



Bilag 3

Oversigt over hovedpointer fra organisationer og aktører, som har givet bemærkninger til kataloget.

Dette bilag giver en kort oversigt over organisationer og aktører, som har givet bemærkninger til kataloget.

Medlemmer af Advisory Boardet

International House har et Advisory Board med repræsentanter fra virksomheder, universiteter, brancheorganisationer mv.:

- Dansk Industri
- Dansk Erhverv
- Copenhagen Capacity
- Mærsk
- Coloplast
- SimCorp
- Danske Bank
- Novo Nordisk
- FMC
- AmBu
- American Chamber of Commerce
- Københavns Universitet
- DTU
- KL
- Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI)
- Invest in Denmark
- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (Københavns Erhvervshus)
- Lyngby-Taarbæk Kommune (som repræsentant for de 37 partnerkommuner i International House)

Inddragelse af udvalgte aktører, herunder Uddannelsesrådet og Erhvervsrådet

Kortlægning af barrierer og forslag til løsninger har desuden været sendt til en række udvalgte aktører, herunder bl.a. Uddannelsesrådet og Erhvervsrådet, til kommentering. Nedenstående har givet kommentarer:

- Dansk Metal
- Akademikerne
- FH Hovedstaden
- FOA Social- og Sundhedsafdelingen
- Københavns Lufthavn. - Medlem af Københavns Kommunes Erhvervsråd

4. oktober 2023

Sagsnummer
2023-0393054

Dokumentnummer
2023-0393054-4

Center for Kultur- og
Fritidsaktiviteter
Internationalisering og
Bæredygtighed
Gyldenløvesgade 15
1602 København V

EAN-nummer
5798009782601

- FB gruppen. - Medlem af Københavns Kommunes Erhvervsråd
- KEOLIS. - Medlem af Københavns Kommunes Erhvervsråd
- Ra-Consulting. - Medlem af Københavns Kommunes Erhvervsråd
- Aalborg Universitet i København. - Medlem af Uddannelsesrådet
- Københavns Universitet. - Medlem af Københavns Kommunes Erhvervsråd og Københavns Kommunes Uddannelsesråd
- Copenhagen Business School. - Medlem af Uddannelsesrådet
- DTU. - Medlem af Uddannelsesrådet
- KEA (Københavns Erhvervsakademi). - Medlem af Uddannelsesrådet

Justeringer på baggrund af bemærkninger fra udvalgte aktører

Det fremgår af bemærkninger, at størstedelen bakker op om forslagene i kataloget og gerne bidrager i videre dialog og partnerskab om udfordringer og mulige løsninger. Derfor er det i kortlægningens indledning fremhævet, at flere aktører vil gerne i videre dialog om indsatsen, og der peges på at enkelte fagorganisationer kan være centrale for udmøntningen af det evt. videre arbejde med at tiltrække, rekruttere og sikre bedre vilkår for internationale borgere i Københavns Kommune.

På baggrund af bemærkningerne, har forvaltningerne kortlagt fire overordnede tematikker for kommentarer, hvoraf flere konkrete løsningsforslag skal håndteres i national regi.

1. Tiltrækning: Branding og markedsføring

Der er flere bemærkninger vedrørende målgrupperne for branding – både ift. faglært, grøn omstilling og generelt ift. København og Danmark som et internationalt attraktivt arbejdssted. To af de fire fagforbund udtrykker bekymring for om initialer i kataloget kan løse rekrutteringsudfordringer på deres fagområder.

Endvidere bemærkes den nationale retorik omkring mistillid til internationale borger, fx ift. smykkelov, bagatelgrænse for fejl, problemer for medfølgende familier ift. den nationale sagshandling om statsborgerskab mv. Det fremhæves i den forbindelse, at CPR er særligt afgørende for en god start for indrejsende fra 3. lande. Endelig bakker fremhæver flere en national talentstrategi og bakker op herom.

Håndtering af input

Størstedelen af disse bemærkninger omhandler statens indsats og italesættelse af udenlandsk arbejdskraft. På baggrund er input er følgende tilføjet i kataloget:

- at en dansk talentstrategi bør omfatte tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af talent, samt at den gerne skal være en del af bredere internationaliseringsstrategi.
- at det kan overvejes at se på adgangen for specifikke faggrupper bl.a. faglært arbejdskraft uden for EU, hvor der er strukturel mangel på arbejdskraft, men som falder under beløbsgrænsen eller lave kampagner målrettet særlig arbejdskraft, med lav ledighed, fx it-kompetencer eller faglært arbejdskraft
- at Danmark er en relativ ukendt karrieredestination og har ikke, som andre lande, en national talentstrategi. København spiller en stor rolle i at tiltrække internationale studerende og andre talenter til Danmark.
- at der vil mangle omkring 7.000 personer i 2030 med en kort videregående it-uddannelse, 6.100 med en mellemlang videregående it-uddannelse, samt 2.600 med en lang videregående it-uddannelse.

2. Tiltrækning: Strukturelle vilkår

Flere aktører nævner forskellige strukturelle vilkår som fx beløbsordninger, begrænsninger for optag på universiteter, klassifikationssystemer, visum mv. som nogle af de administrative barrierer, som er på området. Dette er dels med til at reducere den internationale arbejdskraft, men gør også, at virksomheder og de internationale borgere opfatter mødet med de danske myndigheder som svært at gennemskue.

