

Katalog - Bedre vilkår for internationale borgere



Foto: Klaus Holsting fra International Citizen Days i 2021

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	2
1. Forord og resumé.....	3
2. Indledning.....	7
3. Tiltrækning – barrierer og løsninger.....	10
3.1 Kortlægning af barrierer i forhold til tiltrækning.....	11
3.2 Uddybning af barrierer.....	12
3.3 Eksisterende indsatser.....	13
3.4 Løsningsforslag.....	14
3.4.1. Det kan Københavns Kommune gøre fremadrettet.....	14
3.4.2 Det kan andre aktører gøre.....	14
3.5. Oversigtstabel tiltrækning: Effekt, målgruppe og ressourcebehov for løsningsforslag.....	17
4. Modtagelse – barrierer og løsninger.....	18
4.1 Kortlægning af barrierer i forhold til modtagelse.....	19
4.2 Uddybning af barrierer.....	19
4.3 Eksisterende indsatser.....	20
4.4 Løsningsforslag.....	21
4.4.1 Det kan Københavns Kommune gøre fremadrettet.....	21
4.4.2 Det kan andre gøre fremadrettet.....	22
4.5. Oversigtstabel modtagelse: Effekt, målgruppe og ressourcebehov for løsningsforslag.....	23
5. Fastholdelse – Barriere og løsninger.....	24
5.1 Kortlægning af barriere i forhold til fastholdelse.....	25
5.2 Uddybning af barrierer.....	26
5.3 Eksisterende indsatser.....	26
5.4 Løsningsforslag.....	27
5.4.1 Det kan Københavns Kommune gøre fremadrettet.....	28
5.4.2 Det kan andre gøre fremadrettet.....	28
5.5. Oversigtstabel fastholdelse: Effekt, målgruppe og ressourcebehov for løsningsforslag.....	30
6. Kildehenvisninger.....	31

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 kortlægger barriererne for og skitserer forslag til løsninger i relation til at tiltrække, modtage og fastholde internationale borgere i København. Kataloget er udarbejdet med input fra Advisory Boardet for International House Copenhagen, Københavns Erhvervsråd, Københavns Uddannelsesråd, Akademikerne, Dansk Metal, FH-Hovedstaden og FOA (jf. bilag 3). Flere 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. Udkast til katalog med barrierer og løsninger blevet forelagt hhv. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget og Kultur- og Fritidsudvalget den 21. august og 25. august, som optakt til forhandlinger om Budget 24. Nogle udfordringer er håndteret via budgetforhandlingerne for Budget 24 (se bilag 4).

Derudover beskriver kataloget de nuværende indsatser inden for området og identificerer herudover 22 barrierer og 43 løsninger ift. hhv. tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af internationale borgere. 23 af de kortlagte forslag til løsninger retter sig mod Københavns Kommune selv, mens 20 løsningsforslag er rettet mod hhv. nationale og andre aktører.

Kortlægningen viser, at den internationale konkurrence om de bedste talenter er hård men kortlægningen viser samtidig, at de internationale medarbejdere de seneste år har stået for en stor del af Danmarks økonomiske vækst. En analyse fra 2023 foretaget af Københavns Kommune viser, at 63 pct af de internationale studerende samt 7 ud af 10 de højt kvalificerede udenlandske borgere, som kommer til Danmark, bosætter sig i Region Hovedstaden (Københavns Kommune, 2023). Men pga. den demografiske udvikling og mangel på arbejdskraft skal København, og Danmark, forventeligt gøre sig klar til at tage imod endnu flere internationale borgere fremover.

Barrierekortlægningen peger på fem centrale udfordringer:

1. **Ukendt destination:** Danmark er en relativ ukendt karrieredestination og har ikke, som andre lande, en national talentstrategi. Talentdagsorden er på nationalt niveau desuden karakteriseret af projektøkonomi og mange spredte aktører.
2. **Bureaukrati og praktiske benspænd:** Modtagelsen af udenlandsk arbejdskraft er præget af omfattende statslige bureaukrati særligt for borgere udenfor EU og en række praktiske benspænd, fx problemer med at få bankkonto, mangel på boliger og det opleves som svært at finde plads på internationale skoler, som er en skoleform, som efterspørges.

3. **Svært at falde til, få venner og job:** Der er stort potentiale i at fastholde de internationale borgere. I dag forlader mange landet, fordi de selv eller familien ikke falder til, eller fordi de internationale studerende og medfølgende ægtefæller ikke får job.
4. **Målgruppen og virksomheder mangler kendskab til tilbud:** Der er mange aktører og der mangler kendskab til tilbud hos både de internationale borgere og virksomheder. Der er desuden barrierer ift. at gøre særligt SMV'er mere klar til at modtage internationale talenter.
5. **Manglende viden og data:** Der findes i dag ikke sammenlignelige tal på tværs af lande og byer - også internationalt -, som kan benchmarke, hvor gode lande og byer er til at tiltrække og fastholde talenter.

