



# KARRIERESTART

Et karriereveiledningsprosjekt for akademiske innvandrere og flyktninger

## SAMMENDRAG

Prosjekt karrierestart hadde som suksesskriterium å bringe den akademiske innvandrer/flyktning nærmere en faglig relevant jobb. 70% av de høyt kvalifiserte innvandrerne og flyktningene i «Prosjekt Karrierestart» kom enten i lønnet arbeid eller arbeidspraksis og dermed nærmere arbeid i løpet av fire måneder. Hvordan ble resultatet til i samarbeidet mellom Karrieresenter, NAV og Læringscenter?

Prosjektgruppe:

Gøril Erikstad, Rania Sheyki (Karrieresenter Vestfold) Kristina Vaitkuvieni og Ursula Van Dam (Karrieresenter Telemark)

## Evaluering av prosjekt

### "Karrierestart for akademiske flyktninger og innvandrere" - «Prosjekt Karrierestart»

## Innhold

<b>1. Bakgrunn for prosjektet</b> .....	2
<b>Samfunnsmessig bakgrunn for «Prosjekt Karrierestart »</b> .....	2
<b>Mål og mandat i «Prosjekt Karrierestart»</b> .....	3
<b>Suksesskriterier</b> .....	3
<b>Karrierelæring i Prosjekt Karrierestart</b> .....	4
<b>2. Rammen for «Prosjekt Karrierestart»</b> .....	4
<b>Valg av pilotkommuner</b> .....	5
<b>Målgruppe</b> .....	6
<b>Samarbeidspartnere</b> .....	6
<b>Samarbeid og tett oppfølging</b> .....	7
<b>3. Prosjektets innhold og gjennomføring</b> .....	7
<b>Prosjektgjennomføring</b> .....	7
<b>Fase 1: Rekruttering</b> .....	8
<b>Fase 2: Oppstart</b> .....	9
<b>Fase 3: Gjennomføring</b> .....	9
<b>Taus kunnskap og eierskap (empowerment)</b> .....	9
<b>4. Kobling til bedrift</b> .....	10
<b>Timing og tilfeldigheter – å komme på rett plass til rett tid</b> .....	10
<b>Språknivå på norsk</b> .....	11
<b>Kompatibel spesialisert kompetanse?</b> .....	11
<b>5. Hindringer</b> .....	12
<b>Hindringer på individnivå</b> .....	12
<b>Hindringer på systemnivå</b> .....	12
<b>6. Resultat av prosjektet</b> .....	13
<b>Overgangen til jobbklar</b> .....	14
<b>Suksesskriterier</b> .....	14
<b>7. Konklusjon:</b> .....	16

# 1. Bakgrunn for prosjektet

## Samfunnsmessig bakgrunn for «Prosjekt Karrierestart »

Med overordnet utgangspunkt i FNs bærekraftsmål ble det sjøssatt et prosjekt som tok sikte på å inkludere akademiske innvandrere og flyktninger på det norske arbeidsmarkedet.



Innvandrere og flyktninger har ofte utdanning og dermed kompetanse med seg fra hjemlandet. Denne kompetansen kan nyttiggjøres på det norske arbeidsmarkedet til fordel for både individ og samfunn, jevnfør FNs bærekraftsmål hvor utdanning er et viktig tiltak mot fattigdom. Dette forutsetter imidlertid at utdanningen flyktningen eller innvandreren kommer med kan brukes i Norge. I etableringsfasen for innvandreren eller flyktningen er det fokus på andre viktige og grunnleggende faktorer som helse, bolig, skole og barnehage. Men etter hvert som dette kommer på plass, må den enkeltes kompetanse oppdages, kartlegges og iverksettes, dersom det skal bli mulig å nytte den spesialiserte kunnskapen. Dette er utgangspunktet for prosjektet.

Sett i relasjon til bærekraftsmålene har prosjektet til hensikt å legge til rette for at medbrakt kompetanse blir kompatibel med norsk kompetanse så innvandring fremstår som den ressurs i Norge, som det har mulighet til å være. Derved kan innvandrere og flyktninger sikres anstendige fagrelevante jobber med anstendig lønn. På flere områder har det norske arbeidsmarkedet et udekket behov for kompetanse. Det er et håp at innvandret kompetanse kan være med å dekke dette behovet, og slik bidra til økonomisk stabilitet og vekst i Norge. Sist, men ikke minst, vil et meningsfylt og fagrelevant arbeid for innvandrere og flyktninger være med på å minske ulikheten i samfunnet (Bærekraftsmål 10).

## Mål og mandat i «Prosjekt Karrierestart»

«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. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og innenfor rammene av ulike sektorer og organisasjoner. Karriereveiledning tilbys av kompetente aktører og utføres med høy grad av etisk bevissthet.»  
(Kilde: Nasjonalt Kvalitetsrammeverk for karriereveiledning)

«Prosjekt Karrierestart» har til hensikt å sette en sårbar, men høyt kvalifisert gruppe av mennesker i stand til bedre å håndtere overgangen til arbeid etter flukt eller utvandring/innvandring. Det er relevant at den enkeltes situasjon, kompetanse og muligheter kartlegges og utforskes sammen med den enkelte. Samtidig er det landspecifikke, norske arbeidslivsfaktorer og kunnskap som med fordel kan formidles og trenes på i grupper. Prosjektet har til hensikt å gjøre begge deler.

Det sentrale i prosjektet er dermed den akademiske kunnskapen som noen innvandrere og flyktninger innehar ved ankomst til Norge. Arbeidsmarkedet i Norge er i en situasjon der mangel på spesialisert arbeidskraft kan virke obstruerende innen flere bransjer<sup>1</sup>. Implisitt i prosjektet ligger det en antagelse om at innvandrere og flyktningers medbrakte spesialiserte kompetanse kan anvendes i det norske arbeidsmarkedet. Dette fordrer at vi lykkes med å finne, kartlegge og matche denne kompetansen med arbeidsmarkedets behov, dette til fordel for både personen selv og for arbeidsmarkedet.

Et sekundært mål i prosjektet var vurdering av språkutfordringer i relasjon til det overordnede målet om fagrelevant arbeid. I tillegg var det ønskelig, om trainee-ordninger kunne nyttes, hvis mulig. Samarbeidspartnere i prosjektet skulle oppleve karrieresenterets tiltak som en støtte i et allerede aktivt arbeid med innvandrere og flyktninger.

