



# Osloregionens arbeid for og med internasjonale kompetansetilflyttere

Notat – 19. mars 2024



## Innhold

1. Innledning.....	1
Hvorfor bør Osloregionens medlemskommuner være opptatt av dette? .....	1
2.    Metode for internasjonal talentattraksjon og beholdelse .....	2
4.    Behovsanalyse og områdeevaluering.....	3
Konkurransen vi står ovenfor nasjonalt og internasjonalt.....	4
5.    Hva skjer i Norge på dette temaet nå?.....	5
6.    Osloregionen IPRs arbeid med utenlandsk arbeidskraft.....	6
Hva skal Osloregionen jobbe med i 2024.....	7
7.    Roller i arbeidet med internasjonale kompetansetilflyttere.....	8
8.    Osloregionens interessepolitikk for internasjonal arbeidskraft .....	9

## 1. Innledning

Internasjonal talentattraksjon og beholdelse er et viktig tema når det kommer til Norges konkurransekraft og mulighet for å oppnå det grønne skiftet som krever ny kompetanse. Dette er svært viktig kommunene i Osloregionen og har vært en viktig oppgave som Osloregionen IPR har jobbet med de senere årene. Sammen med medlemmene søker Osloregionen IPR nå en mer helhetlig tilnærming for hvordan vi, sammen med kommuner, fylker, næringsforeninger og andre bør tilrettelegge for å tiltrekke og beholde internasjonal arbeidskraft.

### Hvorfor bør Osloregionens medlemskommuner være opptatt av dette?

1. **Arbeidskrafttilgang:** Norge står overfor en aldrende befolkning, og det blir stadig viktigere å sikre tilstrekkelig arbeidskraft, og det er store kompetanse mangler på tvers av sektorer, spesielt innenfor næringer i det grønne skiftet. Kompetansetilflyttere kan fylle gapet ved å

bidra til å dekke behovene. Ved å tilrettelegge for dem, kan kommunene styrke sin lokale økonomi og næringsliv, og sikre at de blir over en lengre periode.

2. **Attraktivitet og konkurransekraft:** Kommuner som aktivt jobber med å tiltrekke seg internasjonale arbeidstakere og deres familier blir mer attraktive for investorer, bedrifter og andre aktører. Et godt omdømme som et inkluderende og mangfoldig samfunn kan gi konkurransefortrinn. Dette kan igjen tiltrekke seg investeringer, skape flere arbeidsplasser og bidra til økonomisk vekst.
3. **Mangfold og innovasjon:** Internasjonale kompetansetilflyttere bringer med seg ulike perspektiver, kulturer og kompetanser. Dette mangfoldet kan bidra til økt innovasjon og kreativitet i næringslivet og samfunnet generelt. Ved å legge til rette for internasjonale arbeidstakere, kan norske kommuner dra nytte av deres unike erfaringer og kunnskap.

Formål: Ved å samarbeide i Osloregionen, kan vår region bli det beste stedet i Norge å bo, studere og jobbe som internasjonal student og arbeidstaker, med deres familie.

Kort sagt, tilrettelegging for og integrering av internasjonale kompetansetilflyttere er ikke bare et spørsmål om samfunnsansvar, det er også en strategisk investering for fremtiden av norsk næringsliv og samfunn.

#### Referanser (kronologisk rekkefølge)

- [Osloregionen Talent attraction management report](#), juni 2019
- [Osloregionen Strategiske føringer 2021-2024](#), vedtatt juni 2020
- [The bureaucratic obstacle course for internationals moving to Norway](#), mai 2021
- [Råd fra International Advisory Boards besøk til Oslo](#), april 2023
- [Næringspolitisk posisjonsnotat](#), vedtatt juni 2023

## 2. Metode for internasjonal talentattraksjon og beholdelse

Osloregionen IPR baserer sin metode på [Talent Attraction Management \(TAM\) rapport fra 2019](#), som kommer fra Future Place Leadership<sup>1</sup> sitt fem-stegs modell for byer, regioner og land. De stegene handler om hvordan vi markedsfører, tar imot og beholder de kompetansetilflytterne vi ønsker oss.

