

Webinar om integreringsloven

- Endringer i integreringsloven
- Sysselsetting
- Høringer og tilsyn



Statsforvalteren i Rogaland

11.03.2026



Endringer i integreringsloven

- Arbeid/ tilbud om arbeid – nytt vilkår for rett og plikt
- Midlertidige regler for de med kollektiv beskyttelse
- Varighet og innhold for deltakere med utdanning på VGO nivå eller høyere
- Varighet og innhold for deltakere uten utdanning på VGO nivå

Sluttmål	Maks varighet	Mulighet for forlengelse
Fullføre VGO	4 år	+1 år
Deler av VGO	3 år	+1 år
Fag- og yrkesopplæring	5 år	Ingen
Arbeid	2 år	Ingen



Overgangsreglene

Hovedregel: de som får oppholdstillatelse etter 01.01.2026

Særskilte overgangsregler i forskrift

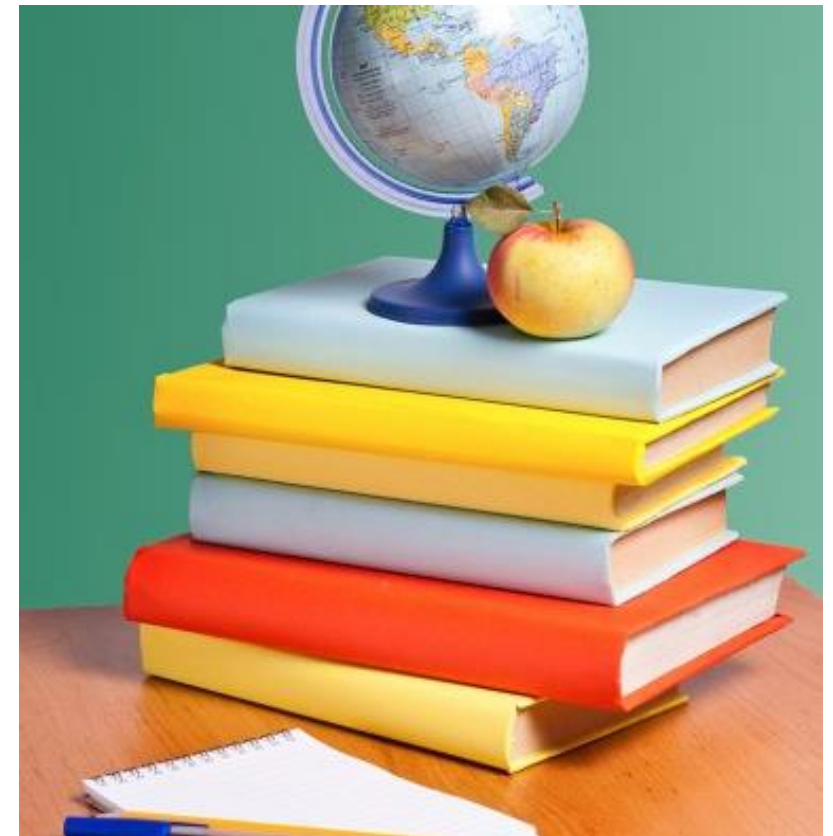
- Deltakere med VGO/ høyere, integreringsforskrift § 75
 - «Tilbud om oppstart» etter 01.01.2026
- Deltakere uten VGO, integreringsforskrift § 76
 - Opplæring: «tilbud om oppstart» etter 01.01.2025
 - Arbeid: «tilbud om oppstart» etter 01.01.2026

[Lenke til IMDis artikkel](#) om endringer og overgangsregler



Parallellt regelverk

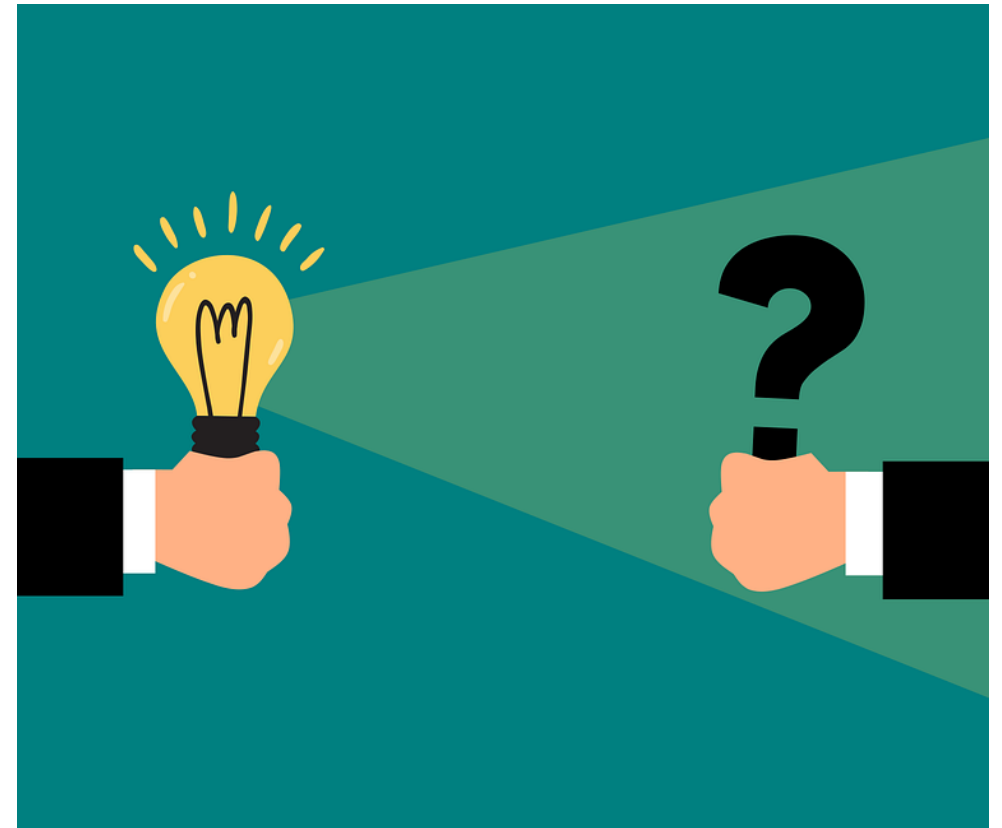
- «Gammelt» regelverk for de som ikke omfattes av overgangsreglene
- «Gammelt» og «nytt» regelverk må praktiseres parallelt
- IMDis veileder er oppdatert





Hva bør kommunene gjøre?