## Suksesskriterier

Det ble i planleggingsfasen for prosjektet fastlagt fem suksesskriterier. Disse ble fastlagt ut ifra tidsperspektivet. Prosjektet strakte seg over bare fire måneder etter igangsetting av arbeidsfasen. Det var derfor ikke realistisk å sette opp et fast mål om arbeid, men heller de nødvendige delmål eller steg fra til målet om arbeid.

### 1) Detaljert karriere- og kompetansekartlegging

Utvikle og nytte eget dybdekartleggingsverktøy

### 2) Kobling til relevant bedrift

---

<sup>1</sup> <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/nyheter/bedriftsundersokelsen-2023-fortsatt-stor-mangel-pa-arbeidskraft>

Etablere faglig relevant kontakt til arbeidslivet gjennom samarbeid med markedskontakter hos samarbeidspartnere

3) **Relevant og realistisk karriereplan**

Ivaretagelse av deltaker gjennom en nedskrevet og realistisk plan for veien videre etter prosjektet var viktig. Det handlet også om etisk ansvar i prosessen.

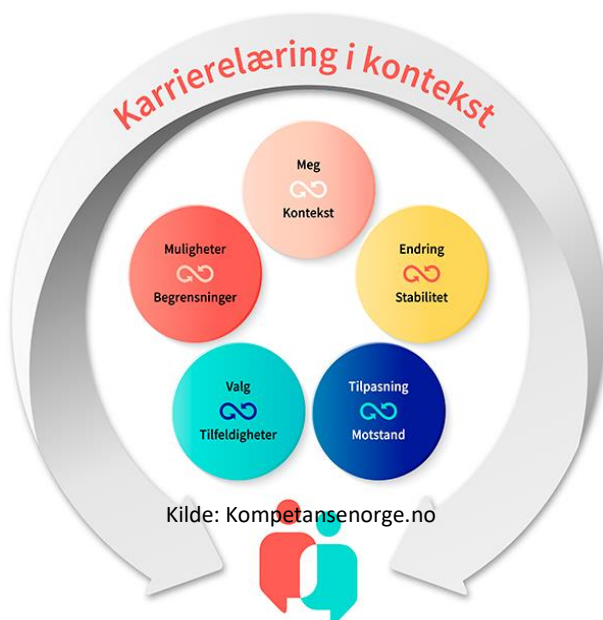
4) **Eventuell heving av fagkompetanse, språk eller annet.**

Planen videre skulle inneholde eventuelle konkrete muligheter for heving av kompetanse på relevant område.

5) **Tettere samarbeid mellom ulike samfunnsaktører om helhetlig oppfølging.**

Det var et suksesskriterium at samarbeidet med involverte aktører samt markedskontakter skulle sikre en mer allsidig og sømløs oppfølging.

## Karrierelæring i Prosjekt Karrierestart



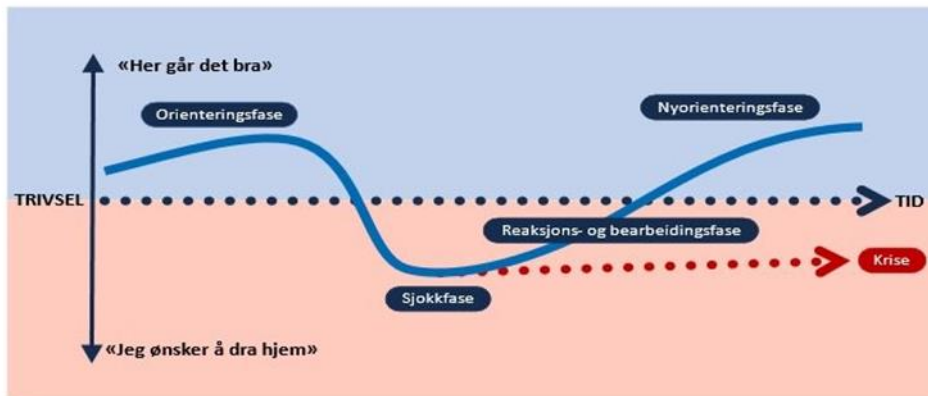
Fokusgruppen for prosjektet er en delgruppe som det allerede arbeides mye med i regi av andre aktører i samfunnet. Det skjer på mangfolds- og læringscentre, voksenopplæring, arbeids- og inkluderingsbedrifter, NAV m.fl. Karrieresenteret var derfor spesifikk i sin målrettethet overfor det karrieremessige perspektivet på utforskning, kartlegging og arbeidslivsforståelse.

I «Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning» er det utviklet en modell

for hvordan man kan jobbe med ulike tema i et læringsperspektiv. Disse temaene er viktige i karrierelæring uavhengig av bakgrunn. Modellen består av ulike karrierekompetanser, som er viktig for den enkelte å ta med seg inn i et karriereutviklingsperspektiv. Læringsperspektivet står sentralt i modellen. I den følgende evaluering av prosjektet vil karriereutviklingen ses med perspektiv i denne modellen.

## 2. Rammen for «Prosjekt Karrierestart»

Prosjektet ønsket å komme inn på et tidspunkt hvor deltakeren har tilstrekkelig språkferdigheter til å motta karriereveiledning på norsk og der deltaker kan vurderes av arbeidsgiver som en reell arbeidstaker. Målgruppen var i nyorienteringsfasen (jf. Figur under).



**Prosjektperiode:** 30. august – 15. desember 2023.

**Rekruttering:** 4 grupper med ca. 10 deltakere og rullerende opptak var vedtatt innledningsvis. Den foreslåtte modellen for rullerende opptak ble imidlertid hindret av prosjektets tidsramme, logistikk, deltakernes tilgjengelighet og ressursbruk til kontakt med arbeidsgivere.

**Varighet:** 6 ukers varighet pr. gruppe for gjennomføring, men mulig forlengelse/overføring fra gruppe 1 til gruppe 2 ved behov. Prosjektets tidsramme tillot kun oppstart av to grupper.

**Språk:** Det ble innledningsvis ikke stilt krav til språkkunnskaper, men det ble anbefalt under et informasjonsmøte med NAV og Mangfolds- og Læringscenteret, at deltakerne skulle kunne gjøre seg forstått og kunne forstå undervisningen uten bruk av tolk. Vi ønsket minimum A2-nivå, men helst B1. Vi ville imidlertid ikke avvise noen før oppstart, så alle som ble innstilt som mulige deltakere ble intervjuet, og språkferdighetene ble vurdert under samtalen. Kravet om språknivå var for mange vanskelig å møte.