1. Talentattraksjon og rekruttering
2. Mottagelse
3. Integrering og beholdelse
4. Omdømme, profilering og employer branding
5. Samarbeid

IOM UN Migrasjon har lansert [foreløpig anbefaling for arbeidet til Danmark og Tyskland](#), organisert i et systemisk nivå (regional og nasjonalt) og et tematisk område (tematikker og tjenestebehov til internasjonale arbeidstakere og deres familier).

Tre systematiske områder:

1. Koordinering, støtte og strukturer
2. Innsamling av informasjon og data

---

<sup>1</sup> [Future Place Leadership](#) er et nordisk konsulentselskap som spesialiserer seg på stedsprofilering, talentattraksjon, stedsutvikling og markedsføring, og som hjelper byer, regioner og land.

### 3. Tilgang til informasjon og tjenester

Fem tematiske områder:

1. Språkopplæring og -læring
2. Trivsel og familiestøtte
3. Faglig utvikling og muligheter
4. Digitale systemer og byråkrati
5. Bosted og merkevarebygging

Begge disse metodene viser til at utenlandske arbeidstakere har andre eller tydeligere behov for å bli rekruttert, mottatt og oppmuntret til å bli. Det er ikke bare bedriften som rekrutterer som har behov for mer bevissthet rundt behovene til arbeidstakeren og familien, men også offentlige tjenester om sin vertskapsrolle for sine innbyggere.

I Norge viser [NOU 2022:18 Mellom Mobilitet og Migrasjon](#) «et helhetsbilde av at en stor andel av arbeidsinnvandrerne i Norge opplever betydelige integreringsutfordringer, både i arbeidslivet og samfunnet for øvrig», og det foreslås ulike tiltak som sikrer bedre integrering og tilhørighet til Norge. I 2024 vil det også bli lagt frem en Stortingsmelding om integrering, som også vil involvere kommunene og fylkene på ny måte.

## 4. Behovsanalyse og områdeevaluering

### Målgruppe og behov

Osloregionen IPR har primært jobbet de siste årene med tiltrekking og tilrettelegging av internasjonal faglært og høyt kvalifisert spesialister (også kalt internasjonale talenter, høy-kompetent arbeidskraft m.m), og det er foreslått at dette videreføres og at definisjonen skal være internasjonale kompetansetilflyttere, selv om aktiviteten «talentattraksjon» brukes da dette er et internasjonalt anerkjent begrep. Målgruppen inkluderer også internasjonale studenter, medfølgende familie til arbeidstakeren, og de kan komme fra EU og utenfor EU, og de kan allerede være i landet i en lavere stilling enn deres kompetanse/erfaring tilsier.

Ifølge NHOs Kompetansebarometer har 2/3 bedrifter i Norge udekket kompetansebehov, og 1/3 bedrifter sier de må rekruttere nye personer fra utlandet. Innenfor faglært arbeidskraft så var det 4250 stillinger i 2023 som ikke ble besatt hos NHO medlemmene. NAV anslår at vi trenger 53 000 personer, hvorav 23 400 trengs i Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold, Innlandet, Vestfold og Telemark, og selv om de ikke alle stillingene krever høy kompetent arbeidskraft eller fra utlandet, så er det viktig å ta innover oss at den lave arbeidsledigheten og utenforskap legger hindringer for rekruttering til disse stillingene.

