



DANMARK

Talent
skal der til

DANMARK SKAL TRÆFFE EN RÆKKE VIGTIGE BESLUTNINGER INDENFOR MANGE OMRÅDER, HVIS VIRKSOMHEDERNE FORTSAT SKAL KUNNE REKRUTTERE OG FASTHOLDE HØJT KVALIFICERED E MEDARBEJDERE. AMCHAM DENMARK, COPENHAGEN CAPACITY OG HEIDRICK & STRUGGLES HAR KORTLAGT HVILKE BEHOV, DER ER IDENTIFICERET I TALENTDEBATTEN, HVILKE INDSATSER DER ALLEREDE ER IGANGSAT, OG HVAD STATUS ER PÅ DISSE. *MODSTÅENDE ANBEFALINGER VISER, HVAD DER ER NØDVENDIGT PÅ TALENTOMRÅDET, HVIS DANSK ØKONOMI OGSÅ FREMOVER SKAL VÆRE KONKURRENCEDYGTIG.*

TILTRÆKNING OG FASTHOLDELSE AF HØJTUDDANNEDE UDLÆNDINGE



De internationale skoler har utilstrækkelig kapacitet

- a. Støt oprettelsen af nye internationale skoler ved at indføre forudbetalte ratetilskud og sikre, at skolerne råder over langsigtede leje- og købsmuligheder.
- b. Indfør IB-programmer i flere offentlige skoler til løsning af pladsproblemerne i de øverste klasser.



Indkomstskatten er for høj

- a. Gør skatteordningen for højtuddannede udlændige mere attraktiv ved at udvide perioden med 25 procents beskatningen til fem år, og sænke det månedlige lønkrav for nøgle personer fra DKK 61.700 til omkring DKK 50.000 (efter arbejdsmarkedsbidrag).

TILPASNING OG SOCIAL INTEGRATION



Utilstrækkelig information på engelsk og manglende orientering om danske myndigheder

- a. Fastslå hvilket sprog, udlændinge foretrækker at kommunikere på, f.eks. via CPR numre.
- b. Oversæt offentlige dokumenter og korrespondance til engelsk og evt. andre sprog.

- c. Sørg for, at al information om offentlige tjenester, især transport, findes på klart og tydeligt engelsk.
- d. Opret en hjemmeside på engelsk, der giver udenlandske ansatte svar på spørgsmål om f.eks. indvandringsprocedurer, åbning af en bankkonto, mobiltelefon-abonnementer mv.
- e. Opret en "One Stop Shop" – et fysisk informationscenter for udenlandske ansatte, som kan hjælpe dem med relevante problemer.



Ombytning af ikke-EU kørekort er besværligt og tidskrævende

- a. Forkort ventetiden til maksimalt seks måneder fra det tidspunkt, hvor opholdstilladelsen er givet.
- b. Tilbyd den teoretiske prøve på engelsk.
- c. Tilbyd en forkortet teoretisk prøve og fjern kravet om en praktisk prøve.
- d. Tillad afholdelse af køreprøve til personer, der ikke er tilmeldt en køreskole, og tillad om nødvendigt afholdelse af køreprøver i private biler.
- e. Oversæt det teoretiske materiale til engelsk.
- f. Opret en særlig hurtig procedure for udstationerede erhvervsfolk over 24 år.



Ventetiden på et CPR-nummer er for lang

- a. Udsted CPR-nummeret samtidig med arbejdstilladelsen eller indfør et loft på ventetiden på eksempelvis seks uger fra arbejdstilladelsen er givet til CPR-nummeret er modtaget.



Mangel på job til medfølgende ægtefæller truer integrationen og fastholdelsen af udenlandske medarbejdere

- a. Opret en jobportal på engelsk der henvender sig til de medfølgende ægtefæller og/ eller partnere.
- b. Tilbyd rådgivning om jobsøgning til medfølgende ægtefæller og/eller partnere.

LANGSIGTET TALENT STRATEGI

På lang sigt er det nødvendigt, at Danmark planlægger en strategi, der fremmer konkurrenceevnen, og som tiltrækker de bedste talenter på arbejdsmarkedet. Derfor er det nødvendigt, at der tages stilling til en lang række spørgsmål af bredere politisk karakter. For at starte den debat, ønsker vi hermed at sætte fokus på to brede områder:

1. Tilpas det danske uddannelses-system til fremtidens behov

2. Tilpas indvandringspolitikken, så Danmark både tiltrækker og fastholder højt kvalificeret arbejdskraft fra udlandet

Danmark har brug for talenter på arbejdsmarkedet



Ligesom resten af verden har Danmark været ramt af den globale finansielle krise. Krisen har imidlertid vist, at videntunge industrier er mere modstandsdygtige over for økonomiske op- og nedture – end produktionsintensive –, og derfor attraktive i forbindelse med den langsigtede konkurrenceevne. Hvis Danmark skal have del i fremtidens investeringer og forretninger, er det afgørende, at virksomhederne har adgang til tilstrækkelig og relevant arbejdskraft.