## Valg av pilotkommuner

I **Telemark** ble Notodden kommune valgt. Kriteriene var først og fremst et logistisk (sentralt) og gjennomsnittsperspektiv på antall innvandrere/flyktninger.

Notodden kommune er å betrakte som en mellomstor kommune i Telemark. I tillegg er den plassert i en rimelig kjøreavstand fra Karrieresenteret i Seljord. Kjøring er tids- og ressurskrevende. Sluttelig var det allerede etablert et positivt samarbeid før prosjektstart. Det medførte at det relativt enkelt kunne iverksettes et nytt prosjekt.

I **Vestfold** valgte vi Tønsberg Kommune som pilotkommune og hovedsamarbeidspartner. Begrunnelsen her var at det ville være færre kontaktpersoner å forholde seg til, mindre tid brukt på administrasjon, møter og reiser. Vi hadde allerede etablert et godt samarbeid med Tønsberg Læringscenter.

**Ressurser:** 4 karriereveiledere i 50% stilling hver, totalt en ressurs på 200% stilling.

## Målgruppe

Vi fikk påmeldt mange kandidater fra våre samarbeidspartnere basert på vilkårene for deltakelse. Prosjektets målgruppe var personer med akademisk bakgrunn, spesifisert flyktninger/innvandrere og språkkrav på A2-B1 nivå. Det var en overvekt av deltakere med ukrainsk bakgrunn, da de har høyest ankomst til landet i de siste årene. De øvrige deltakerne var fra land utenfor EØS og en fra Romania. Totalt i begge fylkene hadde vi 40 kandidater inn til prosjektet ved oppstart. På det tidspunktet var en del silt ut etter første intervjurunde; noen på grunn av manglende språk og andre av private årsaker. Spesielt gjaldt dette de med bakgrunn fra land utenfor EØS.

## Samarbeidspartnere

Samarbeidet med NAV Notodden, Notodden mangfold- og læringscenter samt det lokale næringslivet har vært positivt. Dette er basert på tilbakemeldinger fra de involverte fra både mangfoldsenteret og fra NAV.

Det har imidlertid blitt identifisert et behov for en tiltakspakke fra NAV i kontakten med næringslivet. Med tiltakspakke menes det her tiltak som mentorordning (det betales en person fri noen timer i uken på arbeidsplassen til å følge opp deltaker), lønnstilskudd (deler av lønnen betales av NAV i en definert periode) og tiltakspenger ved innsøking til arbeidstrening (deltaker mottar en ytelse som er høyere enn sosialhjelp, når arbeidspraksis etableres). Alle avtaler gjeldende tiltak av denne typen gikk gjennom NAV.

Disse tiltakene er relevante arbeidsverktøy. Behov for tiltak oppsto både fra arbeidsgivers og deltakers side. Tiltak som mentorordning og lønnstilskudd gjør det lettere for en arbeidsgiver å investere i en person som har rett fagkompetanse, men med manglende språkkunnskaper og eventuelt manglende kulturell innsikt og norsk arbeidslivskunnskap. Lønn er viktig faktor for å arbeide for alle, og det å kunne medvirke til en endring i inntjeningsgrunnlaget gjennom betalt arbeid eller arbeidspraksis, var en vesentlig motivasjonsfaktor.

## Prosjektets metodikk

Med inspirasjon fra det danske DRCs kartleggingsverktøy samt karriereveiledningsteori, valgte vi at metodikken i prosjektet skulle være å kartlegge arbeidserfaring, utdanning og ambisjoner til den enkelte såpass detaljert at det ville være mulig å forstå, og dermed formidle det til en potensiell arbeidsgiver i detalj. Det kom frem fra prosjektstart at ønsket om å formidle spesialisert kunnskap fordrer kjennskap til arbeidslivets *spesifikke* behov for denne spesialiserte kunnskapen.

## Dybdekartleggingsverktøy

Prosjektet utviklet et dybdekartleggingsverktøy som ble brukt til samtlige deltakere for å finne frem til deres kompetanser, ressurser, utviklingspotensial og ambisjoner. Dybdekartleggingen var basert på kartlegging av verdier, motivasjon, generelle ferdigheter som selvledelse, kommunikasjon, analytisk tenking, organisering, teamarbeid, problemløsning, kulturell forståelse og teknologi, samt erfaringskartlegging. Dette var nøkkelen som åpnet for å finne

rett arbeidsplass, og legge til rette for at prosjektdeltakeren forsto mest mulig om bedrift og arbeidsrolle i forkant av arbeidspraksis/jobbmulighet.

## Samarbeid og tett oppfølging

Forskning beskriver at tett oppfølging er en av de viktigste faktorene for å lykkes med integrering<sup>2</sup>. Det samme gjelder når det skal etableres kontakt med arbeidslivet. Det skal ikke underkjennes at arbeidsmarkedet bærer en økonomisk risiko når de tar inn en person som trenger mer opplæring og språkforståelse enn andre. En motivasjonsfaktor for arbeidsgiver kan nettopp være en spesialisert kunnskap som innvandreren/flyktningen innehar, og som arbeidsgiver ellers har lite tilgang på. Dybdekartleggingen var derfor et viktig utgangspunkt for å tydeliggjøre kompetansen og få til et godt resultat. Denne dybdekartleggingen var å forstå som en investering til fordel for både deltaker og en potensiell arbeidsgiver, men den første fasen var også sårbar, og ville kreve ekstra innsats for å få til et godt resultat.

For å få til tett oppfølging med arbeidsgivere og deltakere var et godt og fleksibelt samarbeid nødvendig for å lykkes. Det vil oppstå misforståelser og utfordringer basert på manglende språkkunnskaper og mangelfull arbeidslivs- og kulturforståelse. Da er en uhindret og god kommunikasjon det viktigste verktøyet for å komme videre.

