

Klar nok – handlingsrom i arbeidsrettet FOV



Svein Andreas Zylla, avdelingsleder FOV, Tromsø Voksenopplæring · Eva Anzjøn,
fagleder flerspråklige, Ressurs Tromsø · Liv-Hilde Vangberg Jakobsen,
jobbveileder, Ressurs Tromsø



**Tromsø
kommune**

Tromsø Voksenopplæring,
Flyktningtjenesten,
NAV og Ressurs Tromsø

Prosess		Tid
1.	Åpning	3 min.
2.	Prosjektet presenteres	30 min.
3.	Samtale to og to Hva syns dere var det mest spennende dere har hørt?	10 min.
4.	Grppesamtaler på fire - Del det som kom fram i samtalene - Hvilke spørsmål ønsker dere å stille for å finne ut mer? - Samle spørsmålene på ark og prioriter	10 min.
5.	Spørsmål stilles, og fortellerne svarer Et spørsmål fra hver gruppe og man fortsetter så langt tiden strekker til	25 min.
6.	Prosessleders oppsummering	3 min.
7.	Deltakernes tilbakemelding - Gi positiv respons til de som har fortalt. - Dette har jeg lært/ blitt inspirert av/ tar med meg videre. - De som har fortalt om prosjektet kan si noen ord/respondere	3 min.
8.	Avslutning	1 min.



Ressurs

- Veiledere og lærere fra Ressurs har ansvar for:
 - Karriereveiledning
 - Opplæring i norsk arbeidsliv
 - Praksis og formidling til arbeid
- Vi har lang erfaring med arbeidsrettet språkopplæring
- Vi kjenner arbeidsmarkedet godt og har samarbeid med mange bedrifter i Tromsø
- Vi har god kompetanse på yrkeskartlegging, karriereveiledning og arbeidsinkludering



Fra grunnskole for voksne til FOV

- bare ny innpakning?**

- eller reelt handlingsrom?**

Hvem er deltakeren?

- Voksen innvandrer i introduksjonsprogrammet
- Lite eller ingen skolebakgrunn fra hjemlandet
- Har ofte vært i ordinært grunnskoleløp i flere år
- Ser ikke veien fra skolen og inn i arbeidslivet
- Mangler konkret og realistisk plan for fremtiden

«Hen har gått på skolen i fire år. Er ikke klar for jobb, sier systemet. Men hva betyr egentlig klar — og hvem bestemmer det?»

Hva gjør du med en voksen person som har gått på skolen i årevis — og fortsatt ikke ser veien inn i arbeidslivet?

Hva er FOV? — Forberedende opplæring for voksne

FOV – U

Utdanningsrettet Forberedende Opplæring for Voksne

- 5 fag (norsk, matematikk, engelsk, samfunnsfag, naturfag)
- Følger ordinær modulstruktur opp til modul 4
- Standardisert løp for alle
- **Mål: Jobb gjennom et lengre utdanningsløp**

FOV-A
gir deg
handlings-
rom

FOV – A

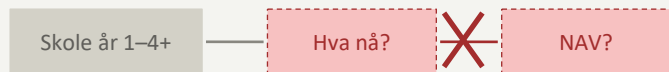
Arbeidsrettet Forberedende Opplæring for Voksne

- Kun fagene og modulene som er relevante for deltakerens yrkesmål
- Karriereveiledning og arbeidsrettet norskopplæring
- Opplæring i norsk arbeidsliv og arbeidskultur
- Praksis — intern og ekstern — som del av løpet
- **Mål: Fast jobb**

Fra utrygg stopp til forutsigbar plan

FØR — 2023

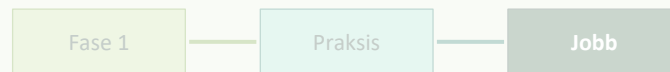
«Jeg har gått på skolen i mange år...
Slutter jeg nå — hva skjer med meg?»



Overgangen kjennes utrygg.
Deltaker blir stående.

ETTER — FOV-A

«Jeg vet hva som skjer og hva vi jobber mot.
Planen er min — fra dag én.»



IAP — plan fra dag 1

Forutsigbarhet og retning — tilpasset deltakerens mål.

Fra utrygg stopp til forutsigbar plan

FØR — 2023

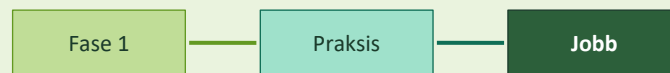
«Jeg har gått på skolen i mange år...
Slutter jeg nå — hva skjer med meg?»



