

## Bilag 2: Forslag til bedre vilkår for internationale borgere



Foto: Klaus Holsting fra International Citizen Days i 2021

## Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	2
1. Forord og resumé.....	3
2. Indledning.....	6
3. Tiltrækning – barrierer og løsninger.....	9
3.1 Kortlægning af barrierer i forhold til tiltrækning.....	9
3.2 Uddybning af barrierer .....	10
3.3 Eksisterende indsatser.....	11
3.2 Løsninger .....	12
3.3.1. Det kan Københavns Kommune gøre fremadrettet.....	12
3.3.2 Det kan andre aktører gøre .....	12
4. Modtagelse – barrierer og løsninger.....	14
4.1 Kortlægning af barrierer i forhold til modtagelse .....	14
4.2 Uddybning af barrierer .....	15
4.3 Eksisterende indsatser.....	16
4.4 Løsninger .....	16
4.4.1 Det kan Københavns Kommune gøre fremadrettet.....	16
4.4.2 Det kan andre gøre fremadrettet.....	17
5. Fastholdelse – barrierer og løsninger.....	18
5.1 Kortlægning af barriere i forhold til fastholdelse.....	18
5.2 Uddybning af barrierer .....	19
5.3 Eksistere indsatser.....	20
5.4 Løsninger .....	21
5.4.1 Det kan Københavns Kommune gøre fremadrettet.....	21
5.4.2 Det kan andre gøre fremadrettet.....	21

## 1. Forord og resumé

På Borgerrepræsentationens møde den 2. marts 2023 blev der vedtaget et medlemsforslag stillet af Venstre og Radikale Venstre om bedre vilkår for internationale borgere.

Borgerrepræsentationen pålagde Økonomiforvaltningen, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Kultur- og Fritidsforvaltningen, i samarbejde med Advisory Boardet for International House Copenhagen, at kortlægge barrierer og foreslå løsninger i relation til at tiltrække, modtage og fastholde internationale borgere.

Dette katalog indeholder kortlægning af barrierer og forslag til løsninger, og er udarbejdet med input fra Advisory Boardet for International House Copenhagen, Københavns Erhvervsråd, Københavns Uddannelsesråd og fagforbundene Akademikerne, Dansk Metal og FOA.

Kortlægningen viser, at den internationale konkurrence om de bedste talenter er hård, og de internationale medarbejdere har de seneste år stået for en stor del af Danmarks økonomiske vækst. Nye tal viser, at 63 pct af de internationale studerende og 7 ud af 10 de højt kvalificerede udenlandske borgere, som kommer til Danmark, bosætter sig i Region Hovedstaden. Pga. den demografiske udvikling og mangel på arbejdskraft skal København og Danmark gøre sig klar til at tage imod endnu flere internationale borgere fremover.

Hvis Danmark og København skal lægge sig forrest i feltet som attraktiv karrieredestination, er der i dag følgende hovedbarrierer:

1. Danmark er bl.a. en relativ ukendt karrieredestination og har ikke som andre lande en national talentstrategi. Talentdagsorden er desuden præget af en uhensigtsmæssig projektøkonomi og mange aktører.
2. Modtagelsen er præget af bureaukrati, problemer med at få bankkonto samt mangel på boliger og internationale skoler.
3. I dag forlader mange landet, fordi de selv eller familien ikke falder til eller fordi de studerende ikke får job.
4. Der er mange aktører og der mangler kendskab til tilbud, som kan være med til at gøre SMV'er mere klar til at modtage internationale talenter.
5. Der findes i dag ikke sammenlignelige tal på tværs af lande og byer, som kan benchmarke, hvor gode lande og byer er til at tiltrække og fastholde talenter.

På baggrund af de identificerede barrierer kan Københavns Kommune arbejde for at styrke det interne – og eksterne samarbejde om følgende løsningsforslag:

Tiltrækning:

- Udarbejdelse af en national talentstrategi, som sikrer, at hovedstaden fortsat markedsføres som karrieredestination, så en uhensigtsmæssig projektøkonomi og organisering minimeres.
- Bedre vidensgrundlag eller et uafhængigt kompetenceråd, som kan pege på fremtidens kompetencebehov.

- Igangsætte initiativer inden for områder, hvor der er særlig stor mangel på arbejdskraft f.eks. IT-specialister, life science, sundhedsområdet eller den grønne omstilling.
- Sammentænkning af turisme- og talentindsatsen ved større events og videnskongresser i hovedstaden.
- Fælles fortælling om mulighederne for at bo og arbejde i København.

#### Modtagelse:

- Styrke den frie bevægelighed og minimere bureaukratiet i forbindelse med rekruttering af udenlandsk arbejdskraft og sikre, at indrejseprocessen bliver så smidig som mulig.
- Fokus på løbende at fjerne eller minimere de administrative benspænd, de internationale borgere oplever som f.eks. mangel på boliger, adgang til bankkonto og udbuddet af internationale skoler.
- Sætte særligt fokus på den gode modtagelse, værtskab og sprog, så den enkelte føler sig velkommen og værdsat i mødet med de danske myndigheder og det nye hjemland.

#### Fastholdelse:

- Fastholdelsen kan styrkes ved at have fokus på at styrke de forhold, som gør, at de internationale borgere og deres familier føler sig hjemme i København og ønsker at blive her.
- Arbejdsmarkedets parter bør i samarbejde med universiteter og andre videregående uddannelser bidrage og tilskynde til at øge antallet af internationale studerende, som har et studiejob. Derudover skal eksisterende jobprogrammer fortsættes, så flere internationale studerende fastholdes i Danmark efter endt studietid.
- Arbejdsmarkedets parter bør i samarbejde med relevante offentlige myndigheder have fokus på, at medfølgende ægtefæller trives og kommer i job, hvis de ønsker det.
- Fyrtårnseventet International Citizen Days og andre 'New in Denmark' services fortsættes og udvikles, så internationale borgere kan føle sig hjemme, danne sociale netværk, finde job og bolig.
- Fokus på, at særligt børnene bliver en del af foreningslivet f.eks. via mentorer eller særlige indslusningstilbud mhp. at fastholde hele familien i Danmark.

På tværs af tiltrækning, modtagelse og fastholdelse kan der arbejdes med følgende løsningsforslag:

- Fortsat at øge kendskabet til og synliggøre tilbud over for både virksomheder og talenter via digitale og fysiske kanaler.
- Internationalt samarbejde om data, der kan give sammenlignelige tal på tværs af lande og byer, som kan benchmarke, hvor gode lande og byer er til at tiltrække og fastholde talenter. Der kan f.eks. afholdes udslusningssamtaler for dem, som framelder sig CPR.

