

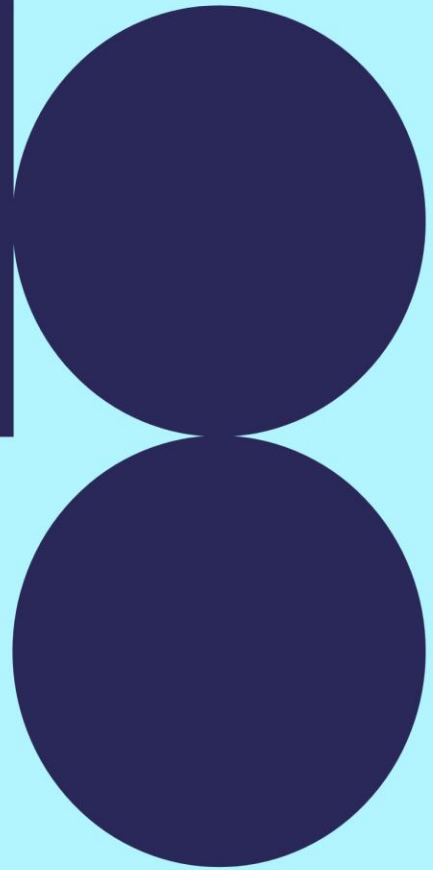
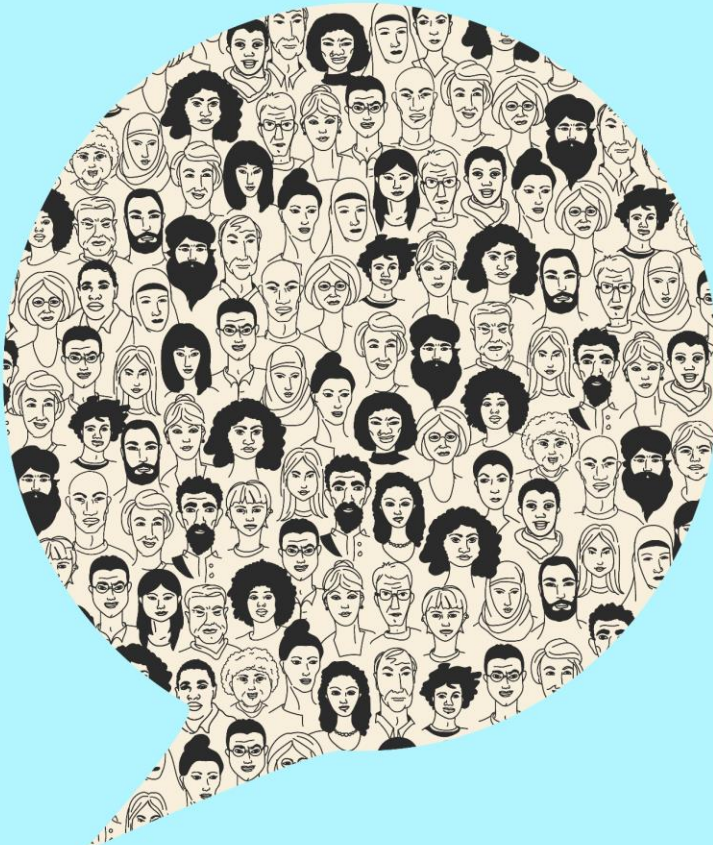


Oslo

Oslo voksenopplæring Rosenhof

Veileder om arbeidsretting av norskopplæring for ukrainske flyktninger

Utviklet i prosjektet I jobb -
arbeidsrettet løp for ukrainere



Innholdsfortegnelse

Om veilederen	2
Bakgrunn og behovet som lå til grunn for prosjektet.....	4
Gjennomføring av prosjektet.....	5
Voksenopplæringens rolle i integreringsarbeidet	5
Utfordringer underveis	7
Obligatorisk vs. frivillig deltakelse	7
Den språklige inngangen til norsk arbeidsliv	8
Balansegang mellom gruppeaktivitet og individuell tilpasning	10
Prosjektets aktiviteter og temaer	12
Arbeidsrettede workshops	12
Bransjespesifikke fagspråkgrupper	12
Karriereveiledning	13
Informasjon om arbeidsmarkedet til deltakere og lærere	13
Systemforståelse – hvordan navigere i hjelpeapparatet	14
Arbeidslivsmesser	14
Annen formidling ut i jobb og praksis.....	15
Deltakerstemmer.....	16
Suksesskriterier.....	17
Morsmålsstøtte	18
Kulturtolking og brobygging	18
Aktivere sivilsamfunnets og deltakernes egne ressurser	18
Være tydelig på målet om å komme raskt i jobb – men ta langsiktige ambisjoner på alvor....	19
Balanse mellom gruppeaktiviteter og individuell tilpasning	20
Vedlegg.....	20

Om veilederen

Denne veilederen er utviklet som en del av prosjektet «I jobb – arbeidsrettet løp for ukrainere», gjennomført ved Rosenhof voksenopplæring i 2023 og 2024.

I veilederen beskriver vi våre erfaringer med og anbefalinger om hvordan VO kan gjøre norskopplæringen for (ukrainske) flyktninger mer arbeidsrettet. Anbefalingene er særlig knyttet til hvordan man kan gi deltakere anledning til å øke sin kunnskap om norsk arbeidsliv, samtidig som de styrker sine norskspråklige ferdigheter. Selv om målgruppen for prosjektet var ukrainske flyktninger, har metodikken stor overføringsverdi til andre målgrupper med lignende behov.

Først beskriver vi våre viktigste erfaringer fra prosjektet, inkludert voksenopplæringens rolle i integreringsarbeidet i lys av prosjektet, utfordringer underveis, og våre anbefalinger basert på erfaringene. Anbefalingene dreier seg om hvordan kombinere arbeidsretting og norskopplæring slik at disse forsterker hverandre, snarere enn å være konkurrerende elementer i et opplærings- og integreringsløp, samt hvordan organisere tilbudet for å få til en god balanse mellom et strukturert kurs og rom for individuell tilpasning.

Deretter redegjør vi for aktiviteter gjennomført i prosjektet, samt vurderinger og innspill fra deltakere. Til slutt oppsummerer vi det vi ser som de viktigste suksesskriteriene for å lykkes med denne typen arbeidsrettede løp.

Vedlagt veilederen ligger en norsk-ukrainsk «ordliste for arbeidslivskultur» og en beskrivelse av samarbeid med arbeidsgivere i forbindelse med prosjektet.

Veilederen bygger på intervjuer med ledere ved skolen og med deltakere som har benyttet seg av aktivitetene vi har tilbudt i prosjektet, samt med prosjektmedarbeiders og prosjektleders erfaringer og observasjoner. I tillegg hentet vi innspill fra en referansegruppe, bestående av to lærere, representanter fra Nav Sagene, markedsteamet i Nav Oslo, Velferdsetaten i Oslo kommune og to deltakere. Innledningsvis i prosjektet hadde vi også Teamsmøter med programrådgivere fra flere Nav-kontorer, hvor vi etterspurte deres synspunkter og innspill på hvordan prosjektet kunne utformes for å sikre at Nav og VO kunne utfylle og styrke hverandres tjenester best mulig.

Formål med veilederen:

- Å dele kunnskap og verktøy til å utvikle arbeidsrettede norskkurs for å styrke deltakernes mulighet for arbeid.
- Å gi anbefalinger om gjennomføring av aktiviteter og temaer som imøtekommer deltakernes behov for norskopplæring og arbeidslivskunnskap parallelt.
- Å beskrive hvordan gruppebaserte aktiviteter kan kombineres med å ivareta behovet for individuelle tilpasninger
- Å fremme positivt samarbeid mellom ulike aktører i introduksjonsprogrammet for å sikre en helhetlig tilnærming i utviklingen av gode opplæringsløp.

Mange har bidratt inn i dette prosjektet med stort og smått, og vi er takknemlige for alle som har støttet og utfordret oss underveis, og gitt oss anledning til å fortelle om prosjektet i flere relevante fora. Vi vil likevel rette en særlig stor takk til Asaki Mehic i markedsavdelingen ved Nav Oslo, til Catrine Bangum i Velferdsetaten i Oslo kommune, og til Erik Maartmann, markedskontakt ved Nav Sagene, for alle gode diskusjoner og tankevekkende innspill.