Trods den seneste tids økonomiske afmatning er det fortsat en udfordring for Danmark at kunne stille den nødvendige arbejdskraft til rådighed, især på kort sigt. Tendensen forventes at fortsætte et godt stykke ind i det næste årti og bliver yderligere forværret af en aldrende arbejdsstyrke. Tal fra Dansk Industri viser, at Danmark mistede ordrer svarende til 32 milliarder kroner i perioden

2005-2007, primært pga. manglen på kvalificeret arbejdskraft.

For at det skal lykkes for Danmark at udvikle, tiltrække og fastholde højt kvalificerede medarbejdere, er det nødvendigt, at de bliver mødt af et system og en struktur, der gør det attraktivt for dem at arbejde og bo i landet. Især er det vigtigt, at de højt kvalificerede medarbejdere, der rekrutteres, kan få øje på de økonomiske og sociale fordele, der er ved at bo og arbejde i Danmark. Samtidig er det vigtigt at fjerne bureaukratiske barrierer, som udenlandske medarbejdere ofte møder, når de flytter hertil.

Danmarks Vækstråd, Videnskabsministeriet, Dansk Erhverv, DI, og virksomheder som Novozymes, AP Møller-Mærsk, Coloplast, McDonald's, Microsoft, Novo Nordisk, ABS Europe Limited, Lundbeck og Shell er blot nogle af dem, der har

“VI HAR IKKE VÆRET I STAND TIL AT BESÆTTE DE LEDIGE STILLINGER PÅ GRUND AF MANGLENDE PLADSER I INTERNATIONALE SKOLER TIL ANSØGERNES BØRN. MEDARBEJDERE SIGER NEJ TIL UDFORDRENDE KARRIEREMULIGHEDER AF DENNE GRUND, OG DET FØRRINGER VORES KONKURRENCEEVNE PÅ DET GLOBALE MARKED.”

arbejdet på at trække dygtige medarbejdere til Danmark. Men indsatsen mangler en koordineret og sammenhængende strategi for at gøre Danmark til et attraktivt land for kvalificeret og højtuddannet, udenlandsk arbejdskraft. Denne Hvidbog er udarbejdet med det formål at skabe de bedste betingelser, både på lang og kort sigt.

DANMARK SKAL HANDLE NU OG PLANLÆGGE FOR FREMTIDEN

I løbet af de seneste ti år er der gjort en stor indsats for at identificere udfordringerne forbundet med at tiltrække og fastholde højtuddannet arbejdskraft, og gøre det attraktivt for dem at bo i Danmark. På kort sigt er det klart, at en langt større del skal findes uden for landets grænser. Men samtidig er det vigtigt at udforme en langsigtet talentstrategi, der sigter på at øge mængden og kvaliteten af de hjemlige kloge hoveder.

AmCham Danmarks Human Resourceskomite repræsenterer et bredt udvalg af internationale virksomheder i Danmark, og Copenhagen Capacity's vigtigste opgave er at fremme udenlandske investeringer i hovedstadsregionen. Vi har således en fælles interesse i at finde løsninger på virksomhedernes udfordringer med at tiltrække og fastholde de dygtige medarbejdere, der behøves for at kunne konkurrere om investeringer og ordrer på globalt plan. Vi har gjort brug af vores medlemmers og partners erfaringer og med god hjælp fra rekrutteringsfirmaet Heidrick & Struggles – som bl.a. står bag det Globale Talent Index og Talent Symposiet afholdt i maj 2009 –, er det en stor glæde for AmCham Danmark og Copenhagen Capacity at kunne præsentere denne Hvidbog:

"Talent skal der til".

Hvidbogen udfordrer Danmark til på kort sigt at handle med beslutsomhed på en række punkter ved at opremse, hvad der er sket indtil nu og efterfølgende give anbefalinger for, hvorledes problemerne kan løses. Danmark bør være forberedt på de udfordringer, der truer vores konkurrenceevne, og vi opfordrer til samarbejde og koordinering på tværs af de politiske partier omkring udviklingen af en samlet strategi, der vil sikre Danmark en førerposition, når det handler om at tiltrække og fastholde højtuddannet arbejdskraft.