- Virksomhederne i København kan blive bedre til at tage imod de højtuddannede internationale kandidater og de internationale studerende ved at tilbyde dem job, studiejob og/eller åbne for samarbejde om specialer.
- Øget fokus på at gøre SMV'er mere klar til at modtage internationale talenter. Der kan skabes en kompetenceopbygning i danske virksomheder ift. at arbejde strategisk med international arbejdskraft og internationalisering af byens erhvervsliv ved at tiltrække og fastholde flere internationale virksomheder og investorer.

## 2. Indledning

Selv om der er hård international konkurrence om de bedste talenter, har de internationale medarbejdere stået for en stor del af væksten i den danske arbejdsstyrke og dermed bidraget til en stor del af Danmarks økonomiske vækst. Men der er også fremover brug for, at København og Danmark kan tage imod endnu flere internationale borgere bl.a. på grund af fortsat øget vækst og ændringer i demografiske udvikling. Derfor skal Danmark have det helt rigtige set-up, så landet kan lægge sig forrest i feltet som attraktiv karrieredestination.

Beregninger fra Dansk Erhverv viser, at internationale arbejdstagere i 2022 bidrog med 255 milliarder kroner til Danmarks BNP (2022-priser). Udenlandsk arbejdskrafts nettobidrag til de offentlige finanser er 17,7 milliarder kr. Det er et markant bidrag, som svarer til mere end 8 pct. af Danmarks samlede BNP. Ifølge Dansk Industri bidrog udlændinge i 2021 med rekordhøje 211 mia. kroner til værdiskabelsen i Danmark og deres bidrag er mere end fordoblet siden 2010. En analyse fra DAMVAD viser, at samlet set har internationale dimittender, der har afsluttet deres kandidatuddannelse fra et dansk universitet, bidraget med mere end 26,7 mia. kr. til den danske samfundsøkonomi i årene 2007 til 2020. Derudover viser forskningen, at højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft understøtter virksomhedernes vækst gennem positive effekter på produktivitet, innovation og eksport.

Region Hovedstaden har en særlig rolle som karrieredestination for de udlændinge, som kommer til Danmark for at arbejde, forske eller studere. Oplæg fra Erhvervshus Hovedstaden viser, at 7 ud af 10 højt kvalificerede udenlandske borgere bosætter sig i regionen.

Ifølge tal fra jobindsats er udenlandske medarbejdere også en vigtigere del af arbejdsstyrken i og omkring København. Ud af de 290.000 fuldtidsbeskæftigede udenlandske statsborgere arbejder 138.707, dvs. 48 pct., i en virksomhed i Region Hovedstaden og af dem arbejder 62.670 i en virksomhed i Københavns Kommune, dvs. 22 pct. I løbet af de seneste ti år er antallet af udenlandske statsborgere ifølge Dansk Erhverv steget med 5,2 procentpoint, fra en andel på 6,8 pct. i august 2012 til en andel på 12 pct. i august 2022. I Københavns Kommune er denne andel 17,5 pct.

Danske virksomheder har dog fortsat forgæves rekrutteringsforsøg, hvor de opslåede stillinger ikke besættes. En erhvervs-survey, lavet for Københavns Kommune i 2023, viser, at 33 pct. af virksomhederne i Københavns Kommune, inden for det seneste år, har oplevet, at de ikke kunne besætte ledige stillinger med kvalificeret arbejdskraft. Det fremgår også, at 47 pct. af virksomhederne i højere eller mindre grad rekrutterer internationale medarbejdere til deres virksomheder, og at det blandt dem er 52 pct., som søger medarbejdere med en lang videregående uddannelse.

Den demografiske udvikling gør desuden, at der i de kommende år kommer flere danskere, men at der konkret også vil mangle arbejdskraft til bl.a. børne-, ældre- og sundhedsområdet. Efterspørgslen på kvalificeret arbejdskraft kan ikke alene imødekommes med øget rekruttering og opkvalificering på det danske arbejdsmarked, hvorfor det i stigende grad er nødvendigt at tiltrække, modtage og fastholde kvalificeret international arbejdskraft.

Konkurrencen om kompetencerne er global, og kampen om de bedste talenter med f.eks. STEM-kompetencer (Science, Technology, Engineering, Mathematics) er hård. Udviklingen på arbejdsmarkedet har dog vist, at der i højere grad er behov for et bredt kompetencefokus. Forskellige organisationers analyser peger på, at der vil være mangel på arbejdskraft i både den private og offentlige sektor i 2030:

- Danmark kommer til at mangle i omegnen af 90.000 arbejdstagere i 2030 i både den private og offentlige sektor (Dansk Erhverv, 2023).
- Den grønne omstilling kommer til at kræve op mod 50.000 - 100.000 ekstra ansatte frem mod 2030 (Copenhagen Capacity, 2022).
- Frem mod 2030 vil der hvert år være brug for omkring 30.000 flere medarbejdere, hvis Danmark skal nå sin målsætning om CO2-reduktion på 70 procent (Dansk Industri, 2023).
- På områderne ingeniør, teknik og IT vil der mangle 13.000 kandidater i 2030 (DAMVAD udarbejdet for ingeniørforeningen, IDA 2022).
- Danmark kommer til at mangle 99.000 faglærte i 2030 (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2021).
- Der vil mangle 35.600 uddannede lærere, pædagoger, sygeplejersker og socialrådgivere i 2030 (DAMVAD Analytics lavet for Danske Professionshøjskoler, 2021).

I Københavns Kommune har International House Copenhagen siden 2013 arbejdet med at tiltrække, modtage og fastholde internationale borgere i samarbejde med bl.a. Copenhagen Capacity, Invest in Denmark, Workindenmark, Skattestyrelsen, og Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI).

Ved KL og statens indgåelse af økonomiaftalen for 2022 overtog kommunerne pr. 1. januar 2022 statslige opgaver fra WorkinDenmark og Skattestyrelsen målrettet internationale borgere. Det betyder, at både de kommunale borgerservice- og beskæftigelsesområder nu indgår i International House Copenhagen. Det har også betydet, at samarbejdsaftalerne med kommunerne skulle fornys. I Region Hovedstaden og Region Sjælland er det 38 kommuner (inkl. KK), som får indrejst deres nye internationale borgere i International House Copenhagen. På samme måde som borgerserviceområdet, har beskæftigelsesområdet ligeledes set en fremgang i efterspørgsel på karriereprogrammer for internationale borgere.

