

Arbejdsmarkedsstyrelsen



Rapport

Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande

juli 2011

Forord (*april 2012*)

Den tidligere regering, Dansk Folkeparti og Kristendemokraterne nedsatte med Finanslovsaftalen for 2011 arbejdsgruppen, der har udarbejdet denne rapport. Folketingsvalget 2011 blev udskrevet før rapporten kunne nå at blive offentliggjort.

Siden folketingsvalget og regeringsskiftet har mange af de involverede ministerier undergået ressortomlægninger. Såfremt der er sket ændringer i forhold til ressortansvar for rapportens forslag, så fremgår de nuværende ressortansvarlige ministerier i parentes.

1. ARBEJDSGRUPPENS OPGAVE OG ARBEJDE	5
1.1 Formål.....	5
1.2 Metode.....	5
1.3 Rapport	6
1.4 Deltagere	7
2. UDFORDRING – MANGEL PÅ KVALIFICERET ARBEJDSKRAFT	8
2.1 Udfordringer.....	8
2.2 Udenlandsk arbejdskraft i Danmark	9
2.3 Markant flere ældre forlader arbejdsmarkedet end unge kommer ind.....	10
2.4 Faldende arbejdsstyrke og færre til at forsørge flere	11
2.5 Højtuddannet arbejdskraft bidrager til vækst	12
2.6 Internationale studerende - en højt kvalificeret arbejdskraftsressource	14
3. ERFARINGER MED INTERNATIONAL REKRUTTERING – HVAD VIRKER?	17
3.1 Gode rekrutteringsmetoder.....	17
3.1.1. Search – at finde den rigtige medarbejder	17
3.1.2 Fastholdelse af medarbejder og medrejsende familie.....	18
3.2 Regler for arbejde og opholdet i Danmark	19
3.2.1 Fleksible adgangsordninger.....	19
3.2.2. Forbedret forskerskatteordning	20
3.3 Service og modtagelse i Danmark.....	20
3.3.1 International Citizen Service	20
3.4 Kultur og andre rammevilkår.....	21
3.4.1 Gode job- og karrieremuligheder	21
3.4.2. Gode forskningsmiljøer	22
3.4.3 Ledelsesstil og arbejdsmiljø	22
3.4.4 Work-life balance	23
4. HVORDAN STYRKES REKRUTTERINGEN - FORSLAG TIL FORBEDRINGER	24

4.1. Rekrutteringsmetoder.....	25
Forslag 1: Markedsfør Danmark som arbejdsland	25
Forslag 2: Rejsehold i Workindenmark.....	26
Forslag 3: Afdække best practise om rekrutteringsstrategi og metoder i udvalgte lande	27
Forslag 4: Ændring i betaling af gebyrer for udenlandske medarbejdere.....	27
Forslag 5: Flere stipendier til studerende fra tredje lande	29
4.2. Regler for adgang til arbejde og ophold i Danmark	30
Forslag 6: Fast track for højt kvalificeret arbejdskraft – nøglepersoner og forskere	30
Forslag 7: Justering af koncernordningen	31
Forslag 8: Brede stillingskategorier på opholdstilladelse.....	31
Forslag 9: Lempe mulighederne for opholdstilladelse til børn over 18 år.....	32
Forslag 10: Opholdstilladelse til beskæftigelse for internationale dimittender	33
Forslag 11: Internationale studerende skal kunne arbejde 20 timer om ugen.....	33
Forslag 12: Lempelse af sprogkrav for at få permanent opholdstilladelse	34
Forslag 13: Lempe beskatningen af forskningsstipendier	35
Forslag 14: Særlige ferieregler for udenlandsk arbejdskraft med midlertidigt ophold.....	35
Forslag 15: Fleksible pensionsordninger for udenlandsk arbejdskraft	36
Forslag 16: Ændret niveauvurdering af eksamensbevis ved ansættelse på universiteter..	37
4.3. Bedre modtagelse og service til udenlandske arbejdstagere	38
Forslag 17: Fælles strategi med brancheorganisationerne om synliggørelse af ICS	38
Forslag 18: Servicen fra International Citizen Service skal være landsdækkende	38
Forslag 19: Digitale ansøgningsmuligheder for opholdstilladelse fremskyndes.....	39
Forslag 20: Modtagelsesprogrammer hos virksomhederne	40
4.4 Kultur og fastholdelse	41
Forslag 21: 'Brande' udenlandsk arbejdskraft i Danmark.....	41
Forslag 22: Synliggøre jobsøgning for medfølgende partner	41
Forslag 23: Praktikforløb for medfølgende ægtefæller	42
Forslag 24: Internationalisering af myndighedsdanmark	43
Forslag 25: Oversætte relevante overenskomster og information om ansættelsesvilkår ..	45
Forslag 26: Mentorordning for medfølgende ægtefæller.....	45
Forslag 27: Sociale netværk – livet efter kl. 16.....	46
Forslag 28: Boliger til udenlandske forskere og internationale studerende.....	48
Bilag 1: Arbejdsgruppens deltagere	50
Bilag 2: Erfaringer fra Radiometer.....	51
Bilag 3: Erfaringer fra Sønderborg Sygehus	53
Bilag 4: Erfaringer fra DTU	55

1. Arbejdsgruppens opgave og arbejde

1.1 Formål

I Finanslovsaftalen for 2011 besluttede regeringen, Dansk Folkeparti og Kristendemokraterne at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal arbejde for at styrke danske virksomheders rekrutteringsevne i forhold til højt kvalificeret arbejdskraft samt at komme med forslag til målrettede rekrutteringsinitiativer i forhold til enkeltlande, f.eks. USA, Canada og Australien.

Det nedenstående kommissorium har dannet rammen for arbejdsgruppens arbejde.

Arbejdsgruppe om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft

Danmark skal tiltrække og fastholde udenlandske talenter og højtuddannet arbejdskraft.

Derfor nedsættes en arbejdsgruppe med eksperter, danske virksomheder og andre relevante aktører, der har erfaring og viden om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft. Arbejdsgruppen skal:

- Kortlægge effektive rekrutteringsmetoder
- Foreslå initiativer, der kan styrke danske virksomheders rekrutteringsevne, herunder øge tiltrækningen af talenter og højtuddannet arbejdskraft til Danmark
- Pege på hvilke kvalifikationer, der er brug for at rekruttere fra 3. lande nu og de kommende år
- Foreslå målrettede rekrutteringsinitiativer/fremstød i konkrete lande, fx USA, Canada og Australien.

Arbejdsgruppens resultater og forslag samles i en rapport med anbefalinger til videre initiativer.

1.2 Metode

Arbejdsgruppen har i maj og juni 2011 afholdt 3 møder. Under møderne har arbejdsgruppens deltagere drøftet deres erfaringer med at rekruttere internationalt, herunder drøftet generelle vilkår for rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft samt hvordan der bedst muligt skabes fleksible og effektive rekrutteringsmetoder.

Udgangspunktet for arbejdsgruppens drøftelser har været en enighed om, at det er den enkelte virksomhed, der rekrutterer internationalt, og at rekrutteringen initieres lokalt hos de virksomheder, der har behov for arbejdskraft fra udlandet.

Samtidig påvirkes international rekruttering af en række forskellige regelsæt og samfundsforhold, der både hver især og sammen bidrager til at skabe rammerne for danske virksomheders evne til at tiltrække og fastholde højt-kvalificeret arbejdskraft. International rekruttering involverer derfor mange forskellige aktører, der skal spille sammen og samarbejde for at opnå de bedst mulige betingelser for at gøre Danmark til et attraktivt land for udlændinge at arbejde i. Så samtidig med, at det er den enkelte virksomhed der rekrutterer, er der mange, som deler ansvaret for at forbedre de grundlæggende rammevilkår for at styrke de danske virksomheders internationale rekrutteringsevne.

For så vidt angår metoden skal det også bemærkes, at arbejdsgruppens opgave bl.a. har været at foreslå specifikke rekrutteringsinitiativer i forhold til konkrete lande, f.eks. USA, Canada og Australien. Der er ikke fra arbejdsgruppemedlemmerne givet udtryk for efterspørgsel af specifikke kompetencer fra de nævnte lande. Repræsentanterne fra virksomheder og uddannelsesinstitutioner har anført, at det konkrete behov for arbejdskraft og udpegning af relevante rekrutteringslande afhænger af de enkelte virksomheders efterspørgsel af forskellige kompetencer. Denne efterspørgsel ændres over tid og den konkrete efterspørgsel fra danske virksomheder vil bl.a. afhænge af udviklingen i dansk økonomi og på det danske arbejdsmarked, ligesom udviklingen på de globale markeder påvirker, hvor de relevante kompetencer kan findes. I den aktuelle situation har deltagere i arbejdsgruppen peget på BRIK-landene, som relevante mulige rekrutteringslande samt nævnt, at udvalgte europæiske lande fortsat er relevante i forhold til international rekruttering.

På denne baggrund har arbejdsgruppen lagt vægt på, at en styrkelse af danske virksomheders rekrutteringsevne forudsætter fleksibel adgang til udenlandsk arbejdskraft. Hermed tilgodeses virksomhedernes behov for løbende at kunne tilpasse deres rekruttering til de aktuelle behov og muligheder på det globale marked. Arbejdsgruppen har derfor anlagt en generel tilgang til rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra lande uden for EU/EØS og Norden (3. lande). Herunder har arbejdsgruppen drøftet overordnede rammevilkår hos virksomheder/universiteter, myndigheder og brancheorganisationer, der kan bidrage til at forbedre rekrutteringsevnen hos danske virksomheder. I konsekvens heraf er rekrutteringsinitiativerne beskrevet således, at de løbende kan målrettes den aktuelle efterspørgsel, og de konkrete muligheder for at rekruttere globalt.

Beskæftigelsesministeriet har varetaget formandskabet og sekretariatsfunktionen for arbejdsgruppen.

1.3 Rapport

Arbejdsgruppens rapport belyser både forhold, som arbejdsgruppen finder fungerer godt, og områder, hvor arbejdsgruppen vurderer, at der er barrierer i arbejdet med at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft fra udlandet.

Arbejdsgruppen har kortlagt effektive rekrutteringsmetoder samt udarbejdet en bruttoliste over konkrete initiativer, der kan øge tiltrækningen af talenter og højtuddannet arbejdskraft til Danmark. Initiativerne indeholder både forslag til mere fleksible adgangsordninger for arbejdstagere og forslag vedr. virksomhedernes service til udenlandske medarbejdere.

Rapporten beskriver i afsnit 2 udfordringen med mangel på kvalificeret arbejdskraft - dels den demografiske udfordring og dels udfordringen i forhold til at fastholde en vækstdagsorden og sikre vækst og velstand.

Derefter beskrives i afsnit 3 en række erfaringer med international rekruttering, og herunder hvad der virker i dag. I afsnit 4 beskrives forslag til at styrke rekrutteringen. Det bemærkes, at der er tale om en bruttoliste med initiativer, som er foreslået af ét eller flere arbejdsgruppemedlemmer. Afsnit 3 og 4 er opbygget omkring fire gennemgående temaer for rekruttering af international arbejdskraft:

- Rekrutteringsmetoder
- Regler for arbejde og ophold i Danmark
- Bedre modtagelse og service til udenlandske arbejdstagere
- Kultur og fastholdelse.

De enkelte forslag i bruttolisten er struktureret således, at først beskrives problemet/barrieren, hvorefter løsningsforslaget specificerer hvad, der skal ændres, hvordan samt hvilke aktører, der er involveret i løsningen. Flere af arbejdsgruppens forslag til initiativer går på tværs af aktører, områder, regler mv.

Det er forudsat, at arbejdsgruppens bruttoliste med forslag efterfølgende skal vurderes i forhold til økonomiske beregninger og effektskøn i de involverede ministerier.

1.4 Deltagere

Arbejdsgruppen består af: Sygehus Sønderjylland, Radiometer Medical ApS, IBM Danmark ApS, Vestas Wind Systems A/S, Consortium for Global Talent, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Industri, Dansk Erhverv, AC, IDA, Københavns Universitet, Danmarks Tekniske Universitet, Aarhus Universitet, Copenhagen Business School, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, Udenrigsministeriet, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, Økonomi- og erhvervsministeriet samt Beskæftigelsesministeriet.

2. Udfordring – mangel på kvalificeret arbejdskraft

2.1 Udfordringer

Efter et par år med stor mangel på arbejdskraft er det i 2009-2010 generelt blevet lettere at finde nye medarbejdere, men indenfor visse brancher og stillingstyper er det fortsat vanskeligt at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Det gælder særligt indenfor IT, Biotek/pharma, forskning, højere læreranstalter, sundhedsområdet samt på ingeniørområdet.¹

Behovet for kvalificeret udenlandsk arbejdskraft vil stige. Det er der to hovedårsager til.

For det første vil manglen på arbejdskraft være en uundgåelig konsekvens af den demografiske udvikling. I de kommende år trækker de store efterkrigs-generationer sig tilbage fra arbejdsmarkedet, mens de små 1980'er generationer kommer ind på arbejdsmarkedet. Den økonomiske krise har midlertidigt reduceret efterspørgslen efter arbejdskraft, men frem mod 2019 forventes arbejdsstyrken at blive reduceret. Især i den offentlige sektor vil mange gå på pension i de kommende år. En ud af tre er 50 år eller derover i den offentlige sektor.

Fra 2010 bidrager den demografiske udvikling til en underliggende årlig reduktion i arbejdsstyrken på 3-5.000 personer. Fra 2008 til omkring 2040 forventes det, at forskellen mellem antallet af personer i og udenfor arbejdsstyrken vil indsnævres. Det betyder, at personerne i arbejdsstyrken skal forsørge flere uden for arbejdsstyrken.

For det andet vil højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft være en forudsætning for vækst i Danmark. Globaliseringen skærper konkurrencen om investeringer, jobs og dermed også arbejdskraft. Samtidig skaber globaliseringen også nye vækstmuligheder. For at skabe øget vækst i Danmark skal danske virksomheder kunne agere på et globalt marked og Danmark skal kunne tiltrække udenlandske investeringer. Et afgørende konkurrenceparameter for både danske virksomheder og udenlandske investorer er adgang til et veluddannet og højt specialiseret arbejdsudbud. Én af de største udfordringer i fremtiden for Danmarks vækst vil derfor være manglen på højt kvalificeret arbejdskraft og særlige kompetencer.

Manglen på arbejdskraft vil stige, og vil især komme til at koncentrere sig om mangel på uddannet arbejdskraft. DI vurderer, at der i de næste ti år vil komme til at mangle omkring 30.000 højtuddannede. Det svarer til 9 pct. af alle højtuddannede i arbejdsstyrken i 2030. Danmark vil især mangle højtuddannede fra de tekniske, naturvidenskabelige og økonomiske kandidatuddannelser.² Senest har Arbejdsbevægelsen Erhvervsråd påpeget i nye frem-

1 AMS, De regionale arbejdsmarkedsbalancer, ultimo 2010

2 DI: Fremtiden kalder – uddanner vi nok?, 2010.

skrivninger, at der i 2020 vil mangle 30.000 faglærte, 50.000 med en kort videregående uddannelse, 81.000 med en mellemlang videregående uddannelse og 21.000 med en lang videregående uddannelse.³ Det er imidlertid ikke muligt uden betydelig usikkerhed at sætte konkrete tal på fremtidige vurderinger af manglen på højtuddannet arbejdskraft. Den demografiske udvikling sammenholdt med forventninger til den fremtidige samfundsøkonomiske udvikling om en moderat positiv vækst frem mod 2020 vil skabe et øget behov for kvalificeret udenlandsk arbejdskraft.

Derfor har Danmark, ligesom en række andre lande, behov for at kunne tiltrække og fastholde højtuddannet arbejdskraft fra udlandet. Konkurrencen om at tiltrække og fastholde højtuddannede vil blive skærpet, i takt med at alle europæiske lande kommer til at mangle arbejdskraft. Derfor er det væsentligt at satse på målrettet rekruttering fra tredje lande udenfor Europa såsom USA, Canada og Australien samt Brasilien, Rusland, Indien og Kina (de såkaldte BRIK-lande). En vigtig vej for højtuddannede til Danmark er gennem studier. Andelen af internationale studerende på fuld tid på danske universiteter udgør 5,6 pct. hvilket er stort set uændret siden 2000, og under gennemsnittet sammenlignet med andre OECD lande.⁴

Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft kan ikke løse alle de udfordringer Danmark står overfor, men det er en del af løsningen. Derfor er det afgørende, at der findes fleksible ordninger og god service så udenlandsk arbejdskraft finder til Danmark og fastholdes i job.

2.2 Udenlandsk arbejdskraft i Danmark

I februar 2011 var der 98.621 fuldtidspersoner med udenlandsk statsborgerskab og lønindkomst fra Danmark⁵. Heraf var der 17.961 fuldtidspersoner fra de nordiske lande og 46.021 fuldtidspersoner fra de øvrige EU/EØS/EFTA lande. Der var i samme periode 34.639 fuldtidspersoner fra 3. lande, hvoraf der var 3.118 tyrkere, 2.928 ukrainere, 2.477 thaier, 2.1717 kinesere, 1.717 amerikanere, 467 canadiere og 388 australiere.

