



IMDi

Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet

Nasjonal veileder for etablering av velkomstilbud til arbeidsinnvandrere og deres familier



Nasjonal veileder for etablering av velkomsttilbud til arbeidsinnvandrere og deres familier

imdi.no

Utgitt: 18.12.2024

Veilederen er utarbeidet i samarbeid med:

Arbeidsgruppe:

Trøndelag fylkeskommune

Oslo fylkeskommune

Vestfold fylkeskommune

Referansegruppe:

Caritas

NHO Arbeidsliv

Universitetet i Oslo

Welcome Hub Agder

Halden kommune/Søndre Østfoldregionen

Rogaland fylkeskommune

Telemark fylkeskommune

Rana Utvikling

Skatteetaten/SUA

Distriktssenteret

Senter for praksisnær forskning

Innholdsfortegnelse

1.	Hvorfor har vi behov for en nasjonal veileder?	3
	1.1 Bakgrunn for veilederen	3
	1.2 Hva er formålet med veilederen?	4
	1.3 Hvem er målgruppen for veilederen?	4
2.	Hvordan etablere et velkomstilbud?	4
	2.1 Hvem bør være involvert i etableringen av et velkomstilbud?	4
	2.2 Sjekkliste for samarbeid om lokale velkomstilbud:	5
3.	Hvordan nå ut med informasjon om velkomstilbudet?	6
4.	Hva kan velkomstilbudet inneholde?	6
	4.1 Fysiske møteplasser og kontaktpunkter	7
	4.2 Informasjon om registrering i Norge	7
	4.3 Informasjon om rettigheter i arbeidsliv	9
	4.4 Helse	11
	4.5 Språk og språkopplæring	11
	4.6 Tolking og flerspråklige ressurspersoner	13
	4.7 Karriereveiledning	13
	4.8 Utdanning og godkjenning av medbrakt kompetanse	14
	4.9 Bolig	15
	4.10 Familie og barn	15
	4.11 Frivillighet og fritid	16
5.	Eksempler til inspirasjon	17

1. Hvorfor har vi behov for en nasjonal veileder?

Utenlandsk arbeidskraft spiller en avgjørende rolle for norsk økonomi og verdiskaping. Tilstrekkelig tilgjengelig arbeidskraft er viktig både for å opprettholde og styrke verdiskapingen i Norge. Mangelen på arbeidskraft som vi særlig ser innen helse- og omsorgssektoren, teknologi, fornybar energi, reiseliv og landbruk, gjør det nødvendig å tiltrekke arbeidskraft fra utlandet. Den utenlandske arbeidskraften bidrar ikke bare til å fylle ledige stillinger, men bringer også med seg verdifull kompetanse og kulturelt mangfold som beriker arbeidsmiljø og det norske samfunnet.

1.1 Bakgrunn for veilederen

Arbeidsinnvandreres og deres familiemedlemmers muligheter, rettigheter og plikter skiller seg fra flyktninger og asylsøkere. I utgangspunktet skal de klare seg selv, i motsetning til flyktninger og asylsøkere, som har rett til informasjon, språkopplæring og hjelp til kvalifisering etter integreringsloven.

Mange arbeidsinnvandrere opplever at informasjon om det å bo og jobbe i Norge er fragmentert og uoversiktlig. Dette kan skape utfordringer både før, under og etter etablering i Norge, da manglende tilgang til helhetlig informasjon gjør det krevende å forstå og navigere det norske systemet og tilrettelegge for en god start. Det kan samtidig være store lokale variasjoner i informasjon og tilbud til arbeidsinnvandrere. Hvorvidt man har enkel tilgang til nødvendig informasjon, vil kunne variere etter hvor i landet man bor. I tillegg er arbeidsinnvandrere en sammensatt gruppe, med ulik bakgrunn og ulike behov for informasjon og tilbud.

I NOU 2022:18 *Mellom migrasjon og mobilitet* er det pekt på flere utfordringer som arbeidsinnvandrere og bedriftene står ovenfor i de ulike fasene mellom rekruttering, tilflytting og tilknytning. Utfordringer kan være knyttet til hvordan man skal gå fram for å få arbeids- og oppholdstillatelse, BankID og få informasjon om hvordan det norske arbeids-, helse- og skolesystemet er. I tillegg kan enkelte virksomheter og bransjer som arbeidsinnvandreren er involvert i være preget av sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Informasjon og et godt velkomstillbud kan være viktig for å forebygge arbeidslivskriminalitet og utnyttelse i arbeidslivet.

Det er behov for vedvarende støtte etter første etablering, som å lære norsk, finne bolig, og navigere sosiale og kulturelle arenaer som fritidsaktiviteter og nettverk. Arbeidsinnvandrerrutvalget foreslår som løsning på disse utfordringene å etablere lokale og regionale velkomstillbud som kan støtte både den tidlige og videre integreringen i det norske samfunnet.

Det er en stor kostnad for bedrifter når kvalifisert arbeidskraft slutter eller flytter. Samtidig er arbeidskraft - og kompetansebehovet i Norge stort. Gode velkomstillbud kan bidra til at

arbeidsinnvandrere og deres familier blir boende, og bidrar i norsk samfunns- og næringsliv over en lenger periode eller på permanent basis.

1.2 Hva er formålet med veilederen?

Formålet med denne veilederen er å vise til gode eksempler og løsninger på hvordan fylkeskommuner, kommuner, arbeidsgivere, frivillige organisasjoner og andre kan etablere, drive og samarbeide om velkomstilbud for arbeidsinnvandrere og deres familier. Veilederen kan brukes som et utgangspunkt som blir tilpasset regionale og lokale behov.

1.3 Hvem er målgruppen for veilederen?

Målgruppen er kommuner, arbeidsgivere, frivillige organisasjoner og andre aktører som er involvert i å etablere et velkomstilbud for arbeidsinnvandrere og deres familier. Fylkeskommunen vil ha rollen som rådgiver og koordinator på regionalt nivå.