De seneste lovændringer og politiske aftaler i Folketinget, herunder aftaler om styrket international rekruttering, uddannelsesreform og akutplan for sundhedsvæsenet, vil de kommende år resultere i et øget antal af internationale borgere (se faktaboks nedenfor). Det kan give stigende travlhed og behov for at sikre kapaciteten hos myndigheder, herunder i Internationale House, i forhold til at indrejse flere borgere, sikre flere pladser på diverse karriereprogrammer og andre tilbud til de nye borgere.

---

**Styrket international rekruttering.** Loven, som blev vedtaget 23. marts 2023, indeholder en ny supplerende beløbsordning, udvidelse af fast-track-ordningen, et automatisk jobsøgningsophold til dimittender, en udvidelse af positivlisten for personer med en videregående uddannelse og Startup Denmark-ordningen samt ophævelse af etableringskortordningen. Ændring af udlændingeloven, trådte i kraft den 1. april 2023.

**Uddannelsesreform åbner for flere internationale studerende:** I fremtiden skal der optages flere internationale studerende inden for de områder, som erhvervslivet efterspørger. Universiteterne kan fra 2024-2028 oprette 1.100 engelsksprogede uddannelsespladser om året. Fra 2029 kan universiteterne oprette 2.500 nye pladser om året.

**Akutplan for sundhedsvæsenet:** Øget brug af udenlandsk arbejdskraft er en del af den akutplan for sundhedsvæsenet. Regeringen, Danske Regioner og KL er enige om, at der skal sikres en hurtigere autorisation af udenlandsk arbejdskraft, som er efterspurgt i sundhedsvæsenet. Styrelsen for Patientsikkerhed og Styrelsen for International Rekruttering og Integration tilføjes 5 mio. kr. i 2023 og 9,7 mio. kr. i 2024 til at nedbringe sagspuklen for ansøgninger fra sundhedspersonale fra tredjelande yderligere, herunder til afledte arbejdstilladelser.

---

Kataloget med barrierer og løsninger er opbygget over tre kapitler. Kapitel tre har fokus på tiltrækning, kapital fire på modtagelse og kapital fem på fastholdelse af internationale borgere. Under hvert kapitel er der først en kortlægning og rammesætning af barrierer, herefter følger en beskrivelse af de nuværende indsatser. De tre kapitler afsluttes med mulige løsningsforslag og anbefalinger til, hvad både Københavns Kommune og andre aktører kan gøre.



## 3. Tiltrækning – barrierer og løsninger

### 3.1 Kortlægning af barrierer i forhold til tiltrækning

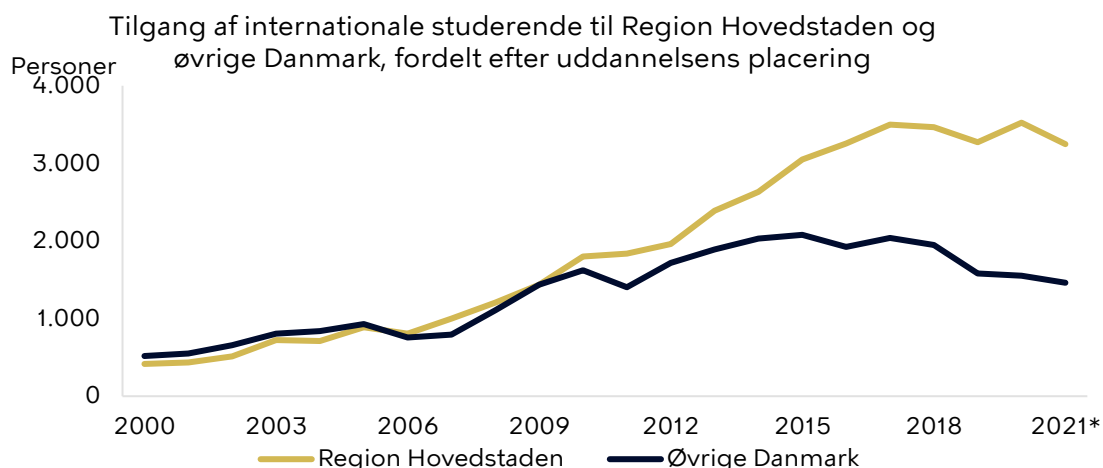
Danmark og København er i dag blandt de førende lande i EU i forhold til place branding, men der kan med fordel ses nærmere på, hvad andre lande og byer gør med succes og løbende undersøge, hvad man kan lære af dem ift. tiltrækning af internationale borgere. Der findes ikke officielle valide kvantitative data, som svarer på, hvor mange talenter, de enkelte byer og lande tiltrækker. Det internationale expat-community InterNation måler hvert år, hvor nemt det er for internationale borgere at slå sig ned i et nyt land eller by, når de flytter til udlandet. I alt har omkring 12.000 expats besvaret undersøgelsen, som omfatter 52 lande. Estland og Canada er bl.a. på listen over de mest expat-venlige lande og Valencia, Lissabon, Madrid, Basel, og Melbourne er blandt de mest expat-venlige byer.

Amsterdam er også en af de førende byer i Europa, hvilket bl.a. skyldes, at kendskabet til byen er større end København. Amsterdam har etableret en one-stop-shop, hvor både tiltrækning, modtagelse og fastholdelse er samlet i én organisation. I Finland får man 90 dage til at prøve landet og mulighed for at søge job. Det har både brandet landet - og mange, som var del af ordningen ønskede at blive og fik senere hen job.

I InterNations analyser ligger Danmark som nummer 29, hvilket placerer Danmark dårligst ud af de nordiske lande. København er nr. 17 ud af 57 byer, hvilket er en fremgang på 13 pladser i forhold til 2021, hvor København var nummer 30, og byen er således blevet mere expat-venlig. Byen fremhæves for den gode work-life-balance og livskvalitet, men ligger væsentligt lavere end andre byer i forhold til at falde til og føle sig hjemme, få venner og finde bolig.

Ifølge det danske Expat Study fra 2020 svarer 86 procent af de adspurgte, at de er tilfredse med at bo i Danmark. De er særligt glade for work/life-balancen i virksomhederne og 61 procent svarer, at dette var en vigtig faktor for at tage et job i Danmark. Analysen viser også, at mange expats ikke ser mange ikke-expats uden for jobbet. Det er derfor centralt, at internationale talenter, som kommer til Danmark, har realistiske forventninger, særligt i forhold til at lære dansk og få sociale relationer.