Overgangen kjennes utrygg.
Deltaker blir stående.

ETTER — FOV-A

«Jeg vet hva som skjer og hva vi jobber mot.
Planen er min — fra dag én.»



IAP — plan fra dag 1

Forutsigbarhet og retning — tilpasset deltakerens mål.

Veien til jobb for Abdallah

- Nå ansatt på NOFI – en havbruksnæringsbedrift
- Fikk fast jobb etter 6 måneder i praksis
- Ble ansatt i mars 2026, men Abdallah og arbeidsgiver får pedagogisk oppfølging ut året

7 mnd – arbeidsrettet undervisning

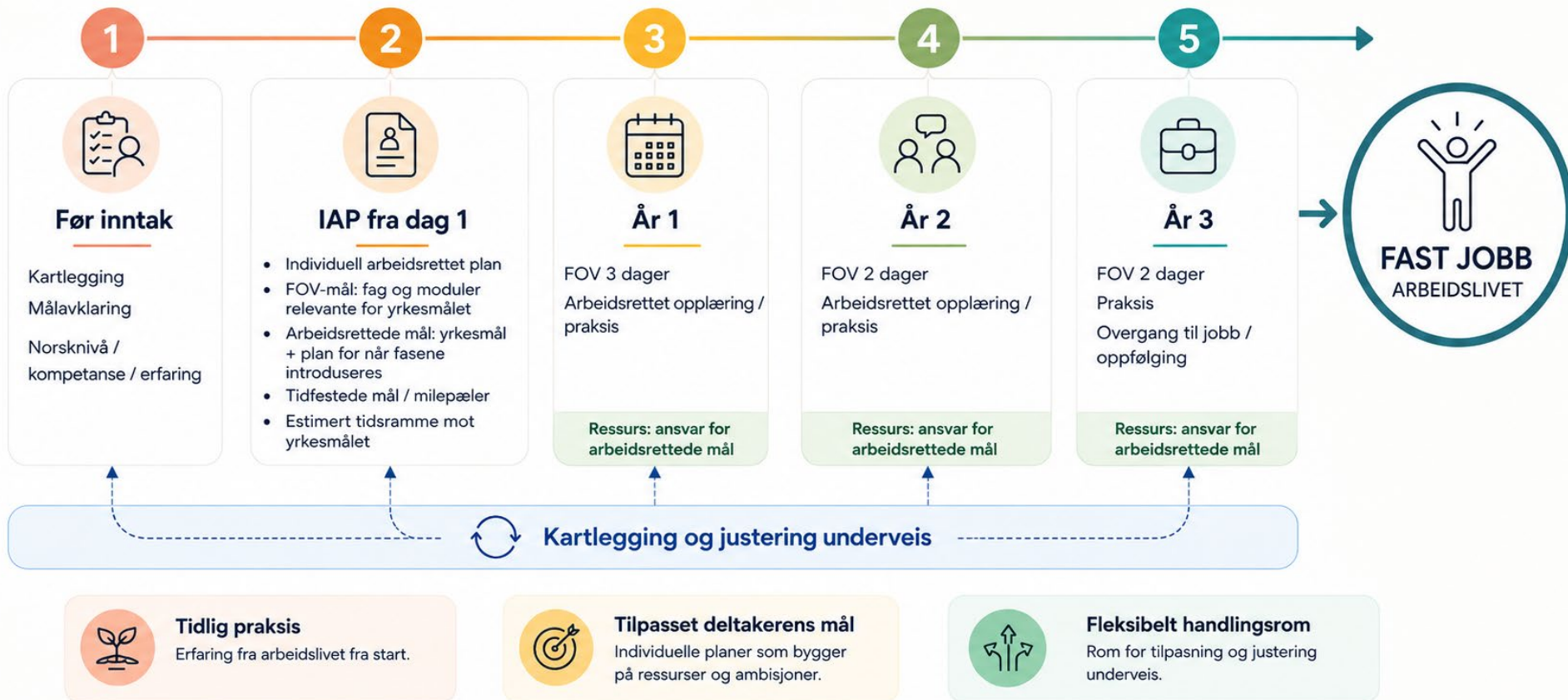
6 mnd – praksis

Jobb



FOV-A-løpet – fra start til jobb

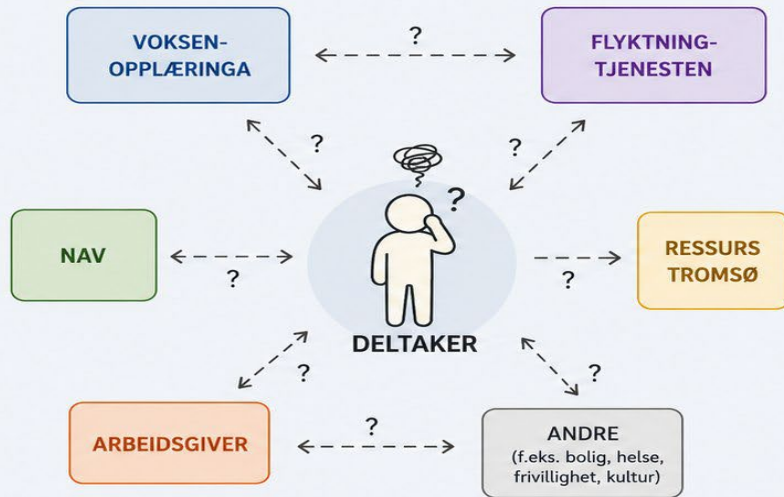