Rosenhof voksenopplæring står selv ansvarlig for innholdet i veilederen.

Bakgrunn og behovet som lå til grunn for prosjektet

Etter Russlands invasjon av Ukraina i februar 2022, kom en stor bølge ukrainske flyktninger til Norge. Faktisk har det aldri før vært bosatt så mange flyktninger i Norge på så kort tid. I NIBRs rapport fra desember 2023, beskrives situasjonen som enestående (NIBR REPORT 2023:11)¹. De høye ankomsttallene kom også umiddelbart etter en lengre periode med svært lave ankomster. Ukrainske flyktninger fikk kollektiv beskyttelse etter utlendingsloven § 34, og deres rettigheter og plikter til gjennomføring av introduksjonsprogram ble regulert etter bestemmelsene i integreringsloven kapittel 6A. For at mottaksapparatet skulle klare å håndtere den store flyktningsstrømmen, ble det innført en rekke tiltak. Det ble også nedsatt en hurtigarbeidende gruppe med mandat om å vurdere mulige politiske endringer og nye tiltak, med mål om å øke arbeidsmarkedsdeltakelsen blant ukrainere².

At situasjonen satte aktørene i det norske mottaks- og integreringssystemet på prøve, er åpenbart. Også i voksenopplæringen (heretter: VO) fikk vi kjenne på disse utfordringene. Ved Rosenhof VO i Oslo tok vi flere grep for å imøtekomme den kraftige økningen i behovet for norskopplæring på en tilfredsstillende måte. Prosjektet ***I jobb – arbeidsrettet løp for ukrainere***, var en del av vår respons på utfordringene.

Fra vårt ståsted som VO-senter, er den viktigste og tydeligste forskjellen mellom de ukrainske flyktingene og andre deltakere at ukrainerne får et kortere norskopplæringsløp, kombinert med forventninger om høy progresjon i opplæringen og rask overgang til arbeid. Enkelt sagt: De får mindre, men skal oppnå mer. Intensjonen da vi satte i gang prosjektet, var å supplere og styrke den totale «arbeidsrettingen» i målgruppens introduksjonsprogram. Bakgrunnen var en opplevelse av at mange deltakere som skulle vært i praksis, likevel ikke hadde noen praksisplass, og at de ofte hadde store utfordringer med å skaffe praksis selv på den relativt korte tiden de hadde til rådighet. Vi erfarte at flere Nav-kontorer i Oslo var under høyt press, og at selv om de fleste deltakerne var fornøyde med sin programrådgiver og bistanden de fikk, gjorde kombinasjonen av sterk vekst i antall deltakere og forventninger om høyt tempo i integreringsløpet det betydelig mer krevende enn normalt å følge opp deltakerne fra Nav's side. Selv om vi også i VO opplevde å være under press, hadde vi den fordelen at vi var tett på deltakerne og kjente dem godt. I en ekstraordinær situasjon ønsket vi å bidra ytterligere til å dra lasset og hjelpe deltakerne i riktig retning.

I tillegg ble prosjektet en god inngang til dialog og samarbeid med Velferdsetaten i Oslo kommune, Nav Oslos markedsteam og Nav-kontorene i byen. Det ga oss anledning til å utforske samarbeidet og grensesnittet mellom voksenopplæringen og Nav, og nyttige erfaringer med hvordan et arbeidsrettet fokus kan bakes inn i norskopplæringen.

¹ [rapport-reception-settlement-and-integration-of-ukrainian-refugees-in-norway.pdf](#)

² [Hurtigarbeidende gruppe om tiltak for økt arbeidsmarkedsintegrering blant fordrevne fra Ukraina](#)

Gjennomføring av prosjektet

Som nevnt innledningsvis, bunnet vår motivasjon for å søke midler til prosjektet i den krevende situasjonen med et høyt antall flyktninger, som både VO og Nav-kontorene sto i. Vi merket det særlig på at mange av de ukrainske deltakerne i norskopplæringen hos oss ikke hadde fått på plass noen avtale om praksis eller annen arbeidsrettet aktivitet, selv om de, i forhold til der de var i løpet, burde ha vært i gang med det. Vi merket det også på at mange deltakere hadde et stort behov for informasjon og veiledning, utover tilbudet fra Karriere Oslo. De hadde ikke rett til rådgivning i VO, men var i stor grad henvist til nettsider og lenker med informasjon.

Konteksten var også preget av hyppige endringer i rammer, regler og føringer, samtidig som tjenesteapparatet måtte bruke ressurser på rekruttering og opplæring - både nye norsklærere, og nye programrådgivere i bydelene. Det førte til en del usikkerhet om hva som til enhver tid var gjeldende, både på tjenestesida og blant deltakerne selv. Lærere opplevde at det var mye stress og usikkerhet hos deltakerne, noe som ikke var gunstig for motivasjon og progresjon i norskopplæringen.

Vi ønsket derfor å:

- Koble norskopplæring og arbeidsrettede aktiviteter tettere sammen, slik at de to elementene kunne understøtte hverandre og i større grad gjennomføres i kombinasjon.
- Bidra til å forsterke det totale tilbudet til deltakerne i en ekstraordinær situasjon med mottaks- og integreringstjenester under press.

Voksenopplæringens rolle i integreringsarbeidet

For lærere ved Rosenhof oppleves forventningene om hvor raskt ukrainske flyktninger skal lære norsk og komme ut i arbeid, som vanskelig. Ambisjonene beskrives som urealistiske for svært mange deltakerne. Også den hurtigarbeidende arbeidsgruppen bemerket at ambisjonene om rask overgang til arbeid kan oppfattes å stå i konflikt med et mål om varig tilknytning til arbeid, og muligheter for å ta i bruk medbrakt kompetanse. Særlig nok tid til å oppnå gode norskerferdigheter anses viktig for å få en mer stabil tilknytning på arbeidsmarkedet. Andre steder i arbeids- og velferdsforvaltningen har det over tid vært en dreining fra målet om raskeste vei ut i jobb, til et mål om å oppnå varig arbeidslivstilknytning. Det kan selvsagt argumenteres for at målet for denne gruppen ikke nødvendigvis skal være en varig tilknytning til jobb, all den tid den kollektive beskyttelsen nettopp er *midlertidig*. På den annen side er det svært usikkert hvor lenge krigen i Ukraina vil vare, og når det kommer til å være trygt å reise tilbake. I tillegg viser rapporten fra NiBR at en stadig større andel av ukrainerne i Norge ønsker å bli i landet. Per nå vet vi ikke hvor mange av dem som ønsker det, som får lov til å bli. Men vi erfarer at mange har et sterkt behov for å se lengre fremover enn til det å komme ut i en hvilken som helst jobb, og det er avgjørende for deltakernes motivasjon å møte dem der de er mentalt.

Vi har i flere omganger i prosjektperioden hatt oppe spørsmålet om grensesnitt og samarbeid mellom VO og Nav, der VO leverer norskopplæringen, mens Nav har hovedansvar for arbeidsrettede aktiviteter. Det sentrale spørsmålet er om det går utover deltakernes muligheter for å lære norsk, når VO bruker tid og energi på temaer som stillingsutlysninger, CV og søknadsskriving? Går arbeidsrettingen på bekostning av norskopplæringen, som er et høyt

verdsatt og knapt gode for deltakerne? Hva er best bruk av den tida deltakerne har til rådighet?

En ansatt hos Velferdsetaten påpeker at:

«... CV, intervju og sånn, det har NAV ansvar for. Det språklige ligger hos VO. Og så er det sikkert riktig at NAV tenker at det ikke gjør noe om det kommer flere ganger. Men spørsmålet er hva man kunne brukt den tiden til i stedet? Vi hører at mange er redde for det muntlige, at de kvier seg for det. For eksempel muntlige øvelser, kanskje det er viktigere enn å lære å skrive en CV?»

