

## Flygtninge på arbejdsmarkedet



## Indledning

Undersøgelsen belyser blandt andet:

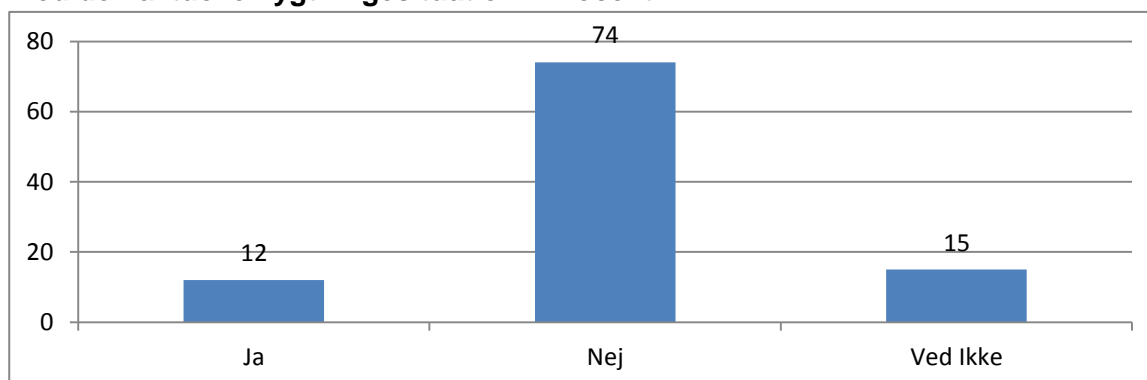
- Lederes initiativer til beskæftigelse af flygtninge
- Hvor mange ledere der personligt vil være villige til at beskæftige flygtninge
- Sprogkrav
- Lederes kendskab til støttemuligheder ved beskæftigelse af flygtninge
- Lederes tilfredshed med jobcentrenes indsats i forbindelse med beskæftigelse af flygtninge
- Lederes vurdering af virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud
- Om særlige servicejob til flygtninge vil øge deres jobparathed

Respondentgruppens sammensætning fremgår af afsnittet "Om undersøgelsen".

### Lederes initiativer til beskæftigelse af flygtninge

12 procent af respondenterne er ansat på virksomheder, der har taget initiativ til at beskæftige flygtninge, flest blandt mellemstore og store virksomheder. Jo større virksomheden er, jo flere svarer "Ved ikke".

**Figur 1. Har du eller din virksomhed taget initiativer til at beskæftige flygtninge i forbindelse med den aktuelle flygtningesituation? Procent.**



**Tabel 1. Har du eller din virksomhed taget initiativer til at beskæftige flygtninge i forbindelse med den aktuelle flygtningesituation? Fordelt på virksomhedsstørrelse<sup>1</sup>. Procent.**

Procent	Virksomhedsstørrelse			
	1-9 ansatte N=154	10-49 ansatte N=501	50-249 ansatte N=522	250 eller flere ansatte N=687
Ja	1	10	13	15
Nej	94	85	78	58
Ved ikke	5	5	9	28
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Seks respondenter har svaret "Ved ikke" på spørgsmålet om virksomhedsstørrelse. Der kan blandt respondenterne være flere, der er ansat på samme virksomhed. I forhold til sammensætningen af virksomheder i Danmark, er antallet af mikrovirksomheder og små virksomheder underrepræsenteret og antallet af mellemstore og store virksomheder overrepræsenteret.

Fordelt på brancher er det virksomheder inden for Handel og Transport, hvor flest har taget initiativer til at beskæftige flygtninge. Det er virksomheder inden for Handel, der trækker andelen op. Således svarer 17 procent af respondenterne inden for Handel ja mod ni procent inden for Transport.

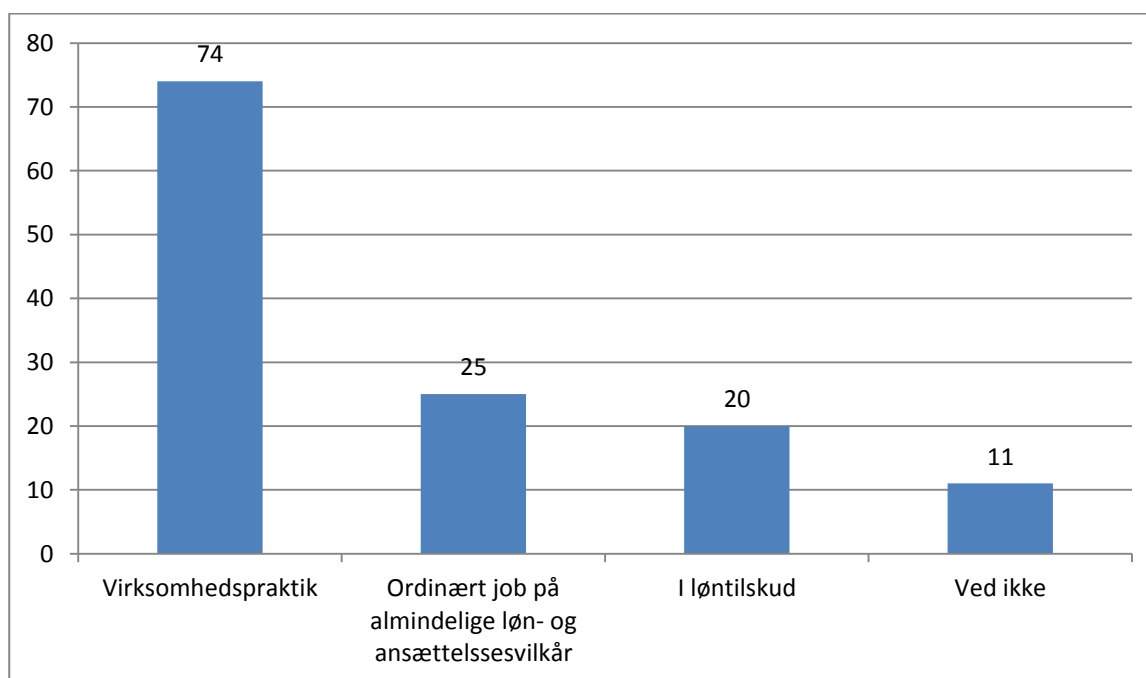
**Tabel 2. Har du eller din virksomhed taget initiativer til at beskæftige flygtninge i forbindelse med den aktuelle flygtningesituation? Fordelt på udvalgte brancher. Kun medtaget brancher med mindst 100 respondenter.**

