

Samarbeid mellom avdeling flyktning i
Mestringsenheten, Nav Sandnes og
Sandnes læringscenter

FRA KOMMUNAL PRAKSIS TIL ORDINÆRT ARBEID

Veileder

INNHOLD

02

Forord

03

Organisering

05

Roller og ansvar

07

Innhold i prosjektet

11

Innhold i kvalifiseringsløpene

13

Individuelt tilrettelagt program

19

Resultater

20

Gode grep

22

Etterord

23

Vedlegg

FORORD

Denne veilederen bygger på prosjektet «Fra kommunal praksis til ordinært arbeid», som hadde som mål å øke antallet flyktninger i kommunale praksisplasser og videre i ordinære arbeidsforhold. Prosjektet var et samarbeid på tvers av kommunale tjenester for å utvikle løsninger som møter både flyktingenes og arbeidsmarkedets behov. Målgruppen var deltakere i introduksjonsprogrammet med ulik utdanningsbakgrunn, hovedsakelig fra Ukraina, men også fra andre land. Prosjektet pågikk fra oktober 2023 til desember 2025.

Som følge av økt bosetting av flyktninger etter krigen i Ukraina og et nytt lovkrav om minst 15 timer arbeidsrettet innhold etter tre måneder i introduksjonsprogrammet, etablerte avdeling flyktning et eget praksisteam. For å sikre bedre oppfølging og målrettet innsats ble praksisteamet opprettet med programrådgivere som spesialiserte seg på å få deltakere med arbeid som sluttmaal ut i arbeidspraksis.

Prosjektet er finansiert med midler fra IMDi. Formålet er å styrke kvaliteten i kommunenes kvalifiserings- og integreringsarbeid, bidra til at flere innvandrere kommer i arbeid eller utdanning, og utvikle kunnskap og metoder med overføringsverdi til andre kommuner.

Veilederen gir eksempler på praktisk gjennomføring. Utviklingen og gjennomføringen har vært et samarbeid mellom Mestringsenhetens avdeling flyktning, Sandnes Læringscenter og Nav Sandnes. I tillegg har ulike enheter og tjenesteområder i Sandnes kommune og det lokale næringslivet stilt med mange praksisplasser, hvor flere har resultert i arbeidsforhold. De tre førstnevnte aktørene har i fellesskap utarbeidet denne veilederen.

Denne veilederen er nyttig for alle som ønsker å utvide bruken av kommunen som praksis- og arbeidsplass for flyktninger som deltar i introduksjonsprogrammet eller som overføres Nav for videre arbeidsrettet oppfølging. Vi håper veilederen kan inspirere til en helhetlig tilnærming der integrering ikke bare er noens ansvar, men et felles ansvar for hele kommunen. I lys av det rekordhøye antallet flyktninger som er bosatt de siste årene, har Sandnes kommune utvidet sin visjon fra «Hele kommunen bosetter» til «Hele kommunen integrerer».

“Hele kommunen integrerer”



ORGANISERING

Prosjektet er et tverrsektorielt samarbeid mellom avdeling flyktning i Mestringsenheten, Nav Sandnes og Sandnes Læringssenter. Prosjektet ble styrt av en styringsgruppe som skulle sikre gjennomføring i tråd med politiske vedtak og god samhandling mellom aktørene. Prosjektgruppen fulgte opp mål og gjorde nødvendige justeringer underveis, mens prosjektkoordinator lå hos fagstab i Helse og velferd. I styringsgruppen deltok avdelingsledere fra avdeling flyktning og Nav Sandnes samt rektor ved voksenopplæringen. Prosjektlederansvaret var fordelt mellom avdeling flyktning i Mestringsenheten, Sandnes læringssenter og Nav Sandnes. Ressursbruken varierte gjennom prosjektet som følge av endrede ankomster, erfaringer, utskiftninger i personalet og nye lovkrav om arbeidsrettede tiltak.

Avdeling flyktning

Avdeling flyktning er en del av Mestringsenheten i Sandnes kommune, som gir tjenester innen rus, avhengighet og psykisk helse, samt tjenester til flyktninger. Avdelingen har et overordnet ansvar og koordinerer bosettingsarbeidet i henhold til avtale med IMDi og kommunestyrets vedtak. Økonomisk selvstendighet og deltakelse i arbeidslivet er sentralt for å lykkes i integreringen.

Programrådgivere og praksisveiledere i avdeling flyktning har sammen ansvaret for kvalifisering gjennom introduksjonsordningen. Målet er å styrke deltakernes muligheter for overgang til arbeid gjennom arbeidspraksis og sikre at arbeidsrettede kvalifiserende elementer brukes målrettet som virkemiddel for læring, kompetansebygging og kjennskap til norsk arbeidsliv og arbeidslivskultur.

Nav Sandnes

Nav Sandnes omorganiserte i 2023 for å styrke oppfølgingen av flyktninger, og opprettet et eget integreringsteam. Teamet samler ansvaret for både økonomisk sosialhjelp og arbeidsrettet oppfølging under og etter introduksjonsprogrammet, og følger deltakerne gjennom tilskuddsperioden på 5 år.

I prosjektperioden hadde Nav en prosjektleder og en prosjektmedarbeider. Prosjektmedarbeideren arbeidet tett med praksisveilederne for å kunne ta i bruk relevante Nav-tiltak allerede mens deltakerne var i introduksjonsprogrammet. Medarbeideren deltok i overføringsmøter for deltakere som ikke var i jobb, men som fortsatte i praksis, og overtok den arbeidsrettede oppfølgingen når deltakerne gikk videre fra introduksjonsprogrammet til Nav.

Sandnes Læringssenter

Sandnes Læringssenter er Sandnes kommune sitt ressurscenter med ansvar for voksenopplæring og bistår øvrige kommunale enheter med tjenester og kompetanse knyttet til integrering av flyktninger og innvandrere. Sandnes Læringssenter gir tilbud om norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere (dag, kveld og nett), grunnskole for voksne organisert i moduler og spesialundervisning for voksne (logoped, synspedagog, alternativt supplerende kommunikasjon).