Hvor InterNations og Expat study har fokus på dem, der flytter for at arbejde, kan de internationale studerende, som kommer til Danmark, også bidrage til at øge arbejdsudbuddet. Særligt hvis de fastholdes og får job efter endt studie. Region Hovedstaden har oplevet en øget tilgang af internationale studerende, men den tilgang har været påvirket af Covis-19-pandemien og de nationale rammer (se figur nedenfor).



Kilde: Det Tværgående Analysekontor pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Med aftalen om styrket international rekruttering får internationale dimittender, der afslutter en dansk bachelor, professionsbachelor-, kandidat- eller Ph.D., fremover et automatisk jobsøgningsophold på 3 år. Det betyder, at de internationale studerende nu har længere tid til at etablere sig fremadrettet.

Mange aktører arbejder i dag med at brande Danmark og tiltrække videnskongresser, events, turister og investeringer bl.a. inden for Danmarks erhvervsmæssige styrkepositioner. For at tiltrække flere internationale talenter er der et behov for at sammentænke indsatsen på tværs af alle aktørerne på internationaliseringsområdet. Det gælder bl.a. ved events og videnskongresser, hvor det er muligt at tiltrække de internationale borgere, som kommer som turister.

Hertil kommer, at særligt små- og mellemstore virksomheder i dag ikke har den nødvendige erfaring eller viden ift. at ansætte internationale medarbejdere, hvorfor der også her opstår barrierer og behov for, at erhvervsfremmeaktører udvikler løsninger.

### 3.2 Uddybning af barrierer

Der er identificeret følgende barrierer i forhold til tiltrækning af de internationale borgere, den internationale arbejdskraft, studerende og deres medfølgende familier:

1. Danmark er en relativ ukendt karrieredestination og har ikke, som andre lande, en national talentstrategi. København spiller en særlig rolle i at tiltrække internationale studerende og andre talenter til Danmark. I nogle tilfælde er København mere kendt og mere attraktiv end resten af Danmark, men det er ofte hele landet, som brandes internationalt under brandet "State of Denmark".
2. Der mangler en stærk fælles fortælling om mulighederne for at bo og leve i København med fokus på livskvalitet og karrieremuligheder, som kan inspirere til, at talenter har lyst til at flytte hertil for at arbejde, studere eller forske.
3. Talent- og brandingindsatsen er kendetegnet af en projektøkonomi og har trods ønske om forenkling fortsat mange aktører.

4. Der er ikke samlede og uvildige prognoser for kompetencebehov på fremtidens arbejdsmarked, som kan pege på, hvor der er behov for at tiltrække arbejdskraft. Fremskrivninger peger på, at Danmark har behov for at supplere den nuværende arbejdsstyrke med de dygtigste mennesker til den grønne omstilling, IT-specialister, STEM, life science, velfærdspersonale mv.
5. Større events og videnskongresser udnyttes ikke tilstrækkeligt i forbindelse med tiltrækning af talenter. Der kan komme mere værdi ud af events, hvis aktører på tværs af internationaliseringsområdet formår at sammentænke deres indsatser for at tiltrække internationale borgere.
6. Særligt de små og mellemstore virksomheder har ikke den tilstrækkelige erfaring og viden, der skal til for at ansætte en international kollega.
7. Den nuværende regering lægger op til en reform af kandidatuddannelserne, som betyder, at 50% af kandidatuddannelserne fremover skal være 1-årige. Der er bekymring for, at de 1-årige kandidater vil afholde de udenlandske studerende fra at komme til Danmark, da man med en 1-årig kandidat vil have endnu kortere tid at etablere sig i.

### 3.3 Eksisterende indsatser

Nedenfor beskrives de indsatser, som hhv. Københavns Kommune og andre parter allerede gør for at sikre, at flere talenter tiltrækkes til Danmark samt at København brandes internationalt.

1. *Kompetencer til et grønt Danmark*: Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Kultur- og Fritidsforvaltningen er, sammen med 37 nationale parter, med i det nationale projekt "Kompetencer til et grønt Danmark," der løber over tre år. Indsatsen skal sikre, at virksomheder i Danmark har adgang til de nødvendige kvalificerede medarbejdere – både fra Danmark og udlandet - for at gennemføre den grønne omstilling. Projektet er støttet med 41 millioner kroner af Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse.
2. *Greater Copenhagen*: Greater Copenhagen er et dansk-svensk politisk vækstsamarbejde mellem 85 kommuner og fire regioner. Greater Copenhagen arbejder bl.a. for at minimere skattebarrierer mhp. at gøre det mere attraktivt at arbejde på tværs af sundet. I den forbindelse har man haft fokus på interessevaretagelsen op imod den svenske og danske regering, med henblik på at fokusere på forhandlinger om udfordringerne i Øresundsaf-talen.
3. *Wonderful Copenhagen/VisitDenmark og Copenhagen Capacity/Invest in Denmark*: I samarbejde med nationale og regionale aktører brandes København for at tiltrække internationale talenter, investeringer, videnskongresser, events og turister, der øger den internationale synlighed om København.
4. *Workindenmark*: Workindenmark er en landsdækkende statslig service, der bl.a. har adgang til en fælles europæisk jobportal med CV'er fra flere end 900.000

internationale jobsøgere. Workindenmark deltager bl.a. ved events i International House Copenhagen.

### 3.2 Løsninger

Nedenfor beskrives de identificerede løsninger, som kan imødekommende de ovenstående barrierer og udfordringer for at understøtte talenttiltrækning til København fremadrettet.

#### 3.3.1. Det kan Københavns Kommune gøre fremadrettet

1. KK kan i samarbejde med aktørerne, som varetager branding af byen udbrede succeshistorierne som modvægt til dårlige sager i medierne. Det kan skabe en fortælling om en velfungerende og mangfoldig by med mange internationale, som trives.
2. KK kan i samarbejde med danske repræsentationer og ambassader deltage aktivt i promovring af København og samarbejde med videnklynger om branding af byens styrkepositioner i udlandet.
3. KK kan i samarbejde med erhvervsfremmeaktører arbejde for, at talenttiltrækning indtænkes som indsats, når der afholdes events og kongresser i byen.
4. KK kan bidrage til en stærkere kobling mellem turisme og internationalisering af København f.eks. ift. byens turistinformation, Copenhagen Visitor Service, samt bruge events og kongresser til at øge synligheden om, hvad der sker i byen og hvorfor København er et godt sted at bo.
5. KK kan sammen med KL og andre organisationer arbejde for, at de nationale erhvervsfremmemidler og EU-midler i højere grad øremærkes talenttiltrækning. Derudover kan den nationale og europæiske projektøkonomi/bureaukrati minimeres ved at have fokus på at afsætte midler til løbende drift og opskalering af tiltag, som viser god effekt og derved sikre, at der ikke bruges uforholdsmæssigt meget tid på afrapportering og dokumentation, som er til gene for både deltagere og virksomheder, som deltager i projekter.