2. Hvordan etablere et velkomstilbud?

Det finnes mange gode eksempler på lokale og regionale velkomstilbud til arbeidsinnvandrere. Samtidig er det store lokale forskjeller i hvordan arbeidsinnvandrere og deres familier blir tatt imot og hva slags lokal og regional informasjon som er tilgjengelig for dem.

2.1 Hvem bør være involvert i etableringen av et velkomstilbud?

I utformingen av velkomstilbudet er det viktig å involvere både arbeidsgivere og arbeidsinnvandrere og deres familie slik at tilbudet treffer behovet.

Fylkeskommunens rolle: Fylkeskommunen har en rolle som samfunnsutvikler. Fylkeskommunen har i tillegg et regionalt ansvar på integreringsfeltet, jf. [§4 i integreringsloven](#).

Samfunnsutviklerrollen og det regionale integreringsansvaret innebærer at fylkeskommuner bør delta i utvikling og videreutvikling av lokale velkomstilbud for arbeidsinnvandrere. Fylkeskommunen bør ha en rådgivende og koordinerende rolle i dialog med kommuner og andre aktører. Fylkeskommunen kan selv også tilby noe av innholdet, som for eksempel karriereveiledning for målgruppen.

Kommunens rolle: Som overordnet lokal myndighet bør kommunene ta ansvar for at det etableres lokale velkomstilbud for arbeidsinnvandrere. Velkomstilbud kan etableres av

kommunen selv, eller i samarbeid med andre. Kommuner med få innbyggere kan inngå interkommunale samarbeid om velkomstillbud. Inkludering av arbeidsinnvandrere bør inngå som en del av både kommuners og fylkeskommuners plan- og utviklingsarbeid og nedfelles i overordnede strategiske planer.

Kommunene kan koble arbeidet med velkomstillbud til næringsutvikling eller andre kommunale tjenester.

Andre aktører: Politiet, Skatteetaten, NAV, næringslivsaktører/næringsforeninger, partene i arbeidslivet, frivillige organisasjoner og leverandører av tjenester som språkopplæring og onboarding er viktige samarbeidsaktører i koordineringen av et velkomstillbud.

Samskaping vil være viktig for å kunne ha et bredt og involverende velkomstillbud, og samarbeid med lokal frivillighet kan være nøkkelen til sosial integrering og samfunnsdeltakelse. Andre aktører enn kommunen kan få ansvaret for å etablere og drive velkomstillbudet. Et eksempel på dette er den ideelle organisasjonen [Welcome Hub Agder](#), som har påtatt seg å drifte velkomstillbudet for en hel region.

2.2 Sjekkliste for samarbeid om lokale velkomstillbud:

Har dere:

- vurdert om velkomstillbudet skal være i kommunal/fylkeskommunal/interkommunal regi eller bli satt ut til andre organisasjoner?
- inngått en samarbeidsavtale med en klar ansvarsfordeling?
- avtalt hvem som skal være det koordinerende kontaktpunktet for velkomstillbudet?
- en plan for hva velkomstillbudet skal inneholde?
- involvert arbeidsinnvandrere og deres familier i utformingen av velkomstillbudet?
- involvert og etablert samarbeid med arbeidsgivere og frivillig sektor?
- sikret at informasjon er oversatt og vurdert bruk av tolk når informasjon skal formidles til målgruppen?
- utarbeidet en oversikt eller kart over de kommunale tjenestene med adresse og kontaklinformasjon?
- vurdert å etablere en fysisk møteplass eller et kontaktpunkt?
- en plan for hvordan dere skal informere om velkomstillbudet?
- etablert en hensiktsmessig finansiering av velkomstillbudet?

3. Hvordan nå ut med informasjon om velkomstilbudet?

Informasjonen om velkomstilbudet bør være lett å finne og tilgjengelig der arbeidsinnvandrere og deres familie er. Informasjonen bør også formidles i klarspråk og på et språk som når målgruppen.

For å nå ut med informasjon om velkomstilbudet kan gode kanaler være:

- kommunen og fylkeskommunens nettsider
- «flyers» - informasjon som kan legges på møtepunkter for arbeidsinnvandrere, deres familiemedlemmer og arbeidsgivere
- sosiale mediekkanaler
- nyhetsbrev til samarbeidsorganisasjoner, universiteter, rekrutteringsselskaper, arbeidsgivere og andre som har oppgaver eller tiltak overfor internasjonale arbeidstakere
- «Velkommen til kommunen»- brev – se eksempel fra [Halden kommune](#)
- skriftlig informasjon på kommunens servicetorg
- plakater på NAV-kontoret, voksenopplæringen, skoler, barnehager, butikker eller biblioteket
- reklameplass på buss og tog
- gjennom frivillige organisasjoner som er i kontakt med målgruppen for velkomstilbudet
- gjennom arbeidsgivere, næringsforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner som er i kontakt med målgruppen for velkomstilbudet

4. Hva kan velkomstilbudet inneholde?

Velkomstilbudet kan bygge på regionale og lokale tilbud som allerede finnes, slik velkomstilbudene som er etablert i Oslo, Trøndelag og Vestfold. Tilbudet kan også etableres som noe nytt i enten egen regi, eller i samarbeid med andre aktører som allerede har kontaktflater med målgruppen. Det anbefales at innholdet i velkomstilbudene omfatter praktisk informasjon, opplæringsmuligheter, og informasjon for å øke deltakelsen i fagforeninger, frivillighet og i samfunnslivet ellers.

Tilbudet bør også omfatte sosiale arrangementer og tilrettelegging for sosial nettverksbygging. I tillegg er det viktig med informasjon om og tilrettelegging for jobb- og karrieremuligheter for medfølgende partner.

Det er viktig å huske på at målgruppen ikke nødvendigvis har kunnskapen og bakgrunnsinformasjonen om å bo, leve og jobbe i Norge. Det kan derfor være viktig å forklare enkelte tema litt mer utdypende. Oversikten som følger er ikke uttømmende, og

behovene kan variere innen målgruppen. Under er en oversikt over ulike temaer som kan inngå i velkomstilbudet.