Tre dedikerte prosjektledere: f.v. Bente Birkedal, Mette K. Haugvaldstad og Hien T. T. Pedersen.

ROLLER OG ANSVAR

Avdeling flyktning

Avdeling flyktning har ansvar for oppfølging av flyktninger som deltar i introduksjonsprogrammet i Sandnes kommune. Avdelingen består av integreringsveiledere, miljøarbeidere, programrådgivere og praksisveiledere. I prosjektet er det praksisveiledere som har deltatt og bidratt, med kontinuerlig samarbeid med programrådgivere som fasiliterer introduksjonsprogrammet. Praksisveilederne har ansvar for oppfølgingen mens deltakerne er i arbeidspraksis. Praksisteamet har fordelt ansvaret for praksisplasser hos tjenesteområder mellom seg, for å sikre både effektiv kommunikasjon, god kompetanse og overordnet flyt og oversikt.

Nav Sandnes

I prosjektet hadde Nav ansvar for å støtte overgangen fra introduksjonsprogrammet til arbeid. Nav informerte arbeidsgivere om relevante støtteordninger, som midlertidig lønnstilskudd, mentortilskudd og inkluderingstilskudd, for å bidra til både opprettelse av praksisplasser og ansettelse. Mot slutten av introduksjonsprogrammet gjennomførte Nav og avdeling flyktning informasjonsmøter for deltakerne, samtidig som det ble holdt faste overføringsmøter med avdelingen for å avklare hvilke deltakere som skulle overføres til Nav ved avslutning. Deltakere som ikke nådde målet om arbeid innen programmets slutt, gikk videre til Nav for videre oppfølging, og fikk tildelt både arbeidsrettet veileder og økonomiveileder. Arbeidspraksis som var etablert i introduksjonsprogrammet kunne videreføres som arbeidstrening i regi av Nav når dette ble vurdert som hensiktsmessig, slik at deltakerens utvikling og progresjon kunne bygges videre på uten avbrudd.

Sandnes Læringssenter

Sandnes Læringssenter hadde ansvar for norskopplæringen for deltakerne i prosjektet, og organiserte undervisningen i tråd med læreplanen i norsk for voksne innvandrere. Ved oppstart kartla SLS deltakernes utdanningsbakgrunn og plasserte dem i klasser basert på forventet progresjon. Det ble fattet vedtak om norskopplæring for ett år med mulighet for et halvt års forlengelse. Gjennom hele prosjektperioden tilbød SLS fleksible opplæringsløp der det ble tatt hensyn til deltakernes arbeidssituasjon, praksis og individuelle behov, slik at opplæringen kunne tilpasses ulike livssituasjoner og mål.



Foto: TIME Aluminium AS

Nav Sandnes



Foto: Eiendomsmegler 1

Sandnes læringssenter og avdeling flyktning

INNHold I PROSJEKTET

Systematisk bruk av kommunen som arbeidsgiver

Vi, i likhet med flere arbeidsformidlere, har erfart at praksis i privat næringsliv ofte gir en enklere vei til lønnet arbeid. Med dette prosjektet ønsket vi å endre på den trenden. Sandnes kommune er en av de største arbeidsgiverne på Nord-Jæren, med over 6000 ansatte. Kommunen består av fem tjenesteområder; Byutvikling og teknisk, Helse og velferd, Kultur og oppvekst, Økonomi, og Organisasjon. Vårt mål var å etablere kontakt med disse tjenesteområdene for å skape flere praksismuligheter.

For å nå ut bredt fikk vi drahjelp fra kommunedirektøren, som i juni 2023 oppfordret alle enheter til å tilby praksisplasser til flyktninger. Målet var i første omgang minst 100 praksisplasser. Oppfordringen ble publisert på intranettet og sendt som e-post til virksomhetsledere. Det nyopprettede praksisteamet etablerte en egen e-postadresse, og responsen kom raskt fra enheter som ønsket å ta imot kandidater eller lære mer om prosjektet. Vi fulgte opp med besøk til arbeidsgivere, inkludert enheter vi ikke tidligere hadde samarbeid med. Et eksempel er renholdsavdelingen, som umiddelbart ønsket å ta imot ti kandidater med opplæring og mulighet for ansettelse.