Som det både står skrevet i [McKinsey «Norge i morgen» rapport fra 2022 om Norges 10 nye næringer](#) og [Regjeringens satsning Grønt Industriløft](#), så er det store muligheter i nye grønne næringer, som vil kreve spesialisert kompetanse og større satsninger innenfor utdanning. Dessverre kommer kompetansebehovene raskere enn før, og utdanningssystemet holder ikke tritt med næringslivets behov eller behov for antall spesialister. Fra rapporter vet vi at kompetansebehovet i Norge ville vært mye høyere hadde det ikke vært for utenlandsk arbeidskraft, men det er få studier som er gjort på framskrivningen av det totale fremtidige arbeidskraftsbehovet i Norge, opp mot antall som skal inn i (eller ut av) arbeidslivet.

I Osloregionen planlegges det også store industriprosjekter, som vil kreve kompetanseheving, nye

utdanningsmuligheter, men helt konkret også rekruttering av utenlandsk spesialisert arbeidskompetanse. Likevel må vi huske at det er den internasjonale konkurransen om kompetanse er høy og vi må gjøre Osloregionen og Norge til et mer attraktivt sted å jobbe.

Osloregionen ha 48% av alle arbeidsinnvandrere i Norge, og det er viktig at vår regionen er en konkurransedyktig bo- og jobbregion fordi studier sier at internasjonale er mer mobile til å flytte til andre byer og steder enn nordmenn (ExitNorway, 2024).

## Konkurransen vi står ovenfor nasjonalt og internasjonalt

I kulepunktene under kommer det frem hvordan andre byer og regioner i Norge jobber med internasjonal arbeidskraft, og hva vi konkurrerer mot internasjonalt. Dette skal være til inspirasjon, men også for å få en oversikt over situasjonen vi står ovenfor. Listene er ikke utfyllende.

### Norge:

- Trondheimsregionen vil årlig investere 2,5 millioner som et tre år prosjekt for å etablere «Work in Trondheim» med 2-3 stillinger. Skal jobbe med rekruttering og beholdelse.
- Arendal/Agder har flere år siden etablert «Welcome Hub Agder» med kurs, møteplasser, språkopplæring, jobbmatching for medfølgende partner og mer for å tilrettelegge for de som kommer, og er det nærmeste vi kommer et fysisk «Welcome Center» i Norge.
- Stavanger, Tromsø, Mo i Rana, regionen i Sunnhordaland, Narvik, og fler har allerede etablert nettsider som tilrettelegging for internasjonale.
- Noen har begynt å delta på internasjonale rekrutteringsmesser for tiltrekking, og har møteplasser for internasjonale, i tillegg til personlig veiledning i tilknytting til kommunale/regionale «tilflytter» stillinger.

### Andre land i Europa:

Sammenlignet med andre hovedstadsregioner i Europa henger regionen etter i arbeidet med å tiltrekke og beholde internasjonal arbeidskraft, og andre land jobber både mer proaktivt med attraksjon og med tilrettelegging enn Norge. Landene vi har listet opp under jobber både på teoretisk og praktisk med talentattraksjon, og ulike nivåer på innsatsen deres.

Land	Nasjonal strategi/ handlingsplan	Velkomstsenter	Attraksjonskampanjer	Spouse- program
<b>Sverige</b>	Plan lansert i mars 2024 (kilde)	<u>Lund, Gøteborg,</u> <u>Skellefteå,</u> og noen mindre steder	Regionalt (bla. <u>Gøteborg, Stockholm</u> ), ikke nasjonalt	I flere byer/regioner
<b>Danmark</b>	Nei, men flere nasjonale initiativ og program	<u>Fem sentre på</u> <u>regionalt nivå,</u> sammen med immigrasjon/skatt osv.	<u>Copenhagen Capacity</u> har gjort flere på nasjonalt og regionalt nivå	Flere individuelle program på tvers av landet
<b>Finland</b>	Ja, <u>Talent Boost</u> programmet koordinerer	Flere på tvers av landet, <u>Helsinki</u>	Flere, både nasjonalt og regionalt nivå, <u>90-</u>	Flere på tvers av landet