## 3. Prosjektets innhold og gjennomføring

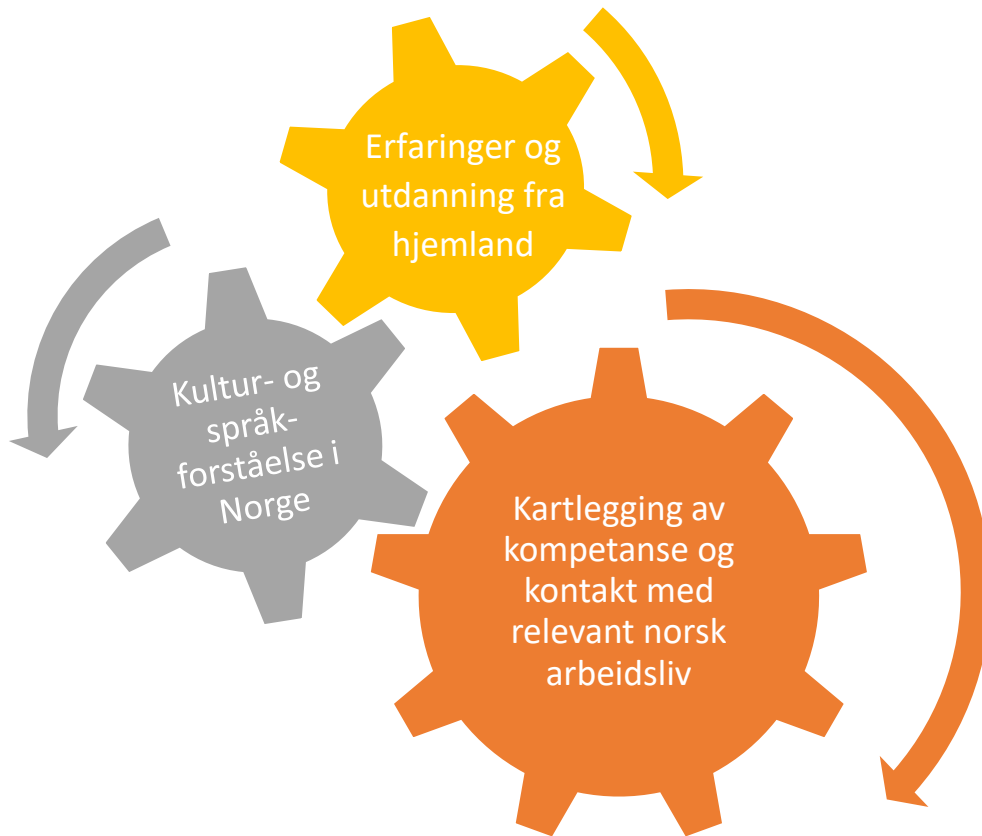
### Prosjektgjennomføring

Gjennomføring av prosjektet var strukturert i 4 faser - rekruttering, oppstart, gjennomføring og kobling til bedrift. Det ble utarbeidet et skjema for å få et raskt innblikk i deltakerens bakgrunn, interesse for deltakelse i et slikt prosjekt og karrieremål etter endt periode. Se modell (Modell: Ursula Van Dam)

---

<sup>2</sup> <https://www.ks.no/fagomrader/innvandring-og-integrering/integrering/tett-oppfolging-viktig-for-a-lykkes-med-integreringen/>

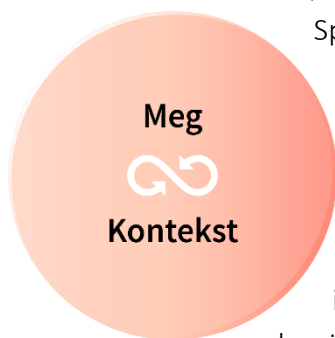




## Fase 1: Rekruttering

I første fase ble et speedintervju-skjema utarbeidet for raskt å innhente et minimum av relevant informasjon fra potensielle deltakere, evaluere deres motivasjon og å diskutere veien videre. Disse ble brukt på en gruppe utvalgt av NAV og Læringscenteret.

Speedintervjuskjemaet var utarbeidet på forhånd og ble revidert underveis slik at det ble best mulig tilpasset målgruppen og situasjonen. I denne innledende fasen ble deltakerens språknivå testet gjennom samtale. De som lå på under A2 nivå ble ikke med videre i prosjektet. Vi samarbeidet tett med Læringscenter og NAV. Kriteriene for manglende oppstart inkluderte også allerede iverksatt karriereplan eller manglende akademisk utdanning. Fra et karriereveiledningssynspunkt var det interessant allerede i den innledende samtalen å få en opplevelse av deltakernes syn på seg selv i denne konteksten som aktiv arbeidssøker. Noen hadde en forforståelse av norsk arbeidsliv, men ofte med liten eller ingen opplevelse av seg selv i denne konteksten. Andre hadde liten forforståelse.

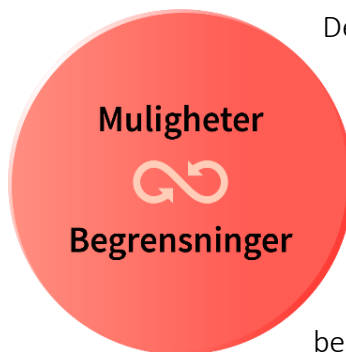


## Fase 2: Oppstart



I fase 2 ble en dybdekartlegging gjennomført for hver deltaker for å utarbeide en detaljert kompetanse- og erfaringsprofil. Dybdekartlegging er basert på kartlegging av verdier, motivasjon, generelle ferdigheter som selvledelse, kommunikasjon, analytisk tenking, organisering, teamarbeid, problemløsning, kulturell forståelse og teknologi samt erfaringskartlegging. Det utvidede kartleggingsverktøyet ble utarbeidet av prosjektgruppen. Det ble kortvarig forsøkt digitalisert, men det hadde liten hensikt. Dette verktøyet ble en nøkkel, som både karriereveileder, NAV-veiledere, læringscenteret og arbeidsgiver kunne forholde seg til og bruke videre. Det handler om hvordan deltakers kompetanser kan tilpasses arbeidsmarkedet og vise versa.

## Fase 3: Gjennomføring



Det ble gjennomført fire dagers felles undervisning med gruppeoppgaver og individuelle oppgaver. Innholdet var blant annet kulturforståelse og tilpasning, likestilling og jantelov, viktigheten av språk, norsk arbeidsmarkedskunnskap, CV-skriving, jobbsøking og intervjutrening. Det ble fokusert på overlæring, med start på enkelt språk, deretter gjentatt og forklart på nytt, men på et høyere språknivå med mer fagstoff. Dette for å få til et best mulig grunnlag og resultat for CV og søknad. Alle deltakerne har bidratt og deltatt aktivt ut fra sine forutsetninger. De har fått i oppgave å lage en CV og åpen søknad til kontaktperson, som har hjulpet til med å redigere. De har selv funnet fram til bedrifter som kunne være aktuelle knyttet opp mot deres utdanning og arbeidserfaring.