Procent	Brancher			
	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed N=557	Bygge og anlæg N=215	Handel og transport N=540	Information og kommunikation N=115
Ja	12	10	15	8
Nej	74	71	73	77
Ved ikke	14	19	13	15
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### Beskæftigelsestype og antal beskæftigede flygtninge

Flygtninge bliver først og fremmest beskæftiget i virksomhedspraktik og i væsentligt mindre omfang i løntilskud og i job på almindelige løn- og ansættelsesvilkår. Som det fremgår senere i rapporten, forventes virksomhedspraktik også at være det mest anvendte redskab til beskæftigelse af flygtninge, både når det gælder virksomheder, der har drøftet mulighederne for at beskæftige flygtninge (figur 4), samt blandt de ledere, som personligt ville være villige eller måske villige til at beskæftige en flygtning (figur 5).

**Figur 2. Hvilken af følgende typer af beskæftigelse har du eller din virksomhed taget initiativ til at beskæftige flygtninge i? (N=219). Mulighed for flere svar. Procent.**



De fleste forventer at beskæftige mellem én og fire flygtninge. Der er dog 34 procent, som svarer, at de ikke ved, hvor mange flygtninge virksomheden forventer at beskæftige.

**Tabel 3. Hvor mange flygtninge planlægger/forventer din virksomhed at beskæftige alt i alt? N=219.**

	Procent
1-4	38
5-9	11
10 eller flere	17
Ved ikke	34
<b>Total</b>	<b>100</b>

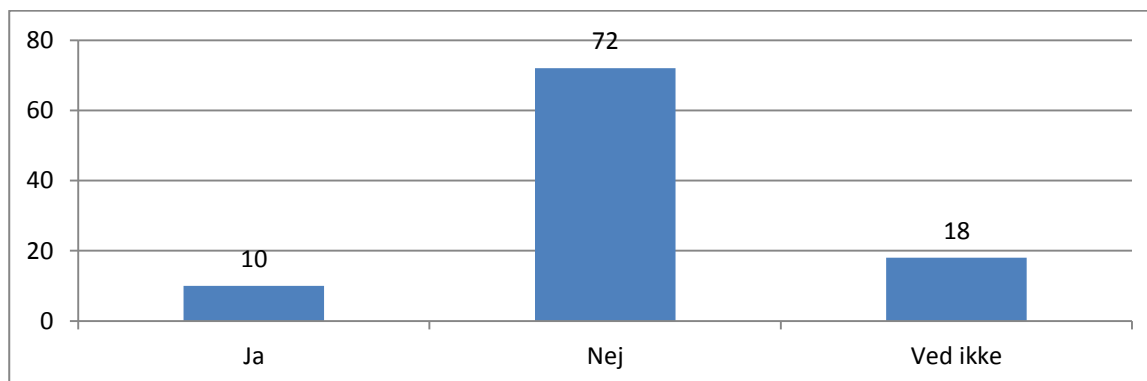
Knap otte ud af ti job til flygtninge forventes at være ufaglærte job.

**Tabel 4. Hvilke jobtyper forventer du, at de pågældende flygtninge beskæftiges i? Mulighed for flere svar. N=219.**

	Procent
I ufaglærte job	79
I job, der kræver en faglært uddannelse	18
I job som menige medarbejdere, der kræver en videregående uddannelse	14
I lederjob	0
Ved ikke	9

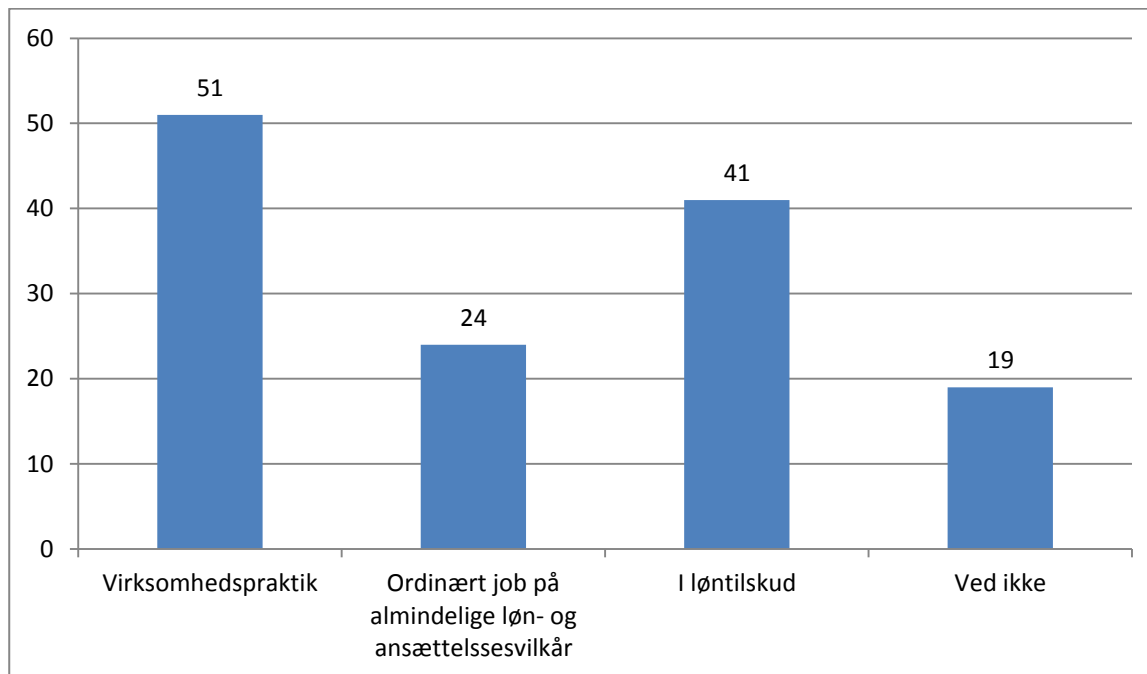
Respondenter, som har svaret nej eller ved ikke til spørgsmålet, om de selv eller deres virksomhed har taget initiativer til at beskæftige flygtninge i forbindelse med den aktuelle flygtningesituation (figur 1), er blevet spurgt, om mulighederne for at beskæftige flygtninge er blevet drøftet på virksomheden. Det svarer ti procent ja til.

