verdier og å bygge sosiale relasjoner mellom de ansatte. I det kapittel 4, tematiserer vi derfor forholdet mellom norsk språk og norske verdier.

## Kapittel 2. Kartlegging av kurs for utenlandske arbeidstakere

I dette kapitlet presenterer vi resultater fra kartleggingen av kurs rettet mot utenlandske arbeidstakere i sjømatnæringen. Kapitlet er organisert på følgende måte: Først presenteres generelle og bransjespesifikke norskkurs. Deretter presenterer vi arbeidslivskurs, og så HMS-kurs. Til slutt gir vi en oversikt over spesifikke kurs om kvalitets-, redskaps- og utstyrlære.

Det generelle bildet er at det ikke eksisterer et helhetlig opplærings- og kurstilbud spesifikt rettet mot arbeidstakere i denne sektoren, herunder fiske, oppdrett og produksjon. Dette er også bekreftet av de etterfølgende kvalitative intervjuene og i bedriftsbesøket. Fraværet av relevante kurs, er imidlertid påfallende i lys av at store deler av næringen opplever et klart behov for språkkurs.

Kartleggingen er basert på a) internettsøk b) telefonintervjuer og c) korrespondanse per e-post. Avslutningsvis i dette kapitlet presenterer vi tre case. Det første caset omhandler Expats i Midt-Norge, som er et selskap som kan har spesialisert seg på å bistå norske virksomheter som henter ekspertarbeidskraft fra utlandet. I det andre caset presenterer vi norskkurs gjennomført i regi av SalMar som et case med data innhentet gjennom kartleggingen og bedriftsbesøk. I det tredje og siste caset gir vi en beskrivelse av samarbeidet mellom Marine Harvest og Herøy kommune når det gjelder utenlandske ansatte.

Det lar seg vanskelig gjøre å gi en inngående oversikt over kurs, uten at framstillingen får preg av å være en oppramsing. I stor grad har vi heller ikke søkt noe annet i kartleggingen, men i stedet bare hentet den informasjonen kurstilbyderne selv har lagt ut. Vi håper at leserne bærer over med dette, og bruker denne presentasjonen for å få oversikt og inntrykk av den variasjonen som finnes i de kursene som tilbys.

### Norskkurs for arbeidsinnvandrere

Arbeidsinnvandrere har primært ikke krav på offentlig tjenestetilbud som eksempelvis introduksjonsordningen. Myndighetene mener snarere at bedriftene eller den enkelte skal ta ansvaret for den nødvendige opplæringen.

For andre innvandrere varierer ordningene, kostnaden og graden av plikt med når man kom og alder. For voksne innvandrere (ikke arbeidsinnvandrere) har regjeringen innført et krav om opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Kravet ble innført 1. september 2005, med en overgangsordning for personer som bosatte seg før 2005. Kurset skal være på 300 timer, og er gratis om man benytter seg av tilbudet i løpet av de tre

første årene man er bosatt. Det er kommunene som har ansvaret for kursene, som er en del av Introduksjonsprogrammet. Ordningen omfatter alle som har oppholds- eller arbeidstillatelse etter utlendingsloven som danner grunnlag for bosettingstillatelse (se nedenfor). Deltakelse er en rett, men også en plikt for alle utlendinger med oppholdstillatelse i alderen 16-55 år. Utlendinger i alderen 55-67 år har rett til å gå på kurs, men det er ingen plikt om at de må delta.

Introduksjonsordningen er det viktigste virkemiddelet for kvalifisering av nyankomne flyktninger og deres familie. Målet med deltakelse i introduksjonsprogram er å gi grunnleggende ferdigheter i norsk, grunnleggende innsikt i norsk samfunnsliv, samt å forberede for deltakelse i yrkeslivet og/eller utdanning. Fra og med 1. september 2004 gjelder introduksjonsloven som en obligatorisk ordning for alle kommuner.

Personer med følgende oppholdsgrunnlag etter utlendingsloven omfattes av introduksjonsordningen, under forutsetningen at de er nyankomne og at de har behov for grunnleggende kvalifisering:

- asyl
- overføringsflyktninger
- personer med kollektiv beskyttelse i masseflyktsituasjon
- personer som er innvilget oppholdstillatelse på humanitært grunnlag etter søknad om asyl
- i tillegg inngår familiemedlemmer til de ovennevnte gruppene

Ovennevnte grupper har både rett og plikt til å delta i et helårig introduksjonsprogram på fulltid.

Introduksjonsprogrammet skal minst inneholde norskopplæring, samfunnskunnskap og tiltak som forbereder til videre opplæring eller tilknytning til yrkeslivet. Hver enkelt deltaker skal ha et individuelt tilpasset introduksjonsprogram, basert på vedkommendes bakgrunn og forutsetninger.

Loven pålegger alle kommunene en plikt til å sørge for introduksjonsprogram for nyankomne innvandrere som er bosatt i kommunen og som omfattes av introduksjonslovens personkrets. Det innebærer blant annet at kommunen har plikt til å tilby den enkelte introduksjonsprogram så snart som mulig og senest innen tre måneder etter bosetting, eller etter at krav om deltakelse blir framsatt.

Den enkelte kommune koordinerer arbeidet med introduksjonsordningen, men står fritt til å inngå i samarbeid med andre kommuner eller samarbeide med private tilbydere om gjennomføringen av introduksjonsordningen.

Kilde: [www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

Arbeidsinnvandrere som ønsker å lære norsk er prisgitt arbeidsgiverne, eventuelt tiltak som kommunen frivillig har valgt å legge opp til eller støtte. I sjømatnøringen finnes det også noen tilbud som er direkte rettet mot arbeidsinnvandrerne i bransjen. Fra statens side er tilbudet avgrenset til informasjonstiltak:

Som en oppfølging av Arbeidsinnvandringsmeldingen, har regjeringen igangsatt flere informasjonstiltak. Startpakken Ny i Norge inneholder systematisk informasjon om rettigheter og plikter og er tilgjengelig i trykt og elektronisk form på flere språk. Den trykte utgaven har blitt distribuert i over 205 000 eksemplarer fram til andre halvår 2012. Informasjonstjenesten skal videreføres og videreutvikles. *www.taxnorway.no* er en informasjonsside fra Skatteetaten for utenlandske arbeidstakere, norske og utenlandske arbeidsgivere og næringsdrivende med informasjon om skattesystemet i Norge. Arbeidstilsynet har en svartjeneste som svarer på spørsmål knyttet til rettigheter og plikter på telefon og e-post på polsk. Arbeidstilsynet, politiet, Skatteetaten og Utlendingsdirektoratet (UDI) har etablert servicesentre for utenlandske arbeidstakere i Oslo, Stavanger og Kirkenes. Her kan både arbeidsgivere og arbeidstakere få veiledning og rask behandling av søknader. Det tas dessuten sikte på i løpet av 2012 å etablere en egen nettportal som inngang til all relevant informasjon som gjelder arbeidsinnvandring og tjenesteimport, og å igangsette et pilotprosjekt ved noen utenriksstasjoner knyttet til arbeidsinnvandring fra land utenfor EØS.

Kilde: [www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

I det følgende presenterer vi derfor arrangører som tilbyr norskspråklig opplæring til arbeidsinnvandrere generelt, samt kurs som gir opplæring i arbeidslivskunnskap. NAV er en sentral tilbyder av slike kurs.

#### Norskspråklig opplæring:

- Det finnes ingen systematisert norskopplæring for arbeidsinnvandrere i sjømatnæringen. Årsaken er at det er for få som viser interesse eller som er villige til å betale for norskkurs til at det lønner seg for kursleverandører å tilpasse kurs kun mot denne brukergruppen
- Arbeidsinnvandrere i sjømatnæringen utgjør imidlertid ofte en del av deltakergruppen
- Det gis norskundervisning av mange forskjellige aktører;
  - Private kurstilbydere
  - Bedriftskurs
  - Kommuner
- Pris og varighet på norskkurs varierer avhengig av type kurs. Finansiering dekkes enten av den enkelte deltaker eller av bedriften (arbeidsgiveren)
- Eksempler på steder som har norskopplæring for arbeidsinnvandrere i sjømatnæringen:
  - Frøya og Hitra ressurscenter/kommune
  - SalMar
  - Skjervøy kommunale voksenopplæring (rumenere som jobber i fiskeindustrien)
  - Nordlaks (stoppet kurset pga for dårlig oppslutning)

#### Kursleverandører generelle norskkurs:

Det er en rekke ulike leverandører som tilbyr norskkurs. Det går likevel et viktig skille mellom *bedriftskurs*, som bedriftene selv har initiert og helt eller delvis har finansiert (evt søkt om finansiering for), *private kurs*, bestående av en rekke ulike tilbydere, samt kurs som ytes som en del av det *kommunale tilbudet*. I tillegg har vi de *store aktørene*, som tilbyr kurs med ulike typer av finansiering.

## De store aktørene

*Folkeuniversitetet* tilbyr norskkurs (muntlig og skriftlig) for fremmedspråklige de fleste steder i landet; Akershus, Aust-Agder, Buskerud, Hedmark, Hordaland, Møre og Romsdal, Nord-Trøndelag, Nordland, Oslo, Østfold, Rogaland, Sogn- og Fjordane, Sør-Trøndelag, Vest-Agder og Vestfold. De tilbyr norskkurs på alle nivåer - fra nybegynner til ekspertnivå. De arrangerer norskkurs gjennom hele året, både på dag- og kveldstid. De tilbyr også bedriftsintern opplæring på forespørsel, og tilbyr alt fra dagsseminar til kurs som går over en lengre periode. Kursene finansieres av ulike aktører, stat/kommune, private aktører og bedrifter, med andre ord av kursbestiller eller deltakeren selv.

*Arbeidernes opplysningsforbund (AOF)*<sup>1</sup> er et supplement til den offentlige skolen, og tilbyr språkundervisning tilpasset en rekke forskjellige behov. De skreddersyr også språkkurs for bedrifter. De tilbyr kurs mange steder i landet; Agder, Østfold (Follo, Moss, Fredrikstad, Romerike, Sarpsborg, Halden, Indre Østfold), Buskerud, Rogaland, Hordaland, Sogn og Fjordane, Midt-Norge, Møre og Romsdal, Nordland, Telemark og Vestfold. Et typisk grunnkurs i norsk har omfang på 24 timer, og koster 1990 kroner.

*VOX (Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk)* tilbyr norskopplæring og nettbasert norskopplæring samt arbeidsrettet opplæring rundt om i landet, enten i regi av kommunale voksenopplæringscentre eller andre aktører som kommunen har inngått avtale med, for eksempel et studieforbund eller en privat tilbyder. Forhåndsgodkjente tilbydere som Universiteter og høyskoler, studieforbund, nettskoler og folkehøgskoler tilbyr norskkurs.<sup>2</sup>

## Bedriftskurs

Vi har tatt med tre bedriftskurs, som er ulike i form og innretning, hvorav to omtales nærmere under gjennomgangen av case som følger senere.

For det første *SalMar* krever at alle som ikke er norsktalende skal delta på norskkurs. Rundt 200 ansatte skal igjennom et slikt kurs. *SalMar* står hovedsakelig for kostnader og er kursleverandør, men har hatt tilskudd på første del av kurset fra *Vox*. Kursinnholdet er: Hms, arbeidslivskunnskap, kvalitet, fritid og ord og uttrykk i produksjon og mye mer.