## Taus kunnskap og eierskap (empowerment)

Deltakerne fikk som en av de siste aktivitetene under gruppedagene i oppgave å utarbeide en detaljert beskrivelse på norsk av kjernearbeidsoppgaver i deres siste jobb. Dette var et av de viktigste verktøyene for prosjektet. Selv om det er mulig å utarbeide spørsmål som bibringer økt kunnskap om den enkeltes erfaringer og kunnskap, så er det nær umulig å stille generelle spørsmål som rammer konsise mål. Å la deltakeren selv skrive sine erfaringer i detaljer brakte mye taus kunnskap frem. Deltakeren ble nødt til å sette ord på oppgaver, som hen oppfattet lå implisitt i yrke eller tittel. Dermed ble deltakeren selv oppmerksom på å beskrive egen kunnskap. Dette skulle være på norsk, men trengte ikke være mer enn en halv A4-side.

Denne beskrivelsen sikret igangsettelsen av en eierskapsprosess for deltakeren. Det var deltakeren selv som valgte hva denne ville beskrive som de viktigste arbeidsoppgavene. Denne lille beskrivelsen på norsk var med på å sikre at de samtidig som de beskrev det de selv

ønsket å formidle, satte seg i førersetet på sin egen reise som arbeidssøker i Norge. De tenkte selv igjennom hva arbeidsgiver måtte ha interesse av å vite. Det ble et dokument som de kunne pugge før et intervju, og det ble sendt med til arbeidsgiver. På denne måten hadde arbeidsgiver og jobbsøker et utgangspunkt for samtale som deltakeren selv hadde formulert.

Dette dokumentet sikret at taus kunnskap kom til overflaten, og medførte eierskap til egen prosess som deltakeren kunne ta med seg videre fra prosjektet. Det ble en støtte for deltakeren i overgangen fra krigsoffer eller innvandrere til agerende subjekt og aktiv arbeidssøker.

#### 4. Kobling til bedrift

En kritisk komponent i prosjektet var koblingen til relevante bedrifter for arbeidstrening og med potensial for videre ansettelse. 5 av 10 er koblet til relevant bedrift, som har sagt ja til å ha inn deltakere på arbeidstrening, med mulighet for jobb. Generelt i prosjektet så vi at det ble brukt mye mer tid enn den tildelte ressursrammen per en karriereveileder til utarbeidelse av undervisningsopplegg, jobbe med karriereplaner og individuell oppfølging og kobling til bedrift. Mye tid ble brukt på kartlegging, karriereplaner og individuell oppfølging av hver deltaker. Men mest av alt, tar det tid å kontakte arbeidsgivere, vente på tilbakemeldinger, purre, gjennomføre intervjuer og få på plass en konkret avtale. Mye tid.

Tidsrammen som var satt til gjennomføring var ikke tilstrekkelig for å få en god læringsprosess for deltakerne. Aktiv jobbsøking krever stor innsats og tidsbruk, og var for mange av deltakerne utfordrende å gjennomføre samtidig med deltakelse i andre aktiviteter i introduksjonsprogrammet. Flere hadde språkpraksis, praksisplass eller deltidsjobb som ikke var relatert til hverken tidligere arbeidserfaring eller utdanning parallelt med deltakelse i prosjektet. Vi har også hatt utfordringer med formidling av deltakere med bakgrunn innen skipsfart/ingeniørutdanning grunnet sikkerhetstiltak og lite praktisk arbeid knyttet til dette feltet i Norge.

#### Timing og tilfeldigheter – å komme på rett plass til rett tid



Vi så også at mye av utfordringen lå i tidspunktet på året (august-desember). Mange arbeidsgivere hadde gått inn i en avslutningsperiode, og noen hadde tidligere på høsten tatt inn andre deltakere. Eller de hadde allerede noen inne fra ulike arbeids- og inkluderingsbedrifter, NAV eller kommunale jobbteam. Dette førte til at mange arbeidsgivere vi hadde kontakt med var positive til prosjektet og tanken bak, men ikke klar for å ta imot deltakere før tidligst i januar. På arbeidsmarkedet er det mange aktører som konkurrerer om praksisplass hos de samme arbeidsgiverne. Både små

og store kommuner har bosatt mange flyktninger på kort tid. I prosjektet hadde vi kontakt med USN, med små og store bedrifter og med kommunal administrasjon i jakten på en faglig relevant praksis plass/arbeidsplass for den enkelte deltaker. Det var svært krevende, både i relasjon til forventningsavklaring og i relasjon til oppfølging av travle parter, som ikke nødvendigvis har det øverst på lista si å få en flyktning eller innvandrer i praksis eller arbeid. Likevel må prosjektet skryte av samarbeidsviljen og ønsket om å få til noe med deltakere som ikke passer rett inn, men må formes og opplæres for å få det til.

## Språknivå på norsk

I prosjektet vurderte vi, at nivå A2/B1 på norsk var nødvendig. Språket var en langt større utfordring enn først antatt. Alt fra kulturell forståelse til å få med seg hvilken tid du skal møte på morgenen krever språk. Vi ble oppmerksomme på dette da vi begynte å koble deltakerne til bedrift. Da ble det tydelig at mange av deltakerne ikke hadde fått tilstrekkelig språkforståelse fra intro.

En arbeidspraksis under intro-perioden hvor det stilles krav til arbeidsgiver i form av daglige samtaler på norsk, fem nye ord hver dag mv., mener vi er et nødvendig grunnlag, dersom deltaker skal lære seg språket aktivt. Samtidig er det forståelig at det er vanskelig å få til. Flere deltakere hadde forstått viktigheten av norsk og ytret ønske om å investere mer tid til norskopplæring for å kunne få relevant jobb. Programtiden i introduksjonsprogrammet var ikke tilstrekkelig for å nå B2- nivå som er kravet for å kunne jobbe i yrker med krav om akademisk bakgrunn, altså utdanning på universitetsnivå. Mange ga uttrykk for at det var vanskelig for dem å nå dette språknivået i løpet av programtiden.