Nu: Danmark skal handle beslutsomt for at sikre konkurrenceevnen

Trods de nuværende økonomiske udfordringer er efterspørgslen efter kvalificeret arbejdskraft i Danmark stadig større end udbudet. For at kunne opretholde den globale konkurrenceevne bliver arbejdsgivere ofte nødt til at finde den nødvendige arbejdskraft i andre lande. Selvom der er sket fremskridt, har Danmark stadigvæk svært ved at vinde kampen om hovederne og bliver ofte fra-valgt på grund af et meget lidt service-orienteret system. Det er dyrt for både danske og internationale virksomheder, der har brug for arbejdskraften, og skader Danmarks globale konkurrenceevne, når virksomhederne taber kampen om de bedste medarbejdere.

En nylig afholdt meningsmåling blandt personalechefer i store virksomheder peger på en række forhold, der er af afgørende betydning for, hvorvidt en rekruttering og efterfølgende vellykkede integration af familien finder sted. Vi fokuserer på to relaterede områder: Til-trækning og fastholdelse af udenlandsk,

kvalificeret arbejdskraft, og Introduktion og social integration.

TILTRÆKNING OG FASTHOLDELSE AF UDENLANDSK, KVALIFICERET ARBEJDSKRAFT

1. De internationale skoler har utilstrækkelig kapacitet.

For udenlandske medarbejdere, expats, med børn i skolealderen er det en stor udfordring at sikre en plads på en international skole. Det er tidligere blevet anslået, at der mangler 2.400 pladser i Storkøbenhavn. Undersøgelsen "Staying in Denmark – Is Denmark a Nice Place to Work" viste, at 37 procent af de expats, der allerede bor i Danmark, overvejer at flytte på grund af pladsmanglen på de internationale skoler. Det peger på, at der er et stort, udækket behov, og at manglen på pladser er et alvorligt problem i forhold til at tiltrække og fastholde højtuddannede udlændinge. En måde at afhjælpe en del af kapacitetsproblemet kunne være at indføre

flere internationale uddannelser i offentlige skoler, navnlig den internationale studentereksamen (IB – International Baccalaureate). Endvidere bør det gøres lettere for internationale skoler at etablere sig i Danmark.

Status: Et forslag om en ændring af Friskoleloven ville kunne løse problemet delvist, men en yderligere indsats er nødvendig for at løse det helt. Når ændringerne i Friskoleloven er gennemført, skal der udvikles offentlig-private partnerskaber for at skaffe likviditet til opstartfasen. Flere virksomheder har allerede givet til-sagn om bidrag, men offentlig deltagelse er nødvendig for at sikre resultater. Desuden overvejer Undervisningsministeriet at indføre et IB-program i yderligere 10 offentlige skoler i løbet af de næste to år, hvilket ville kunne bidrage til at afhjælpe kapacitetsproblemerne. Det er imidlertid nødvendigt med mere information for at kunne vurdere værdien af dette initiativ.

”SOM UDLÆNDING I DANMARK ER DU NØDT TIL AT HAVE NOGEN TIL AT HJÆLPE DIG MED AT FORSTÅ, HVORDAN SYSTEMET FUNGERER OG TIL AT OVERSÆTTE BREVE OG ANDRE DOKUMENTER FRA MYNDIGHEDERNE. DET VILLE VÆRE LETTERE, HVIS DER BLEVET TAGET MERE HENSYN TIL DE SPROGLIGE UDFORDRINGER.”

ABS Europe udenlandsk ansat

ANBEFALINGER:

1. Støt oprettelsen af flere internationale skoler.
 - a. Indfør forudbetalte tilskud (baseret på forventet tilmelding).
 - b. Tilbyd fordelagtige, langsigtede lejekontrakter og/eller købsmuligheder på ejendomme, der ejes af staten.
 - c. Tillad forudbetalte rate-tilskud. Elever på internationale skoler indmeldes året rundt i modsætning til i danske skoler, hvor eleverne hovedsagligt indmeldes fra starten af skoleåret. Forudbetalte rate-tilskud ville kunne bidrage til at udligne en del af skolernes omkostninger til udvidelser. Eksempelvis har Copenhagen International School (CIS) mistet godt 1,7 millioner kroner i løbet af den seneste 5-års periode grundet uhensigtsmæssigheder i tilskudsreglerne.
 - d. Indfør IB-programmer i flere offentlige skoler for at lette kapacitetsproblemer i de øverste klasser.