For det andre, *Nordlaks*, som startet opp et norskkurs for ansatte i fiskeindustrien som hadde blitt permittert, og som de mente trengte å lære mer norsk. Det var for liten oppslutning om kurset, så *Nordlaks* ønsket ikke å bruke ressurser på å fortsette kurset.

Det tredje bedriftskurset, *Marine Harvest*, er det største og har geografisk spredning. Bedriften har etablert en ordning med norskkurs for de ansatte i regi av *Folkeuniversitetet* (nivå 1-3). Kursene er finansiert av bedriften, og er fokusert på opplæring i norsk og om hygiene og HMS.

---

<sup>1</sup> AOFs styre består av personer fra fagbevegelsen som er blant AOFs viktigste brukere.

<sup>2</sup> Se <http://www.vox.no/no/Norskopplaring-og-integrering-/Godkjenning-for-private-tilbydere-av-norskopplaring/Godkjente-tilbydere/> for oversikt over godtkjente private tilbydere av norskkurs

## Private aktører

De private aktørene er mange og sammensatte. Nedenfor har vi satt opp en del eksempler for å illustrere mangfoldet.

*Norsk for alle* gir privatundervisning i norsk. Holder til i Kristiansand. Tar oppdrag innen alle områder, tilbyr skreddersydde kurs og norskkurs for bedrifter.

*NorLearn* er en liten språkopplæringsbedrift som tilbyr norskopplæring på alle nivåer.

*RKK (Rogaland Kurs- og kompetansesenter)* tilbyr norskkurs og HMS-kurs for arbeidsinnvandrere. RKK har inngått samarbeid med Strand Norskkurs og utviklet et fleksibelt, IKT-støttet begynneropplæringskurs i norsk. Tilbudet er særlig tilrettelagt for bedrifter ved at det kan gjennomføres med stor fleksibilitet og om nødvendig i hjemlandet. Tilbudet er i samsvar med norsk som andrespråk. RKK har tidligere tilbudt styrkingskurs i norsk for bedrifter, men ser det er et økende behov for denne typen opplæring i Rogaland og har valgt å utvikle et kurs med størst mulig fleksibilitet, ut fra både bedriftenene og arbeidstakernes behov.

*Kragerø læringsenter* tilbyr norskkurs for innvandrere på ulike nivå. Som regel har de en nybegynnergruppe og en gruppe for dem som kan litt norsk fra før og en gruppe for dem som er i ferd med å få arbeid. Denne siste gruppa starter som en gruppe "Veivalg", i august. Dette er et arbeidsforberedende kurs for innvandrere i samarbeid med NAV Arbeid. Etter hvert som deltakerne kommer ut i ulike praksisplasser, blir resten av "Veivalg" fordelt inn i de øvrige gruppene som passer den enkeltes nivå.

Språktreningsplass tilbys den enkelte kursdeltaker en dag i uka. Dette er for innvandrere som ikke går på "Veivalg". Først må de kunne litt norsk for å beherske enkel kommunikasjon. Deretter får de språkpraksis i en bedrift. Denne bedriften finner de i samråd med den enkelte kursdeltaker. Arbeidsinnvandrere må som regel betale for norskopplæringen selv. Hvis du kan gå i en vanlig gruppe på dagtid, koster en time kr. 30,-. Du kan gå så mange timer du vil for kr. 300,- per uke. På kveldstid koster norskopplæringen kr. 2700 kroner for totalt 12 kvelder.

*Rana voksenopplæring* tilbyr bedriftene norskopplæring for arbeidsinnvandrere. *Voksenopplæring i Tynes* er rettet mot utenlandske arbeidstakere fra land utenfor EFTA /EØS-området kan få opplæring i norsk. Deltakerne følger gruppeundervisning som bygger på læreplanen for norskopplæring til de obligatoriske 300 timene i norsk med samfunnskunnskap. Hovedvekten legges på muntlig ferdighet. Det viser seg at det er de muntlige ferdighetene som krever mest. Derfor er det viktig at den enkelte deltakeren er aktiv og tar kontakt med norsktalende, både i arbeidssituasjonen og på fritiden. Kjører pr dags dato to kurs, et for nybegynnere og et for de som har kommet litt lengre. Det er undervisning kl. 18 – 20 to kvelder pr uke, på Tynes skole. De som vil søke permanent oppholdstillatelse, har plikt til å gjennomføre 300 timer opplæring i norsk med samfunnskunnskap, men de har ikke rett til gratis undervisning. Det er frivillig å gå opp til prøve etterpå. Det er en muntlig og en skriftlig prøve. Man må selv betale for prøvene.

*Follo kvalifiseringssenter* tilbyr norskkurs på dagtid og kveldstid. Norskkurs på dagtid koster 58 kr pr time, og foregår mellom 08.30 – 11.45 (4 timer). 20 timer pr uke koster 1

160 kroner. Deltakerne må betale selv. Norskurs på kveldstid koster 79 kroner pr time, og gjennomføres mellom 17.30 og 20.00 (3 timer pr kveld). 6 undervisningstimer pr uke fordelt på 2 kvelder koster 472. Deltakerne betaler selv og binder seg for et halvt semester om gangen. Deltakerne må også dekke undervisningsmateriell.

*Nygård Språk & Media* tilbyr norskurs (først og fremst nybegynnernivå) skreddersydd bedriftens behov. Kursene kan etter avtale avholdes hos bedriftene om det er mest hensiktsmessig. Lærerne har mange års erfaring og god kompetanse. Sted: Bryne sentrum. Undervisningen tilpasses bedriften, og opplæring kan tilbys både dag- og kveldstid. kommunikasjon.

*Kirkens kompetansesenter* tilbyr intensiv norskopplæring for arbeidsinnvandrere på nybegynnernivå 50t. Varighet på kurs 4 uker, ettermiddag/kveld. Målsetning: etter kort tid å kunne delta i arbeidslivet, samt gi grunnlag for videre læring. Kursinnhold: Grunnleggende språkforståelse, enkel kommunikasjon, norsk arbeidsliv, innføring i HMS, leve i Norge. Kurset har rask progresjon. Opptakskrav: grunnskole fra hjemlandet. Pris intensivkurs: 1.800,- Oppfølging av intensivkurs kan gjøres med interaktiv opplæring med veiledning fra lærer. Gir mulighet til å studere i eget tempo, når det passer deg. Kompetansesenteret starter kurs når det er tilstrekkelig antall deltakere. Kursene kan holdes både på dag- og kveldstid. Slike kurs er aktuelle: Begynnerkurs A1: 60 t, Videregående kurs A2: 60 t, Videregående kurs A2/ B1, del 1: 60 t, Videregående kurs B1 del 2, forberedende til norskprøve 3: 60t, Videregående kurs B2, forberedende til Bergenstesten.

*Frøya og Hitra ressurscenter* har vært med på å utvikle samt arrangere nybegynnerkurs i norsk for arbeidsinnvandrere ved SalMar AS. Det er også lagt inn biter av HMS og kvalitet i norskkurset. Dette er delvis finansiert gjennom BKA-programmet (basiskompetanse i arbeidslivet) til VOX. I tillegg har SalMar selv gjennomført oppfølgerkurs (sivilnorsk) for nøkkelpersonell og ansatt egen lærer for dette. Nybegynnerkursene kan oppsummeres slik: 50 timer intensivt ila. 5-6 uker som en del av arbeidstiden, Utarbeidet eget materiell basert på læringsmål fra Vox, Veldig bedriftsrettet mot den daglige virksomheten på Salmar, grupper med 10 personer i hver gruppe. (Viktig å begrense antallet i hver gruppe), avsluttende eksamen (skriftlig og muntlig), Salmar har lagt inn motive-rende tiltak, både i form av «gulrot og pisk, kurset er ikke kompetanse-givende. Det er kun tenkt som en hjelp til å fungere bedre på arbeidsplassen. Den kommunale voksenopplæringen i Hitra kommune har arrangert norskurs for Lerøy Midnor på Hitra. Det er satt i gang et interkommunalt «integreringsprosjekt» for kommunene, Frøya, Hitra, Bjugn, Ørland og Hemne. Frøya er pilotkommune i dette prosjektet.

Kontaktpersonen oppgir at Hitra og Frøya, har hatt en voldsom økning i arbeidsinnvandringen de siste fem årene. «Utenlandsfødtes» andel av befolkningen har nå passert 15 prosent og øker raskt. Tar man med arbeidsinnvandrere på korttidsopphold er nok denne andelen nærmere 20 prosent. Frøya og Hitra har nå f.eks. en større andel av utenlandsfødte enn Trondheim.



## Kommunalt tilbud

Om mangfoldet er stort når det gjelder private aktører, er det om mulig enda større variasjon i hva kommene tilbyr. Det er imidlertid vanskelig å identifisere noen gjennomgående trender i hvordan kommune organiserer tilbudet eller hvordan det er lagt opp. Situasjonen synes snarere å være preget av mangfold, og derigjennom er de en fare for at tilbudet verken er koordinert eller at det er rom for erfaringsoverføring mellom kommunene. Her følger noen eksempler:

*Sørfold kommune* tilbyr norskkurs for arbeidsinnvandrere som ikke har tilgang på rettighetsbasert norskopplæring. Sørfold kommune bidro i 2011 til to ulike norskkurs for arbeidsinnvandrere, et grunnleggende kurs på Nordsida, og et norskkurs med fagprofil for byggebransjen på Straumen.

På *Nordsida* ble det brukt lokale lærerkrefter, mens kurset for Straumen var i regi av Opus Fauske, og ble holdt på Fauske. I begge tilfellene ble kursutgiftene delt mellom Sørfold kommune og bedriftene der deltakerne var ansatt. Samlet bidro Sørfold kommune med 54 846 kroner til de to kursene i 2011. Sørfold kommune har via *Salten Kompetanse* henvendt seg til Opus Fauske og Opus Saltdal med forespørsel om å holde kurs. Førstnevnte har ikke kapasitet denne våren, men Opus Saltdal har mulighet til å gjennomføre samtlige tre kurs i Sørfold: Et grunnleggende og et videregående på nordsida, samt et kurs på Straumen med ulikt nivå på deltakerne. De gjennomføres lokalt og på kveldstid, og omfatter 50 timer. Salten Kompetanse dekker halvparten av beløpet. Hvis Sørfold kommune og Salten kompetanse sammen bidrar med inntil 75 prosent av kostnadene, vil det være opp til den enkelte bedrift om en ønsker å støtte arbeidstakeren ytterligere økonomisk. Egenandelen vil ligge på om lag 2. 000 kroner pr. person.

*Hamarøy* kommune gjennomfører norskkurs for arbeidsinnvandrere. Hamarøy sentralskole starter opp med 20-ukers norskkurs for arbeidsinnvandrere. Kurset er selvfinansierende, og koster i utgangspunktet kr 7.000 pr pers med noe tillegg for læremidler. Utgiftene til kurset blir delt på antall deltakere, noe som betyr at jo flere deltakere, jo billigere. Kurset gjennomføres på fredager mellom 16-19. Kurset går over 20 uker med til sammen 80 skoletimer.