#### 3.3.2 Det kan andre aktører gøre

1. Staten kan sikre stabile rammevilkår for talenttiltrækning og arbejde for, at Danmark er konkurrencedygtig i forhold til andre lande, f.eks. i forhold til skat.
2. Midler fra finansloven kan fortsætte branding af hovedstaden, men staten kan også fortsat arbejde med forenkling og få indgange, så u hensigtsmæssig projektøkonomi og organisering minimeres.
3. Staten kan udarbejde en national talentstrategi, som sikrer, at hovedstaden fortsat markedsføres som karrieredestination. Talentstrategien kan komme med anbefalinger til, hvordan der kan laves en realistisk fortælling om det at bo, arbejde og studere i Danmark.

4. Bedre vidensgrundlag kan sikres via et nationalt uafhængigt kompetenceråd, som kan pege på fremtidens kompetencebehov og sætte initiativer i gang inden for områder med særlig mangel på arbejdskraft.
5. Der kan fortsat samarbejdes om et sammenhængende arbejdsmarked over Øresund.
6. Fortællingen om det københavnske arbejdsmarked herunder konkrete ledige stillinger, kan gøres lettere tilgængeligt på jobmesser i udlandet. De centrale aktører kan deltage sammen i messer, arrangementer og events som en samlet enhed, der tilsammen varetager Københavns internationale branding-/tiltrækningsarbejde. Der kan arbejdes med et koncept om "en indgang" så alle henviser til hinandens tilbud.
7. Der kan laves nationale kampagner, målrettet specifikke lande/kulturer, f.eks. med udgangspunkt i, hvor der findes relevante talenter, eller hvor der allerede er mange ambassadører eller turister i København, f.eks. fra Indien.
8. Lovgivningen kan sikre, at de globale virksomheder i højere grad skal kunne udnytte mulighederne for, at medarbejdere kan flyttes rundt og evt. kunne tiltrække remote arbejde i en prøveperiode. Regeringen har sendt et udkast til ændring af bekendtgørelsen af udlændinges adgang til Danmark i høring, som berører udenlandske medarbejdere i datterselskaber til danske virksomheder med minimum 50 ansatte i Danmark. Disse udenlandske medarbejdere vil få mulighed for at komme til Danmark og arbejde i det danske moderselskab i to adskilte perioder af hver højst 15 dages varighed inden for 180 dage på et forretningsvisum uden at skulle søge om en dansk arbejdstilladelse.
9. Erhvervsfremmesystemet og andre aktører kan have fokus på at gøre SMV'er mere klar til at modtage internationale talenter og skabe en kompetenceopbygning i de danske virksomheder ift. at arbejde strategisk med international arbejdskraft og internationalisering.
10. Hvis Danmark vil have flere internationale investorer til landet, er talenttiltrækning og fastholdelse centralt. Der er et behov for at sikre infrastruktur og viden til de internationale investorer om, hvordan bl.a. de administrative procedurer i Danmark fungerer samt hvad de offentlige myndigheder kan tilbyde dem og deres kommende medarbejdere, som kan gøre det attraktivt at tiltrække medarbejdere til virksomheden.
11. Mange talenter kommer til Danmark på grund af kærlighed. Disse positive internationale relationer kan styrkes ved at udvide mulighederne for eks. "Working Holiday". Ift. fastholdelse af internationale talenter, som danner par med en dansker, bør der være fokus på, at ægteskabslovgivningen ikke forhindrer fastholdelse.

## 4. Modtagelse – barrierer og løsninger

### 4.1 Kortlægning af barrierer i forhold til modtagelse

Hovedstaden spiller en særlig rolle i forhold til modtagelse af de internationale talenter. En analyse viser således, at 57 pct af den højt kvalificerede udenlandske arbejdskraft i 2018 bosatte sig i København, når de kom til Danmark.



Kilde: Det Tværgående Analysekontor pba. registerdata fra Danmarks Statistik”.

International House Copenhagen håndterer cirka halvdelen af alle internationale borgere, som kommer til Danmark. Borgerne fordeler sig bymæssigt således: 50 pct. København, 30 pct. Århus og 10 pct. hver til Odense og Aalborg.

Hvis hovedstaden også fremover skal give talenterne og deres familier en god modtagelse, er der en række barrierer, som skal fjernes. Det gælder bl.a. udfordringerne med sagsbehandlingstider for ikke-EU-borgere, udfordringerne med oprettelse af en dansk bankkonto og manglende mobilitetsmuligheder på tværs af Øresund. Hertil kommer udfordringer med at finde passende boliger i København, manglende infrastruktur til børn hvad angår internationale skoler samt netværk til ægtefæller.

For at gøre indrejseprocessen for internationale borgere så smidig som mulig, kan Københavns Kommune, i samarbejde med centrale aktører, bl.a. arbejde for at minimere bureaukratiet i sagsbehandlingen. Det kan f.eks. ske, hvis de statslige myndigheder indgår i samarbejde om den eksisterende fælles digitale indrejseløsning. Der bør endvidere ses på, hvordan der kan skabes lettere adgang til opholdsgrundlag med henblik på at skabe et bedre grundlag for rekruttering af international arbejdskraft. For at styrke mobiliteten på tværs af Øresund, kan der i samarbejde med Greater Copenhagen undersøges løbende, hvor det er muligt at lette administrative byrder og krav.

Der er et behov for et styrket samarbejde med andre kommuner om bolig, f.eks. gennem et større informationsmateriale, der introducerer hele regionen og dens muligheder for bosætning. Derudover er der behov for at undersøge, hvorvidt dækningen i regionen af

både private og offentlige internationale skoler til medrejsende børn er tilstrækkelig, og i givet fald igangsætte et tværkommunalt samarbejde om at etablere nye tilbud.

For at sikre et bedre data- og vidensgrundlag til fremtidige rekrutteringsindsatser, kan der f.eks. tilbydes netværk for nytilkomne borgere, der både kan skabe ny viden gennem surveys og samtidig bruges til at promovere indsatser og events, der skal gøre det lettere at finde sig til rette i Danmark. Dette kan ske gennem indsatser International House Copenhagen i samarbejde med de øvrige ICS-byer.