4.1 Fysiske møteplasser og kontaktpunkter

Gode møteplasser og kontaktpunkt er viktig for at folk skal trives, møtes og bli sett. At velkomstilbudet har en fysisk arena med faste åpningstider, kan være et godt utgangspunkt for å formidle informasjon, og gi arbeidsinnvandrere og deres familier anledning til å stille spørsmål og fremme saker som er viktige for dem. Det kan også sikre at de som har utfordringer med å navigere i digitale systemer kan få informasjonen fysisk på et språk de forstår. Eksempel på informasjon som kan inngå her er hvor skole, barnehage, legevakt, Nav-kontor og voksenopplæring er og hvordan disse kan kontaktes.

Møteplasser eller kontaktpunkt kan eksempelvis være på et bibliotek, besøkssenter, frivilligsentral, veiledningskontor eller på voksenopplæringscenteret. Her kan aktørene samarbeide om å tilby informasjon og tjenester som er til nytte for målgruppen. Eksempler på tilbud kan være:

- velkomstmøter for alle nye arbeidsinnvandrere og familien deres – se eksempel på velkomstkveld i [Halden kommune](#)
- innflytterfest – se eksempelet fra [Tønsberg kommune](#)
- drop-in service der ulike aktører kan være tilgjengelig et fast tidspunkt i uken – se eksempel fra [Welcome Hub Agder](#)
- aktiviteter i regi av Frivilligsentralen – se eksempelet fra [Herøy kommune](#)
- større arrangementer med spesifikk tematikk (eksempelvis karrieredag, barn og oppvekst og om fritidsaktiviteter) - se eksempel fra [Welcome to Oslo](#)

4.2 Informasjon om registrering i Norge

Ved innvandring til Norge er det mye den enkelte og arbeidsgiver må huske på. Det gjelder alt fra søknad om oppholdstillatelse, flyttemelding til Folkeregisteret, innmelding i skole og barnehage, opprettelse av bankkonto med mer. I Norge foregår det meste av denne registreringen digitalt, og noen ganger også i en bestemt rekkefølge. Det finnes flere informasjonssider som kan hjelpe den enkelte arbeidstaker eller arbeidsgiver med hvordan man går fram. Flere av sidene er oversatt til flere språk. Velkomstilbudet bør dekke arbeidsinnvandreres behov for informasjon og bistand med praktisk gjennomføring av stegene under.

Under finner du informasjon og lenker som kan inngå i det regionale eller lokale velkomstilbudet.

Opphold i Norge

[Utlendingsdirektoratet \(UDI\)](#) har en sjekklister som forklarer hvilke dokumenter som arbeidsinnvandreren må levere med søknad om opphold.

Huskeliste for utenlandske arbeidstakere

Etter søknad om opphold (for de det gjelder), vil neste steg omhandle søknad om skattekort og opprettelse av elektronisk ID.

Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA) har utarbeidet en huskeliste for utenlandske arbeidstakere som kan inngå i informasjonen i velkomsttilbudet.

- [Huskeliste for arbeidstakere fra EU/EØS](#)
- [Huskeliste for arbeidstakere fra land utenfor EU/EØS](#)

Norsk identitetsnummer (fødselsnummer eller d-nummer)

I Norge bruker vi identitetsnummer for å identifisere personer som har en tilknytning til landet. En rekke offentlige og private virksomheter krever at man har et norsk identitetsnummer for å få tilgang til deres tjenester. Man må for eksempel ha et norsk identitetsnummer for å åpne en bankkonto. Det finnes to ulike typer identitetsnummer: d-nummer og fødselsnummer.

Et d-nummer er et identitetsnummer som ofte er aktuelt hvis man har en midlertidig tilknytning til Norge. Det gjelder for eksempel hvis man skal jobbe i Norge i noen måneder. Man får et fødselsnummer hvis man [melder flytting](#) til Norge og flyttemeldingen blir godkjent. Da blir man også registrert som bosatt i Norge i Folkeregisteret. [Les mer om identitetsnummer i Norge](#) på Skatteetaten sine sider.

Det er viktig å være bevisst på forskjellen rettigheter man får ved fødselsnummer og D-nummer, spesielt innenfor helse og hos NAV. Dette er knyttet til registrering som bosatt. Hovedregelen er at arbeidsinnvandrere som skal bli Norge mindre enn seks måneder får tildelt D-nummer. De som har plan om lengre skal i teorien få personnummer, men dette er avhengige om søker er EU/EØS eller tredjelandsborgere. Det er også forskjeller for medfølgende partner, og det er viktig å være bevisst på deres rettigheter og muligheter.

Skatt

På Skatteetaten sine sider finner dere [informasjon om skatt i Norge](#). Man får vite hvordan skattesystemet fungerer og hva skattekortet, skattemeldingen og skatteoppgjøret er. Man får også informasjon om den frivillige skatteordningen kildeskatt på lønn. Her ligger også [korte informasjonsfilmer](#) om skatt på flere språk.

EU/EØS-borgere har rett til å starte i arbeid fra dag en, og [arbeidsgiver kan søke om skattekort for sine ansatte](#). Søknaden vil tildele D-nummer om den ansatte ikke har det, som vil være tilgjengelig ved personlig oppmøte for ID-kontroll.

Bank

Arbeidstakere bør ha bankkonto i Norge, slik at de kan få utbetalt lønn. En norsk bankkonto er viktig for at vanlige transaksjoner skal bli så enkle som mulig. Dette kan være alt fra enkel handling i butikk til foreldrebetaling i barnehage, idrettslag, depositumskonto for bolig ol.