**Figur 3. Har du eller din virksomhed drøftet mulighederne for at beskæftige flygtninge i forbindelse med den aktuelle flygtningesituation? N=1.651. Procent.**



Det vil primært være virksomhedspraktik, som vil blive anvendt.

**Figur 4. Hvilken af følgende typer af beskæftigelse har du eller din virksomhed drøftet mulighederne for at beskæftige flygtninge i? N=165. Mulighed for flere svar. Procent.**



### Tre ud af ti ledere er personligt villige til at ansætte en flygtning

Blandt respondenter, der har ansvar for at ansætte medarbejdere, svarer 30 procent ja på spørgsmålet, om de ville være villige til at beskæftige en flygtning i deres virksomhed/afdeling/team.

Andre 41 procent svarer, at de måske vil være villige til at beskæftige en flygtning i deres virksomhed/afdeling/team.

**Tabel 5. Vil du personligt være villig til at beskæftige en flygtning i din virksomhed/afdeling/team? N=1.533.**

	Procent
Ja	30
Måske	41
Nej	22
Ved ikke	6
<b>Total</b>	<b>100</b>

## Der er potentiale til at øge beskæftigelsen blandt flygtninge

Der er således flere ledere, som personligt ville være villige til at beskæftige en flygtning, end ledere ansat på virksomheder, som konkret har taget initiativer til at beskæftige flygtninge.

For at belyse potentialet til at øge beskæftigelsen blandt flygtninge viser tabel 6 sammenhængen mellem, om man (måske) er villig til at beskæftige en flygtning, og om man er ansat på en virksomhed, der har taget konkrete initiativer til at beskæftige flygtninge.

Blandt de 1.092 ledere med ansættelsesansvar, der har svaret, at de (måske) er villige til at ansætte en flygtning, svarer 70 procent nej til, at virksomheden har taget initiativ til at beskæftige flygtninge.

Blandt dem, som er villige til at beskæftige flygtninge, svarer 57 procent nej til, at virksomheden har taget initiativ til at beskæftige flygtninge.

Blandt dem, som måske er villige til at beskæftige flygtninge, svarer 79 procent nej til, at virksomheden har taget initiativ til at beskæftige flygtninge.

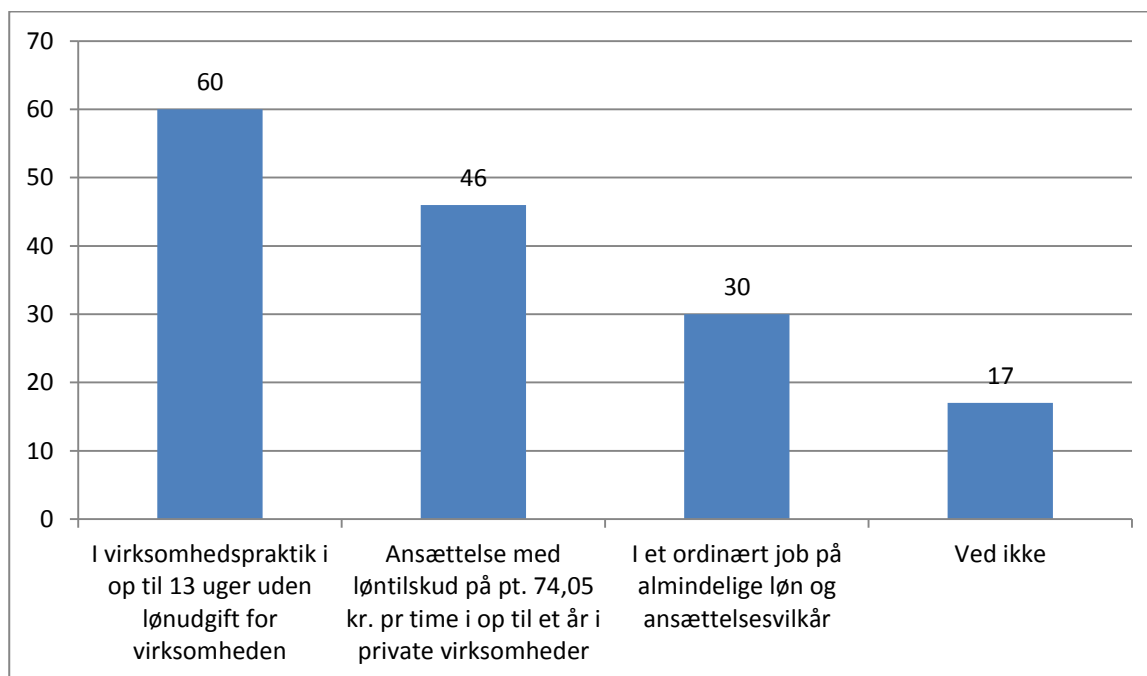
Det tyder på, at der er et potentiale for at øge beskæftigelsen af flygtninge.