Til tross for rett spesialisert kompetanse og rett erfaring var noen arbeidsgivere skeptiske til å gi mulighet til arbeid eller arbeidspraksis før vedkommende hadde kommet seg på et bedre nivå i norsk. Prosessen med å lære seg et nytt språk kan ta tid, og derfor er det viktig med fleksibel norskopplæring til de som trenger det. Det er viktig med langsiktig tenkning når det gjelder språk. Jo lengre perspektiv, dess viktigere blir språk. Et godt språk gjør det mulig å jobbe i seriøse bedrifter som har en mer langsiktig tenkning for sine ansatte.

## Kompatibel spesialisert kompetanse?

Når det gjelder tidligere arbeidspraksis, ser vi at det er svært utbredt. Alle som deltok i prosjektet, hadde vært i en eller annen arbeidspraksis. Erfaringene med arbeidspraksis var forskjellige. Felles for alle var at: for å lykkes med å komme ut i relevant arbeid, er det viktig med praksis relatert til deres utdanning-, arbeids- og yrkeskompetanse. Vi opplevde utfordringer med våre forslag om arbeidspraksis, forslag som kunne være en forløper til formidling til mer varig arbeid, dette basert på uttalelser som: demotiverende hvis det ikke var jobbmulighet etter endt praksisperiode og at den stjeler tid som de kunne heller ha brukt på mer norskopplæring. Språknivå har vært avgjørende i vår formidling til arbeidsgivere.

Gjennom vår kartlegging av deltakeres kompetanse og kontakt med arbeidsgivere knyttet opp til deltakerens bakgrunn, oppdaget vi at kompetansen ikke var overførbar og at det ikke var bruk for den i norsk arbeidsliv. Det skyldes stor grad av høyteknologi og digitalisering i noen yrker her i Norge. Deltakerne har lite eller ingen arbeidserfaring fra deres utdanning fra hjemlandet, samt at de har jobbet i en type jobb hvor de ikke har fått brukt utdanningen. De fleste deltakere med bakgrunn fra Ukraina hadde et stort ønske om å utnytte mulighetene de fikk i prosjektet, og var villige til å ta hvilke som helst jobber, selv om den ikke matchet deres utdanning eller tidligere kompetanse. Argumentet for aksept for å ta hvilke som helst jobber var bunnet i usikkerhet om hvor lenge de kommer til å bli i Norge. Det er generelt stor vilje til å gå ut i arbeid, men den største utfordringen når det gjelder karriereplan og videreutdanning er «midlertidighetsstatusen» ukrainerne har fått. Dersom man skal få til reell arbeidsdeltakelse og integrering, må den enkelte investere i egen fremtid i Norge i form av språk, tilpasning og nettverksbygging. Den midlertidigheten som de ukrainske flyktninger har som et premiss for å være i Norge er implisitt en hindring for de nødvendige grep for reell deltakelse i arbeidslivet.

## 5. Hindringer

### Hindringer på individnivå

- **Manglende norskkunnskaper**, altså språket, er den største barrieren for arbeidsdeltakelse. Det handler i utvidet forstand også om manglende mulighet til å bygge nettverk – og dermed ultimativt også manglende muligheter for integrering.
- **Manglende jobberfaring innenfor deres kompetanse og utdanningsområde.** Mange av flyktningene som deltok i prosjektet, primært ukrainske, hadde høyt akademisk utdanningsnivå, men lite erfaring innenfor fagfeltet. Tidvis ingen erfaring i det hele tatt.
- **Utdanning og dens innhold ikke relevant** for bedrifter innenfor lignende bransje. Mange ga uttrykk for at det er vanskelig og utfordrende å skaffe seg jobb i Norge med kompetansen de har med seg fra hjemlandet. Når arbeidsgivere sammenligner kompetansen deres med norsk utdanning eller arbeidserfaring, viser det seg at kompetansen ikke er direkte overførbar til det norske arbeidslivet.

Fordringen og ønsket om raskeste vei til arbeid har ført til at flere av deltakerne i prosjektet har takket ja til den typen arbeid som ikke er relatert til deres fagkompetanse.

### Hindringer på systemnivå

- **Manglende relevante arbeidsplasser lokalt**
- **Manglende tilrettelegging** for reell språktrening på arbeidsplassen
- **Type oppholdstillatelse** og usikkerhet rundt, hva som skjer på lengre sikt vanskeliggjør planlegging av karriere. Kompetanseheving er tidskrevende og kostbart, og det er en vurdering både fra deltakers og fra samfunnet sin side om det er verdt å investere tid og penger i det.

### **Konsekvenser for karriereplanen er blant annet:**

- Deltakeren ønsker en jobb som ikke krever spesialkompetanse, som for eksempel butikk, servitør, enkelt renhold og arbeid som tilkallingsvikar.
- Deltakeren ønsker å starte egen bedrift. Dette er noe ukrainske flyktninger er vant til hjemmefra, og så lenge målgruppen er mennesker med samme landbakgrunn kan dette gå helt fint.
- Deltakeren ønsker å fortsette et utdanningsløp online slik at de kan fortsette livet ved tilbakekomst til eget land.

Når det gjelder tiltak som arbeidspraksis, lønnstilskudd og norskkurs, ser vi at kapasiteten er sprengt med tanke på tiltaksbudsjett. Disse tiltakene bidrar til at flest mulig kommer ut i arbeid, forbygger utenforskap og bidrar til sunn deltakelse i samfunnet. Vår erfaring er at NAV er gode til å støtte og bistå de aktørene som kan bidra til å få til god integrering. De har vært positive til å stille opp med arbeidspraksis for deltakere i prosjektet, og de har vært gode lyttere for å tilrettelegge så langt det lar seg gjøre for å lykkes. De fleste deltakerne ønsker å være en ressurs og få mulighet til å være det.

Det er mye søkelys på komme raskt ut i arbeid og det har vi karriereveiledere full forståelse for. Basert på våre erfaringer med gruppen med akademisk bakgrunn, er at de med dette fokuset søker seg til den ustabile delen av arbeidslivet som ikke er egnet for å holde ut over tid. De har tidligere ikke jobbet innen praktiske yrker, og har derfor liten relevant arbeidserfaring og kompetanse innen flere fagfelt, selv om de har høyere utdanning.