Det kan ta lang tid å få åpnet en bankkonto, særlig om man ikke har fødselsnummer. Bankene har prosesser som ofte tar tid når man ikke tidligere har hatt et kundeforhold i en

norsk bank. Bankene kan kreve ulik dokumentasjon for å opprette kundeforhold, og det er viktig at arbeidsinnvandreren leverer inn rett dokumentasjon. Eksempler på slik dokumentasjon kan være pass, arbeidskontrakt, leiekontrakt, og brevet med norsk identitetsnummer. Det kan være nyttig å vite at flere banker ikke ønsker å opprette konto for kunder med kun D-nummer, på grunn av «kortvarig» plan for bosted.

Det er ikke alle banker som har informasjon på engelsk, eller engelsk språk som valg i nettbank. Her kan du se Oslo Kommunes informasjon om [bankkonto](#).

Elektronisk ID

For å blant annet å kunne sende inn søknader, levere skattemelding og endre adresse på nett har alle behov for en elektronisk ID. De vanligste elektroniske ID-ene er MinID og BankID.

Når man har fått bankkonto kan banken opprette BankID, og det er opp til hver enkelt bank om de ønsker å gi dette til kunden. Om arbeidsinnvandreren kun har D-nummer er det ikke vanlig å få BankID. BankID er et privat selskap.

MinID (offentlig leverandør, levert av DigDir) er et alternativ som kan formidles til arbeidsinnvandreren. MinID har ikke høyeste sikkerhetsnivå, så det vil være begrenset hvilke tjenester det gir tilgang til.

Problemstillinger som kan dukke opp er arbeidsgivere som sender kontrakter digitalt, der arbeidstakeren ikke vil kunne signere den uten elektronisk ID. Arbeidsgiver bør dermed tilby en annen måte å signere arbeidskontrakt på.

Les mer om elektronisk ID på Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA) sin [hjemmeside](#).

Oslo kommune har også informasjon om [elektronisk ID](#) på sitt nettsted.

4.3 Informasjon om rettigheter i arbeidsliv

Arbeidsinnvandrere kan ha lite eller ingen kjennskap til krav, rettigheter og plikter som arbeidstaker i Norge.

Organisering i fagforeninger

Å organisere seg i fagforeninger, med lokale tillitsvalgte, kan bidra til at arbeidstakere får hjelp og støtte hvis de får problemer på arbeidsplassen. Det norske arbeidsmarkedet utfordres av sosial dumping og lav organisasjonsgrad i noen utsatte bransjer.

At arbeidsinnvandrere blir bedre representert i tillits- og lederverv, gir viktige signaleffekter og er viktig for å oppleve medbestemmelse. I Norge finnes det fire hovedorganisasjoner for arbeidstakere: [LO](#), [Unio](#), [Akademikerne](#) og [YS](#), som velkomstillbudet bør gi informasjon om.

De fleste fagforbund og fagforeninger er tilknyttet en av disse organisasjonene. I tillegg tilbyr FriFagbevegelse.no nyheter og relevante oppdateringer om rettigheter på norsk, engelsk, ukrainsk, polsk og litauisk som kan være nyttig.

Arbeidslivskunnskap og rettigheter og plikter i arbeidslivet

Arbeidsinnvandrere og deres familier kan ha lav kunnskap om rettigheter og plikter som arbeidstaker i norsk arbeidsliv. Dette gjør at de kan komme i kontakt med virksomheter og bransjer som er preget av sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Et godt velkomstilbud kan være viktig for å forebygge arbeidslivskriminalitet.

Mange kommuner og arbeidsgivere har utviklet egne opplegg rundt arbeidslivskunnskap rettet mot deltakere i introduksjonsprogrammet, som også kan benyttes i veiledningen av arbeidsinnvandrere.

Eksempler på ressurser som kan benyttes i velkomstilbudet:

- HK-dir sitt nettsted samfunnskunnskap.no gir tips om norsk arbeidsliv.
- Arbeidstilsynet har samlet viktig informasjon på sine [nettsider](#), og ulike [filmer](#) på flere språk rettet mot utenlandske arbeidstakere med lite kjennskap til norsk arbeidsliv.

Arbeidsgivere – en støttespiller

Arbeidsgiver er ofte det første kontaktpunktet i Norge for arbeidsinnvandrere og deres familie. I utformingen av velkomstilbudet er det viktig å involvere arbeidsgivere. Dette kan gjøres gjennom lokale/regionale HR-nettverk, næringsforeninger eller andre møteplasser. Flere kommuner har tilflytterkoordinatorer med tilbud til norske og internasjonale tilflyttere. Det er viktig å informere lokale arbeidsgivere om dette. Arbeidsgivere kan også støtte opp om møteplasser, og bidra økonomisk eller administrativt inn til aktiviteter som tiltrekker seg arbeidsinnvandrere. Et eksempel på dette er [«Mingel» - arrangementer i regi av Haugaland Vekst](#).

Det finnes flere ressurser som kan videreformidles til arbeidsgivere som har behov for mer informasjon og kunnskap om det å ansette arbeidsinnvandrere og hvilke virkemidler de kan benytte seg av.

- Kommunale nettsider om vertskapstjenester og informasjon om tjenester til kommunen.
- [Servicesenter for utenlandske arbeidstakere](#) (SUA) har informasjon på sitt nettsted om hvordan arbeidsgiver kan hjelpe sine utenlandske arbeidstakere.
- [UDI](#) har informasjon for arbeidsgivere som har spørsmål om søknader og regelverk for utenlandske ansatte og deres familiemedlemmer.
- [NAV](#) har en egen nettside med informasjon til arbeidsgivere om blant annet økonomiske tilskudd.
- [Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse \(HK-dir\)](#) har en egen tilskuddsordning for arbeidsgivere, som skal bidra til at flere voksne kan ta del i videre opplæring utdanning og styrke sin deltakelse i arbeids- og samfunnsliv.

- IMDi sin nettressurs [MIKA](#) (Mangfold, Inkludering, Kompetanse og Arbeidsliv) gir arbeidsgivere tilgang til faglig kunnskap og gode eksempler på tiltak som fremmer etnisk mangfold og inkludering på arbeidsplassen.