#### 4.2 Uddybning af barrierer

Der er følgende barrierer for modtagelse af de internationale borgere, den internationale arbejdskraft, studerende og deres medfølgende familier

1. Selv om der de seneste år har været fokus på at forenkle de nationale regler og sagsbehandlingstid for ikke-EU-borgere, opfattes myndighedsbehandlingen hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration stadig som bureaukratisk og lang. Borgere, der ønsker at flytte til Danmark, skal i dag desuden benytte forskellige digitale indgange, når de ansøger om ophold og CPR-nummer.
2. Det er svært for internationale talenter at finde en passende bolig i København. I det seneste år har der været en række eksempler på, at de internationale borgere bor i meget små og dyre boliger, som f.eks. er opført til studerende, eller bor i lejede boliger med meget høje huslejer.
3. Det er ofte udfordrende at få en dansk bankkonto, da bankerne ofte stiller en lang række krav til de internationale borgere. Det betyder, at medarbejdere ikke kan få udbetalt deres løn og betale deres regninger. Derudover kan ventetiden på at få en dansk bankkonto være så lang, at medarbejdere skal have udbetalt løn kontant eller via konto i eget hjemland.
4. Der er fortsat barrierer i forhold til mobilitet på tværs af sundet, som bl.a. omhandler, at ikke-EU/EFTA-borgere med svensk opholdstilladelse ikke er tilgængelige for danske virksomheder. Hertil kommer, at svenske arbejdstagere også skal have et dansk skattemummer for at få lønsamt at straffeattestsagsbehandlingstid hos hhv. dansk og svensk politi kan være en udfordring.
5. De internationale talenter vil gerne have, at hele familien falder til og dette kræver "infrastruktur" til børn (internationale skoler og børnehaver) og netværk til ægtefæller. Det er f.eks. et problem, at dem, som arbejder i Kalundborg, skal bo i Roskilde Kommune for at kunne få børn på en international skole. I København er Europaskolen den eneste offentlige skole, mens der er en række private skoler, som opkræver et månedligt gebyr. Københavns Kommune yder ikke økonomiske tilskud til elever på privatskoler.

### 4.3 Eksisterende indsats

Nedenfor er beskrevet nogle af de indsats, som hhv. Københavns Kommune og andre parter allerede gør for at sikre en bedre modtagelse i Danmark og København.

1. *Den digitale brugerrejse*: International House Copenhagen har bidraget til udviklingen af den digitale brugerrejse for internationale talenter, der flytter til Danmark. Det betyder, at al viden fra alle offentlige myndigheder er samlet på platformen Lifeindenmark.dk. Brugerrejsen er udviklet i samarbejde med Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI), Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), Skattestyrelsen, Udlændingestyrelsen, WorkLiveStay, Aarhus Kommune og International House North Denmark.
2. *Fælles digital indrejseløsning*: Københavns Kommunes task force for bedre Erhvervsvilkår anbefalede i 2018, at Københavns Kommune skulle styrke servicen til internationale borgere. Der blev afsat 2,2 mio. kr. i 2021 til udvikling og implementering af en fælles digital indrejseløsning samt en varig servicebevilling på 360 t. kr. fra 2022 til drift af løsningen.
3. *Københavns Kommunes digitale kanaler*: KK har en række digitale kanaler målrettet de internationale borgere, som er på vej eller allerede er i København. Flere af disse har en brugerskare uden for Danmarks grænser og kan derfor også bruges i tiltrækningsarbejdet. I forbindelse med COVID-19 har KK desuden også udviklet en række webinarer om bl.a. boligsøgning, CPR-registrering mv.

### 4.4 Løsninger

Nedenfor skitseres de identificerede løsningsforslag, som hhv. Københavns Kommune og andre parter – særligt staten – kan igangsætte fremadrettet.

#### 4.4.1 Det kan Københavns Kommune gøre fremadrettet

1. International House og andre fysiske indgange for internationale borgere kan arbejde på, at indrejseprocessen skal formidles bedre/mere visuelt.
2. KK kan i samarbejde med centrale aktører fortsat arbejde for at sænke beløbsgrænsen, skabe lettere adgang til opholdsgrundlag samt arbejde for at minimere bureaukratiet i sagsbehandlingen ifm. rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Det skal sikre, at indrejseprocessen bliver så smidig som mulig, f.eks. gennem forsøg med frisættelse eller frikommuneforsøg i samarbejde med de øvrige ICS-kommuner. Der kan med fordel laves forsøg med ændret åbningstid, når f.eks. internationale talenter og investorer er i en anden tidszone.
3. KK kan gennemgå den digitale brugerrejse og i samarbejde med Greater Copenhagen løbende undersøge, om det er muligt at lette de administrative byrder og krav, der kan lette modtagelsen og styrke mobiliteten på tværs af Øresund. Det kan f.eks. være at ændre CPR-loven ift. boligkrav eller kigge nærmere på krav om EU-opholdsdokument<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Hvis udlændingen er statsborger i et EU-land, et EØS-land eller Schweiz, kan han eller hun starte med at arbejde – og herefter søge om et EU-opholdsdokument hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI).



4. KK kan fortsat udvikle informationsmateriale, der introducerer hele regionen mhp. bosætning, og styrke samarbejdet med andre kommuner om bolig.
5. KK og andre kommuner kan se på, om der er tilstrækkelig dækning af både private og offentlige internationale skoletilbud.
6. Alle nye borgere kan modtage et udvidet Welcome Kit, hvor de som forsøg aktivt skal framelde sig f.eks. tilbud om kultur og fritid (hvis lovligt). International House og de øvrige ICS-byer kan også tilbyde alle nyankomne et sign-up til netværk, der både kan bruges til at fortælle om events samt få data og viden retur gennem surveys blandt målgruppen.

#### 4.4.2 Det kan andre gøre fremadrettet

1. For at minimere bureaukratiet ifm. rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, kan der ses på hele myndighedsbehandlingen ift. forløbet med indrejse så smidigt som muligt. Staten bør fortsat at have fokus på at nedbringe sagsbehandlingstid også for de medfølgende ægtefæller. Det kan bl.a. ske ved, at staten kommer med på den digitale indrejseløsning. Det kan f.eks. også ske gennem forsøg med frisættelse eller frikommuneforsøg i ICS-kommuner og styrket samarbejde om den digitale indrejseløsning.
2. Der kan ses nærmere på CPR-ansøgere, som ikke fuldfører indrejsen og afdække årsager til, hvorfor dette ikke sker. Det kan f.eks. afdækkes, om det skyldes jobtilbud i et andet land eller om manglede indrejse skyldes andre årsager.
3. På udvalgte områder bør der løbende laves kortlægninger af årsagerne til den lange sagsbehandlingstid (ressourcer, kommunikation, krav), som f.eks. kan sikre en hurtigere proces ift. oprettelse af bankkonto.
4. I takt med at lovingen letter adgangen for flere og i forlængelse af tiltag for særlige målgrupper, herunder f.eks. sundhedspersonale, er det centralt at sikre tilstrækkelig finansiering til en kapacitetsudvidelse hos de relevante myndigheder, så der ikke opstår flaskehalse f.eks. i forhold til autorisation. Styrelsen for Patientsikkerhed og Styrelsen for International Rekruttering og Integration tilføres 5 mio. kr. i 2023 og 9,7 mio. kr. i 2024 til at nedbringe sagspuklen for ansøgninger fra sundhedspersonale fra tredjelande yderligere, herunder til afledte arbejdstilladelser.