*Sel* kommune tilbyr norskkurs for arbeidsinnvandrere. Kommunen gir norskopplæring til dem som mangler grunnleggende norskkunnskaper. 60 undervisningstimer, oppstart 5. januar 2011. Opplæring mandag og onsdag kveld kl. 18.00-20.30 koster 2 100 kr. i tillegg til lærebøker, som koster 650 kr.

*VIO (Vågan kommune/ Vågan innvandrers- og opplæringscenter)* tilbyr norskkurs for arbeidsinnvandrere og andre med plikt til norskopplæring. Sted: Svolvær. Undervisning to dager i uka fra kl. 1700-2100.

*Fjell* voksenopplæring tilbyr norskkurs med samfunnskunnskap, for deltakere på alle nivå opp til nivå B1 (Norskprøve 3). Undervisning på mandag, tirsdag og torsdag, fra klokken 09.00 til 12.30 for arbeidsinnvandrere og andre uten rett og plikt. De har 5 grupper på ulike nivåer avhengig av deltakernes nivå. Pris for arbeidsinnvandrere og andre uten rett og plikt: Undervisning 3 dager per uke koster kroner 7 000 inkludert bøker.

*Sortland kommune/voksenopplæringen* tilbyr norskopplæring til ulike grupper, inklusiv arbeidsinnvandrere. Norskkurs er organisert etter nivå på dagtid og oftest ett tilbud på

kveldstid. For deltakere som ikke har rett og plikt til norskopplæring, koster for tiden 25 kr. pr undervisningstime. Betalingen skjer på forskudd for 2 måneder.

*Skjervøy kommune/ Skjervøy kommunale voksenopplæring* tilbyr norskopplæringskurs for arbeidsinnvandrere. Tilbyr norskopplæring på nivå A1 og A2 iht. læreplan i norsk med samfunnskunnskap for voksne innvandrere av 2012. Målgruppen for kurset er arbeidsinnvandrere. Kursene gir ingen formell kompetanse, men den som vil kan avlegge en offisiell Norskprøve 2 eller 3, slik at de får dokumentert sine ferdigheter.

De har de siste årene hatt stor pågang av arbeidsinnvandrere som har ønsket å lære seg norsk, deriblant mange med rumensk bakgrunn. Per i dag har de ett kurs som gjennomføres. Det er 11 deltakere på nivå 1-kurs som pågår i 16 uker (2t/uke) høsten 2012. I tillegg planlegger de å starte et nivå 2-kurs så snart som mulig og samtidig øke timeantallet per uke på hvert kurs til det dobbelte, altså 4 t /uke på hvert nivå. De avventer til de får ansatt en lærer. Fram til nå, er det kommunen som har dekket disse kursene, men elevene har betalt en egenandel på 50 kroner i timen, samt kjøpt inn lærebøkene sine selv. På grunn av nedbemanning i kommunen er det ikke like lett å få til. I løpet av oktober 2012 ble det igangsatt et prosjekt finansiert av omsøkte midler fra kommunens utviklingsfond og Lerøy Aurora. Dette prosjektet skal gå over tre år, og der vil det bli ansatt en lærer i 42 % stilling som tar seg av kursene.

*Nordland fylkeskommune* har ikke kurs som kun er rettet særskilt mot utenlandske arbeidstakere (arbeidsinnvandrere) i sjømatnæringen, men de utgjør en del av deltakergruppen. Deltakergruppen består av noen minoritetsspråklige, både tilflyttere (arbeidsinnvandring) og flykninger/ asylsøkere med opphold i Norge.

Videregående opplæring for voksne i Nordland disponerer 250 lisenser innenfor MIN vei for bruk i deres opplæringstilbud. Veggen fram modul 1-2 dekker: Norskopplæring på studiespesialiserende utdanningsprogram - Vg1 og de to første årene på yrkesfaglig utdanningsprogram - Vg1 og Vg 2 Verktøy i læringen/innhold: Et av verktøyene de bruker er nettbaserte ressurser i "Min Vei og "Veien videre" (Fagbokforlaget). Det er ønskelig at opplæringstilbyderne i større grad tar i bruk dette i opplæringen av minoritetsspråklige/flerspråklige). Veggen fram bygger på norskplanen i Kunnskapsløftet, L06, og Grunnleggjande norsk for språklege minoritetar, nivå 2 og 3.

Når det gjelder finansiering av kursene i Nordland, så betaler ikke deltakerne for opplæringen. Nordland fylkeskommune finansier kurstilbudet gjennom tilsagn til opplæringstilbydere som kan være videregående skoler, Opplæringskontor i samarbeid med bedrifter, eller andre nærings/kompetanseaktører. De har også mulighet innenfor deres rammer å innvilge tilskudd til tilpasset opplæring/språkopplæring på inntil kr. 20 000 pr deltaker (maksimalt kroner 4 000 i praksiskandidatkursene). Disse midlene er øremerket.

*Hitra og Frøya kommuner, Voksenopplæring/flyktningskoordinator* arrangerer norskkurs for arbeidsinnvandrere, ikke spesielt rettet mot arbeidstakere i sjømatnæringen. Det er generell og ikke bransjespesifikk norskopplæring. Kurset har temaer både fra yrkeslivet og samfunnslivet for øvrig. Det er et kurs i grunnleggende norskferdigheter. Kurset vil ha størst fokus på muntlig språk, men inneholder en lese- og skrivele. Omfang: Tre undervisningstimer på en dag eller kveld i uka (man-fre), totalt 50 undervisningstimer. Nivå: Kurs arrangeres på 2 nivå. Nybegynnerkurs kan følges opp med et kurs 2. Personer som har deltatt på annen opplæring tidligere kan søke direkte på kurs 2.

Pris og finansiering: 3500,- kr. for kurs på 50 undervisningstimer. I tillegg kommer utgifter til læremateriell. Det varierer om arbeidsgiver betaler kurs, og om de dekker det helt eller delvis. Antall deltakere: Minimum deltakerantall før kurs startes: 8 deltakere. Per dags dato gjennomføres et nybegynnerkurs på Frøya med 11 deltakere, hvorav 5 er arbeidstakere i sjømatnæringen.

### Arbeidslivskurs (AMO-kurs)

Et annet viktig opplæringstilbud er arbeidsrettede kurs, såkalte AMO-kurs, tilbudt gjennom NAV. Kursene har som formål å gi generell opplæring i hvordan arbeidslivet fungerer herunder plikter, regler og normer, og retter seg mot personer med ingen til mye erfaring. Kursene inkluderer en norsk opplæringsdel, men det er ikke språkundervisning i tradisjonell forstand. Deltakere får en innføring i kommunikativ norsk, som er svært relevant for arbeidsinnvandrere som trenger grunnleggende ferdigheter for å kommunisere med sine medarbeidere.

#### AMO-kurs

- Kurs i arbeidslivskunnskap, herunder AMO-kurs kan være aktuelt for arbeidsinnvandrere som trenger å lære hvordan det norske arbeidslivet fungerer, når det gjelder å forstå plikter, regler, rettigheter, kultur og integrering. Kurset har som formål å kvalifisere, hindre utstøting av personer som står i fare for å falle ut av arbeidslivet eller er i en usikker sysselsettingssituasjon og har behov for kvalifisering.
- Utenlandske arbeidssøkere (nordiske, EØS-borgere og tredjelandborgere) kan vurderes for arbeidsrettede tiltak dersom de har lovlig opphold i Norge, jf. lov om arbeidsmarkedstjenester § 2. Det er ikke krav om permanent oppholdstillatelse, varig opphold (tidligere bosettingstillatelse) eller oppjente dagpengerettigheter for å vurdere arbeidsrettet tiltak.
- Personer som ønsker å delta på slike kurs må henvende seg til sitt nærmeste NAV-lokalkontor.
- Kurstilbudet kan inndeles i lavterskel, middles og høyterskel kurs. Sammensetting av arbeidsmarkedskurs varierer samtidig ut i fra behov i arbeidsmarkedet og mellom geografiske steder.
- Det kan være hensiktsmessig å delta på slike kurs for å få økt norskferdighetene. Men NAV skal ikke tilby ren norskopplæring som arbeidsrettet tiltak. Det er kommunene som har ansvar for norskopplæring i henhold til sine tildelte rammer og mandat. *Derimot kan NAV arrangere arbeidsrettede tiltak for en målgruppe med svake norskkunnskaper.*

Kilde: [www.nav.no](http://www.nav.no)

Kursene varierer med hensyn til geografisk tilbudssted og om det er et lavterskel- eller høyterskel tilbud - eller et sted i mellom. Lavterskeltilbud har til hensikt å forberede og kvalifisere deltakere for arbeidslivet, mens høyterskel tilbud er rettet mot personer med noe erfaring fra arbeidsliv eller innehar formell godkjent utdanning. Høyterskelkursene er imidlertid innrettet i større grad mot et spesielt temaområde. AMO-kurs kan være et alternativ dersom bedriften ikke har finansieringsmidler til å sende ansatte på norskkurs,

men det er ikke snakk om norskopplæring i tradisjonell forstand, men deltakerne lærer å kommunisere og forstå grunnleggende norsk. I det følgende presenteres en faktaboks om AMO-kurs.<sup>3</sup>

### **NAV Sør- Trøndelag**

Det finnes flere AMO-kurs for i Sør-Trøndelag, som både arbeidsinnvandrere og andre kan delta på. Imidlertid er ingen av dem direkte knyttet til sjømatnæringen. Det nærmeste er kurs i *praktisk norsk* for fremmedspråklige på Frøya/Hitra som kjøres av *Folkeuniversitetet Midt-Norge*. Deler av dette kurset kan være individuelt tilrettelagt for fremmedspråklige som har tenkt å ha praksis/arbeid innenfor sjømat-næringen på Frøya.

Dette er et AMO-kurs med praktisk rettet norsk for fremmedspråklige, dvs kurset med norskundervisningen kan tilpasses den bransjen/yrket deltaker har tenkt å få arbeid. Det er Folkeuniversitetet Midt-Norge som er koordinator for kurset NAV Sør-Trøndelag bruker. Innholdet i kurset er variert, fra kartlegging, interessedest som verktøy for yrkesvalg og realitetsorientering, motivasjon for valg av yrkesmål, den enkeltes hindre i forhold til å komme nærmere arbeid – inklusive helsemessige og sosiale forhold, praktisk norskopplæring som er individuelt rettet mot valgt yrke/bransje, arbeidslivskunnskap, norsk arbeidsliv, etikk og moral, yrker og krav til kompetanse, arbeidsgivers forventninger, Arbeidstakers rettigheter, lokalkunnskap og bruk av eget nettverk, datakunnskaper som kilde til informasjon og tjenester på internett, jobbsøk, personlige egenskaper i forhold til ulike stillinger, CV, søknad, beholde jobben, lese nyheter, bruk av NAVs hjemmeside, skjema og tjenester, samt besøk i/fra ulike bransjer og bedrifter. Målet for kurset er å kvalifisere minoritetsspråklige arbeidssøkere som har mangelfulle norskkunnskaper til å bedre språkkunnskapene og komme i jobb. Målgruppe for kurset/ordninger er minoritetsspråklige brukere av NAV (også arbeidsinnvandrere) , som er over 19 år som har fullført introduksjonsprogram eller norskopplæring, men som har behov for å bedre språkkunnskapene for å komme inn på arbeidsmarkedet. I tillegg har hindre i form av helse, utdanning, sosiale eller andre forhold. Er arbeidsinnvandrere eller familiegjennforente. Kurset er ikke kompetansegivende. Det er plass til 20 deltagere, 40 uker – teori og praksis, fordelt på 3 moduler på 16, 8 og 16 uker. NAV dekker kostnadene ved kursdeltakelse.