4.4 Helse

Det er viktig at velkomstilbudet inneholder informasjon om norsk helsetilbud til arbeidsinnvandrere og deres familier, slik at de bedre kan orientere seg om sine rettigheter og muligheter om helsetjenester i kommunen der de bor. Dette gjelder også tannhelse og oppfølging av gravide og barn.

Arbeidsinnvandrere med D-nummer har rett på kommunale helsetjenester som legevakt, men i hovedsak ikke rett til fastlege. Dermed må de oppsøke legevakt eller private tilbydere i primærhelsetjenesten dersom de har behov for helsetjenester, og informasjon om dette bør inngå i velkomstilbudet.

På [Helsenorge](#) finnes det enkel informasjon på flere språk om hvordan helsevesenet fungerer i Norge. Det kan også være nyttig å nevne hvor digitalisert norsk helsevesen er, og at man kan booke timer til fastlege digitalt, hente [e-resept](#), [pasientjournal](#), og [kjernejournal](#) digitalt.

Psykisk helse

[Helsenorge](#) har utarbeidet en oversikt over gode tilbud om hjelp til de som har psykiske vansker. De oppfordrer på sine nettsider til å ta kontakt med kommunen der den enkelte bor, fastlegen eller annet helsepersonell. Nettstedet har en oversikt over hvordan få hjelp, rettigheter, og ulike telefon og chat – tilbud som er tilgjengelig på både norsk og engelsk.

Tannhelse

Den offentlige tannhelsetjenesten tilbyr gratis tannbehandling eller tannbehandling til redusert pris til flere grupper i befolkningen. Det dekkes bare nødvendig behandling, ikke kosmetisk behandling. [Helsenorge](#) har en god oversikt på både norsk og engelsk over hvilke rettigheter som følger både alder og oppholdsstatus.

4.5 Språk og språkopplæring

Mangelfulle norskferdigheter kan skape flere utfordringer i arbeidslivet. Det gir økt risiko for arbeidsrelaterte ulykker på grunn av manglende forståelse av HMS-regler, og lave norskferdigheter gir et dårligere utgangspunkt for forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår.

Manglende norskferdigheter kan også ha andre følger, særlig for arbeidsinnvandrere som har familie i Norge. Det kan for eksempel bli utfordrende å delta i foreldre-hjem-samarbeid i

skolen og barnehage, å følge opp barns fritidsaktiviteter og å delta i lokalsamfunn og frivillighet

Oppholdsgrunnlaget og alder vil bestemme hvilke rettigheter og plikter arbeidsinnvandrere og deres familie har knyttet til norskopplæring. *Her kommer lenke til IMDi sin veileder for integreringsloven som blir publisert januar 2025, som gir en oversikt over rettigheter for denne gruppen.*

Kommuner og arbeidsgivere kan vurdere å tilby gratis norskopplæring til målgruppen. Kommunen kan tilby opplæring i norsk og samfunnskunnskap til andre enn de som har rett og plikt eller bare plikt til deltagelse i opplæring. Det kan for eksempel være aktuelt å tilby opplæring til arbeidsinnvandrere fra EØS-land og deres familieegjenforente, eller til personer som ikke omfattes av målgruppen på grunn av alderskravet.

Under følger en oversikt over tilbud og ressurser som dere kan informere om i velkomsttilbudet:

Språkopplæring på arbeidsplassen

- Fleksibel norskopplæring/opplæring i arbeidstiden eller på kveldstid
- På [MIKA](#) finner dere oversikt over tilskuddsordninger til norskopplæring og veiledning for arbeidsgivere. Her kan arbeidsgiver enten søke alene eller i samarbeid med kommunen.

Digital norskopplæring

[Private aktører](#) som tilbyr digital, lærerstyrt norskopplæring, kan også være aktuelt der enten arbeidsgiver eller kommuner ønsker å tilby norskopplæring for arbeidsinnvandrere og deres familie.

Gratis nettressurser og språktrening i regi av frivilligheten

På [Ny i Norge](#) finner dere oversikt over nettressurser som arbeidsinnvandreren kan benytte på egenhånd. Her er også lenker til frivillige organisasjoner som tilbyr gratis språktrening.

Språkkafe

Språkkafe kan være en god møteplass både for å øve på språk og for å få nye bekjentskaper. I mange kommuner tilbys språkkafeer på biblioteker, ofte av eller med frivilligheten. Dette tilbudet bør også arbeidsinnvandrere og deres familie få informasjon om. Særlig er dette et godt tilbud dersom medfølgende partner ikke er i jobb.

4.6 Tolking og flerspråklige ressurspersoner

Når to parter skal kommunisere med hverandre, men mangler et felles språk, er tolken et nødvendig mellomledd for at de to skal kunne føre en samtale med hverandre. I Norge er bruk av tolk regulert i en egen lov. Hovedpunktene i tolkeloven:

- Alle offentlige organer har nå plikt til å bruke tolk når det er nødvendig for å ivareta hensynet til rettsikkerhet eller for å yte forsvarlig hjelp og tjeneste.
- Når et offentlig organ bruker tolk, skal tolken være kvalifisert. En kvalifisert tolk er en tolk som står oppført i Nasjonalt tolkeregister.
- Det er forbudt å bruke barn som tolk.
- Tolkeloven stiller klare krav til tolken, for eksempel til absolutt taushetsplikt og upartiskhet.

For å gjøre innholdet i velkomstilbudet tilgjengelig for målgruppen, bør bruk av tolk vurderes i hver aktivitet og i informasjon som skal videreformidles.

I tilfeller der det skal gis generell informasjon til større grupper, er det som regel ikke nødvendig å benytte en tolk. Her kan informasjonen oversettes på forhånd og formidles skriftlig eller muntlig gjennom ulike informasjonskanaler, som for eksempel video. Flerspråklige ressurspersoner kan bidra i slik generell informasjonsformidling.