- Gå gjennom pågående program som omfattes av overgangsreglene
- Oppdatere vedtakspraksis og maler
- [Registrering i NIR](#)





Syssetting



Samling om sysselsetting av flyktninger

Stort potensiale for arbeidsplasser i offentlig sektor

Mange ukrainske flyktninger har bedre norskkompetanse enn de kan dokumentere

- Utsetter norskprøve til de er sikre på å bestå

Offentlig sektor

- Krav til språkferdigheter
- Kvalifikasjonsprinsippet (den best kvalifiserte får jobben)
- Utlysningsplikt

Ikke god nok samhandling mellom flyktningetjeneste/intro og NAV

- Savner overlapp intro-NAV

Figurene under
er hentet fra
rapporten

OSLOMET

NORWEGIAN INSTITUTE FOR URBAN AND
REGIONAL RESEARCH NIBR

Integration trajectories and future prospects:

Experiences and perceptions of Ukrainian refugees
and municipal refugee services in Norway
(2024-2025)

Vilde Hernes, Asdis Asland, Oleksandra Deineko, Marthe Handå Myhre
Trine Myrvold and Mathilde Uttersrud Hjelle

NIBR REPORT 2025:11

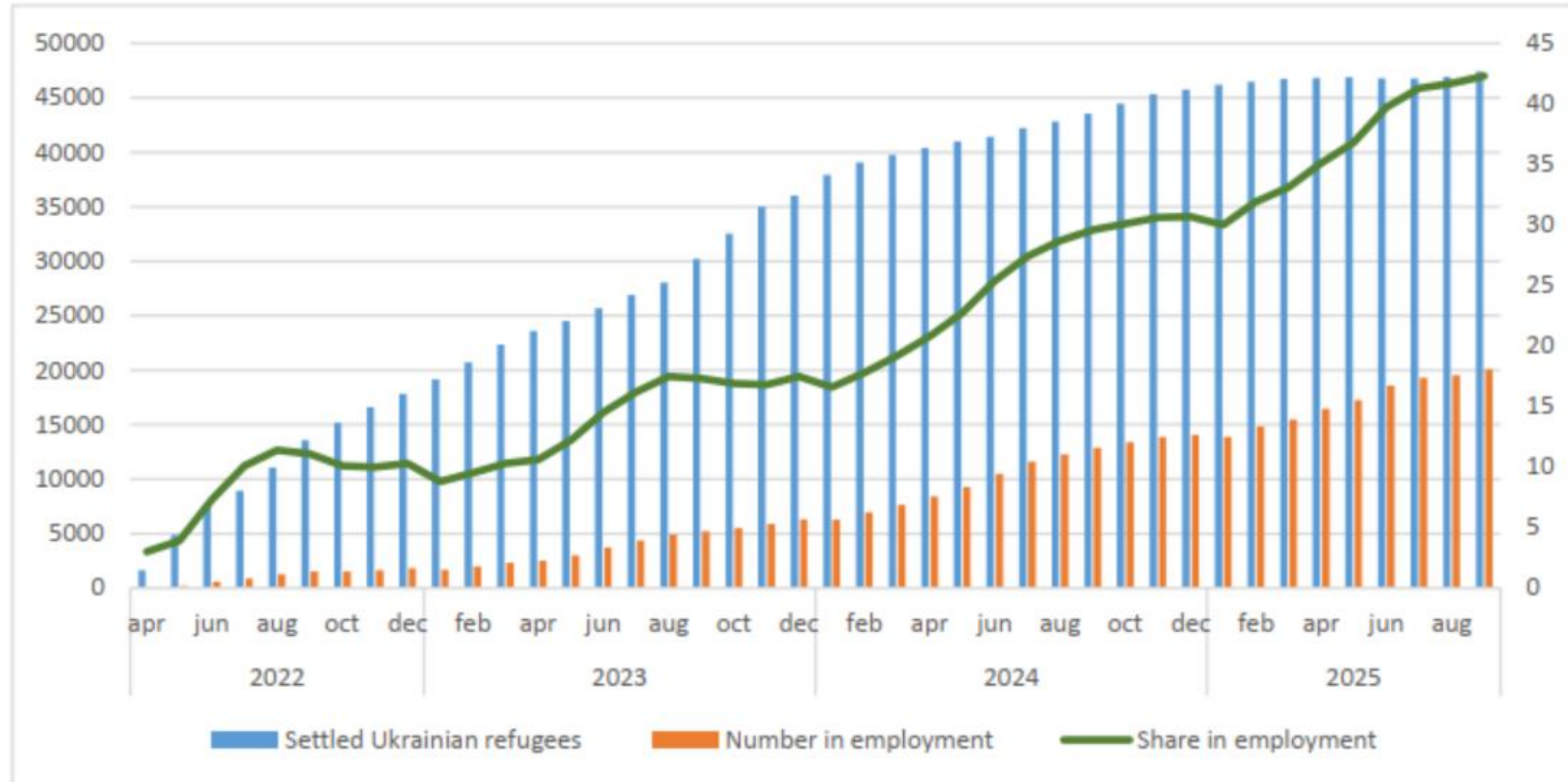




Figurene under er



Figure 10.1: Number of settled Ukrainian refugees, and number and share in employment, aged 20–66, April 2022—October 2025.



*Data and figure: Statistics Norway (2025).



Figure 10.8: Use of previous education and work experience in current job (N=748 (education) / 755 (work experience)).

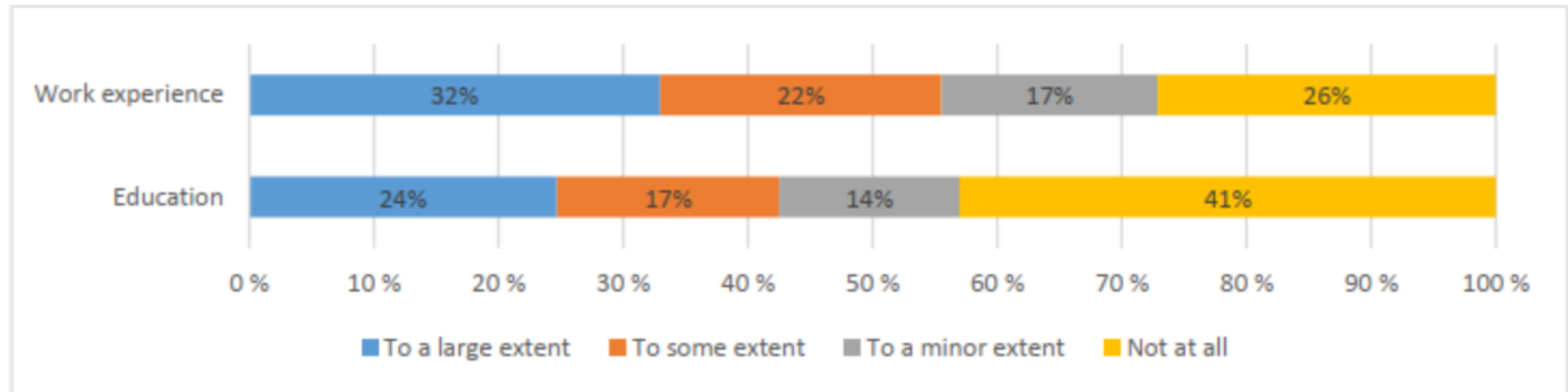




Figure 10.9: Willingness to work outside previous education and qualifications (N=2147).