Hun legger til:

Men i denne situasjonen med så mange som skal raskt ut i jobb, så har det vært kjempepositivt at det har vært en ekstra ressurs.

Vi opplever at det tydeligste budskapet fra de Nav-kontorene vi har vært i kontakt med, er at den «ekstra-servicen» på arbeidsretting vi har kunnet tilby gjennom prosjektet, blir satt stor pris på, og at informasjon om hva som er viktig i en jobbsøkingssprosess nesten ikke kan gjentas for mange ganger. I referansegruppen sier representanten fra Nav at om noe skulle vært forbedret, så kunne samarbeidet mellom Nav og VO vært *enda mer, enda tettere*.

Han sier:

Programrådgivere snakker med skolen, men da er det mest i forbindelse med fravær. Vi er ikke flinke nok til å se utviklingen hos de ulike personene, vi burde følge dem opp bedre i fellesskap.

Vi ser at vi her beveger oss i et landskap med vanskelige avveininger. Ifølge Læreplan i norsk for voksne innvandrere, er tema arbeidsliv knyttet til norsknivå A2 og oppover. En utfordring ligger i forventningen om at arbeidsretting skal inn allerede før deltakerne har oppnådd norsknivå A1. Selv om denne gruppen flyktninger i gjennomsnitt har en relativt rask progresjon i norskopplæringen, er det store variasjoner innad i gruppen. En del av deltakerne trenger vesentlig lengre tid enn andre. Som en av lærerne sa det:

Det er vanlig å si at de ukrainske flyktingene har rask progresjon, men det er ikke alltid at den læringskurven er så bratt. Spor 2 sakte, det går ikke fort.

Det er vanskelig å snakke om arbeidslivet før en har lært helt grunnleggende ting på norsk, som å presentere seg selv. Men vår erfaring fra prosjektet er at arbeidsrettingen kan gjennomføres på en sånn måte at det understøtter deltakernes språklæring, heller enn å være et konkurrerende element. Og prosjektets fokus på arbeidslivet som et supplement til opplæringen, har bidratt til å dempe stress både for deltakere og lærere.

Kunnskap om jobbsøking i Norge og norsk arbeidslivskultur er temaer som er godt egnet som inngang både til å utvikle norskspråklige ferdigheter og til å forstå norsk kultur og samfunn. At det har vært et så stort fokus på den arbeidsrettede delen av språket i prosjektet, tror vi har hatt en positiv effekt på flere av lærernes bevissthet på hvordan arbeidsretting kan integreres i norskopplæringen, uten at progresjonen i norsk trenger å bli skadelidende. At det kanskje ikke trenger å være enten eller. Men innholdet må selvsagt tilpasses deltakernes nivå og behov.

Utfordringer underveis

En utfordring vi tidlig observerte, var at mange av de ukrainske deltakerne har et sterkt ønske om å jobbe innenfor det feltet og fagområdet de er utdannet til og har erfaring fra, og at motivasjonen for å ta andre jobber for å komme inn på arbeidsmarkedet, er tilsvarende lav. Usikkerheten som deltakerne lever under, sammen med det potensielt traumatiserende ved å flykte fra en krigssituasjon, bidrar også til å svekke motivasjon og læringsevne, og gjør det vanskelig for mange å holde fokus på det å komme i jobb.

Observasjonen bekreftes i kommunerevisjonens rapport om *Arbeidsintegrering av flyktninger (2024)*³, der det vises til at flere deltakere takket nei til tilbud om praksisplass, fordi de vurderte at praksisen ikke var relevant for jobbønsket deres. Veiledningen og aktivitetene deltakerne fikk gjennom i jobb-prosjektet var viktig for å snu denne innstillingen. Både psykososial støtte i form av individuelle samtaler, tilpasset informasjon om lokalt/regionalt arbeidsmarked, og opplæring om norsk arbeidsliv og hvordan arbeidsgivere i Norge tenker når de skal ansette noen, var viktige elementer her. Også vårt arbeid med å arrangere jobbmesser og forberede deltakerne til disse i forkant, var med på å styrke deltakernes motivasjon for jobb og kjennskap til norske arbeidsgivere, samtidig som de ble «tvunget» til å kaste seg ut i å bruke det norske språket.

Oslo har 15 bydeler og like mange Nav-kontorer. I den nevnte kommunerevisjonsrapporten beskrives også forskjeller mellom bydelene på mange variabler i integreringsarbeidet, ikke minst ulike resultater på formidling til jobb. Grünerløkka var den bydelen i Oslo som i perioden rapporten omhandler hadde best resultater på arbeidsintegrering av flyktninger.

At det er så mange ulike kontorer å forholde seg til, er krevende på flere måter. Det kan variere hvilke roller som har ansvar for hva og hvordan man har valgt å prioritere ressursene. Det gjør at samarbeidet oppleves noe ulikt alt etter hvilket kontor man forholder seg til. I rapporten beskriver informantene fra bydel Grünerløkka det som en viktig nøkkel til de gode resultatene at alle i hjelpeapparatet som møtte flyktningene, snakket med dem om hvorfor det var viktig å komme raskt i jobb, og hva deltakerne selv kunne gjøre for å få det til. Et annet poeng som ble løftet frem, var å starte det arbeidsrettede fokuset så tidlig som mulig, slik at «tanken om jobb i Norge fikk tid til å modnes». Et hovedbudskap i rapporten er at viktige arbeidsrettede tilbud ble iverksatt for sent i bydeler som ikke hadde tilfredsstillende resultater. Vi ser at måten vi møtte deltakerne på i dette prosjektet, er i tråd med anbefalingene fra Grünerløkka.

Obligatorisk vs. frivillig deltakelse

I gjennomføringen av prosjektet la vi stor vekt på deltakernes egne opplevelser av hva som var deres behov i valg av tilbudte tema og aktiviteter. Temaer deltakerne fikk tilbud om, ble satt sammen basert på en undersøkelse der vi kartla hva de selv mente å ha behov for ekstra veiledning om. Temaene inkluderte for eksempel arbeidslivskultur, stillingsannonser og intervjutrening. Rekruttering av deltakere til aktivitetene foregikk som hovedregel ved at det ble lagt ut Teamsmeldinger med informasjon om planlagte aktiviteter, og at deltakerne selv meldte seg på. I en del tilfeller kom også hele klasser sammen med lærer, eller læreren inviterte prosjektmedarbeider til å holde temaer for klassen, med læreren selv også til stede.

³ [Rapport 16/2024 Arbeidsintegrering av flyktninger - Oslo kommune](#)

Det fungerte godt at lærer og prosjektmedarbeider var sammen i klassen, siden de da kunne utfylle hverandre i gjennomføringen av timen. Det bidro også til kompetanseoverføring mellom de to. Når lærer meldte på en klasse, var det ikke den enkelte deltakers eget valg, men det var likevel basert på en konkret vurdering av den aktuelle klassens behov, og med tydelig støtte fra læreren på at det var nyttig å bruke tid på.

I løpet av våren 2024 kjørte vi også et forsøk med en obligatorisk kursrekke i samarbeid med Nav Sagene. Dette kurset var forbeholdt deltakere som bydel Sagene meldte på, og kurset ble brukt av bydelen til å oppfylle kravet om arbeidsrettet aktivitet. Forskjellen mellom deltakere som deltok frivillig og de som var pålagt å møte av sitt Nav-kontor, var ganske tydelig, særlig ved oppstarten. Men vi erfarte at mange snudde underveis, og flere kom også i jobb. Erfaringen vår var at selv om det er vesentlig tyngre å jobbe med en gruppe som ikke selv har meldt sin interesse, vil mange likevel klare å nyttiggjøre seg tilbudet etter hvert som de blir mer bevisst på hvilke muligheter de har, og ser at informasjon om norsk arbeidsliv er noe de faktisk har bruk for.