### **NAV Sogn og Fjordane (Vågsøy):**

NAV i Sogn og fjordane tilbyr ikke AMO-kurs spesielt rettet mot utenlandske ansatte i sjømatnæringen. De har et AMO-kurs tilpasset for minoritetsspråklige kvinner der formålet er å bidra til at deltakerne kommer ut i jobb – og da aller helst en jobb som passer for den enkelte. Kursarrangør er Sandane Industri AS. Kurset inneholder flere elementer som f.eks. Norskkunnskap, grunnleggende IKT, kunnskap om norsk samfunn og arbeidsliv, arbeidslivskunnskap og begrepsforståing, Relevant arbeidspraksis for hver enkelt deltaker er en viktig del av kurset. Målsetning er at norskerferdighetene skal økes og kunnskap om norsk samfunn og arbeidsliv læres. Kurset har en varighet på 26 uker og

---

<sup>3</sup> Det er etablert e-postkontakt med alle NAV-kontorer i Norge, et fåtall har gitt tilbakemelding.

det er 12 deltakere på hvert kurs. Kurset gir ingen formell kompetanse. De har kjørt dette kurset første gang 1. halvår 2012, og startet runde to med dette kurset september samme år. Det er plass til 12 deltakere og kurset varer i 26 uker. 10 av 12 deltakere på første kurs er nå i jobb/yrkesrettet aktivitet. Kurset er utviklet av Sandane Industri – en av attføringsbedriftene i fylket, i tett samarbeid med NAV Sogn og Fjordane

### **Møre og Romsdal:**

I Møre og Romsdal er det tilbud om AMO-kurs for fremmedspråklige som kommer fra Øst-Europa. Innholdet i dette kurset er bl.a.: Kartlegging, språkopplæring m/bransjenorsk, arbeidslivskunnskap og arbeidspraksis. Leverandør er: Folkeuniversitetet. Målgruppen er Øst Europeiske arbeidssøkere som ikke har tilstrekkelige norskkunnskaper til å være konkurransedyktige på arbeidsmarkedet og som har behov for bistand fra NAV i overgangen til norsk arbeidsliv. Kurset er ikke kompetansegivende. Antall deltakere: 12. Varighet: 22 uker (8 uker teori og 14 uker praksisperiode). NAV (statlig) dekker kostnadene til kurset.

### **NAV Oslo:**

I Oslo tilbyr NAV en rekke AMO-kurs, men ingen som er direkte knyttet til sjømatnæringen.

## **HMS**

HMS-kurs har som formål å lære norske arbeidstakere nødvendig kunnskap om helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. HMS er en viktig del av norsk arbeidsliv. Arbeidsinnvandrere som skal arbeide innen ulike områder i sjømatnæringen er i visse tilfeller pålagt å delta på kurs før de kan starte og arbeide i virksomheten.

Arbeidsinnvandrere som skal jobbe på fiskeflåten er pålagt å gjennomføre grunnleggende sikkerhetskurs. Fiskeflåten er den arbeidsplassen med høyest dødsulykkerisiko. HMS-opplæring er med andre ord essensielt. Det viktigste som læres på slike HMS-kurs er rutiner i forlissituasjon, førstehjelp og brannslukking.

***Oversikt over kursleverandører/aktører som tilbyr HMS-kurs***

<b>HMS-kurs</b>					
<b>Kursleverandører</b>	<b>Opplæringssted</b>	<b>Type kurs</b>	<b>Pris</b>	<b>Varighet</b>	<b>Undervisningsspråk</b>
<b>Sikkerhetsopplæring for fiskere og redningsselskapet</b>	MS Viksfjord, redningsskøyene, samt noen stasjonære sikkerhets-sentre langs kysten	SOFF Repetisjonskurs	3700 5450	45 timer 20 timer	Norsk
<b>Norges Maritime Utdannings-senter AS (NMU)</b>	Horten/Vestfold	IMO 60 Rep kurs for fiskere	17 800 6900	60 timer 4 dager deltid	Norsk og Engelsk
<b>Tromsø maritime skole</b>	Tromsø	IMO 60 IMO 80	13 500 17 500	60 timer 80 timer	Norsk
<b>Artic protection</b>	Finmark (Artic protection Honningsvåg Nordkapp	rep IMO 60	8000 6500 15500	45 timer 60 timer 80 timer	Må beherske norsk muntlig
<b>Falk Nutek</b>	Bergen (Sotra), Stavanger, Kristiansand, Oslo og Trondheim	IMO 60	21000	60 timer	Norsk
<b>Sørlandets sikkerhets-senter AS</b>	Kristiansand	IMO 60 IMO 80	19050 28390	60 timer 80 timer	Hovedsakelig norsk - kan gjennomføres på Engelsk
<b>Safemar AS</b>	Grimstad	IMO 60 IMO 80	15900 20900		All sikkerhetsopplæring tilbys på norsk og engelsk.
<b>Front Safety AS</b>	Møre og Romsdal (Aukra/Romsdal)	IMO 60 IMO 80 (rep)	13400 6000 16000	60 timer to dager 80 timer	Norsk
<b>Resq AS</b>	Haugesund, Bergen, Kristiansund og Stavanger	IMO 60 IMO 80	16400/ 14 500 20900	60 timer 80 timer	Kursene avholdes på norsk, Det er mulig å holde kurs på engelsk, men må selv hyre inn tolk, koster 3000 pr dag. Det er litt dyrere pris i Haugesund pga større sikkerhets-senter
<b>Fedje sikkerhetssenter AS</b>	Nord-Hordaland	IMO 60 IMO 80		60 timer 80 timer	Norsk, men kan tilby engelsk ved behov (tilstrekkelig antall kursdeltakere)
<b>ASK safety</b>	Ålesund	IMO 60 IMO 80 (rep)	8800 13400 5900 18800 7800	45 timer 60 timer 16 timer 80 timer 3 dager	Kursene avholdes hovedsakelig på norsk. Kjører noen ganger sikkerhetskurs på engelsk etter ønske fra kunde. De gir ut kompendium på engelsk ved behov

Det er to hovedtyper sikkerhetsopplæringer. Den første typen er norsk sikkerhetsopplæring for fiskere (SOFF). Målgruppen er fiskere som er registrert i fiskermanntallet, - personer som har fått arbeid på fiskefartøy, - arbeidssøkende som har ønske om å begynne som fisker. Sikkerhetsopplæring for fiskere er obligatorisk for alle som har sitt arbeid på norsk fiske- og fangstfartøyer. Det er et 45 t kurs med krav om et repetisjonskurs (ca. 3 dager) omkring 8 år senere<sup>4</sup>. SOFF mottar statlig tilskudd. Sikkerhetskursene er et statlig opplæringstilbud som mottar tilskudd, og er obligatorisk for alle som skal ha sin virksomhet på fiskefartøy. Per dags dato er SOFF inaktivt grunnet omlegging av kurset i regi av Fiskeri- og kystdepartementet. Fagplanen er på skrivende tidspunkt under revidering. Som en overgangsordning for 2012, og første halvdel av 2013 arrangeres kursene i regi av Redningsselskapet.

Den andre hovdtypen sikkerhetsopplæring er sertifiseringskurs for båtførere (maskinist, skipper, på bro osv). Det består av et grunnkurs på 60 timer (IMO 60) og et påbyggingskurs 80 timer (IMO 80) for maskinistsertifisering. IMO 60 er beregnet på underordnet personell i skipsfarten og maritimt offshorepersonell i hht kravene i STCW-95-konvensjonen. IMO 80 er et videregående sikkerhetskurs for skipsoffiserer og beredskapsledere i internasjonal skipsfart og består av et livbåtførerkurs, brannlagskurs og førstehjelpskurs. Det er basert på kravene i STCW-1995-konvensjonen, A-kodens kap VI, Tabell A-VI/2-1, VI/3, VI/4-1. Kursets formål er å øke beredskapen om bord ved å tilføre elevene teoretisk og praktisk kunnskap på ledernivå. Kurset avsluttes med en skriftlig prøve. Her er det ingen krav til repetisjonskurs.

Disse kursene er generelle med sikte på arbeid i handelsfåten. IMO-kursene dreies nå mot det markedet kan tilby, altså der det er størst etterspørsel. Revidert opplæringsplan i SOFF blir IMO 60-ekvivalent. IMO-kursene varierer i pris og hvor de tilbys. Det meste av undervisningen foregår på engelsk.

## Kursleverandører

### **Norges Maritime Utdanningscenter AS (NMU)**

NMU<sup>5</sup> er en ny-satsing fra myndighetene i regionen hvor visjonen er at NMU sammen med regionens andre kompetansesentra skal kunne tilby etterutdanning og kurs for offshoreindustrien, skipsorganisasjoner samt for landbasert industri. Kurset er rettet mot alle sjøfolk som er ansatt eller engasjert i en hvilken som helst stilling om bord på skip, som del av skipets besetning, og som er tildelt plikter hva angår sikkerhet eller hindring av forurensning under driften av skipet. NMU tilbyr kurs til nasjonale og internasjonale mennesker i grunnleggende sikkerhetskurs som de må ha for å jobbe på skip eller plattform. De har flere kurs gående, de viktigste i denne sammenheng er Grunnleggende sikkerhetsopplæring for sjøfolk og påbygning fra OLF/sikkerhetskurs for fiskere grunnkurs sikkerhetskurs. Kursene består av fire deler: 1) personlige redningsteknikker, 2) forebyggende brannvern og brannslukking, 3) grunnleggende første-

---

<sup>4</sup> Retrening er frivillig etter fylte 60 år.

<sup>5</sup> [www.nmu.as](http://www.nmu.as)

hjelp og 4) personlig sikkerhet og omsorg for menneskeliv og miljø. Mål for kurset: Ved fullført kurs skal deltakerne ha tilegnet seg kunnskaper og ferdigheter i: forlissituasjon, minimere risikoen for brann, opprettholde beredskap og bekjempe og slukke branner, handle omgående ved kjennskap til en ulykke, følge nødprosedyrer / ta forhåndsregler for å hindre forurensing av det maritime miljøet / følge trygge arbeidsrutiner / forstå ordrer og bli forstått / bidra til gode menneskelige relasjoner om bord. Grunnleggende sikkerhetskurs: Pris; 17 800. Varighet; 60 timer, 5 dager (deltid). Repetisjonskurs/påbygningskurs for fiskere; Pris: 6900. Varighet; 4 dager (deltid). Holder til i *Horten/Vestfold «Campus Bakkenteigen»*. Hvis antall kursdeltakere er mindre enn minimumsantallet i kursoversikten, står NMU fritt til å kunne avlyse kurset. All undervisning foregår på norsk.