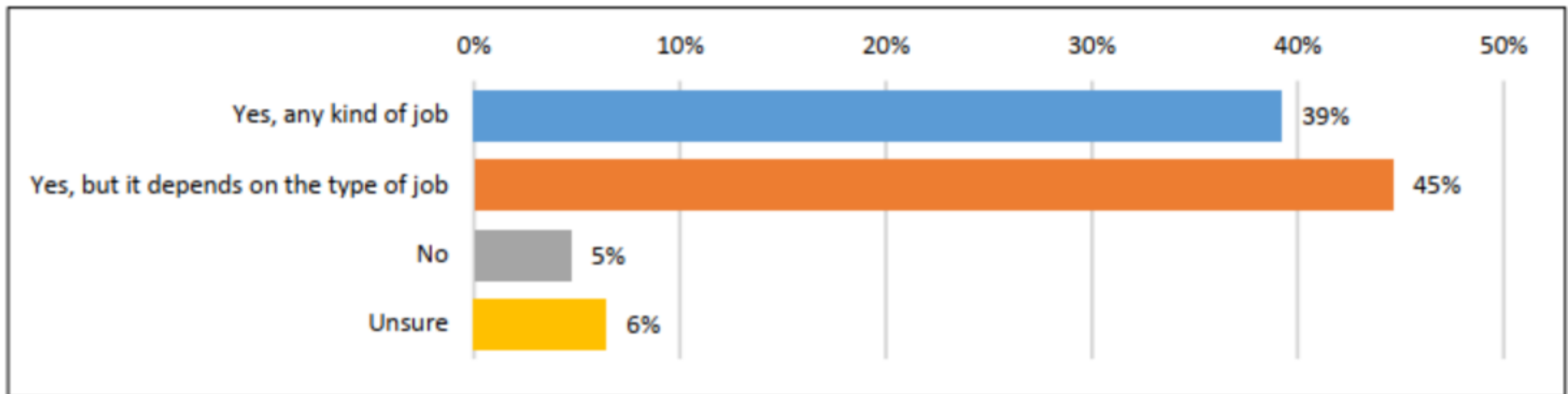


Figure 10.11: Hinders to get a (more) relevant job among those who are employed (multiple options possible) (N=423).

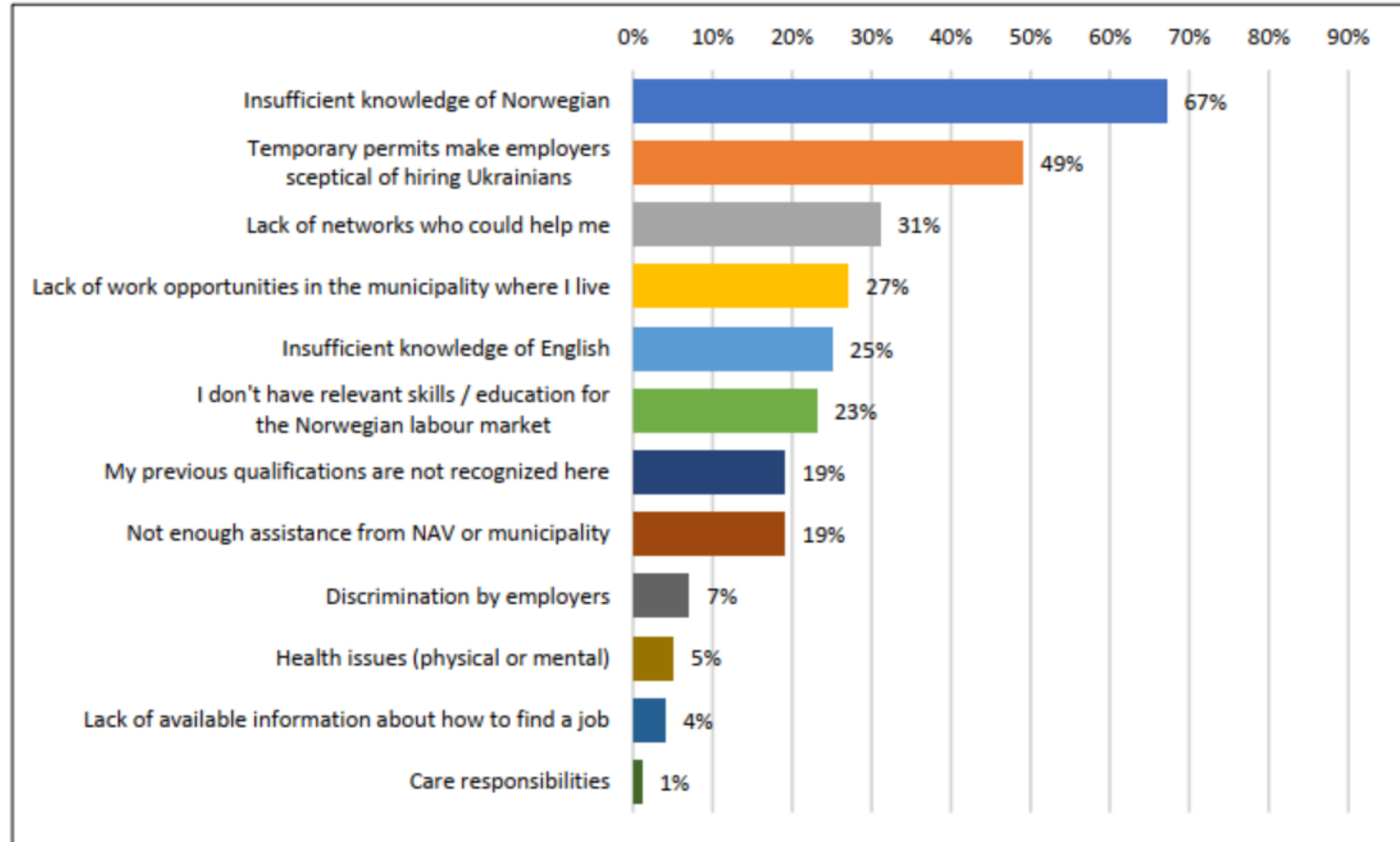


Figure 10.12: Hinders to get a job in Norway among persons not employed (multiple options possible) (N=1214).