	på nasjonalt og regionalt nivå	and <u>Turku</u> as examples	<u>day Finn</u> er mest kjent.	
<b>Estland</b>	Usikkert, men <u>Work in Estonia</u> og e-residency programmet er koblet sammen	Ja, <u>International House of Estonia</u> i Tallinn	Ja, på nasjonalt nivå	Usikker
<b>Nederland</b>	Delvis, noen nasjonale initiativ	I flere større byer, regionalt organisert, <u>Brainport Eindhoven</u> , <u>Amsterdam</u> og <u>Utrecht</u> som største.	Ja, på regionsnivå	Ja
<b>Tyskland</b>	Tre ulike initiativ: " <u>Make it in Germany</u> " - tiltrekke seg kvalifisert internasjonalt arbeidskraft, " <u>Welcome to Germany</u> " - integrere innvandrere og flyktninger	Ja i flere av de store byene og regionene	Ja, på nasjonalt og regionalt nivå	Ja

### Hva gjør Osloregionens medlemmer?

- Søndre Østfold:
- Lillestrøm:
- Hamarregionen:
- Horten:
- Kongsberg:
- Andre?

## 5. Hva skjer i Norge på dette temaet nå?

- For å konkurrere må Norge ta aktive grep. Elementer som skolepenger, høy rente og langtekkelige arbeidstillatelser gjør Norge mindre attraktivt for jobbsøkere,
- NHO har nå kontaktet Osloregionen IPR for å undersøke muligheter for å tilrettelegge for internasjonalt talent. De jobber med å utvikle en plan for sitt arbeid.
- Behovet for integrering av internasjonal arbeidskraft er viktig, og er med å sikre at arbeidskraften vi trenger blir så lenge som mulig i landet. Regjeringen lanserte NOU 2022:18 "Fra mobilitet til migrasjon" før jul i 2022. Den fastslo at arbeidsinnvandrere ikke er hovedmålgruppen for norsk integreringspolitikk, men de har likevel bidratt til økonomisk vekst og mangfold i Norge. Utvalget understreker viktigheten av å styrke arbeidsinnvandrernes rettigheter og deltakelse i det norske samfunnet. NOUen foreslår tiltak som kommunale

- velkomsttjenester, bedre språkopplæring og deltakelse i frivillighet og politikk.
- Osloregionen IPR har påpekt behovet for bedre informasjon og støtte på nasjonalt og regionalt nivå. Årets statsbudsjett har satt av midler gjennom IMDi for å etablere velkomstilbud, og både Oslo kommune og Østfold fylkeskommune har søkt om disse midlene.
- Osloregionen er også involvert i en søknad om et mulig Interreg-prosjekt og planlegger besøk til velkomstsentre i Sverige i februar 2024.