## **6. Resultat av prosjektet**

Prosjektet har demonstrert mulig effektivitet i å fremme karriereveier for målgruppen. Mer enn 30% har gått til betalt arbeid/jobbspraksis eller trainee-stillinger med mulighet for arbeid, dersom trainee-perioden fungerer bra. 40% har gått til tiltaket arbeidspraksis i NAV, som i noen tilfeller kan føre til jobb i etterkant. Dermed er sluttresultatet i prosjektet ut fra dette at 28 av 40 (70%) deltakere har kommet i arbeidspraksis eller jobb. Av disse har ca. 30% funnet fagrelevant arbeidspraksis i henhold til utdanningsbakgrunn. De resterende har fått enten arbeidspraksis eller jobb i barnehage, butikk eller restaurant. Det er ulike årsaker til at det er flere som har funnet en jobb/arbeidspraksis som ikke er fagrelevant enn omvendt. Dette handler både om manglende muligheter innen fagfeltet, manglende oppdatert kunnskap sett i forhold til norsk kompetanse, manglende forutsigbarhet og den derav følgende manglende investering i utdanning og språk.

De resterende har manglet språkferdigheter eller dokumenter (ikke oversatte/godkjente vitnemål), men opplever likevel ifølge tilbakemeldinger fra dem selv å ha hatt et utbytte av

prosjektet. Etter prosjektets avslutning er det fortsatt samhandling med flere aktører og arbeidsgivere rundt muligheter for jobb.

De generelle tilbakemeldingene fra samarbeidspartnerne er at prosjektet gir resultater og hjelper både NAV-brukere og flyktninger i introduksjonsprogrammet til å bli koblet raskere til arbeidslivet. NAV og Mangfolds- og læringscenteret har uttrykt behov for tverrfaglige samarbeidsprosjekter av denne typen med et karrierelæringsperspektiv.

Samarbeidspartnerne har gitt tilbakemelding på at særlig dybdekartleggingsverktøyet har bidratt med en bevissthet rundt kunnskap. Det gjelder for deltakeren selv, for markedskontakten som skal arbeide med flyktningen i overgangen mot jobb og for arbeidsgiveren som har behov for å forstå hva den enkelte eventuelt kan bidra med på arbeidsplassen.

Tilbakemeldingene indikerer at prosjektet har oppnådd konkrete resultater ved å være med å akselerere integreringen av deltakere i arbeidsmarkedet. Dette understreker den strategiske verdien av prosjektet og behovet for lignende initiativer.

## Overgangen til jobbklar

### Suksesskriterier

#### 1. Detaljert karriere- og kompetansekartlegging

Den detaljerte karriere- og kompetansekartleggingen viste seg å være prosjektets største suksessfaktor. Detaljene i denne kartleggingen gjorde det i tillegg klart for prosjektlederne at det var hensiktsmessig at deltakerne selv laget en beskrivelse av arbeidsoppgaver de hadde hatt i jobb fra hjemlandet. Denne beskrivelsen som deltakeren selv utformet, ga eierskap og Empowerment. Den banet veien for håndtering av overgangen fra flyktning/innvandrere til aktiv arbeidssøker og handlende subjekt.

Beskrivelsen var et godt utgangspunkt for arbeidsgivere å forholde seg til og ga et godt grunnlag for videre spørsmål i forbindelse med jobbintervju. Både samarbeidspartnerne (NAV, Læringscenter) og arbeidsgivere ga uttrykk for dette synspunktet. Deltakerne selv opplevde at det var godt å ha et konkret utgangspunkt å snakke ut ifra når de var på intervju.

#### 2. Kobling til relevant bedrift

Dette suksesskriteriet var det mest arbeidsintensive og den mest langvarige delen av prosjektet. Det handlet både om at det manglet høyspesialiserte stillinger i nærområdet å søke på, men også tidsfaktoren/tidspress hos arbeidsgivere.

Arbeidsgivere har det travelt, og selv om de alle var tydelige på at de ønsket kompetansen og var motivert for å gjøre en samfunnsinnsats, var det mye annet som også tok deres tid. Det

var ikke uvanlig at det måtte ringes titalls ganger for å etablere kontakten så det ble satt opp et møte. Det ble likeledes sendt mange e-poster som måtte følges opp. Dersom man fulgte et spor i flere uker og det så likevel viste seg ikke å være rett plass i relasjon til timing, personalbehov osv., måtte prosessen gjentas med en annen bedrift med en like lang tidshorisont.

Vår erfaring er at det øker nivået av trygghet og utholdenhet at samme person følger den enkelte deltaker hele veien til bedriften, og er med på intervju, selv om dette er svært tidkrevende og arbeidsintensivt. I tillegg er dette ikke Karrieresenteret sitt mandat. Det er andre aktører, både NAV og Læringssenteret, som er bedre kjent i detalj med det lokale arbeidsmarkedets spesifikke behov. Det står det respekt av, og det er Karrieresenteret sin oppfatning at den direkte kontakten med arbeidslivet er best overlatt til de som har størst kunnskap på området.

### **3. Relevant og realistisk karriereplan**

Dybdekartleggingen var som nevnt et godt utgangspunkt for å legge en realistisk og relevant karriereplan. Fra starten av prosjektet var dette et viktig mål. Detaljgraden var ansporet av målet om å komme i kontakt med bedrifter eller utdanningsinstitusjoner. Kriteriet for en realistisk karriereplan er detaljnivået, og at man tør å sette ord på både muligheter og hindringer. Som vi skal komme inn på under neste punkt, var språknivået en massiv utfordring, både på system- og individnivå. Samtidig var den midlertidige flyktningstatusen med på å vanskeliggjøre overgangen fra flyktning til arbeidssøker. Dersom status som arbeidssøker/arbeidstaker til enhver tid kan omgjøres til «uønsket person» i Norge, uavhengig av egen innsats, så fratrar det den enkelte muligheten til å bli en reell arbeidssøker/arbeidstaker. Dette gjelder i enda høyere grad når det er en høykompetansejobb som er på tale. Vi erfarte at det i denne typen spesialiserte jobber ofte må investeres *mye* fra deltaker og fra arbeidsplassen for at kompetansen blir kongruent med norsk kompetanse. Det er selvsagt større motstand mot en sån investering når det ikke er mulig å vite om investeringen rekker å lønne seg. Det er mye å kreve av arbeidslivet, og av deltakerne. Det var en av årsakene til at 40% av gruppen fant jobb/arbeidspraksis i ikke-spesialiserte jobber.

