

FEBRUAR 2023

# 10 gode erfaringer fra KL og DI's netværk

# Lokale job til ukrainere

**KL**



Dansk Industri

Kommunernes Landsforening (KL) og Dansk Industri (DI) startede i april 2022 et erfaringsnetværk for landets kommuner i lyset af flygtningetilstrømningen fra krigen i Ukraine. 83 kommuner er med i netværket. På de indtil videre otte afholdte netværksmøder har vi sammen delt erfaringer med at hjælpe de ukrainske flygtninge i job ude på virksomhederne. Der har både været fokus på barrierer og udfordringer samt på gode erfaringer og mulige løsninger. Udgangspunktet har været det gode lokale samarbejde mellem virksomheder og jobcentre.

Der kommer fortsat nye flygtninge til Danmark fra Ukraine, selvom det er langt færre end i foråret. Det er usikkert om antallet vil stige igen, blandt andet som følge af de vanskelige forsyningstilstande i Ukraine. Derfor deler vi her nogle af de gode erfaringer fra netværket. Erfaringer, som vi mener, også kan komme andre fremtidige flygtningegrupper til gode.

## 1

### **Nem og hurtig adgang til arbejdsmarkedet**

De ukrainske flygtninge har fået hurtigere administrativ adgang til at arbejde i Danmark end tidligere flygtningegrupper. Der har fra starten været et stort fokus på at forenkle og forkorte ventetiden på de administrative krav som opholdstilladelse, arbejdstilladelse, skattekort mv. Det er godt, for det har givet mulighed for hurtigt at finde og starte i et job, med og uden hjælp fra kommunen.

Under et år efter Ruslands invasion af Ukraine er mere end halvdelen af de jobparate ukrainere, som er kommet til Danmark, kommet i arbejde. Det er aldrig set tidligere ved store flygtningestrømme til Danmark. På den måde har de ukrainske flygtninge også været en hjælp til virksomhederne, hvor der har været stor mangel på medarbejdere. I marts 2022 angav to ud af tre af DI's medlemmer i en spørgeundersøgelse, at de havde job, som med kort oplæring ville kunne varetages af ukrainske flygtninge. I de fleste tilfælde krævede det dog enten sproglige eller faglige kompetencer. Hver tiende virksomhed kunne tilbyde job helt uagtet sprogkunderskaber og faglige kompetencer<sup>1</sup>.

Fynbo Foods i nordjyske Vrå var en af de virksomheder, som hurtigt valgte at ansætte ukrainske flygtninge. Allerede i april/maj 2022 startede to nye ukrainske kollegaer på produktionsvirksomheden. Fynbo Foods havde som mange andre virksomheder vanskeligt ved at ansætte de medarbejdere, de havde brug for, og var samtidig glade for at kunne hjælpe de nytilkomne flygtninge i job. Den ene af de to flygtninge kunne allerede starte i april, da det i april blev lovligt at starte i job allerede efter indgivelse af ansøgning om ophold efter særloven og optagelse af biometri. Dermed kunne de nye medarbejdere hurtigt få sig en hverdag i Danmark med arbejde og Fynbo Foods fik hurtigt glæde af deres nye kollegaers bidrag. I dag er der fire ukrainske flygtninge ansat på virksomheden.

1 [Mange virksomheder har job til ukrainere \(2\).pdf](#)

## 2

### Forberedelse til jobsøgning

Også i kommunerne har der været et tidligt fokus på job blandt andet ved hurtigt at få afdækket jobønsker og kompetencer.

Kommunerne tilbyder for eksempel hjælp til at få skrevet et godt CV og til at få afdækket uddannelseskompetencer. En lang række jobcentre afholder CV-caféer med en gruppe af flygtninge, hvor det også er muligt at få hjælp til at uploade cv'et på Jobnet, Jobindex og andre relevante databaser, så konsulenter og arbejdsgivere kan søge det frem. I Viborg Kommune holder de for eksempel jobværksted med op til otte ukrainere på et hold. Her deltager to af kommunens konsulenter sammen med en sprog lærer og en tolk. Efterfølgende yder jobkonsulenten på baggrund af kortlægningen af kompetencer en individuel støtte til jobsøgningen.

## 3

### Forberedelse til job

Kulturen og arbejdsforholdene på det danske arbejdsmarked er ikke som i Ukraine. Den forståelse var nyttig at få tidligt. Det hjalp fabriksdirektøren Volodymyr Khomyk fra Mekoprints fabrik i den ukrainske by Chernyakhiv netværket med. Volodymyr har også skrevet et [indlæg](#) om dette til DI Business.