Af de 98.621 fuldtidspersoner havde 78.744 bopæl i Danmark. De udenlandske statsborgere med bopæl i Danmark arbejder primært inden for brancherne industri, rejsebureauer, rengøring og anden operationel service, handel samt sundhed og socialvæsen⁶. Antallet af udenlandske statsborgere med job og bopæl i Danmark har i perioden 2008 til 2010 været stabil omkring de 75.000 varierende fra 70.000 til godt 80.000 fuldtidspersoner.

³ AE, Uddannelse kan redde fremtidens arbejdsstyrke, 2011

⁴ OECD: Education at a Glance. 2009

⁵ Fuldtidspersoner er antal udenlandske statsborgere med lønindkomst i Danmark omregnet til beskæftigelse på fuldtidsbasis, Kilde: Jobindsats.dk

⁶ Bemærk at det af stillingsbetegnelserne i jobindsats.dk ikke fremgår hvilke job, udlændingene har indenfor brancherne - eksempelvis omfatter rengøringsbranchen også overordnede/ chefer og ikke kun rengøringspersonale.

I februar 2011 var der 19.877 pendlere uden bopæl i Danmark. Pendlerne er hovedsagelig svenskere, tyskere og polakker med henholdsvis 8.549 svenskere, 5.795 tyskere og 2.180 polakker (fuldtidspersoner). Pendlerne arbejder primært inden for brancherne industri, handel og transport. Antallet af pendlere har været faldende i perioden 2008 til 2010.

Omkring 50 pct. af de udenlandske statsborgere er beskæftiget i hovedstadsområdet. De resterende 50 pct. er fordelt over resten af landet med hovedvægt i region Syddanmark og Midtjylland.

Sammenlignet med vores nabolande Sverige og Norge, rekrutterer Danmark dog langt færre arbejdstagere fra lande udenfor EU/EØS og Norden, hvor Sverige i 2008 gav opholdstilladelse til over 14.500 tredjelandstatsborgere, gav Danmark alene omkring 5.500 tilladelser.

Selv om der er en række ligheder mellem de nordiske lande, er der også forskelle i den måde landene håndterer rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft. Fx er den svenske adgangsordning formentlig den mest fleksible ordning sammenlignet med de øvrige nordiske lande. I Sverige har man gennemført en forenkling af reglerne og valgt ikke at lave særlige adgangsordninger for kvalificeret arbejdskraft, men har i stedet indført én ordning, der regulerer adgangen for alle typer af arbejdskraft fra 3. lande. Den svenske ordning er rent *efterspørgselsstyret*, forstået således, at det er virksomhedernes egen vurdering af deres konkrete efterspørgsel, der er afgørende for adgangen til det svenske arbejdsmarked⁷.

2.3 Markant flere ældre forlader arbejdsmarkedet end unge kommer ind

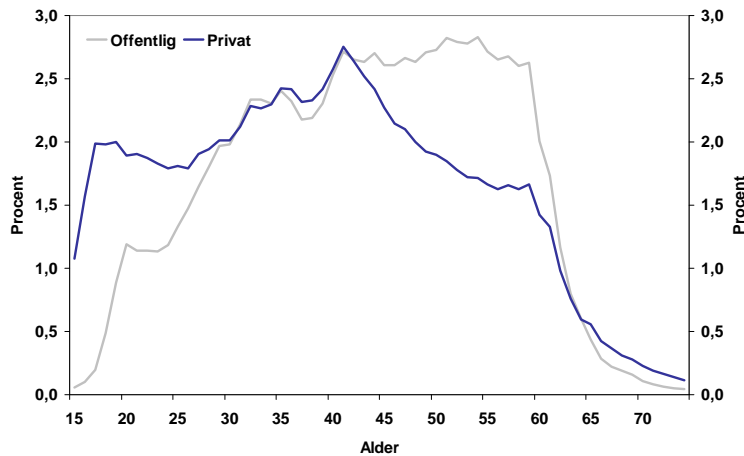
Årgang 1946, der i dag er 65 år, er den største fødselsårgang i nyere tid. Denne årgang er nu ved at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Samtidig er 1983-årgangen, som i dag er 27 år, den mindste fødselsårgang i nyere tid. Denne årgang træder ind på arbejdsmarkedet i disse år. Årgang 1946 er omtrent dobbelt så stor som årgang 1983.⁸ De næste par år er der derfor udsigt til, at markant flere ældre forlader arbejdsmarkedet end unge træder ind på arbejdsmarkedet.

Demografien viser sig allerede nu i den offentlige sektor, hvis medarbejderes aldersprofil er væsentlig ældre end i den private sektor (jf. Figur 1). I den offentlige sektor er godt en ud af tre 50 år eller derover, mens det kun gælder godt en ud af fire i den private sektor.

⁷ Nordisk Ministerråd, Rapport om ” Rekruttering av kompetansesarbejdskraft fra tredjeland til Norden”, 2010.

⁸ Fødselsårgang 1946 er på godt 96.000 personer, mens årgang 1983 er på knap 51.000 personer, jf. Danmarks Statistik.

Figur 1. Aldersfordelingen i den offentlige og den private sektor, 2008



Anm.: Personer i aldersgrupperne 0-14 år og 75 eller derover indgår også i beregningerne, men ikke i figuren. Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik og BMs beregninger.

Aldersprofilen er stort set ens i forskellige delbrancher i den offentlige sektor – få unge og mange ældre. Dette indikerer, at de store generationers tilbagetrækning de kommende år vil ramme bredt i den offentlige sektor. *Undervisning* er den delbranche i den offentlige sektor, hvor den største andel af de beskæftigede er over 50 år.

2.4 Faldende arbejdsstyrke og færre til at forsørge flere

Finansministeriet⁹ skønner, at den demografiske udvikling fra 2010-2020 vil trække ned i arbejdsudbuddet svarende til ca. 66.000 personer inkl. bidrag fra fald i arbejdstiden som følge af ændringer i arbejdsstyrkens sammensætning.

Til sammenligning vokser den samlede befolkning med mere end 150.000 personer frem mod 2020. Faldet i arbejdsudbuddet vil blive større, hvis den historiske tendens til faldende arbejdstid fortsætter. Det skønnes med betydelig usikkerhed, at allerede gennemførte reformer af blandt andet skatte- og dagpengesystemet isoleret set kan øge arbejdsudbuddet med knap 45.000 personer fra 2010 og frem mod 2020. Det positive bidrag fra allerede gennemførte reformer er således ikke tilstrækkeligt til at opveje det negative bidrag fra den demografiske udvikling.

For Danmark er der et udtalt behov for at styrke udbuddet af arbejdskraft. Som udgangspunkt vil demografiske forhold således reducere arbejdsudbuddet svarende til omkring 65.000 personer frem mod 2020, mens produktivtetsvæksten er faldet til et lavt niveau. Samtidig vokser antallet af folkepensionister mere end 225.000 personer frem mod 2020. Vækstpotentialet er dermed som udgangspunkt væsentligt mindre end i de seneste 30 år og arbejdsudbuddet vil udgøre en faldende andel af befolkningen.

⁹ Finansministeriet: Reformpakken 2020 "Kontant sikring af Danmarks velfærd".

Danmark vil sammen med resten af Europa komme til at mangle arbejdskraft. Undersøgelser viser, at Europas samlede arbejdsstyrke vil falde med 60 millioner de kommende 40 år. Mens den europæiske arbejdsstyrke i dag tæller fire personer for hver person over 65 år, vil der i 2050 blot være to personer i arbejdsstyrken for hver person over 65 år. Og allerede i 2030 vil arbejdsstyrken i flere af de lande, hvor Danmark traditionelt har hentet arbejdskraft, falde med over 10 pct.¹⁰

2.5 Højtuddannet arbejdskraft bidrager til vækst

Uddannelse er en væsentlig kilde til at øge arbejdsstyrkens produktivitet og dermed fremme væksten. En veluddannet arbejdsstyrke er en forudsætning for et godt rekrutteringsgrundlag for såvel offentlige som private virksomheder.

Sammenlignet med andre OECD-lande har Danmark en høj andel af unge, der har fuldført en mellemlang eller lang videregående uddannelse. Danmark ligger med 35 pct. på tredjepladsen efter Norge (44 pct.) og Holland (38 pct.). Dermed er Danmark gået to pladser frem i forhold til sidste år, hvor andelen var 32 pct. OECD-gennemsnittet er 27 pct. Ser man på hele befolkningens (25-64-årige) uddannelsesniveau, ligger Danmark med 27 pct. på en femteplads, hvilket er en fremgang i forhold til sidste år, hvor Danmark var nummer seks blandt OECD-landene.

Ser vi på udviklingen i uddannelsesniveaet i Danmark henover en årrække, er andelen af en ungdomsårgang, der forventes at fuldføre en lang videregående uddannelse, steget fra 10 pct. i 1990 til 18 pct. i 2008. For gruppen af mellemlange videregående uddannelser er andelen i perioden 1990-2005 steget lidt, men er herefter faldet. Samlet set har andelen ligget stabilt på cirka 40 pct. siden 2002.¹¹ Tallene viser, at det er vigtigt, at Danmark – sideløbende med fokus på rekruttering af udenlandsk arbejdskraft og studerende – også har fokus på, at en større andel af den danske befolkning i første omgang får en ungdomsuddannelse og efterfølgende en videregående uddannelse.

Af de studerende, der fuldførte en mellemlang eller lang videregående uddannelse i 2008, var 21 pct. inden for fagområderne naturvidenskab og ingeniør- og teknisk videnskab. Det er lidt lavere end gennemsnittet for OECD-landene på 24 pct. 29 pct. fuldførte en uddannelse inden for samfundsvidenskab, hvilket er et godt stykke under OECD-gennemsnittet på 37 pct. Til gengæld fuldførte 26 pct. en uddannelse inden for sundhedsvidenskab, hvilket betyder, at Danmark sammen med Sverige ligger øverst i OECD og langt over gennemsnittet på 13 pct.

10 DI: Mandag Morgen, "Højtuddannet arbejdskraft styrer uden om Danmark", april 2010

11 OECD - Education at a glance 2010, jf. notat om danske universiteter i internationalt perspektiv, Universitet- og bygningsstyrelsen 2010.

Andelen af færdiguddannede kandidater inden for naturvidenskab og teknisk videnskab i Danmark er i perioden 1999-2008 samlet faldet fra 28 pct. til 25 pct. Faldet har primært været indenfor naturvidenskab, mens andelen af færdiguddannede kandidater inden for teknisk videnskab har været stabil. Andelen af færdiguddannede kandidater inden for samfundsvidenskab er faldet fra 37 pct. i 1999 til 34 pct. i 2008, mens humaniora er steget fra 25 pct. i 1999 til 30 pct. i 2008.

Et højt uddannelsesniveau og adgang til kompetent arbejdskraft er en forudsætning for at danske virksomheder kan klare sig i den globale konkurrence. Hertil kommer, at adgangen til kvalificeret arbejdskraft og særlige kompetencer har stor betydning for i hvilke lande virksomhederne vælger at placere sig, ligesom det indgår i virksomhedernes overvejelser om at flytte deres aktiviteter ud af landet.

Ansættelse af højtuddannede medarbejdere kan bidrage til øget vækst i virksomhederne gennem produktudvikling og en mere effektiv tilrettelæggelse af arbejdsprocesserne. Væksten kan resultere i stigende beskæftigelse som følge af stigende produktion eller som større værdiskabelse i produktionen. Dette gælder også højtuddannede fra udlandet. Tidligere beregninger¹² viser, at én højtuddannet udlænding skaber to nye arbejdspladser i Danmark. Det tyder også på, at produktiviteten bliver højere i virksomheder, der bruger udenlandske eksperter.¹³ Dette skyldes dels at det øgede arbejdsudbud kvalificerer og udvider ansøgerfeltet, dels at ny viden og teknologi kan bidrage til at løfte produktiviteten over niveauet i danske konkurrerende virksomheder, der ikke benytter udenlandske eksperter og sidst men ikke mindst fordi udenlandske eksperter kan bidrage til at åbne nye markeder i udlandet.

Udenlandske videnarbejders bidrag i form af adgang til ny viden, teknologi, organisationsformer og netværk er i særlig grad relevant for virksomheder, universiteter og forskningsinstitutioner, der opererer på det internationale marked.

Flere undersøgelser og fremskrivninger tyder imidlertid på, at Danmark kommer til at mangle højtuddannet arbejdskraft. Danmarks udbud af højt-kvalificeret arbejdskraft må derfor gå på to ben. En styrkelse af den indenlandske talentmasse¹⁴ og en styrkelse af rekrutteringen og fastholdelsen af internationale videnarbejdere og talenter.

12 ØEM Vækstregørelse 2004

13 Nikolaj Malchow-Møller, Jakob Roland Munch og Jan Rose Skaksen: Det danske arbejdsmarked og østudvidelsen 2009

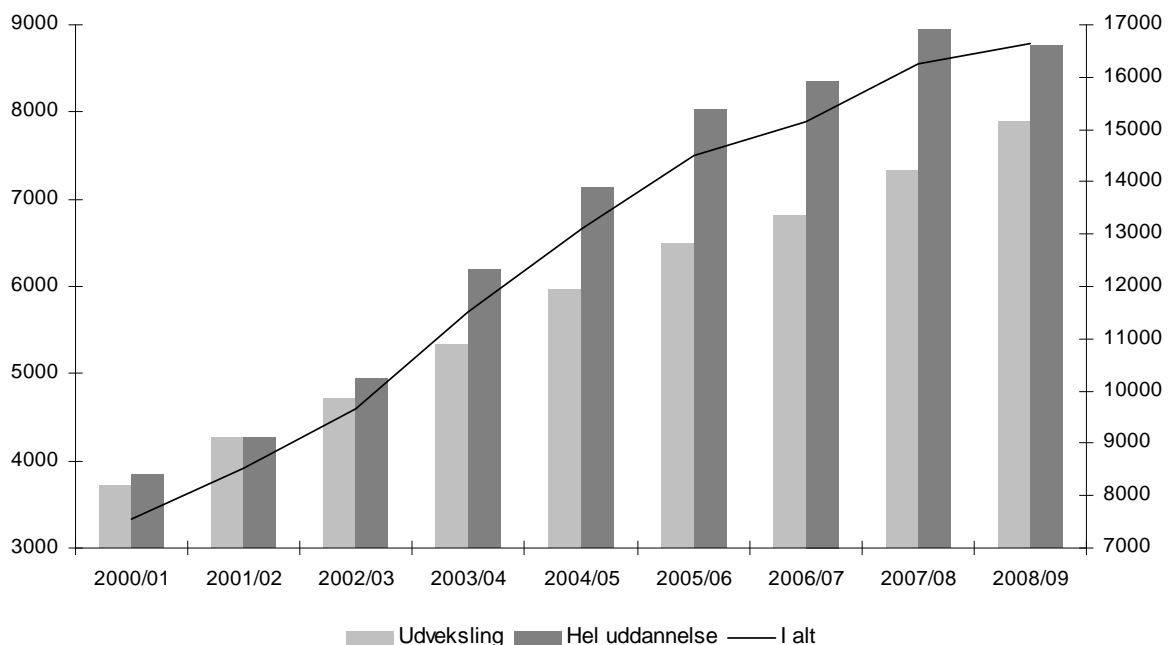
14 Regeringen har bl.a. nedsat en særlig arbejdsgruppe om talentudvikling, som skal udarbejde en talentstrategi for folkeskolen og ungdomsuddannelserne.

2.6 Internationale studerende - en højt kvalificeret arbejdsressource

Højt kvalificerede internationale studerende, som læser en hel uddannelse eller tager et udvekslingsophold på en videregående uddannelsesinstitution i Danmark, styrker kvaliteten af de danske uddannelsesinstitutioner, og forbedrer institutionernes omdømme i den globale konkurrence om talent. De indgår i rekrutteringsgrundlaget for forskere på de danske ph.d.-uddannelser, og bidrager til at imødekomme danske virksomheders behov for højt kvalificeret arbejdskraft.

Antallet af internationale studerende i Danmark er mere end fordoblet siden årtusindeskiftet. Fra 7.553 i studieåret 2000/01 til 16.657 i 2008/09 (jf. Figur 2).

Figur 2. Internationale studerende i Danmark (2000/01-2008/09)



Kilde: Mobilitetsstatistik for de videregående uddannelser 2008/09, Styrelsen for International Uddannelse

Samlet set var der i studieåret 2008/09 flere internationale studerende i Danmark, end der var året før¹⁵. Stigningen skyldes, at de danske uddannelsesinstitutioner modtog flere internationale udvekslingsstuderende. Dog er antallet af internationale studerende på en hel videregående uddannelse i Danmark i 2008/09 for første gang i en årrække faldet en smule til 8.758 internationale studerende. Dette er et lille fald på ca. 2 pct. i forhold til 2007/08. I studieåret 2008/09 var 7.899 studerende på udvekslingsophold i Danmark, hvilket var 8 pct. flere i forhold til året før. Den samlede stigning fra 2007/8 til 2008/9 skyldes således primært en stigning af antallet af udvekslingsstuderende.

