

RASKT I ARBEID – NAV-VEILEDERNES ERFARING MED OPPFØLGING AV UKRAINSKE FLYKTNINGER

Av Åshild Male Kalstø¹

Sammendrag

Siden krigsutbruddet i Ukraina vinteren 2022, har rundt 50 000 ukrainske flyktninger i arbeidssføalder kommet til Norge. Ukrainere er i stor grad velutdannet og mange har relevant arbeidserfaring. Norske myndigheter forventer derfor at de bør ha gode forutsetninger for å komme raskt ut i arbeid.

I denne intervjustudien undersøker jeg Nav-veiledernes erfaringer med arbeidsmarkedsintegrering av ukrainske flyktninger som trenger veiledning fra Nav. Jeg fokuserer særlig på målet om at de skal raskt i arbeid og hvilke muligheter og barrierer veilederne erfarer knyttet til det.

Veilederne er generelt positive til styringssignalet om rask arbeidsmarkedsintegrering. Dette er fordi mange ukrainere kommer til Norge med god kompetanse. Likevel opplever veilederne flere barrierer. Manglende norskferdigheter ses som en hovedutfordring. Mange mener imidlertid at arbeidsplassen er en god arena for å lære norsk. Enkelte veiledere mener at man kan jobbe uten å beherske det norske språket. Det kommer også frem at det i noen kommuner er kapasitetsutfordringer på norskopplæringen, samt at det kan være vanskelig å kombinere norskopplæring med fulltidsarbeid.

Veilederne opplever det som utfordrende at en del ukrainere helst vil ha jobber som passer til deres arbeidserfaring og utdanning. Disse jobbene er de imidlertid ofte ikke kvalifisert til grunnet språkkrav og at utdanning ikke er godkjent. Her er veilederne tydelige på at det er Navs jobb å hjelpe flyktningene med å bli selvforsørget, men at flyktningene selv må ta ansvar for det som kreves for å avansere.

Enkelte Nav-veiledere tar til orde for å tenke mer langsiktig når de skal bistå ukrainere inn på arbeidsmarkedet. Veilederne begrunner blant annet dette med at flyktningene fort vil komme tilbake til Nav om de blir presset ut i en jobb de ikke selv ønsker. Videre opplever veilederne, at mange ukrainere ønsker å bli værende i Norge, og fremhever at det da gir mening å tenke mer langsiktig.

<https://doi.org/10.60847/NAV.5586>

¹ Tusen takk til Othilde Skjøstad og Heidi Nicolaisen for hjelp til utforming av prosjektet, deltakelse i intervjuer og kommentarer underveis. Takk også til Ida Bring Løberg, Elisabeth Sevatdal Øygard samt redaksjonsrådet for nyttige innspill og kommentarer.

Innledning og bakgrunn

Siden krigsutbruddet i Ukraina, vinteren 2022, har omtrent 92 000 ukrainske flyktninger kommet til Norge (UDI, 2025). I underkant av 50 000 av disse er i arbeidsfør alder. De fleste flyktningene i arbeidsfør alder deltar i introduksjonsprogrammet og norskopplæring den første tiden i Norge. Her er det krav om 15 timer med arbeidsrettet aktivitet i uken innen fire måneder (Tyldum et al., 2024). Ukrainske flyktninger er i stor grad velutdannet, og 59 prosent har fullført høyere utdanning mens ytterligere 16 prosent har påbegynt høyere utdanning. Dette skiller dem fra de aller fleste andre flyktninggrupper (Hernes et al., 2024). Norske myndigheter forventer derfor at ukrainere «bør ha gode forutsetninger for å komme raskt ut i arbeid» (Prop. 107 L (2021–2022), s.54).

Samtidig er det høye kompetansekrav i det norske arbeidsmarkedet. Utdanning og kompetanse fra utlandet er ofte ikke direkte overførbart uten å bli oversatt eller supplert. Dette skyldes blant annet at mange yrker krever sertifisering eller lisens for å kunne praktiseres i Norge. Andre jobber krever kunnskap om det norske samfunnet og ulike institusjoner. Mange jobber har også relativt høye krav til norskkunnskaper (NOU, 2017, s. 2.).

Et annet argument for at raskeste vei til arbeid bør være et mål for ukrainske flyktninger, er at de er her på midlertidig kollektiv beskyttelse. Oppholdstillatelsen gis for ett år av gangen, og kan fornyes inntil fem år dersom situasjonen i hjemlandet vedvarer. Etter planen skal de returnere til Ukraina så snart krigen er slutt. Det viser seg imidlertid at svært få ukrainere selv ønsker å reise tilbake (Hernes et al., 2024). Usikkerheten rundt midlertidigheten gir et dilemma. På den ene siden gir raskeste vei til ethvert arbeid mening når oppholdet kun er midlertidig. På den andre siden finnes det argumenter for å dreie på strategien mot mer stabil arbeidstilknytning hvis flyktningene blir i Norge.

I denne studien undersøker jeg Nav-veiledernes erfaringer med arbeidsmarkedsintegrering av ukrainske flyktninger som trenger veiledning fra Nav. Jeg fokuserer særlig på målet om at de skal raskt i arbeid og hvilke muligheter og barrierer veilederne erfarer knyttet til det.

Analysen er basert på kvalitative intervjuer med Nav-veiledere på syv ulike Nav-kontor i ulike deler av landet. Ukrainske flyktninger utgjør nå en stor gruppe i Norge, og det er sannsynlig at det også vil komme flere dette året. Skal vi lykkes med en treffsikker politikk for arbeidsmarkedsintegrering, vil Nav-veiledernes erfaringer med oppfølging av gruppen være en viktig del av kunnskapsgrunnlaget.

Ukrainere som kommer til Nav

Av 49 500 ukrainske flyktninger i arbeidsfør alder (20-66 år), har 27 prosent kommet i jobb i Norge ved utgangen av mars 2025 (Figur 1)². Andelen i jobb økte jevnt frem til august 2024 og har siden ligger stabilt. Andelen i jobb øker med botid, og blant de som kom hit i 2022 er 41 prosent i jobb. Samtidig er det mange som står utenfor arbeidslivet.