## 6. Osloregionen IPRs arbeid med utenlandsk arbeidskraft

1. Talentattraksjon og rekruttering
  - a. I 2021 tok Osloregionen en tydelig posisjon innen internasjonal talentattraksjon. Vi lanserte nettstedet [Oslopolitian](#), en landingsside for de som ønsker å flytte til regionen for jobb eller studier.
  - b. Gjennomførte vi en digital karrieremesse for næringslivet i Osloregionen i 2021
  - c. Gjennomført to rekrutteringskampanjer for softwareutviklere (2021 og 2022)
  - d. Sosiale medier markedsføring og informasjon
  - e. Oslo Talent Pool – nyhetsbrev til mulige internasjonale kompetansetilflyttere som har meldt sin interesse om å bo og jobbe
2. Mottagelse
  - a. Tilrettelegging og informasjon for internasjonale: Dette inkluderer god informasjon og støtte for de som allerede har kommet til regionen eller planlegger å flytte hit.
  - b. Tidligere rekrutteringskampanjer viste at byråkratiet knyttet til ansettelse av utenlandsk arbeidskraft er komplekst og tidkrevende. Derfor har Osloregionen fokusert på å forbedre prosessene med relevante myndigheter og tilgjengeliggjøre informasjon for bedrifter.
3. Integrering og beholdelse
  - a. Var med å startet Talent Smash i 2023, et initiativ fra Epicenter i Norge med kurs på dagtid for bedrifter om rekruttering og tilrettelegging for internasjonale ansatte, og nettverksmøter på kveldstid for internasjonale arbeidstakere som allerede har kommet til Norge.
  - b. Etablert Expats of Oslopolitian Instagram-takeover konto hvor hver uke er det en ny interanajonal arbeidstaker som deler fra sitt liv i Osloregionen. Dette er både markedsføring av regionen som et sted å jobbe, stedsmarkedsføring da de viser frem regionen, samt at det bygger nettverk blant de som deltar. Alle ambassadørene er så videre med i et nettverk hvor de får invitasjoner til arrangementer.
4. Omdømme, profilering og employer branding
  - a. I 2015 lanserte Osloregionen, sammen med Oslo Business Region og Visit Oslo, [Oslo Region Brand Management Strategy](#). Denne strategien ble vedtatt av Oslo kommune byråd og la grunnlaget for å øke regionens internasjonale kjennskap og omdømme blant besøkende, investorer, studenter og arbeidstakere.  
Oslo Brand Alliance ble etablert som et samarbeid mellom Osloregionen og Oslo Business Region for internasjonal profilering. Selv om [OBA ble nedlagt i 2020](#), ble samarbeidet senere fornyet gjennom [Team Oslo](#)-samarbeidet. Målet her er å finne allierte på tvers av regionen, sektorer og andre områder for å styrke Oslos og regionens omdømme internasjonalt.
5. Samarbeid
  - a. Opprettet to nettverk og er med i to andre.

- i. Best practice nettverk blant Osloregionen IPRs medlemmer. Fokus på erfaringsutveksling, og råd for vårt samarbeid. Etablert i 2022.
  - ii. Nasjonalt nettverk hvor kommuner, regioner, næringsforeninger og organisasjoner fra hele Norge deltar. Målet er å samarbeide og lære av hverandre. Etablert i 2023.
  - iii. Osloregionen IPR ble invitert til å bli med i European Talent Mobility Forum (ETMF) i 2023. Dette forumet består av andre europeiske hovedstadsregioner, land og byer som deler kunnskap og erfaringer. Osloregionen er det første og eneste medlemmet fra Norge. ETMF gjennomførte en benchmark spørreundersøkelse på tvers av ti europeiske land for å forstå hvordan internasjonale arbeidstakere opplever å bo der. Osloregionen representerte Norge i denne undersøkelsen, og [resultatene kan leses her](#).
  - iv. Med i undergruppen «Talent» til Nordic Battery Collaboration etter invitasjon fra Innovasjon Norge.
- b. Studieturer er viktig for å lære av andre, men også å samles om et konkret tema
- i. Høsten 2022 deltok 10 kommuner fra Osloregionen på en studietur til København. Formålet var å lære mer om hvordan organisasjoner, både offentlige og private, jobber med å tiltrekke og beholde internasjonalt kompetansetilflyttere. Deltakerne ble inspirert av Københavnsregionens arbeid på både regionalt og nasjonalt nivå.
  - ii. I februar 2024 besøkte seks kommuner fra Osloregionen IPR, Malmø, Lund og Gøteborg i Sverige for å lære mer konkret om fysiske og digitale velkomsttjenester for arbeidsinnvandrere og deres familier.
- c. Samarbeider også med: Oslo kommune/Kompetansespor, Oslo Business Region, Oslo Science City, BattChain, Talent Smash, og mange andre.