**Tabel 6. Andel, der (måske) vil være villig til at beskæftige en flygtning i deres virksomhed/afdeling/team sammenlignet med, om de selv eller deres virksomhed har taget initiativer til at beskæftige flygtninge i forbindelse med den aktuelle flygtningesituation.**

Procent	Villig og måske villig til at beskæftige en flygtning N=1.092	Villig til at beskæftige en flygtning N=463	Måske villig til at beskæftige en flygtning N=629
Virksomheden har taget initiativ til at beskæftige flygtninge	16	32	5
Virksomheden har ikke taget initiativ til at beskæftige flygtninge	70	57	79
Ved ikke om virksomheden har taget initiativ til at beskæftige flygtninge	14	12	16
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Blandt de respondenter, som har svaret ja eller måske til, at de personligt er villige til at beskæftige en flygtning, svarer de fleste, at beskæftigelsen skulle være i virksomhedspraktik.

**Figur 5. Hvilken af følgende typer af beskæftigelse vil du være villig til at beskæftige flygtninge? Mulighed for flere svar. N=1.092. Procent.**



Blandt respondenter med ansættelsesansvar, der har svaret ja eller måske til, at de er villige til at beskæftige en flygtning, svarer 32 procent, at de vil have mulighed for at etablere en eller flere særlige funktioner i virksomheden/afdelingen/teamet, som kan varetages af flygtninge.

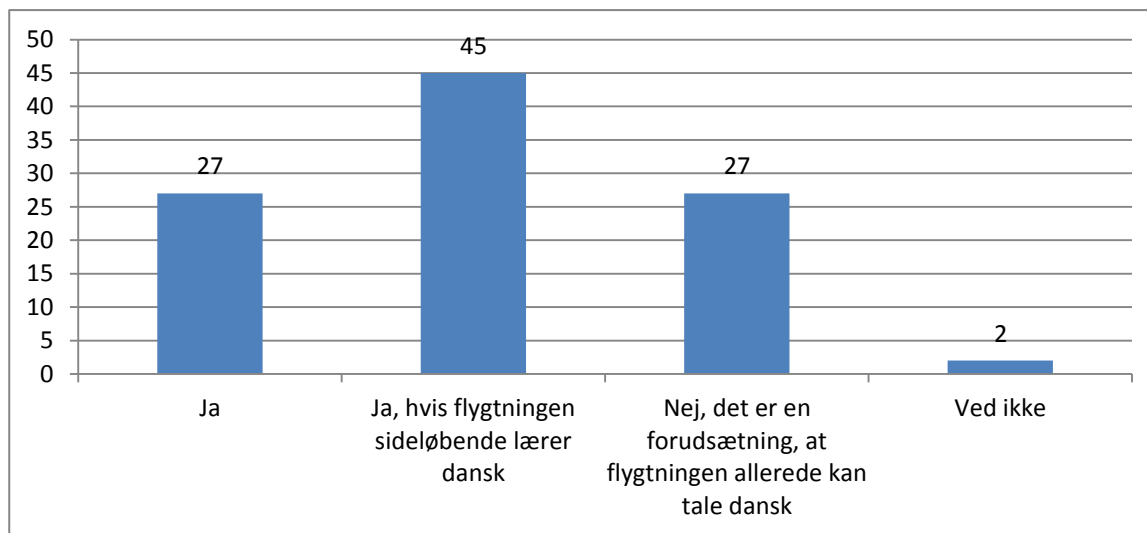
**Tabel 7. Vil du have mulighed for at etablere en eller flere særlige funktioner i din virksomhed/afdeling/team, som kan varetages af flygtninge? N=1.092.**

	Procent
Ja	32
Nej	44
Ved ikke	24
<b>Total</b>	<b>100</b>

## At kunne dansk er langt fra en forudsætning for at starte i en virksomhed

Det er tilstrækkeligt at kunne engelsk for at starte i virksomheden, svarer 72 procent<sup>2</sup> blandt de respondenter, som (måske) er villige til at ansætte en flygtning eller er ansat på virksomheder, der har taget initiativer til eller drøftet mulighederne for at ansætte flygtninge. Den respondentgruppe udgør 63 procent af respondenterne i undersøgelsen.

**Figur 6. Når det gælder sprogkundskaber, vil det så være tilstrækkeligt, at en flygtning kan tale engelsk for at starte i din virksomhed/afdeling/team? N=1.186. Procent.**



Også blandt virksomheder med 1-9 ansatte svarer langt de fleste, at det er tilstrækkeligt at kunne engelsk for at starte i virksomheden. 27 procent svarer ja hertil og andre 36 procent ja, hvis flygtningen sideløbende lærer dansk.

**Tabel 8. Når det gælder sprogkundskaber, vil det så være tilstrækkeligt, at en flygtning kan tale engelsk for at starte i din virksomhed/afdeling/team? Fordelt på virksomhedsstørrelse<sup>3</sup>.**

Procent	Virksomhedsstørrelse			
	1-9 ansatte N=74	10-49 ansatte N=309	50-249 ansatte N=348	250 eller flere ansatte N=451
Ja	27	25	25	30
Ja, hvis flygtningen sideløbende lærer dansk	36	45	45	45
Nej, det er en forudsætning, at flygtningen allerede kan tale dansk	36	28	28	23
Ved ikke	0	2	2	1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>2</sup> De 27 procent, der svarer ja, sammenlagt med de 45 procent, der svarer ja, hvis flygtningen sideløbende lærer dansk.