En helhetlig reise fra kartlegging til varig tilknytning i arbeidslivet



Laget rundt deltakeren

FØR – 2023

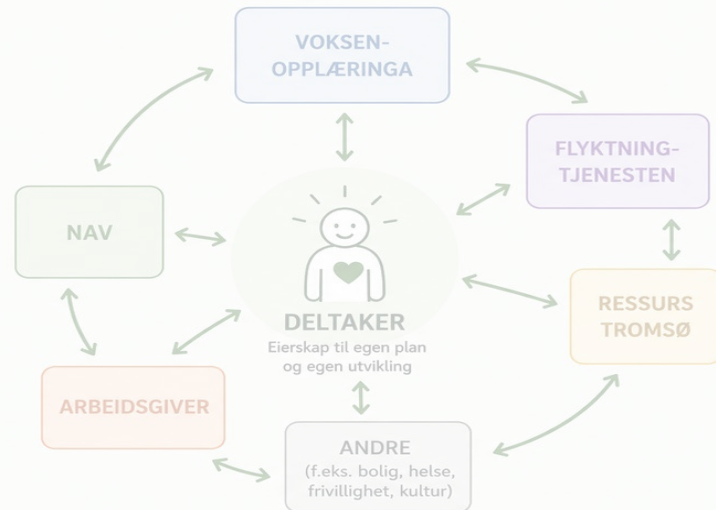
Fragmentert samarbeid – deltaker står alene



- Lite samhandling og tilfeldig kontakt
- Uklare roller og ansvar
- Uforutsigbare overganger
- Deltaker opplever usikkerhet og risiko for å bli stående uten tilbud

ETTER – 2025

Ett lag rundt deltaker – tett samarbeid og felles ansvar

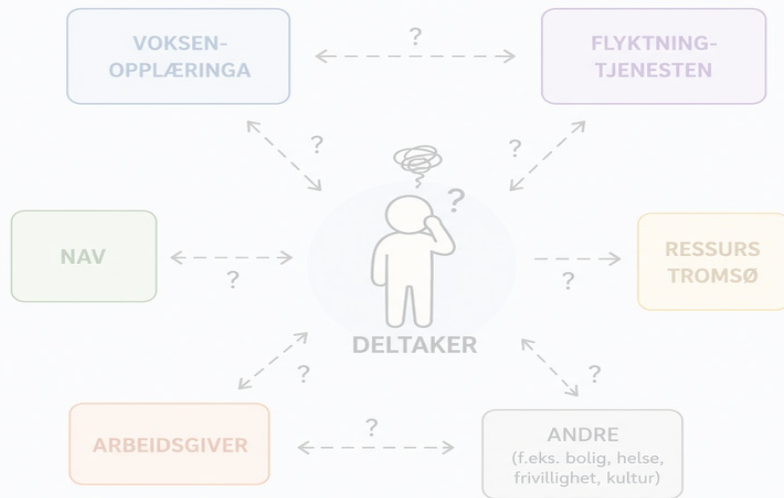


- Tett kommunikasjon og faste møtepunkter
- Klare roller og ansvar – alle bidrar
- Forutsigbare overganger og helhetlige løsninger
- Deltaker har eierskap og medvirkning