¹⁵ Styrelsen for International Uddannelse, Mobilitetsstatistik.

Faldet i internationale studerende på en hel uddannelse i Danmark skyldes et lavere antal internationale studerende på bachelor- og kandidatuddannelserne og professionsbacheloruddannelserne. Det faldende antal (professions)bachelor- og kandidatstuderende kunne ikke opvejes af, at Danmark i 2008/09 oplevede en fremgang i antallet af internationale ph.d.-studerende og studerende på erhvervsakademiuddannelserne (jf. Tabel 1). Desuden faldt tilgangen af internationale studerende fra tredjelande, dvs. ikke-EU/EØS-lande, efter indførelsen af deltagerbetaling i 2006.

Tabel 1. Internationale studerende på en hel uddannelse i Danmark, fordelt efter sektor. Antal studerende 2004/05-2008/09

	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09
Erhvervsakademiuddannelse	944	1018	1194	1772	1900
Professionsbachelor	1094	1308	1404	1482	1278
Universitetsuddannelse	4746	5345	5407	5257	4957
- heraf Bachelor	1209	1441	1708	1871	1774
- heraf Kandidat	3537	3904	3699	3386	3183
Ph.d.	347	346	343	425	623
Total	7131	8017	8348	8936	8758

Kilde: Mobilitetsstatistik for de videregående uddannelser 2008/09, Styrelsen for International Uddannelse

I 2008 udgjorde internationale studerende 5,6 pct. af alle studerende i det videregående danske uddannelsessystem. Dette er under gennemsnittet sammenlignet med de øvrige OECD-lande, hvor Danmark ligger på en 8. plads målt på andelen af internationale studerende af den samlede bestand af videregående studerende.¹⁶

Der er store forskelle mellem de danske universiteter på andelen af internationale studerende. Universiteter med den største andel af internationale studerende har 14-20 pct. internationale studerende, og i den modsatte ende er andelen blot 6 pct.¹⁷ Siden 2000 er de danske universiteters andel af det samlede globale marked for internationale studerende faldet fra 0,7 pct. til 0,6 pct.¹⁸ Fra 2000 til 2008 er det globale marked for uddannelsesmobilitet steget fra 2 mio. internationale studerende til 3,3 mio. internationale studerende.¹⁹

Højt kvalificerede internationale studerende, og i særdeleshed de, som læser en hel uddannelse i Danmark, kan bidrage til at imødekomme danske virksomheders behov for højt kvalificeret arbejdskraft, hvis de efter afsluttet ud-

¹⁶ Mandag Morgen, Artikel: "Danmark halter bagefter i globalt kapløb om internationale studerende", mandag den 28. marts 2011. Artiklen er baseret på oplysninger fra OECD og Styrelsen for International Uddannelse.

¹⁷ Mandag Morgen, Artikel: "Danmark halter bagefter i globalt kapløb om internationale studerende", mandag den 28. marts 2011. Artiklen er baseret på oplysninger fra OECD og Styrelsen for International Uddannelse.

¹⁸ Mandag Morgen, Artikel: "Danmark halter bagefter i globalt kapløb om internationale studerende", mandag den 28. marts 2011. Artiklen er baseret på oplysninger fra OECD og Styrelsen for International Uddannelse.

¹⁹ OECD, Education at a Glance 2010

dannelse overgår til det danske arbejdsmarked.²⁰ Fra 2004 til 2009 er antallet af internationale studerende, der færdiggør en hel videregående uddannelse i Danmark, mere end fordoblet. I 2009 var det over 3000 internationale studerende som afsluttede en uddannelse i Danmark.²¹

Af de internationale studerende, som færdiggør en videregående uddannelse i Danmark, vælger fortsat flere at starte deres karriere i Danmark. I perioden 2003-2007 steg andelen af de internationale studerende, som et år efter afsluttet uddannelse, fortsat var at finde i Danmark fra 46 pct. til 54 pct. (jf. Tabel 2). Af de internationale studerende, som vælger at blive i Danmark, er tre ud af fire i beskæftigelse et år efter afsluttet uddannelse.

Tabel 2. Internationale studerende som bliver i Danmark efter afsluttet uddannelse (i pct. afrundet)

	År for afslutning af uddannelse					
	2003	2004	2005	2006	2007	Gns.
Efter 1 år	46	47	51	51	54	50
Efter 2 år	41	42	45	46	-	44
Efter 3 år	38	38	39	-	-	39

Kilde: Internationale dimittenders efterfølgende beskæftigelse i Danmark, Styrelsen for International Uddannelse

Af de internationale studerende, som dimitterede i 2007 og som var at finde på det danske arbejdsmarked et år efter afsluttet uddannelse, fandt 7 ud af 10 beskæftigelse i private virksomheder. Brancherne 'Erhvervsservice', herunder konsulentvirksomhed, virksomhedsrådgivning mv., og 'Handel og transport mv.' stod i 2008 for 59 pct. af alle ansættelserne på det private arbejdsmarked.²²

20 Styrelsen for International Uddannelse, Internationale dimittenders efterfølgende beskæftigelse i Danmark

21 Styrelsen for International Uddannelse, Internationale dimittenders efterfølgende beskæftigelse i Danmark

22 Styrelsen for International Uddannelse, Internationale dimittenders efterfølgende beskæftigelse i Danmark

3. Erfaringer med international rekruttering – hvad virker?

Danmark nyder allerede i dag godt af at kunne rekruttere højtuddannet arbejdskraft fra udlandet. En lang række af deltagerne i arbejdsgruppen har gjort sig erfaringer med at rekruttere internationalt. Erfaringerne spænder bredt fra udenlandske medarbejders ankomst og adgang til Danmark i den konkrete rekrutteringssituation og til, hvordan den enkelte virksomhed eller uddannelsesinstitution sikrer integration og fastholdelse af de udenlandske medarbejdere og deres familier.

Arbejdsgruppen har i dette afsnit fremhævet en række eksempler på 'best practice' og positive rammevilkår i det danske samfund, der bidrager til at styrke tiltrækningen og fastholdelsen af højt kvalificeret arbejdskraft i Danmark.

3.1 Gode rekrutteringsmetoder

Arbejdsgruppen har drøftet 'best practice' indenfor rekrutteringsmetoder på baggrund af erfaringer fra arbejdsgruppens deltagere, herunder særligt erfaringer fra Radiometer, DTU og Sønderborg Sygehus (se Bilag 2, 3 og 4).

Dette afsnit beskriver de gennemgående elementer arbejdsgruppens medlemmer har fremhævet som vigtige, når der rekrutteres udenlandske medarbejdere. Det er den enkelte virksomhed, der står for at rekruttere - også når det gælder udenlandske medarbejdere. Samtidig giver udenlandske medarbejdere en række særlige udfordringer for virksomhederne, f.eks. i forhold til fastholdelse af medarbejdere, medfølgende ægtefæller mv.

Nedenfor er en række eksempler på gode rekrutteringsmetoder.

3.1.1. Search – at finde den rigtige medarbejder

Når der rekrutteres internationalt kan det være en stor og omkostningstung opgave at fiske de rigtige medarbejdere. Markedet er globalt og derfor mere ugenomsigtigt end det lokale marked. Virksomhedsrepræsentanterne i arbejdsgruppen fremhæver da også vigtigheden af, at virksomheden har en gennemtænkt rekrutteringsstrategi, og at den gode metode varierer, alt efter hvilken type af medarbejder, der rekrutteres.

Nogle virksomheder, som rekrutterer specialiserede kompetencer globalt, følger kandidater fra relevante uddannelser på de bedste universiteter og håndplukker de bedste kandidater f.eks. fra universiteter i USA, så snart de har afsluttet uddannelsen.

I andre tilfælde anvendes globale agenter, som har specialiseret sig at finde f.eks. ledere på det globale marked.

Andre virksomheder er meget afhængige af, at deres virksomhed er 'brandet' godt i udlandet (f.eks. forskningsinstitutioner), således, at man kan anvende rekruttering via netværk, som den foretrukne rekrutteringsform. Her anvendes virksomhedens eller udenlandske medarbejdernes netværk til at finde den rette kandidat til det pågældende job. Netværksrekruttering kan indtænkes mere eller mindre systematisk i virksomhedens rekrutteringsform, fra at man bevidst opsøger og vedligeholder netværk, man forventer at kunne rekruttere fra, til en mere løs form, hvor netværket er så udbygget, at man kan spørge i netværket "om nogen kender nogen", når man mangler en medarbejder.

I andre tilfælde kan relevante kandidater findes via internationale jobopslag, hvor de ledige job synliggøres i udlandet, således at relevante kandidater kan svare på stillingsannoncen. Denne metode forudsætter oftest, at man kender markedet, og kan annoncere målrettet, f.eks. efter indiske ingeniører eller amerikanske læger.

3.1.2 Fastholdelse af medarbejder og medrejsende familie

Det kan være svært for en udenlandsk medarbejder og den eventuelt medrejsende familie at falde til i Danmark. Ofte oplever udenlandske medarbejdere store kulturelle forskelle i arbejdspladskultur samt, at det er svært at få etableret et socialt liv efter kl. 16. Arbejdsgruppen peger derfor på vigtigheden af, at virksomhederne yder en aktiv indsats for, at den udenlandske medarbejder og evt. medfølgende familie falder til i Danmark.

For det første er det vigtigt, at de udenlandske medarbejdere oplever at blive vel modtaget – ikke bare som arbejdskraft, men også som kolleger og hele mennesker. Som ny medarbejder i en virksomhed er det altid vigtigt at få præsenteret et introprogram, så medarbejderen ved hvilke forventninger virksomheden har, men også hvilke forventninger medarbejderen kan stille til virksomheden. Introprogrammet har til opgave at føre den udenlandske medarbejder ind i både de formelle og uformelle rammer, der findes på enhver arbejdsplads.

For udenlandske medarbejdere er der imidlertid ikke bare tale om en omstilling til en ny arbejdsplads, men ofte også til en helt ny arbejdskultur, som i mange tilfælde kan være fremmed. Her kan et mentorprogram på virksomheden give den udenlandske medarbejder de bedste muligheder for at blive integreret både som medarbejder i virksomheden, men også i den danske arbejdskultur.

Udenlandske medarbejdere flytter til et helt nyt land – i mange tilfælde sammen med deres familie, som også skal trives i deres nye omgivelser, og både medarbejderen og en eventuelt medfølgende familie skal derfor introduceres til et nyt land og en ny kultur. For at få en medarbejder som trives både på arbejde og i sin fritid, kan virksomheden gøre en indsats for, at den udenlandske medarbejder og den medrejsende familie introduceres til dansk kultur, skolesystem, dansk klub- og foreningsliv, sprogkurser etc. Herudover

peger arbejdsgruppen på vigtigheden af at få mobiliseret et socialt netværk omkring den udenlandske medarbejder og familie. En medarbejder der trives udenfor arbejdet er mere tilbøjelig til at blive i landet og dermed vedblive at være en gevinst for virksomheden. Nogle virksomheder kan selv sørge for familiens introduktion til Danmark, andre anvender eksisterende netværk som Expat in Denmark, eller køber hjælp til det fra private relocation virksomheder.

Endelig peger arbejdsgruppen på, at det er vigtigt at have fokus på den medrejsende ægtefælles muligheder for også at finde beskæftigelse i Danmark. Ofte er den medrejsende ægtefælle velkvalificeret og ønsket om beskæftigelse spiller en afgørende rolle i, hvorvidt hele den udenlandske familie falder til og trives i Danmark. Det er derfor essentielt, at danske virksomheder har fokus på, hvordan de kan støtte op omkring en eventuelt medrejsende ægtefælles jobmuligheder i Danmark. Virksomheden kan selv via eget netværk forsøge at hjælpe ægtefællen med at finde job, købe hjælp til placement fra private virksomheder eller vikarbureauer, eller de kan præsentere ægtefællerne for hjælp til jobsøgning via det lokale jobcenter og Workindenmark, ligesom virksomheden kan deltage i Workindenmark's Partnerlink.

3.2 Regler for arbejde og opholdet i Danmark

Danske virksomheder, universiteter og offentlige sygehuse har gjort sig erfaringer med at rekruttere dele af deres medarbejderstab i udlandet. I den forbindelse fremhæves her en række rammevilkår og faktorer, der letter arbejdet med at rekruttere og fastholde velkvalificerede udenlandske medarbejdere i Danmark.

3.2.1 Fleksible adgangsordninger

Det er blevet nemmere at få udenlandske medarbejdere til landet med indførslen af en række mere fleksible adgangsordninger i forbindelse med regeringens jobplan fra 2008, hvor reglerne for opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse blev lempet. Især muligheden for opholdstilladelse efter beløbsordningen, koncernopholdstilladelser og Greencard-ordningen har gjort det lettere at rekruttere fra lande uden for EU/EØS og Norden.

Konkurrencen om de globale talenter vil skærpes i takt med den øgende globalisering og vestens aldring, og dette stiller øget krav til Danmarks synlighed som attraktiv vidensnation og arbejdsland. Et vigtigt konkurrenceparameter bliver derfor, at internationale talenter hurtigt, fleksibelt og effektivt kan få adgang til Danmark, og arbejdsgruppen peger derfor på, at fleksibiliteten i de danske adgangsordninger kan øges yderligere (jf. afsnit 4.2).

For at sikre, at de eksisterende adgangsordninger er i overensstemmelse med udviklingen og behovet på arbejdsmarkedet, bør ordningerne og praksis på området følges tæt, herunder Greencard-ordningen, som seneste er evalueret

i oktober 2010 med henblik på at undersøge om ordningen fungerer som redskab til at tiltrække og fastholde kvalificeret udenlandsk arbejdskraft.²³

Herudover peger arbejdsgruppen på, at de forventede og planlagte digitaliseringer af ansøgningsprocedurer til opholds- og arbejdstilladelser fra 3. lande gennemføres hurtigst muligt med henblik på at nedbringe sagsbehandlingstiderne og reducere virksomhedernes administrative byrder ved international rekruttering.

3.2.2. Forbedret forskerskatteordning

Forskerskatteordningen indebærer, at forskere og nøglemedarbejdere rekrutteret i udlandet kan opnå særlige gunstige skattevilkår ved arbejde og ophold i Danmark. Med den nye skatteordning er den parallelle ordning med 25 pct. beskatning i 3 år og 33 pct. beskatning i 5 år blevet erstattet med én sats på 26 pct., som kan vælges i en eller flere perioder på i alt 5 år. Der skal stadig betales AM-bidrag. Perioden, hvori man ikke forinden flytning til Danmark må have været skattepligtig i Danmark, forlænges fra 3 år til 10 år.

Expat undersøgelser²⁴ viser, at en af barriererne ved Danmark som arbejdsland er det høje skattetryk. Forskerskatteordningen bidrager således til at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft og forskere til Danmark. I arbejdsgruppen peges dog på, at man skal være opmærksom på, at hvis man ønsker at blive i Danmark efter de fem år, så skal den medfølgende ægtefælle have job, hvis man ønsker at opretholde samme levestandard.

3.3 Service og modtagelse i Danmark

3.3.1 International Citizen Service

Det er arbejdsgruppens erfaring, at udenlandske arbejdstagere generelt finder det svært at navigere mellem de forskellige danske myndigheder. Det opleves især svært i ankomstfasen til Danmark, hvor man som udenlandsk arbejdstager skal have kontakt med en række danske myndigheder for at kunne etablere et arbejds- og familieliv i landet. Arbejdsgruppens erfaringer understøttes endvidere af 'The Expat Study 2010,' hvor størstedelen af de adspurgte expats mener, at det er svært at få et overblik over den relevante lovgivning. De mangler i stigende grad en guide til at give overblik og forklare den gældende lovgivning.

I januar 2011 åbnede International Citizen Service i Danmarks fire største byer. International Citizen Service er et servicecenter for udenlandske arbejdstagere, internationale studerende samt eventuelt medfølgende familie. Udlændingeservice, Statsforvaltningerne, SKAT, Styrelsen for International Uddannelse og Workindenmark er gået sammen med de 4 kommuner i København, Aarhus, Odense og Aalborg om et samarbejde, der skal sikre én samlet og bedre service for den ovennævnte gruppe.

²³ Jf. Rambøll: Integrationsministeriets undersøgelse af Greencard-ordningen, oktober 2010.

²⁴ Expat Study 2010

International Citizen Service fremhæves af arbejdsgruppen som et initiativ, der har gjort det betydeligt lettere for udlændinge at etablere et arbejds-, studie- og familieliv i Danmark. I dag er alle de myndigheder, man som udenlandsk arbejdstager typisk skal i kontakt med, således samlet under ét tag. Derved vil det den udenlandske arbejdstager og den eventuelt medrejsende familie kun behøve at henvende sig her for at få styr på papirarbejdet og svar på deres spørgsmål ved ankomst til Danmark.