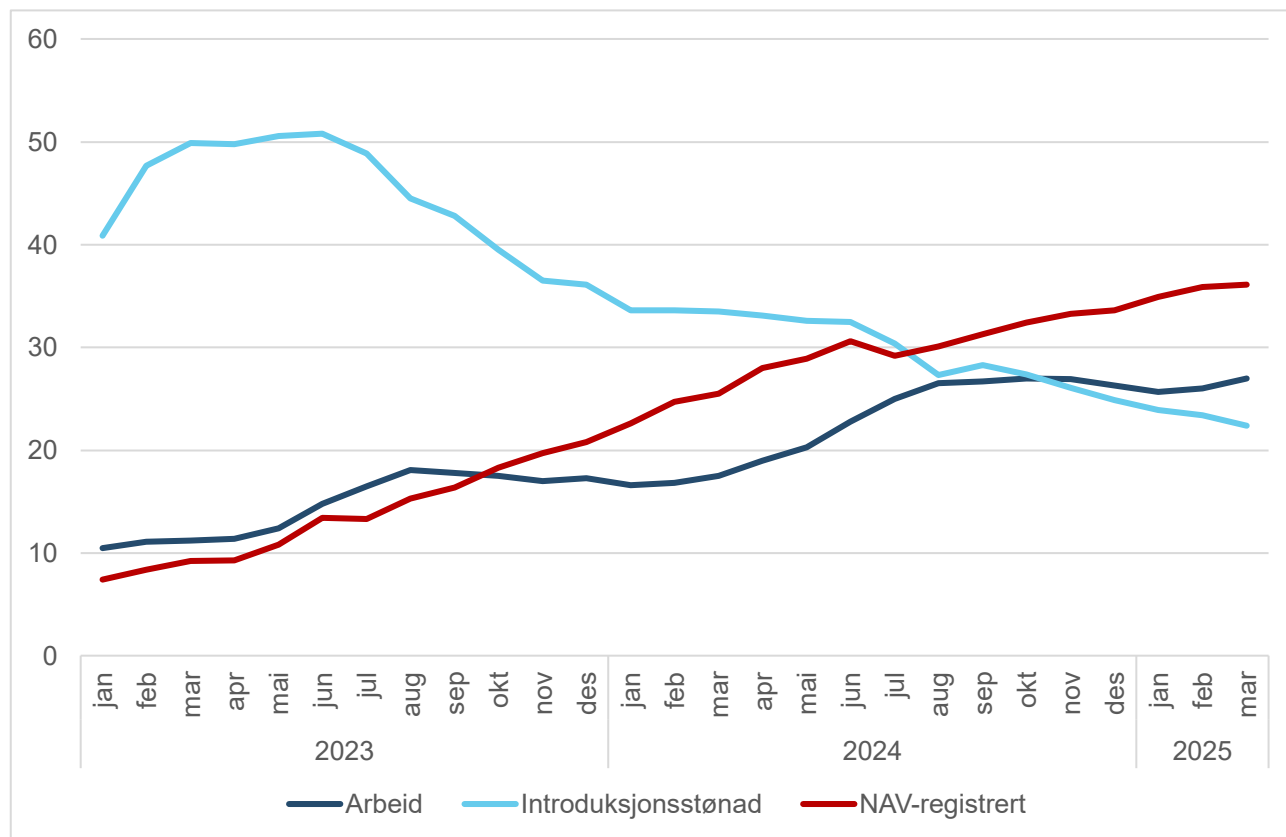
Etter ankomsten til Norge deltar de fleste ukrainske flyktningene i introduksjonsprogrammet, heretter også omtalt som intro. Intro er et opplæringsprogram som skal forberede nyankomne flyktninger og innvandrere på arbeid eller utdanning i Norge (Integreringsloven, 2021, §13). Ved utgangen av mars deltok rundt 22 prosent av ukrainerne i arbeidsfør alder i intro. Andelen i intro har gått ned siden toppen i juni 2023, da rundt halvparten av ukrainerne deltok.

Etter hvert som ukrainerne blir ferdig i intro, går de fleste ut i arbeid eller registreres for videre oppfølging hos Nav. I mars 2025 var i underkant av 18 000 ukrainere registrert hos Nav med behov for arbeidsrettet oppfølging. Dette utgjør 36 prosent av alle ukrainske flyktninger i arbeidsfør alder som er kommet til Norge etter krigsutbruddet. Andelen ukrainerne som er registrert hos Nav har økt jevnt siden januar 2023.

Av de som registrer seg hos Nav, oppgir de fleste at de har utfordringer som gjør det vanskelig å være i jobb

.....
² En del ukrainere er registrert hos Nav samtidig som de deltar i introduksjonsprogrammet. Enkelte er også delvis i arbeid og registrert hos Nav samtidig. Figur 1 viser ikke gjensidig utelukkende kategorier og en person kan derfor være registrert i flere kategorier samtidig. Navs tall for andel ukrainske flyktninger i jobb avviker noe fra SSBs tall. SSBs tall viser at andel ukrainere i jobb har fortsatt å øke, også etter august 2024, og lå på 33 prosent i mars 2025: Hvor mange ukrainere jobber i Norge? – SSB.

Figur 1. Andel ukrainske fordrevne i yrkesaktiv alder i arbeid, registrert hos Nav og med utbetaling av introduksjonsstønad.



*En person kan være i flere kategorier

Kilde: Nav

og søke jobb. Denne andelen har vært relativt stabilt siden 2022. Rundt 7 av 10 oppgir at de har utfordringer knyttet til språk, lesing og skriving eller familiesituasjonen, mens i overkant av en av 10 oppgir at de har helseutfordringer. Over tid er det noen færre som oppgir at de har andre utfordringer og noen flere som oppgir at de har helseutfordringer.

Av ukrainerne som var registrert hos Nav i mars 2025, deltok 4 av 10 på et arbeidsmarkedstiltak i statlig regi. De vanligste tiltakene for ukrainere å delta på er arbeidstrening, midlertidig lønnstilskudd og kortere opplæringskurs. 4 av 10 var registrert som arbeidssøkere uten å delta i tiltak, mens 2 av 10 var registrert med nedsatt arbeidsevne uten å delta i tiltak. Noen av disse kan delta i tiltak eller aktiviteter i kommunal regi.

Hvilke regler gjelder for ukrainere med kollektiv beskyttelse

Regjeringens mål er at ukrainerne får et godt opphold mens de er i Norge, og at de raskt kommer i jobb og kan forsørge seg selv (Meld. St. 17 (2023-2024)). I tildelingsbrevet til Arbeids- og velferdsdirektoratet for 2025 sies det at etaten skal bidra til å få fordrevne raskt i arbeid (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2025). Dette representerer en kursendring i integreringspolitikken. Med utgangspunkt i ny integreringslov i 2021, har integreringspolitikken dreid mot å sikre *varig tilknytning til arbeidslivet*³ (Integrerings-

³ Foreslått endret til *stabil tilknytning* i forslaget til endringer i integreringsloven som ligger til behandling i stortinget nå: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-av-forslag-til-endringer-i-integreringsloven-og-tilhorende-forskrifter-om-okt-arbeidsretting-og-formell-opplaring-i-introduksjonsprogrammet-mv/id3052654/?expand=horingsnotater>.

loven, 2021, § 1). Endringen i 2021 var blant annet begrunnet i kunnskap om at mange flyktninger faller ut igjen av arbeidslivet etter fem til ti år og blir avhengig av ytelser fra Nav. Forskning tyder på at de blir «fanget» i den første jobben. Det er lett å komme inn på det norske arbeidsmarkedet, selv med dårlig tilpasset kompetanse og lite nettverk, men det kan være vanskelig å komme seg videre fra disse jobbene (Bratsberg et al., 2017; Røed et al., 2019).

De ukrainske flyktningene har midlertidig kollektiv beskyttelse. De har stort sett de samme rettighetene som andre flyktninger, både til kvalifisering og ytelser. I starten hadde Norge relativt liberale regler sammenlignet med mange andre europeiske land. Høsten 2023 gjorde myndighetene en rekke innstramminger etter at Norge hadde svært høye ankomster sammenlignet med de andre Skandinaviske landene (Hernes & Danielsen, 2024). Det ser ut til å ha hatt en effekt, og i 2024 var det lavere ankomster enn i 2022 og 2023 (UDI, 2025)

Personer som har utdanning på nivå med videregående skole, eller høyere, skal ha korte introduksjonsprogram. Dette ble innført med ny integreringslov i 2021. Siden de fleste ukrainerne har videregående eller høyere utdanning, har de aller fleste rett på kort introduksjonsprogram. Det innebærer at de har et introduksjonsprogram som varer i tre til seks måneder med mulighet til forlengelse i seks måneder. Det er et krav om at deltakerne skal være i arbeidsrettet aktivitet minst 15 timer i måneden innen fire måneder. Vanligvis har personer med utdanning rett til 18 måneder med norskopplæring. Ukrainere har kun rett på norskopplæring i 12 måneder, men kommunene kan forlenge med seks måneder hvis de har kapasitet. Siden de korte programmene er relativt nye, og de fleste flyktninger som er kommet til Norge ikke har videregående eller høyere utdanning, hadde mange kommuner lite erfaring med de korte programmene før ukrainerne kom (Integreringsloven, 2021, §13; Tyldum et al., 2024).