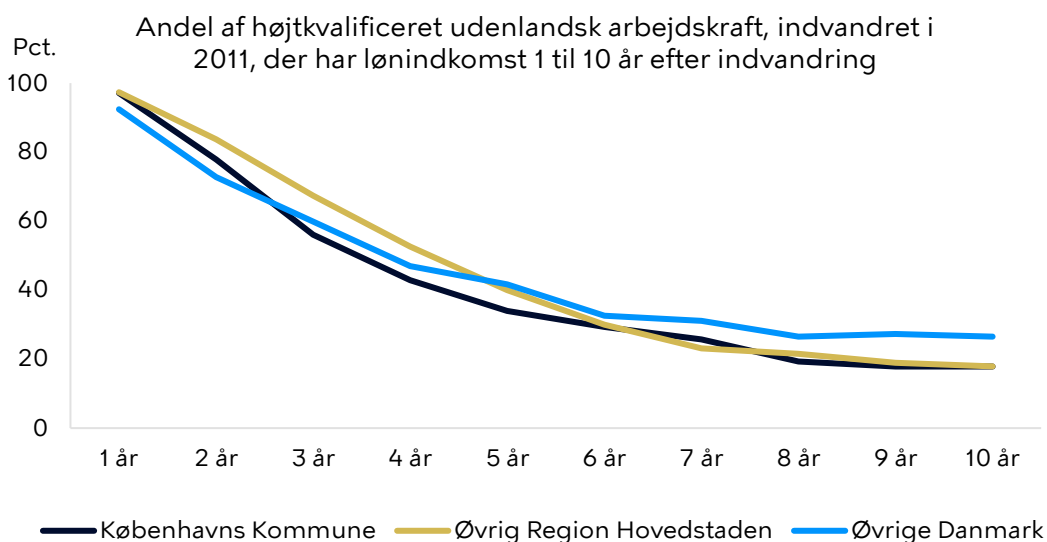
## 5. Fastholdelse – barrierer og løsninger

### 5.1 Kortlægning af barriere i forhold til fastholdelse

Nye tal fra Danmarks Statistik viser, at København er dårligere til at fastholde talenter end de øvrige dele af Danmark. Dette kan indikere, at den højt kvalificerede udenlandske arbejdskraft, der kommer til København, er mere mobil, har kortere ansættelsesforhold eller har vanskeligere ved at finde sig til rette. Det kan også være udtryk for at mange forskere, IT-specialister og specialiserede håndværkere er en del af en global arbejdsstyrke, som flytter rundt efter de mest attraktive job og opgaver. Fastholdelse skal derfor i denne kontekst ses som en indsats rettet mod den del af de internationale arbejdstagere, som vil og kan fastholdes.

Der er stort potentiale i at fastholde de internationale borgere. Nye tal fra Danmarks Statistik viser, at efter 6 år har kun 35 pct. af den højt kvalificeret arbejdskraft fortsat lønindkomst i Danmark. 35 pct. af de studerende forlader landet efter endt uddannelse ifølge en analyse, DAMVAD har udarbejdet for Ingeniørforeningen i 2022.

En anerkendt måde at opgøre hvor længe de internationale talenter bliver, er, ved at se på, om de har en lønindkomst i Danmark. Nye tal fra Danmarks Statistik viser, at hos den højt kvalificerede udenlandske arbejdskraft, som er indvandret i 2011, er andelen af personer med lønindkomst og med bopæl i Københavns Kommune faldet til 34 pct. efter fem år. I det øvrige Region Hovedstaden og i det øvrige Danmark har 42 pct. lønindkomst efter fem år.



Kilde: Det Tværgående Analysekontor pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Året efter dimission er over 65 pct. af dimittenderne fortsat i Danmark. Andelen af dimittender, der bliver i Danmark, er højest de første år efter dimission og ser ud til at stabilisere sig over tid (DAMVAD, 2022).

København er udfordret af, at byen ligger lavere end andre hovedstæder, når det kommer til at føle sig hjemme, finde bolig og danne sociale netværk uden for

arbejdspladsen -både hvad angår internationale talenter og medfølgende familie. Et manglende netværk kan også gøre det sværere at finde job og bolig i København.

KK har i forvejen en række indsatser som bl.a. International Citizen Days, First Job Copenhagen og Greater Copenhagen Career Program, der arbejder på at styrke fastholdelsen af internationale borgere.

Der mangler dog fortsat officielle analyser og data, som løbende viser, hvordan både København såvel som resten af landet klarer sig sammenlignet med andre lande. Der er derfor et behov for større viden om, hvordan internationale talenter kommer til Danmark, hvorfor de bliver og hvordan man i højere grad kan fastholde dem.

Gennem samarbejde med arbejdsmarkedets parter, universiteter, og andre videregående uddannelser, kan KK bidrage til at øge antallet af studiejob samt fortsætte jobprogrammer, så flere fastholdes efter endt uddannelse. KK har i dag en række jobprogrammer for både internationale talenter og spouses, der udløber. Det kan overvejes, hvorvidt disse skal forlænges eller gøres permanente.

For at skabe et forbedret vidensgrundlag kan der indsamles data og viden om årsagerne til, at internationale borgere forlader landet.