De fire International Citizen Service centre er derfor et skridt i den rigtige retning i modtagelsen af udenlandsk arbejdskraft i Danmark, og det er afgørende at de fungerer effektivt og kan tilbyde en landsdækkende serviceforbedring. Dette kræver dog ifølge arbejdsgruppen, at servicen i International Citizen Service udvides på en række områder, så centrene bl.a. kan servicere borgere, der skal have bopæl i andre kommuner end hvor ICS-centrene er placeret (jf. afsnit 4.3 forslag 18).

3.4 Kultur og andre rammevilkår

Danmark er et attraktivt arbejdsland på en række områder: flade ledelsesstrukturer, uddelegering af ansvar, ordnede løn- og arbejdsforhold og plads til familie- og fritidsliv er blandt de ting arbejdsgruppen nævner, som er med til at gøre Danmark til et attraktivt arbejdsland.

3.4.1 Gode job- og karrieremuligheder

Danmark hører til blandt de bedste lande i OECD indenfor viden og kompetencer, og Danmark kan tilbyde jobs med stort fagligt indhold og fremtidsmuligheder. Blandt OECD landene rangerer Danmark højt som et land med høj fleksibilitet for virksomhederne. Danmarks stærke sider bliver fremhævet som en lav grad af arbejdsmarkedsregulering, en høj grad af motivation blandt medarbejderne, et lavt niveau af bestikkelse og korrupsion og en meget mobil arbejdsstyrke.²⁵

Danmark kan derfor fremhæves som et land med gode job- og karrieremuligheder. Job i den danske vidensindustri kræver et højt fagligt niveau samtidig med, at der investeres i udviklingen af den enkelte medarbejders kompetencer via vedvarende fokus på efteruddannelse og livslang læring. Yderligere fremhæves den danske flexicurity model og dermed den mobile arbejdsstyrke som et parameter, der er med til at sikre gode karrieremuligheder. Det er i Danmark forholdsvis nemt at skifte job og dermed sikres en større indflydelse på valg af karriere.

Herudover sikrer rammerne på det danske arbejdsmarked, at kvinder har langt mere fleksible vilkår for at kunne gøre karriere sammenlignet med mange af de 3. lande, vi ønsker at rekruttere fra. Kvinder har i Danmark lige vilkår mht. ansættelse. Hertil kommer, at man ikke kan fyres på grund af graviditet, at man har ret til en lang barselsoverlov samt mulighed for efter-

²⁵ Dansk Industri: 'Sådan ligger landet – Globaliseringsredegørelse 2011'

følgende forældreorlov. Endelig findes der på det danske arbejdsmarked regler vedr. diskrimination og sexchikane. Ikke mindst for kvinder, der ønsker at gøre karriere, fremhæves Danmark derfor som et land med gode muligheder.

Herudover er motivation og arbejdsglæde vigtige faktorer på det danske arbejdsmarked. Et godt arbejdsmiljø med spændende og udfordrende opgaver kan virke fremmende i rekrutteringen af højtuddannede medarbejdere fra udlandet.

3.4.2. Gode forskningsmiljøer

Den danske forskningsfrihed, hvor forskningen per definition er uafhængig af myndigheder og erhvervsliv, er unik og står øverst på listen af tiltrækningsfaktorer for udenlandske forskere.²⁶

Udenlandske forskere tiltrækkes til Danmark, hvis det enkelte universitet har en høj ranking i Europa og i resten af verden. Gode forskningsfaciliteter og kompetente kollegaer er faktorer, som er særdeles fremmende i rekrutteringen af udenlandske eliteforskere. Økonomiske muligheder i forhold til forskningspotentialet og et godt samarbejde med erhvervslivet giver ligeledes gode rammer for tiltrækning af talenter.

De danske forskningsmiljøer på universiteterne er internationale af natur. Den enkelte forsker har ofte kontakt med udenlandske kollegaer indenfor samme forskningsfelt, og der dannes samarbejdsrelationer og rekrutteringsmuligheder på tværs af landegrænser. Ph.d.-studerende bliver i Danmark ansat på universitetet, får udbetalt løn, eget kontor, administrativ støtte etc. Generelt er det administrative serviceniveau af forskerne på de danske universiteter højt, således at der skabes et fokus på de primære opgaver – forskning, uddannelse og formidling.

Endelig er ansættelse som videnskabelig medarbejder ved et universitet ofte en fleksibel ansættelse, der giver mulighed for at skabe den balance mellem arbejds- og familieliv, som passer til den enkelte.

3.4.3 Ledelsesstil og arbejdsmiljø

Dansk ledelsesstil adskiller sig fra ledelsesstilen i mange af de lande, vi ønsker at rekruttere højtuddannede medarbejdere fra. Generelt er ledelse på danske arbejdspladser præget af korte kommandoveje, flade hierarkier og uformelle ledere. Dialog og tillid præger ledelsesstilen og danske ledere er gode til at uddelegere og motivere deres medarbejdere til selv at tage ansvar, ligesom der er traditionelt stor mulighed for at have indflydelse på eget arbejde. Det er for eksempel normalt i Danmark, at gå til chefen uden først at have aftalt et møde. Samtidig opfordres man på de fleste danske arbejdspladser til at tage selvstændige beslutninger, hvilket også betyder, at der er en stor uddelegering af ansvar og opgaver.

²⁶ Expat Study 2010.

Herudover er Danmark kendt for at have fokus på et godt og sikkert arbejdsmiljø og velordnede løn- og arbejdsvilkår.

Den danske ledelsesstil, det flade hierarki samt muligheden for indflydelse på de danske arbejdspladser er i international sammenhæng et særtræk ved Danmark og et afgørende konkurrenceparameter i forhold til at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft og vidensarbejdere fra udlandet. Herudover er Danmark kendt som et trygt land, som er sikkert at færdes i, ligesom der ikke forekommer korruption.

3.4.4 Work-life balance

Danmark er kendt for i internationale sammenhænge at have en god balance mellem arbejdsliv og familieliv-fritidsliv (work-life balance). Dette gælder både i forhold til den enkeltes individuelle livsbalance, virksomhedens work-life balance samt i samfundet generelt (fx social-, beskæftigelses- og familiepolitik). Danske virksomheder og arbejdspladser er med i front, når det gælder om at have fokus på balance mellem arbejdsliv og privat-/familieliv – strategisk som personalepolitisk. Faktorer, der har indflydelse på en god work life balance, er bl.a. den enkeltes mulighed for at have medindflydelse og medbestemmelse på arbejdstid og -sted, sundhed, trivsel og velvære på arbejdet (sygefravær, trivsel, arbejdsmiljø m.v.). Der er derfor på mange danske virksomheder og arbejdspladser fokus på personalepolitiske initiativer, som bidrager til en god work-life balance, fx familiepolitik, seniorpolitik, trivselpolitik, og politik for fleksible arbejdstider, mulighed for hjemmearbejdsplads etc.

Det er i Danmark således muligt at have fokus på både karriere og fritid/familieliv. Balancen mellem arbejde og fritid i Danmark er et vigtigt konkurrenceparameter i at kunne tiltrække arbejdskraft fra udlandet.

Betydningen af en god work-life balance understreges også af resultaterne i 'The Expat Study 2010' hvor 90 pct. af de adspurgte expats svarede, at deres arbejdsplads respekterede deres familieliv, og at det dermed var legitimt og så at prioritere tid med familien.

4. Hvordan styrkes rekrutteringen - forslag til forbedringer

Der er mange forskellige forhold, der er afgørende for, om Danmark kan tiltrække og fastholde højt kvalificeret arbejdskraft. Det gælder alt lige fra virksomhedernes konkrete rekrutteringsmetoder, modtagelsen på arbejdspladsen og virksomhedernes indsats for at fastholde udenlandske medarbejdere, til adgangsregler og rammevilkår for arbejde og ophold i Danmark, myndighedsmodtagelsen, muligheden for sociale netværk og integration i det danske samfundsliv samt danskernes kultur og åbenhed osv.

Hvis Danmark skal være med i kapløbet om de globale talenter, skal der derfor sættes ind på flere fronter, som involverer og går på tværs af en række forskellige aktører – virksomheder, myndigheder, uddannelsesinstitutioner, brancheorganisationer, arbejdsmarkedets parter, foreningslivet m.fl.

Arbejdsgruppen har identificeret en række forbedringspotentialer, der kan bidrage til at tiltrække og fastholde højt kvalificeret arbejdskraft fra 3. lande. Forslagene udgør en bruttoliste med initiativer foreslået af ét eller flere arbejdsgruppemedlemmer. Initiativerne omfatter alt lige fra at udbrede virksomhedernes gode erfaringer, at øge opmærksomheden om de services og tilbud, der allerede findes i dag, til forslag om justeringer af regler og rammevilkår for udenlandsk arbejdskraft.

4.1. Rekrutteringsmetoder

International rekruttering stiller en række særlige krav til virksomhedens rekrutteringsstrategi og metoder, som adskiller sig fra almindelig indenlands rekruttering. Danmark har ikke tradition for at rekruttere internationalt, og særligt ikke fra lande uden for Europa. Det er primært store virksomheder, sygehuse og universiteter, der har erfaring med og viden om rekruttering af international talenter. Det er deres erfaringer og viden, som skal bidrage til at styrke Danmarks evne til at tiltrække og fastholde højt kvalificeret arbejdskraft på sigt.

Det er således arbejdsgruppens konkrete erfaringer og viden om rekruttering, der har dannet grundlag for følgende bruttoliste over forslag til initiativer, der kan bidrage til generelt at styrke danske virksomheders rekrutteringsevne.

Forslag 1: Markedsfør Danmark som arbejdsland

Problem (Hvorfor):

Danmark er et trygt land at bo og arbejde i, hvor de enkelte arbejdspladser har stor fokus på arbejdsmiljø, trivsel, karriereudvikling, arbejdsglæde og en god work-life balance. Forskningsmiljøerne er globalt konkurrencedygtige, og der er gode forhold for internationale studerende. Men Danmark er i international sammenhæng alligevel ikke et førstevalg, når de globale talenter skal vælge arbejds- eller uddannelsesland. Derfor er det altafgørende, at markedsføringen af Danmark som arbejds- og uddannelsesland får mere gennemslagskraft.

Løsning:

Hvad: Arbejdsgruppens medlemmer fra virksomheder, brancheorganisationer og universiteter efterlyser en samlet national strategi for markedsføring af Danmark som et attraktivt karriere- og familieland, som skal positionere Danmark som vidennation i den internationale konkurrence om de udenlandske talenter, fx i USA, Australien og Canada, samt BRIK landene. Det skal sikres, at denne langsigtede strategi løbende tilpasses nationale behov og at markedsføring af Danmark målrettes brancher og kompetencer i tredje lande, som Danmark har særlig efterspørgsel efter. Strategien skal bygge bro over de værdier, som omverdenen overser i Danmark, og de budskaber, som vi gerne vil fremhæve ved Danmark. Desuden skal strategien sikre forventningsafstemning således, at den både fremhæver det attraktive ved Danmark samt de krav udenlandske arbejdstagere forventes at leve op til - eksempelvis at de selv skal gøre en indsats for at falde til i Danmark, at lære dansk, og i arbejdssituationen forventes selvstændighed i opgaveløsningen, aktiv deltagelse i diskussioner på møder mv.

Hvordan: Ét ministerium sikrer, at der udarbejdes en strategi for markedsføring af Danmark som arbejdsland. Der udarbejdes årlige handlingsplaner, så strategi og aktiviteter løbende tilpasses og målrettes de aktuelle behov på arbejdsmarkedet. Der skal bl.a. tænkes i anvendelse af udstationerede danskere ved såvel offentlige som private organisationer. Disse uformelle ambassadø-

rer kan via egne og organisationernes netværk sprede budskabet om Danmark. Derudover etableres en linksamling med eksisterende markedsføringsmateriale om Danmark, så alle aktører kan anvende materialet. Det bemærkes at, at der er stærk sammenhæng med det eksisterende markedsføringsarbejde i regi af Handlingsplan for offensiv global markedsføring, der er forankret i Økonomi- og Erhvervsministeriet (nu: Erhvervs- og Vækstministeriet).

Aktør: Ét ministerium sikrer udarbejdelse af strategi og årlige handlingsplaner i en mindre enhed. Dette skal ske i samarbejde med virksomheder og brancheorganisationer, universiteter samt relevante ministerier.

Forslag 2: Rejsehold i Workindenmark

Problem (Hvorfor):

Det er især større globale virksomheder, der har erfaring med rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra 3. lande, mens små og mellemstore virksomheder i Danmark er mere tilbageholdende, og indtil nu har mange kunnet finde arbejdskraft indenfor EU-medlemslande. Behovet for at rekruttere fra lande uden for Europa vil også komme til de små- og mellemstore viden- og vækstvirksomheder, som i udgangspunktet måske hverken har netværk eller ressourcer til at begive sig i kast med rekruttering fra 3. lande.

Løsning:

Hvad: I regi af Workindenmark etableres et fleksibelt rejsehold, som kan bistå danske virksomheder, som ikke selv har tilstrækkelig viden og erfaring, med større rekrutteringer fra 3. lande. Rejseholdet kan yde hjælp til at finde kontakt til relevante rekrutteringsnetværk, synliggøre danske job, finde relevante kandidater mv. i samarbejde med en eller flere danske virksomheder. Større danske virksomheder, der allerede har erfaring med at rekruttere internationalt, kan understøtte rejseholdet og virksomhederne med relevant viden om de enkelte rekrutteringslande, rekrutteringsnetværk mv. Rejseholdets indsats skal være rent efterspørgselsdrevet og indsatsen skal være styret af en vis volumen i virksomhedernes behov for udenlandsk arbejdskraft og dermed tage udgangspunkt i konkrete ledige job i Danmark.

Rejseholdet skal endvidere samarbejde med ambassader, uddannelsesinstitutioner og evt. større danske virksomheder for at opnå bedst mulig synergi og viden om mulige rekrutteringslande, rekrutteringsnetværk mv.

Hvordan: Der etableres et rejsehold i Workindenmark som skal understøtte effektiv rekruttering i udvalgte lande. Rejseholder har alene en faciliterende rolle. Rejseholdet kan facilitere jobmesser, synliggøre danske job og udenlandske CV'er og hjælpe med at skabe den første kontakt mellem danske virksomheder og udenlandske jobsøgere eller netværk. Aktiviteterne skal afspejle det aktuelle behov på arbejdsmarkedet, og forudsætter en vis volumen i efterspørgslen/ledige stillinger, som ønskes besat med udenlandske talenter. For at understøtte dette afholdes der årligt to møder mellem UM, BM og INM samt erhvervs- og arbejdsmarkedsorganisationer, hvor der skitseres

hvilke grupper, der skal fokuseres på, samt drøftes konkrete initiativer overfor både EU-lande samt udvalgte 3. lande, f.eks. USA, Canada og Australien og de fire BRIK-lande. I initiativerne kunne indgå fokus på bestemte grupper af højt kvalificerede i udvalgte lande, som målrettet skal informeres om beskæftigelsesmulighederne i Danmark, synliggørelse af danske job overfor målgruppen, facilitering af jobmesser mv.

Aktører (Hvem): Workindenmark i samarbejde med relevante virksomheder og med inddragelse af UM, INM (nu: Beskæftigelsesministeriet) samt organisationer.

Forslag 3: Afdække best practise om rekrutteringsstrategi og metoder i udvalgte lande

Problem (Hvorfor):

Danmark er ikke og har heller ikke historisk været anset som et arbejdsmigrationsland, som fx USA, Canada og Australien, og har derfor hverken tradition for eller erfaring med at anskue international rekruttering i et generelt samfundsmæssigt perspektiv. Andre landes viden og erfaringer med en national tilgang til rekrutteringsstrategier, metoder og markedsføring kan derfor udgøre et værdifuldt bidrag og inspiration til de danske bestræbelser på at øge tiltrækningen og fastholdelsen af højt kvalificeret arbejdskraft.

Løsning:

Hvad: Arbejdsgruppen har ønsket at drøfte relevante landes erfaringer og best practise med rekruttering af internationale talenter for at øge viden om metoder, redskaber, markedsføring mv. Derudover har arbejdsgruppen ønsket at følge op på gruppens arbejde, dels for at høre om diverse initiativer vedr. international rekruttering og dels for at få mulighed for at gå mere i dybden med aktuelle rekrutteringsaktiviteter til henholdsvis forskningsinstitutionerne og erhvervslivet.

Hvordan: Viden, erfaringer og best practice fra udvalgte lande opsamles og drøftes med interesserede fra arbejdsgruppen og andre relevante aktører på området. Opsamling af best practice og erfaringer fra andre lande viderefremmes endvidere til de fora, der blev nedsat i forbindelse med Jobplanen for international rekruttering (trepartsudvalg og følgegruppe) til orientering.

Aktører (Hvem): Arbejdsmarkedsstyrelsen (nu: Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering) inviterer til drøftelser af praksis i andre lande mv. Beskæftigelsesministeriet orienterer relevante fora nedsat med Jobplanen.