Den språklige inngangen til norsk arbeidsliv

Hva er «arbeidsrettet norsk»? Dette er et begrep som brukes i mange sammenhenger, men vi opplever at det forstås på ulike måter av ulike aktører. Den norsken du trenger i arbeidslivet er i bunn og grunn den samme som du trenger i andre sammenhenger. «Arbeidsrettet norsk» er ikke avsondret fra norskspråklig opplæring ellers. En av avdelingslederne hos oss sier det slik:

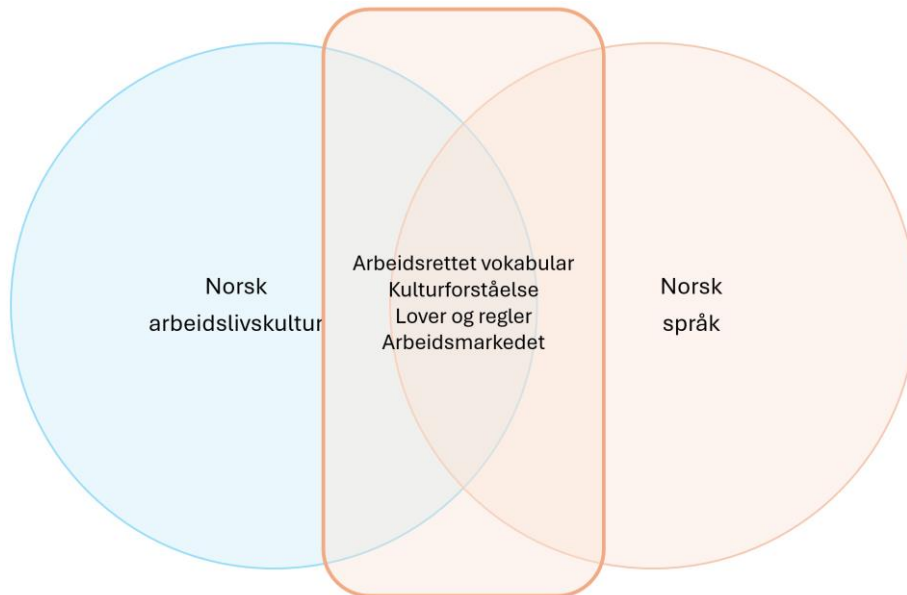
De skal forstå helt vanlige norske ord. Det å lære norsk, det er arbeidsretting.

Poenget understøttes av funn i den tidligere nevnte Kommunerevisjonen i Oslos rapport *Arbeidsintegrering av flyktninger (2024)*, der bydelene trekker frem mangelfulle norskkunnskaper som den viktigste utfordringen for å få flyktingene raskt i arbeid. Det mest arbeidsrettede du kan gjøre som ny i Norge, er antagelig å lære det norske språket. Det er den viktigste nøkkelen.

I dette prosjektet har vi likevel tatt arbeidsretting i norskopplæringen et steg videre, ved å legge ekstra vekt på det spesifikt arbeidsrettede norske vokabularet. Med det mener vi den delen av språket og de begrepene man typisk møter i jobbannonser, i CV- og søknadsskriving, i jobbintervjuer, og i vokabularet som går igjen i beskrivelser av norsk arbeidslivskultur og hva arbeidslivskompetanse i Norge innebærer. Når man skal lage en norsk CV, skrive en norsk jobbsøknad og møte på jobbintervju hos en norsk arbeidsgiver, står en rekke begreper, ord og uttrykk sentralt. Dette begrepsapparatet er det viktig å forstå betydningen av for å knekke de kulturelle kodene som preger norsk arbeidsliv. Det arbeidsrettede vokabularet omfatter både mer tekniske begreper som søknadsbrev, referanse, nøkkelkompetanse, og deltidsstilling, men også ord som beskriver egenskaper mange arbeidsgivere er opptatt av – som at man er «selvgående», «initiativrik» og «pålitelig», eller at man har gode «samarbeidsevner». Dette er ord som er tett knyttet til kulturelle aspekter ved arbeidslivet i Norge, og som ikke nødvendigvis finnes igjen i det arbeidslivet deltakerne er vant med fra sitt hjemland. Derfor er det ofte heller ikke tilstrekkelig å bare oversette ordene direkte for å forstå betydningen av dem. Arbeidslivskunnskap kan omfatte både arbeidslivskultur, relevante lover og regler, samt informasjon om arbeidsmarkedet i Norge. Det er i overlappingen mellom språk og kultur – i

denne sammenhengen innenfor arbeidslivsrelevante temaer – vi finner det feltet vi her omtaler som *arbeidsrettet norsk*.

Denne sammenhengen mellom norsk språk og norsk arbeidsliv er illustrert i figur 1 nedenfor:



Figur 1. «Arbeidsrettet norsk» - i skjæringspunktet mellom norsk arbeidslivskultur og norsk språk.

Vi erfarer at det språklige perspektivet tilfører den arbeidsrettede opplæringen og veiledningen en dybde og grundighet som hjelper deltakerne med å forstå komplekse og kulturelt betingede, særnorske begreper, som det normalt tar lang tid å lære seg den fulle betydningen av.

For å få dette til på en god måte anbefaler vi å engasjere en erfaringskonsulent og/eller en form for kulturfolk, fortrinnsvis med kompetanse innen arbeidsrettet veiledning og god kunnskap om kjennetegn ved både norsk og ukrainsk arbeidsliv. Formålet er å kunne jobbe aktivt med koblingen mellom språk på den ene siden, og kultur og samfunn på den andre. I denne sammenhengen har fokus primært vært på *arbeidslivskultur* og tilhørende temaer. Men i prinsippet kan denne fremgangsmåten brukes innen mange ulike områder. For eksempel ser vi stor nytteverdi i å jobbe på en tilsvarende måte med *skolekultur*.

Flere av deltakerne beskriver at de arbeidsrettede workshopene de har fått i prosjektet skiller seg positivt fra arbeidsrettede workshops og lignende de har deltatt i hos Nav, på den måten at tilbudet i regi av prosjektet har vært mer detaljert, og at de har fått dyptgående forklaringer, mer spesifikt rettet mot akkurat de elementene de har størst behov for å forstå.

Balansegang mellom gruppeaktivitet og individuell tilpasning

En interessant lærdom fra prosjektet var å se hvor mye man faktisk kan få ut av veldig få ekstra ressurser. I prosjektet hadde vi én prosjektmedarbeiderstilling – en «utegående satellitt», som på det meste servet over 20 klasser samtidig. Å få det til krever stor fleksibilitet både i organiseringen av tilbudet, og i måten medarbeideren møter deltakerne på.

Brorparten av aktivitetene var gruppebaserte, og det gjorde at vi kunne nå mange samtidig. Den individuelle tilpasningen i gruppeaktivitetene ble sikret ved at tilbudet var basert på deltakernes egne innspill om hva de hadde behov for, ved at de selv meldte seg på de aktivitetene de ønsket å delta på, og ved å ha rom for spørsmål og tilpasningsmuligheter også i gjennomføringen av aktivitetene, så langt det var hensiktsmessig.

Selv om mye kunne gjøres i grupper, var det også et stort behov for individuelle samtaler og veiledning, og vi valgte å åpne opp for dette også i en viss utstrekning. I prosjektperioden hadde deltakerne derfor tilgang til individuell støtte som går utover det som var standardtilbudet for målgruppa. Tema for karriereveiledningen har ikke utelukkende vært direkte knyttet til jobbsøking, men også til samarbeid med Nav, arbeidsgivere og andre aktører for å tilrettelegge for en trygg og motiverende overgang til arbeidslivet. I tillegg ga veiledningen deltakerne både hjelp med språklig forståelse og emosjonell støtte, noe som var avgjørende for mange. Som en av våre avdelingsledere sa:

Det viktigste vi kan gjøre er å være så fleksible og varme som mulig i møtet med de menneskene. (...) Vi ser det godt her, at det er mennesker vi snakker om. Det er det som må være vårt viktigste fokus.



Figur 2. Kombinasjon av gruppeaktiviteter og individuell tilpasning

Spesielt den individuelle veiledningen krever både empati og forståelse for systemets begrensninger. Mange deltakere opplever stress knyttet til sin midlertidige status. Dette gjør det viktig at veiledere kan balansere kravene fra systemet med deltakernes emosjonelle og praktiske behov.