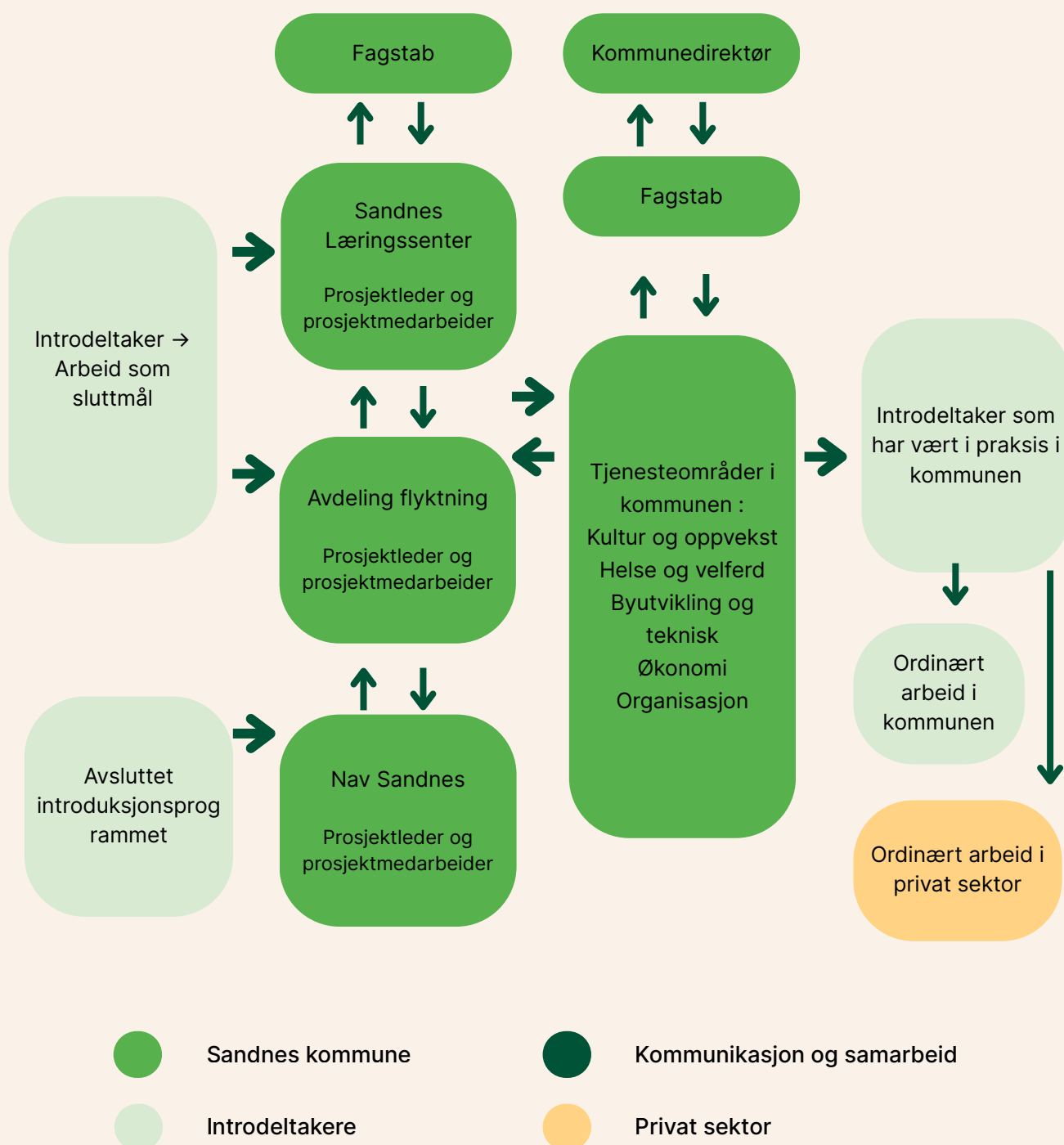
I løpet av prosjektperioden ble målet om å etablere 100 praksisplasser i kommunen justert opp til 180. Et sentralt delmål var at minst 20 av disse skulle føre til arbeidskontrakt innen prosjektperiodens slutt. For kandidater som ikke fikk jobbmulighet i kommunen, skulle vi legge til rette for videre praksis i privat næringsliv med sikte på ansettelse.

Avdeling flyktning, Sandnes Læringssenter og Nav inviterte kommunale arbeidsgivere til samhandlingsmøter med lunsj, og private arbeidsgivere til frokostmøter. Invitasjonene gikk til både arbeidsgivere som allerede hadde kandidater i praksis, og til dem som var nysgjerrige og vurderte å ta imot. Et annet delmål var at 80 deltakere skulle nå sine læringsmål i norsk i løpet av prosjektperioden. I tillegg skulle det utvikles en modell for fleksibel og yrkesrettet norskopplæring, tilknyttet praksis- og arbeidsplassen.

Et tett samarbeid mellom Nav Sandnes, avdeling flyktning og Sandnes Læringssenter var avgjørende for å lykkes. Gode samarbeidsrutiner, samlokalisering og felles møteplasser bidro til et stabilt og effektivt samarbeid.

Samarbeidsmodell og modell for prosjektet

Modellen kombinerer språkopplæring og arbeidstrening for å styrke integrering, språkutvikling og innsikt i norsk arbeidsliv. Den tydeliggjør samarbeidet mellom avdeling flyktning, Nav Sandnes og Sandnes Læringssenter, viser når de ulike aktørene kommer inn i prosessen, og beskriver både den politiske forankringen og overgangen fra prosjektet til ordinært arbeid i kommunal eller privat sektor.



Fleksibel norskopplæring med fokus på praksis og arbeid

NORSKKURS

01.

Ved oppstart i introduksjonsprogrammet fikk deltakerne norskundervisning hos Sandnes Læringssenter. Som følge av prosjektet ble undervisningen endret fra fire halve dager til to hele dager og én halv dag, for å frigjøre tid til hele dager i praksis.

YRKESRETTET NORSKKURS

02.

Ved oppstart i arbeidspraksis fikk deltakerne tilbud om et yrkesrettet norskkurs på to timer i uken, i tillegg til ordinær norskopplæring. Kurset skulle styrke språklæring knyttet til arbeid, med temaer fra norsk arbeidsliv og oppgaver som tok utgangspunkt i praksisplassen.

NORSKLÆRER PÅ PRAKSISPLASS

03.

Norsklærere besøkte deltakerne på praksisplassen for å støtte språkutvikling, diskutere språkkrav og strategier, og involvere arbeidsplassen som språklæringsarena. Det ble også vist til verktøy for språklæring, med særlig vekt på digitale ressurser og NAFO-KI som anbefalt hjelpemiddel.

Utvikling av fleksibel norskopplæring med fokus på praksis og arbeid

Sandnes Læringscenter har ansvar for norskopplæringen for innvandrere i kommunen. I løpet av prosjektperioden har organiseringen av norskkurs blitt endret flere ganger.

Dette skyldes både lovendringer som gjorde det nødvendig å frigjøre mer tid til praksis, og erfaringer som viste at enkelte grep ga bedre muligheter for å kombinere norskopplæring med arbeid, praksis eller videregående opplæring. Fra å ha hatt norskkurs over fire dager i uken, ble det etter en kort prøveperiode våren 2024 innført et 3-dagers kursopplegg på alle nivå fra august 2024.

Denne modellen – med 16 timer norskopplæring fordelt på tre dager og to dager satt av til 15 timer arbeidspraksis – har siden vært brukt med gode resultater. Den gir deltakerne mulighet til å få fullt timetall i norsk samtidig som de kan følge lovkravet om arbeidspraksis innen tre måneder etter oppstart i introduksjonsprogrammet. Modellen er videreført i 2025 og er under kontinuerlig utvikling, blant annet gjennom økt satsing på yrkesrettet norskopplæring.