Forslag 4: Ændring i betaling af gebyrer for udenlandske medarbejdere

Problem (Hvorfor): Udenlandske medarbejdere, forskere, ph.d.-studerende og internationale studerende fra et 3. land skal ved anmodning om arbejds- og opholdstilladelse betale et gebyr. De skal ligeledes betale et gebyr ved anmodning om forlængelse af en arbejds- og opholdstilladelse samt ved skift af stillingskategori - fx hvis man på et universitet bliver forfremmet fra adjunkt til lektor.

Repræsentanter for virksomheder og universiteter oplever, at ovennævnte gebyrer udgør en barriere for lysten til at arbejde i Danmark for de udenlandske medarbejdere. For en studerende er det tilmed en ekstra økonomisk udfordring, at skulle betale et gebyr, ligesom det kan være det for en udenlandsk medarbejder/ forsker med familie, idet der også skal betale gebyr for medfølgende ægtefælle og børn.

Private virksomheder har mulighed for at betale gebyrerne for deres udenlandske medarbejdere, men denne mulighed har de danske universiteter ikke. Dette opleves som en stor ulempe, især fordi universiteternes stillingsstruktur indeholder mange tidsbegrænsede karrierestillinger, som medfører, at de udenlandske forskere ofte skifter stillingskategori, og hver gang skal de betale et gebyr. Administrationen af gebyrbetalingen er i dag forskernes eget ansvar og de oplever det som en betydelig administrativ byrde. Det sker ikke sjældent, at en forsker får betalt et andet gebyrbeløb, end det rigtige. Dette kan forhale sagen u hensigtsmæssigt og give unødigt sagsbehandling tilknyttet håndteringen af forkert indbetalte gebyrer.

Gebyret finansierer sagsbehandlingen, men opleves ikke sådan. Oplevelsen er, at gebyrerne modarbejder tiltrækningen af udenlandske medarbejdere til landet. Dette gælder ligeledes gebyrer for forlængelser og ansøgning om nye opholdstilladelser ved stillingsskift, hvor udlændinge oplever at de skal betale for at få lov til 'at arbejde videre'.

Løsning:

Hvad: Arbejdsgruppen har drøftet en række mulige løsninger:

- 1) Afskaffe alle gebyrer for udstedelse af arbejds- og opholdstilladelser, *eller*
- 2) Afskaffe gebyrer for udstedelse af arbejds- og opholdstilladelser til specialister, forskere og studerende, *eller*
- 3) Afskaffe gebyrer ved forlængelser og forfremmelser/ ændring af stillingskategorier, *eller*
- 4) Nedsætte gebyrerne for udstedelse af arbejds- og opholdstilladelser samt ved forlængelser og forfremmelser/ ændring af stillingskategori, *eller*
- 5) Tildele universiteterne hjemmel til at betale gebyrerne for udstedelse af arbejds- og opholdstilladelser og/eller ved forlængelser og forfremmelser/ ændring af stillingskategori for deres ansatte og ph.d.-studerende på lige vilkår med de private arbejdspladser.

Hvordan: ad 1- 4) Ændring af udlændingeloven (forligsbundet af genopretningsaftalen), ad 5) Bevillingshjemmel på finansloven.

Aktører (Hvem): Videnskabsministeriet (nu: Uddannelsesministeriet) og Integrationsministeriet (nu: Beskæftigelsesministeriet).

Forslag 5: Flere stipendier til studerende fra tredje lande

Problem (Hvorfor): Samtidig med at der blev indført deltagerbetaling for internationale studerende fra 3. lande, indførtes et begrænset antal stipendier, som uddannelsesinstitutionerne kan give til studerende fra disse lande. Antallet af stipendier per universitet er imidlertid relativt lavt. På Undervisningsministeriets område er der afsat ca. 70 årlige stipendier. På Videnskabsministeriets område er der i 2010-2012 afsat midler til 150 nye kandidatforløb per år.

Stipendierne administreres af uddannelsesinstitutionerne, som beslutter hvilket niveau, de bruges på (fx bachelor eller kandidat). De kan vælge at give delvise stipendier (fx dække deltagerbetalingen og lade de studerende selv finansiere leveomkostningerne) og på den måde sprede stipendierne ud på en større gruppe af studerende eller give fulde stipendier til færre studerende.

For fremover at kunne tiltrække det nødvendige antal internationale talenter til de danske uddannelsesinstitutioner foreslås det, at øge mulighederne for at give stipendier, eksempelvis ved at forbedre mulighederne for at give økonomisk støtte til studerende, som bliver i Danmark og arbejder efter endt uddannelse.

Løsning:

Hvad: Arbejdsgruppen har drøftet mulige løsninger:

1) Der afsættes flere midler til stipendier til studerende fra 3. lande, som uddannelsesinstitutionerne kan bruge frit og strategisk i deres rekruttering af de internationale talenter, *og/eller*

2) Der udarbejdes en model for 'arbejdskraftstipendier', der giver mærkbare fordele til studerende, der bliver i Danmark efter endt uddannelse. Modellen kan tage udgangspunkt i stipendier indenfor 'vækstområder' (fx inden for it, økonomi og ingeniørvidenskab), og fx give de studerende økonomiske fordele hvis de bliver i Danmark og arbejder efter endt uddannelse.

Hvordan: ad 1) Bevilling på finansloven, ad 2) Arbejdsgruppe med relevante aktører udarbejder forslag til modeller.

Aktører (Hvem): Videnskabsministeriet (nu: Uddannelsesministeriet) i samarbejde med Undervisningsministeriet (nu: Uddannelsesministeriet) m.fl.

4.2. Regler for adgang til arbejde og ophold i Danmark

Der er mange regler og myndigheder, der kommer i spil, når der skal rekrutteres internationale medarbejdere til danske virksomheder. Der er dels regler, der særligt er målrettet normering af denne målgruppe, som fx regler om adgang til Danmark, særlige skatteordninger, autorisationskrav, mulighed for danskundervisning mv. Herudover er der en række af reguleringer og rammer indenfor bestemte områder, som har indflydelse på udenlandske arbejdstageres almindelige leve- og arbejdsvilkår. Det gælder f.eks. den danske ansættelseslovgivning, ferieregler og aftalte pensionsordninger.

Forslag 6: Fast track for højt kvalificeret arbejdskraft – nøglepersoner og forskere

Problem (Hvorfor):

Rammer og regler for arbejde og ophold i Danmark er essentielle for at kunne tiltrække og fastholde et højt kvalificeret arbejdsudbud i Danmark.

Ifølge Udlændingesservices servicemål tager det 30 dage at behandle en ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse efter beløbsordningen, positivlisten, greencard-ordningen samt koncernopholdstilladelse (herunder forskere). Andre sager kan tage op til 60 dage, navnlig hvis der er behov for en høring, fx for at fastslå, om der er tale om sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Arbejdsgruppens repræsentanter fra virksomheder og uddannelsesinstitutioner bemærker, at sagsbehandlingstiden i udlændingesservice er for lang for højtuddannede udenlandske medarbejdere/ forskere, medfølgende ægtefælle og i forlængelsessager. Konsekvensen heraf er for sen jobstart med deraf følgende forsinkelser på opgaveløsninger, samt faldende produktivitet og ressourcospild til følge.

Derfor er der behov for justeringer af adgangsordninger, som i højere grad imødekommer den fleksibilitet og effektivitet i sagsbehandlingen, som er afgørende for at Danmark kan klare sig i konkurrencen om de globale talenter.

Løsning:

Hvad: Der oprettes en forhåndsgodkendelsesordning: Private virksomheder samt offentlige arbejdsgivere, herunder uddannelsesinstitutioner, kan blive forhåndsgodkendt efter samme kriterier som under den tidligere Østaftale (dvs. virksomheder, der er medlem af en arbejdsgiverorganisation eller på anden måde har tiltrådt en overenskomst). Når virksomhederne først er forhåndsgodkendt, kan de ansætte tredjelandstatsborgere uden først at skulle søge om arbejdstilladelse. Ansættelsesforholdet skal blot anmeldes til Udlændingesservice senest når det påbegyndes. Det er stadig et krav, at ansættelsesforholdene er sædvanlige efter danske forhold - på samme måde som i Østaftalen. En forhåndsgodkendelsesordning skal gælde for alle tredjelandstatsborgere, der søger ophold efter ordningerne under jobplanen, dvs. positivliste, beløbsordning og koncernophold. Integrationsministeriet har bemærket, at idet en del tredjelandstatsborgere er visumpligtige, vil det fortsat være

nødvendigt at vurdere, om den pågældende kan opnå visum på baggrund af ansættelsesforholdet.

Hvordan: Lovændring. Ændring af udlændingebekendtgørelsen (forligsbundet af aftale om en jobplan fra 2008 mellem regeringen, DF, RV og LA).

Aktører (Hvem): Integrationsministeriet (nu: Beskæftigelsesministeriet)

Forslag 7: Justering af koncernordningen

Problem (Hvorfor):

Udenlandske medarbejdere, som ansættes under koncernordningen med arbejdssted i en særskilt projektansættelse i forbindelse med virksomhedens levering af ydelser for kunder, skal ansøge om fornyet opholds- og arbejdstilladelse, herunder fornyet gebyrbetaling, hvis medarbejderen skifter til en ny projektansættelse indenfor virksomheden. Dette anses som unødigt bureaukratisk og en barriere for fastholdelse.

Løsning:

Hvad: Koncernordningen justeres, så opholdstilladelsen omfatter skift i projektansættelser.

Hvordan: Evt. ændring af udlændingeloven (koncernordningen er omfattet af aftale om en jobplan fra 2008 mellem regeringen, DF, RV og LA).

Aktører (Hvem): Integrationsministeriet (nu: Beskæftigelsesministeriet)

Forslag 8: Bredere stillingskategorier på opholdstilladelserne

Problem (Hvorfor):

Alle arbejdstilladelser til udenlandske arbejdstagere fra 3. lande skal udstedes til et bestemt arbejdsforhold hos en bestemt arbejdsgiver, jf. Udlændingebekendtgørelsens § 35, hvoraf det fremgår at arbejdstilladelse efter § 34 gives til beskæftigelse i et bestemt arbejdsforhold. Tilladelsen kan af Udlændingetjenesten ændres til beskæftigelse i et andet arbejdsforhold.

Denne bestemmelse har den konsekvens, at alle ændringer i arbejdsforholdet, f.eks. forfremmelser, ændring i arbejdsstedet samt flytning til et andet projekt kræver en ny opholds- og arbejdstilladelse.

Løsning:

Hvad: Der skal udarbejdes bredere stillingskategorier, således at mindre ændringer af arbejdsforholdet ikke kræver nye ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelse.

Hvordan: Der nedsættes en arbejdsgruppe i regi af Integrationsministeriet, bestående af repræsentanter fra brancheorganisationer, private virksomheder og universiteter, som skal komme med forslag til bredere stillingskategorier på opholdstilladelserne. Stillingskategorierne skal være kompatible med positivlisten og Workindenmark.dk's jobbank.

Aktører (Hvem): Integrationsministeriet (nu: Beskæftigelsesministeriet) i samarbejde med repræsentanter fra brancheorganisationer, private virksomheder og universiteter.

Forslag 9: Lempe mulighederne for opholdstilladelse til børn over 18 år

Problem (Hvorfor):

Repræsentanter for virksomheder og universiteter peger på, at nogle højtuddannede udlændinge fravælger Danmark, fordi deres børn ikke får en opholdstilladelse. Dette skyldes, at udenlandske arbejdstagere fra 3. lande med hjemmeboende børn over 18 år ikke kan medbringe deres børn til Danmark, medmindre de er optaget på en dansk uddannelsesinstitution eller har en arbejdstilladelse. Problemets omfang er begrænset, men for de personer, det berører, har det en afgørende betydning for deres beslutning om at arbejde i Danmark i negativ retning. En ændring af reglerne er således et væsentligt konkurrenceparameter i forhold til at tiltrække højtuddannet arbejdskraft.

Som reglerne er i dag, kan medfølgende familie fra 3. lande rent undtagelsesvist og efter en konkret vurdering i den enkelte sag også omfatte hjemmeboende børn over 18 år, der kan opnå opholdstilladelse som medfølgende familie. Dette drejer sig eksempelvis om hjemmeboende børn over 18 år med et handicap eller en vurdering af, at familien er fra en kultur, hvor det er sædvanligt, at børn over 18 år bor hos forældrene, indtil de selv stifter familie, og når det pågældende barn over 18 år er økonomisk afhængigt af hovedpersonen. Men som altovervejende udgangspunkt omfatter begrebet medfølgende familie alene hovedpersonens ægtefælle eller faste samlever samt hovedpersonens mindreårige børn.

Løsning:

Hvad:

1) Udenlandske arbejdstagere fra 3. lande får mulighed for at have medfølgende børn indtil børnene fylder 25 år. Forældre har forsørgelsespligten over for børnene, men børnene må gerne arbejde med denne opholdstilladelse eller tage en videregående uddannelse, og de skal i så tilfælde betale for uddannelse på lige fod med andre 3. landes borgere, *eller*

2) Udenlandske arbejdstagere fra 3. lande får mulighed for at medtage hjemmeboende børn op til 21 år med lighed med borgere fra EU/EØS.

Hvordan: Ændring af udlændingelov/praksis (forligsbundet af aftalen om en jobplan fra 2008 mellem regeringen, DF, RV og LA), da det fremgår heraf, at en udlænding, der meddeles opholdstilladelse med henblik på grundlag af greencard-ordningen, positivlisten, beløbsordningen eller som koncernopholdstilladelse skal have mulighed for at medbringe sin ægtefælle og mindreårige børn, hvis familie skal bo sammen og hvis familien er selvforsørgende under hele opholdet).

Aktører (Hvem): Integrationsministeriet (nu: Beskæftigelsesministeriet)

Forslag 10: Opholdstilladelse til beskæftigelse for internationale dimitterende

Det er svært at fastholde udenlandske studerende herunder ph.d -studerende, efter at de har afsluttet deres uddannelse i Danmark, da internationale dimitterende fra danske universiteter har svært ved at opnå opholds- og arbejdstilladelse gennem de nuværende ordninger, selv hvis de efter endt uddannelse får tilbudt beskæftigelse i landet. Disse kandidater er veluddannede, har levet i Danmark i nogle år, har kendskab eller behersker dansk og udgør således et attraktivt arbejdskraftspotentiale for danske virksomheder.

På trods af en sænkning af beløbsgrænsen i 2008, ligger det nuværende niveau stadig lige over startlønnen for nyuddannede kandidater ansat i en fuldmægtig stilling i staten og væsentlig højere end startlønnen for bachelorer. Ansættelser for nyuddannede i private virksomheder, hvor pensionsbidraget ofte er mindre end på offentlige arbejdspladser, kan ydermere have et lønniveau, som ligger under den nuværende beløbsgrænse.

Endvidere ændres positivlisten hvert halve år, og beskæftigelsesperspektivet for en international studerende kan dermed forandre sig markant fra han/hun starter på den danske uddannelse til vedkommende er færdig med den. Et aktuelt eksempel på dette er en række udenlandske sygeplejersker, der er rejst til Danmark og har efteruddannet sig/omskolet sig til at arbejde i Danmark. Flere fik efterfølgende arbejde, men kunne ikke opnå opholds- og arbejdstilladelse fordi positivlisten var ændret i mellemtiden.²⁷

Løsning:

Hvad: Udenlandske studerende, der færdiggør en videregående uddannelse i Danmark, skal have lettere adgang til at blive i Danmark:

- 1) Alle udlændinge, der dimitterer som kandidat- eller ph.d.-studerende eller professionsbachelor fra en dansk uddannelsesinstitution får mulighed for at få Greencard.
- 2) Beløbsgrænsen nedsættes til 300.000 kr. som startløn for udlændinge, der afslutter en lang videregående uddannelse i Danmark.

Hvordan: Lovændring. Ændring af udlændingeloven (forligsbundet af aftale om en jobplan fra 2008 mellem regeringen, RV og LA).

Aktører (Hvem): Integrationsministeriet (nu: Beskæftigelsesministeriet)

Forslag 11: Internationale studerende skal kunne arbejde 20 timer om ugen

Problem (Hvorfor):

En væsentlig vej fra studiet til job i erhvervslivet går gennem studiejob. I dag er der en klar forskelsbehandling mellem danske og udenlandske studerende,

²⁷ Pr. 1. juli 2011 er sygeplejersker igen omfattet af positivlisten.

idet studerende fra tredje lande kun må arbejde 15 timer om ugen ved siden af studiet - dog fuld tid i sommermånederne (juni, juli og august). Derved vanskeliggøres udslusningen af udenlandske studerende til det private erhvervsliv, idet mange virksomheder ønsker at ansætte studerende til at arbejde 20 timer om ugen.

Løsning: Udenlandske studerende gives mulighed for at arbejde 20 timer om ugen ved siden af studiet.