## Hva skal Osloregionen jobbe med i 2024

I 2024 er det to prosjekter som setter søkelys på å bedre tilretteleggingen for internasjonale arbeidstakere. Det første prosjektet har fått finansiering fra Viken fylkeskommune og handler om å hjelpe medfølgende partnere til internasjonale arbeidstakere med å finne relevant arbeid. Ofte rekrutterer bedrifter i vår region høyt kvalifiserte arbeidstakere, men deres partnere kan slite med å finne jobb før de ankommer. Erfaring viser at hvis medfølgende partnere ikke får jobb, blir de ansatte maks tre år. Men hvis de får jobb, øker gjennomsnittstiden til 10 år. Prosjektet starter i Søndre Østfold, Lillestrøm og Kongsberg, og det er basert på den internasjonale organisasjonen «International Dual Career Network». Målet er å utvide prosjektet til hele Osloregionen etter hvert.

Det andre prosjektet omhandler mottak av internasjonale arbeidstakere, i såkalt «Soft-landing» tjenester. Osloregionen har mottatt midler fra Oslo kommune for å gjennomføre en forstudie om «Velkomsttjenester» for internasjonale arbeidstakere. En studietur til Sverige var første del av dette prosjektet. Målet er å søke om midler fra Interreg ØKS i tredje kvartal. Dette henger sammen med IMDi utlysning for «kommunale/regional/interkommunale velkomsttjenester». Osloregionen IPR har også samarbeidet med Oslo kommune og Østfold fylkeskommune om deres søknader til IMDi om etablering av velkomstilbud til internasjonale arbeidstakere.

Osloregionen vil fortsette å drifte Oslopolitan.no og tilhørende sosiale mediekanaler. Disse setter søkelys på tiltrekning, omdømmebygging, rekruttering og beholdelse av internasjonal arbeidskraft. I

2024 vil det også være ulike arrangementer spesifikt tilrettelagt for internasjonale arbeidstakere, i partnerskap med andre organisasjoner og nettverk. Målet er å øke kunnskapen og bevisstheten rundt behovet for internasjonal rekruttering, samt å utforske mulighetene ved å inkludere stedsmarkedsføring. Ikke minst vil vi jobbe for bedre tilrettelegging for internasjonale kompetansetilflyttere ved onboarding og for å beholde dem i regionen.

## 7. Roller i arbeidet med internasjonale kompetansetilflyttere

I arbeidet med å tiltrekke, tilrettelegge og beholde internasjonale kompetansetilflyttere er det mange som bør ta en rolle. Under har vi prøvd å skille på de ulike forvaltningsnivåene, samtidig som vi kobler på universiteter, næringsliv, organisasjoner og foreninger.

Det som listes opp under er ikke nødvendigvis hva som gjøres i dag, men bør kanskje gjøres i fremtiden for at vår region skal bli mest mulig attraktive for internasjonale arbeidstakere. Arbeidet må ses i helhet, for det er elementer som overlapper og støtter opp om hverandre.