I prosjektperioden ble det etablert en pilotklasse - vi kalte den «junigruppen» - hvor arbeidsretting var et gjennomgående fokus i all undervisning. Klassen brukte læreverk med temaer fra norsk arbeidsliv, og de første månedene la lærerne særlig vekt på muntlige ferdigheter for å gi deltakerne trygghet i kommunikasjon på praksisplassen. Målet var at deltakerne skulle kunne delta i enkle samtaler, stille spørsmål, gi beskjeder og uttrykke behov i arbeidssituasjoner.

Etter hvert ble undervisningen supplert med arbeidslivsrelevante lese- og skriveoppgaver, som å forstå rutiner, lese arbeidsrelaterte tekster og skrive korte beskjeder. I tillegg ble integreringsoppgaver – som å ta bilde av et rom på praksisplassen eller stille enkle spørsmål til en kollega – brukt for å knytte språket i undervisningen tett til språkbruken på praksisplassen..

Pilotklassen ga verdifulle erfaringer som senere ble integrert i den ordinære arbeidsrettede modellen ved læringssenteret. Erfaringene viste at tydelig fokus på muntlighet i oppstartsfasen, kombinert med en nær kobling mellom praksis og undervisning, bidro til økt motivasjon og styrket læringsutbytte hos deltakerne. Disse erfaringene har vært viktige i videreutviklingen av den fleksible og arbeidsrettede norskopplæringen som nå er etablert



Modell for fleksibel norskopplæring ligger som vedlegg i denne veilederen.

INNHOOLD I KVALIFISERINGSØPENE

Oppstart og forventningsavklaring

Avdeling flyktning i Sandnes kommune er organisert med tre integreringsteam som bosetter nye innbyggere etter avtale med IMDi. Innbyggere som er aktuelle for introduksjonsprogrammet, og som har arbeid som mål, meldes videre til arbeidsteamet i programmet. I prosjektperioden har denne gruppen i hovedsak bestått av deltakere fra Ukraina.

Avdeling flyktning har, i samarbeid med Sandnes læringssenter, innført et terminbasert system der inntak til norskkurs og introduksjonsprogram gjennomføres fire ganger i året. Antallet deltakere som skal starte i en termin kartlegges, og gruppene settes sammen med 15–20 deltakere. Dersom antallet er høyere, arrangeres flere inntakssamtaler på ulike datoer. Deltakere som ikke kan møte til første samtale får dermed mulighet til å delta på neste.

På grunn av det høye antallet deltakere som er aktuelle for introduksjonsprogrammet, har avdeling flyktning invitert ukrainske deltakere til felles inntakssamtaler før oppstart. Dette tilbudet har vært forbeholdt ukrainere. Inntakssamtalen varer i 1 time og 30 minutter og planlegges og gjennomføres av programrådgivere i introduksjonsprogrammet. Innholdet omfatter blant annet informasjon om introduksjonsprogrammet, integreringsloven, organisering og programinnhold. Praksisveiledere fra praksisteamet informerer også om deltakelse i arbeidspraksis. Det blir tydelig informert om lovkravet om at deltakere skal ut i arbeidspraksis innen tre måneder etter oppstart i introduksjonsprogrammet, og hva dette innebærer for deltakernes forventede progresjon og målsettinger. Målet er at deltakerne før oppstart skal være godt orientert om formålet med programmet, struktur, forventninger og realistiske mål knyttet til praksisplass.



Tips:

Avdeling flyktning erfarte at inntakssamtalene har vært positive for de som har deltatt. Deltakerne har fått informasjon om sentrale deler av programmet, regler, krav og forventninger på forhånd. Og samtidig fått mulighet til å stille spørsmål, avklare eventuelle misforståelser og snakke sammen om felles mottatt informasjon i etterkant. Det anbefales at praksisveileder er til stede og informerer om praksis på dette møtet.



INDIVIDUELT TILRETTELAGT PROGRAM

01.

Kartlegging og plan for arbeidspraksis

Før oppstart i introduksjonsprogrammet gjennomfører programrådgiver kompetansekartlegging av deltakernes medbrakte kompetanse. Dette er bakgrunnen for deltakers slutt mål og innhold i introduksjonsprogrammet. Praksisveileder fordeles også før oppstart, og gjennomfører en egen kartlegging spesifikt rettet mot hvilken arbeidspraksis deltaker skal ha.

Kartleggingssamtalen tar utgangspunkt i deltakerens integreringsplan og slutt mål i introduksjonsprogrammet. I samtalen vurderes det om slutt målet er realistisk innenfor programperioden, og deltaker får informasjon om arbeidsmuligheter og krav i den aktuelle yrkessektoren.

For eksempel vil en deltaker med mål om arbeid i helse få informasjon om relevante praksisplasser, forventede arbeidsoppgaver og arbeidstider, samt språk- og utdanningskrav for ansettelse i sektoren. Krav og forventninger knyttet til praksis, sammen med deltakerens rettigheter, er beskrevet i et eget dokument som er oversatt til ukrainsk.

Deltakeren går gjennom dokumentet i samtalen og kan stille spørsmål og be om avklaringer. For deltakere med andre språk gjennomgås dokumentet muntlig med tolk. Dokumentet signeres og deltaker får en kopi.

02.

Utforming av cv

I kartleggingssamtalen blir CV presentert og gjennomgått. De som trenger det, får hjelp av praksisveileder til å fylle ut en CV-mal. CV-mal fra Nav Sandnes har blitt brukt til dette formålet. Formålet er å synliggjøre deltakerens utdanning og arbeidserfaring, og dermed øke mulighetene for å få relevant praksis.

Fra høsten 2025 har praksisteamet valgt å bruke Webcruiter som CV-mal, ettersom dette er en av de mest brukte rekrutteringsplattformene i Norge. CV-en kan også lagres som PDF, noe som gjør den enkel å bruke i dialog med arbeidsgivere.

03.