Ledelsen ved skolen og avdelingen er tydelige på at det å ha en kulturell brobygger, ga deltakere og ansatte en trygghet og tillit i kommunikasjonen. Det tar tid for tjenestesida og bygge opp en dypere forståelse for hva som kjennetegner den målgruppa man plutselig har fått så mange av. Selv om det selvsagt er individuelle forskjeller, er det noen fellesnevner og «taus kunnskap» som det er en fordel å være kjent med når man skal møte mennesker i en sårbar situasjon.

For eksempel når det har vært voldsomt i nyhetene. Dette er ikke en kultur der man skal «snakke om det», liksom i fellesskap i klassen. Det må vi bare respektere. I en annen kulturell gruppe kan det være helt motsatt.

Prosjektmedarbeideren selv opplevde at deltakerne kom til henne når det var noe, og at de så på henne som «en av oss». Det førte til at misforståelser ble oppklart tidlig, og at deltakerne opplevde seg sett og forstått. For avdelingslederen var det en viktig avlastning som gjorde at hun kunne ha fokus på pedagogisk ledelse, i stedet for å kontinuerlig drive med brannslukking. Hun sier:

Egentlig, når det kommer sånne bølger, da trenger man en sånn ressurs, som kan være en brobygger.

Prosjektets aktiviteter og temaer

I prosjektet gjennomførte vi en rekke arbeidsrettede aktiviteter for å støtte deltakerne i deres integrering på arbeidsmarkedet. Aktivitetene hjalp deltakerne til å forstå og navigere i det norske arbeidsmarkedet, og til å bygge opp nødvendig kompetanse på norsk språk og arbeidsliv for å komme i jobb.

Arbeidsrettede workshops

En aktivitet som ble arrangert regelmessig var **arbeidsrettede workshops**. Etter at vi fikk på plass prosjektmedarbeider på fulltid, utgjorde disse workshopene hovedaktiviteten i prosjektet. Kursinnholdet tok utgangspunkt i den nevnte kartleggingen av hva deltakerne selv opplevde å ha behov for. Det ble satt sammen en rekke ulike temaer, som f.eks. kompetansevurdering, CV og søknadsbrev, skrivingstrategi, lesing og gjennomgang av jobbbannonsen, typiske intervju spørsmål og hva man kan svare, simulering av jobbintervju, oppstart i praksis/job, arbeidslivskultur i Norge, kompetanser i arbeidslivet, pauseprat, osv. Hovedregelen var at deltakerne selv meldte seg på til hvert enkelt tema, slik at de valgte det de opplevde å ha mest behov for. Men flere ønsket selv å delta på alle.



Prosjektmedarbeider Alona forklarer viktige begreper fra norsk arbeidsliv

Workshopene hjalp deltakere både med å utvikle språkferdigheter og kunnskaper om arbeidslivet i Norge. Dette var viktig for å gi deltakerne konkrete verktøy og selvtillit i jobbsøkingen og i tillegg kunne de utvikle muntlig kompetanse. Den største utfordringen var å tilpasse innholdet til deltakernes varierte bakgrunn og ferdigheter, noe som krevde fleksibilitet og evne til å improvisere og tilpasse innholdet underveis. Deltakerne fikk bedre forståelse for hva som kreves i jobbsøking i Norge, hva som er forskjellene mellom norsk og ukrainsk arbeidskultur, og hvordan de kan presentere sine ferdigheter og erfaringer på en måte som appellerer til norske arbeidsgivere.

Vi testet også å invitere inn Karen Ellis fra Ellis Culture⁴ i samarbeid med den frivillige organisasjonen Caritas⁵, slik at de kunne holde arbeidslivsrelaterte workshops for deltakerne. Vi erfarte det å invitere inn eksterne som supplement som en fin måte å skape variasjon i formidlingen av budskapet på, og få inn noen nye perspektiver. Det er også et egnet alternativ dersom skolen selv ikke har den nødvendige kompetansen eller ressursene til å holde workshopene. Dersom man velger å hente inn eksterne ressurser, er det selvsagt viktig at man har tett dialog med de som skal levere det faglige bidraget, og sørger for kvalitetssikring av innholdet og gjennomføringen.

Bransjespesifikke fagspråkgrupper

En aktivitet vi gjennomførte for å gi deltakerne mulighet til å utvikle sin spesifikke fag- og yrkesnorsk, var å gruppere deltakerne etter yrkesbakgrunn i det vi kalte **fagspråk-grupper**. Vi inviterte inn deltakere fra relaterte yrker (for eksempel lærere, musikere, bygningsarbeidere

⁴ ellisculture.com

⁵ Caritas - Ending poverty, promoting justice and restoring dignity

osv.) ansatte fra ulike bedrifter og/eller foreninger, slik at de kunne dele erfaringer med hverandre, og gi og få råd om jobbmuligheter innenfor deres felt. De kunne også anbefale relevant litteratur, seminarer eller kurs for hverandre. I gruppene jobbet de blant annet med å lage felles ordlister med relevant norsk fagterminologi, utveksle nyttige kontakter, dele stillingsutlysninger og anbefale arrangementer rettet mot å bygge profesjonelle nettverk i Norge. Vår rolle var å sette sammen og etablere gruppene, med mål om at de kunne fortsette samarbeidet uten vår fasilitering. De fleste gruppene fortsatte å fungere godt etter at vi trakk oss ut, men det var ikke alle yrkesgrupper systemet egnet seg like godt for. Noen ganger var det vanskelig å finne relevante fagpersoner som var villige til å delta på møtene. For eksempel innen bygg og anlegg var tilbakemeldingen at de nesten ikke bruker norsk på jobben, og at de derfor ikke så behovet for at deltakere skulle styrke det norske fagvokabularet for bransjen. Samtidig har organiseringen av interne nettverk av deltakere på skolen hjulpet dem med å samarbeide og motta oppdrag sammen, slik at de fikk økte muligheter for jobb og inntekt.

Karriereveiledning

En stor andel av de ukrainske flyktningene har høyere utdanning og arbeidserfaring, men kompetansen er ofte ikke umiddelbart omsettbart på det norske arbeidsmarkedet. En av de mest populære aktivitetene i prosjektet var **individuell karriereveiledning**, der deltakerne fikk hjelp til å planlegge hvordan de kunne øke sine muligheter for å ta i bruk medbrakt kompetanse. Selv om det var viktig å veilede deltakerne til å ta de jobbene de fikk mulighet for, hadde mange behov for å tenke lengre frem i tid for å finne motivasjonen som skulle til for å få opp energien og aktivitetsnivået. Å forstå at en norsk arbeidsgiver vil legge positiv vekt på at du har vært i jobb, selv om det ikke er en jobb som er relevant for utdanningen din, var nok en vekker for mange. På den måten kan renholds- eller serveringsjobben ikke bare være nødvendig for å tjene penger, men også være et mulig første steg i å (gjenopp)bygge en karriere, dersom det skulle vise seg at oppholdet i Norge ble langvarig. Å få jobb i Norge er mye enklere om du har en norsk referanse, uansett nivå. Dette var ingen selvfølge for deltakerne, siden «referanse» ikke brukes i rekruttering i Ukraina på samme måte som i Norge. Dette er et godt eksempel på et arbeidsrelatert begrep det ikke er tilstrekkelig å oversette direkte for at deltakerne skal forstå betydningen av det. «Arbeidsnorsk» er ikke bare språk, men kulturelt ladede begreper.