1. Nasjonale myndigheter:
  - a. **Nasjonal strategi:** Lansere en helhetlig strategi for hvordan Norge skal ønske internasjonale arbeidstakere velkomne til Norge
  - b. **Internasjonal profilering:** Markedsføre Norge som et sted å jobbe
  - c. **Visum- og arbeidstillatelser:** forenkle visumprosesser og arbeidstillatelser for internasjonale arbeidstakere.
  - d. **EURES:** NAVs EURES deltagelse bør styrkes og tilgjengeliggjøres mer for næringslivet og internasjonale kandidater
  - e. **Språkopplæring:** Tilby språkkurs for å hjelpe arbeidstakere med å integrere seg bedre.
  - f. **Insentiver:** Tilby finansiering, støtteordninger og mer til bedrifter som vil internasjonalisere, øke mangfold og tilrettelegge for utenlandsk arbeidskraft.
2. Fylkeskommuner:
  - a. **Næringsutvikling og etablerertjeneste:** tilgjengeliggjøre etablerertjenester på engelsk slik at det er et godt alternativ for internasjonale som ønsker å starte egen bedrift.
  - b. **Transport i et felles bo- og arbeidsmarked:** Har et særskilt ansvar med å sikre kollektivtilbud som gjør at man kan bo og jobbe i hele regionen.
  - c. **Jobb og tilrettelegging:** Få flere medfølgende partner ut i relevant jobb, ut ifra riktig utdanning og erfaringsnivå, og koordinere karriereveiledningen som gis.
3. Kommuner:
  - a. **Vertskapsrolle:** Kommuner utvikler sin rolle som vertskap, både for bedrift og innbygger med relevante tjenester med fokus på rekruttering, tilrettelegging og beholdelse.
  - b. **Velkomstprogrammer:** Tilby informasjon om lokale tjenester, kultur og fritidsaktiviteter til internasjonale arbeidstakere og deres familier.
  - c. **Barnehager og skoler:** Sørge for godt tilbud av barnehager og skoler for barna til internasjonale arbeidstakere, gjerne med IB program eller på engelsk.
  - d. **Bolig og infrastruktur:** Samarbeide med kommuner og næringslivet for å tilrettelegge for rimelige boliger og god infrastruktur.
  - e. **Kulturell tilpasning:** Støtte kulturarrangementer og aktiviteter som hjelper



internasjonale arbeidstakere og deres familier med å integrere seg. Kan også gjøres på regionnivå.

4. Regioner:
  - a. **Samarbeid og nettverk:** samarbeide på tvers av ulike forvaltningsnivå for å dele erfaringer, kunnskap og fakta.
  - b. **Utadrettet informasjon:** Informasjonstiltak til målgruppen om bo, leve, studere og jobbe i regionen.
  - c. **Nettverk for internasjonale og mentorordninger:** Regionale organer kan koble internasjonale arbeidstakere med lokale bedrifter og mentorer.
  - d. **Profilering:** De kan fremme regionens næringsliv, karrieremuligheter og rekruttere internasjonalt
  - e. **Interessepolitikk:** Jobbe for felles prinsipper og interesser
5. Næringsforeninger/interesseorganisasjoner/klynger:
  - a. **Jobbmesser og nettverksarrangementer:** Arrangere møteplasser der arbeidstakere og bedrifter kan knytte kontakter.
  - b. **Kompetanseutvikling:** Tilby kurs og opplæring for å styrke kompetanse om tiltrekking, onboarding og beholdelse av internasjonale arbeidstakere.
  - c. **Språkopplæring:** Organisere språkopplæring på vegne av en gruppe bedrifter som ikke kan tilby eget opplegg til ansatte, gjennom ulike finansieringsordninger
6. Bedrifter/universiteter:
  - a. **Onboarding-prosesser:** Bedrifter kan ha gode onboarding-programmer for å hjelpe internasjonale ansatte med å tilpasse seg, gjerne i koordinering med kommune/region for å sikre at hele familien integreres.
  - b. **Mangfold og inkludering:** De kan skape et inkluderende arbeidsmiljø som verdsetter mangfold.
  - c. **Nettverk og samarbeid:** Søke samarbeid med offentlig og private partnere for å tilrettelegge bedre for de ulike fasene for internasjonale arbeidstakere.
7. Organisasjoner og foreninger:
  - a. **Faglig nettverk:** Å møte andre internasjonale og norske i faglige settinger er viktig og kan sikre en bedre forankring i norsk arbeidsliv, og kan inkludere språklig opplæring.
  - b. **Sosiale nettverk:** Organisasjoner kan arrangere sosiale aktiviteter og møteplasser for internasjonale.
  - c. **Støtte og rådgivning:** De kan gi råd om alt fra boligjakt til kulturell tilpasning.
  - d. **Idrett og trening:** Møteplass for barn og familier for organisert og uorganisert trening.