<sup>3</sup> Blandt respondenterne til dette spørgsmål har fire svaret "Ved ikke" på spørgsmålet om virksomhedsstørrelse.



Fordelt på udvalgte brancher er det mest markante, at 55 procent af respondenterne ansat inden for Bygge og anlægsbranchen svarer, at flygtningen sideløbende skal lære dansk mod henholdsvis 43 procent inden for Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed og 44 procent inden for Handel og Transport.

Til branchen Handel og Transport skal det bemærkes, at inden for Handel svarer 31 procent, at det er en forudsætning, at flygtningen allerede kan tale dansk mod 23 procent inden for Transport.

**Tabel 9. Når det gælder sprogkundskaber, vil det så være tilstrækkeligt, at en flygtning kan tale engelsk for at starte i din virksomhed/afdeling/team? Fordelt på brancher. Kun medtaget brancher med mindst 100 respondenter.**

Procent	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed N=377	Bygge og anlæg N=124	Handel og Transport N=349
Ja	30	15	27
Ja, hvis flygtningen sideløbende lærer dansk	43	55	44
Nej, det er en forudsætning, at flygtningen allerede kan tale dansk	25	27	27
Ved ikke	1	2	2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

De respondenter med ansættelsesansvar, der svarer ja det vil være bedst, hvis flygtningen sideløbende lærer dansk, er blevet spurgt, om danskundervisningen skal foregå i eller uden for arbejdstiden. 71 procent svarer, at det vil være bedst, at danskundervisningen foregår uden for arbejdstiden.

**Tabel 10. Vil det være bedst, hvis danskundervisningen foregår uden for arbejdstid? N=509**

	Procent
Ja, det vil være bedst, at danskundervisningen foregår uden for arbejdstiden	71
Det er lige meget, om danskundervisningen foregår uden for arbejdstiden eller i arbejdstiden	26
Det er bedst, at danskundervisningen foregår i arbejdstiden	1
Ved ikke	2
<b>Total</b>	<b>100</b>

## Kendskab til støttemuligheder

Kendskabet til de eksisterende støttemuligheder er begrænset blandt ledere med ansættelsesansvar. Omkring halvdelen kender til virksomhedspraktik, knap fire ud af ti til muligheden for løntilskudsansættelse og hver tredje til mentortilskudsordningen.

**Tabel 11. Ved du, at der er mulighed for følgende, hvis du eller din virksomhed skal beskæftige en flygtning? Respondenter med ansættelsesansvar. N=1.533.**

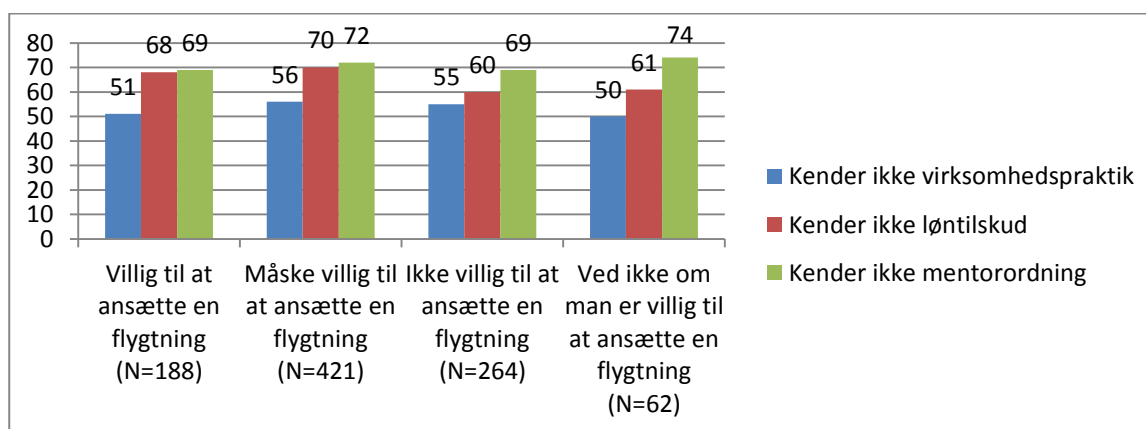
Procent	Ja	Nej	Total
Virksomhedspraktik i op til 13 uger uden lønudgift for virksomheden	51	49	100
Ansættelse med løntilskud på pt. 74,05 kr. pr time i op til et år i private virksomheder	38	62	100
Tilskud til mentor i forbindelse med virksomhedspraktik, løntilskud eller ordinær ansættelse	33	67	100

## Sammenhængen mellem personlig villighed til at beskæftige en flygtning og kendskab til støttemuligheder

Det kan antages, at ledere på virksomheder, der enten har taget initiativ til at beskæftige flygtninge eller har drøftet mulighederne herfor, i højere grad kender de forskellige støttemuligheder.

Ser man derfor på de ledere, som er villige eller måske er villige til at beskæftige flygtninge, og som har svaret nej på spørgsmålene, om deres virksomhed har taget initiativ til at beskæftige flygtninge eller har drøftet mulighederne herfor, er der en stor gruppe, der ikke kender til støttemulighederne. 51 procent af de ledere, der personligt er villige til at ansætte en flygtning, svarer, at de ikke kender virksomhedspraktikordningen, og 68 procent kender ikke løntilskudsordningen.