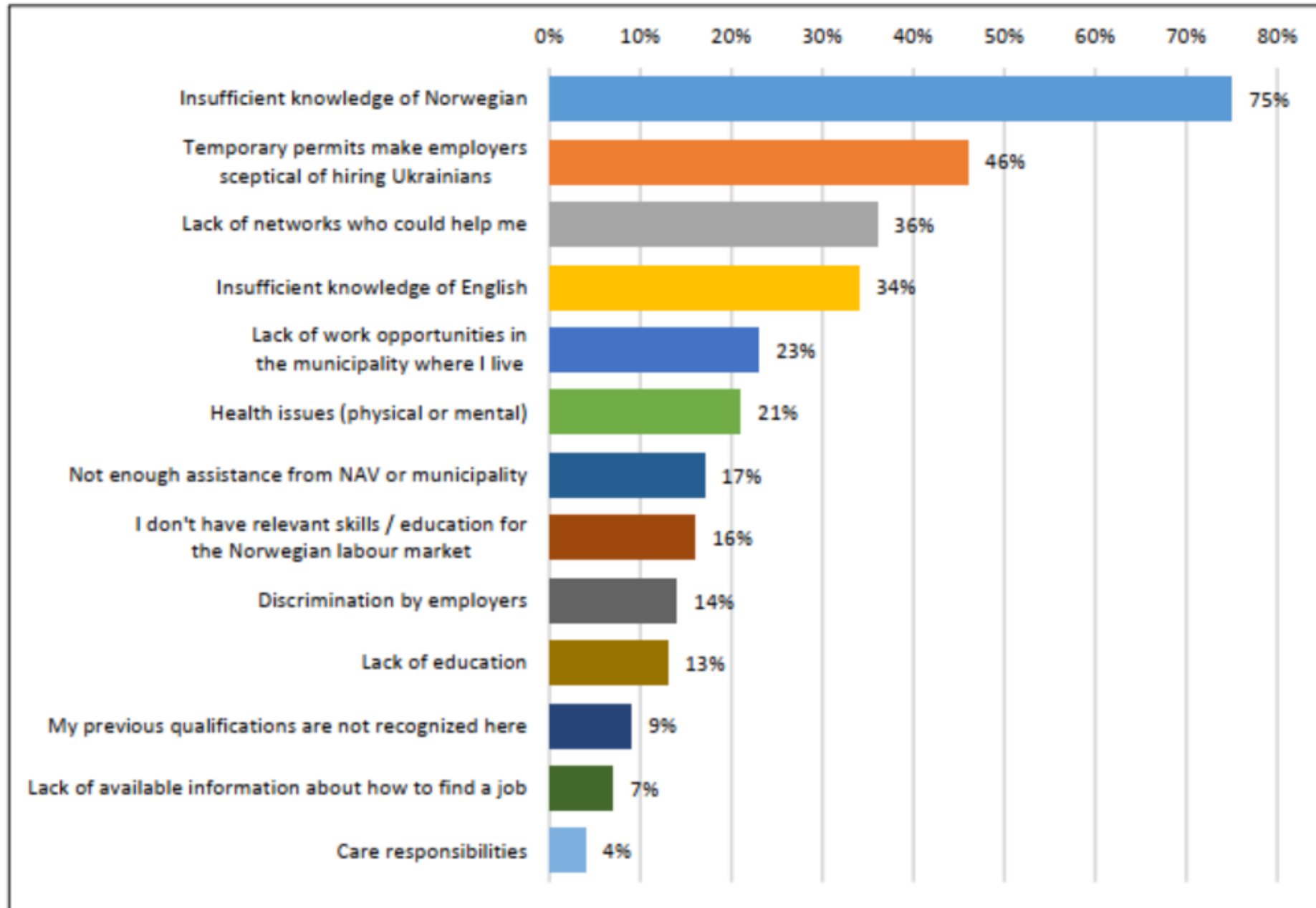


Figure 20.4: Barriers to integration of refugees in the labour market, individual factors (N = 224).

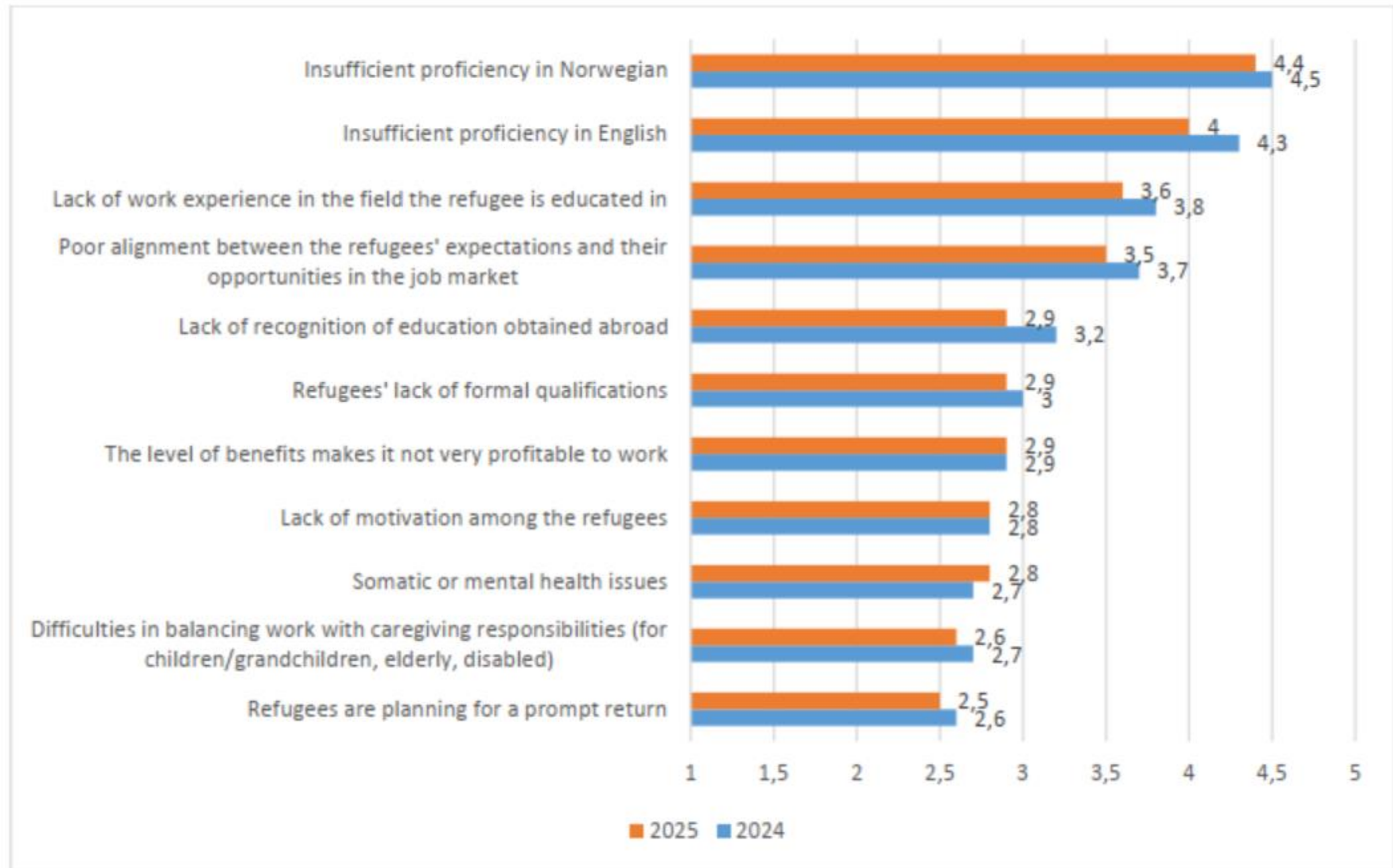
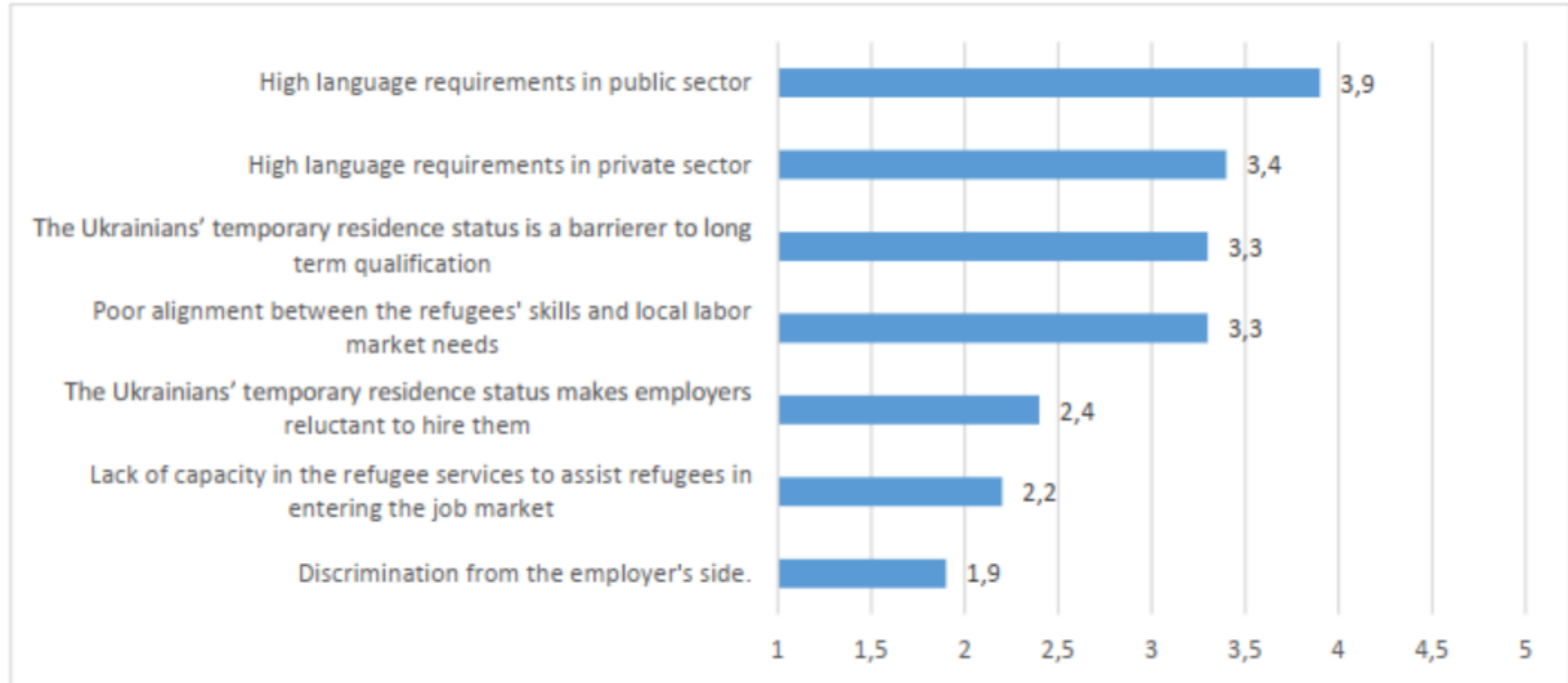