Laget rundt deltakeren

FØR – 2023

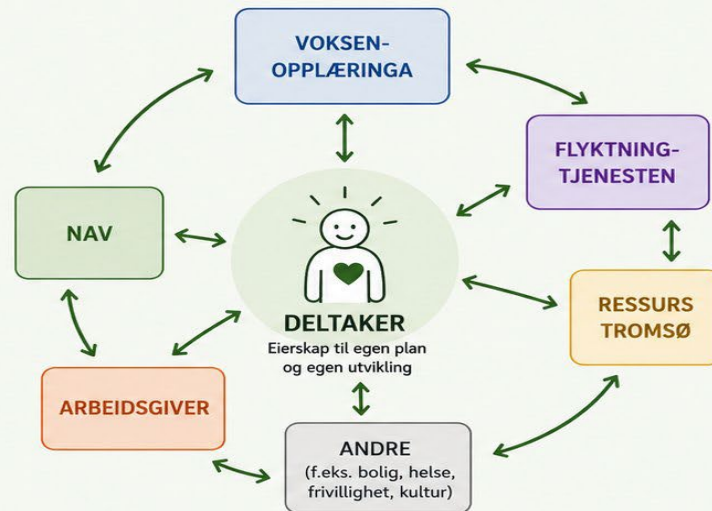
Fragmentert samarbeid – deltaker står alene



- Lite samhandling og tilfeldig kontakt
- Uklare roller og ansvar
- Uforutsigbare overganger
- Deltaker opplever usikkerhet og risiko for å bli stående uten tilbud

ETTER – 2025

Ett lag rundt deltaker – tett samarbeid og felles ansvar



- Tett kommunikasjon og faste møtepunkter
- Klare roller og ansvar – alle bidrar
- Forutsigbare overganger og helhetlige løsninger
- Deltaker har eierskap og medvirkning

IAP: Individuell Arbeidsrettet Plan — et levende verktøy

Individuell Arbeidsrettet Plan for: AYB

		År 1 2025	År 2 2026	År 3 2027
Mål for arbeidsretting	Yrkesområde: Langsiktig mål: Bussjåfør. Kortsiktig: Praktisk, fysisk arbeid	Arbeidslivskunnskap. Karriereveiledning. Ekstern praksis fra september: NOFI tirsdag, onsdag og torsdag. Oppfølging pedagog og veileder.	Karriereveiledning. Praksis NOFI, 3 d/uken. Jobb NOFI: (Start 01.03.2026) Oppfølging pedagog og veileder.	Jobb
Tiltak/ytelse		Ferdig intro, overgang til flyktningstipend		
FOV				
	Norsk	Modul 2	Modul 2/3	
	Matematikk	Modul 2	Modul 2/3	
	Engelsk	Modul 3	Modul 3	
	Samfunnsfag	Følger ikke undervisning i FOV, får opplæring i relevante kompetansemål gjennom arbeidsrettet opplæring.	Følger ikke undervisning i FOV, får opplæring i relevante kompetansemål gjennom arbeidsrettet opplæring.	
	Naturfag			

SE-metodikk: Supported Employment — plasser først, tren etterpå

Tradisjonell modell

- Tren
- Gjør klar
- Plasser i jobb
- Håp at det funker

→ Deltaker må bevise at hen er klar før arbeidsgiver møter hen

Supported Employment (SE)

- Plasser i arbeidspraksis tidlig
- Gi støtte og opplæring underveis — i den faktiske jobben
- Lær arbeidsgiver å kommunisere og tilrettelegge
- Juster planen etter hvert som vi ser hva som fungerer

→ Deltaker og arbeidsgiver lærer hverandre å kjenne i praksis

I FOV-A bruker vi SE-prinsippet aktivt: vi sender deltaker ut i praksis — og bruker det vi lærer der til å justere planen.

Deltakernes ulike veier mot jobb — ingen løp er like

Deltaker A — lavt språknivå, høy arbeidsmotivasjon

- Grunnleggende norskferdigheter — A0/A1
- Fungerer svært godt i praksis — forstår arbeidsoppgaver raskt
- God på kroppsspråk, initiativ og sosiale koder på arbeidsplassen
- Fikk tilbud om jobb etter endt praksis

Konklusjon: Språk er ikke alltid det avgjørende.