### **Tromsø maritime skole**

På Tromsø maritime skole tilbyr grunnleggende sikkerhetskurs og videregående sikkerhetskurs. På kursene skal man lære å etablere gode holdninger til sikkerhet. Skape forståelse for viktigheten av sikkerhet og beredskaps arbeid. Kunne bruke utstyret som er til disposisjon ombord, i en nødsituasjon. Kurset som bygger på dette kurset har I tillegg undervisning om hvilke krav er det til mannskap, opplæring, øvelse og utstyr i henhold til STCW-95. Undervisningen er klasseromsbasert. *Grunnleggende sikkerhetskurs*; er et 60 timers grunnleggende sikkerhets og beredskaps kurs (deltid/heltid), i henhold til STCW-95. Kurset er et minimum av hva du må ha for å jobbe i handelsflåten. Godkjent av Sjøfartsdirektoratet. Kurset dekker også sikkerhetsopplæringen for fiskere sine krav til sikkerhets og beredskapsopplæring. Godkjent av SOFF. Pris er 13 500. *Videregående sikkerhetskurs* i hht STCW 95. IMO- 80; er et 80 timers videregående sikkerhetskurs for de som skal søke om maskinist- eller navigatørsertifikat, i henhold til STCW-95. Pris: 17 500. Undervisningen foregår i Tromsø. All undervisning foregår på norsk.

### **Artic protection**

Nordkapp maritime skole (Finnmark) har hatt IMO 60 og 80 før. Artic protection kjøper kurs nå, Nordkapp maritime skole sender sine elever dit. Artic protection tilbyr sikkerhetskurs for fiskere, både grunnleggende og repetisjonskurs. Målgruppe er mannskap om bord i fiskefartøy. : i begge kursene lærer deltakerne om HMS, Vern og miljø, overlevelse til sjøs, brannteori og slukking, kald røykdykking, førstehjelp, pick-up. *Grunnleggende sikkerhetskurs* har krav om å beherske norsk muntlig godt. Varighet; 45 timer over 5 dager, Sted Artic protection AS i Honningsvåg. Pris: 8000 (inkl materiell og lunsj). Repetisjon sikkerhetskurs for fiskere: Må ha godkjent grunnleggende sikkerhetskurs for fiskere, ikke eldre enn 8 år. Må beherske norsk muntlig godt. 20 timer over 2 dager, Pris: 6500 inklusiv materiell og lunsj. Sted: Honningsvåg: Nordkapp (Finnmark). De tilbyr også grunnleggende sikkerhetskurs for sjøfolk – IMO 60. Her lærer deltakerne om personlige redningsteknikker, forebyggende brannvern og brannslukking, grunnleggende førstehjelp, personlig sikkerhet og omsorg for menneskelig og miljø. Det er ingen inntakskrav. Varer i 60 timer og går over 5 eller 7 dager. Pris er 15 500, inklusiv materiell og lunsj.



### **Falk Nutek**

Falk Nutek gir sikkerhetskurs til og sjøfolk, IMO 60. Generell grunnleggende sikkerhet og beredskapsopplæring. Obligatorisk kurs for sjøfolk som skal tjenestegjøre med plikter i en beredskaps- eller sikkerhetsfunksjon om bord. Hovedmålet med kurset er å tillegne deltakerne kunnskap om ulike nødsituasjoner som kan oppstå på skip, og gjøre dem i stand til å ivareta sin egen, sine kollegers og passasjerens sikkerhet. Det legges stor vekt på det forebyggende arbeidet gjennom fokus på gode arbeidsrutiner og holdninger i forhold til de regler og prosedyrer som gjelder, slik at riktige tiltak kan iverksettes for å unngå skader på mennesker, materiell og miljø. Det er videre en viktig målsetning å tillegne deltageren praktiske kunnskaper innen; brann og brannbekjempelse, førstehjelp samt bruk av rednings- og evakueringsmidler. Gjennom kurset tilstrebes det å skape positive holdninger til sikkerhetsarbeid, samt forståelse, for det sosiale og fysiske arbeidsmiljøets betydning for liv, helse og verdier i arbeid og fritid. Pris: 21 000, Varighet: 60 timer, over 7 dager (heltid). Undervisningen foregår på norsk. Sted: Bergen (Sotra), Stavanger, Kristiansand, Oslo og Trondheim. Bestått skriftlig test med gitte svaralternativ. Praktiske øvelser må gjennomføres tilfredsstillende. Krav til skriftlig test: 75 % korrekte svar.

### **Sørlandets sikkerhets senter AS:**

Sørlandets sikkerhetssenter AS tilbyr to ulike kurs, IMO 60 og IMO 80. De gjennomføres hovedsakelig på norsk, men kan arrangeres på Engelsk etter forespørsel. Dersom det er for få deltakere som har meldt seg på kjøres ikke kursene. IMO 60, går over 6 dager (60 timer), pris 19 050. IMO 80, går over 2 uker (80 timer), Pris: 28 390. Holder til i Kristiansand.

### **Safemar AS**

Safemar AS tilbyr sikkerhetsopplæring i henhold til STCW. De tilbyr IMO60 og IMO 80, samt alle andre kurs i henhold til tabellene i STCW kapittel VI. Kursinnholdet er satt av IMO gjennom tabellene i STCW konvensjonen. Pris IMO60: 15900,- Varighet 6 dager Max 24 deltakere (Kan gjennomføre flere kurs parallelt.). Pris IMO 80: 20.900,- Varighet 10 kurs dager. Maksimalt 24 deltakere (Kan gjennomføre flere kurs parallelt.). Målgruppen er alle som trenger disse kursene for å mønstre på skip. De tilbyr all sikkerhetsopplæring hos oss både på norsk og engelsk, og har alltid gjort det, (siden 1999). Det er deltakerne selv, NAV, skolen de går på eller firmaet som skal/har ansatt de som betaler for kursene.

### **Front Safety AS<sup>6</sup>**

De tilbyr sikkerhets- og beredskapskurs for maritimt personell, IMO60, IMO60 repetisjon og IMO 80. Sted: Aukra, Kommune: Romsdal i Møre og Romsdal  
IMO 60: Dette er et 60-timers kurs som er beregnet på underordnet personell i skipsfarten og maritimt offshorepersonell i hht kravene i STCW-95-konvensjonen. Det dekker også SOFF sitt krav til sikkerhetsskurs for fiskere. Kurset avsluttes med en skriftlig test.

---

<sup>6</sup> Tidligere Aukra Sikkerhetssenter AS

IMO 60 repetisjon: Repetisjon av grunnleggende sikkerhetsopplæring for underordnet maritimt personell med fartstid (STCW). Repeterer brann/røykdykking og havarivern integrert med førstehjelp.

IMO 80: Videregående sikkerhetskurs for skipsoffiserer og beredskapsledere i internasjonal skipsfart og består av et livbåtførerkurs, brannlagskurs og førstehjelpskurs. Det er basert på kravene i STCW-1995-konvensjonen, A-kodens kap VI, Tabell A-VI/2-1, VI/3, VI/4-1. Kursets formål er å øke beredskapen om bord ved å tilføre elevene teoretisk og praktisk kunnskap på ledernivå. Kurset avsluttes med en skriftlig prøve som må være bestått før kursbevis kan bli tildelt. IMO 60 varer i 60 timer (heltid) og koster kroner 13 400.

Repetisjonskurset varer i to dager (heltid) og koster kroner 6000. IMO 80 varer i to uker (heltid) og koster kroner 16 000. Undervisning (for samtlige kurs) foregår på norsk.

### **Resq AS – Haugesund**

Her tilbys IMO 60, 80 og repetisjonskurs for begge typene, plassert i Haugesund, Bergen, Kristiansund og Stavanger. Haugesund representerer et større sikkerhetssenter, med flere muligheter for opplæring. De har et eget sjøfelt, så det er mer praktisk læring her enn i de andre byene, men innholdet i opplæringen er den samme.

IMO 60 varer i 60 timer, 5 dager på kurs og 1 dag hjemme i forkant av kurs (nett) til forberedelser. Kurset har ulik pris avhengig av geografisk plassering. I Haugesund er prisen I 2012: 15900 og 16400 for 2013. Bergen, Haugesund og Stavanger har lavere pris 14 500 for årene 2012/2013. IMO 60 repetisjonskurset varer i 16 timer, 2 dager heltid og koster kroner 7 500 for året 2012 og kroner 8 000 i 2013.

IMO 80 tilbys hovedsaklig til skoleklasser, men kan ved unntak tilbys andre. Kurset varer i 2 uker, 80 timer og avholdes kun i Haugesund. Prisen er kroner 20 900. IMO 80 repetisjonskurset varer i 24 timer og koster kroner 9 500 for 2012 og kroner 10 000 for 2013. Språk: Kursene avholdes på norsk. Det er mulig å avholde kursene på engelsk, men da må man hyre inn tolk som koster kroner 3000 pr dag.

### **Fedje Sikkerhetssenter AS**

Fedje tilbyr IMO 60 og 80 med opplæringscenter i Nord-Hordaland. IMO 60 går over 5 dager, og gjennomføres også som deltid. Etter gjennomført opplæring skal deltakerne ha tilegnet seg holdninger, kunnskaper og ferdigheter i å overleve til sjøs i tilfeller der skipet må forlates, minimalisere risiko for brann, opprettholde beredskap og bekjempe og slukke branner, handle omgående ved kjennskap til en ulykke, følge nødprosedyrer, ta forholdsregler for å hindre forurensning av det marine miljøet, følge trygge arbeidsrutiner, forstå ordrer og bli forstått, bidra til gode menneskelige relasjoner om bord på skip. Undervisning foregår i hovedsak på norsk, men de kan tilby engelsk ved behov (tilstrekkelig antall kursdeltakere).

### **ASK Safety**

ASK Safety holder til i Ålesund, og tilbyr IMO 60 med repetisjon og IMO 80 med repetisjon. IMO 60 varer i 60 timer og koster kroner 13 400, repetisjonskurset er på 16 timer og går over to dager og koster kroner 5 900. De tilbyr også et oppgraderingskurs til IMO 60. Da deltar deltakerne kun på de siste 2 dagene av IMO 60-kurset. IMO 80 varer i 80 timer og koster kroner 18 800, repetisjonskurset varer i 3 dager og koster kroner 7 800.

Kursene holdes hovedsaklig på norsk. Det gjennomfører noen ganger sikkerhetskurs på engelsk. Etterspørselen etter undervisning på engelsk er ganske liten, og de gjør det derfor kun etter ønske fra kunde. Det finnes eget sikkerhetskurs for fiskere som de kjører på norsk da det ikke har vært noe behov undervisning på engelsk. De har imidlertid mulighet til å gi ut kompendium på engelsk.

## **Kvalitet, redskaps- og utstyrlære (hygiene/rutine)**

Flere tilbydere har vektlagt skolering innenfor kvalitet-, redskaps- og utstyrlære. I mange tilfeller skjer dette internt, ved at bedriftene har ordninger for kvalitetssikring. I denne sammenheng har vi valgt å ta med to eksempler, som illustrerer at det også er mulig å ha noe større og mer systematiserte ambisjoner for dette arbeidet.