2. Indkomstskatten er for høj

En af de største hindringer i forbindelse med at tiltrække udenlandsk, højtuddannet arbejdskraft er det høje skatetryk. OECD har tidligere vurderet, at den høje danske marginalskat gør det vanskeligt at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft. Ifølge Heidrick & Struggles deler en række personalechefer i landets største virksomheder dette synspunkt. OECD har tidligere anbefalet en omfattende skattereform, eller som minimum en udvidelse af skatteordningen for udenlandske nøglemedarbejdere og forskere. Den nuværende ordning giver udenlandske forskere og nøglemedarbejdere mulighed for at vælge enten 25 procents beskatning i tre år eller 33 procents beskatning i fem år. Men i praksis virker ordningen både besværlig og bureaukratisk og er derfor ineffektiv.

Status: I begyndelsen af 2009 blev regeringen og Dansk Folkeparti enige om en skattereform, som vil reducere marginalskatten med 7,5 procentpoint. Dette er et betydeligt fremskridt, men desværre ikke tilstrækkeligt.

ANBEFALINGER:

1. Selv om udvidelsen af skatteordningen til fem år var et skridt i den rigtige retning, har løsningen vist sig at ineffektiv i praksis. Vi anbefaler at gøre skatteordningen for højtuddannede udlændige mere attraktiv ved at udvide perioden med 25 procents beskatningen til fem år, og sænke det månedlige lønkrav for nøgle personer fra DKK 61.700 til omkring DKK 50.000 (efter arbejdsmarkedsbidrag). Efter det femte år vil skatteprocenten vende tilbage til normal, dansk standard, hvis den ansatte ønskede at forblive i Danmark.



TILPASNING OG SOCIAL INTEGRATION

1. Utilstrækkelig information på engelsk og manglende orientering om danske myndigheder

De expats, der vælger at flytte til Danmark, bliver mødt af en lang række bureaukratiske udfordringer. Det er med til at tegne et billede af Danmark som et lukket land, hvor udlændinge ikke er velkomne. Dette billede fremgår af en undersøgelse foretaget af Deloitte for en række offentlige myndigheder, der afdækker en lang række bureaukratiske barrierer, som expat ledere møder, når de flytter til Danmark.

En af de største udfordringer er at forstå information fra det offentlige, idet de fleste oplysninger udelukkende findes på dansk. Ofte skal virksomheden betale for en tolk til medarbejderen, og det koster såvel tid som ressourcer og resulterer i forsinkelser omkring proces og regelsæt. Det er som regel umuligt at finde oplysninger på engelsk om offentlige tjenester såsom transport, skat og posthuse.

Det er heller ikke let at danne sig et overblik over, hvilken funktion enkelte myndigheder har, og i hvilken rækkefølge, de indgår i ansøgningsprocedurer m.m. Det gør det forvirrende og tidskrævende for expat'en at etablere sig med sin familie i Danmark.

Status: Ovenstående problemer skulle behandles af regeringen i september, men til dato er der ikke sket nævneværdige fremskridt på området. Dog oprettede

Københavns Kommune i efteråret 2009 et Borgerservicecenter (CPH International Services), der er henvender sig til udenlandske arbejdstagere, med det formål at gøre det lettere at flytte til København. Centret hjælper bl.a. med oprettelse af CPR-nummer, civilstandsregistrering, anskaffelse af sygesikringsbevis samt valg af praktiserende læge. Desuden hjælper centret med at henvise til relevante myndigheder. Afhængig af hvordan initiativet forløber, kan det være et forbillede for en bredere tilgang til at løse kommunikationsproblemerne mellem arbejdstager og myndigheder..

ANBEFALINGER:

1. Etablér et elektronisk system, der kan identificere det sprog, som personen foretrækker at kommunikere med myndighederne på. Ideelt set kunne man i ansøgningen om opholdstilladelse tilføje et afkrydsningsfelt for at angive "engelsk" (eller fransk eller tysk) og

samordne det med CPR-databasen, så alle offentlige (og evt. private) myndigheder kunne se, hvilket sprog der skal anvendes.

2. Oversæt alle almindeligt anvendte dokumenter til engelsk og eventuelt andre sprog.

3. Sørg for information på engelsk om offentlige serviceydelser.

4. Opret en one-stop-hjemmeside på engelsk for udenlandske ansatte, hvor de kan finde svar på alt fra indvandringsprocedurer til, hvordan man åbner en bankkonto og anskaffer sig en mobiltelefon. Dette kunne være en videre udbygning af portalen "New to Denmark".

5. Samarbejd med private virksomheder om oprettelsen af et fysisk informations- og rådgivningscenter for nytillkomne udlændinge og deres familier. Det kunne være det såkaldte "Copenhagen House", der ville kunne finansieres som et offentlig-privat partnerskab.



