

## Proessen for samarbeid med arbeidsgivere

Som en del av prosjektet "I jobb - arbeidsrettet løp for ukrainere" var vår hovedoppgave å legge til rette for en språklig og arbeidsrettet integrasjon av ukrainske deltakere. En av de rollene vi hadde i prosjektet var å tilrettelegge for kontakt mellom deltakere og arbeidsgivere, for å øke deltakernes muligheter for å komme i jobb. Den gode relasjon vi hadde til deltakerne, gjorde at vi var i posisjon til å balansere forventningene til både deltakere og arbeidsgivere.

## Kartlegging og forberedelse

Før den første kontakten med arbeidsgivere fikk deltakerne karriereveiledning og kartlegging for å vurdere deres kompetanse, ferdigheter, interesser og kompatibilitet med eksisterende stillinger. Videre innhentet vi samtykke fra deltakerne om å sende deres CV-er til potensielle arbeidsgivere.

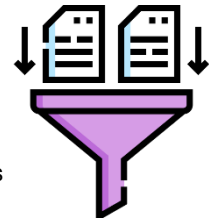


## Kontakt med arbeidsgivere



Vi hjalp deltakerne til å starte dialogen med arbeidsgivere med å sende CV-er til relevante arbeidsgivere. Vi veiledet om hvordan bruke jobbsøkerportaler og følge med på ledige stillinger. Vi kunne også bistå med å sende e-post direkte til de ansvarlige for stillingene. I e-posten forklarte vi grundig hvem vi var og hvordan våre deltakere kunne bidra positivt til deres virksomhet.

Ved interesse fra arbeidsgivere arrangerte vi møter for å forklare vilkårene for praksis eller ansettelse, slik at begge parter kunne ha lik forståelse. En viktig del av vår rolle var å belyse ikke bare deltakernes nåværende språknivå, men også deres progresjon i språkopplæringen. Mange deltakere oppnådde A2-nivå på kort tid, og noen nådde enda høyere nivåer. Vi fremhevet at en arbeidsplass ville akselerere språkutviklingen ytterligere.



Etter samtalen inviterte arbeidsgiverne deltakere de vurderte som aktuelle, til intervju.

Etter arbeidsgivernes interesse fortsatte vi arbeidet med deltakerne, denne gangen med fokus på intervjuforberedelse. Dette inkluderte:



- Informasjon om arbeidsgiver.
- Forberedelse av svar på vanlige intervju spørsmål.
- Simulering av intervjuer for å trene på respons, jobbe med språklige feil og forbedre svarenes innholdsmessige kvalitet.

Deltakerne var som regel på intervjuene selvstendig, men i noen tilfeller tilbød vi språklig støtte. Dette gjaldt stillinger hvor arbeidsgiverne ikke stilte strenge krav til norskkunnskaper. Her fungerte vi ikke som tolker, men hjalp deltakerne med å finne eller huske riktige ord. Deltakerne kunne være bekymret for å gjøre språklige feil, men arbeidsgiverne forventet ikke feilfri norsk. For dem var det viktigste at deltakerne var godt forberedt, motiverte og i stand til å uttrykke seg.



## Oppfølging og resultater

Etter intervjuene fikk mange kandidater mulighet til praksisplasser, og noen fikk midlertidige kontrakter og startet i jobb. Samarbeidet med arbeidsgivere ble enklere etter hvert som de fikk tillit til vår evne til å finne egnede kandidater og forstod at vi prioriterte deres behov. Flere tok derfor direkte kontakt med oss i forbindelse med rekruttering.

## Utfordringer og løsninger

Selv om de fleste samarbeidene var vellykkede, oppstod det utfordringer i tilfeller der deltakere mistet motivasjonen eller ikke oppfylte arbeidsgivernes forventninger. Dette kunne føre til at arbeidsgiverne ble mer tilbakeholdne med videre samarbeid. For å unngå dette la vi stor vekt på å forklare deltakerne viktigheten av arbeidsplassens rolle for deres utvikling, og vi sørget for å matche dem med stillinger som vekket interesse, selv om de kunne være under deres formelle kompetansenivå.

Gjennom prosjektet "I jobb - arbeidsrettet løp for ukrainere" lyktes vi med å bygge gode relasjoner til arbeidsgivere og hjelpe deltakerne med å finne sin plass i arbeidslivet. Arbeidsgivere fikk verdifulle ressurser, mens deltakerne fikk muligheten til å utvikle språkferdigheter og yrkeskompetanse i et norsk arbeidsmiljø.