### **Nordlaks:**

Da Nordlaks ble nødt til å innføre permitteringer startet de opp *Kurs i fagbrev i fiskeindustrien*. Utenlandske arbeidstakere har mulighet til å delta på lik linje som andre dersom de ikke er innleid, men ansatt. Det stilles krav om at man har omkring 5-7 år erfaring.

### **Frøya og Hitra ressurscenter:**

Frøya og Hitra ressurscenter har igangsatt et tilbud hvor man kan ta fagbrev i industriell matproduksjon. Kurset startet opp høst 2012, og skal avsluttes julen 2013. Kurset er for alle ansatte i havbruksindustrien. Kurset har som formål å forberede deltakerne til eksamen (fagbrev). Deltakerne går ut i praksiskandidatløp, hvor deltakerne lærer om kvalitet, mikrobiologi, matfag osv. Deltakerne må være over 25 år, og for å ta fagbrev må man ha 5 års praksis, men kurset er åpent for alle uansett hvor man er i løpet. Kurset avholdes på kveldstid. Det er næringen som betaler for kurset, men deltakere kan også dekke kostnadene selv. I tillegg kan fylkeskommunen betale for kurset dersom deltakerne ikke har brukt opp retten til å fullføre vgs. De kan dekke inntil kroner 18 000. All undervisning foregår på norsk.

### **Marine Harvest**

Marine Harvest har et bredt spekter av kurs (mer omtalt som et ac casene som presenteres i det følgende). Blant annet er det et norskkurs for egne ansatte i regi av Folkeuniversitetet. På dette kurset, som bedriften selv finansierer, er det viet plass til opplæring om hygiene og HMS.

## Beskrivelse av tre case

I det følgende gir vi en grundigere beskrivelse av tre bedrifter. Det første caset, Expats Mid-Norway, er et selskap som har spesialisert seg på å ta i mot og integrere innvandrere i Midt-Norge. De tilbyr hjelp til opplæring i språk og kultur, samt at de bidrar til å etablere sosiale nettverk. Dette er tjenester de selger til virksomheter som vil hente innvandrere, men som selv ikke makter eller ønsker å gjennomføre kurs. Det andre og tredje caset er produsenter av laks - Marine Harvest og SalMar – som illustrerer to ulike strategier for opplæring av utenlandsk arbeidskraft.

### Case I: Expats mid-Norway

Expats i Midt-Norge er et selskap som kan har spesialisert seg på å bistå Norske virksomheter, som henter ekspertarbeidskraft fra utlandet. Selskapet ble opprettet i 2008, og er lokalisert i Trondheim, med Midt-Norge som sitt viktigste kundegrunnlag. Ambisjonen er å bistå virksomhetene som henter arbeidskraft fra utlandet, men innebærer også å skaffe boliger, bistå i administrative spørsmål, og ikke minst bidra til inkludering i lokalsamfunnet. Til det sistnevnte inngår å bygge sosialt og kulturelt nettverk for de nye borgerne, slik at de glir inn og trives i et nytt arbeids- og bomiljø. Målgruppa er selvsagt arbeidsinnvandrerne, men ikke bare dem, også deres familier.

Det er ingen tvil om at selskapets forretningsidé er kommersiell, og at driften skjer ut fra forretningsmessige prinsipper. På hjemmesiden, <http://www.expatsmidnorway.com/>, presenterer de seg blant annet med at norske virksomheter både kan spare tid og penger på å bruke dem. Det er derfor interessant at av fem personer som står oppført som ansatte, er det én norsklærer og én som omtales som 'cultural supervisor'. Med andre ord, inkludering dreier seg om språk, men langt fra bare det. Utfordringer som følger med å knytte sammen mennesker med ulik bakgrunn, som ofte skal bosettes på i mindre lokalsamfunn hvor det historisk sett gjerne har vært en homogen befolkning, fordrer mer enn å kunne gjøre seg forstått på norsk.

På hjemmesiden redegjør Expats mid-Norway i detalj for hva slags tjenester de tilbyr. Det er en lang rekke tjenester, og vi har valgt å gjengi listen i sin helhet (se nedenfor). Det skal imidlertid understrekes at de ikke vier plass til å klargjøre metodene de arbeider etter, omfanget av kurs og tilbud, samt hva som er kriterier for eventuell suksess. Et siste forhold som også forblir uklart er hvilken kostnad deres tjenester har. Vi får imidlertid en påstand om at man sparer penger på å bruke dem, men om det er i forhold til å kjøpe andre kurs eller om det er om det dreier seg om konsekvenser av å ikke ha noe tilbud, vites ikke. Det står imidlertid oppført en rekke større og mindre virksomheter som har benyttet tjenestene expats midnorway tilbyr.

<p><b>IMMIGRATION AND ADMINISTRATIVE TOUR</b>  Applications non EU members with individual supervision of the complete immigration process  Registration assistance for EU members  After arrival service with personal assistance to the immigration department, tax office etc.</p>	<p><b>HOUSING</b>  Initial Assessment  Information on rental market  Search  Viewings  Practical issues  Contract</p>
<p><b>WELCOME</b>  Arrival Service  First trip to workplace  Relocation tour residence vicinity  Relocation tour Trondheim  Welcome package</p>	<p><b>EXPAT MEMBERSHIP</b>  Pre-arrival assistance  Welcome meeting  Advisory hours  Publications  Informative meetings (monthly)  Social events  Partner meetings (weekly)  Norwegian Conversation Group (weekly)  Courses (ski, golf, fishing etc.)  Partner job search 2h advisory</p>
<p><b>PRE VISIT SERVICE</b>  Communication with candidate pre arrival  Informative meeting  Relocation Tour Trondheim  Follow Up</p>	

### Case II: SalMar

I løpet av datainnsamlingen fikk vi mulighet til å dra på bedriftsbesøk til SalMar på Frøya, som på eget initiativ har utformet og gjennomført kurs for sine utenlandske ansatte. Vi har valgt å bruke noe plass på å presentere dette fordi erfaringene fra SalMar trolig har betydelig overføringsverdi til andre deler av sjømatnæringen. I kraft av både å ha oppdrettsanlegg og landbasert produksjon, dekker SalMar alene over to av tre segmenter innen sjømatnæringen.

Utgangspunktet for bedriften er en erkjennelse av at de er avhengig av utenlandsk arbeidskraft. De har behov for å rekruttere flere personer enn det bor på Frøya. Tidlig på 90-tallet benyttet de i større grad svensk arbeidskraft, men dette var gjerne unge enslige arbeidsinnvandrere, som var mer innstilt på å tjene mye penger raskt enn å bidra til å bygge lokalsamfunnet, og derigjennom være en stabil arbeidskraft. Arbeidstakere fra land lengre borte kom i større grad med hele familien. For bedriften innebærer dette at utfordringen er å få familier til å trives og å ville bli på Frøya og i bedriften. Nå er det ansatte med til sammen 22 ulike nasjonaliteter i bedriften. De største gruppene kommer fra Polen og Litauen.

Bedriften krever at alle ansatte som ikke er norsktalende skal delta på et bedriftsrettet norskkurs. Kursene gjennomføres i arbeidstiden, og de får lønn mens de er på kurs. I dag er det 140 personer som har gjennomført kurset (kurs I). Det er et intensivt kurs

bestående av 50 timer fordelt over 5-6 uker. I tillegg er det 20 nøkkelpersoner som har gjennomført kurs II (50 timer sivilnorsk). Per dags dato er det om lag ytterligere 80 personer som skal ta kurs I. Kursinnholdet er: HMS, arbeidslivskunnskap, arbeidsmoral, Salmar-kultur/postulater, hygiene, kvalitet, fritid samt ord og uttrykk i produksjon og mye mere. Etter gjennomført kurs kan deltakerne et sted mellom 7-800 norske ord. Kursene avsluttes med skriftlig og muntlig eksamen. Det er etablerte norsklærere som er kurslærere.

SalMar står hovedsakelig for kostnader og er kursleverandør, men første del av kurset er delvis finansiert gjennom VOX sitt BKA-program (basiskompetanse i arbeidslivet). De har utarbeidet eget kursmaterieell basert på læringsmål fra VOX. Materialet gjenbrukes for å holde utgiftene lave. Bedriften er nå i kontakt med kommunen for «drahjelp» til gjennomføring av kurs II, fordi de ser behov for mer kursing for å bedre sivilnorken. Det er det ikke tilstrekkelig rom for i Salmarregi.

### Case III: Marine Harvest

Marine Harvest har anlegg langs hele kysten, og er Norges største produsent av laks. I dette tredje caset går vi nærmere inn i to av bedriftens anlegg – et i Herøy kommune i Nordland samt Herøy kommune på Sunnmøre – for å presentere bedriftens arbeid med utenlandsk arbeidskraft.

Herøy kommune på Sunnmøre har omkring 8 750 innbyggere<sup>7</sup>. Kommunen har de siste årene opplevd positiv folketallsvekst – i stor grad grunnet arbeidsinnvandring. Kommunen opplever utfordringer i å tilrettelegge for at tilflyttere skal integreres i lokalsamfunnet på en positiv måte.<sup>8</sup> På Marine Harvest sitt anlegg på Herøy i Sunnmøre, arbeider omkring 100 fast ansatte samt 100 korttidsansatte, omkring halvparten med utenlandsk opprinnelse. Anlegget har tatt tre ulike grep i denne sammenheng. For det første arrangerer de norskkurs for egne ansatte i regi av Folkeuniversitetet (nivå 1-3). I disse kursene, som bedriften selv finansierer, legges samtidig inn opplæring om hygiene og HMS. For det andre har bedriften i 2012 fått støtte til et prosjekt og en prosjekt-kordinator ansatt i en 100 prosent stilling gjennom midler fra den statlige støtteordningen Bolyst (finansiert av Kommunal- og regionaldepartementet).<sup>9</sup> Prosjektets hovedmål er å bidra til positiv folketallsutvikling i kommunen samt inkludering og integrering av tilflyttere. Prosjektet består til sammen av 12 ulike tiltak som er organisert gjennom kommunen for bosetting og inkludering. Tiltakene inkluderer blant annet velkomstpakke, norskkurs, samarbeid med lag og foreninger, boligbyggerkurs samt tilrettelegging av møteplasser. Foreløpig evaluering<sup>10</sup> av prosjektet viser blant annet at kom-

<sup>7</sup><http://www.heroy.kommune.no/modules/article.aspx?ObjectType=Article&Article.ID=867&Category.ID=1115>

<sup>8</sup> <http://www.distriktsenteret.no/lokalt-utviklingsarbeid/inkludering-av-innvandrere-i-heroy-kommune-m.r>

<sup>9</sup> <http://www.distriktsenteret.no/programmer/bolyst>

<sup>10</sup> <http://www.norut.no/Norut-Tromsoe/Prosjekter/Paagaende-prosjekter/Foelgeforskning-av-tilflyttere-i-Heroey-kommune>

munen nå er over i en ny fase; fra å ha rettet fokus mot å skape tilflytting til kommunen, er fokus nå rettet mot å få tilflytterne til å bli boende og bli «herøyværinger».<sup>11</sup> For det tredje har Marine Harvest på Herøy nedsatt en gruppe av ansatterepresentanter, som kan fortelle ledelsen ved anlegget om deres behov – både på og utenfor arbeidsplassen.