Både kommuner og arbejdsgivere har haft gode erfaringer med at italesætte nogle forskelle, fordi et bedre kendskab til arbejdslivet i Danmark kan give tryghed i jobsøgningen, give en bedre onboarding på jobbet og mindske misforståelser ude på arbejdspladserne. Det kan også bidrage til en bredere jobsøgning. I kommunerne er undervisningen for eksempel blevet tilrettelagt for grupper af flygtninge med tolkebistand.

Der er forskel på arbejdsforholdene i Ukraine og i Danmark. En del kommuner gør en indsats for at forklare om forholdene på det danske arbejdsmarked og de danske ansættelsesforhold, herunder om overenskomster, om retten til ferie og barsel, regler ved sygdom, om dagpengesystemet, arbejdsmiljø og generelle krav til sikkerhedsforholdene på arbejdspladserne.

Der er forskel på arbejdskulturen i Danmark og Ukraine. For at imødekomme misforståelser ude på arbejdspladserne arbejder både virksomheder og kommuner med at introducere den danske arbejdskultur. Emnerne for dette kan for eksempel være den forholdsvise flade danske virksomhedsorganisering, hvordan man tiltaler hinanden på arbejdspladserne, om ansvar for egen opgaveløsning, hvad man gør, hvis man laver fejl på arbejdet, om sygdomsforståelse, sociale aspekter som for eksempel den danske humor og ironi m.m.

## 4

### Transport til job

Som flygtning har man ofte ingen bil og måske heller ikke noget kørekort. Det er selvfølgelig optimalt at flygtninge boligplaceres tæt på offentlige transportmuligheder, så det bliver lettere for dem at komme til og fra en

arbejdsplads. I praksis er dette dog ikke altid muligt, grundet manglen på boliger.

Nogle kommuner har valgt at løse udfordringer med at komme ud på arbejdspladserne ved at indkøbe scootere eller cykler til udlån. Det kan løse mobilitetsudfordringer, for eksempel til en virksomhed, som der ikke er adgang til med offentlig transport. På sigt giver de ordinære ansættelser økonomisk mulighed for, at borgeren selv skaffer sig det nødvendige transportmiddel.

I Jammerbugt Kommune har de for eksempel gode erfaringer med at gøre det nemmere at komme ud på de lokale virksomhederne ved at have en scooterpark, som ukrainerne og andre ledige kan låne i en periode.

## 5

### Løsninger på sprogbarrierer

De ukrainske flygtninge kan overvejende ikke tale engelsk, og derfor har sproget vist sig som den væsentligste barriere for at hjælpe dem i job. Både virksomheder og kommuner har været med til at løse denne udfordring. Eksempler på dette er kommunal tolkebistand både i en opstartsfasen og løbende ved behov, at en medarbejder på virksomheden bliver kommunalt frikøbt nogle timer om ugen til at være sprogmentor, hjælp til hurtigt at få oversat nødvendige sikkerhedsbeskrivelser mv. til ukrainsk samt brug af digitale værktøjer som SayHi og Google Translate i hverdagen.

Ude på virksomhederne har man aktivt søgt efter medarbejdere, som kan hjælpe med at forklare og oversætte arbejdsgange, fordi de for eksempel taler russisk eller andre beslægtede sprog.

Det har man blandt andet arbejdet strategisk med i ISS Danmark, der har over 100 nationaliteter ansat, for på den måde at få besat nogle af virksomhedens ledige stillinger. Virksomheden lokaliserede allerede i marts deres ukrainsk-, polsk- og russisktalende medarbejdere for at kunne imødekomme sprogbarrieren. Dermed kunne ISS hurtigt skabe et overblik over, hvor der var kollegaer, som kunne hjælpe med at oversætte og med oplæringen af den nye medarbejder fra Ukraine. Dette fungerede som en buddy-ordning og udover oplæringen relateret til arbejdet kunne buddy'en også hjælpe den ukrainske flygtning med forståelsen for ISS' arbejdskultur, det danske samfund og ad hoc-opgaver f.eks. hjælp til at udfylde formularer til kommunen eller jobcentret. Derudover har buddy-ordningen også været med til, at de ukrainske flygtninge har følt sig velkommen i ISS og mange ledere har oplevet, at de ukrainske flygtninge har haft en stor lyst til at komme i arbejde og bidrage til det samfund, de nu er blevet en del af. På den måde fik ISS ansat og oplært 14 ukrainske flygtninge i virksomheden i juni. I dag har ISS 54 ukrainske flygtninge ansat.