Hvordan: Ændring af studiebekendtgørelsen

Aktører (Hvem): Integrationsministeriet (nu: Beskæftigelsesministeriet)

Forslag 12: Lempelse af sprogkrav for at få permanent opholdstilladelse

Problem (Hvorfor):

Det internationale universitets- og forskningsmiljø forudsætter internationale sprogkompetencer, og arbejds sproget på danske universiteter er derfor internationalt (engelsk). Forskere og internationale nøglemedarbejdere tillærer sig derfor ikke dansk på et højt fagligt niveau, da der tales engelsk i deres forskningsmiljø.

Udenlandske forskere yder et stort bidrag til dansk forskning, og nogle forskeres ophold i Danmark bliver af sådan en varighed, at de ansøger om permanent opholdstilladelse. I den forbindelse er de uforstående over for de høje krav, der stilles til deres danskkundskaber før de kan få permanent opholdstilladelse – især fordi der ikke stilles sådanne krav for, at de kan varetage deres jobfunktion.

Repræsentanter i arbejdsgruppen peger derfor de danskkundskaber man kræver for at opnå permanent opholdstilladelse bør sænkes til et lidt lavere niveau.

Løsning:

Hvad: Pointsystemet skal kunne tage højde for, at der en særlig gruppe af nøglemedarbejdere og forskere, hvor perfekte danskkundskaber ikke er en forudsætning for et permanent arbejdsliv i Danmark.

Hvordan: Lovændring. Ændring af udlændingeloven. Omfattet af aftale af 15. marts 2010 mellem regeringen og Dansk Folkeparti 'Nye regler for at få permanent opholdstilladelse og serviceeftersyn af udlændinge- og integrationspolitikken'. Implementeret ved lov nr. 572 af 31. maj 2010.

Aktører (Hvem): Integrationsministeriet (nu: Beskæftigelsesministeriet)

Forslag 13: Lempe beskatningen af forskningsstipendier

Problem (Hvorfor):

Det er vanskeligt at tiltrække udenlandske forskningsmidler og forskere, der er ansat på et udenlandsk universitet og i en periode skal gennemføre et projekt på et dansk universitet. Dette skyldes, at forskerne skal betale skat af de udenlandske stipendier, såfremt de flytter til Danmark. Dette bliver et problem, idet de udenlandske stipendier typisk er så lave, at de selv før skat ikke svarer til det danske lønniveau og ofte forudsætter stipendiegiveren, at forskeren kun må have begrænset, eller slet ingen yderligere indtægt under projektet.

Den nuværende beskatning af udenlandske stipendier forringer danske universiteters mulighed for at tiltrække udenlandske forskere. Der er eksempler på, at forskere vælger at tage deres stipendier til et andet land, eller at en forsker har været nødsaget til at bosætte sig i Sverige for at undgå at skulle betale skat til Danmark af sit stipendium. Det må formodes, at en del forskere vil søge at samarbejde med universiteter i lande, hvor stipendier er fritaget fra beskatning, herunder Canada, England, Tyskland og Sverige.

Der bør ses på mulighederne for at lempe beskatningen af udenlandske stipendier, idet forskeren bliver fuldt skattepligtig til Danmark i det øjeblik vedkommende enten tager fast bopæl i Danmark, eller opholder sig her i en periode på mindst 6 måneder, jævnfør Kildeskattelovens § 1.

Løsning:

Hvad: En fritagelse af denne type af stipendier kræver en ændring af eksisterende lovgivning. Det kunne eksempelvis ske ved indførelse af en ny fritagelsesbestemmelse i Ligningsloven i lighed med § 7K.

Hvordan: Ændring af skattelovgivningen.

Aktører (Hvem): Skatteministeriet i samarbejde med Videnskabsministeriet (nu: Uddannelsesministeriet).

Forslag 14: Særlige ferieregler for udenlandsk arbejdskraft med midlertidigt ophold

Problem (Hvorfor):

I Danmark er der i henhold til ferieloven forskydning mellem optjeningsår og ferieår, således at ferie optjenes i et kalenderår og skal afholdes i det ferieår, der begynder 1. maj efter kalenderåret. Udbetalingen af optjent ferie sker som hovedregel i forbindelse med afholdelsen af ferien. Der er altid ret til at holde ferie, selv om der ikke er optjent penge til det. Lønmodtagere omfattet af ferieloven har en ferieret, men der er alene feriepligt, hvis arbejdsgiveren pålægger medarbejderen at holde ferien.

Ved udrejse (tilbage til hjemlandet) kan arbejdsgiveren udbetale optjent ikke afholdt ferie direkte til personen. Og gamle uhævede feriepenge kan udbetales op til 3 år efter, at det relevante ferieår er udløbet, fx hvis arbejdskraften vender tilbage til udlandet.

Alligevel er det opfattelsen fra universiteter og virksomheder, at de almindelige optjenings- og udbetalingsregler i ferieloven fungerer uhensigtsmæssigt for udenlandske medarbejdere, der tager arbejdsophold i Danmark. Dette skyldes, at det danske feriesystem er unikt sammenlignet med en række andre lande. Udenlandske højtuddannede kommer fra lande, hvor der typisk er sammenfald mellem optjenings- og afviklingsår, og oplever derfor en væsentlig likviditetsforskydning i forhold hvad de er vant til.

Løsning:

Hvad: Ferielovgivningens konsekvenser for udenlandske medarbejdere, der arbejder/forsker i Danmark skal afklares yderligere, og mulige løsningsmuligheder, fx at undtage ansatte omfattet af forskerskatteordningen fra ferielovens regler om optjenings- og afviklingsår, skal vurderes nærmere.

Hvordan: Karakteren af problemet og problemets omfang skal afdækkes og på baggrund heraf skal mulige løsninger overvejes.

Aktører (Hvem): Beskæftigelsesministeriet med inddragelse af relevante organisationer.

Forslag 15: Fleksible pensionsordninger for udenlandsk arbejdskraft

Problem (Hvorfor):

Tvungen indbetaling til arbejdsmarkedspensioner er på de fleste områder reguleret i kollektive overenskomster. Udenlandske forskere, som arbejder i Danmark i en begrænset årrække, er dermed tvunget til at indbetale en del af deres løn til en dansk pensionskasse. Når de rejser videre og ønsker at hæve pensionen, skal der betales skat. Udenlandske medarbejdere, der opholder sig i Danmark i en midlertidig periode har derfor vanskeligt ved at se fordelene ved en kort periode med pensionsindbetalinger, og valgfriheden mellem løn og pension er et væsentligt rekrutteringsparameter.

Løsning:

Hvad: Mulighederne for at gøre pensionsordninger mere fleksible for udenlandske gæstelærere o.lign., herunder at skabe overenskomstsmæssig hjemmel til at udenlandske medarbejdere, der opholder sig i Danmark i en midlertidig periode, kan få valgfrihed mellem løn og pension samt mulighed for at få pensionen indbetalt til et andet pensionselskab end det, som overenskomsten foreskriver, drøftes i overenskomstperioden frem til 2013.

Hvordan: Arbejdsmarkedspensioner er en del af den danske aftalebaserede arbejdsmarkedsmodel. Ændringer skal derfor forhandles mellem de relevante

overenskomstparter (AC og Personalestyrelsen (nu: Moderniseringsstyrelsen)).

Aktører (Hvem): Arbejdsmarkedets parter, herunder særligt Personalestyrelsen (nu: Moderniseringsstyrelsen) og AC.

Forslag 16: Ændret niveauvurdering af eksamensbevis ved ansættelse på universiteter

Problem (Hvorfor):

Det er en barriere for rekruttering af ansatte til universiteterne, at universiteterne i rekrutteringsfasen skal bruge tid på at få eksamensbeviser niveauvurderet hos Styrelsen for International Uddannelse. Tilbud om ansættelse i en videnskabelig stilling tager udgangspunkt i de faglig bedømmelser. Det virker uhensigtsmæssigt, at universiteterne efter en lang bedømmelsesperiode efterfølgende skal bede den bedømte (fx professoren), om at få foretaget en vurdering hos Styrelsen for International Uddannelse af en udenlandsk kandidatgrad, der i mange tilfælde er opnået for år tilbage, og som ikke har været medvirkende til bedømmelsesudvalgets indstilling.

Løsning:

Hvad: Det obligatoriske krav om niveauvurderinger til ansættelse ved universiteter bortfalder, når der er tale om ansættelser vurderet af universiteternes bedømmelsesudvalg.

Hvordan: Ændring af AC-overenskomsten. Ændringen beror på forhandlingsparternes tiltræden.

Aktører (Hvem): Personalestyrelsen (nu: Moderniseringsstyrelsen), AC-organisationerne samt Universitets- og Bygningsstyrelsen og Styrelsen for International Uddannelse (nu: Styrelsen for Universiteter og Internationalisering).

4.3. Bedre modtagelse og service til udenlandske arbejdstagere

For udenlandske arbejdstagere, forskere og internationale studerende, der for første gang skal etablere et arbejds- eller studieliv i Danmark kan det første møde med Danmark være afgørende for deres videre ophold og indtryk af Danmark som arbejds- og studieland. Dette gælder både modtagelsen på arbejdspladsen, og det gælder modtagelsen og servicen fra såvel centrale som lokale myndigheder, som de skal i kontakt med på deres vej for at etablere et arbejdsliv i Danmark. Dette har også været centralt i drøftelserne i arbejdsgruppen, og der er i regi af arbejdsgruppen foreslået følgende initiativer, der kan styrke servicen og modtagelsen af internationale talenter.

Forslag 17: Fælles strategi med brancheorganisationerne om synliggørelse af ICS

Mange små og mellemstore viden- og vækstvirksomheder har ikke erfaring med rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. De mangler derfor viden om love og regler i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere fra udlandet samt viden om rekruttering og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft, herunder også om hjælp til jobsøgning til medrejsende ægtefæller mv., - viden som bl.a. findes hos International Citizen Service (ICS),

Løsning:

Hvad: I samarbejde med brancheorganisationerne skal det sikres, at regler og ansøgningsprocedurer og viden om rekrutteringsmetoder i forbindelse med ansættelse af medarbejdere fra udlandet gøres mere synlige for virksomheder, der skal rekruttere internationalt.

Hvordan: Der skal ske en lancering af International Citizen Service (ICS) og den hjælp og service, virksomhederne kan få i forbindelse med nye medarbejders indrejse, arbejde og ophold i Danmark. Brancheorganisationerne udarbejder en handlingsplan for, hvordan de får synliggjort ICS for deres medlemmer, herunder små og mellemstore virksomheder.

Aktører (Hvem): Beskæftigelsesministeriet og ICS i samarbejde med brancheorganisationerne (DA, DI, DE, IDA, AC m.fl.) som overfor deres medlemmer/virksomheder skal promovere ICS.

Forslag 18: Servicen fra International Citizen Service skal være landsdækkende

Problem (Hvorfor):

Udenlandske borgere, der bosætter sig udenfor de fire store kommuner, hvor ICS er placeret, kan ikke modtage service i ICS, da de ikke kan bopælsregistreres af ICS-kommunen. Dette betyder, at de fire ICS ikke kan tilbyde en service til udenlandske borgere, der bosætter sig uden for de fire store kommuner. Herudover betyder den nuværende stedlige kompetencefordeling mellem statsforvaltningerne, at statsforvaltningen i Hovedstaden, som er repræsenteret i ICS København ikke kan udstede registreringsbeviser for borgere udenfor Hovedstadens geografiske område. Borgere, der bosætter sig

Løsning:Hvad:

1) De fire kommuner, der deltager i International Citizen Service skal kunne indrejse registrere og udstede cpr.nr. på vegne af andre kommuner.

2) Der skabes større fleksibilitet i kompetencefordelingen på tværs af Statsforvaltningerne, således at statsforanstaltningen Hovedstaden kan udstede registreringsbeviser for borgere, der bosætter sig indenfor Statsforvaltningens Sjællands geografiske område.

Hvordan: Ad 1) Lovændring. Ændring af Cpr-loven. Ad 2) Ændring af EU-opholdsbekendtgørelsen.

Aktører (Hvem): Indenrigs- og sundhedsministeriet (nu: Økonomi- og Indenrigsministeriet) og Integrationsministeriet (nu: Justitsministeriet)

Forslag 19: Digitale ansøgningsmuligheder for opholdstilladelser fremskyndes

Problem (Hvorfor):

Tidligere fandtes en ordning, hvor visse danske repræsentationer kunne behandle ansøgninger om opholdstilladelse til studerende, som havde opnået optagelse på visse danske universiteter (professionshøjskoler og erhvervsakademier var ikke medtaget i ordningen). Denne bemyndigelse reducerede sagsbehandlingstiden væsentligt. Ordningen er imidlertid ophørt pr. 20. maj 2011, og alle ansøgninger om opholdstilladelse til studier skal pt. behandles i Danmark (med en forventet maksimal behandlingstid på to måneder). Det er opfattelsen, at dette vil forøge sagsbehandlingstiden og dermed udgøre en barriere i forhold til at tiltrække kvalificerede internationale studerende til Danmark.

Løsning:

Hvad: Pr. 1. maj 2012 indføres digitale ansøgningsmuligheder for internationale studerende, som medfører at det herefter er muligt at løse disse sager indenfor en rimelig sagsbehandlingstid. Arbejdsgruppen anbefaler at de planlagte digitale løsninger vedr. opholdstilladelse til studerende - og i øvrigt ophold til arbejde - gennemføres hurtigst muligt.

Hvordan: Når det nye opholdssystem (AREAL) er udrullet og fra den 20. maj 2012, skal der optages biometri (foto og fingeraftryk), når ansøgerne ansøger om en opholdstilladelse på en repræsentation. Den danske repræsentation sender biometri oplysninger sammen med ansøgningen via AREAL til Udlændingesservice, der så behandler sagen. Når sagen er behandlet og godkendt, kan repræsentationen derefter udstede en D-visering, som ansøgeren kan indrejse på, og efter tilmelding i folkeregister, vil den studerende få til-

sendt sit opholdskort. Løsningen med at indrejse visumfrit er stadig en mulighed. Det fremgår af Integrationsministeriets lovprogram for 2011/12, at der skal fremsætte et lovforslag om forbedringer af ansøgningsprocessen på studie- og erhvervsområdet ved indførelse af digitale løsninger.

Aktører (Hvem): Integrationsministeriet (nu: Beskæftigelsesministeriet) i samarbejde med Udenrigsministeriet

Forslag 20: Modtagelsesprogrammer hos virksomhederne

Problem (Hvorfor):

Et relativt begrænset antal virksomheder i Danmark har erfaring med modtagelse og ansættelse af udenlandske medarbejdere. Der kan derfor være stor usikkerhed om, hvordan arbejdspladsen skal modtage udenlandske medarbejdere, hvilket kan udgøre en barriere i sig selv, og en dårlig modtagelse kan i værste fald få den nye medarbejder til at rejse hjem igen.

Det er erfaringen, at en god modtagelse omfatter hele arbejdspladsen, og at det derfor er afgørende at inddrage de danske kollegaer i modtagelsen og integrationen af nye udenlandske kollegaer. Det sker dels ved at sætte fokus på mangfoldighedskultur, at forberede de danske kolleger til mødet med deres udenlandske kollegaer, etablere mentorordninger, iværksætte og understøtte sociale aktiviteter på arbejdspladsen osv. Udarbejdelse af modtagelsesprogrammer er virksomhedernes ansvar og ikke et offentligt anliggende.

Løsning:

Hvad: Flere store virksomheder og universiteter har gode erfaringer med at tilbyde sammenhængende modtagelsesprogrammer, der har fokus på at styrke hele familiens trivsel. Med afsæt heri udarbejdes et standard modtagelsesprogram, som andre virksomheder og uddannelsesinstitutioner kan tage udgangspunkt i og tilpasses egen virksomhed.

Der skal sikres videndeling af det modtagelsesprogram, der udvikles, således at det bliver let tilgængeligt og brugbart for alle virksomheder.

Hvordan: Virksomheder og uddannelsesinstitutioner udarbejder en standardpakke for velkomst- og modtagelsesprogram, som i samarbejde med brancheorganisationerne gøres tilgængelig for alle danske virksomheder.

Aktører (Hvem): Virksomheder og uddannelsesinstitutioner i samarbejde med brancheorganisationerne (DA, DI, DE, IDA, AC m.fl.).

4.4 Kultur og fastholdelse

Det er ikke kun adgangsregler og skatteforhold i Danmark, der har betydning for evnen til at tiltrække og fastholde udenlandske talenter. Det er i høj grad også udlændingens oplevelse af befolkningens åbenhed og indstilling til globalisering og udenlandsk arbejdskraft. I den forbindelse spiller fx internationaliseringen af kommunikationen og muligheden for at etablere sociale relationer og netværk en vigtig rolle. I flere undersøgelser²⁸ har udenlandske arbejdstagere og deres medfølgende partner (Expats) peget på det danske sprog som en særlig barriere i forhold til at vælge Danmark som arbejdsland og blive integreret på danske arbejdspladser og i det danske samfund.