Til tross for høy utdanning, er sysselsettingsgraden blant ukrainske flyktninger i Norge relativt lav sammenlignet med andre land (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2023). Norge har fokus på raskt i

arbeid, men har likevel lagt opp til at de fordrevne skal ha grunnleggende kvalifisering før de er klare for arbeid.

Danmark har valgt en relativt lik tilnærming som Norge, men har i større grad fokusert på at flyktningene skal raskt ut i et hvilket som helst arbeid. Dette er en strategi de har hatt siden 2016, og de har således ikke lagt seg på en annen linje med ukrainske flyktninger. Sverige har ført en mer restriktiv politikk overfor ukrainske flyktninger, med få rettigheter til både ytelser og kvalifisering (Hernes & Danielsen, 2024; Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023).

I mai 2023 etablert regjeringen en hurtigarbeidende gruppe som skulle se nærmere på arbeidsmarkedsintegreringen av ukrainske flyktninger i Norge, og sammenligne den med de andre nordiske landene (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023). Gruppen anbefalte i august samme år en rekke tiltak, blant annet etter inspirasjon fra Danmark. De anbefalte for eksempel at både Nav, arbeidsgivere og ukrainerne selv skulle få tydeligere informasjon for å oppnå målet om rask overgang til jobb. Det kom blant annet frem at mange arbeidsgivere ikke visste hvor de kunne henvende seg hvis de ønsket å rekruttere flyktninger. Informasjonen om rettigheter og plikter til ukrainerne selv var mangelfull, og gruppen anbefalte at plikten til egeninnsats for å bli økonomisk selvhjulpen burde komme tydeligere frem. Videre ble behovet for fleksibel norskopplæring fremhevet (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023). Det resulterte i at man fikk på plass et nasjonalt digitalt lærerstyrt opplæringsstilbud (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2025).

Hvilke tiltak er mest virksomme?

De ulike skandinaviske landene har valgt relativt ulike integreringsstrategier for flyktninger generelt, også ovenfor ukrainere. Det er forsket på hvilket integreringsstrategier som ser ut til å være mest virksomme.

Hernes et al. (2019; 2022) studerer arbeidsmarkedsintegrasjonen av flyktninger i Danmark, Norge og Sverige, og prøver å forklare nasjonale forskjeller. De studerer deltakere i integrasjonsprogrammet som ble bosatt i landene i perioden fra 2008 til 2019. De finner

at særlig to tiltak korrelerer positivt med arbeidsmarkedsintegrasjon: ordinær utdanning som en del av introduksjonsprogrammet og lønnstilskudd eller en annen form for subsidiert arbeid.

Sverige har investert mer i ordinær utdanning for sine deltagere enn Norge og Danmark, spesielt for flyktninger som har utdanning på høyere nivå ved ankomst. Norge har derimot prioritert utdanningstiltak til deltagere med utdanning på lavere nivå. Resultatene viser at sysselsettingsgapet mellom landene på lang sikt samsvarer med hvordan landene investerer i utdanning. De indikerer at noe av årsaken til at Norge og Sverige har høyere sysselsettingsnivåer enn Danmark, kan skyldes denne investeringen i utdanning i introduksjonsprogrammene (Hernes et al., 2022).

I alle de tre skandinaviske landene ser det ut til at subsidiert arbeid har høyest positiv korrelasjon med overgang til arbeid. Flyktninger som deltar i subsidiert arbeid har mellom 23 og 34 prosentpoeng høyere sysselsetting enn flyktninger som ikke har dette tiltaket som en del av introduksjonsprogrammet, og effekten er mellom 7 og 10 prosentpoeng sterkere for kvinner enn for menn (Hernes et al., 2022).

Før de ukrainske flyktningene kom var det et fåtall av flyktningene som hadde medbrakt videregående og høyere utdanning til Norge (Tyldum et al., 2024). Det finnes derfor mindre forskning på hva som er mest effektiv for denne gruppen. Sverige har satset mer på å gi utdanning til de som har utdanning ved ankomst enn man har gjort i Norge. Det kan også se ut til at Sverige er bedre til å registrere den utdanningen flyktningene har med seg. Over tid ser man tydelig at flyktninger som har videregående eller høyere utdanning ved ankomst har høyere sysselsetting i Sverige enn de andre skandinaviske landene. Det kan tyde på at Norge har noe å lære av Sverige når det gjelder arbeidsmarkedsintegrering av flyktninger som har utdanning ved ankomst (Hernes et al., 2022).

Arendt et al. (2016) finner at det å ha utdanning ved ankomst bare har indirekte betydning for sysselsettingen blant innvandre: høyt kvalifiserte innvandrere har høyere sysselsetting enn andre innvandrere – ikke på grunn av deres kvalifikasjoner fra hjemlandet som

sådan, men fordi de oftere skaffer seg mer utdanning i landet de flytter til. De konkluderer med at investering i opplæring og utdanning er både tids- og ressurskrevende, da dette ofte har kortsiktige innlåsningseffekter som forsinker arbeidsmarkedsdeltakelsen. Investering i utdanning viser seg likevel å være fordelaktig på lang sikt fordi det sikrer at en større andel av nyankomne flyktninger klarer å etablere en mer stabil arbeidsmarkedstilknytning.

Generelt går det bedre på arbeidsmarkedet for flyktninger som har utdanning fra før enn for dem som ikke har det (Hernes et al., 2022). Tidligere forskning viser likevel at det kan være vanskelig for høyt utdannende innvandrere å få brukt sin kompetanse og avansere i relevant jobb. Mange blir sittende fast i jobber preget av stor usikkerhet og små karrieremuligheter (Fossland & Aure, 2011). Mange flere innvandrere enn norskfødte er overkvalifiserte for jobben de har (Edelmann & Villund, 2022). Dette handler både om diskriminering, manglende språkkunnskaper, nettverk, landspesifikk utdanning og begrenset kjennskap til det norske arbeidsmarkedet (Fossland & Aure, 2011; Larsen & Midtbøen, 2024).

Data og metode⁴

Analysen er basert på 13 semistrukturerte intervjuer med til sammen 14 informanter. Vi har intervjuet 8 Nav-veiledere, 3 programrådgivere (veiledere til deltagere i introduksjonsprogrammet, ansatt i Nav) og 2 avdelings-/teamledere. Vi har til sammen snakket med ansatte på 7 ulike Nav-kontor.

Informantene ble valgt etter flere kriterier. Vi har forsøkt å dekke ulike landsdeler og ulike kontorstørrelser. Vi har også valgt etter hvor stor andel ukrainere som er kommet i jobb i kommunen Nav-kontoret ligger i, og inkludert kontor med lav, middels og høy andel i jobb. Det kan være forskjeller i hvordan ulike kontorer driver oppfølging. Denne utvalgsstrategien øker sannsynligheten for å avdekke slike forskjeller. Vi finner imidlertid ingen slike systematiske forskjeller

⁴ Intervjuene med gjennomført sammen med mine kollegaer Heidi Nicolaisen og Othilde Skjøstad.

ler mellom kontorene. Jeg går derfor ikke nærmere inn på dette i resultatdelen.