**Figur 7. Sammenhængen mellem personlig villighed til at beskæftige en flygtning og kendskab til støttemulighederne. Kun respondenter, der har svaret nej på spørgsmålene, om virksomheden har taget initiativer til at beskæftige flygtninge eller har drøftet mulighederne her<sup>4</sup>. Procent.**



<sup>4</sup> I undersøgelsen er spørgsmålet om kendskab til støttemulighederne stillet før spørgsmålet, om man personligt ville være villig til at beskæftige en flygtning.

## Kontakten med jobcentrene

12 procent af respondenterne i undersøgelsen svarer, at de eller deres virksomhed har været i kontakt med et jobcenter om beskæftigelse af flygtninge.

**Tabel 12. Har du eller din virksomhed været i kontakt med et jobcenter om beskæftigelse af flygtninge? N=1.870.**

	Procent
Ja	12
Nej	61
Ved ikke	28
<b>Total</b>	<b>100</b>

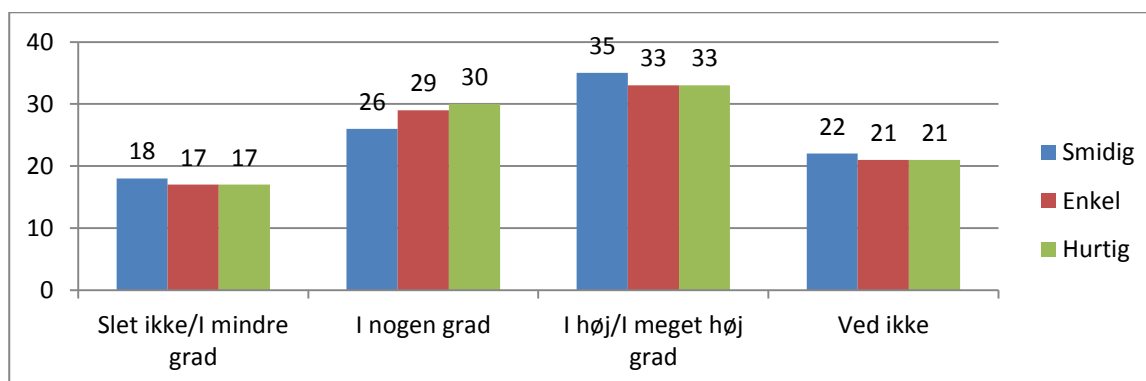
Kontakten med et jobcenter resulterede i halvdelen af tilfældene i, at der blev indgået en aftale om beskæftigelse af flygtning. Kun i 14 procent af tilfældene førte kontakten ikke til beskæftigelse af flygtninge.

**Tabel 13. Resulterede kontakten med jobcenteret i en aftale om beskæftigelse af flygtninge? N=220.**

	Procent
Ja	50
Nej	14
Nej, ikke endnu	30
Ved ikke	5
<b>Total</b>	<b>100</b>

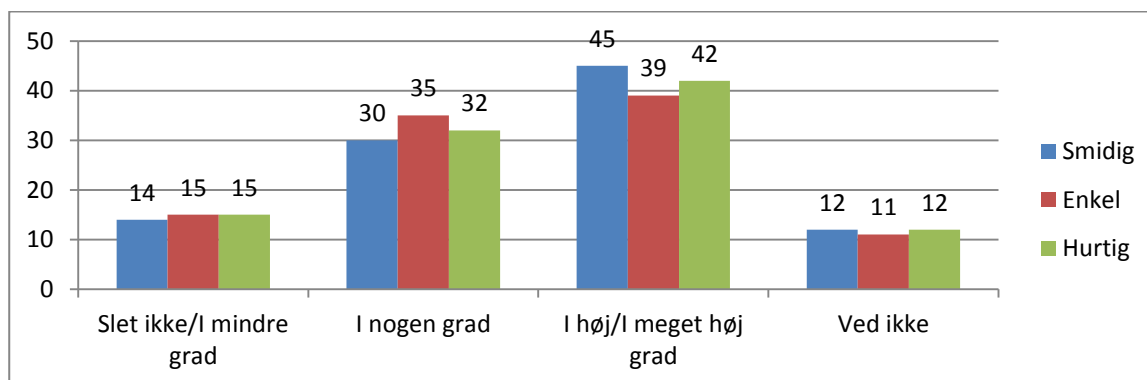
Omkring en tredjedel oplevede kontakten med jobcentret som smidig, enkel og fleksibel. Bemærk dog, at lidt over hver femte svarer "Ved ikke" på spørgsmålet. Det kan blandt andet skyldes, at en større gruppe af respondenterne ikke personligt har været i kontakt med jobcentret, men at det er en kollega eller HR-afdelingen, der har stået for kontakten. Det samme kan være årsagen til, at der i figur 10 og 11 er en stor gruppe, som svarer "Ved ikke".