Forslag 21: 'Brande' udenlandsk arbejdskraft i Danmark

Problem (Hvorfor):

Danmark ligger i international sammenhæng højt i forhold til befolkningens positive indstilling til globalisering og lige muligheder for alle uanset køn, etnicitet og alder. Finanskrisen og hvad der deraf følger med hensyn til økonomisk afmatning og stigende ledighed har imidlertid været medvirkende til at danskernes åbenhed overfor fremmede ideer og kulturer er faldet gennem de sidste par år, og vi ligger relativt lavt sammenlignet med øvrige OECD-lande.²⁹

Løsning:

Hvad: Udenlandske talenter "brandes" som værdifuld arbejdskraft, som bidrager positivt til danske virksomheders produktivitet og Danmarks vækst og velfærd. Integrationsministeriet har i efteråret 2010 udgivet publikationen: "Når mangfoldighed skaber værdi", som indeholder gode historier om såvel udenlandske talenter som nydanskere, som har været i Danmark i længere tid. Der bygges videre på erfaringerne herfra.

Hvordan: Der gennemføres en kampagne via DA, DI, DE, IDA, AC m.fl., hvor gode historier om højtuddannet udenlandsk arbejdskraft opsamles og videreformidles via medier, presse og andre relevante markedsføringskanaler.

Aktører (Hvem): Beskæftigelsesministeriet/Workindenmark i samarbejde med brancheorganisationerne (DA, DI, DE, IDA, AC m.fl.), virksomheder, KL og udvalgte kommuner.

Forslag 22: Synliggøre jobsøgning for medfølgende partner

Problem (Hvorfor):

Det er afgørende for fastholdelse af udenlandske talenter, at hele familien falder til i Danmark. En højt specialiseret udenlandsk medarbejder vil ofte have en ægtefælle, der også er højtuddannet og har haft en karriere i hjemlandet. Det kan derfor være en stor omvæltning at komme til Danmark uden job eller fagligt og socialt netværk, og det kan blive en afgørende barriere for

²⁸ Welcometo.dk, samt Expats-undersøgelser

²⁹ Dansk Industri: "Sådan ligger landet – Globaliseringsredegørelse 2011"

fastholdelse i Danmark. Samtidig er der en stor og kvalificeret arbejdsressource i de medfølgende ægtefæller, som – hvis den bliver bedre udnyttet – kan bidrage til at styrke arbejdsudbuddet og dermed væksten i det danske samfund. Det er derfor afgørende, at der sker en styrket indsats for at bringe medfølgende ægtefæller i job.

På baggrund heraf er Integrationsloven ændret, så kommunerne siden 1. august 2010 har fået pligt til at give beskæftigelsesrettede tilbud til de udenlandske arbejdstagers medfølgende ægtefæller, der ønsker at komme ind på arbejdsmarkedet. Samtidig kan kommunerne etablere lokale værtsordninger for udenlandske arbejdstagere og deres familier, ligesom kommunerne kan yde tilskud til en vejlederfunktion for udenlandske arbejdstagere på danske virksomheder.

Løsning:

Hvad: Alle aktører, der har interesse i international rekruttering, kan bidrage til at forøge medfølgende ægtefælles chancer for at få et job, og dermed falde bedre til i Danmark:

- 1) Virksomheder, der ansætter udlændinge med medfølgende ægtefælle, skal selv gøre en indsats. Det anbefales, at virksomhederne udarbejder en strategi for, hvordan de kan hjælpe medfølgende ægtefæller i job, f.eks. ved at introducere dem til faglige netværk, anvende private agenter, hjælpe dem i jobsøgningen mv.
- 2) Kommunerne skal synliggøre de beskæftigelsesrettede tilbud til de medfølgende ægtefæller overfor danske virksomheder, ligesom kommunerne skal markedsføre deres øvrige tilbud til medfølgende ægtefæller.
- 3) Eksisterende tilbud til medfølgende ægtefæller skal synliggøres overfor danske virksomheder. Brancheorganisationerne skal i højere grad bidrage til at synliggøre de tilbud, der allerede findes både hos private aktører, i kommunerne samt Workindenmarks service og ydelser til medfølgende ægtefæller, som fx jobsøgningskurser og partnerlink.

Hvordan: Brancheorganisationer skal understøtte virksomhederne og universiteterne i at få en klar strategi for jobsøgning til medfølgende ægtefæller. Derudover skal brancheorganisationerne sikre, at virksomhederne henvises til eksisterende tilbud, både hos private agenter, kommunerne, Workindenmark mv.

Aktører (Hvem): Virksomheder/ uddannelsesinstitutioner og brancheorganisationerne (DA, DI, DE, IDA, AC m.fl.) i samarbejde med Workindenmark og kommunerne.

Forslag 23: Praktikforløb for medfølgende ægtefæller

Problem (Hvorfor):

Det er vanskeligt for medfølgende ægtefæller at finde job i Danmark, bl.a. fordi de ikke taler og skriver dansk. Samtidig er et job den bedste vej til både at tilegne sig danske sprogfærdigheder og få kendskab til den danske arbejdskultur. Derfor kan et praktikforløb på en offentlig eller privat virksomhed være en indgang til det danske arbejdsmarked for de ægtefæller, som har svært ved at få et ordinært job.

Pr. 1. juli 2010 fik medfølgende ægtefæller (selvforsørgende) ret til beskæftigelsesrettede tilbud efter integrationsloven og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (aktivloven). Jobcentrene skal herefter tilbyde de medfølgende ægtefæller til 3. landsstatsborgere et tilbud, såfremt de ønsker det, medmindre tilbuddet ikke kan antages at ville forbedre personens beskæftigelsesmuligheder. Erfaringerne indtil nu tyder dog på, at muligheden for at give beskæftigelsesrettede tilbud ikke udnyttes. Integrationsministeriet har afsat midler til at understøtte, at kommunerne iværksætter en målrettet, opsøgende indsats over for ægtefælleforsørgede personer med henblik på, at de pågældende kommer i beskæftigelse.

Løsning:

Hvad: Medfølgende ægtefæller, som i en længere periode forgæves har forsøgt at få job i Danmark, skal have hjælp til at påbegynde et praktikforløb på den offentlig eller privat arbejdsplads.

Hvordan: Brancheorganisationerne skal arbejde for, at virksomhederne stiller praktikpladser til rådighed, og Workindenmark skal hjælpe med den praktiske etablering af praktikforløbet og stå for kontakten med jobcentret, som træffer afgørelse om tilbud efter integrationsloven og aktivloven. Integrationsministeriet arbejder for at understøtte kommunernes varetagelse af opgaven i forhold til de ægtefælleforsørgede.

Aktører (Hvem): Brancheorganisationer (DA, DI, DE, IDA, AC m.fl.) skal hjælpe med at finde praktikstillinger, virksomhederne skal stille praktikstillinger til rådighed, og Workindenmark hjælper med kontakten til jobcentre. Integrationsministeriet (nu: Beskæftigelsesministeriet) støtter konkrete initiativer i kommunerne samt samler og videreformidler gode erfaringer fra kommune til kommune.

Forslag 24: Internationalisering af myndighedsdanmark

Problem (Hvorfor):

Det er et problem, at væsentlige myndighedsinformationer ofte kun foreligger på dansk. Det gælder alt lige fra informationer om opholdsmuligheder, skat, sundhed, leve- og arbejdsvilkår, skoletilbud, sprogundervisning, lejekontrakter mv. Derfor har der fra central side været fokus på at udenlandske arbejdstagere mv. skal have lettere ved at kommunikere med myndigheder i Danmark, og at relevante standardskrivelser, blanketter og vejledninger for udenlandske arbejdstagere skal være tilgængelige på minimum engelsk.

Arbejdsmarkedsstyrelsen fik i 2010 udarbejdet en kortlægning af myndighedernes kommunikation overfor virksomheder og udenlandske arbejdstagere. Rapporten konkluderer, at myndighederne er kommet langt med internationalisering af kommunikationen. Kortlægningen omfattede også de fire største kommuner samt de kommuner, der var med i "Welcome to"-projektet. Undersøgelsen skønner, at det samlede set er begrænset, hvad der findes af oversat, skriftlig kommunikation i kommunerne.

Informationen fra myndigheder til udenlandske arbejdstagere er forbedret, men det er fortsat vanskeligt at finde målrettet og relevant information, som er direkte anvendeligt og handlingsanvisende, og som er tilgængeligt på minimum engelsk. Det gælder bl.a. information om mulige skole- og pasnings-tilbud, danskundervisningstilbud samt andre services, der er forankret i kommunal regi. Herudover er der en meget uensartet praksis i kommunerne for, om der findes skemaer og blanketter på engelsk.

Løsning:

Hvad:

1) På baggrund af arbejdsgruppens input, samt erfaringer fra eksisterende velkomstmapper såsom Welcometo-projektet (gennemført af DA, LO og KL og finansieret af INM) mv. udarbejdes en standard-velkomstpakke på engelsk til nye udenlandske borgere i kommunen, som stilles til rådighed for kommunerne, som kan tilpasse informationen efter deres lokale forhold.

2) Kommunerne får pligt til at alle centrale blanketter og skemaer (listen skal aftales), som er væsentlige for udlændinges mulighed for at komme i kontakt med myndighederne, oversættes til engelsk.

3) www.borger.dk samt www.sundhed.dk skal oversættes til engelsk og alle centrale blanketter og skemaer (listen skal aftales), som er væsentlige for udlændinges mulighed for at komme i kontakt med myndighederne skal være tilgængelige på borger.dk.

Hvordan:

Ad 1) Velkomstpakken til nye udenlandske arbejdstagere i kommunerne formidles bl.a. via et netværk for kommuner, som Integrationsministeriet planlægger at etablere i efteråret 2011. Netværket skal sikre videndeling mellem kommuner med mange højtuddannede udenlandske arbejdstagere og får fokus på modtagelse og integration i det lokale kultur- og fritidsliv. Velkomstpakken formidles endvidere via Integrationsministeriets nye videnportal, som samler viden og værktøjer om integration, og som henvender sig til praktikere og koordinatore på integrationsområdet.

Ad 2) Forslaget drøftes med KL i forbindelse med de kommende kommuneforhandlinger. Der udarbejdes en liste over hvilke blanketter/skemaer, der vil være relevante at oversætte.

Relevante blanketter og skemaer og anden relevant information, jf. 1, skal gøres tilgængelig på kommunens hjemmeside.

Ad 3) Forslaget implementeres af It- og telestyrelsen samt Indenrigs- og Sundhedsministeriet. Der udarbejdes en liste over hvilke blanketter/skemaer, der vil være relevante at oversætte.

Aktører (Hvem): ad 1) Integrationsministeriet (nu: Beskæftigelsesministeriet) i samarbejde med KL, DA og LO, ad 2) KL og Indenrigs- og Sundhedsministeriet (nu: Økonomi- og Indenrigsministeriet) og ad 3) It- og telestyrelsen (nu: Finansministeriet) og Indenrigs- og Sundhedsministeriet (nu: Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse).

Forslag 25: Oversætte relevante overenskomster og information om ansættelsesvilkår

Problem (Hvorfor):

Information om ansættelsesvilkår/overenskomster kan som udgangspunkt kun tilbydes på dansk. Det ses som en barriere for tiltrækning og fastholdelse af internationale forskere og medarbejdere på universiteterne, at de ikke selv har mulighed for at sætte sig ind i de vilkår, de er ansat efter, fordi AC-overenskomsten ikke er oversat til engelsk.

Løsning:

Hvad: Der udarbejdes målrettede vejledninger og oversættelser af relevante dele af overenskomster og regler til engelsk.

Hvordan: Det anbefales, at overenskomstparterne i samarbejde med de relevante ansættelsesmyndigheder udarbejder fælles vejledningsmateriale, hvor relevante dele af overenskomster og regler fremgår. Vejledningsmaterialet kan anvendes som supplement til Personalestyrelsens pjece "Employment in the Danish State Sector". Oversættelse af kollektive overenskomster og andre aftaler af betydning for ansættelsesvilkårene kan kun få juridisk status, hvis de oversatte tekster kan anerkendes af overenskomstens parter. Hvis ikke der kan opnås enighed om udarbejdelse af fælles vejledningsmateriale, kan de enkelte ansættelsesmyndigheder selv udarbejde vejledninger. Det skal blot tydeligt fremgå, at det er den danske overenskomst, som er gældende i tilfælde af uenighed om overenskomstens indhold.

Aktører (Hvem): AC, Personalestyrelsen (nu: Moderniseringsstyrelsen) (overenskomstparterne) og universiteterne.

Forslag 26: Mentorordning for medfølgende ægtefæller

Problem (Hvorfor):

Udenlandske arbejdstagere finder det vanskeligt at etablere sociale og faglige netværk med danskere. Ifølge Expat Study 2010 er netværk den tredje vigtigste faktor for, om de udenlandske arbejdstagere har lyst til at blive længere i Danmark end planlagt. Der har derfor været øget opmærksomhed på at skabe kontakt mellem danskere og expats via offentlige og private netværksorganisationer, fx Expat in Denmark og Let's Meet!. Endvidere har

Det er særligt vanskeligt for de medfølgende ægtefæller at få opbygget både faglige og sociale netværk, og det kan være svært for danskere, der gerne vil hjælpe, at finde vej til de udlændinge, der ønsker kontakt. Der er brug for at hjælpe de medfølgende ægtefæller, for hvis ikke hele familien falder til i Danmark, så forlader de udenlandske medarbejdere ofte Danmark.

Løsning:

Hvad: De medfølgende ægtefæller skal via en mentorordning kunne få hjælp til fx jobsøgning, cv-skrivning, jobsamtaler mv. Der skal skabes mulighed for nem adgang til en mentorordning - både for den udenlandske ægtefælle, danskere, der ønsker at være mentorer, samt organisationer og virksomheder, der ligeledes ønsker at tilmelde sig mentorordningen. Etableringen af en mentorordning skal være ubureaukratisk, idet deltagere, der ønsker at være med, selv skal finde hinanden via det nye mentorforum.

Hvordan: På Workindenmark.dk etableres et forum, hvor medfølgende ægtefæller/ mentees samt danske mentorer og interesserede organisationer / virksomheder kan finde hinanden. På portalen kan begge parter indtaste personlige oplysninger (fx uddannelsesoplysninger, arbejdsfelt, interesser) og parterne kan selv efterfølgende tage kontakt til hinanden.

Aktører (Hvem): Beskæftigelsesministeriet/ Workindenmark etablerer et mentorforum, og virksomheder hjælper med at starte ordningen op og finde mentorer.

Forslag 27: Sociale netværk – livet efter kl. 16

Problem (Hvorfor):

Flere Expat-undersøgelser viser, at udenlandske expats og internationale studerende finder det vanskeligt at etablere sociale relationer og netværk med danskere. I Expat study 2010 angav syv ud af ti, at det er vanskeligt at blive venner med danskere, og i Danish International Student Barometer fra 2008 (en brugerundersøgelse blandt internationale studerende) var integrationen med danske studerende et af de områder, de studerende udtrykte størst utilfredshed med.

Gennem de sidste år har der derfor været øget opmærksomhed på at informere om det danske forenings- og fritidsliv samt skabe kontakt mellem danskere og udenlandske arbejdstagere med familier. Arbejdsgruppen er enig om, at det primært er en opgave for virksomhederne og ikke en offentlig opgave at hjælpe med at etablere sociale relationer og netværk. Der eksisterer en række private udbydere, som tilbyder hjælp til integration af hele familien, introduktion til dansk kultur, fritidsaktiviteter mv., ligesom private netværksorganisationer som International Community i Aarhus tilbyder hjælp til hele familien. Herudover tilbydes kontakt i regi af faglige organisationer - bl.a.

IDAs fagtekniske netværk, hvor udenlandske medarbejdere kan mødes med danske og andre udenlandske medarbejdere indenfor bestemte fagområder.

Det offentlige kan dog understøtte integrationen, bl.a. via Expatindenmark.dk og Letsmeetin.dk, ligesom der er en række lokale initiativer med fokus på at hjælpe nyankomne med at etablere netværk via arbejdspladsen, sprogcentret, kommuner eller frivillige foreninger, og ved anvendelse af værtsfamilier, mentornetværk, netværk for medfølgende ægtefæller samt kulturelle og sociale aktiviteter.

Det er imidlertid en udfordring at skabe overblik over muligheder for fritidsaktiviteter og sociale netværk i lokalområdet, herunder mulighederne for at deltage i frivilligt arbejde. Desuden er der en tendens til, at udenlandske arbejdstagere via expat netværkene ikke bliver integreret blandt danskere, men derimod bliver del af et 'expat samfund'.

Løsning:

Hvad: Virksomhederne har et stort ansvar for, at deres medarbejdere og familie, som de har rekrutteret fra udlandet, falder godt til i Danmark. Det er dem, der har den daglige kontakt og er de nærmeste til at kende de udenlandske medarbejders behov og ønsker for livet i Danmark. Virksomhederne skal derfor som led i deres modtagelse af nye medarbejdere og som led i deres generelle opfølgning på deres udenlandske ansatte have særligt fokus på at bistå med integration i hverdagslivet udenfor arbejdspladsen.