Informasjon om arbeidsmarkedet til deltakere og lærere

Sentrale føringer var tydelige på at deltakerne skulle i arbeid så tidlig som mulig, og at målet var *jobb* – uten særlig vekt på om jobben var relevant eller ikke. Samtidig hadde mange deltakere en sterk motvilje mot å søke jobber de ikke opplevde som relevante eller passende til den kompetansen og erfaringen de hadde med seg. Vi inviterte inn en fagperson fra markedsavdelingen i Nav som presenterte oppdatert informasjon om den faktiske situasjonen på arbeidsmarkedet. Samtidig fikk de informasjon om hva som kreves for å kvalifisere til ulike typer jobber: hvilket norsknivå som er nødvendig, og behovet for godkjenning av kompetanse. At deltakerne får presentert «de harde fakta», gir dem et mer realistisk bilde av konkurransen i ulike bransjer og yrker. De får dermed mulighet til å gjøre mer informerte valg i sin jobbsøkningsstrategi, og ser selv behovet for å rette oppmerksomheten dit det er etterspørsel etter arbeidskraft. Vi opplevde at slik informasjon hadde stor effekt på hvor mottakelige

deltakerne var for veiledning og arbeidsrettet bistand. Vi erfarte at det var nyttig også for lærere å få den samme informasjonen, og at det hadde betydning for hvordan de snakket med deltakerne om arbeidsliv og jobbmuligheter.

Systemforståelse – hvordan navigere i hjelpeapparatet

Informasjon om relevante nettsteder

Selv om det har vært gjort mye fra sentralt hold for å nå ut med nyttig informasjon tidlig, som for eksempel nettstedet ny i Norge⁶, erfarte vi at deltakerne hadde behov for enda mer informasjon, både om rettigheter og plikter, om andre nyttige nettsteder, og om «systemet» generelt. For eksempel var flere svært opptatt av muligheten til å lære norsk, og usikre på hva det å gå ut i jobb hadde å si for retten til å fortsette med introduksjonsprogram eller videre norskopplæring. Prosjektet ga oss anledning til å informere om viktige nettsider i klassene, og forklare på ukrainsk hvor man kunne lete for å finne svar på ulike spørsmål og behov. Det var tydelig at deltakerne var svært interessert i informasjonen, mange tok bilder og stilte spørsmål. Vi har ingen grunn til å tro at de ikke hadde fått mye informasjon tidligere, men i en kaotisk og stressende situasjon, er det ikke alt som fester seg første gang.

Informasjon fra Nav

I tillegg til prosjektets egne arbeidsrettede aktiviteter, inviterte vi også inn en rådgiver fra et lokalt Nav-kontor til å holde en bolk med informasjon om Navs tiltak og virkemidler. Selv om dette er informasjon deltakerne selvsagt kan forvente å få av sine programrådgivere i Nav, så vi at mange hadde behov for å få forklart systemet og hvilken type bistand de kan få, med en mer detaljert og grundig beskrivelse av hva som ligger i de ulike begrepene, enn hva de hadde fått tidligere. Nav-rådgiveren selv ga uttrykk for at han ikke tidligere hadde tenkt over hvor mye av informasjonen som kunne misforstås, selv om deltakerne hadde kommet opp på et visst norsknivå. Ett eksempel var forståelsen av hva et «tiltak» er, et annet uttrykket å «ha noe på blokka», som skapte en del forvirring. Når informasjonen ble gitt som en del av prosjektet, kunne vi sikre at deltakerne reelt sett forsto budskapet i det som ble formidlet, både ved hjelp av språkstøtte og kulturelle forklaringer.

Arbeidslivsmesser

I løpet av prosjektet arrangerte vi to arbeidslivsmesser ved skolen, og bidro i planleggingen og gjennomføringen av én større arbeidslivsmesse der Velferdsetaten i Oslo kommune og Nav Oslo sto som arrangører. Den første messen holdt vi i skolens lokaler i mai 2023. For å unngå å bevege oss for langt inn Navs oppgaver og ansvar, markedsførte vi den første gangen ikke arbeidslivsmessen primært som en arena for jobbsøking eller direkte formidling til jobb. I stedet la vi vekt på at deltakerne fikk anledning til å snakke med arbeidsgivere, for på den måten å lære om norsk arbeidsliv, trene seg på dialog med arbeidsgivere, og utfordre seg selv i å bruke norsk språk utenfor komfortsonen. Selv om vi opplevde messen som et positivt arrangement, fikk vi også tilbakemeldinger fra arbeidsgivere i etterkant som gikk på at deltakerne ikke fremsto som fremoverlente og motiverte for å komme i jobb, men var ute etter å hente informasjon fra arbeidsgivere, og stilte spørsmål for å lære om bedriften, heller enn å

⁶ [Ny i Norge - Forside | Ny i Norge](#)

selge seg selv inn som arbeidstaker. Fra arbeidsgivernes ståsted er det ikke verdt å sette av flere timer en formiddag, utelukkende for at deltakerne skal få lære om norsk arbeidsliv.

Både noen Nav-kontorer og representanter fra Nav Oslo var til stede på arrangementet. De ga uttrykk for at de likte ideen om arbeidslivsmesser for deltakere i voksenopplæringen, og ønsket at vi skulle samarbeide om tilsvarende arrangementer i fremtiden. En viktig justering i gjennomføring av messe nummer to, var imidlertid et mye mer eksplisitt fokus på at målet var formidling til jobb, og at det var deltakere og lærere som skulle forberede seg på.

I neste runde inviterte vi inn markedsavdelingen i Nav Oslo i forkant av arbeidslivsmessen, og både deltakere og lærere fikk informasjon om situasjonen på arbeidsmarkedet: hvor mange arbeidssøkere som er registrert, og hvor mange ledige jobber som finnes. Og ikke minst: i hvilke bransjer er det etterspørsel, og hvor er det mange om beinet? Når vi informerte om den kommende messen på skolen, vektla vi tydelig at målet var formidling til jobb, at den var forbeholdt deltakere som var interessert i arbeid, og oppfordret lærere til å hjelpe deltakerne med å forberede seg godt i forkant. Tilbakemeldingene i etterkant av den andre arbeidslivsmessen, var ganske annerledes enn den første – i positiv retning. Deltakerne var ivrige og interesserte i å få frem hva de hadde å tilby, og flere fikk intervjuer i etterkant. Vi har dessverre ikke tall på hvor mange som endte med å få jobb som følge av messen, men vi vet at arbeidsgiverne som var til stedet, hadde reelle behov for å ansette. Å invitere arbeidsgivere inn på skolen for å møte deltakerne på denne måten, har vært bevisstgjørende også for lærere. Deltakerne trenger å bli satt i stand til å presentere seg for potensielle arbeidsgivere på en tillitvekkende måte – og til det trengs det både norsk språk og kjennskap til norske kulturelle koder. Man lærer ikke mindre av å faktisk søke på jobben, er vår konklusjon.

Arbeidslivsmesse
Torsdag 23. mai kl. 9 – 12
Rosenhof Voksenopplæring
Kantina i Trondheimsveien 2, bygg S
(rett bak Schous Bryggeri)

Dere vil møte deltakere som går i opplæring på ulike nivåer, og som er interessert i jobb enten fulltid, eller på deltid ved siden av skolen.

Du som arbeidsgiver kan stå på stand, gi informasjon om virksomheten, ledige stillinger, og snakke med aktuelle kandidater.

Hvis det er behov for å gjennomføre flere «Speed-intervjuer» med interesserte deltakere gi oss beskjed så legger vi til rette for dette fra kl. 12 og utover. Si ifra på forhånd om dette er ønskelig ☺.

Kontakt Linda Moe: linda.moe@osloskolen.no

Oslo

nav

Invitasjon til arbeidslivsmesse på Rosenhof i mai 2024

Annen formidling ut i jobb og praksis

Å formidle deltakere til jobb og praksis var ikke i utgangspunktet en aktivitet i prosjektet, men vi har likevel formidlet kontakt mellom deltakere og arbeidsgivere der det har vært naturlig. Siden vi kjenner deltakerne godt, kunne vi gjøre gode vurderinger av hvem som er motiverte og

egnet for ulike jobber. Vi fikk blant annet tilbakemelding fra vår kontaktperson i Nav Oslo, om at kandidater som ble meldt inn til ledige stillinger og praksismuligheter fra prosjektet, var godt avklarte og motiverte. Som prosjektmedarbeideren selv understreket, var dette en oppgave som kunne ta noe tid, men at det å gjøre en grundig vurdering før oversendelse av aktuelle kandidater til arbeidsgivere, var viktig både for den enkelte deltaker, men også for å sikre at arbeidsgiver fikk en god opplevelse. Ofte skal det ikke mer enn én dårlig erfaring til, før arbeidsgiver vil velge å lete etter egnede kandidater andre steder ved neste anledning.