**Figur 8. I hvilken grad oplevede du eller din virksomhed kontakten med jobcentret som...? N=220. Procent.**



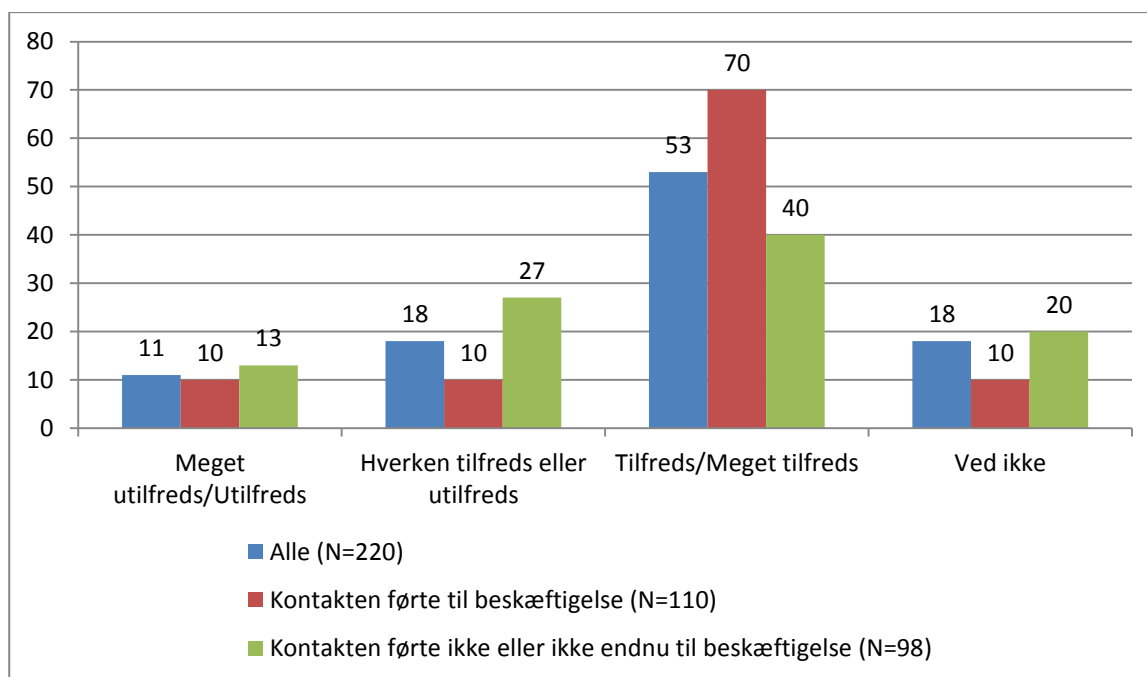
Ikke overraskende er der flere blandt de respondenter, hvor kontakten førte til beskæftigelse, der i høj eller meget høj grad oplevede kontakten som hurtig, smidig og fleksibel.

**Figur 9. I hvilken grad oplevede du eller din virksomhed kontakten med jobcentret som...? Kontakten med jobcenteret førte til beskæftigelse af flygtninge. N=110. Procent.**



Lidt over halvdelen er alt i alt tilfredse eller meget tilfredse med den service, de fik fra jobcentret. Ikke overraskende er der flest tilfredse eller meget tilfredse blandt de respondentgrupper, hvor kontakten til jobcentret resulterede i beskæftigelse af en flygtning og færrest tilfredse eller meget tilfredse blandt de respondenter, hvor kontakten ikke eller ikke endnu har resulteret i beskæftigelse af en flygtning.

**Figur 10. Hvor tilfreds eller utilfreds er du eller din virksomhed alt i alt med den service, I fik fra jobcentret i forbindelse med beskæftigelse af en flygtning? Total og fordelt på, om kontakten førte til beskæftigelse eller (endnu) ikke førte til beskæftigelse. Procent.**

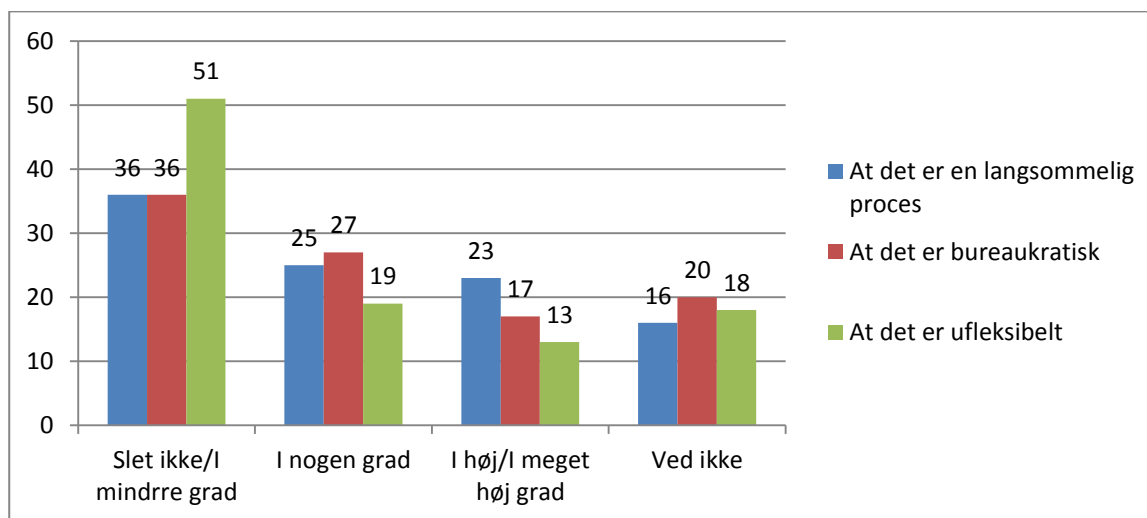


## Vurderingen af virksomhedspraktik og løntilskud

De respondenter, som har svaret, at deres virksomhed beskæftiger flygtninge i virksomhedspraktik og eller i løntilskud, er blevet bedt om at vurdere, om det er en langsommelig proces, bureaukratisk og ufleksibelt.