Særligt det politiske loft over optag af internationale studerende nævnes af uddannelsesinstitutionerne som begrænsende.

Håndtering af input

I kataloget har forvaltningerne enkelte steder uddybet problematikkerne, som dog primært kan løses på nationalt niveau. På baggrund er input er følgende tilføjet:

- at det politiske loft over optag af internationale studerende er en barriere ift. rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft – både ift. EU-studerende og i kraft af, at universiteterne generelt er underlagt restriktioner i optagelsen af studerende på hovedcampus.
- at beløbsordningen er velkendt bl.a. virksomhederne, men der er også behov for informationsindsats om de øvrige ordninger ift. tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft fx positivlisten for faglærte.
- At man i EU har lavet et klassifikationssystem, som kan sammenligne kompetenceniveauer på tværs af landegrænser - men for borgere uden for EU, er det dog stadig vanskeligt at vurdere deres kompetencer.
- at problemer med at få visum er en udfordring ift. rekruttering af studerende fra asiatiske lande, som er villige til at betale for at studere i Danmark.
- at det kan overvejes at se på adgangen for specifikke faggrupper bl.a. faglært arbejdskraft fra uden for EU, hvor der

er strukturel mangel på arbejdskraft, men som falder under beløbsgrænsen.

3. Tiltrækning og modtagelse: Praktiske vilkår

Flere har også peget på, at minimere bureaukratiet for de internationale medarbejdere via en fælles digital indrejseløsning på tværs af nationale og kommunale myndigheder samt mere praktiske elementer som fx billig adgang til sprogkurser, lettere adgang til efterspurgte internationale skoler, mulighed for bolig, bankkonto og cpr-nummer.

Et par bemærker også, at de internationale borgere ikke forholder sig til kommunegrænser og derfor opfordrer til samarbejde på tværs af kommuner - også over Øresund.

Håndtering af input

I kataloget har forvaltningerne uddybet de praktiske problemstillinger, herunder særligt:

- at hurtig adgang til CPR-nummer er bl.a. en forudsætning for bankkonti, danskundervisning, deltagelse i job- og karriereprogrammer.
- at kommunen kan styrke dialog med større udlejere og almene boligselskaber om at sikre billige boliger til udenlandske studerende og arbejdstagere.
- at der er en konkret problemstilling, ift. at udenlandske borgere ikke altid forstår det administrative set-up, og derfor har problemer med at navigere i de forskellige kommunale tilbud.
- at flere udenlandske arbejdstagere med børn foretrækker et godt offentligt skoletilbud til deres børn, hvor forudsætninger for at lære dansk er bedre end på de internationale privatskoler. På grund af den store søgning til Europaskolen er det svært at få en plads.

4. Fastholdelse: Job, karriere og fritid

Flere har peget på barrierer hos virksomheder, da virksomhederne ikke kender til ordninger og mulighederne for at rekruttere internationalt. Ligeledes har flere virksomheder ikke kommunikation på engelsk eller tysk. Virksomheder - både offentlige og private - skal bistå med at hjælpe medfølgende ægtefæller i job, samt hjælpe de internationale studerende med studiejob, praktik formidling og kontakte virksomheder.

Endelig peges der på frivilligt arbejde og foreningsliv, hvor der bl.a. fokuseres på potentialet i, at Københavns Kommune understøtter optagelsen af flere internationale borgere i foreninger mv. og øger informationen herom på engelsk.

Håndtering af input

Forvaltningerne har uddybet ift. virksomhederne ikke har nok viden om mulighederne for international arbejdskraft samt om potentialerne for, at flere deltager i foreningslivet. Men også

bemærket, at udfordringer primært kan løses i partnerskaber. På baggrund er input er følgende tilføjet:

- at fastholdelse af international arbejdskraft er et ansvar, som mange forskellige aktører bidrager til. Derfor er det vigtigt, at der er fokus på at styrke forholdene mellem aktører og skabe stærkere og mere strategiske partnerskaber mellem, kommuner, uddannelsesinstitutioner, stakeholderorganisationer og arbejdsmarked.
- at mange af virksomhederne ikke har engelske/tyske hjemmesider og ikke laver jobopslag på engelsk. Derfor ser man også kun meget få danske jobopslag i Eures og Workindenmarks databaser.
- Københavns Kommune kan med fordel lave mere forpligtende samarbejder med virksomheder om de internationale kandidater hvormed virksomhederne og organisationerne dermed kan tage større ansvar for at løfte opgaven med at hjælpe ægtefæller i job, sikre at de skaber sociale relationer, og have fokus på at ansætte internationale studerende.
- at Københavns Kommune kan bidrage til at flere studerende får et studiejob ved at ansætte internationale studerende eller ved, i samarbejde med byens uddannelsesinstitutioner og erhvervsorganisationer, at rådgive om mulighederne. Derudover kan nuværende jobprogrammer fortsættes, så flere internationale studerende fastholdes i Danmark efter endt studietid.
- At Københavns Kommune kan understøtte optagelsen af flere internationale borgere foreninger mv. og øger informationen på engelsk ift. frivilligt arbejde, foreningsliv og -medlemskaber.