”DE FØRSTE SEKS MÅNEDER ER AFGØRENDE. **HVIS FAMILIEN ER GLAD, ER DEN ANSATTE GLAD.** VI OPLEVER IMIDLERTID, AT UDENLANDSKE ANSATTE, DER IKKE FINDER SIG GODT TIL RETTE INDEN FOR DE FØRSTE SEKS MÅNEDER, ER MERE TILBØJELIGE TIL AT FORLADE LANDET OG VIRKSOMHEDEN IGEN. DET ER EN ENORM OMKOSTNING FOR VIRKSOMHEDEN OG FOR DANMARK, SOM DERMED RISIKERER AT TABE KONKURRENCEN OM HØJTUDDANNET ARBEJDSKRAFT TIL ANDRE LANDE”.

A.P. Møller-Mærsk

”NOGET SÅ TILSYNELADENDE UBETYDELIGT SOM ET KØREKORT, HAR INDFLYDELSE PÅ, HVORDAN DEN ANSATTE OG FAMILIEN FALDER TIL. DERUD-OVER STJÆLER DET MEDARBEJDERENS OPMÆRKSOMHED FRA HANS ELLER HENDES NYE STILLING”.

Microsoft Danmark

2. Ombytning af ikke-EU kørekort er besværligt og tidskrævende

Expats fra EU-lande, Norden, Lichtenstein, Japan, Sydkorea, Rusland og Schweiz kan uden videre ombytte deres kørekort til et dansk kørekort. Til gengæld skal udlændinge fra eksempelvis USA, Canada, Indien og Kina bestå en kontrollerende køreprøve for at kunne ombytte kørekortet. Regelen virker unødvendig, når man tager i betragtning, at den gennemsnitlige, udenlandske medarbejder og ægtefælle som regel har haft ret til at køre i adskillige år i andre lande. Selv om det kan forekomme som et mindre problem, har det overordentlig stor betydning for expat familien.

Status: AmCham Danmark har fremlagt anbefalinger til Justitsministeriet, og der er ydermere initiativer på vej, der kan afhjælpe problemet med ombytning af ikke-EU kørekort. Desværre ser det ud til, at tidshorizonten, før ændringer kan træde i kraft, er temmelig lang. I mellemtiden kunne man digitalisere den skriftlige prøve og tilbyde prøver på både engelsk og dansk. Det forventes, at ændringerne træder i kraft i 2011. Forfatterne bag denne Hvidbog opfordrer myndighederne til at reagere hurtigere.

ANBEFALINGER:

1. Udsæt fristen for ombytning til minimum seks måneder fra det tidspunkt, hvor opholdstilladelsen er givet. Det vil give expat familien tid til at etablere sig først. Til sammenligning er fristen i Tyskland, Spanien, Holland, Portugal og Finland seks måneder, og fristen i Italien, Belgien, Frankrig, Sverige og Norge ét år.
2. Tilbyd som minimum den teoretiske prøve på engelsk, og overvej også de øvrige "store" sprog efterhånden som behovet opstår. Den nuværende praksis, hvor testen kun tilbydes på dansk, kræver deltagelse af en oversætter. Til sammenligning tilbyder f.eks. Tyskland og Sverige prøver på op til 20 forskellige sprog.
3. Tilbyd en forkortet teoretisk prøve for erfarne bilister, og fjern kravet om en praktisk prøve. Det er klart, at en person, der har kørt bil i mange år i andre lande, har væsentlig mere erfaring end nye bilister. En forkortet, teoretisk prøve kan dække eventuel manglende viden om specielle danske forhold.
4. Tillad i disse sager afholdelse af køreprøve til personer, der ikke er tilmeldt en køreskole, og tillad om nødvendigt afholdelse af køreprøver i private biler. Den nuværende regel, som tilpligter

indskrivelse på køreskoler, er en unødvendig udgift og tidsspilde.

5. Oversæt det teoretiske materiale til engelsk. I øjeblikket er materialet ikke umiddelbart tilgængeligt, men skal bestilles fra Dansk Kørelærer-Union, hvor det ofte varer flere måneder, inden materialet modtages. Vejledningen findes på nogle, men ikke alle biblioteker, og ikke til hjem-lån.

6. Opret en særlig hurtig procedure for udstationerede erhvervsfolk over 24 år.

3. Ventetiden på et CPR-nummer er for lang

Det er nødvendigt at have et CPR-nummer. Eksempelvis skal det bruges, når man underskriver lejekontrakt, opretter et telefon-abonnement, har brug for lægehjælp mv. Det skal også bruges, når man tilmelder sig dansk-kurser, og når man melder sine børn i skole. Det er med andre ord udgangspunktet for deltagelse i det danske samfund.