Arbeidslivskurs og karriereveiledning

Avdeling flyktning oppfyller lovkravet om at alle deltakere skal ha et fulltidsprogram i introduksjonsprogrammet på 37,5 timer per uke. Deltakernes første timeplan består av norskopplæring og ulike tiltak i introduksjonsprogrammet. Ett av disse tiltakene er arbeidslivskurs, som introduserer temaer som arbeidslivskultur, fravær, likestilling, skatt, svart arbeid, samt arbeid med CV, jobbsøknader og intervjutrening. Kurset gis i løpet av de første tre månedene av introduksjonsprogrammet og varer mellom 8 og 10 uker.

Som følge av høye bosettingstall ble karriereveiledning for ukrainerne arrangert som felles informasjonsmøter. Karriereveiledere fra Rogaland fylkeskommune ble invitert inn i arbeidslivskursene for å fortelle om arbeidsmarkedet i Rogaland og gi nyttige tips i veien mot arbeid.

Tips:

Gjennomføring av arbeidslivskurs før oppstart i praksis har vist seg å være en nyttig forberedelse for deltakere i introduksjonsprogrammet. Det anbefales at kurset ledes av praksisveiledere som har tett kontakt med arbeidslivet og følger opp deltakerne i praksis. Dette sikrer at deltakerne får relevant veiledning om forventninger, rutiner og krav i norsk arbeidsliv, samt støtte knyttet til egen praksis i programmet.

04.

Karin Ellis bøker

I forkant av oppstart i arbeidspraksis fikk deltakerne utdelt bøker av forfatteren Karin Ellis. Disse omhandler norsk arbeidslivskultur og å søke jobb i Norge. Bøkene ble delt ut på deltakers morsmål, herunder hovedsakelig ukrainsk. Hensikten med bøkene var at deltakerne skulle forberede seg til praksis i en norsk bedrift gjennom å lese "Kunsten å arbeide med nordmenn" og få hjelp, støtte og veiledning i å utarbeide sin CV gjennom å lese "Kunsten å søke jobb i Norge".



05.

Matching med praksisplass

Etter deltakerne har blitt kartlagt og utformet sin CV begynner praksisveileder å lokalisere og matche deltaker med potensiell praksisplass. I prosjektet har det vært flest matchinger innen tjenesteområdene Oppvekst og Helse og velferd, men også i Organisasjon og Byutvikling og teknisk. Praksisveileder presenterer deltaker kort til aktuell praksisplass, forbereder deltaker til intervju, og drar sammen med deltaker ut til praksisplass for et første møte. Lengde på praksisperioden avtales under det første møte, og er vanligvis på 3 måneder. Praksisperioden kan forlenges dersom deltaker har behov for ytterligere kvalifisering for å vurderes for ansettelse.



Tips:

Vi har gode erfaringer med bruk av logg-bok når deltakerne er i arbeidspraksis. Her kan de skrive ned ord og begreper underveis og reflektere over dagene i praksis. I tillegg har vi brukt ordlister og yrkesrettede hefter i forberedelsene til oppstart i arbeidspraksis.

06.

Oppstart og kontakt underveis

Når deltaker begynner i arbeidspraksis i kommunen har praksisveileder hovedoppfølgingsansvar. I praksis betyr dette at praksisveileder tar hyppig kontakt med arbeidsgiver og deltaker underveis for å få et bilde av hvordan praksisperioden går, og om det er behov for veiledning eller endring. Samtidig som praksisperioden begynner, begynner deltaker med yrkesrettet norskkurs hos Sandnes læringscenter. Første evalueringsbesøk gjennomføres etter cirka 4 uker. Her evalueres praksisperioden så langt, og både arbeidsgiver og deltaker får uttrykke sine tanker og erfaringer. Vi lager i tillegg en videre plan for praksisperioden og snakker om muligheten for ansettelse, og eventuelt hvilke krav til ansettelse deltaker må jobbe videre med for å bli vurdert som ordinær ansatt.



07.

Fra passiv til aktiv arbeidssøker

Det forventes at deltakeren er en aktiv jobbsøker. Hen oppmuntres til bedriftsbesøk, å levere søknader og bruke attest fra arbeidspraksis som del av jobbsøkingen. Praksisveileder og deltaker trener også på jobbintervju, inkludert intervjusituasjon, vanlige spørsmål og hva arbeidsgivere ser etter. Arbeidet omfatter i tillegg trening i egenpresentasjon, norsk språk og forberedelser knyttet til den aktuelle arbeidsplassen. Gjennom yrkesrettet norskkurs bygger deltakerne nyttige ferdigheter og presis kompetanse innenfor sitt bransjeområde.

08.

Avslutning og overføring til Nav

Praksisveileder involverer integreringsveileder i Nav underveis for å sikre en god overgang når introduksjonsprogrammet avsluttes. Samarbeidsmøter med arbeidsgiver brukes til å avklare muligheter for ansettelse og informere om relevante Nav-tiltak.

Dersom deltakeren ikke har fått jobb ved programslett, kan praksisavtalen videreføres til Nav eller det søkes ny praksisplass med mulighet for arbeid. Før avslutning deltar alle på et informasjonsmøte om videre oppfølging fra Nav. Når ansettelse er aktuelt, kan Nav og Sandnes læringssenter tilpasse opplegg, for eksempel kombinasjon av arbeid med lønnstilskudd og norskopplæring.