Vi var først og fremst ute etter å snakke med Nav-veiledere med erfaring med oppfølging av ukrainere som var ferdig i introduksjonsprogrammet. Noen kontor valgte likevel ut informanter som var programrådgivere samt ledere, men alle har erfaring med oppfølging av ukrainere og er ansatt i Nav.

Kommunene kan være organisert ganske ulikt når det gjelder oppfølging av flyktninger, og det er sannsynligvis grunnen til at vi fikk litt ulike informanter. Fordelen med å ha snakket med personer i ulike stillinger er at vi får dekket et mer helhetlig bilde av oppfølgingen av ukrainske flyktninger. Vi ønsket først og fremst å studere de som trenger oppfølging fra Nav utover intro, men vårt datamateriale dekker et større bilde av oppfølgingen. Hovedvekten av informanter er imidlertid Nav-veiledere.

I rekrutteringen av informanter kontaktet vi ledelsen på hvert Nav-kontor direkte og ba om at de som stilte til intervju skulle være veiledere med erfaring med oppfølging av ukrainske flyktninger. Ut fra de tema vi ønsket informasjon om, bestemte kontorene selv hvem som skulle stille til intervju. Vi ba om å få intervju to veiledere ved hvert kontor. Når vi rekrutterer via leder er det en risiko for at noen har følt seg presset til å delta i undersøkelsen. Samtykkeskjemaene ble sendt direkte til informantene og gikk ikke via leder. I starten av hvert intervju gjentok vi også at deltakelse er frivillig og ga alle en sjanse til å trekke seg og opplyste om muligheten for å trekke seg når som helst. Dette er med på å dempe risikoen for at deltakelse ikke var frivillig.

Overordnet tema for spørsmålene i intervjuguiden var arbeidsrettet oppfølging av ukrainske flyktninger i Nav. Vi brukte guiden som et utgangspunkt, men tilpasset også rekkefølgen på spørsmålene samt oppfølgingsspørsmål etter det som informantene fortalte. Intervjuene varte i omtrent en time og ble gjennomført via videosamtale i oktober og november 2024. Basert på samtykke fra informantene, ble lyd fra alle intervjuene tatt opp. Intervju-

ene ble så fulltranskribert og lagt inn i analyseverktøyet Nvivo.

Dataene er grovkodet med utgangspunkt i intervjuguiden. Deretter er det laget underkoder med utgangspunkt i svarene til informantene. Valg av analysetema er gjort ut fra foreliggende kunnskap om ukrainske flyktninger og arbeidsmarkedsintegrering. Det semistrukturerte intervjuopplegget, med frie svar fra informantene, samt mulighet for å stille oppfølgingsspørsmål, ga også rom for å fange opp informasjon som gikk utover de forhåndsformulerte temaene i intervjuguiden. Jeg bruker sitater for å illustrere poenger. For at informantene ikke skal kunne identifiseres har de blitt tildelt et unikt nummer som jeg refererer til under sitatene.

Funn

Raskt i arbeid, men ikke for enhver pris

Generelt er Nav-veilederne positive til målet om at ukrainske flyktninger skal raskt ut i arbeid. De begrunner dette med at de fleste har lang arbeidserfaring og at mange har høyere utdanning. Flere veiledere gir uttrykk for at det har tatt noe tid å vende seg til tanken. Den generelle dreining har vært å tenke langvarig tilknytning og da har det vært en snuoperasjon som har tatt litt tid å vende seg til.

«Jeg tenker at det er vinn-vinn. At de både kan tjene sine egne penger og stå litt mer rustet på egne bein, og at de kommer i et miljø der de lærer norsk. Så sånn sett er jeg veldig fortrolig med at de skal fort ut i jobb altså. Kanskje ikke i starten, det var litt uvant tankegang. Men jeg er fortrolig med det.»

(Veileder 12)

Veilederne trekker også frem at det til tider kan være utfordrere at man skal jobbe på ulike måter med ulike brukergrupper. Samtidig som man skal tenke raskt ut i ethvert arbeid når man følger opp de ukrainske flyktningene, skal det legges vekt på langvarig tilknytning når man følger opp andre flyktninger:

«Jeg tror vi var veldig der i starten. Fordi vi er så vant til å tenke det med langvarig tilknytning til arbeidslivet. Så det har tatt tid for oss å gjøre om på tankegangen vår hvert fall. Nå er det raskt ut i arbeid, det er det som er målet. For denne gruppa. Også skal du kombinere det med andre brukergrupper. Der skal du samtidig tenke langvarig tilknytning til arbeidslivet. Så det å skifte mellom disse to kan være utfordrende. Men samtidig føler jeg at nå har vi snakka oss gjennom det, vi har gjort oss noen erfaringer, vi har landa noen litt tydeligere rutiner.»

(Veileder 7)

Noen veiledere sier at de også tenker mer langsiktig når de jobbe med denne gruppen. De begrunner dette med at de fort kommer tilbake hvis man presser dem ut i en jobb de ikke selv ønsker og passer til. De tar også opp at arbeidsgiverne har noen forventninger til en ordinær ansatt som kan være vanskelig å innfri etter bare noen måneder i landet.

«Det hjelper ikke å hive noen ut i vaskejobb hvis de ikke er egnet for den vaskejobben, men det var det som var tilgjengelig. Det å hjelpe de å finne et arbeid som de kan stå i, slik at vi kan avregistrere dem her hos oss. Selv om det kanskje ikke er å hjelpe dem å ta en utdanning, så er det likevel en lengre oppfølging enn kanskje de retningslinjene som vi får.»

(Veileder 9)

Den siste veilederen her uttrykker at de jobber mer mot en mellomting. De hjelper flyktningene mot et arbeid de tenker de kan stå i over en lengre periode, men likevel ikke mot arbeid som krever mer utdanning.

Drømmejobben

Flertallet av veilederne fremhever ukraineres egne forventninger til hvilken jobb de skal starte i som en barriere for rask arbeidsmarkedsintegrering. Enkelte ukrainere har lang erfaring innen ulike profesjonsyrker og ønsker å fortsette å jobbe med det i Norge. Her er det imidlertid flere utfordringer. Disse jobbene krever ofte utdanning. En del ukrainere mangler papirer på utdanningen sin og i tillegg trenger de kanskje til-

leggsutdanning for at den skal godkjennes i Norge. Videre krever også disse jobbene at man praktiserer Norsk på et relativt høyt nivå. Nav-veilederne sier derfor at de bruker mye tid på å forklare at den første jobben de kan få, ofte ikke vil være drømmejobben og at det forventes at de må starte litt på nytt igjen. De må gjerne starte i yrker som hverken har krav til utdanning eller gode norskkunnskaper. Slik uttrykker en veileder det:

«Det er kanskje det vi opplever som mest utfordrende. Det er forventningene om hva slags jobb de skal ha i Norge. Tenker sånn, jeg har jobba som lege, da skal jeg jobbe som lege i Norge også. Men så er det ikke sånn det fungerer. Her må du kanskje ta en helt annen jobb, i hvert fall i oppstarten også kan du jakte på drømmejobben underveis.»