Figure 20.5: Barriers to integration of refugees in the labour market, local/systemic factors (N = 210).



*Means. Scale: 1 = very small extent, 5 = very large extent.

Figure 20.6: Barriers to integration of refugees in the labour market, local/systemic factors, by municipality size (N = 199).

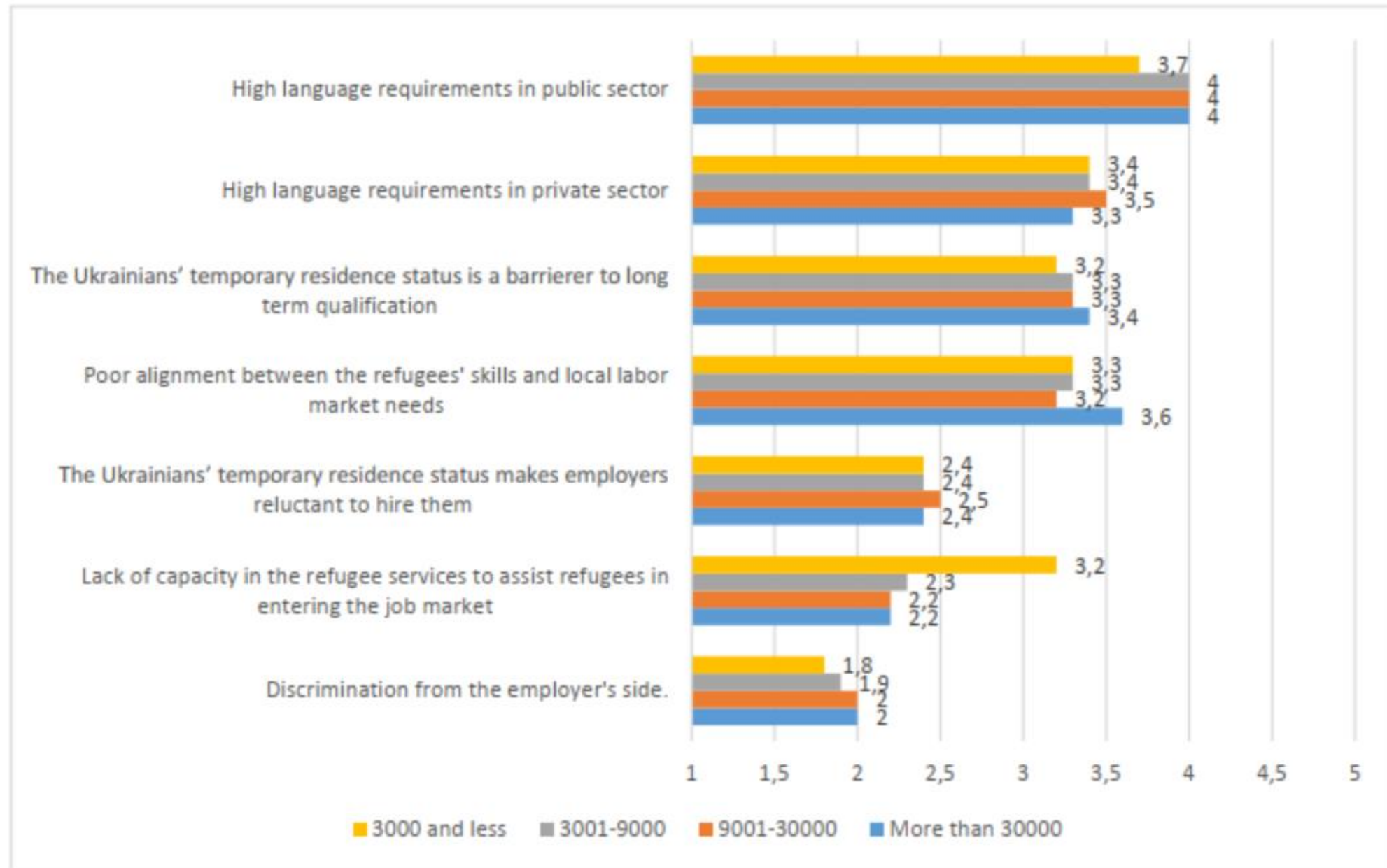


Figure 19.1: How would you rate your cooperation with other services on education and training of Ukrainian refugees? (N₂₀₂₄=224; N₂₀₂₅=214).

