

## Internasjonalisering av arbeidsmarkedet – suksesskriterier

FoU-prosjektet *"Internasjonalisering av arbeidsmarkedet. Suksesskriterier som kan bidra til at høykompetent arbeidskraft blir værende i bedrift og region"* har hatt som målsetting å finne ut av om det kan identifiseres noen suksessfaktorer som kan bidra til at internasjonalt rekruttert arbeidskraft blir værende. Undersøkelsen er gjort blant ansatte i NODE og EYDE bedriftene på Sørlandet. Det ble gjennomført en survey blant de internasjonalt rekrutterte i disse bedriftene hvor det blant annet ble stilt spørsmål om trivsel, faglig tilfredsstillelse, bakgrunn for å søke seg til disse bedriftene, forholdet til lokalsamfunnet og fremtidsplaner. Selv om svarprosenten ble relativt lav i undersøkelsen viser likevel resultatene og drøftingen av disse at jakten på suksesskriterier må sees som del av et ganske komplekst bilde hvor mange faktorer spiller inn, også på tvers av geografisk skala. I en global målestokk er ikke omfanget av rekruttering av høyt kompetent arbeidskraft fra utenfor OECD-området stor, verken i regionen eller i Norge. Dette kan ha å gjøre med at andre land i utgangspunktet er atskillig mer populære, og at vi kan ha forsterkede effekter som følge av kjedemigrasjon. Men dette forholdet kan også ha med en næringsstruktur som ikke i så stor grad etterspør høyt kompetent arbeidskraft fra andre land, det kan ha med praktiske sider ved arbeidsmigrasjon å gjøre, slik som arbeids- og oppholdstillatelse, og det kan ha med nasjonale diskurser som kan virke mer lukkende i forhold til innvandring generelt.

Undersøkelsen viser videre at den internasjonalt rekrutterte arbeidskraften er relativt stabil, i alle fall med tanke på eventuell videre flytting ut av bedrift og region. Selv om norsk erfaring viser at arbeidsmigranter svært ofte returnerer til sine opprinnelsesland, viser resultatene fra dette prosjektet at flertallet av den høyt utdannede utenlandske arbeidskraften i NODE/EYDE bedriftene har et lengre, dvs. i det minste et semi-permanent perspektiv på arbeidsmigrasjonen sin. Over to tredjedeler av respondentene ser for seg at de jobber i samme bedrift om tre år. En stor majoritet av de spurte arbeidstakerne så seg selv ved samme bedrift om fem år. Undersøkelsen viser også at den faglige interessen blir tilstrekkelig tilfredstilt. Det faglige og det private ser ut til å være hovedmotivet for å bli værende, og ikke for eksempel lønn. Det faglige og det

private var samtidig også hovedmotivet for i utgangspunktet å ta arbeid i Norge og Sørlandet.

I rapporteringen fra prosjektet argumenteres det for at når de bedriftsinterne forhold, slik som faglig tilfredsstillelse, er innfridd og tilstrekkelig gode, så ligger de kritiske faktorene i det bedriftseksterne. I praksis vil dette ofte si i det private og i forhold til trivsel i lokalsamfunnet. Det er iverksatt en rekke bedriftsinterne tiltak for å lette ankomsten for de internasjonalt rekrutterte og for en lettere integrering. Undersøkelsen viser en jevnt over tilfredshet med disse tiltakene, og at de er viktige for mange. Spørsmålet er om tiltak likevel er nok til å få folk til å bli værende i et litt lengre perspektiv, også hvis markedet endrer seg. I dagens situasjon hvor den faglige tilfredsstillelsen ser ut til å være svært stor stor, ligger antakelig potensialet til en forbedret suksess i å beholde arbeidskraften nettopp i hvordan relasjonen til lokalsamfunn, venner, familie osv utvikler seg. Mye tyder på at i en situasjon med usikkerhet knyttet til å bli i Norge på sikt, vil dette kunne være faktorer som kan bli avgjørende hvis det ellers er på plass en tilfredsstillelse rent jobbmessig.