(Veileder 7)

En annen veileder uttrykker at de kan oppleve et dilemma mellom at ukrainerne skal raskt i arbeid og at den enkelte skal bli hørt og få brukt sin kompetanse:

«Restaurant- og servicebransjen, de ulike bransjene som ikke nødvendigvis krever den høye utdanningen. De krever ikke nødvendigvis det høye norskspråket heller. Det er ofte der mange får jobb først. Ja. Det er korteste vei ut, så er det å prøve og matche med det ønsket, og kompetanse og alt framover. Men det er absolutt et dilemma, vi vil at folk skal kunne jobbe med det de er faglært til og det de kan og det de ønsker å jobbe med. Så er det det å prøve og tenke både på det og nåsituasjon.»

(Veileder 13)

Som sitatet viser synes veilederne det er utfordrende at ukrainerne har med seg mye kompetanse som de ikke får brukt. Flere tar opp det å jobbe med både korttidsmål og langtidsmål som en løsning. Her sier veilederne at det er skjedd en utvikling over tid, og at de nå er mer tydelig overfor flyktningene på hva Nav skal hjelpe dem med.

Noen trekker frem at de kanskje gjorde ukrainerne litt hjelpeløse i starten, at det var mye fokus på hva de har rett til å få fra Nav, mens dette med jobb kom mer i bakgrunnen. Flere gir uttrykk for at de blant annet har

endret praksis rundt hva de informere om på de første møtene. De har nå mer fokus på arbeid og hva ukrainerne kan, og må, gjøre selv helt fra start. De er tydeligere på at Nav skal hjelpe dem å bli selvforsørget, men at de selv har et ansvar hvis de ønsker å avansere. En veileder uttrykker det slik:

«Vi har fått ganske tydelige retningslinjer på at de må på en måte ut i jobb, uansett hva det er. Så det snakker vi en del om at 'Det langsiktige målet ditt, det står du på en måte ansvarlig for selv, men vi skal få deg ut i jobb, vi skal få deg til å bli selvforsørget', og da veileder vi på hvordan de eventuelt skal gå videre, hvis det fortsatt er mål om å jobbe som lege i Norge, ikke sant. Og da får vi i tillegg hjelp av kommuner i forhold til godkjenninger, undersøkelser på hva utdanning og kurs de trenger, det får jo de fra fylkeskommunen.»

(Veileder 2)

Flere sier også at de opplever ukrainerne er med på denne tanken så lenge de forklarer dette.

«Av de jeg jobber med nå så opplever jeg at mange skjønner at man ikke nødvendigvis kan starte med drømmejobben sin (...) at man er åpne for praksis, og er på et helt annet sted hvis det har en hensikt og det har et mål. Så det syntes jeg er en nøkkel for å få til ting. 'Nei, du skal ikke være på Rema for alltid, men bruk den tida på å øve deg på hverdagsnorsken.»

(Veileder 6)

Veilederne erfarer også at det å stille krav om at ukrainere må å ta praksis eller arbeid i et yrke de ikke ønsker også gjør at en del tar mer tak selv.

«Noen ganger setter det [å stille krav om å ta ethvert arbeid] litt fart på dem og, for da setter de i gang selv for å slippe å jobbe i barnehage. Så setter de i gang med å finne jobber, søker, og kanskje finner mer dokumentasjon enn det de hadde gjort hvis de fikk seg en jobb. Så ofte løser det seg.»

(Veileder 5)

Veilederne mener at det er positivt å være tydelig og stille krav. De begrunner dette med at det er det beste for den enkelte, men også at det kan gi en «dytt» mot å selv være mer aktiv. Det tas også opp at den enkelte veileder har mange å følge opp, og at flyktningene derfor må gjøre en del av jobben selv.

Vant til et hardere arbeidsliv

Forskjellene mellom det ukrainske og norske arbeidslivet tematiseres av flere Nav-veiledere. Arbeidslivet i Ukraina kan være mye hardere enn i Norge. Det kan gjøre at terskelen for å tørre å prøve seg i praksis eller arbeid før du kan språk og arbeidsoppgaver høyere. Nav-veilederne må trygge personen i at det går fint å prøve seg og at det er rom for å prøve og feile i starten. Slik uttrykte blant annet en av veilederne det:

«De har en helt annen forståelse og erfaring fra arbeidslivet enn det de møter her. Veldig mange har mye frykt for spesielt sjef, kjempeskummelt, så det å få erfaring med hvordan er arbeidslivet i Norge. Bare, hvor lang er en arbeidsdag er nytt for dem. De har mye lengre arbeidsdager enn hva vi er vant med.»

(Veileder 9)

Her kommer det frem at det kan være en del kulturelle barrierer som er viktige å kjenne til når man skal hjelpe ukrainske flyktninger inn i norsk arbeids- og samfunnsliv. Det å skulle prøve seg på en arbeidsplass før du mestrer både språk og oppgaver vil sannsynligvis være enda mer utfordrende når tidligere erfaringer tilsier at det ikke er lov å gjøre feil. Det vil derfor være viktig at Nav-veilederne er bevisst dette, særlig når flyktningene skal raskt ut i praksis og arbeid.

Veilederne trekker også frem viktigheten av ressurser som snakker ukrainsk og/eller russisk samt kjenner både ukrainsk kultur og det norske arbeidslivet. Disse personene kan fungere som mentorer og kulturelle oversettere, både på arbeidsplassene og på Nav-kontorene. Flere Nav-kontor har ansatt ukrainere for å hjelpe til med integreringen. De trekker dette frem som svært verdifullt i oppfølgingen av de ukrainske flyktningene.

Språk som barriere

En av hovedgrunnene til at ukrainerne ikke kan starte i jobber med høyere krav til kompetanse er norskerdigheter. Det er også få som snakker godt engelsk. De fleste jobber i Norge som krever kompetanse, krever også at man behersker norsk. Mange veiledere mener det er en stor utfordring at det kan ta tid å lære seg norsk. Her er det flere momenter som trekkes frem.

Høye krav til seg selv

En del veiledere tar opp at noen ukrainere ønsker å bli lengst mulig på skolebenken og kvier seg for å prøve seg i arbeidslivet. Også her kommer det frem at veiledernes rolle er viktig. Det blir viktig å forklare at det forventes at de skal raskt ut i praksis, men at det skal være trygt å prøve seg i jobb selv om man ikke snakker flytende norsk. Dette gjelder spesielt for de som deltar i introduksjonsprogrammet, hvor det nå er krav om at ukrainerne skal ut i arbeidsrettet aktivitet innen fire måneder.

«Så er vi veldig opptatt av at hva er godt nok? For det er noen som tenker at det ikke er godt norsk før de snakker som en innfødt nordmann. Vi er veldig sånn på det. Det er noen sanne samtaler vi har mye av. Jeg hadde ei som var på Kiwi. Og gjorde det så bra. Og lederen der tenkte at nå skal få lov til å prøve deg litt i kassa med støtte. Men deltakeren selv bare 'Nei,nei,nei, jeg prater ikke godt nok norsk.'»

(Veileder 10)

Lære på arbeidsplassen

Noen veiledere trekker også frem at det i del yrker ikke er så viktig å kunne norsk og at fokuset derfor bør ligge på jobb fremfor norskkurs og at flyktningene også kan lære norsk på arbeidsplassen.

En veileder trekker frem at det er naturlig å sammenligne ukrainerne med arbeidsinnvandrere, fremfor flyktninger fra andre land. Veilederen gir også uttrykk for at personen kan lære seg norsk på arbeidsplassen. Samtidig kan man tenke seg at det kan være vanskelig å lære seg norsk hvis mange av kollegaene heller ikke snakker norsk.