Der er også flere eksempler på, at der er blevet ansat en ukrainer med engelskkundskaber, som kan agere tolk mellem en ukrainsk flygtning og andre medarbejdere både i ISS Danmark og andre virksomheder.

Generelt har der været stor velvillighed og mod til at løse sprogudfordringen. En undersøgelse fra Ringkøbing-Skjern Kommune viser, at det er lykkes godt at overkomme sprogbarrierer ude på arbejdspladserne, hvor de ukrainske medarbejdere oplever, at de er i stand til at kommunikere med både kollegaer og chefer<sup>2</sup>.

## 6

### Ideer til gode jobmatcharrangementer

Over hele landet har der været afholdt jobarrangementer, hvor kommunerne har faciliteret mødet med virksomhederne. En del af indsatsen går på at forberede deltagerne på, hvordan set-up'et af jobmatcharrangementet er, hvad der forventes af den jobsøgende deltager og hvilke spørgsmål, man inden bør overveje at kunne svare på mv. Det har også været vigtigt at understøtte deltagerne til at have deres CV med i printede udgaver, som de kan give til virksomhederne.

Matcharrangementer bliver ofte arrangeret som såkaldte jobmesser, men nogle kommuner har været kreative med formen, og det har vist sig at have nogle fordele.

I Morsø har de afholdt et speed-dating arrangement med gode erfaringer. Otte virksomheder inden for forskellige brancher og 58 ukrainske flygtninge deltog, samt en stand med informationer om NemID, Bank, sprogskole med mere. Derudover var der stort tolkebistand med 10 professionelle og frivillige tolke. De ukrainske flygtninge blev registreret ved ankomst og fik et navneskilt samt tildelt et nummer, som virksomhederne nemt kunne notere under arrangementet for derefter at kunne få kontaktoplysninger af arrangørerne. Til arrangementet gik otte grupper med ukrainske flygtninge rundt til de forskellige virksomheder sammen med en tolk og en virksomhedskonsulent, der fungerede som guide. Her præsenterede virksomheden både arbejdsplads og jobmuligheder og derefter var der mulighed for dialog inden man gik til næste virksomhed. Det gjorde formen mere aktiv og deltagende end almindelige jobmesser og var med til at løse de sproglige udfordringer. Resultatet er, at 10 kom direkte i arbejde hos virksomheder der deltog, og yderligere 12 ukrainere kom i beskæftigelse, på baggrund af de informationer og det netværk de fik ud af arrangementet.

I Horsens har kommunen arrangeret busture, hvor jobsøgende blev kørt til fem forskellige virksomheder, som alle havde konkrete job at tilbyde. Mellem hvert stop fik de ukrainske flygtninge en kort beskrivelse af virksomhederne. På virksomhederne fik de jobsøgende et indblik i arbejdet og jobmulighederne. Besøget på virksomhederne var med til at gøre jobmulighederne meget mere konkrete ved at give et indblik i selve arbejdet på arbejdspladsen. Inden virksomhedsbesøgene var deltagerne forbeholdne for at arbejde i lager- og produktionshaller, men det forsvandt efter at have set de faktiske arbejdsforhold. Der var stor jobsucces med busturen med i alt 11 efterfølgende jobmatch. En vigtig forudsætning for denne succes

var også, at kommunen på forhånd havde sikret, at der var flere helt konkrete jobmuligheder på de virksomheder, som de besøgte. Kommunen har ikke længere nok ledige ukrainere til at planlægge busture, men besøger sammen med mindre hold af ledige fortsat lokale virksomheder med jobmuligheder.

## 7

### Efterværn

Efter ansættelse kan der godt opstå udfordringer, som kan være svære at tackle for en virksomhed. Det kan være mange forskellige udfordringer som sprogbarrierer, forskellig arbejdskulturforståelse, personlige årsager mv. Virksomhederne vil derfor meget gerne have mulighed for, at de efter ansættelse fortsat har en kontaktperson i kommunen, som kan hjælpe dem med at løse udfordringer, de selv har svært ved at tackle.

I Ringkøbing-Skjern har de valgt at få en ekstern leverandør til at sikre et godt efterværn. Public Capacity følger op hos de ukrainske medarbejdere med tolkebistand og vejledning og de tilbyder virksomhederne mulighed for sparring og HR-ydelser. Mange virksomheder har interesse i bistanden, også selvom de ikke oplever konkrete udfordringer. Det skaber samtidig gode muligheder for at finde flere jobåbninger i virksomhederne.