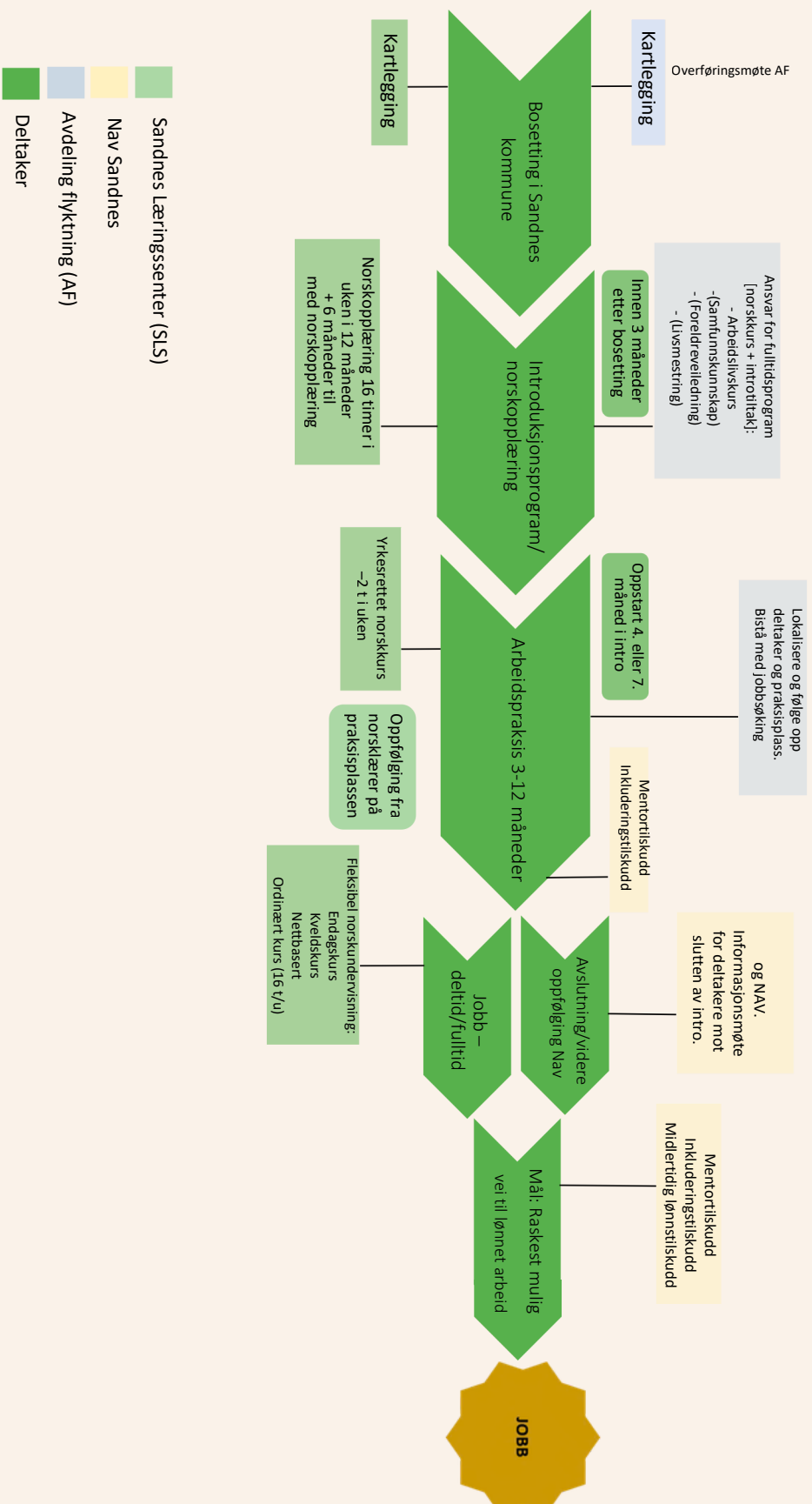
Deltakere som fortsatt har norskrettigheter etter avsluttet introduksjonsprogram, fortsetter i norskopplæring samtidig som de får arbeidsrettet oppfølging fra Nav. Dersom rettighetene er brukt opp, kan Nav eller arbeidsgiver vurdere å finansiere videre opplæring ved behov. Ved jobbtillbud kan læringssenteret tilby fleksibel norskopplæring, som kveldskurs eller nettbasert undervisning, slik at deltakeren kan kombinere arbeid og språkopplæring.

Tips:

Tidlig involvering av Nav i introduksjonsprogrammet har bidratt til et tettere samarbeid og gitt gode resultater. Det har også gjort det enklere for deltakerne å forstå hvordan Nav jobber og hvilke forventninger som stilles til dem som arbeidssøkere.



Oppfølging av deltaker fra bosetting til arbeid



RESULTATER

Overgang til privat næringsliv

Prosjektet hadde også som mål at 50 av 100 deltakere i praksis skulle få relevant arbeidserfaring og videreformidles til praksis i privat sektor. I prosjektperioden gikk 63 deltakere videre til praksis i private bedrifter, og 26 av disse fikk arbeidskontrakt. Dette viser at samarbeidet med næringslivet har vært en sentral faktor for å skape varige muligheter for deltakerne. Praksisveilederne har hatt tett dialog med bedriftene, og arbeidsgiverne har blitt invitert til informasjonsmøter om kommunens integreringsarbeid, noe som har styrket forståelsen og engasjementet i privat sektor.

Økt flerkulturell kompetanse i kommunen

Et annet mål var at 35 virksomheter, enheter eller avdelinger i kommunen skulle øke sin flerkulturelle kompetanse og forståelse for mangfold som ressurs.

I løpet av prosjektperioden har 123 deltakere vært utplassert i praksis i 62 ulike virksomheter, enheter eller avdelinger i kommunen. Selv om målet om 180 utplasserte deltakere ikke ble nådd, skyldes dette i hovedsak en betydelig nedgang i antall flyktninger som kom til Sandnes i 2025 sammenlignet med 2023 og 2024. Likevel har et stort antall avdelinger fått erfaring med å inkludere deltakere i praksis, blitt kjent med deres bakgrunn og utfordringer, og fått økt innsikt i betydningen av at hele kommunen bidrar i integreringsarbeidet.

Læringsmål i norsk

Prosjektets mål var at 50 av 100 deltakere skulle nå sine læringsmål i norsk. Den største utfordringen har vært å få deltakerne til å ta norskprøven. Selv med tilbud om to gratis prøver for alle ukrainere har gjennomføringen vært lav. Til nå har omtrent 30 prosent tatt norskprøven, og av disse har 80 prosent nådd målet sitt. For å øke gjennomføringen viderefører vi tilbudet om to gratis prøver fram til utgangen av 2026, i håp om at flere vil ta prøven og styrke veien inn i arbeidslivet.

GODE GREP

01.