Mange veiledere er positive til å lære på arbeidsplassen og da spesielt for dem som ønsker og er vant med praktiske yrker:

«Jeg har prøvd nå på å kaste en veldig fort ut i praksis. Etter bare noen uker på skolen faktisk. Det spørs litt akkurat det her. Så passa det litt bra. En som ønska å jobbe på en type kafe. Så fant vi praksisplass på en kafe med en arbeidsgiver som har kommet til Norge selv. Og veldig sann- den beste måten å lære norsk på er å bare hoppe i det. Jeg vil gjerne hjelpe til her. Så å finne sanne arbeidsgivere så kan man kaste de ut i praksis».

(Veileder 6)

«Det er disse menneskene som kanskje ikke trives så godt på skolebenken (...) Som for å opprettholde livsgnist og motivasjon trenger at vi får de ut i jobb. Og heller gå inn med tilskudd for å sikre at de lærer seg det relevante fagspråket i den jobben. Det er absolutt en variant jeg tenker er viktig å benytte i de sakene her.»

(Veileder 3)

Som sitatene viser, tenker ikke veilederne nødvendigvis at ukrainerne skal rett ut i ordinært arbeid, men at det er viktig at de raskt kommer ut i praksis med støtte fra Nav. Veilederne tar opp at ukrainerne i praksis både kan bygge nettverk, lære om det norske arbeidslivet og systemene og få brukt språket på en annen måte enn på skolebenken.

Flertallet av veilederne oppgir at det er arbeidspraksis og lønnstilskudd de vurderer som de mest aktuelle tiltakene å tilby gruppen. Veilederne oppgir det å gi lønnstilskudd som nødvendig for å kompensere for at del av ukrainerne ikke behersker norsk godt nok.

Fleksibel norskopplæring

Det at ukrainere skal ut i praksis og arbeid før de har norsken på plass, gjør at mange bør fortsette med norskopplæring ved siden av. Flere veiledere tar opp at ukrainerne kan fortsette med norskkurs ved siden av praksis og arbeid, men enkelte steder er det kapasitetsutfordringer og undervisningen foregår ofte innenfor det som er ordinær arbeidstid:

«Det er veldig, veldig, veldig fullt på norskopplæringa. Men det er formiddag, ettermiddag og nettkurs. Og nå har de begynt med egenstudier for å frigjøre noe kapasitet. Men erfaringa er at du må bare ta den plassen du får. Det er ikke så mye rom for å tilrettelegge. Og i den grad det er sånn formiddag og ettermiddag, så er det 8.30-11.30 eller 12-15. Så det er uansett i arbeidstida.»

(Veileder 6)

Veilederne tar også opp at det for enkelte tiltak kan være høye språkkrav som kan være et hinder for enkelte. Ukrainerne er ikke gode nok i norsk, men får heller ikke tilgang til tiltak hvor dette kan bli bedre. Noen veiledere mener også at informasjonen fra Nav om det fleksible norsktilbudet har vært for dårlig og at enkelte brukere tror at de mister norsktilbudet hvis de startet å jobbe.

Enkelte har vært mer kreative og funnet løsninger. En veileder forteller at de har fått til et tilpasset tiltak sammen med voksenopplæringen. Deltakerne har fått undervisning på arbeidsplassen to dager i uken og jobbet tre dager. Veilederen peker videre på at det er flere grunner til at de har fått til dette. Bedriften som har tatt imot ukrainerne er en stor bedrift med behov for arbeidskraft. Det jobber allerede flere folk fra ulike land der, også russisktalende. Samtidig har voksenopplæringen fått til et fleksibelt opplegg og Nav-kontoret følger tett opp.

Flere Nav-veiledere trekker frem personer som snakker ukrainske eller russisk, kjenner ukrainsk kultur og samtidig kjenner det norske arbeidslivet som viktige ressurspersoner. Dette kan være personer som jobber på de enkelte arbeidsplassene og der kan fungere som mentor, men også ansatte på Nav-kontorene. Flere Nav-kontor har ansatt ukrainere for å hjelpe til med arbeidsmarkedsintegreringen av de ukrainske fordrevne. Flere av veilederne trekker frem slik erfaring som verdifull i oppfølgingen av gruppen og at de på Nav-kontoret kan fungere som kulturelle oversettere. Dette gjelder både ovenfor de ukrainske flyktningene, men også for de andre veilederne på kontoret som har ansvar for å følge opp de ukrainske flyktningene. Overfor de ukrainske flyktningene kan de fortelle om det norske arbeidslivet og hva Nav kan tilby. Dette

kan de gjøre på ukrainsk og med erfaring om hvordan ukrainsk kultur- og arbeidsliv fungerer. Overfor de andre veilederne kan de informere om hva som kan være spesielt viktig for ukrainerne å få informasjon om, gitt deres kultur og erfaringer fra det ukrainske arbeidsmarkedet.

Ønsker å bli i Norge

I utgangspunktet har de ukrainske flyktningene kommet midlertidig til Norge, men veilederne har inntrykk av at mange begynner å se for seg en fremtid i Norge. Veilederne sier videre at det kan øke ukrainernes motivasjon for å lære seg norsk og komme i arbeid. Her er slik to ulike veiledere uttrykker det:

«I starten var det nok flere som var veldig på at 'Her skal jeg ikke være lenge, så det er ikke noe vits for meg å jobbe.' Det har jeg ikke blitt møtt så mye med nå. Nå er de fleste på- 'Jeg skal i jobb, det er det jeg skal.' Ja. Det er mitt inntrykk at det er mange som tenker at det blir langvarig, eller at de vet jo ikke så de må sysselsette seg uansett.»

(Veileder 13)

«Det er kanskje litt det vi har hengende over oss, de skal raskt ut i arbeid, alt er midlertidig, de skal reise hjem igjen, men jeg ser at veldig mange ønsker å bli værende. De vil ha utdanning godkjent, de vil etablere seg, ungene blir etablert, men så kommer de også med mye erfaring og utdanning som vi allerede har bruk for.»

(Veileder 9)

Enkelte av veilederne sier at også de blir påvirket av at ukrainerne gir uttrykk for at de ønsker å bli i Norge. At de derfor også tenker mer på den varige tilknytningen til arbeid også for denne gruppen, og særlig for dem som gir uttrykk for at de ønsker å bli værende.

Diskusjon

Jeg har studert Nav-veiledernes erfaring med ukrainske flyktnings integrering i det norske arbeidsmarkedet. Generelt er veilederne positive til styringssignalet om at ukrainske flyktninger skal raskt i arbeid, spesielt fordi mange er ressurssterke, har utdanning og arbeidserfaring. Enkelte veiledere fremhever at det

har tatt noe tid å bevege seg bort fra fokuset på langvarig tilknytning og dreie mot raskeste vei til arbeid.

Denne studien viser at Nav-veilederne ser flere utfordringer knyttet til at ukrainske flyktninger skal raskt i arbeid. Barrierene handler om flyktningenes manglende norskferdigheter, og at utdanningen fra Ukraina ikke er direkte overførbar til Norge, men også om hvilke jobbforventinger flyktningene har. Veilederne trekker videre frem ulike arbeidslivskulturer, og den midlertidige situasjonen ukrainerne befinner seg i, som utfordrende for rask arbeidsmarkedsintegrering.