## 8. Osloregionens interessepolitikk for internasjonal arbeidskraft

- Talentattraksjon og rekruttering
  - Norge bør ha en nasjonal satsning på å tiltrekke, motta og beholde utenlandsk arbeidskraft for å være konkurransedyktig.
  - Opprette et nasjonalt "Welcome to Norway/Work in Norway" samarbeid som både jobber med profilering, rekruttering og tilrettelegging for utenlandsk arbeidskraft inn i Norge.
  - Raskere immigrasjonsprosess, slik at det ikke er et hinder for arbeidsgiver og blir et mer attraktivt land å jobbe, studere, investere og starte bedrift i.
  - Arbeidsgivere bør ha tilgang til relevant, konkret og oppdatert informasjon om hvordan ansette fra utlandet. Det handler både om markedsføring, rekruttering, juridiske

- spørsmål om immigrasjon, onboarding og retention av arbeidstakere, og øke kunnskapen om (direkte eller indirekte) diskriminering i søknadsprosesser.
- Bedrifter trenger også mer kunnskap om vurdering av utenlandsk utdanning og erfaring, og bør inkludere å øke kapasiteten til NOKUT innen godkjenning av utenlandsk utdanning, særlig innen helsetjenester.
  - EURES bør styrkes i Norge og tilgjengeliggjøres bedre for næringslivet, og Norge bør vurdere å bli med i EU Talent Pool for å kunne være med å tilretteleggingen av arbeidskraft til EU.
  - **Mottagelse**
    - Sikre etablering, finansiering og organisering av regionale velkomstilbud, på grunnlag av en nasjonal veileder.
    - God tilgang på informasjon på engelsk for arbeidsinnvandrere gjennom livshendelsen «Ny i Norge», med koordinering opp mot kommuner, regioner og fylkes om tilbud og aktiviteter.
    - Raskere, bedre og mer tilrettelagt tilgang til banktjenester og digital ID (som har høyeste sikkerhetskrav) for å sikre at internasjonale arbeidstakere raskere kommer på plass med bolig, lønn på konto, forsikringer, mobil osv. Dette er et stort hinder for integrering i norsk samfunn.
    - Klarere retningslinjer og bedre informasjon fra Skatteetaten for skatt for utenlandske arbeidstakere. Det er mye forvirring rundt skattereglene, både for bedrift og arbeidstaker.
  - **Integrering og beholdelse**
    - Internasjonale studenter i Norge bør oppmuntres til å bli i Norge etter endt utdanning
      - Få veiledning og hjelp til å bli i Norge og få relevant jobb i norske bedrifter
      - Øke tiden for å finne relevant jobb fra et år til tre år
      - Senke eller fjerne kostnaden ved å søke arbeidstillatelse etter endt studier
      - Sikre bedre språkopplæring for helgradsstudenter, og på PhD og post-doc, slik at de bedre kan komme inn i arbeidslivet.
    - Øke antallet offentlige og lavkost språkkurs for arbeidsinnvandrere
    - Internasjonale arbeidstakere må integreres i norsk samfunn, næringsliv og kultur gjennom ulike tilbud og kurs, fysisk og digitalt.
  - **Omdømme, profilering og employer branding**
    - Norge bør ha strategisk markedsføring som et sted å bo, jobbe og studere med koordinering med byer, regioner, næringsliv og universitet- og høyskolesektoren.
    - Næringsliv og det offentlige bør samarbeide om profileringstiltak for å vise frem næringer som har store kompetansebehov
  - **Samarbeid**
    - Samarbeid i tre-partsamarbeidet, sammen med kommuner og fylker, om behovet for internasjonal arbeidskraft.
    - Behov for årlig informasjon, statistikk og innsikt om 1) nasjonale kompetansebehov i alle yrker (privat og offentlig), som ikke er dekt i dag og/eller er planlagte industriinvesteringer og behovene, 2) hvem er de internasjonale kompetansetilflyttere er, hva bidrar de med til det norske samfunnet, og hva er grunnen for at de kommer og evt. velger å flytte fra Osloregionen/Norge.