Kommunerne kan understøtte åbenhed og integration i lokalsamfundet ved bl.a. velkomstarrangementer for udenlandske arbejdstagere, introduktion til daginstitutioner og skoler, og ved at inddrage lokale udvalg, der er tæt på borgerne.

For at skabe overblik over eksisterende tilbud, kortlægger Integrationsministeriet hvilke netværk, foreninger og aktiviteter, der findes, hvor både expats og danskere kan deltage i en række udvalgte lokalområder. På baggrund heraf opsamles gode eksempler på konkrete metoder og aktiviteter, der kan anvendes af andre.

Hvordan:

- 1) Virksomheder og uddannelsesinstitutioner skal hjælpe deres udenlandske medarbejdere og internationale studerende med at få skabt kontakt til forskellige foreninger, sociale netværk og andre aktiviteter, der bidrager til at etablere sociale relationer med danskerne.
- 2) Kommunerne opfordres til at lave synlige lokale arrangementer for nye udenlandske borgere.
- 3) Integrationsministeriet kortlægger eksisterende lokale netværk og opsamler gode eksempler og metoder, som formidles via Integrationsministeriets nye vidensportal og via netværk for kommuner samt evt. i samarbejde med

lokale Erhvervsråd, virksomhedsnetværk, landsdækkende foreninger som DGI, DIF, DUF, Biblioteksstyrelsen mv.

Aktører (Hvem): Ad 1) Virksomheder og universiteter. Ad 2) Kommunerne. Ad 3) Integrationsministeriet (nu: Beskæftigelsesministeriet) i samarbejde med bl.a. virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Forslag 28: Boliger til udenlandske forskere og internationale studerende

Problem (Hvorfor):

Internationale studerende:

I de større byer og især i Aarhus og København er det et stort problem at der ikke er nok og passende boliger til internationale studerende. Flere uddannelsesinstitutioner giver deres udvekslingsstuderende en boliggaranti, mens internationale studerende, der skal læse en hel videregående uddannelse i Danmark ikke får en sådan garanti og ofte er henvist til det private boligmarked. Mange internationale studerende har en forventning om, at uddannelsesstedet stiller en passende bolig til rådighed, i hvert fald i det første studieår, og de begrænsede muligheder, institutionerne har for at indfri denne forventning påvirker både rekruttering af internationale studerende og tilfredsheden blandt de, der læser i Danmark.

Derudover sætter den nuværende lovgivning en række rammer, som bl.a. gør det svært for uddannelsesinstitutionerne at få udgifter og indtægter til at balancere og ikke bruge driftsmidler på boligservices, pga. boligreguleringslovens regler for, hvordan lejen beregnes i boliglejemål efter regler om omkostningsbestemt leje.

Et par universiteter har fået anlagt sager af huslejenævn på vegne af internationale studerende, der mener, at de betaler for meget i husleje. Nogle sager er afgjort til de studerendes fordel, og efterfølgende er der anlagt ankesager, som afventer dom. Sagerne illustrerer flere problemstillinger:

- Leveomkostningerne er dyre i Danmark og det er svært at få økonomien til at hænge sammen som international studerende
- Universiteterne har svært ved at levere en boligservice som indenfor de gældende love og regler ikke koster dem driftsmidler.

Udenlandske forskere:

Kapacitetsproblemet med boliger gælder ligeledes for udenlandske forskere, som ansættes på universiteterne. Det er generelt en udfordring at finde lejeboliger i Danmark, specielt i København og Aarhus, som er passende boliger for forskere med og uden familie. Universiteterne har hverken hjemmel eller midler til at dække dele af/hele boligudgiften for ansatte udenlandske forskere samt forskere, der opholder sig i Danmark i en meget kort periode.

Løsning:

Der skal igangsættes et udviklingsarbejde, som på tværs af lovgivningsområdet kan etablere rammer, der tager højde for de særlige vilkår, der vedrører boligtilbud til internationale studerende og udenlandske forskere.

Kommunerne skal prioritere boliger til ressourcestærke udenlandske studerende og forskere m/u familie. Dette skal gøres løbende på linje med fokus på ældre- og ungdomsboliger.

Der ønskes hjemmel til at dække rimelige boligudgifter til forskere, der ikke er ansat, men som kommer hertil og bidrager til forskningsmiljøet.

Aktører (Hvem): Videnskabsministeriet (nu: Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter og Uddannelsesministeriet), Social- og Indenrigsministeriet (nu: Økonomi- og Indenrigsministeriet), uddannelsesinstitutionerne, kommunerne, Kollegie- og ungdomsboligsystemet og Undervisningsministeriet (nu: Uddannelsesministeriet).

Bilag 1: Arbejdsgruppens deltagere

Aarhus Universitet	Nikolaj Harbjerg Døssing
AC	Rasmus Conradsen
Arbejdsmarkedsstyrelsen	Helle Rasmussen
Arbejdsmarkedsstyrelsen	Maria Nørby
Arbejdsmarkedsstyrelsen	Tine Gram
Arbejdsmarkedsstyrelsen	Tine Skovgaard Lund
Arbejdsmarkedsstyrelsen	Anette Larsen
Beskæftigelsesministeriet	Dorthe Harrow
Consortium for Global Talent	Tine Horwitz
Copenhagen Business School	Claus Durck Hovej
Copenhagen Business School	Nina Stoller Frank
Danmarks Tekniske Universitet	Tina Messerschmidt Nielsen
Dansk Arbejdsgiverforening	Henning Gade
Dansk Arbejdsgiverforening	Finn Rasmussen
Dansk Erhverv	Ole Steen Olsen
DI	Martin Steen Kabongo
DI	Thomas Qvortrup Christensen
IBM Danmark ApS	Tine Hagenau
IDA	Fin Krogh Jørgensen
Københavns Universitet	Vivian Tos Lindgaard
Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration	Susanne Topgaard
Radiometer Medical ApS	Jesper Isaksen
Styrelsen for International Uddannelse	Morten Overgaard
Sygehus Sønderjylland	Maria Christina Sørensen
Udenrigsministeriet	Niels Høyer
Vestas Wind Systems A/S	Trine Larsen
Økonomi- og Erhvervsministeriet	Martin Ulrik Jensen
Økonomi- og Erhvervsministeriet	Pia Desirée Loft

Bilag 2: Erfaringer fra Radiometer

Baggrund om Radiometer

Radiometer er en medicoteknisk virksomhed med hovedkvarter i København, fire produktselskaber udenfor Danmark og 15 salgsselskaber udenfor Danmark. Radiometers mission er at forenkle og automatisere alle faser inden for akutbehandling, så hospitalerne kan få hurtigere diagnostiske resultater, reducere arbejdsbyrden blandt hospitalsansatte og mindske risiko for fejl. Radiometer blev i 2004 købt af Danaher koncernen, som er børsnoteret på NYSE – Danaher har en omsætning på 13 Milliarder USD og 60.000 ansatte. Radiometers omsætning er i gennemsnit vokset med 8% om året i de sidste 8 år med en solid og stigende overskudsgrad. Radiometer omsætning forventes i 2011 at lande på 550 Mio. USD.

Workforce planning

Radiometer har i Danmark 950 ansatte i København fordelt på to lokationer og har globalt 2200 medarbejdere. Tallet stiger med godt 70 personer om året. Væksten i personalet ligger først og fremmest i emerging markets. Radiometer har 5% frivillig personaleomsætning og 2-3% ufrivillig personaleomsætning. Dette giver sammen med behov for udvidelse giver et årligt rekrutteringsbehov på 250 ansatte.

I Danmark har Radiometer haft behov for funktionsspecifikke kompetenceløft fx indenfor IT solutions, Clinical Research, Regulatory Affairs, Scientific Marketing, PTA-funktionen etc). I disse enheder har der ofte været behov for at kigge internationalt for at tiltrække de bedste medarbejdere/ledere. Radiometer har i Danmark typisk besat 100-120 funktionærstillinger, heraf halvdelen internt. Ud af 60 eksterne ansættelser er det cirka 15-20, der bliver besat med fremmed arbejdskraft, og de er så godt som alle på lederniveau, sekundært senior specialist niveau.

Sourcing

Radiometer gør meget ud af at definere stillingsprofil og personlig profil i detaljer forud for beslutning om der sources kandidater alene i Danmark eller både i Danmark og udlandet. Vi rekrutterer fremmed arbejdskraft på dette senior niveau gennem tre kanaler: 1) Executive search firms, som typisk kontakter 200-300 kandidater internationalt per search; 2) MBA Hire hvor vi sammen med Danaher interviewer MBA Kandidater med president potentialer fra tre partnerskabs universiteter: LBS; INSEAD og IMD; 3) Ansatte fra andre Danaher selskaber.

Attraction points:

Højest på listen over hvad, der gør Radiometer interessant for højt uddannede i udlandet, er at vi kan tilbyde fagligt spændende jobs og karriereudvikling i Radiometer og Danaher. Forskerskatten er en forudsætning for at Radiometer kan og vil ansætte fremmed arbejdskraft (hvis Radiometer rent skulle kompensere for det højere skattetryk, så ville vi ikke betale prisen trods høje-

re kompetence). København er attraktivt for en del, men mange fravælger Danmark, da det er for småt.

Af andre forhold kan vi nævne, at det har vist sig nødvendigt at åbne op for forskellige varianter af commuting løsninger, så man rejser frem og tilbage i løbet af en uge til landet man bor i. Job til partner er meget væsentligt især for fastholdelse. International skole til børn er afgørende.

Onboarding

Introduktion til jobbet er forholdsvis ukompliceret – vore nyansatte er dygtige og højt motiverede og vi har en god samarbejdskultur. Det har vist sig at være vigtigt at understøtte dannelsen af netværk med andre internationalt ansatte.

Men der er mange forhold udenfor arbejdet, som har stor betydning for integration, for eksempel kultur træning, anskaffelse af visum som fortsat er noget kompliceret udenfor EU herunder også forlængelse af visum. Endnu mere kompliceret er det at det meste af Danmark er baseret på selv-service og at det offentlige liv overvejende er på dansk. Flere har oplevet det offentlige Danmark som meget bureaukratisk, bøvl og ufremkommeligt.

Retain

Radiometer er en god solid, gammel dansk virksomhed præget af også at have produktion i Danmark. Det officielle koncernsprog er derfor fortsat dansk, selvom vi går mere og mere over til engelsk. Det giver udfordring med dokumentation, læstning af relevant information, videndeling.

Den største udfordring for langvarig fastholdelse er dog om man som ”fremmed” lykkes med integration ind i Danmark udenfor arbejdet. Mange af vore internationale medarbejdere har oplevet det som meget vanskeligt at knytte bånd med danskere og opleve at blive fuldt integreret i det danske samfund. Den generelt skeptiske tone over for indvandrere iblandt politikere fra stort set alle partier samt i medierne trækker også ned i oplevelsen af at blive værdsat.

Bilag 3: Erfaringer fra Sønderborg Sygehus

Udenlandsk rekruttering på Sygehus Sønderjylland

Sygehus Sønderjylland iværksatte i 2007 et projekt omkring rekruttering af speciallæger i Tyskland.

Sygehus Sønderjylland har aktiviteter i Aabenraa, Haderslev, Sønderborg og Tønder og er med sin geografiske placering påvirket af nogle af de rekrutteringsproblematikker, som er velkendte på sygehuse i mange ”udkantsområder”. Sygehuset havde således i 2007 en hel del vakante speciallægestillinger og var nødt til at ty til en række dyre nødløsninger såsom anvendelse af eksterne vikarer fra bureauer, rekruttering via rekrutteringsfirmaer, særlige lokale lønftaler til dækning af vakante stillinger i vagtlagene³⁰ mv. Desuden oplevede man i et vist omfang lønpres fra ansøgere til vakante stillinger.

På baggrund af forslag fra en af sygehusets tyske læger, opstod ideen om at iværksætte en større rekrutteringsindsats i Tyskland for på den måde at vende sygehusets geografiske placering fra en ulempe til en fordel. Således er der i det sønderjyske område mange tysktalende, tyske skoler, børnehaver, biblioteker, medier, foreninger mv. Desuden muliggør nærheden til Tyskland, at man kan bosætte sig syd for grænsen og pendle til jobbet i Danmark. Samtidig er arbejdsforholdene for læger i Danmark generelt bedre end i Tyskland på grund af løn, arbejdstid mv.

Projektet blev igangsat med etableringen af et samarbejde med lægekammeret i Hamborg og indrykningen af en stor annonce bl.a. i lægernes fagblad i denne del af landet. I forlængelse heraf gennemførte sygehuset et stort informationsmøde i Hamborg. På informationsmødet deltog sygehusets direktion, repræsentanter fra de rekrutterende afdelinger og en række lokale samarbejdspartnere, som kunne rådgive i forhold til bosætning. Interessen for at deltage i informationsmødet var overvældende med mere end 100 tilmeldte, og sygehuset modtog efterfølgende ansøgninger fra mange tyske læger.

Sygehus Sønderjylland ansatte efterfølgende en herboende tysk medarbejder til at varetage konsultative opgaver i forbindelse med de udenlandske rekrutteringer, herunder deltagelse i samtaler, vejledning i forbindelse med bolig til familien, institution til børn, sprogundervisning, arbejds- og opholdstilladelser, autorisationer mv. Projektet kører nu på 4 år og har betydet, at sygehuset i udlandet har rekrutteret knap 100 læger og ca. 30 sygeplejersker, kun en håndfuld har forladt sygehuset efterfølgende.

På nuværende tidspunkt arbejder Sygehus Sønderjylland målrettet med integration og fastholdelse af det udenlandske personale. Fremover vil tilbudde-

³⁰ Speciallæger har på skift med en vis hyppighed ”bagvagt” indenfor eget speciale. Når der er en vakant speciallægestilling, er der en ”tom plads” i vagtlaget. Når de øvrige speciallæger skal dække den tomme plads indgår sædvanligvis en lokal lønftale om særlig honorering herfor.

ne om danskundervisning blive udvidede, ligesom der vil blive gennemført kurser med en mere dybdegående introduktion til de særlige forhold, som kendetegner det danske sundhedsvæsen (fx sundhedsloven, det tværfaglige samarbejde, det flade hierarki, patientklagesystemet mv.). Endelig vil sygehuset også sætte fokus på de udenlandske medarbejderes sociale netværk i Danmark via et projekt, som er støttet af Eures.

Bilag 4: Erfaringer fra DTU

Hvad gør DTU for at tiltrække og fastholde udenlandske medarbejdere?

Tiltrækning og fastholdelse

- Tiltrækning og fastholdelse er to sider af samme sag
- Skal tænkes bredt
- Generelt er hver 3. udenlandske medarbejder tilfreds, resten forlader hurtigt DK igen (Expat 2010)????

Fakta – de udenlandske medarbejdere på DTU

- 83 Nationaliteter
- 1073 udenlandske medarbejdere
- 23,2% udenlandske medarbejdere
- Top 5:
 - Kinesere: 150
 - Tyskere: 118
 - Svenskere: 87
 - Italienerne: 68
 - Franskmænd m/k: 52

Hvad tiltrækker og fastholder?

- Forskning i verdensklasse
- Gode forskningsfaciliteter og udstyr
- Gode internationale karrieremuligheder
- Professionelt netværk
- Kendskab til fordelene ved at leve og arbejde i Danmark
- Gode muligheder for integration af familie
- Bolighjælp
- Skatterådgivning
- Tilbud om dansk sprog og kulturundervisning
- Trivsel og sociale netværk
- Introduktion til arbejdsplads/kultur
- Professionel modtagelse.

Hvad gør DTU i dag

DTUs strategi:

- DTU skal på globalt plan være kendt og respekteret som et førende teknisk universitet på grund af sit forskningsniveau, sine alumner, sine værdier og sin universitetskultur.
- DTU skal være blandt de 10 førende tekniske universiteter i Europa.
- DTU skal være garant for den akademiske frihed og videnskabelige uafhængighed.

- Strategiske partnerskaber blandt førende tekniske universiteter på verdensplan.

International Faculty Services:

Dedikerede ressourcer med ansvar for tiltrækning og fastholdelse af udenlandske forskere.

Har fokus på hele familien – ikke kun den ansatte.

Har kontakten allerede i rekrutteringsprocessen Afstemme forventninger med leder og kommende udenlandske medarbejder.

- Forventningsafstemmende samtaler - før beslutning om ansættelse
- Supporterer processen vedr. arbejds/opholdstilladelser/EU registreringsbevis
- Bolighjælp (NYT)
- Introduktionsprogram
- Rådgivning vedr. ansættelsesforhold, skat, skoler, institutioner mv.
- Jobsupport til spouses
- Netværk for medarbejdere og spouses
- Kulturkurser for hele familien.

Fremadrettet fokus

- Inddrage de danske kollegaer mere i de sociale aspekter – Family Friendship program
- International Day – med fokus på kulturmødet
- Samarbejde med omverdenen i endnu højere grad (myndigheder, universiteter, virksomheder, fonde mv.)
- Branding på internettet – kommunikere de gode tiltag og brug sociale medier
- Managing across cultures – ledelsesudfordringen.