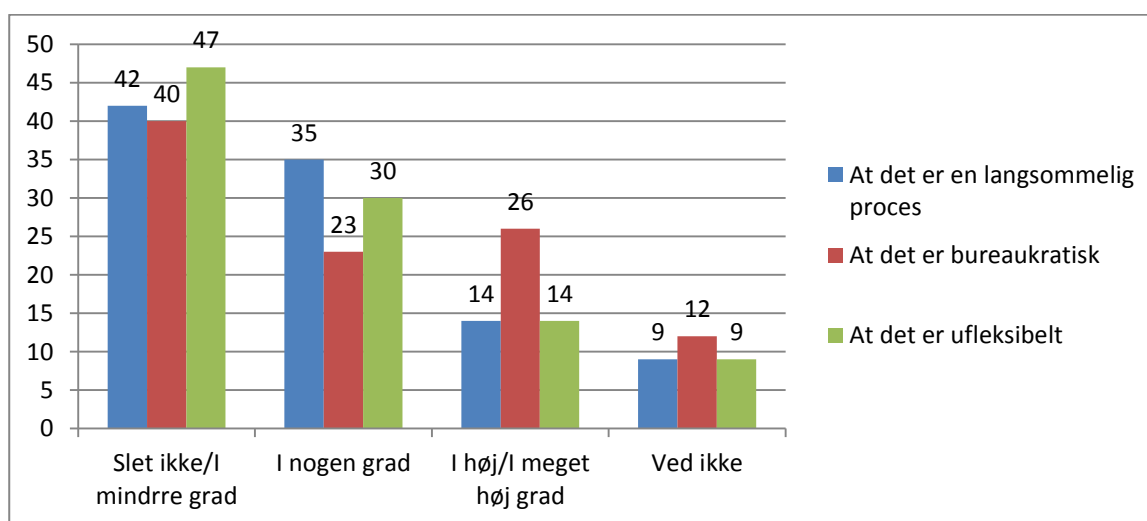
Når det gælder virksomhedspraktik, svarer 13 procent, at det i høj eller i meget høj grad er ufleksibelt. 23 procent svarer, at det i høj eller i meget høj grad er en langsommelig proces, og 17 procent svarer, at det er bureaukratisk.

**Figur 11. I hvilken grad oplevede du eller din virksomhed følgende i forbindelse med beskæftigelse af en flygtning i virksomhedspraktik? (N=162). Procent.**



Der er få respondenter, som beskæftiger flygtninge i løntilskud. Med det væsentlige forbehold skal det dog bemærkes, at flere svarer, at det i høj eller i meget høj grad er bureaukratisk sammenlignet med virksomhedspraktik, mens færre svarer, at det er en langsommelig proces.

**Figur 12. I hvilken grad oplevede du eller din virksomhed følgende i forbindelse med beskæftigelse af en flygtning i løntilskud? (N=43). Procent.**



## Etablering af servicejob til flygtninge som en vej til at øge deres jobparathed

Respondenterne er blevet bedt om at vurdere om en ordning, hvor flygtninge i en periode er beskæftiget i et servicejob i private hjem, vil øge deres jobparathed. Vurderingen blandt respondenterne i undersøgelsen er delte. Stort set lige mange svarer ja og nej til, at det vil øge flygtnings jobparathed. Gruppen, der svarer ved ikke, udgør mere end en fjerdedel.

**Tabel 14. Vurderer du, at en særlig ordning for flygtninge, hvor de i en periode arbejder i et servicejob i private hjem (for eksempel hjælp til indkøb til pensionister, hjælp til afhentning/pasning af børn, hjælp til rengøring, almindeligt havearbejde) vil betyde, at flygtninge efter en periode i et sådant servicejob vil være mere jobparate? N=1.870.**

	Procent
Ja	38
Nej	36
Ved ikke	27
<b>Total</b>	<b>100</b>

Hvis der blev etableret disse job for flygtninge, vil otte procent benytte ordningen, mens 40 procent svarer nej. 41 procent svarer, at de måske ville benytte ordningen.

**Tabel 15. Hvis der blev indført en sådan særlig servicejobordning for flygtninge, ville du så personligt anvende den? N=1.870.**

	Procent
Ja	8
Måske	41
Nej	40
Ved ikke	11
<b>Total</b>	<b>100</b>

## Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov. Der er gennemført i alt 1.870 CAWI-interview med privatansatte medlemmer af Lederne i perioden fra den 20. til den 27. januar 2016. Nedenfor er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariabler.

Køn	Antal	Procent
Kvinder	440	24
Mænd	1.430	76
<b>Total</b>	<b>1.870</b>	<b>100</b>

Alder	Antal	Procent
Under 40	300	16
40-44	306	16
45-49	370	20
50-54	435	23
55-59	303	16
60 og derover	156	8
<b>Total</b>	<b>1.870</b>	<b>100</b>

Ledelsesniveau	Antal	Procent
Administrerende direktør/Øvrig direktion	230	12
Leder med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere	525	28
Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere	858	46
Leder uden personaleansvar/Særligt betroet medarbejder	242	13
Selvstændig erhvervsdrivende	15	1
<b>Total</b>	<b>1.870</b>	<b>100</b>

Virksomhedsstørrelse	Antal	Procent
1-9 ansatte	154	8
10-49 ansatte	501	27
50-249 ansatte	522	28
250 eller flere ansatte	687	37
Ved ikke	6	0
<b>Total</b>	<b>1.870</b>	<b>100</b>

Brancher	Antal	Procent
Industri, råstof og forsyningsvirksomhed	557	30
Bygge og anlæg	215	11
Handel og Transport	540	29
Information og kommunikation	115	6
Øvrige brancher samt ved ikke	443	24
<b>Total</b>	<b>1.870</b>	<b>100</b>

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver 1-2 procentpoint højere eller lavere. Det er ikke en fejl, men skyldes almindelige afrundingsprincipper. Yderligere oplysninger om undersøgelsen kan fås ved henvendelse til analysechef Kim Møller Laursen, [kml@lederne.dk](mailto:kml@lederne.dk), telefon 32 83 32 83.