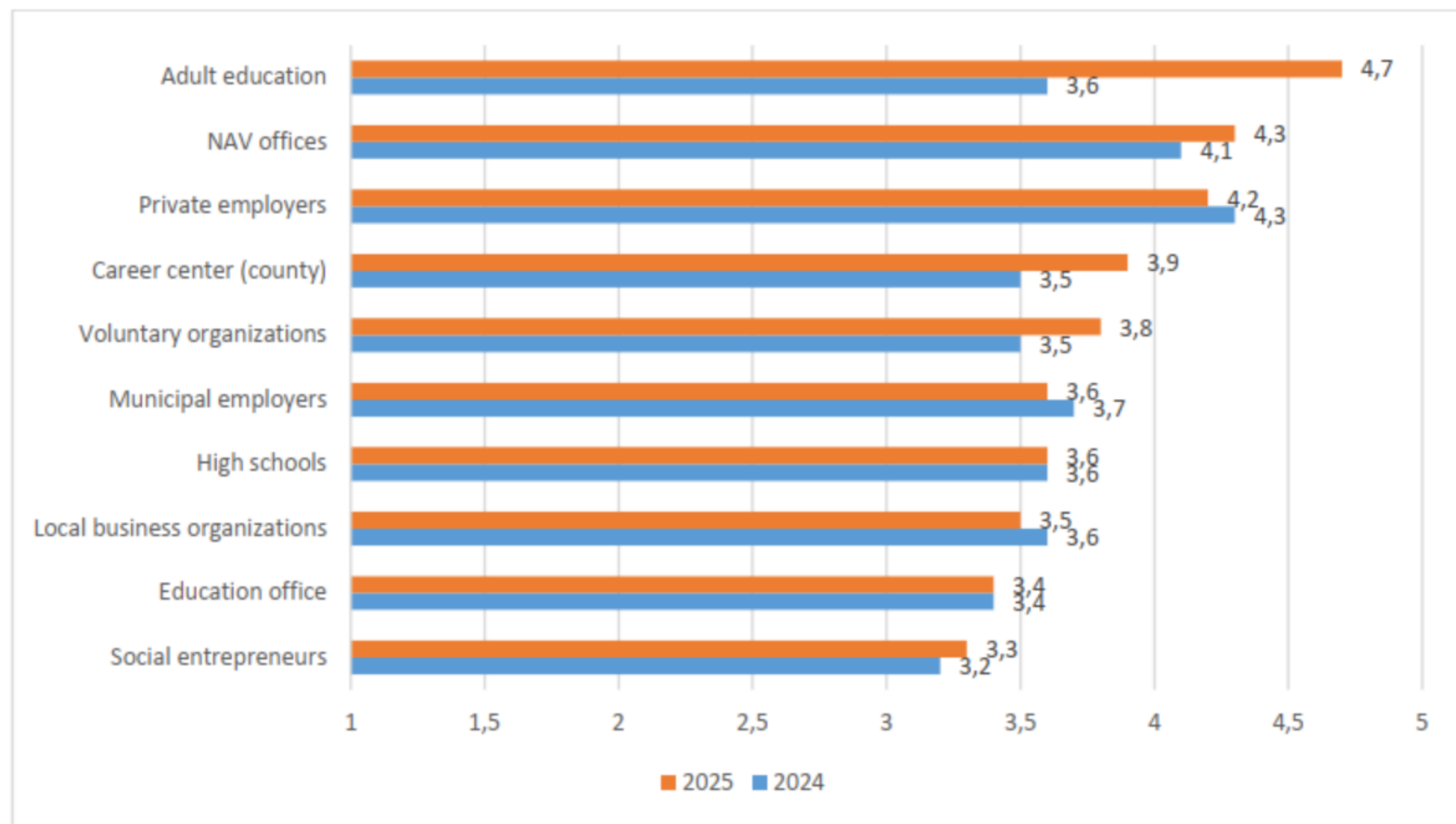
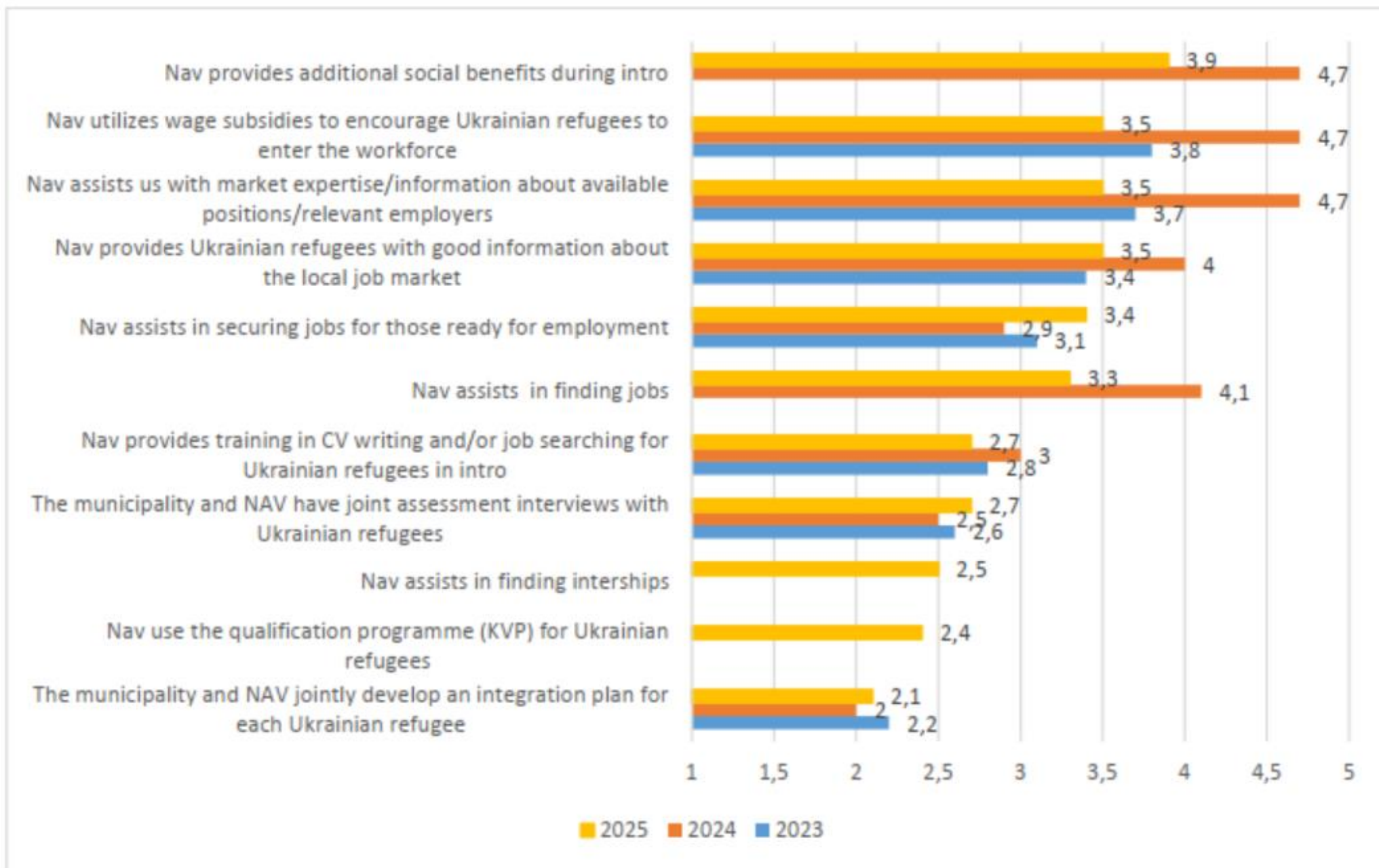


Figure 19.4: Please state to what extent you agree with the following statements about cooperation with Nav * (N₂₀₂₃ = 215; N₂₀₂₄=202; N₂₀₂₅=207).