Hyppige og faste samarbeidsmøter

I oppstartsfasen erfarte vi en del uklarhet knyttet til rolle- og ansvarsfordeling. For å bygge tillit og skape felles forståelse, var det avgjørende med hyppige og faste møter. Dette ga oss rom til å bli kjent, forstå hverandres arbeidsoppgaver og etablere en felles retning for arbeidet.

02.

Felles Teams-kanal

En felles Teams-kanal for prosjektledere og prosjektmedarbeidere har vært et nyttig verktøy. Den har forenklet deling av dokumenter, avklaringer og oppdateringer underveis, og bidratt til effektiv kommunikasjon i en hektisk arbeidshverdag.

03.

Felles Excel-basert oversiktsark

Et viktig tiltak var utviklingen av et felles arbeidsverktøy – et Excel-basert oversiktsark – som integrerer nøkkelinformasjon fra de ulike fagsystemene. Her samles blant annet sosisnummer fra Nav og Visma-nummer fra Sandnes Læringssenter og avdeling flyktning. Dette ga oss mulighet til å følge opp deltakerne på en helhetlig og koordinert måte, på tvers av systemer.

04.

Rolle- og ansvarsavklaring

For å styrke samarbeidet ytterligere og sikre effektiv oppfølging av deltakerne i praksis – både i kommunen og i privat virksomhet – utarbeidet vi også en tydelig rolle- og ansvarsavklaring mellom Nav Sandnes, avdeling flyktning og Sandnes læringssenter.

05.

Fleksibilitet og tilpasning

En av de viktigste erfaringene vi tar med oss fra prosjektet er betydningen av fleksibilitet. Kvalifiseringsarbeid i introduksjonsprogrammet er i stadig utvikling, med hyppige endringer i både regelverk, målgrupper og samarbeidsformer.

For å lykkes har vi måttet jobbe tett sammen og vært villige til å justere kursen underveis. Dette har vi lyktes med i dette prosjektet – og det har resultert i gode resultater, styrket samarbeid og relevant overføringsverdi til andre kommuner.

06.

Nettverkssamlinger med kommunale arbeidsgivere

Erfaringene fra prosjektet viser at faste frokost- og lunsjmøter kan være et effektivt grep for å styrke dialogen med arbeidsgivere. I samarbeid mellom avdeling flyktning, Nav Sandnes og Sandnes læringssenter ble slike møteplasser brukt til å informere både nye og etablerte arbeidsgivere om kommunens arbeid med bosetting og integrering, og om hvordan arbeidstrening fungerer som kvalifiseringsløp. Møtene ga rom for spørsmål, erfaringsdeling og økt forståelse for roller og forventninger. De bidro også til at arbeidsgivere kunne lære av hverandre, samtidig som tjenestene fikk verdifulle tilbakemeldinger om hvordan samarbeidet kunne forbedres. Samlet sett har disse møteplassene vist seg å være et nyttig virkemiddel for å bygge relasjoner og styrke samarbeidet på tvers av sektorer.

07.

Forankring i kommuneledelsen

Prosjektet er forankret hos kommunedirektøren i Sandnes og bygger på en erkjennelse av at integrering av flyktninger er et felles, langsiktig kommunalt ansvar. Målet er å utvikle metoder for en mer systematisk innsats som gir flyktninger bedre tilgang til ordinært arbeid etter endt introduksjonsprogram. Prosjektet tydeliggjør samtidig at mangfold og inkludering er sentrale kommunale verdier, at kommunen ønsker å styrke sin flerkulturelle kompetanse, og at Sandnes vil være en aktiv arena for kvalifisering og integrering.

ETTERORD

Arbeidet med denne veilederen har gitt oss rom til å reflektere over, og evaluere, erfaringene fra prosjektperioden og de omstillingene som ble gjennomført underveis. Prosessen har gjort det mulig å løfte blikket og se helheten i et arbeid vi er stolte av. Prosjektet har bidratt til å holde kommunen ansvarlig i integreringsarbeidet, samtidig som det har styrket vår flerkulturelle kompetanse. Flere flyktninger har kommet ut i arbeidspraksis i ulike kommunale enheter, og mange har fått en første inngang til norsk arbeidsliv gjennom dette. Prosjektet har også ført til et tettere samarbeid mellom avdeling flyktning, Nav Sandnes og Sandnes Læringssenter, samt med en rekke andre enheter i kommunen. Vi er stolte av at integreringsarbeidet har blitt et felles kommunalt anliggende.

Erfaringene fra prosjektperioden tar vi med oss videre. Perioden var preget av høye ankomster og mange deltakere med kort programtid – en situasjon som utfordret etablerte rutiner, men som samtidig åpnet for nytenkning, fleksibilitet og styrket samarbeid på tvers. Selv om dagens situasjon er annerledes, er erfaringene fortsatt relevante. De viser at kommunen har evne til å mobilisere når omstendighetene endrer seg raskt, og at målrettet, helhetlig og menneskeorientert arbeid styrker tjenestene.

Prosjektet har også tydeliggjort verdien av mangfold og flerkulturell kompetanse. Møtene med deltakere med ulike språk, erfaringer og livshistorier har utvidet perspektivene våre og styrket evnen til å finne gode løsninger. Mangfoldet – både blant innbyggere og ansatte – beriker organisasjonen og gir et bredere kunnskapsgrunnlag å bygge på. Dette øker treffsikkerheten i tjenestene våre og bidrar til et mer inkluderende lokalsamfunn der flere kan delta og lykkes.

Vi håper veilederen blir et praktisk og inspirerende verktøy i det videre arbeidet – både i en mer stabil hverdag og i perioder som krever omstilling og handlekraft. Erfaringene fra prosjektet minner oss om at endring ikke bare er en utfordring, men fremfor alt en drivkraft for innovasjon, læring og utvikling.