Deltaker B — godt språknivå, utfordringer med arbeidskultur

- Gode norskferdigheter — A2
- Vanskelig å forstå uformelle regler og forventninger på jobben
- Trenger lengre tid til å innordne seg norsk arbeidskultur
- Fikk jobb, men behov for tettere oppfølging og lengre praksisperiode

Konklusjon: Godt språk er ikke nok alene.

Intern og ekstern praksis differensieres etter den enkeltes forutsetninger, språk, mål og arbeidsmotivasjon.

Utfordringer — hva løste vi, og hva jobber vi fortsatt med?

Løste utfordringer

GDPR og informasjonsdeling

Løst gjennom samtykkeerklæringer og tydelige rutiner for hva som deles mellom etatene.

Deltakermotivasjon

Noen fryktet å «miste norsken» i FOV-A. Stabiliserte seg etter at de erfarte at norsk er integrert i praksis.

Kommunikasjon mellom etater

IAP-møter med faste strukturer og klare roller har bedret samhandlingen betydelig.

Pågående utfordringer

Trygging av deltaker i overganger

Deltakere trenger kontinuerlig støtte når de går fra én fase til en annen — særlig inn i ekstern praksis.

Eierskap til IAP

Det er krevende å holde IAP som et levende verktøy. Deltakeren må eie prosessen — det krever aktiv jobbing.

Samhandling med arbeidsgiver

Hvordan jobbe godt med arbeidsgiver over tid? Forventningsavklaring og tett oppfølging er nøkkelen — men krever ressurser.

Hva har vi oppnådd?

2

Deltakere har allerede
fått tilbud om fast jobb



Økt norsk-
progresjon for alle

100%

Nærmere jobb
enn ved oppstart

- Tryggere overganger — deltakere vet hva som venter og eier sin egen plan
- God samarbeidsflyt mellom VO, FLY, Ressurs og NAV med klare roller
- Arbeidsgivere melder at kursing i interkulturell kompetanse og språkteori var avgjørende
- Nye rutiner, møtestrukturer og prosedyrer som fungerer i praksis
- Et solid fundament for lengre og bredere arbeidsrettede løp fremover

Rammer og finansiering — slik er prosjektet organisert

IMDI-finansiering

FOV-A-prosjektet er finansiert av IMDI over tre år (siste år pågår). Ressurs Tromsø sine oppgaver — karriereveiledning, arbeidsrettet opplæring og praksis, med oppfølging av deltakere og arbeidsgivere — er prosjektfinansiert.

NAVs rolle

NAV bidrar med arbeidsrettede ytelser og oppfølging. En arbeid- og inkluderingsbedrift som Ressurs Tromsø fungerer som underleverandør. Alternativt: NAV må ha egne jobbveiledere med ansvar for arbeidsrettede elementer.

Ny integreringslov fra 01.01.2026

Minst 15 timer arbeidsrettede elementer per uke fra 7. måned for deltakere i arbeidsrettede løp. De første seks månedene brukes til kartlegging og utarbeiding av IAP — FOV-A er skreddersydd for dette.

Hva skjer etter prosjektperioden?

Spørsmål om varig institusjonalisering av Tromsømodellen er under arbeid. Modellen er designet for å kunne videreføres i ordinær drift — med eller uten ekstern aktør.

Rammer og finansiering — slik er prosjektet organisert

IMDI-finansiering

FOV-A-prosjektet er finansiert av IMDI over tre år (siste år pågår). Ressurs Tromsø sine oppgaver — karriereveiledning, arbeidsrettet opplæring og praksis, med oppfølging av deltakere og arbeidsgivere — er prosjektfinansiert.

NAVs rolle

NAV bidrar med arbeidsrettede ytelser og oppfølging. En arbeid- og inkluderingsbedrift som Ressurs Tromsø fungerer som underleverandør. Alternativt: NAV må ha egne jobbveiledere med ansvar for arbeidsrettede elementer.

Ny integreringslov fra 01.01.2026

Minst 15 timer arbeidsrettede elementer per uke fra 7. måned for deltakere i arbeidsrettede løp. De første seks månedene brukes til kartlegging og utarbeiding av IAP — FOV-A er skreddersydd for dette.

Hva skjer etter prosjektperioden?

Spørsmål om varig institusjonalisering av Tromsømodellen er under arbeid. Modellen er designet for å kunne videreføres i ordinær drift — med eller uten ekstern aktør.