Hindre for offentlig sysseissetting



Figure 20.7: Does the refugee service cooperate with the municipal HR department? (N₂₀₂₄=222; N₂₀₂₅=210)*

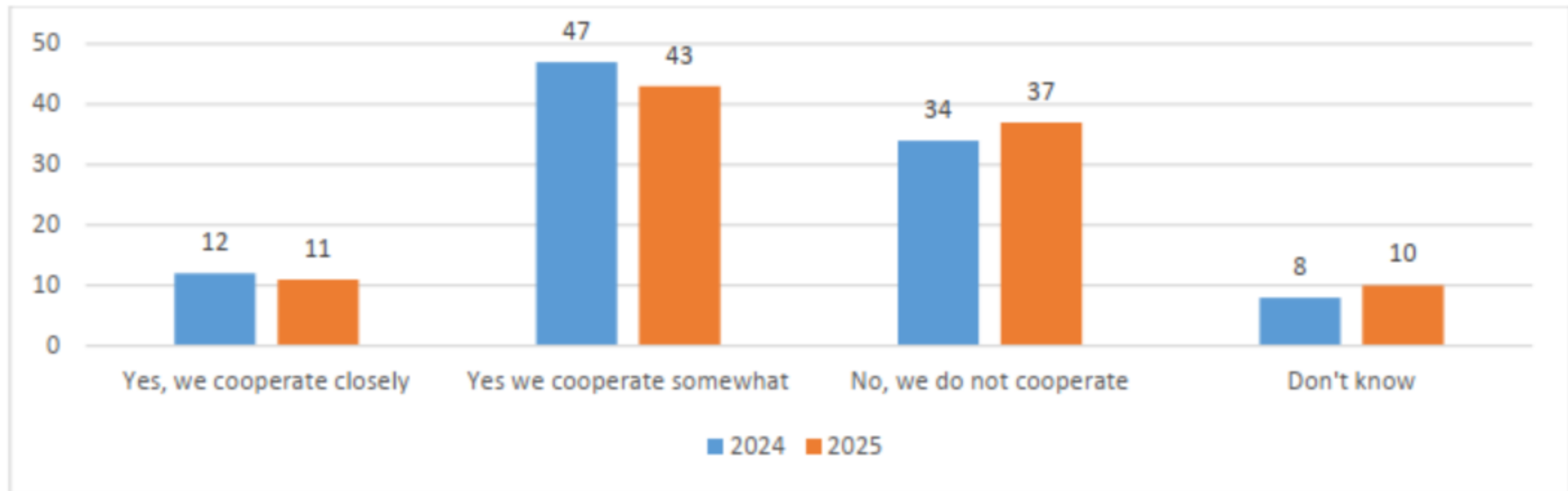
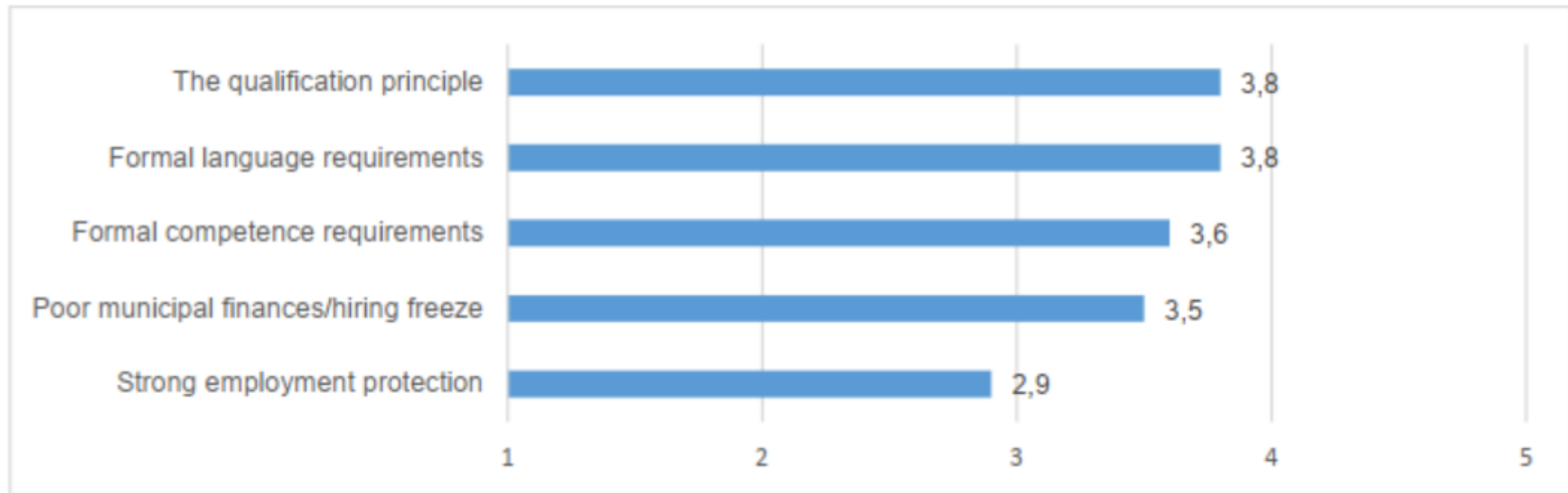




Figure 20.10: To what degree are these factors challenging for municipalities in hiring refugees?
(N=207)*



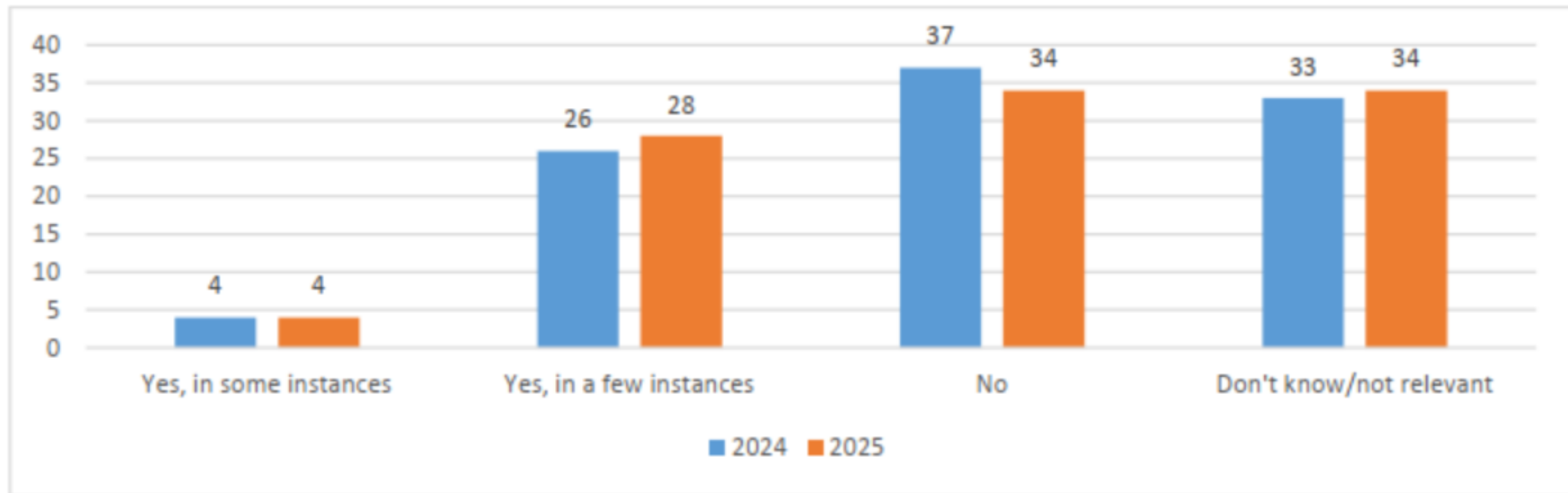
*Means. Scale: 1 = very small extent, 5 = very large extent.