Deltakerstemmer

Rundt 240 deltakere benyttet seg av aktivitetstilbudet i prosjektet i 2024. I tillegg deltok mange deltakere på arbeidslivsmesse, og noen klasser på arbeidsrettet workshop med Caritas og Ellis Culture, i 2023.

Vi intervjuet totalt fem deltakere om deres erfaringer fra prosjektet, to som var med i referansegruppa, og tre individuelle intervjuer. Alle de vi snakket med, ga uttrykk for at de var veldig fornøyde og opplevde tilbudet som nyttig. Oppsummert ser vi at deltakerne i stor grad er opptatt av de samme temaene som vi også selv har observert i prosjektet.

Som nevnt sprang behovet for prosjektet blant annet ut av det relativt komprimerte løpet de ukrainske deltakerne skulle gjennom, noe som bidro til å viske ut skillet mellom norsk og arbeidsrettede aktiviteter. I praksis ble deltakerne nødt til å forholde seg til begge deler, nesten helt fra begynnelsen av. I intervjuene ble det tydelig at også deltakerne kjenner på behovet for å lære det arbeidsrettede språket tidlig nok, hvis de skal ha mulighet for å innfri kravene om tidlig orientering mot jobb:

*Sånn som systemet er, at alle skal på intervju etter tre måneder og folk har A1, max, men liksom, du **skal** på intervju. Da er det viktig at du lærer tidlig hvordan man kan presentere seg og snakke på intervjuene.*

Noen var mer kritiske til disse doble forventningene enn andre:

Vi har et uttrykk som heter å «sitte på to stoler». Det er når du prøver å gjøre to oppgaver samtidig. Det er ikke så bra. Da mener jeg å lære norsk og jobbe, samtidig.

På spørsmål om hvordan opplæringen i prosjektet skilte seg fra andre arbeidsrettede aktiviteter, for eksempel hos Nav, beskrev en av deltakerne forskjellen slik:

På Nav lærer vi hvordan vi lager en CV, men forskjellen er at her lærer vi hver eneste detalj i CV-en. Vi går inn i hvilke deler den består av og hva de forskjellige begrepene betyr, mye mer detaljert.

En annen fordel som ble trukket frem, var den **individuelle tilpasningen** av tilbudet, noe som gjorde at det traff den enkeltes behov veldig godt.

Det var bedre mulighet for å stille spørsmål og få svar sammenlignet med andre kurs jeg har vært på. Den informasjonen jeg fikk var mer tilpasset det jeg trengte svar på. Både det at jeg kunne velge selv hvilke temaer jeg ville gå på, men også at opplegget og innholdet kunne tilpasses i selve timen, ut fra spørsmål vi hadde.

Flere av dem vi snakket med opplevde nettopp den individuelle tilpasningen og veiledningen som et viktig moment:

I Nav jobbet vi i grupper, men i prosjektet var det individuelt. Det at jeg fikk individuell hjelp med CV'en var grunnen til at jeg fikk jobb.

Det er også flere som kommer inn på **behovet for informasjon**, blant annet om hvordan man kan søke om å få godkjent utdanning fra Ukraina:

Jeg greide å få godkjent utdanning, men mange andre har ikke helt forstått prosessen. Det er behov for mer informasjon om det. Da jeg var på workshopen snakket vi om det, og jeg greide å fikse det selv, men mange i klassen er usikre på hvordan de skal gjøre det og hva som kreves. Mange er stresset på grunn av godkjenning, det tar så mye tid, og hvis de gjør noe feil må de gjøre det på nytt.

Særlig en av deltakerne vi intervjuet understreket nytteverdien i det å lære et mer **arbeidsrelatert vokabular** enn det de (foreløpig) hadde jobbet med i de vanlige norsktimene:

Jeg synes at de bøkene vi har, innholdet i dem passer ikke til det å lære om arbeidsliv og arbeidsrettede temaer. Det var mangel på arbeidsrettede ord og uttrykk. Og det å snakke om ferdigheter – hvilke kan være en fordel og hva kan være en ulempe. Det er ikke mulig å finne ord for det i de bøkene vi bruker i norskopplæringen.

En annen uttrykte seg slik:

Jeg synes det hadde vært bra å få mer tid i undervisningen til å jobbe arbeidsrettet.

Også viktigheten av få en bedre forståelse for **den norske arbeidslivskulturen** ble nevnt uopfordret:

Det var veldig viktig for meg å forstå hvordan systemet er i Norge, det er mye forskjell mellom arbeidslivet her og i Ukraina.

Men det er liten tvil om at mange opplever usikkerheten i situasjonen er belastende, og at det gjør det vanskelig å opprettholde motivasjon og pågangsmot:

Mange ønsker å få langsiktig visum. Usikkerheten er vanskelig. Det blir sagt at kollektiv beskyttelse skal forlenges til fem år, men hva skal skje etter det? Det er vanskelig å motivere seg til å lære norsk om man ikke vet hvor lenge man skal bli. Hvis man ikke skal bli her, hvorfor skal man gjøre noe for å integrere seg?

Suksesskriterier

De ukrainske flyktningene får et relativt komprimert integreringsløp. Det innebærer at skillet mellom norskopplæring og arbeidsrettede elementer på mange måte blir visket ut, fordi man i praksis er nødt til å tenke begge deler parallelt, nesten helt fra starten av programmet. Den individuelle støtten og veiledningen deltakerne har fått tilbud om i prosjektet, hadde stor positiv betydning for motivasjon og pågangsmot i en usikker og emosjonelt krevende situasjon. Vi erfarte også at god informasjon om arbeidsmarkedet, og om hvordan norsk arbeidsliv fungerer, var nyttig for å styrke deltakernes forståelse for hvordan de kan gå frem for å finne sin plass på arbeidsmarkedet, og øke deltakernes motivasjon.

Nedenfor oppsummerer vi våre viktigste anbefalinger for hva som bør være på plass for å lykkes med et arbeidsrettet løp som ivaretar (og ofte styrker!) deltakernes norskspråklige progresjon. Selv om målgruppen for prosjektet var ukrainske flyktninger, vil tilnærmingen ha overføringsverdi også til andre grupper. Den sterke koblingen mellom språk og arbeidsliv er særlig godt egnet i arbeidet med deltakere som har begrenset med tid til rådighet, og som derfor er nødt til å rette fokus mot både norsk og arbeid – samtidig:

Morsmålsstøtte

Når arbeidsrettingen kommer såpass tidlig i løpet, er deltakerne avhengige av morsmålsstøtte for å kunne nyttiggjøre seg informasjonen og opplæringen som gis, i alle fall innledningsvis i løpet. I prosjektet ivaretok vi dette behovet på flere forskjellige måter:

Til gruppeinformasjon om muligheter i arbeidsmarkedet benyttet vi profesjonell tolk som sørget for oversettelse av informasjonen underveis. Vi opplevde i hovedsak at dette fungerte godt i denne typen aktiviteter, men erfarte også at det er viktig å undersøke om at tolken faktisk snakker ukrainsk, og ikke russisk. Dersom det kun er mulig å få tak i russiskspråklig tolk, anbefaler vi å si noe om dette innledningsvis, og forsikre om at det ikke handler om politiske signaler. Dette for å ta brodden av eventuelle negative reaksjoner som kan komme.

I forbindelse med gjennomføring av arbeidslivsmesser engasjerte vi «språkhjelper» som var til stede i lokalet og støttet deltakere og arbeidsgivere i kommunikasjonen. Dette var viktig for å trygge både deltakere og arbeidsgivere, og legge til rette for at dialogen dem imellom kunne komme i gang.

Vår prosjektmedarbeider, som hadde hovedansvar for innholdet i og gjennomføringen av aktivitetene i prosjektet, har selv bakgrunn fra Ukraina, og behersket både norsk og ukrainsk. Dette viste seg å være et svært viktig grep for å sikre forståelse og tillit, og gjorde det mulig å komme i posisjon til å veilede deltakerne mot jobb på et tidlig tidspunkt.