Tilsvarende som på Sunnmøre, utgjør Marine Harvest sitt anlegg hjørnesteinsbedriften i lokalsamfunnet i Herøy kommune i Nordland. Til sammen har dette anlegget omkring 126 ansatte fra mellom 14 og 17 nasjonaliteter, i sær personer fra Øst-Europa. Bedriften opplevde utfordringer knyttet til språk, og vurderte å starte opp med norsk-kurs i egen regi. I stedet gikk anlegget sammen med Sandnessjøen Videregående Skole om norskopplæring. Sandnessjøen hadde behov for en samarbeidspartner ved søking av BKA-midler. Implementering av midlene har funnet sted i 2012, og til nå har 30 personer vært på kurs, hvorav de aller fleste jobbet hos Marine Harvest. Kursene gjennomføres i arbeidstiden på slutten av hvert skift (bedriften har to skift). Marine Harvest ser seg fornøyde med opplæringen på kurset, men ser behov for å følge opp i etterkant med egen nettbasert opplæring, da opplæringen på kurset ble oppfattet som for lite praktisk orientert. Anlegget i Nordland vurderer nå å innføre norsk som felles arbeidsspråk, framfor engelsk.

## Avsluttende diskusjon

Det finnes svært mange kurs som rører ved behovene til sjømatnæringen, men svært få – om noen – som er direkte relevante. Nå er det imidlertid grunn til å spørre hvor spesielle kurs man må ha om en del av emnene. For eksempel er det mye av språkopplæring som kan være av mer generell karakter. Det samme gjelder for HMS-kurs.

Samtidig indikerer flere av de kvalitative intervjuene vi har gjennomført, samt bedriftsbesøket på SalMar, at mange av problemstillingene er knyttet til særtrekk ved bransjen. Det er i lys av dette at det egenutviklede kurset av SalMar er av mer generell interesse. Dette er en stor virksomhet, som har langt større økonomiske ressurser enn andre. De er således også klarere pådrivere i eget lokalsamfunn. Likevel fant de ikke ordninger som passet dem, og det synes som om det fortsatt er et stykke å gå med de lokale myndighetene (i skrivende stund i det minste).

Kostnadene er svært interessante i denne sammenheng. Det kan synes underlig at sjømatnæringen ikke kan ta mye av kostnadene med kurs selv, dersom de opplever dette som viktig. Særlig i lys av at sjømatnæringen er en svært lønnsom næring, med stor økonomisk vekst. Nå er det dels viktig å understreke at denne veksten ikke har kommet alle til del, dels er det viktig å understreke et annet forhold. Det er at SalMar ikke er representativ for hele sjømatnæringen tvert om. Svært mange av virksomhetene er små, ligger spredt og har derfor vanskelig med å samle seg om et felles kurs, en samlet finansieringsplan og ikke minst den praktiske gjennomføringen.

---

<sup>11</sup> <http://www.distriktsenteret.no/filearchive/underveisnotat-folgeforskning-integrering-og-inkludering-av-tilflyttere-heroy-no-.pdf>

## Kapittel 3. Erfaringer med utenlandsk arbeidskraft

I dette kapitlet presenterer vi resultater fra intervjuene med aktører innen sjømatproduksjon, fiske og akvakultur. Hvilke erfaringer med utenlandsk arbeidskraft har de gjort seg?

### Sjømatproduksjon

Sjømatproduksjon omfatter ulike undergrupper som for eksempel produksjon av saltfisk, tørrfisk og klippfisk, frysing av fisk, fiskefileter og skalldyr, produksjon av fiskehermetikk samt slakting, bearbeiding og konservering av fisk og fiskevarer. I enkelte deler av landet hvor det er mye oppdrett av f eks laks foregår produksjonen hele året. I andre deler av landet, der man er avhengig av landing av villfisk, er produksjonen langt mer sesongbasert. Dette innebærer at etterspørselen etter arbeidskraft innenfor sjømatproduksjon varierer mye i ulike deler av landet og i ulike deler av året. Det er viktig å understreke at de erfaringene vi her gjengir ikke nødvendigvis er dekkende for alle deler av landet og alle deler av sjømatproduksjonen.

Alle de vi intervjuet framhevet at det var innenfor den landbaserte sjømatproduksjonen at antallet og andelen arbeidsinnvandrere var høyest, slik statistikken ovenfor også bekrefter. Om sammensetningen av innvandrere i sjømatproduksjon:

*I sjømatproduksjonen er det en mye mer sammensatt gruppe. Her har vi mange fra Thailand, men også fra andre asiatiske land. Mange kvinner. I fiske og oppdrett dominerer øst-europeerne og det er menn.*

En av respondentene framhevet at mange kvinnelige innvandrere jobbet med filetering, mens de mannlige innvandrerne dominerte innen pakking og forberedelse til eksport. Et annet generelt trekk er at en del av de utenlandske som jobber i denne delen av næringsen ikke er bosatte på stedet men at de jobber i sesongen. Mange har flere års erfaring fra samme bedrift uten at de er bosatt i kommunen fast.

#### Arbeidsomme, men språk er en utfordring

Arbeidsinnvandrere i sjømatproduksjonen får gode skussmål ved å ha høy arbeidsmoral. De er kjent for å stå på og er sjeldent eller aldri borte på grunn av sykdom. En av dem vi intervjuet la vekt på at de kanskje kom på jobb når de var så syke eller skadet at de strengt tatt burde vært hjemme. En forklaring på dette kan være at mange ønsker å tjene mest mulig på kortest mulig tid og at de ønsker få komme tilbake neste sesong.



Alle de vi intervjuet mente at det var en utfordring med hensyn til språk. Mange av innvandrerne som er ansatt snakker lite eller ingenting norsk. Mange har bakgrunn fra Øst-Europa og engelskkunnskapene er ikke nødvendigvis så gode. Dette betyr at det der er betydelig språkproblemer innen denne delen av næringen.

Flere av dem vi intervjuet sa at bedriftene etterspør kurs for å bedre norskkunnskapen til de ansatte innvandrerne innenfor sjømatproduksjon. Et problem er at arbeidsinnvandrere, i motsetning til f eks flyktninger, ikke har rett og plikt til norskkurs. Det er dermed opp til innvandrerne selv og bedriftene å sørge for slik kvalifisering. Kommunene hvor bedriften holder til i kan også ha interesse av å bedre norskkunnskapen til de ansatte. Dersom innvandrerne lærer seg norsk er det større sjanse for at de bosetter seg. For innvandrerne selv kan det språkopplæring være en tosidig sak. De kan ha interesse av å bedre kommunisere med andre ansatte og overordnede, men mange jobber i korte deler av året i næringen og har liten tilknytning til lokalsamfunnet og andre nordmenn.

## Fiske og fangst

Den delen av næringen kan grovt deles i to - havgående og kystflåten. Kystflåten preges av små båter med en besetning på 1-6. I denne delen av næringen er mange selvstendig næringsdrivende med sterke lokale familietradisjoner. Yrket har gjerne gått i arv gjennom flere generasjoner. I denne delen av fiskeflåten er det veldig få innvandrerne som jobber. I enkelte deler av landet er det eksemplar på at fiskere med f eks finsk eller færøysk bakgrunn har vært ansatt på en båt og at de etter flere år i Norge kjøper sin egen båt. Et unntak er også mindre fiskebåter som driver krabbefiske i Øst-Finnmark. Historisk har de største gruppene kommet fra Island og Færøyene. Nå kommer det flest arbeidsinnvandrere fra Russland, Polen og Baltikum.

Det er i den havgående flåten vi finner flest innvandrere, men også her er det variasjon mellom ulike båttyper. Ringnotfiske på pelagiske arter (f eks makrell) er attraktivt fordi det er mye penger å tjene. På slike båter er det vanskelig for innvandrere å bli ansatt. Også på såkalte «autoliner», dvs. båter som er bygget for helårs fiske med autoline har relativt få innvandrere ansatt. På eldre tradisjonelle trålere er det flere innvandrere. Mange av de større fartøyene har ofte utstyr for å bearbeide og fryse fangsten om bord. Det er her vi finner de fleste med utenlandsk bakgrunn.

Det er en oppfatning blant dem vi intervjuet at de ønsker stabilitet, med en fast gruppe ansatte på de norske fartøyene, som har faste turnusstillinger. Imidlertid mente en del av informantene at innvandrerne ofte får hyre kun for én tur av gangen. Enkelte reagerte på det de oppfattet at var en utnyttning av en gruppe blant de ansatte:

*Dersom utlendinger klager eller tar opp problemer blir de sendt rett hjem. De har ikke samme posisjon som norske om bord på båtene.*

På bakgrunn av våre intervjuer er det ikke mulig å avgjøre om denne informanten gir uttrykk for en bredere oppfatning eller om det kun må oppfattes som et enkeltstående utsagn.

Mange innvandrere jobber i den delen av produksjonen som krever at man er fysisk og psykisk sterk og holder ut lange dager. I løpet av de siste årene har det kommet krav om at det skal være to maskinister om bord i større båter. Siden det er mangel på den type arbeidskraft er det ikke uvanlig at én av maskinistene om bord er innvandrer.

En utfordring med å ha utenlandske arbeidstakere om bord i den større havgående flåten er at det kan dannes ulike grupperinger basert på nasjonalitet. I tillegg kan hver fiskebåt betegnes som et lite samfunn i seg selv. I banklineflåten kan turer vare opptil fem uker med 12 mann ombord. Da blir viktigheten av det psykososiale arbeidsmiljøet sterk. Da er det viktig å ha mannskap som bidrar positivt til dette, gjerne gjennom humor. Utfordringer kan skyldes språkproblemer og kulturelle forskjeller. Om språkproblemer på trålere forteller en informant at:

*På større fartøyer er det en klar arbeidsfordeling og mye av arbeidet foregår i stillhet. Det gjør at det ikke er så store språkproblemer.*

Med andre ord, ved rutinearbeid kan språkbarriere være håndterbare. En annen informant understreker derimot viktigheten av språk ved krise- eller nødsituasjoner. Da blir felles språk essensielt, særlig fordi arbeidsstasjonen er mobil i tillegg til støy og høyt tempo. I følge Sjø sikkerhetsloven skal det være et felles arbeidsspråk ombord på båten. Dette praktiseres og håndheves svært ulikt og dels for dårlig. Hva er tilfredsstillende norskkunnskaper? Felles arbeidsspråk blir gjerne ”bad english”.

Sjøfolk tilhører den stadig mindre yrkesgruppen med aller høyest dødelighet, hovedsakelig fordi ulykkesdødeligheten er meget høy (Borgan 2009). Det betyr at helse-, miljø og sikkerhet er særlig viktig i sjømatnæringen. I dag er det krav til avlagt obligatorisk sikkerhetsprøve. En utfordring med å ha utenlandsk arbeidskraft med begrenset norskkunnskaper er at det kan bidra til farlige situasjoner og økt risiko for ulykker.<sup>12</sup> Bedre norskkunnskaper og kurs i HMS er derfor viktig i denne delen av næringen som for eksempel rutiner i forlissituasjon, førstehjelp, brannslukking.