## 5.2 Uddybning af barrierer

Den internationale arbejdskraft, studerende og deres medfølgende familier oplever følgende barrierer i forbindelse med fastholdelse:

1. København ligger væsentligt lavere end andre hovedstæder i forhold til at føle sig hjemme, danne sociale netværk og finde bolig.
2. Mange flytter i dag pga. højt skattetryk, de kolde vejrforhold eller fordi familien ikke falder til.
3. Internationale borgere har ofte svært ved at danne sociale fællesskaber ift. fritidsinteresser, foreningsliv mv., der kan give et større netværk uden for arbejdspladsen samt mulighed for at indgå i nye relationer for eks. medfølgende familie.
4. Der findes ikke officielle og løbende analyser og data, som viser, hvordan Danmark og København klarer sig ift. andre lande, hvad angår fastholdelse af de internationale talenter. Der er behov for mere viden om, hvorfor talenter, internationale studerende og spouses kommer til Danmark og hvorfor de bliver.
5. KK kæmper i dag særligt med at fastholde udenlandske studerende efter endt uddannelse. Det skyldtes bl.a., at de udenlandske studerende har svært ved at finde bolig og job, fordi de mangler et netværk.
6. Internationale borgere og virksomheder har ofte manglende kendskab til de mange services, som tilbydes målgruppen. Det kan betyde, at de ikke får tilbud om f.eks. job og derfor forlader landet.

### 5.3 Eksistere indsatser

Nedenfor beskrives de indsatser, som hhv. Københavns Kommune og andre parter allerede gør for, at talenter får viden om deres nye by og kommer i job.

1. *New in Denmark services og International Citizen Days*: International House Copenhagen arbejder på at styrke tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af internationale talenter i Greater Copenhagen. Indsatsen består bl.a. af New in Denmark services, der er events, som informerer de nye borgere om vigtige livsforhold, lige fra bank, bolig, til bæredygtighed, job, fritidsliv og frivillighed.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har følgende internationale programmer:

2. *First Job Copenhagen (FJC)*: FJC er et fem-dages job- og karriereprogram, hvor internationale borgere med en bachelor eller kandidat får hjælp til CV, jobsøgning, viden om det danske arbejdsmarked mm.
3. *Greater Copenhagen Career Program (GCCP)*: GCCP er et 6-måneders mentor- og karriereprogram for internationale studerende sent i deres uddannelse samt nylige dimittender. De studerende får viden om det danske jobmarked, hjælp til CV, ansøgning og LinkedIn, jobinterview- og præsentationstekniktræning, virksomhedsbesøg mm.
4. *Copenhagen Career Program (CCP)*: CCP er et fem dages job- og karriereprogram for medfølgende spouses. Der tilbydes hjælp til CV, jobsøgning og viden om det danske arbejdsmarked, med forskellige tilbud efter uddannelsesniveaueu.
5. *Head Start (HS)*: Head Start er et 2 dages intensivt program for studerende tidligt i deres uddannelse, da erfaringer viser, at studerende, der har haft studiejob, har nemmere ved at finde job efter endt uddannelse. Udover de to dage har de studerende mulighed for at få 1-1 vejledning med en konsulent i Københavns Erhvervshus.
6. *Get Started (GS)*: Get Started er et intensivt jobsøgningskursus for internationale ufaglærte og faglærte, eller andre der ønsker forskellige typer af ufaglærte job. På kurset får de internationale borgere mulighed for at tale med konsulent og får vejledning til at skrive CV, tale med arbejdsgivere mm.
7. *Young Professionals Denmark*: Program Young Professionals Denmark, som udføres af Copenhagen Capacity, har fokus på at få udenlandske studerende til at blive i landet efter eksamen fra en dansk uddannelsesinstitution. Programmet har formålet at øge andelen af dem, der, to år efter endt uddannelse har et relevant job, til 54 pct. Blandt dem, som ikke er med i programmet, er andelen kun 34 pct.

## 5.4 Løsninger

Nedenfor er skitseret mulige løsningsforslag til at understøtte fastholdelse af talenter i København.

### 5.4.1 Det kan Københavns Kommune gøre fremadrettet

1. KK 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.
2. KK kan sætte større fokus på at opfordre de nye borgere til at deltage på de gratis sprogkurser og understrege behov for at lære dansk.
3. KK kan med fordel lave mere forpligtende samarbejder med virksomheder om de internationale kandidater og virksomhederne kunne dermed tage større ansvar for at løfte opgaven.
4. Arbejdsmarkedets parter og KK kan i samarbejde med andre relevante offentlige myndigheder have fokus på, at medfølgende ægtefæller trives og kommer i job.
5. KK har en række korte og længere jobprogrammer for internationale studerende, medfølgende ægtefæller og internationale arbejdstagere, der udløber. Det kan derfor overvejes, om der skal findes varig finansiering til programmerne.
6. Fyrtårnsevenen International Citizen Days og andre New in Denmark-services kan fortsættes og udvikles, så de nye internationale borgere får et bedre udgangspunkt for at føle sig hjemme, danne sociale netværk, finde job og bolig.
7. KK kan have større fokus på at sikre flere muligheder for de internationale borgere og deres børn, så de kan blive en del af det danske samfund og få adgang til kultur- og fritidslivet. Det kunne ske ved at støtte optagelsen af flere internationale i foreninger, mentorordninger, flere sociale partnerskaber i foreninger samt et generelt bedre informationstilbud på engelsk.
8. KK kan afdække, om det er lovligt at tilbyde fribilletter fra private aktører eller "pålægge" de internationale et foreningsmedlemskab, som de aktivt skal melde fra.

### 5.4.2 Det kan andre gøre fremadrettet

1. Arbejdsmarkedets parter kan i samarbejde med offentlige myndigheder have fokus på, at medfølgende ægtefæller trives og kommer i job, hvis de ønsker det.
2. Arbejdsmarkedets parter, offentlige myndigheder, universiteter og andre videregående uddannelser kan være med til at øge antallet af studerende med

studiejob samt informere om jobprogrammer, så flere internationale studerende fastholdes i Danmark efter endt studietid.

3. Virksomhederne kan også blive bedre til at tage imod internationale studerende. Der kan fx tænkes i samarbejde med erhvervsorganisationer om at finde virksomhedssamarbejder f.eks. om specialepladser og studentermedarbejdere.
4. Der findes i dag ikke sammenlignelige tal på tværs af lande og byer, som kan benchmarke, hvor gode lande og byer er til at fastholde talenter. Der er derfor behov for mere internationalt samarbejde om data. Der er særligt behov for et fælles og bedre vidensgrundlag om, hvordan Danmark og København kan fastholde internationale studerende og spouses. Der kunne f.eks. laves opfølgningssamtaler efter 1-2 år, hvor der er fokus på mulighed for styrke fastholdelsen.
5. ICS-kommuner og Indenrigsministeriet kan lave forsøg med udslusningssamtaler eller lignende med borgere i den arbejdsdygtige alder, som framelder sig CPR. Formålet er på sigt at få løbende opdaterede tal på årsager til at, internationale forlader Danmark.