Set i det lys, mener en stor del af både lønmodtagerne og arbejdsgiverne, at det tager for lang tid at få et CPR-nummer. Det skyldes, at kommunen skal have forevist en gyldig opholdstilladelse for at kunne udstede et CPR-nummer.

”Hvis jeg dumper køreprøven én gang til på grund af sproget, så flytter vi. Det er det ikke værd”.

Ægtefælle til udenlandsk ansat hos A.P. Møller-Mærsk

Eftersom mange udenlandske arbejdstagere har mulighed for at begynde at arbejde, inden de får deres CPR-nummer, opfattes det som endnu en hindring.

Status: Dette problem blev også omtalt i barrierekataloget, som skulle have været behandlet af regeringen i slutningen af september. Indtil nu er der ikke sket noget i sagen. Udlændinge bosiddende i Frederiksberg kommune kan få deres CPR-nummer, umiddelbart efter de har fremlagt en gyldig arbejdstilladelse og altså inden de får opholdstilladelsen. Det kunne andre kommuner tage ved lære af.

ANBEFALINGER:

1. Udsted CPR-nummeret samtidig med arbejdstilladelsen. Indfør et system, som automatisk genererer et CPR-nummer, der straks videresendes til Indenrigsministeriet.
2. Indfør et loft på ventetiden på eksempelvis seks uger fra arbejdstilladelsen er givet til et CPR-nummer er modtaget.

4. Mangel på job til medfølgende ægtefæller truer integrationen og fastholdelsen af udenlandske medarbejdere

I de fleste tilfælde er de højtuddannede ægtefælle og/eller partner også

velkvalificeret. Desværre bliver deres muligheder for at få job i Danmark og deres betydning for arbejdsstyrken ofte overset. I følge Expat Study 2006 synes 72 procent af de udenlandske, højt kvalificerede arbejdstagere, der er kommet til Danmark, at det er vigtigt, at ægtefællen også kan finde et job. Men kun 45 % vurderer, at muligheden er til stede. Det er altså svært for ægtefællen at få et arbejde, hvilket også vanskeliggør integrationen af familien.

Danmark forpasser udnyttelsen af store ressourcer og talenter. Fastholdelse af en velkvalificeret medarbejder afhænger i høj grad af familiens trivsel. Beskæftigelse har stor betydning for en vellykket integration, og ægtefællen/partneren vil i højere grad trives, hvis han eller hun får et arbejde. Dette sikrer ikke én, men derimod to højt kvalificerede medarbejdere. Hvis ikke integrationen lykkes, er det vanskeligt at fastholde den oprindelige medarbejder, og det betyder et tab for både virksomheden og Danmark.

Status: Et konsortium bestående af Dansk Erhverv, Copenhagen Post og Finansrådet vandt et offentligt udbud om at oprette et nationalt netværk i foråret 2009,

udbudt af Økonomi- og Erhvervsministeriet. Netværket, ”Expat i Danmark”, blev etableret som et forsøg på at styrke integrationen. Netværket har bl.a. en jobbørs for den medfølgende partner, faciliterer sociale relationer mellem expats, og rådgiver regionale og lokale myndigheder om dannelse af netværk og aktiviteter, der kan få familierne til at blive i Danmark. Det er dog for tidligt at vurdere, om netværket har opnået sin hensigt. Derudover har en lang række offentlige myndigheder med Arbejdsmarkedsstyrelsen i spidsen samarbejdet om skabelsen af online-portalen ”Workindenmark”. Portalen har til formål at matche udenlandske jobsøgere med danske virksomheder, dvs. ikke blot gøre det lettere at tiltrække udenlandsk arbejdskraft, men også hjælpe medfølgende ægtefæller med at få kontakt til potentielle arbejdsgivere.

ANBEFALINGER:

1. Opret en jobportal på engelsk specifikt til medfølgende ægtefæller. Tilskynd virksomhederne til at bruge denne portal
2. Etabler beskæftigelsesrådgivning til medfølgende ægtefæller.

På lang sigt: Danmark skal udarbejde en strategi, der fremmer konkurrenceevnen

Anbefalingerne i denne Hvidbog adresserer en række specifikke og praktiske spørgsmål, som få vil kunne være uenige i, og som kan løses på en enkel måde. De langsigtede anbefalinger rækker videre og kan få mulige politiske konsekvenser.

Ønsket om at bevare og om muligt forbedre konkurrenceevnen for dansk erhvervsliv kan alle sige ja til - det er lig med vækst, høje indkomster og flere jobs, hvilket igen medfører højere skatteindtægter, velstand og velfærd i det danske samfund. I modsat fald vil arbejdspladser enten gå tabt til konkurrerende, udenlandske virksomheder, eller i bedste fald blive flyttet til udlandet, hvor der er bedre adgang til talentmassen, og hvor erhvervsbetingelserne er bedre.