Rammer og finansiering — slik er prosjektet organisert

IMDI-finansiering

FOV-A-prosjektet er finansiert av IMDI over tre år (siste år pågår). Ressurs Tromsø sine oppgaver — karriereveiledning, arbeidsrettet opplæring og praksis, med oppfølging av deltakere og arbeidsgivere — er prosjektfinansiert.

NAVs rolle

NAV bidrar med arbeidsrettede ytelser og oppfølging. En arbeid- og inkluderingsbedrift som Ressurs Tromsø fungerer som underleverandør. Alternativt: NAV må ha egne jobbveiledere med ansvar for arbeidsrettede elementer.

Ny integreringslov fra 01.01.2026

Minst 15 timer arbeidsrettede elementer per uke fra 7. måned for deltakere i arbeidsrettede løp. De første seks månedene brukes til kartlegging og utarbeiding av IAP — FOV-A er skreddersydd for dette.

Hva skjer etter prosjektperioden?

Spørsmål om varig institusjonalisering av Tromsømodellen er under arbeid. Modellen er designet for å kunne videreføres i ordinær drift — med eller uten ekstern aktør.

Rammer og finansiering — slik er prosjektet organisert

IMDI-finansiering

FOV-A-prosjektet er finansiert av IMDI over tre år (siste år pågår). Ressurs Tromsø sine oppgaver — karriereveiledning, arbeidsrettet opplæring og praksis, med oppfølging av deltakere og arbeidsgivere — er prosjektfinansiert.

NAVs rolle

NAV bidrar med arbeidsrettede ytelser og oppfølging. En arbeid- og inkluderingsbedrift som Ressurs Tromsø fungerer som underleverandør. Alternativt: NAV må ha egne jobbveiledere med ansvar for arbeidsrettede elementer.

Ny integreringslov fra 01.01.2026

Minst 15 timer arbeidsrettede elementer per uke fra 7. måned for deltakere i arbeidsrettede løp. De første seks månedene brukes til kartlegging og utarbeiding av IAP — FOV-A er skreddersydd for dette.

Hva skjer etter prosjektperioden?

Spørsmål om varig institusjonalisering av Tromsømodellen er under arbeid. Modellen er designet for å kunne videreføres i ordinær drift — med eller uten ekstern aktør.

Tromsø kommunes modell for deltakere i lengre, arbeidsrettet løp



FØR OPPSTART

Kompetansekartlegging • Individuell Arbeidsrettet Plan (IAP) opprettes • Karriereveiledning via Karriere Troms bestilles



FASE 1 – ca. måned 1–6

- FOV og/eller norskopplæring – 4,5 av 5 dager/uke
- Grunnleggende ferdigheter · lesing og skrivning · fagmoduler

I løpet av fase 1:



Statusmøte – etter ca. 3 mnd | FT · NAV · VO – vurdering av progresjon og videre løp



IAP-revisjon – etter ca. 6 mnd | Karriere Troms · FT · NAV · VO

Milepæler, tidshorisont og plan for innfasing av praksis



FASE 2 – fra ca. måned 7 til måned 24 (gradvis innfasing av arbeidsretting)

- FOV og norsk – gradvis redusert andel
- Videreføres etter individuelt behov
- Minimum 15 timer arbeidsrettede elementer/uke



- Tidlig praksis – økt omfang
- Supported Employment
- Intern og ekstern praksis
- NAV jobbsøkerkurs · digital opplæring · tidspunkt tilpasses progresjon

Fleksibel forlengelse – ved behov | FOV og norsk kombinert med økt praksis – varighet vurderes individuelt i IAP



Avslutningsfase – forberedelse til overgang til arbeid | Felles ansvar: VO · NAV · FT



Overgang til arbeid eller videre kvalifisering med eller uten NAV virkemidler · oppfølging videreføres ved behov

IAP justeres hele veien

Overføringsverdi — hva kan andre kommuner ta med?

Modellen er ikke avhengig av at kommunen er organisert akkurat som Tromsø.

Uavhengig av størrelse og organisering

Prinsippene fungerer enten kommunen er stor eller liten, og uavhengig av hvem som har ansvar for introduksjonsprogrammet.

Også for deltakere utenfor intro

Modellen egner seg for deltakere bosatt før 01.01.26 og for deltakere som ikke er i introduksjonsprogrammet — fordi den bygger på individuelt eierskap og samhandling.

Det som alltid må være på plass

Et koordinert lag rundt deltakeren med klare roller. En IAP som brukes aktivt. Tidlig og differensiert praksis. En arbeidsgiver som er forberedt og involvert.