Flerspråklige ansatte kan også bruke sine språkkunnskaper til å utføre egne arbeidsoppgaver i den stillingen de er ansatt i, f.eks. som lærere, flyktningkonsulenter og saksbehandlere. Om en medarbeider som er ansatt i en kommune er satt til å gjøre visse oppgaver, får de derimot en uklar rolle hvis de også blir bedt om å tolke. Der det er snakk om sensitiv og viktig informasjon som gjelder den enkelte, skal det alltid benyttes tolk.

For arbeidsinnvandreren – om tolking i Norge på Ny i Norge: [Tolking i Norge](#)

4.7 Karriereveiledning

De offentlige karrieresentrene tilbyr gratis karriereveiledning til alle over 19 år. Fylkeskommunene har plikt til å ha et tilbud om gratis karriereveiledning til alle innbyggere i kommunene. Tilbudet om karriereveiledning bør gjøres kjent på arenaer hvor arbeidsinnvandrere er.

Målet med karriereveiledning er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet. Karriereveiledning gir mulighet for utforskning av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, valg og samfunnsdeltakelse. For arbeidsinnvandrere er det viktig med et fokus på medbrakt kompetanse og hvilke muligheter eller begrensinger denne gir.

Erfaringer viser at særlig ektefeller av arbeidsinnvandrere har behov for karriereveiledning knyttet til jobbsøking, godkjenning av utenlandsk utdanning og informasjon om jobbmuligheter.

Digital karriereveiledning

Arbeidsinnvandreren og deres familie kan lese mer om og få digital karriereveiledning [her](#). Denne veiledningen foregår i hovedsak på norsk.

4.8 Utdanning og godkjenning av medbrakt kompetanse

For å legge til rette for at flere arbeidsinnvandrere ved behov kan få godkjent medbrakt kompetanse, ta fagbrev og generelt orientere seg i norsk utdanningssystem, bør velkomstilbudet inneholde informasjon om utdanning og godkjenning av medbrakt kompetanse.

Det er viktig å fremheve at det bare er [profesjonsutdanninger som må godkjennes](#) for å kunne brukes i norsk arbeidsliv, men at alle kan [søke om godkjenning av utdanning](#) for å få dokumentasjon på hva deres utdanning tilsvarer i Norge. Arbeidsgivere kan også bruke dette for vurdering av kandidater.

Vi anbefaler at hver enkelt kommune/fylke trekker frem lokale og regionale opplæringstilbud som de ønsker å promotere for arbeidsinnvandrere og deres familie. Under følger en oversikt over ressurser som dere kan informere om i velkomstilbudet. Mye av dette innholdet finnes foreløpig bare på norsk:

- [norsk utdanningssystem](#) (på flere språk)
- [norsk grunnskole](#) for barn (på engelsk)
- [videregående opplæring](#) for unge (på flere språk)
- [forberedende opplæring for voksne](#) (på norsk)
- [videregående som voksen](#) (på norsk)
- [høyere utdanning](#) i Norge (på engelsk)
- [folkehøyskole](#) (på engelsk)
- [GSU- listen](#) er en oversikt over krav til generell studiekompetanse for søkere med utenlandsk utdanning.
- [yrkes- og bransjeliste for lovregulerte yrker](#) gir en oversikt over om en trenger autorisasjon eller godkjenning for kunne jobbe.
- [lånekassen](#) – der noen arbeidsinnvandrere og deres familiemedlemmer kan ha rett på støtte.

For arbeidsinnvandreren – om utdanning og godkjenningsordninger på Ny i Norge:
[Utdanning | Ny i Norge](#)

4.9 Bolig

Bostøtte

Når det kommer til bolig har [Husbanken](#) informasjon på sine nettsider om blant annet bostøtte. Det finnes to bostøtteordninger:

- Kommunal bostøtte er en ordning for husstander som bor i kommunal bolig tildelt av kommunen og som har lave inntekter i forhold til husleien.
- Statlig bostøtte gis etterskuddsvis og er en behovsprøvd statlig støtteordning for de som har lav inntekt og høye bostøttegifter.

Dere kan lese mer om hvem som har rett på bostøtte på Husbankens [regelverk for bostøtte](#).

Startlån

Kommunen kan gi startlån til personer som ikke får lån eller tilstrekkelig lånebeløp i vanlig bank. Startlån er et boligsosialt virkemiddel som kan brukes aktivt for å frigi kommunale utleieboliger og få barnefamilier fra leie til eie.

Startlånsøker må ha oppholdstillatelse i Norge. Se nærmere på krav som stilles til søker på Husbankens [veiledning om startlån](#).

Sikker hverdag

[Direktoratet for sikkerhet og beredskap](#) (DSB) har et nettsted hvor arbeidsinnvandreren og deres familie kan få informasjon om hvordan de kan forebygge uhell i hjemmet. De kan også få tips og anbefalinger knyttet til beredskap ved kriser.

4.10 Familie og barn

Medfølgende familie bør involveres i alt som blir etablert av møteplasser, sosiale aktiviteter og de bør få tilgang til nyttig og relevant informasjon for å sikre bedre integrering av hele familien.

For arbeidsinnvandreren og deres familie er det viktig å få informasjon om rettigheter og plikter når det gjelder barnehage og skole, språkopplæring, familie og samliv, bolig og hvilken pengestøtte en har rett på når en har barn i Norge. Disse temaene kan det være en fordel å samarbeide med andre aktører i kommunen om, som skoler og barnehager, helsesykepleier, barnevern og Nav.

Rettigheter

Hvilke rettigheter familiemedlemmer har, avhenger av personen sin alder og referansepersonen sitt oppholdsgrunnlag. Familiemedlemmer av arbeidsinnvandrere fra EU/EØS har de samme rettighetene, så lenge de har rett til opphold. Dette kan dere lese mer om på UDI sine sider om [EØS-regelverket](#). For personer utenfor EU/EØS kan dere lese mer om på UDI sine sider om [familieinnvandring med statsborger fra land utenfor EU/EØS](#).