Så mens vi er enige om målet, at bevare velfærden og skatteindtægterne i Danmark, er der langt fra enighed om, hvordan vi skal gøre det. Denne Hvidbog advokerer for, at der udarbejdes en omhyggelig, fælles strategi, som alle interessegrupper står sammen om. Uden fælles opbakning, kan det ikke lykkes.

“Jeg er virkelig imponeret over Danmarks evne til at forny sig. Bliv ved med at udvikle nye designs og fortsæt med at have fokus på innovation, det er den eneste måde at vinde på.”

H. Lundbeck

DERFOR MENER VI, AT DET ER NØDVENDIGT AT TAGE STILLING TIL FØLGENDE SPØRGSMÅL:

a. Skal vi ændre vores indvandringspolitik, således at vi kan tiltrække flere udlændinge til Danmark i et hurtigere tempo? Danmark får øget behov for veluddannet arbejdskraft i de kommende år, og står samtidig overfor en faldende arbejdsstyrke og en demografisk udvikling, der ikke kan vendes indenfor de kommende 20 år. Undersøgelser viser, at i 2018 vil Danmark mangle 68.000 personer med en erhvervsrettet uddannelse og 80.000 med en videregående uddannelse. Nogle af de mest konkurrencedygtige lande bygger i øvrigt på indvandring.

b. Har vi brug for en samlet erhvervs- og talentstrategi for Danmark?

Hvis ja, kan konsekvenserne være en beslutning om at fokusere på særlige sektorer og derefter opbygge uddannelser og kompetencer i verdensklasse - måske på bekostning af andre uddannelses typer? Måske det er nødvendigt både at begrænse visse uddannelser og samtidig øge incitamentet til at tage en

uddannelse, der stemmer overens med den overordnede strategi?

c. Har vi brug for yderligere reformer af det danske skattesystem?

I almindelighed, for virksomheder, eller for udlændinge, der kommer hertil for at arbejde? Hvordan kan vi ændre vores image fra at fremstå som et lukket, reaktivt land til et åbent, proaktivt land, når det gælder opfyldelsen af målsætningen om at tiltrække veluddannet arbejdskraft?

d. Hvad kan Danmark gøre for at kommunikere sit værdisæt til de grupper af personer og virksomheder, vi gerne vil tiltrække - og hvad er som udgangspunkt vores værdier?

Ovenstående spørgsmål kan ikke besvares med hurtige løsninger. Det er nødvendigt først at afgrænse, hvilke områder vi skal ændre, og dernæst øge bevidstheden om dem i samarbejde med de relevante interessenter. Herefter skal besluttes, hvordan spørgsmålene skal undersøges (evt. af en arbejdsgruppe nedsat af staten). Endelig skal svarene formuleres, baseret på en dybtgående analyse af hvert enkelt problem.

VI VIL SPARKE DIALOGEN I GANG VED AT PEGE PÅ FØLGENDE TO OMRÅDER, SOM FORTJENER OPMÆRKSOMHED:

1. Det danske uddannelsessystem er ikke tilpasset fremtidens behov. Det er åbenlyst, at Danmark ikke vil være i stand til at producere den kritiske masse af højt uddannet arbejdskraft, der vil være nødvendig i fremtiden. En undersøgelse fra TrenEduc, udarbejdet for Dansk Erhverv, har vist, at der i 2015 vil mangle godt 6.000

universitetetsuddannede, og det vil stige til 30.000 i 2030. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd anslår en endnu større efterspørgsel på uddannet arbejdskraft. Tilsammen peger det på, at det nuværende uddannelsessystem ikke er tilpasset erhvervslivets behov.

Et faldende befolkningstal og en mulig mangel på uddannet arbejdskraft, gør det vigtigere end nogensinde at skabe et internationalt højt niveau i det danske uddannelsessystem. De demografiske udfordringer, Danmark står over for, kræver investeringer og kvalitetssikring i grundskolen på såvel offentlige som internationale skoler, på ungdomsuddannelserne, og på universiteter og andre højere læreanstalter.

2. Indvandringspolitikken hverken tiltrækker eller fastholder højt kvalificeret arbejdskraft fra udlandet.

Danmark skal være bedre til at integrere og benytte sig af højtuddannet udenlandsk arbejdskraft, hvis vi skal imødekomme den stigende globale konkurrence og øge mobiliteten på arbejdsmarkedet generelt. De to vigtigste årsager til, at arbejdsgivere ansætter højtuddannede udlændinge, er manglen på danske kandidater til ledige stillinger og manglen på særligt specialiserede folk. Andre vestlige lande ser det som en fordel at kunne tiltrække udenlandsk kvalificeret arbejdskraft. Danmark er ikke nået dertil endnu, men er så småt begyndt at erkende behovet og mulighederne. Vi skal gå fra at være reaktive til proaktive, når det gælder spørgsmålet om tiltrækning af udenlandske talent.