Kulturtolking og brobygging

I tillegg til ren språklig støtte, opplevde vi at tolking av kulturelle ulikheter begge veier hadde stor verdi. I forbindelse med gjennomføringen av arbeidsrettede workshops, var den kulturelle «oversettelsen» særlig knyttet til hvordan det norske arbeidslivet fungerer, sett med ukrainske øyne.

I kraft av sin bakgrunn fikk vår prosjektmedarbeider en rolle som både fagperson og erfaringskonsulent. Dette var viktig for å få en bedre dialog og forståelse mellom skolen og deltakerne. Når det kommer store bølger og systemet må snu seg raskt, vil det være lite tid og kapasitet til å etablere en kulturell forståelse mellom deltakere og tjenesteytere. Når det gjelder ukrainske flyktninger, var det kanskje også lett å undervurdere ulikhetene, fordi det er en gruppe som i utgangspunktet er nærmere norsk kultur enn for eksempel flyktninger fra Syria.

Aktivere sivilsamfunnets og deltakernes egne ressurser

I en situasjon der mye skal skje for mange på kort tid, får det å spille både på andre ressurser i samfunnet, og også aktivere deltakerne i å hjelpe seg selv og hverandre, stor betydning.

Vi erfarte at frivillige organisasjoner ble en hensiktsmessig arena for flere av deltakerne. For noen ble det en god mulighet for relevant praksis, andre brukte frivillige arenaer som et sted å finne sosial støtte og tilhørighet. Dette kunne være veldig viktig i en vanskelig livssituasjon.

I tillegg inviterte vi inn relevante organisasjoner til å holde innlegg for deltakerne på sine spesialfelt. Vi har tidligere nevnt Caritas, men også JURK⁷ - Juridisk rådgivning for kvinner, og Akershus Musikkråd⁸ ble hyret inn og holdt sine opplegg for deltakerne. Samarbeid med frivilligheten må selvsagt tilpasses lokale forhold, og tilbudet som finnes der. Det krever også en aktiv innsats å holde oversikt over tilbudet, invitere inn relevante organisasjoner og hjelpe deltakere til å komme i kontakt slik at de kan nyttiggjøre seg sivilsamfunnets ressurser. Vår erfaring er at deltakerne ofte trenger praktisk bistand til å finne frem til relevante organisasjoner og komme i gang med frivillig aktivitet.

Et annet viktig element i prosjektet har vært å legge til rette for at deltakerne skal ta i bruk sine egne ressurser. Fagspråk-gruppene er et eksempel på det, der deltakerne fikk hjelp til å etablere en slags faglige selvhjelpsgrupper, og kunne støtte og hjelpe hverandre i et relevant profesjonsfellesskap. Vi benyttet også i flere tilfeller deltakere som hadde kommet opp på et tilstrekkelig norsknivå som språkhjelpere – noen har bidratt på frivillig basis, noen har hatt språkpraksis som språkhjelpere i klasser på lavere nivå, og når det har vært mulig har vi også sørget for at deltakere har fått betalte språkhjelper-oppdrag. I tillegg har deltakere hatt praksis hos oss som faglige bidragsytere i andre fag – opplæring i digitale ferdigheter og matematikk. Vi erfarer at når deltakere får sjansen til å ta i bruk sine egne ressurser på en positiv måte, føler de seg verdsatt, og motivasjon og pågangsmot får en “vitaminsprøyte”.

Være tydelig på målet om å komme raskt i jobb – men ta langsiktige ambisjoner på alvor

Mange ukrainere som har kommet til Norge, et ukjent land med en annen arbeidskultur uten kjennskap til både språket og arbeidsmarkedet, har ønsket individuell rådgivning og veiledning. I tillegg rapporterer mange karrieresentre at de har valgt å gjennomføre gruppebaserte informasjonsmøter. Noen karrieresentre mener informasjonsmøtene fungerer bra, mens andre har hatt dårlig erfaring med gruppeveiledning, da de ukrainske deltakerne hadde så ulike utgangspunkt og forutsetninger at det ikke var hensiktsmessig å samle alle til ett møte. Dette er beskrevet i FAFO-rapporten Karriereveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere (2023:08)⁹.

I prosjektet har vi hatt mulighet for å tilby deltakerne også individuell karriereveiledning. Erfaringen fra karriereveiledningen i prosjektet har vist at karriereplanleggingen har hjulpet deltakerne til raskere å komme inn i arbeid og begynne å bygge sin karriere i Norge. For mange blir det enklere å finne drivkraften til å skaffe den første jobben i Norge hvis den ikke oppleves som et blindspor, men som et mulig steg på veien mot en jobb innenfor et felt der de har

⁷ [Juridisk rådgivning for kvinner - JURK](#)

⁸ [Musikk og spilleglede for alle – Akershus musikkråd](#)

⁹ <https://fafo.no/images/pub/2023/20844.pdf>

kompetanse og et sterkt ønske om å bidra. Det var tydelig at dette var et tema mange av deltakerne var opptatt av. Som en av dem sa:

For å gjøre det bra i Norge er det viktig å legge delplaner. Man må ha planer hele tiden.

Prosjektmedarbeideren fungerte som en «megler» mellom systemets krav om rask overgang til arbeid og deltakernes individuelle behov, og hjalp dem til å se hvordan en karrierevei potensielt kunne se ut, selv om startpunktet – den første jobben i Norge - kanskje ikke var det de ønsket seg. Mange av de ukrainske deltakerne på skolen hadde høyere utdanning og bred arbeidserfaring, men møtte utfordringer knyttet til norskferdigheter og kulturelle forskjeller, i tillegg til usikkerhet rundt egen juridiske status.

Også her var det å bruke rollemodeller og erfaringskonsulenter som selv hadde erfaring med å gå stegene i norsk arbeidsliv på denne måten svært nyttig for at deltakerne skulle greie å se for seg at det kunne være mulig å jobbe seg oppover ved å starte et sted, og ta tiden til hjelp. I prosjektet fikk både prosjektmedarbeideren selv, og en av våre samarbeidspartnere i Nav, en slik rolle i veiledningen av deltakerne.

Balanse mellom gruppeaktiviteter og individuell tilpasning

For å utnytte ressursene best mulig, er det nødvendig å holde det meste av tilbudet på gruppebasis. Samtidig er det behov for individuelle tilpasninger for å treffe det faktiske behovet. I en situasjon med mange deltakere, fungerte det godt å la deltakerne selv i stor grad melde seg på de aktivitetene de så som nyttige. Siden deltakergruppen som helhet var så stor, ble det likevel stort sett et tilstrekkelig antall påmeldte. Dersom man har færre deltakere å ta av, er det kanskje nødvendig med mindre valgfrihet, for å kunne forsvare å holde aktivitetene. Vi erfarte at også deltakere som var pålagt å delta, ble mer positive etter hvert som de erfarte at aktivitetene var nyttige. Å planlegge tilbudet basert på temaer deltakergruppen selv har etterspurt, er også en måte å sikre at aktivitetene treffer behovet.

Deltakere i introduksjonsprogrammet er nye i Norge. De ukrainske deltakerne som har vært målgruppa i dette prosjektet, har med seg flukt- og krigserfaringer i nær fortid, forstår ofte ikke alt som foregår rundt dem av rammer og regelverk, og er usikre på hva fremtiden bringer. Vi valgte å tilby noe individuell veiledning i tillegg til gruppeaktivitetene, og dette ble satt stor pris på. Individuelle samtaler kunne både dreie seg om karriereveiledning, rådgivning og emosjonell støtte. Vår jobb er å hjelpe dem til å lære norsk språk, og til å gjøre seg kjent med norsk samfunns- og arbeidsliv, slik at de kan få leve så normalt og selvstendig som mulig mens de er her – enten det viser seg å bli for en kortere eller lengre periode.

Vedlegg

Vedlegg 1. Ordbok for arbeidslivskultur

Vedlegg 2. Beskrivelse av samarbeid med arbeidsgivere