Medfølgende partner

Tilrettelegging for at medfølgende partner har jobb og karrieremuligheter er viktig. At partneren tidligst mulig blir i stand til å bygge sosiale nettverk, kan være viktig for å sikre familiens trivsel og på den måten forebygge at familien flytter fra Norge tidligere enn planlagt

I likhet med arbeidsinnvandreren vil medfølgende partner ha rettigheter knyttet til ulike tjenester i kommunen og fylkeskommunen. I velkomstilbudet bør relevante kommunale tjenester som helse, Nav og voksenopplæring kobles på, slik at partner også får tilgang på lokale tjenester som for eksempel det å kunne registrere seg som arbeidssøker.

Skole og barnehage

Barn i opplæringspliktig alder (mellom 6 og 15 år) har rett til grunnskoleopplæring når det er sannsynlig at de skal være i Norge i mer enn tre måneder. Ungdom mellom 16 og 24 år vil i utgangspunktet ha rett til videregående opplæring. Les mer om opplæring for nyankomne barn og unge på [Udir sin nettside](#).

Innvandring skjer gjennom hele året, og ikke alltid innenfor de ordinære fristene for barnehageopptak, skolestart og påmelding til fritidsaktiviteter. Derfor kan det kreve en del tilrettelegging og informasjonsbehovet er ofte stort. Det er også viktig å tilby informasjon om norsk barnehage- og skolesystem, fordi det kan være veldig annerledes enn i andre land.

Digitale ressurser for arbeidsinnvandreren:

- om familiehverdag, barnehage, skole, barnevern og pengestøtte på Ny i Norge: [Familie og barn | Ny i Norge](#)
- om barnehage, skole og familieliv på Oslo kommune sitt nettsted [Welcome to Oslo](#)
- praktisk informasjon om å ha barn i barnehage på flere språk på [Bergen kommune sitt nettsted](#)
- flerspråklige plakater som hjelp i kommunikasjon og for å synliggjøre språklig og kulturelt mangfold i barnehagen, SFO eller skolen fra [Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring \(OsloMet\)](#)
- [Bufdir](#) har informasjonsmaterieill til foreldre om barnevern på ulike språk

4.11 Frivillighet og fritid

Velkomstilbudet bør inneholde tilpasset informasjon om muligheter som finnes lokalt og nasjonalt når det gjelder deltakelse i ulike typer av frivillige aktiviteter.

Samarbeid med lokale frivillige organisasjoner og ressursmiljøer er viktig for å støtte arbeidsinnvandrere og deres familier i å bli en del av samfunnslivet. Mange innvandrere har ulike erfaringer med frivillighet fra sine hjemland, så det er viktig å formidle informasjonen på en inkluderende og tilgjengelig måte som tar hensyn til disse forskjellene.

Frivillighet Norge samarbeider allerede med kommuner, fylkeskommuner og næringsliv for å styrke samarbeidet mellom frivillige og kommunale sektorer. Deres [Plattform for samspill og samarbeid mellom frivillig og kommunal sektor](#) er et nyttig verktøy som kan hjelpe kommuner med å tilrettelegge for arbeidsinnvandreres deltakelse i frivillige aktiviteter.

Andre tiltak for samarbeid med frivillige organisasjoner kan inkludere:

- Informasjon og oppsøkende arbeid: Kommuner kan samarbeide med frivillige organisasjoner for å utvikle informasjonstilbud tilpasset internasjonale arbeidstakeres behov. Dette kan omfatte oversatte brosjyrer eller informasjonsmøter som viser hvilke frivillige aktiviteter som er tilgjengelige.
- Koordinerte aktiviteter: Etablering av møteplasser, arrangementer eller «Frivillighetsdager» hvor arbeidsinnvandrere kan møte representanter fra frivillige organisasjoner, lære mer om deres tilbud, og finne aktiviteter som passer deres interesser.
- Frivillighetskoordinator: En frivillighetskoordinator i kommunen kan fungere som et bindeledd mellom frivillige organisasjoner, internasjonale arbeidstakere og lokalsamfunnet, og bidra til å fremme langsiktige og bærekraftige relasjoner.

Deltakelse i valg

Aktivt medborgerskap, medbestemmelse og demokrati er viktige verdier i det norske samfunnet. Politisk integrering handler om hvorvidt innvandrere deltar og er representert på de politiske arenaene, samt i hvilken grad de har tillit til det politiske systemet, myndighetene og offentlige institusjoner i Norge.

Det er viktig at arbeidsinnvandrere og deres familie får informasjon om valgsystemet og om når de kan være med å stemme. Du må være norsk statsborger for å kunne stemme ved stortingsvalg. Ved kommunestyre- og fylkestingsvalg kan utenlandske statsborgere med minimum tre års lovlig opphold stemme. [Valgdirektoratet](#) har ansvar for den operative valggjennomføringen på landsbasis. De har informasjon om valg på norsk og engelsk.

For arbeidsinnvandreren:

- om fritid og frivillighet på Ny i Norge: [Fritid og frivillighet | Ny i Norge](#)
- om hvor det finnes [frivilligsentraler](#) i Norge
- om [organiserte fritidsaktiviteter](#) for barn og unge lokalt

5. Eksempler til inspirasjon

Velkomstkordinator/tilflytterveileder

Ulike former for velkomstkordinator eller tilflytterveileder kan være et virkemiddel for å legge til rette slik at arbeidsinnvandrere og deres familier blir integrert i lokalt arbeids- og samfunnsnivå. Det kan være lurt å koordinere tilbudet både på lokalt og på regionalt nivå. I

[Horsens](#) i Danmark har de ansatt en egen bosettingskonsulent, som bistår med alt fra registrering, jobbsøking for medfølgende partner, til hvor barna kan spille fotball.

Mentorordninger

Ulike mentorordninger er et virkemiddel for å koble innvandrere og deres familier enten i lokalsamfunnet, eller gi en bedre inngang til arbeidslivet.