“VI ER AFHÆNGIGE AF HØJT KVALIFICEREDE KOLLEGAER TIL AT STYRE VORES FORRETNING OG TIL AT **IMØDEKOMME KONKURRENCEN PÅ MARKEDET**, MEN DER ER EN RISIKO FOR, AT VI I FREMTIDEN VIL FÅ VANSKELIGT VED AT FINDE VELKVALIFICEREDE DANSKE MEDARBEJDERE TIL VORES VIRKSOMHED”.

Konklusion

På trods af de økonomiske udfordringer i 2009, som utvivlsomt vil fortsætte langt ind i 2010, er det vigtigt at Danmark ikke mister sit fokus. Såfremt Danmark skal vinde kampen om investeringer og ordrer, især indenfor de videntunge områder, skal vi udvikle et system, som understøtter bestræbelserne. Frem for alt skal Danmark kunne levere og fastholde tilstrækkeligt mange højtuddannede medarbejdere til at virksomhedernes konkurrenceevne og afkast på investeringer sikres. Et solidt erhvervsliv er af afgørende betydning for Danmarks velstand på lang sigt, og herunder at vi når målet om at være blandt de 10 rigeste lande i verden, målt i BNP per indbygger.

For at Danmark skal kunne tiltrække og fastholde højt kvalificerede medarbejdere, skal det være attraktivt at arbejde og bo her. Små forhindringer kan være afgørende for beslutningen om at flytte hertil, så det er vigtigt for Danmarks fremtid at fjerne barriererne så hurtigt som muligt. Forhåbentlig vil Hvidbogens rekommandationer tilskynde Danmark til at handle hurtigt og effektivt.

En langsigtet strategi er imidlertid også afgørende. Planlægning skal begynde i dag, så der sikres et tilstrækkeligt udbud af arbejdskraft. AmCham Danmark og Copenhagen Capacity repræsenterer et bredt udvalg af internationale virksomheder i Danmark, og vi arbejder på at fremme nye investeringer i landet. Vi ønsker at finde holdbare og langsigtede løsninger på udfordringerne omkring højt kvalificeret arbejdskraft, – udfordringer der truer Danmarks fremtidige konkurrenceevne. Ønsket er, at der indledes en konstruktiv dialog med de centrale beslutningstagere, og vi står klar med en hjælpende hånd til at udvikle de bedst mulige løsninger.



*Ved at samarbejde,
kan vi forbedre
Danmarks evne
til at tiltrække
og fastholde højt
kvalificerede talen-
ter – i dag og i
morgen.*

OM AMCHAM DENMARK

Det Amerikanske Handelskammer i Danmark (AmCham Denmark) er en non-profit, ikke-statslig interesseorganisation som repræsenterer en række virksomheder, der aktivt investerer i Danmark og USA. Som talerør for internationale virksomheder i Danmark har AmCham en forpligtelse til at skabe et konkurrence- og bæredygtigt investeringsklima i Danmark, samt at gøre sin del for at mindske barriererne for transatlantisk handel.

OM COPENHAGEN CAPACITY

Copenhagen Capacity er hovedstadsregionens inward investment agency, hvis mission er at promovere regionen internationalt med henblik på at tiltrække og fastholde udenlandske virksomheder. Udenlandske virksomheder bidrager positivt til velfærden i Danmark idet udenlandske virksomheder medbringer ny viden, øget konkurrencekraft og skaber vækst og nye arbejdspladser, når de etablerer sig i Danmark. I forbindelse hermed arbejder Copenhagen Capacity på at forbedre rammevilkårene for virksomheder, således at flere virksomheder ønsker at etablere sig i Danmark.

OM HEIDRICK & STRUGGLES

Heidrick & Struggles er verdens førende virksomhed indenfor topledelsesrådgivning og -rekruttering. Se www.heidrick.com. Igennem de seneste 14 år har Heidrick & Struggles med succes udviklet sin forretning i Danmark og arbejder således i dag på bestyrelses- og direktionsniveau for Danmarks største virksomheder og organisationer.

AmCham**Denmark**

Christians Brygge 26 · 1559 København V · 33 932 932

COPENHAGEN

CAPACITY

Gl. Kongevej 1 · 1610 København V · 33 220 222

HEIDRICK & STRUGGLES

Hammerensgade 1, 3 sal · 1267 København K · 33 377 600