Nav-veilederne mener de ukrainske flyktningenes manglende norskferdigheter er en av hovedutfordringene for å oppnå rask arbeidsdeltakelse. Det kan ta tid å lære seg norsk, og få ukrainere snakker godt engelsk. På den annen side stiller også noen veiledere spørsmål ved hvor viktig det er å kunne norsk for å delta i arbeidslivet. Disse peker på at mange arbeidsinnvandrere klarer seg bra uten å kunne snakke norsk, og da særlig i praktiske yrker. Tidligere forskning viser imidlertid at mange arbeidsinnvandrere er godt integrert i arbeidslivet, men at de er langt mindre integrert på andre områder (NOU 2022:18). Det å ikke kunne språket gjør at man bli mer sårbar. Dårlig språk fører ofte til mangler i kunnskapen om norske reguleringer i arbeidslivet, og man blir dermed ekstra sårbar for utnytting. I verste fall fører språkproblemer til sykdom, ulykker, marginalisering og avhengighet av velferdsordninger. Dårlige norskkunnskaper kan også gå utover de som eventuelt skal motta tjenester, for eksempel elever, kunder og pasienter (Ødegård og Andersen 2020).

Siden ukrainere skal raskt i arbeid, vil det ofte være behov for å fortsette med norskopplæring ved siden av. Noen veiledere påpeker at det er kapasitetsutfordringer i norskopplæringen, med fulle klasser og begrenset tilrettelegging. Enkelte fremhever at Nav også kan ha gitt for dårlig informasjon om mulighetene for å kombinere norskkurs og jobb. Veilederne påpeker også at ukrainere er forskjellige, noen er praktikere og lærer best på arbeidsplassen. Her kan midlertidig lønnstilskudd fungere som kompensasjon for manglende norskkunnskaper. Noen Nav-kontor

har også vært kreative og funnet gode kombinasjonsløsninger. Det viser at ulike kommuner og Nav-kontor sannsynligvis har en del å lære av hverandre på dette området.

Hovedgrunnen til at Nav-veilederne er positive til at ukrainske flyktninger skal raskt i arbeid, er at de kommer med god kompetanse. Likevel er det mange som ikke får brukt kompetansen sin i det norske arbeidsmarkedet. Enkelte ukrainere har lang erfaring innen ulike profesjonsyrker og ønsker å fortsette å jobbe med det i Norge. Disse jobbene krever ofte utdanning. En del ukrainere mangler papirer på utdanningen sin og i tillegg trenger de kanskje tilleggsutdanning for at den skal godkjennes i Norge. Videre krever også disse jobbene at man praktiserer norsk på et relativt høyt nivå.

Veilederens strategi for å både sikre rask arbeidsmarkedsintegrering og bedre match mellom arbeid og kompetanse, er å jobbe med deltidsmål og langtidsmål. Her er veilederne tydelige på at det er Navs jobb å hjelpe flyktningene med å bli selvforsørget, men at flyktningene selv må ta ansvar for det som kreves for å avansere. Det kan innebære å fortsette med norskkurs på kveldstid, søke om å få godkjent utdanning og også å ta tilleggsutdanning.

Mange av veilederne har tro på at det å komme inn i arbeidslivet, og få den første jobben, er den beste måten å lære språket samt kunne jobbe seg oppover. Tidligere forskning har vist at også høyt utdannede innvandrere sliter med å avansere i jobben og at mange er overkvalifiserte for jobben de har (Bratsberg et al 2017; Fosslund og Aure 2011; Røed et al., 2019). Det å ha utdanning ved ankomst har bare indirekte betydning for sysselsettingen. Høyt kvalifiserte innvandrere har høyere sysselsetting fordi de oftere skaffer seg mer utdanning i landet de flytter til (Arendt, 2016). Landene som satset mer på å «fylle på» utdanning til flyktninger som har utdanning ved ankomst, oppnår også høyere sysselsetting i denne gruppen på sikt (Hernes et al. 2022). Sett opp mot arbeidsmarkedsintegreringen av de ukrainske flyktningene kan det bety at man allerede nå burde fokusere mer på utdanning. Denne forskningen dreier seg imidlertid om

flyktninger som er kommet for å bli, mens ukrainerne er i Norge på midlertidig kollektiv beskyttelse.

Nav-veilederne erfarer at stadig flere ukrainere sier at de ønsker å bli i Norge. Veilederne mener at dette kan øke motivasjonen til å lære norsk og komme seg i arbeid. Dette støttes også av tidligere forskning (Brekke 2001; Østgård og Andersen 2020). Enkelte veiledere sier at det også har gjort at de tenker mer langsiktig i oppfølgingsarbeidet. Flere trekker frem at flyktningene er en viktig ressurs i lokalsamfunnet og at de har bruk for arbeidskraften.

Investering i opplæring og utdanning er både tids- og ressurskrevende, da det ofte har kortsiktige innlåsningseffekter som forsinker arbeidsmarkedsdeltakelsen. Likevel viser denne investeringen seg å være fordelaktig på lang sikt, fordi det sikrer at en større andel av flyktninger klarer å etablere en mer stabil arbeidsmarkedstilknytning (Arendt, 2016). Den langsiktige tanken blir mindre viktig når oppholdet kun er midlertidig, men etter hvert som krigen varer vil det sannsynligvis bli stadig vanskeligere å leve med denne midlertidigheten. Det gjelder både for flyktningene selv, de som skal ansette dem, men også for norske myndigheter. Tidligere erfaringer med midlertidig kollektiv beskyttelse på 90-tallet viser at midlertidigheten bare blir mer krevende etter hvert som tiden går og at det er sjanse for at mange av flyktningene blir værende (Brekke, 2001; 2002). Derfor kan det allerede nå være hensiktsmessig å tenke på hvordan man best kan integrere de ukrainske fordrevne på det norske arbeidsmarkedet i et mer langsiktig perspektiv.

Ifølge en rapport fra NIBR oppgir over 4 av 10 ukrainere at de vil søke om arbeidstillatelse på annet grunnlag, så snart de oppfyller kriteriene for det (Hernes et al., 2024). Direktoratet for høyere utdanning oppgir også at stadig flere ukrainere søker om å få godkjent utdanningen sin (Castello, 2024). Det kan imidlertid være en kronglete prosess å få godkjent utdanningen sin i Norge. I tillegg er det behov for at universiteter og høyskoler tilbyr flere kompletterende utdanninger (Staver et al., 2019). For å få arbeidstillatelse må man som hovedregel ha arbeid som er relevant for utdanningen man har. Dette vil kanskje også kunne spille

inn på hva slags arbeid fordrevne fra Ukraina er villig til å ta.

Selv om det legges opp til at ukrainerne skal raskt ut i ethvert arbeid, har de rett til både ytelser, grunnleggende kvalifisering og språkopplæring som andre flyktninger. Mange er også fornøyd med mottakelsen de har fått i Norge. Sverige har lagt seg på en langt mer restriktiv linje med få rettigheter til både språkopplæring, kvalifisering og stønader. Langt flere av de ukrainske flyktningene som er bosatt i Sverige svarer at de selv, eller noen de kjenner til, arbeider svart, mens et fåtall oppgir dette blant ukrainerne i Norge. Blant ukrainere i Sverige er det også flere som oppgir at det er vanskelig å få endene til å møtes (Aasland & Hernes, 2025). Det er mye å lære av hvordan relativt like velferdsstater håndterer samme utfordring, men erfaringen hittil er at den mer restriktive tilnærmingen, slik som den svenske, har egne utfordringer.