Eksempler på mentorordninger som dere enten kan ta i bruk eller se til som inspirasjon i velkomsttilbudet er:

- Kommuner i Søndre Østfold og næringsforeningene som prøver ut en [mentorordning](#) for arbeidsinnvandrere, for å skape en kobling mellom lokalbefolkning og tilflyttere.
- [Sandefjord Næringsforening](#) som i samarbeid med Globale Sandefjord og NAV Sandefjord har et mentorprogram som bidrar til at flerkulturelle sandefjordinger får fagrelevant nettverk lokalt.
- [Bærum Røde Kors mentorordning](#) kobler flyktninger/innvandrere med en frivillig mentor med utstrakt erfaring fra arbeidslivet. Slik får deltakeren en veileder og et nettverk som kan være viktig for å skaffe seg sin første jobb i Norge.
- Oslo kommune sitt kurs for den som ønsker å bli [språkmentor](#), der de tilbyr kostnadsfritt kurs som gir kunnskap om hvordan motvirke kommunikasjonsutfordringer på jobb og hvordan støtte kollegaer i språkutviklingen.
- [Sammen om en jobb](#) sitt mentorprogram – en frivillig organisasjon som kobler deltakere med lang erfaring fra norsk arbeidsliv med innvandrere/flyktninger i et 6-måneders langt program. I tillegg har de mange aktiviteter som tar for seg temaer som jobbsøking, mentoring og mangfold, både fysisk og digitalt.
- [LIN \(Likestilling – Inkludering – Nettverk\)](#) tilbyr mentorordning for innvandrere med godkjent utdanning og B1 i norsk. Tiltaket støttes med midler fra Oslo kommune, og er for deltakere bosatt i Oslo.

Frøya kommune

Resepsjonen på kommunehuset - kommunetorget - er døren inn til kommunen for alle som flytter til Frøya. Tilbudet til arbeidsinnvandrere skjer gjennom et tverrfaglig samarbeid, og er innarbeidet som en del av kommunens samlede tjenesteapparat. Via kommunetorget får tilflyttere hjelp til å fylle ut elektroniske søknader og finne fram i regelverk og det offentlige byråkratiet. Dette gjelder kontakt med NAV, SUA, politi, skatteetat, lege/helsestasjon, barnevern, fagforeninger samt kontakt med frivilligheten. Kommunen har ansatt en tilflyttingskoordinator som jobber i team med andre tjenester for å forbedre og utvikle rekruttering og mottak av tilflyttere.

Fra 2024 er det mulig å melde inn antall utenlandske arbeidstilflyttere og få SUA sine tjenester utført på Frøya og Hitra. Dette er til stor hjelp både for de utenlandske arbeiderne og bedriftene i kommunene. Ordningen kom i stand i et samarbeid med Hitra kommune, Sjømat Norge og LO Trøndelag.

Kommunen tilbyr 50-timers språk- og samfunnskurs med tilpasset informasjon om det norske samfunnet og lokalsamfunnet på Frøya, Hitra og Trondheim. Kurset gjennomføres i samarbeid med Dalpro AS.

Rana kommune

I Rana kommune i Nordland har de et større prosjekt som kalles VekstMOobilisering, der et av underprosjektene er [Welcome to Mo i Rana](#). Dette er et prosjekt for velkomstprogram der de samarbeider med privat og offentlig sektor, samt frivillige og ideelle organisasjoner, for å utvikle tjenester for nyankomne. Prosjektet er finansiert av lokalt næringsliv, Rana kommune og Nordland fylkeskommune.

Oslo Kommune

[Oslo](#) har egne nettsider for ny-tilflyttede. Disse sidene har spesialtilpasset informasjon for de som ikke kjenner det norske samfunnet. Nettsidene informerer om både kommunale tjenester, men også informasjon om andre aspekter ved å bo i Oslo/Norge. Blant annet er det informasjon om boligutleiemarkedet generelt, og det å skaffe seg jobb. Welcome to Oslo gjennomfører også fysiske arrangementer som enten bygger på faglig og/eller karriere utvikling, integrering i Oslo gjennom sosiale og praktiske temaer, og nettverksbygging sosialt.

Welcome Hub Agder

[Welcome Hub Agder](#) er et eksempel på at en frivillige organisasjoner har påtatt seg å drifte velkomsttilbudet for en region. Tilbudet deres inkluderer både en-til-en veiledning, sosiale møtesteder, språkkurs og tilbud til medfølgende ektefelle.

Trøndelag fylkeskommunes rolle i utviklingen av velkomsttilbud

Trøndelag fylkeskommune utvikler velkomsttilbud for arbeidsinnvandrere som en del av initiativet *Work and Live in Trøndelag*. Tiltaket fokuserer på å styrke samarbeidet mellom kommuner, næringslivet og frivilligheten, for å koordinere innsatsen og utvikle lokale velkomsttilbud. Fylkeskommunen tilbyr veiledning og støtte til prosjektene. Tiltaket inkluderer områdene Hitra, Frøya, Trondheimsregionen, Innherred og Namdalen. Det tverrfaglige samarbeidet internt i fylkeskommunen organiseres gjennom en styringsgruppe på direktørnivå og en arbeidsgruppe på rådgivernivå. Ellers, er integreringsarbeidet på regionalt nivå forankret i et lederforum med Statsforvalteren, NAV fylket og KS. Husbanken inviteres ved behov.

Andre land

Mange byer, regioner og land i Europa har allerede veletablerte velkomsttilbud. Noen er offentlige, mens andre er etablert og drevet av næringslivet. Her kan dere se til velkomsttilbud som et etablert i andre europeiske byer og land:

- Göteborg: [International House Gothenburg](#)
- Lund: [Interantional Citizens Hub Lund](#)
- Utrecht: [Utrecht International Center](#)
- København: [International House Copenhagen](#)
- Helsinki: [International House Helsinki](#)
- Estland: [International House of Estonia](#)



IMDi

Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet

imdi.no