VEDLEGG

**Fleksibel norskopplæring med praksis og arbeid - utvikling
fra høst 2023 til høst 2025**

Modell nr 1 - høsten 2023

	Spor 1	Spor 2				Spor 3	
12 første måneder	Norskkurs 4 timer/dag, 4 dager i uken = 16 timer i uka Introduksjonsprogram for resten av tiden. Dette KAN f.eks. være én dag i praksis/jobb. Noen ganger reduseres norskkurset med én dag = 3 dager norskkurs + 2 dager praksis						Nettkurs eller kveldskurs A1/A2 Jobb/praksis
6 påfølgende måneder Intro slutt	Norskkurs 16 timer i uka 1 dag praksis	Norsk 3 dager 2 dager praksis	Norsk 2 dager 3 dager praksis Tilbud om nett	Norsk 1 dag (6 timer) 4 dager i praksis	Nettkurs 5 dager praksis	Kveldskurs B1 eller B2 nivå 5 dager praksis	Nettkurs eller kveldskurs B1/B2 Jobb/praksis
+ 6 måneder etter der	Norskkurs 16 timer i uka 1 dag praksis	Norsk 3 dager 2 dager praksis	Norsk 1 dag (6 timer) 4 dager i praksis. NAV betaler	Ikke rettigheter til mer norsk NAV kan dekke videre kurs - behovsprøvd			
+ 6 måneder	Norskkurs 16 timer i uka 1 dag praksis	Norsk 3 dager 2 dager praksis	Ikke rettigheter til mer norsk NAV <u>kan</u> dekke, men det må søkes individuelt.				
+ 6 måneder	Norskkurs 16 timer i uka 1 dag praksis	Norsk 2 dager 3 dager praksis					
Rettigheter:	36 mnd	36 mnd	18 mnd				

Modell nr 2 - høsten 2024

	Spor 1	Spor 2	Spor 3		
6 første måneder	Norskkurs A1-nivå, 3 dager i uken med 6+6+4 timer = 16 timer i uka Introduksjonsprogram for resten av tiden. Etter 4 måneder i Intro skal dette være 15 timer arbeidspraksis Noen ganger reduseres norskkurset med én dag = 3 dager norskkurs + 2 dager praksis				Nettkurs eller kveldskurs A1/A2 Jobb/praksis
6 neste måneder	Norskkurs A1 3 dager t, 16 t/uka 2 dager til praksis/introtiltak +Yrkesretta norskkurs	Norskkurs A2 3 dager, 16t/uka 2 dager til praksis/introtiltak +Yrkesretta norskkurs	Norskkurs A2 3 dager, 16t/uka 2 dager til praksis/introtiltak Evt. tas ut en kursdag for mer praksis		Nettkurs eller kveldskurs A2/B1 Jobb/praksis
6 påfølgende måneder Intro slutt	Norskkurs A2 3 dager, 16 t/uka 2 dager til praksis	Norskkurs B1 1 dag 6t/uka 4 dager i praksis Tilbud om nettkurs	Norskkurs B1 2 dager 10-12t 3 dager praksis Tilbud om nett	Kveldskurs B1 eller B2 nivå Jobb/praksis	Nettkurs eller kveldskurs B1/B2 Jobb/praksis
+ 6 måneder etter der	Norskkurs A2 3 dager, 16 t/uka 2 dager til praksis	Ikke rettigheter til mer norsk NAV <u>kan</u> dekke, men det må søkes individuelt.			
+ 6 måneder	Norskkurs B1 3 dager, 16 t/uka 2 dager til praksis				
+ 6 måneder	Norskkurs B1 3 dager, 16 t/uka 2 dager til praksis				
Rettigheter:	36 mnd	18 mnd			

Modell nr 3 - høsten 2025

	Spor 1	Spor 2	Spor 3		
6 første mnd	Norskkurs A1-nivå, 3 dager med 6+6+4 timer = 16 t/uka Ved oppstart arbeidspraksis etter 4. måned i intro + 2 timer yrkesrettet norskkurs i tillegg til ordinært norskkurs Introduksjonsprogram for resten av tiden. Etter 4 måneder i Intro skal dette være 15 timer arbeidspraksis	Yrkesrettet forsøksgruppe - oppstart juni 3 uker muntlig norskkurs 5 dager/uka Lingu i sommerferieprogrammet 9 uker med norskkurs 5 dager/uka, 20 timer + 2 t/u prosjekt frihet/samf 9 uker med norskkurs 3 dager/uka(18 t) + 2 dager praksis 9 uker fulltidspraksis 5 dager uka. Norsktilbud gis i tillegg om noen makter dette på kveld/nett.			Nettkurs eller kveldskurs A1/A2 Jobb/ praksis
+6 mnd	Norskkurs A1 3 dager, 16 t/uka 2 dager til praksis/introtiltak	Norskkurs A2 3 dager, 16t/uka 2 dager til praksis/introtiltak	Norskkurs A2 3 dager, 16t/uka 2 dager til praksis/introtiltak Evt. tas ut en kursdag for mer praksis		Nettkurs eller kveldskurs A2/B1 Jobb/ praksis
+6 mnd Intro er nå slutt	Norskkurs A2 3 dager, 16 t/uka 2 dager til praksis	Norskkurs B1 1 dag 6t/uka 4 dager i praksis Tilbud om nettkurs	Norskkurs B1 2 dager, 10-12t 3 dager praksis Tilbud om nett	Kveldskurs B1 eller B2 nivå Jobb/ praksis	Nettkurs eller kveldskurs B1/B2 Jobb/ praksis
+ 6 mnd	Norskkurs A2 3 dager, 16 t/uka 2 dager til praksis Eventuelt tas ut en kursdag for mer praksis	Ikke rettigheter til mer norsk NAV <u>kan</u> dekke, men det må søkes individuelt.			
+ 6 mnd	Norskkurs B1 3 dager, 16 t/uka 2 dager til praksis Eventuelt tas ut en kursdag for mer praksis				
+ 6 mnd	Norskkurs B1 3 dager, 16 t/uka 2 dager til praksis Eventuelt tas ut en kursdag for mer praksis				
Rettigheter:	36 mnd	18 mnd			



SANDNES
KOMMUNE



KONTAKT

Jernbaneveien 24
4306 Sandnes

praksisplassflyktning@sandnes.kommune.no
laringssenter@sandnes.kommune.no