## Akvakultur

I Norge drives det kommersiell oppdrett på atlantehavslaks, regnbueørret, torsk og blåskjell. Laks er helt dominerende, men ørret har en liten markedsandel. Oppdrett av torsk og blåskjell skjer bare i lite omfang. Det er gjort forsøk med oppdrett av kveite, steinbit og berggylt, men slik oppdrett er bare på forskningsnivå. Selv om oppdrettsnæringen er i rask vekst, så er antallet sysselsatte langt mindre i denne delen av sjømatnæringen enn innenfor fiske og produksjon. Oppdrettsnæringen har også færrest ansat-

---

<sup>12</sup> Ref til Atil rapport om arbeidsulykkerisiko og arbeidsinnvandrere

te med innvandrerbakgrunn. Dette henger trolig sammen med at denne næringen er mindre arbeidsintensiv og mer teknologisk. Det stilles høyere kvalifikasjonskrav til de som ansettes. Om barrierer for utenlandsk arbeidskraft:

*For å bli ansatt må man ha fagbrev i akvakultur. For å få fagbrev må man kunne norsk.*

De vi har intervjuet sier at det er svært få som ansettes innenfor oppdrettsnæringen uten å ha fagbrev i akvakultur. Og de som er ansatt uten fagbrev tar det etter noen år. For å ta fagbrev i akvakultur må man enten gå videregående opplæring i akvakultur med påfølgende lære i bedrift, eller kunne dokumentere fem års relevant praksis før man kan avlegge teoretisk og praktisk fagprøve. For å gjennomføre dette løpet kreves det gode norskkunnskaper. Det er få eksempler på innvandrere som har fagbrev i akvakultur.

En annen grunn til at det er få innvandrere i denne næringen i deler av landet er at mange oppdrettsanlegg ligger i avsidesliggende deler av landet hvor det ikke er tilflytting. Det drives akvakultur i mer enn 150 kystkommuner i Norge. Det er imidlertid eksempler på at oppdrettsnæringen har ansatt utenlandsk arbeidskraft, men de fleste innvandrerne knyttet til oppdrett jobber i lakseslakterier (jf sjømatproduksjon).

## Utfordringer og mulige løsninger

De vi intervjuet la vekt på at sjømatnæringen er avhengig av minst to faktorer i årene som kommer, kompetanse og utenlandsk arbeidskraft. Gjennomgangen vi har gjort av de ulike delene av næringen tyder på at det er betydelig utfordringer med å kvalifisere innvandrere med tilstrekkelige norskkunnskaper og fagkunnskaper. En av grunnene til at det er vanskelig å få til kursing og kvalifisering av denne gruppen er at mange er arbeidsinnvandrere. For arbeidsinnvandrere er regelen at det ikke er myndighetenes oppgave, men innvandrerens selv eller bedriften som skal besørge at de får tilstrekkelig opplæring. Gjennomgangen av de ulike delene av næringen tyder på at det er et stort udekket behov for kvalifisering av utenlandsk arbeidskraft. Spesielt innenfor landbasert sjømatproduksjon men også i produksjonen i den havgående flåten jobber det utlendinger med begrenset norskkunnskap. Denne situasjon kan medføre økt risiko for ulykker om bord og i produksjonen siden deler av arbeidsstokken har vanskeligheter med å kommunisere med hverandre. Hele sjømatnæringen gjennomgår en teknologisk utvikling. Dette innebærer at det også er behov for kurs innenfor redskapsbruk og behandling av råvarer.

For å bedre opplæringen av utenlandsk arbeidskraft forslår en av respondentene et tre trinns opplegg:

1. Basis norskkunnskap
2. Bransjelære
3. Tilrettelagt tverrfaglig kurs som kan føre fram til fagbrev.

For å finansiere kvalifisering av utenlandsk arbeidskraft er de vi har intervjuet samstemte i at offentlige myndigheter må på banen. For den enkelte bedrift kan det være stor interesse for å kurse innvandrere, men det oppleves som en stor byrde å løfte alene. Mange kommuner langs kysten ønsker å legge forholdene til rette for at innvandrere i kommunen kan få grunnleggende kvalifisering. Det er imidlertid ikke øremerkede penger til å kvalifisere arbeidsinnvandrere, slik som det er for flyktninger og andre innvandrere omfattet av introduksjonsordningen. I enkelte deler av landet hvor næringen er stor og bedriftene er solide har man fått i stand kurs som spleiselag mellom offentlige organer og private virksomheter. I gjennomgangen har vi sett at Kommunal- og regionaldepartementet gir midler i form av Bolyst-prosjekter. Andre departementer, som Fiskeri- og kystdepartementet eller Nærings- og handelsdepartementet kan også være aktuelle. Dette er steder man kan søke om midler direkte. Det gjelder også direktorater, deriblant Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). Vi vil også trekke fram at man kan søke om midler fra VOX, Basiskompetanse i arbeidslivet (BKA), samt en siste adresse: Innovasjon Norge, som kan gi midler til det de regner som gode og utviklende prosjekter.

Det er imidlertid ikke bare penger det står på. I motsetning til andre næringer er sjømatnæringen preget av «nessekonger» som ikke nødvendigvis samarbeider og drar i samme retning. Hver enkelt virksomhet oppfatter gjerne at byrden er for stor med å kvalifisere arbeidstakere når det gjelder språkopplæring. Dette blir særlig tydelig når mange av virksomhetene er små. En idé er derfor å opprette et felles servicekontor (eller lignende) som kan samordne arbeidsgivernes behov for arbeidskraft, men også ivareta at norske lover og regler blir fulgt med hensyn til de som kommer her for å jobbe.

## Kapittel 4. Norsk språk eller norske verdier?

Går man inn på hjemmesiden [www.nymedlaks.no](http://www.nymedlaks.no), finner man oppslag om jobb med laks ved siden av linker til ”ny i Norge”. Det ligger en erkjennelse av at utlendinger er og forblir viktige for bransjen. I dette notatet har vi sett på en del av de utfordringene som bransjen selv peker på. Et hovedfunn – et ikke-funn – er tilgjengelige og relevante kurs. Dermed er det ikke sagt at de problemstillingene som man møter i sjømatnæringen er nye eller uomtvistelig knyttet til denne næringen. Andre bransjer har også lang erfaring med utenlandsk arbeidskraft, og ikke minst til utfordringer knyttet til språk, kommunikasjon og behovet for felles verdier.

Temaet for dette notatet er språk og kurs. Innledningsvis valgte vi imidlertid å spesifisere at kommunikasjon ofte er et mer egnet begrep enn språk. Den viktigste grunnen er at kommunikasjon betinger det relasjonelle – med avsender og mottaker – mens språk i langt større grad legger vekt på de andre. Med andre ord, kommunikasjon fokuserer på behovet for noe felles, som et arbeidsfellesskap, mens diskusjoner om språk i større grad gjerne ender med at problemet er at minoritetene ikke kan norsk.

Dermed er det ikke sagt at språk er uviktig, tvert om. Vi er imidlertid opptatt av at et arbeidsfellesskap dreier seg om noe mer. Kort sagt, et felles språk – norsk – er en nødvendig, men ikke tilstrekkelig forutsetning. Spørsmålet er derfor hva som må til av felles kjøreregler, delte verdier og gjensidig forståelse for å utvikle et godt arbeidsmiljø.

En utfordring mange bedrifter er opptatt av er at minoritetsansatte tilsynelatende har noen andre verdier enn det de norske lederne er vant til. Det dreier seg gjerne om forholdet til kvinnelige ledere/kolleger, relasjonen ansatt – leder, grad av selvstendighet og initiativ. Ulike erfaringer knyttet til denne typen og andre forhold er viktige, ikke minst fordi de ofte kan føre til misforståelser og konflikter. Vårt poeng er heller ikke å undervurdere betydningen av relevansen av denne typen ulikheter, snarere å påpeke at mange har en tendens til å plassere denne typen problemer sammen med reelle språkproblemer. Kulturelle eller erfaringsbaserte forskjeller kan imidlertid ikke reduseres til språkforskjeller, men språket – eller mangel på et fellesspråk – kan bidra til å forsterke problemene.

En viktig utfordring for ethvert arbeidsfellesskap er derfor å forstå hvem man selv er. Altså hva det er man mener at nye arbeidstakere skal inkluderes inn i. Når det er majoritetsnorske arbeidstakere, som kanskje er oppvokst på stedet, er det svært mye man ikke trenger å fortelle. Dersom folk kommer lenger unna, er det langt mer som ikke er åpenbart, delt og felles. Problemet er at mye av den kunnskapen som kan formuleres under etiketten ”slik gjør vi det her hos oss” er av en type som man gjerne omtaler som ”taus kompetanse”. Det vil si at man vet hva det er, men selv har vanskelig for å sette ord på det. De fleste kan sykle, men de færreste kan beskrive akkurat hva balanse er bortsett fra at det har som konsekvens at man ikke faller. Det samme gjelder for mange relasjoner. Ofte er det først når noen bryter konvensjoner og ikke-uttalte måter å gjøre

ting på, at man skjønner at det var en uskreven regel for hvordan ting ble gjort, hva man snakket om, og hva man lot ligge.

Mange arbeidsgivere har erkjent at dette er en utfordring for dem. Av den grunn arrangeres det mange kurs og seminarer som tematiserer kulturmøter. En erfaring er at mange ledere, som gjerne vil gjøre en ordentlig jobb, opplever usikkerhet og et slags tap av lederkompetanse når de skal operere i flerkulturelle arbeidsmiljøer. Språkkurs kan åpenbart bidra til å redusere noe av denne usikkerheten. Samtidig viser annen forskning at det er viktig å sette språk inn i en større sammenheng – akkurat som arbeid er noe langt mer enn bare å stå ved et samlebånd. *Arbeidslivet* handler om å se helheten både i det kollektive arbeidsmiljøet og den enkelte ansatte. Ingen kan starte med et annet utgangspunkt enn det de har, men alle bør få noe å strekke seg etter. Å stille krav både til arbeidstakerne og til det eksisterende arbeidsmiljøet er derfor å vise begge respekt.

## Referanser

Angell, E, Aure, M.A, Emaus, P. A. (2011), *Kompetansebehov og rekruttering i fiskeforedlingsindustrien – med fokus på utenlandske arbeidskraft*. Norut rapport 2011:1.

Borgan, J. (2009), Yrke og dødelighet 1960 – 2000. Statistisk sentralbyrå, Rapport 2009/5.

FAO (2012), *Fisbery and Aquaculture Statistics*. Food and Agriculture Organization of the United Nations

Iversen, A., T. Brustad, S. Jahnsen (2010). Innovasjon i sjømatnæringen. Nofima. Rapport 24/2010.

Reve, Torgeir og Amir Sasson (2012), Et kunnskapsbasert Norge. Oslo: Universitetsforlaget.

Rogstad, J. (2001), *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: Unipax

Ødegård, Anne Mette og Rolf K. Andersen (2011), Østeuropeisk arbeidskraft i hotell, verft, fiskeindustri og kjøttindustri. Fafo-notat 2011:21

SSB (2012) *Temaside for fiskeri og havbruk*. Statistisk sentralbyrå