Det som kan tilpasses

Hvem som sitter i laget, hvilke eksterne aktører som er tilgjengelige, finansieringsmodell og omfang av arbeidsrettede elementer.

Overføringsverdi — hva kan andre kommuner ta med?

Modellen er ikke avhengig av at kommunen er organisert akkurat som Tromsø.

Uavhengig av størrelse og organisering

Prinsippene fungerer enten kommunen er stor eller liten, og uavhengig av hvem som har ansvar for introduksjonsprogrammet.

Også for deltakere utenfor intro

Modellen egner seg for deltakere bosatt før 01.01.26 og for deltakere som ikke er i introduksjonsprogrammet — fordi den bygger på individuelt eierskap og samhandling.

Det som alltid må være på plass

Et koordinert lag rundt deltakeren med klare roller. En IAP som brukes aktivt. Tidlig og differensiert praksis. En arbeidsgiver som er forberedt og involvert.

Det som kan tilpasses

Hvem som sitter i laget, hvilke eksterne aktører som er tilgjengelige, finansieringsmodell og omfang av arbeidsrettede elementer.

Overføringsverdi — hva kan andre kommuner ta med?

Modellen er ikke avhengig av at kommunen er organisert akkurat som Tromsø.

Uavhengig av størrelse og organisering

Prinsippene fungerer enten kommunen er stor eller liten, og uavhengig av hvem som har ansvar for introduksjonsprogrammet.

Også for deltakere utenfor intro

Modellen egner seg for deltakere bosatt før 01.01.26 og for deltakere som ikke er i introduksjonsprogrammet — fordi den bygger på individuelt eierskap og samhandling.

Det som alltid må være på plass

Et koordinert lag rundt deltakeren med klare roller. En IAP som brukes aktivt. Tidlig og differensiert praksis. En arbeidsgiver som er forberedt og involvert.

Det som kan tilpasses

Hvem som sitter i laget, hvilke eksterne aktører som er tilgjengelige, finansieringsmodell og omfang av arbeidsrettede elementer.

Overføringsverdi — hva kan andre kommuner ta med?

Modellen er ikke avhengig av at kommunen er organisert akkurat som Tromsø.

Uavhengig av størrelse og organisering

Prinsippene fungerer enten kommunen er stor eller liten, og uavhengig av hvem som har ansvar for introduksjonsprogrammet.

Også for deltakere utenfor intro

Modellen egner seg for deltakere bosatt før 01.01.26 og for deltakere som ikke er i introduksjonsprogrammet — fordi den bygger på individuelt eierskap og samhandling.

Det som alltid må være på plass

Et koordinert lag rundt deltakeren med klare roller. En IAP som brukes aktivt. Tidlig og differensiert praksis. En arbeidsgiver som er forberedt og involvert.

Det som kan tilpasses

Hvem som sitter i laget, hvilke eksterne aktører som er tilgjengelige, finansieringsmodell og omfang av arbeidsrettede elementer.

Ingenting nytt — men et system som virker.

Hva kan dere ta med hjem?

- Få med samarbeidende parter fra dag én
- Bruk IAP aktivt — som et levende verktøy, ikke et skjema
- La deltaker starte i praksis tidligere enn du tror er mulig
- Deltaker er hovedpersonen — bygg laget rundt deltaker med avklarte roller og felles møtepunkter
- Arbeidsgiver trenger forberedelse — ta arbeidsgiver med som partner fra starten og så lenge behovet er der
- FOV-læreplanene gir deg handlingsrommet — bruk det





IMDi

Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet

3. september	Læringsverksted
Terminal 1	Trøndelag fylkeskommune og Stjørdal kommune: Fra lovkrav til praksis - Samarbeid om karriereveiledning
Terminal 2	Vestre Toten kommune: Språklab - nøkkelen til jobb gjennom språk
Terminal 3	Øygarden kommune: Mestring gjennom jobb - IPS i praksis
Terminal 4	Bydel Alna: KI, nærmiljø og veien til arbeid
Transit 1	Bydel Grunerløkka: Når et tidligere sykehjem blir bofellesskap
Transit 2	Levanger kommune: Veien til VinnVinn - Samskaping som metode for å inkludere ungdom
Transit 3	Frogn kommune: Fra lavterskel til null-terskel
Hovedsal	Tromsø kommune: Klar nok – handlingsrom i arbeidsrettet FOV