## 8

### Fleksibel danskundervisning og job

Det at lære dansk er ofte en vigtig forudsætning for at falde godt til i det lokale samfund. Det viser erfaringer fra andre internationale medarbejdere i Danmark. Det giver også flere jobmuligheder på sigt for eksempel ved ledighed. Sprogskolerne tilbyder at tilrettelægge sprogundervisningen fleksibelt, så det kan forenes med at passe et job. Det kan for eksempel være ude på virksomhederne eller online kurser om aftenen. I f.eks. Skagen har de indgået et tæt samarbejde mellem kommune, virksomheder og sprogskole.

På produktionsvirksomheden Bisca A/S i Stege har de sprogundervisning for de ukrainske flygtninge i kantinen hver mandag om aftenen. Det er sprogcenter Næstved, som i samarbejde med Vordingborg Kommune står for undervisningen. Derudover har virksomheden en politik om, at arbejds sproget er dansk, hvilket er med til at give de nyansatte ukrainere en daglig sprogtræning, når de taler med deres kollegaer. Bisca har i dag 13 ukrainske flygtninge ansat ud af i alt 195 medarbejdere i produktionen.

## 9

### Brug lokalsamfundet

Kommunerne har oplevet en meget stor velvillighed fra lokalsamfundene. Det gælder ikke kun fra virksomhederne men også fra borgerne. Både danskere, andre østeuropæere og selvfølgelig de ukrainere, som allerede boede i Danmark, da krigen brød ud, har meldt sig som frivillige. Kommunerne har samarbejdet med mange forskellige aktører fra civilsamfundet og de frivilliges hjælp bidrager meget positivt til at tage godt imod flygtninge og giver også et godt netværk til at hjælpe dem i job.

Gentofte Kommune etablerede for eksempel 'Meeting Point Ukraine' med det formål at være 'et helle' for nyankomne ukrainere, som fik hjælp og støtte i den nye hverdag, knyttede kontakter og byggede bro til lokalsamfundet. Andre frivillige bistår fortsat ukrainere med indretning af deres midlertidige boliger og hjælper med at fremskaffe f.eks. mindre møbler, tæpper, grønne planter og andet, som kan gøre deres bolig mere hjemlig.

## 10

### **Succes med Integrationsgrunduddannelsen (IGU)**

Kommunerne kan bruge IGU-ordningen som en del af indsatsen med at sikre arbejde og opkvalificering til de ukrainske flygtninge. Et IGU-forløb er et ordinært ansættelsesforhold hos en virksomhed og indeholder lønnet praktik og uddannelse i en toårig periode til en løn, der tager højde for, at personens faglige og sproglige kompetencer endnu ikke lever op til kravene på det danske arbejdsmarked.

I både Esbjerg og Frederiksberg Kommune har man gode erfaringer med at bruge IGU-ordningen i integrationsindsatsen som et supplement til de andre ordninger i beskæftigelsesindsatsen. IGU-forløbene giver nemlig en meget høj andel borgere, som efterfølgende fortsætter i job eller starter på for eksempel en erhvervsuddannelse. Især er succesraten høj i IGU-forløb på private virksomheder.

I begge kommuner har en årsag til succesen været, at der er blevet afsat faste medarbejderressourcer til opgaven. Både Esbjerg og Frederiksberg Kommune har dedikeret IGU-opgaven til faste konsulenter, der opnår stor viden om ordningen. Dermed kan konsulenterne i langt højere grad skabe gode IGU-match mellem borger og virksomheder. Gennem samtaler finder de frem til de borgere, som er mest motiverede og egnede til IGU-ansættelser, og de opsøger og vejleder virksomhederne om ordningen. De kan også hjælpe med at tilrettelægge IGU-forløbets skift mellem praktik og uddannelse, de hjælper virksomhederne med det administrative i VITAS og de tilbyder efterværn til både borger og virksomheder, hvilket gør, at virksomhederne ikke bliver administrativ belastet ved ansættelse af en IGU-elev.

Både Esbjerg og Frederiksberg Kommune anvender IGU til at hjælpe deres ledige ukrainske flygtninge i job. I dag er ni ukrainske flygtninge i IGU i Frederiksberg Kommune og to ukrainske flygtninge i IGU i Esbjerg Kommune. Alle i private virksomheder. I begge kommuner er de igang med at holde IGU-samtaler med flere ukrainske flygtninge, som gerne vil ansættes i et IGU-forløb, og de har derfor en klar forventning om, at mange af dem snart vil være at finde i IGU-ansættelser.