Samtidig må det anføres at både samarbeidspartnere og prosjektdeltakere opplevde at det tilføyset situasjonen en ekstra dimensjon, når Karrieresenteret var med gjennom hele prosessen, også under intervjuet.

### **4. Eventuell heving av fagkompetanse, språk eller annet**

Det var et mål i prosjektet å finne ut om det var behov for heving av kompetanse for denne gruppen i relasjon til å fasilitere målet om fagrelevant arbeid. Som det er påpekt tidligere i rapporten var det lavere nivå på språkkunnskapen enn forventet. Likevel ble det i prosjektet forventet at deltakerne deltok uten bruk av tolk, og blant annet selv måtte beskrive tidligere arbeidsoppgaver på norsk, utarbeide søknad og CV mm. Det gjorde de, men med store vanskeligheter. Den usikkerheten som knytter seg til en midlertidig flyktningstatus hadde også



her en hindrende effekt. Likevel opplevde vi en revitalisering og stor motivasjon, særlig da hver enkelt opplevde å bli sett og vurdert som en kapasitet på en bedrift.

Det ble derfor undersøkt i prosjektperioden om det var mulig å få til et intensivt språkkurs for denne gruppe, noe som etter vår oppfatning hadde hatt en positiv innvirkning på arbeidsmulighetene. Det var imidlertid ingen av aktørene involvert som hadde budsjett til å støtte prosessen på denne måten. Det er vår vurdering at det bør jobbes mer målrettet i relasjon til språk, ikke minst når det er foretatt en kobling til bedrift. Dette vil bedre mulighetene for fagspesifikk kompetanse i norske bedrifter til fordel for norsk næringsliv.

#### **5. Tettere samarbeid mellom ulike samfunnsaktører om helhetlig oppfølging.**

Det har på alle måter vært en fordel å samarbeide med NAV, læringsentrene og næringslivet i dette prosjektet. Det er imidlertid noen faktorer som kan være nyttige å avklare på forhånd. Dette gjelder hvor store midler som er til rådighet i prosjektet og hva de kan nyttes til, for eksempel lønnstilskudd eller midler til ekstra språkopplæring. I tillegg er det vesentlig å vite hvem som gjør hva i relasjon til oppfølging. Vi opplevde at interessen og engasjementet i dette prosjektet var stort fra samtlige involverte. Dette mener vi er synlig i prosjektets positive resultat.

Vi mener med utgangspunkt i overstående erfaringer, at dette prosjekt har overføringsverdi til andre grupper av flyktninger/innvandrere som har vanskelig for å finne fotfeste på arbeidsmarkedet.

#### **7. Konklusjon:**

Prosjektet har demonstrert mulig effektivitet i å fremme nye karriereveier for målgruppen. Mer enn 30% har gått til betalt arbeid eller trainee-stilling med mulighet for arbeid, dersom trainee-perioden fungerer bra. 40% har gått til arbeidspraksis, videreført gjennom NAV, og som kan føre til betalt jobb i etterkant. Sluttresultatet i prosjektet er ut fra dette at 28 av 40, det vil si 70% av deltakerne har kommet i arbeidspraksis eller jobb. Likevel er det kun en liten prosentdel som har fått faglig relevant arbeid eller arbeidspraksis. Flere har startet i ikke-fagrelevante yrker som barnehage, butikk eller restaurant. Det er ulike årsaker til at det er flere som har kommet i en ikke fagrelevant jobb/arbeidspraksis enn omvendt. Dette handler om manglende muligheter innenfor fagfeltet, manglende oppdatert kunnskap sett i forhold til norsk kompetanse, manglende forutsigbarhet i oppholdet (gjelder for flyktninger med midlertidig status) og den derav følgende opplevelse av nødvendigheten av en betalt jobb fortrest mulig.

Det er store utfordringer forbundet med overgang fra flyktningstatus til aktiv arbeidssøker/-taker. Det anbefales at arbeidspraksis, og ikke bare språkpraksis i en ikke-fagrelevant jobb, etableres allerede i introduksjonsperioden. Flere i prosjektgruppen hadde vært i språkpraksis uten å ha lært mer språk, for eksempel i butikk. I tillegg hadde det for noen vært en ekskluderende opplevelse. Dette kan og bør unngås.

Det er prosjektgruppen sin oppfatning, at dersom språkpraksis, altså praksis utelukkende med formål om språklig utvikling, skal ha noe for seg, må det stilles konkrete og målbare fordringer til praksisplassen. Dette vil være til hjelp for både deltaker og arbeidsgiver. Det er viktig at arbeidsgiver i forkant forstår hva som forventes under en språkpraksis. Det understrekes, at det må stå mer enn 'lære norsk', 'oppmøte i fire timer to ganger i uken' og 'enkle arbeidsoppgaver'. Dette må følges opp av ansvarlig instans, læringscenter eller NAV. Det anføres at det ikke handler om arbeidsgivers manglende vilje. De står ofte klare med et oppriktig samfunnsengasjement. Det handler om at en presis bestilling til arbeidsgiver gjør det enklere for alle parter å få et utbytte av praksisen. Det å bli klar for det norske arbeidsmarkedet har flere elementer i seg. Det å være i jobb handler i høy grad om sosiale og kulturelle koder, om nettverksbygging som relevant kompetanse og om språk. Vi anbefaler derfor at språkpraksis i tillegg bør tilknyttes en fadder på arbeidsplassen, der denne har ansvar for å inkludere og snakke med kandidaten i praksis. Sistnevnte vil også være med å sikre at deltaker får den nødvendige språktreningen på arbeidsplassen.

Samarbeidspartnerne har gitt tilbakemelding på at særlig dybdekartleggingsverktøyet har bidratt med en bevissthet rundt kunnskap. Det gjelder for deltakeren selv, for markedskontakten som skal arbeide med flyktningen i overgangen mot jobb og for arbeidsgiveren som har behov for å forstå hva den enkelte eventuelt kan bidra med på arbeidsplassen.

Tilbakemeldingene indikerer at prosjektet har oppnådd konkrete resultater ved å være med å akselerere integreringen av deltakere i arbeidsmarkedet og at prosjektets metodikk med fordel kan overføres til lignende prosjektet med andre grupper av innvandrere og flyktninger.