Kvalifikasjonsprinsippet



Figure 20.11: Are exceptions to the qualification principle used to hire refugees for municipal services? (N₂₀₂₄=208; N₂₀₂₅=207).





Vilkår for unntak fra kvalifikasjonsprinsippet

Følgende fire vilkår må være oppfylt, for å kunne benytte seg av unntakene:

1. Det er et saklig behov for unntak fra kvalifikasjonsprinsippet for at denne personen skal kunne klare å komme inn i jobb. Individuell vurdering i hvert tilfelle.
2. Antall stillinger som brukes til å inkludere må være rimelig sett opp mot det totale antall stillinger i kommunen eller fylkeskommunen.
3. Hvilke stillinger dette skal være, må drøftes med de tillitsvalgte.
4. Dersom de som allerede er ansatt har rett til stillingen i henhold til arbeidsmiljølovens regler, kan dette ikke fravikes.



Unntak fra kvalifikasjonsprinsippet

1. Øremerking av stillinger
2. Midlertidig ansettelse i inntil to år med lønnstilskudd uten utlysning
3. Fast ansettelse uten utlysning etter to eller tre år i traineeprogram/kvalifiseringsløp
4. Bruk av skjønn (fast ansettelse etter arbeidspraksis eller midlertidig med lønnstilskudd)



Samling

Til høsten arrangerer vi to samlinger (Stavanger og Haugesund), hvor alle kommunene er inviterte. Utgangspunktet for samlingene er dele erfaringer knyttet til sysselsetting, og å finne mulige løsninger på felles utfordringer

Sender en epost til kommunene med spørsmål:

- Forslag til tema og format på samlingene
- Når? Passer uke 37 eller 38?
- Det er 70 plasser, og vi ønsker å vite hvor mange dere ønsker å delta med, og hvor



Lenker

NIBR-rapport 2025-11: Integration trajectories and future prospects: Experiences and perceptions of Ukrainian refugees and municipal refugee services in Norway (2024-2025)

<https://nva.sikt.no/registration/019bd6ae46ed-400c7c3d-6dca-481d-974c-51a24f45c8a0>

KS-veileder om unntak fra kvalifikasjonsprinsippet:

<https://www.ks.no/contentassets/dc3b5497e67d45619cde57ffa1fa2b25/ks---veileder-unntak-kvalifikasjonsprinsippet.pdf>

Flere ressurser fra KS (informasjon, verktøy, filmer, webinar)

<https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/inkluderende-arbeidsliv-ia/unntak-fra-kvalifikasjonsprinsippet/>

<https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/inkluderende-arbeidsliv-ia/inn-i-jobb/seminar-om-unntak-til-kvalifikasjonsprinsippet-i-kommunal-sektor/>

<https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/inkluderende-arbeidsliv-ia/inn-i-jobb/nyttige-verktoy-for-a-ta-i-bruk-unntakene-fra-kvalifikasjonsprinsippet/>



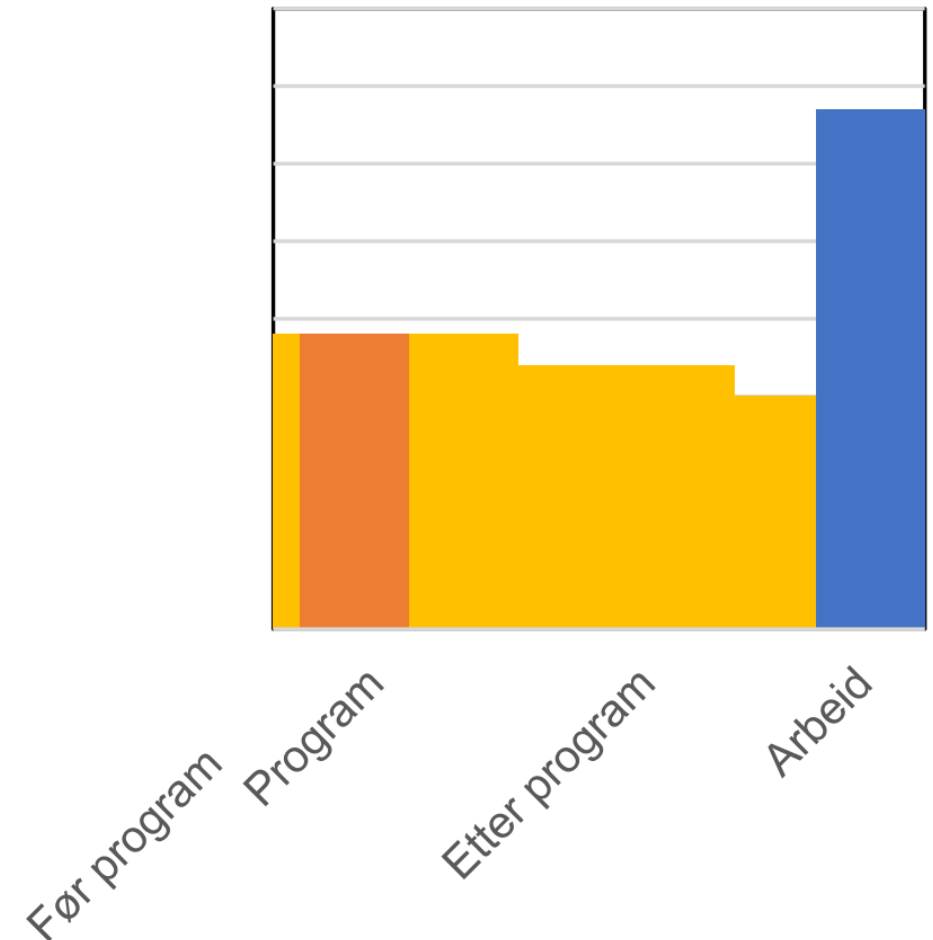
Høring av forslag om integreringsstønad for nyankomne flyktninger

- Ønsker å få flere flyktninger i arbeid og aktivitet og at det i større grad skal lønne seg å jobbe
- Foreslår å innføre en ny integreringsstønad
 - Erstatte introduksjonsstønad, økonomisk sosialhjelp og bostøtte
 - Retten gjelder i fem år etter bosetting
 - De som ikke kommer i arbeid og utdanning etter integreringsprogrammet, omfattes av en aktivitetsplikt



Innretting av integreringsstønaden

- Stønaden er individbasert med faste satser, som avkortes mot formue og inntektsgivende arbeid
- Ingen stønad for de som jobber eller studerer på fulltid
- 95 prosent stønad ett år etter avsluttet integreringsprogram, 90 prosent tre år etter
- Kan under visse forutsetninger få dekket ekstraordinære engangsutgifter og få bistand i en nødsituasjon





Veien videre

- Høringsfrist torsdag 23. april 2026.
- Lovproposisjon for Stortinget våren 2027
- Ikrafttredelse tidligst 1. januar 2028
- [Forslag om ny integreringsstønad - fagnotat fra KS](#)



Annet

- Høring om at det midlertidige regelverket for de fordrevne fra Ukraina blir videreført
- Vi gjennomfører 10 tilsyn i løpet av 2026
- [Juridiske kompetansepakker utarbeidet av IMDi](#)