Intervjuene til denne studien ble gjort høsten 2024. Etter dette har andel ukrainere registrert hos Nav fortsatt å øke, og veilederne har rukket å gjøre seg flere erfaringer med arbeidsintegrering av de ukrainske flyktningene. Situasjonen til flyktningene er fremdeles preget av stor usikkerhet. Det vil derfor være behov for mer kunnskap og forskning om ukrainske flyktninger i Norge etter hvert som situasjonen utvikler seg. For å best forstå hvilke integreringsstrategier som er mest virksomme vil mer komparativ forskning også være viktig.

Referanser

- Aasland, A. & Hernes, V. (2025). *Reception, integration and future prospects of Ukrainian refugees in the Nordic countries*. (NIBR policy brief 2025:1). NIBR, OsloMet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/3185731/NIBR%20Policy%20brief%202025-01.pdf?sequence=5&isAllowed=y>.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2025). *Tildelingsbrev til Arbeids- og velferdsdirektoratet for 2025*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/954d-78080cab4585a4b15c8b67ab113b/tildelingsbrev-2025-arbeids-og-velferdsdirektoratet-pdf.pdf>.

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2023). *Hurtigarbeidende gruppe om tiltak for økt arbeidsmarkedsintegrering blant fordrevne fra Ukraina*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/hurtigarbeidende-gruppe-om-tiltak-for-okt-arbeidsmarkedsintegrering-blant-fordrevne-fra-ukraina/id2991640/?ch=1>
- Arendt, J. N., Nielsen, C. P. & Jakobsen, V. (2016). The Importance of Origin and Destination Country Skills for Labour Market Attachment of Immigrants from Pakistan, Iran and Turkey. *Nordic journal of migration research*. Volume: 6 Issue: 2. DOI: 10.1515/njmr-2016-0015.
- Bratsberg, B., Raaum, O. & Røed, K. (2017). Immigrant labor market integration across admission classes. I Andersen, T. M. (Red) *Nordic Economic Policy Review. Labour Market Integration in the Nordic Countries*. TemaNord, 2017:520. Nordic Council of Ministers.
- Brekke, J. (2002). *Kosovo - Norge, tur og retur: Midlertidig opphold for kosovoflyktninger*. (ISF-rapport, 2002:8). Institutt for samfunnsforskning. https://www.nb.no/maken/item/URN:NBN:no-nb_digibok_2009042300052/open.
- Brekke, J. (2001). *Velkommen og farvel? Midlertidig beskyttelse for flyktninger i Norge*. [Doktorgradsavhandling, Institutt for samfunnsforskning]. <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2982950>.
- Castello, C. (2024, 15.oktober). Ukrainernes kompetanse må komme til nytte. Utrop: <https://www.utrop.no/nyheter/nytt/359936/>.
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (2025). Nasjonalt tilbud om digital lærerstyrt norskopplæring. <https://hkdir.no/voksenopplaering/norsk-og-samfunnskunnskap/opplaering-i-norsk-og-samfunnskunnskap/nasjonalt-tilbud-om-digital-laererstyrt-norskopplaering>.
- Edelmann, F.S. & Villund, O. (2022, 23.juni). Hvor mange innvandrere er overkvalifisert? SSB. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/hvor-mange-innvandrere-er-overkvalifisert>.
- Fossland, T. & Aure, M. (2011). Når høyere utdanning ikke er nok: Integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. *Sosiologisk tidsskrift*, Vol.19, Utg.2, s. 131-152. <https://www.scup.com/doi/full/10.18261/ISSN1504-2928-2011-02-02#sec-12>.
- Hernes, V. & Danielsen, Å. (2024). Reception and integration policies for displaced persons from Ukraine in the Nordic countries – a comparative analysis. (NIBR policy brief 2024:01). NIBR, OsloMet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/3125012/NIBR%20Ukraina%20policy%20brief%20april%202024.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Hernes, V., Aasland, A., Deineko, O., Myhre, M.H. & Myrvold, T. (2024). Settlement, integration and employment under a temporary perspective: Experiences and perceptions of Ukrainian refugees and municipal refugee services (2023-2024). (NIBR REPORT 2024:10). NIBR, OsloMet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/3172723/2024-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernes, V., Bolvig, I. & Liljeberg, L. (2022). Scandinavian integration policies for refugees. An updated comparative analysis of qualification and labour-market integration outcomes. (TemaNord 2022:534). Nordic Council of Ministers. <https://pub.norden.org/temanord2022-534/temanord2022-534.pdf>.
- Hernes, V., Arendt, J.N., Joona, P.A. & Tronstad, K.R. (2019). Nordic integration and settlement policies for refugees. A comparative analysis of labour market integration outcomes. (TemaNord 2019:529). Nordic Council of Ministers. <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1306724/fulltext01.pdf>.
- Integreringsloven. (2021). Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (LOV-2020-11-06-127). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2020-11-06-127>.

- Larsen, E. N. & Midtbøen, A.H. (2024). Det etniske hierarkiet. Diskriminering på grunnlag av landbakgrunn, religion og hudfarge i det norske arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for Samfunnsforskning*. Årgang 65, nr. 4-2024, s. 207–226. <https://doi.org/10.18261/tfs.65.4.1>.
- Meld. St. 17 (2023-2024). *Om integreringspolitikken: Stille krav og stille opp*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/0b74b84e746a452eb0b64a88c873a6fe/no/pdfs/stm202320240017000dddpdfs.pdf>
- NOU 2022: 18. (2022). *Mellom mobilitet og migrasjon. Arbeidsinnvandreres integrering i norsk arbeids- og samfunnsliv*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/feed-a3a5578449ae9ef3b865f0f13e29/no/pdfs/nou202220220018000dddpdfs.pdf>
- NOU, 2017: 2. (2017). *Integrasjon og tillit Langsiktige konsekvenser av høy innvandring*. Justis- og beredskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-2/id2536701/>.
- Prop. 107 L, (2021–2022). *Midlertidige endringer i lovverket som følge av ankomst av fordrevne fra Ukraina*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-107-l-20212022/id2910763/>.
- Røed, M., Schøne, P. S. & Umblijs, J. (2019). *Flyktningers deltagelse i arbeid og utdanning – før og etter introduksjonsordningen*. (Rapport: 2019:8). Institutt for samfunnsforskning. <http://hdl.handle.net/11250/2597916>
- Staver, A. B., Liodden, T. M., Johnsen, S. B. Leirvik & Stærkebye, M. (2019). *Norskopplæring for flyktninger og innvandrere med høyere utdanning: Utredning om universitets- og høyskolesektoren som opplæringsarena*. (NIBR-rapport, 2019:20). NIBR, OsloMet. <https://hdl.handle.net/20.500.12199/2934>.
- Tyldum, G., Lysvik, R.R., Kavli, H.C. og Dapi, B. (2024). *Kort programtid i introduksjonsprogrammet. Erfaringer fra en implementeringsfase med midlertidige tillatelser og midlertidig lov og stor variasjon i ankomsttall*. (Fafo-rapport, 2024:14). Fafo. https://www.fafo.no/images/pub/20881_2.pdf.
- UDI. (2025, 15. januar). *Har ankommet 92 000 ukrainere*. Udi.no. <https://www.udi.no/aktuelt/har-ankommet-92-000-ukrainere/>.
- Ødegård, A.M. & Andersen, R.K. (2020). *Norskkompetanse blant arbeidstakere født i utlandet, 2. utgave*. (Fafo-rapport, 2020:27). Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2020/20762.pdf>.