Kortlægningen har identificeret nedenstående fem overordnede løsningsforslag:

1. **Mere målrettet tiltrækning med en national talentstrategi:** En national talentstrategi kan understøtte et bedre vidensgrundlag og et fælles fundament for at tiltrække internationale borgere til Danmark, og herved bidrage til, at Danmark og København bliver en mere kendt karrieredestination internationalt. Endeligt kan der ses på en ophævelse af begrænsninger for optag af internationale studerende på universiteter og andre uddannelsesinstitutter. Konkret foreslår forvaltningerne:

Udarbejdelse af national talentstrategi: Der kan fra politisk niveau rækkes ud til Staten mhp. at indgå i dialog om udarbejdelse af en national talentstrategi. Konkret skal strategien udarbejdes i samarbejde med bl.a. arbejdsmarkedets parter, og det skal sikres, at hovedstaden fortsat markedsføres som karrieredestination.

Fokus på digitale tiltrækningskampagner i samarbejde med Copenhagen Capacity: I 2022 gennemførte Copenhagen Capacity 13 digitale kampagner, som blev vist 94 mio. gange. KK kan gå i dialog med Copenhagen Capacity om at udvide samarbejde. Det vil kræve yderligere finansiering.

Fokus på tiltrækning af erhvervsfremmemidler til international talenttiltrækning: KK kan gå sammen med KL og andre organisationer og arbejder for, at de nationale erhvervsfremmemidler og EU-midler i højere grad øremærkes talenttiltrækning.

2. **God modtagelse med fokus på værtskab og mindre bureaukrati:** Et øget fokus på at afskaffe praktiske benspænd og administrative byrder som nye borgere møder inden og ved ankomsten til Danmark. På statsligt niveau fx adgang til bankkonto og en bedre digital indrejseløsning på tværs af myndigheder, mens det på kommunalt niveau fx begrænset adgang til en bolig og udbud af offentlige internationale skoler. På tværs af myndigheder kan der også sættes fokus på den gode modtagelse, så nye internationale borger føler sig velkomne i mødet med de danske myndigheder. Konkret foreslår forvaltningerne:

Styrket vejledning i International House: KK kan styrke den personlige vejledning i International House (i dag er der kun generel vejledning primært om CPR) via arbejdsfællesskab ml. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Kultur- og Fritidsforvaltningen. Indsatsen vil kræve yderligere finansiering.

Fokus på internationale skoletilbud: KK kan i dialog med andre kommuner se på, om der er tilstrækkelig dækning af private og offentlige internationale skoletilbud og igangsætte et tværkommunalt samarbejde om at afdække behovet for at etablere nye offentlige skoletilbud. Det forventes at en kortlægning vil kræve yderligere finansiering.

3. Fastholdelse af de internationale borgere via både job og foreningslivet: Der kan sættes fokus på fastholdelse ved at styrke de internationale borgeres professionelle og sociale netværk, herunder også sikre at ægtefæller trives og evt. kommer i job. Fx kan 'International Citizens Days' og andre 'New in Denmark' services i Københavns Kommune fortsættes og udvikles, herunder fortsætte de eksisterende kommunale job- og karriereprogrammer for internationale borgere. Der kan desuden være behov for fokus på, at børnene og de medfølgende ægtefæller bliver en del af bl.a. foreningslivet mhp. at fastholde hele familien i Danmark. Konkret foreslår forvaltningerne:

Fokus på ansættelse af internationale studerende og ægtefæller: KK kan bidrage til at flere studerende får et studiejob ved at ansætte internationale studerende. KK kan desuden vejlede studerende om jobmuligheder via job- og karriereprogrammerne der blev forlænget ved Budget 24.

Fokus på at flere internationale borgere deltager i foreningslivet: KK kan i samarbejde med andre aktører understøtte at flere internationale borgere deltager i foreninger mv. og øge informationen på engelsk ift. frivilligt arbejde, foreningsliv og -medlemskaber, som giver netværk og venskaber. Dette vil kræve nye midler.

Fortsættelse af International Citizen Days: International Citizen Days kan fortsættes og udvikles, så de nye internationale borgere får et bedre tilhørsforhold til København. Ved budgetforhandlingerne i 2022 og 2024, blev givet midler til eventet, men det er stadig underfinansieret pga. den positive udvikling i deltagerantal og behov for midler til en større lokation.

4. Øget synlighed om tilbud og klargøre SMV'er: Der er behov for at øge kendskabet til de nuværende tilbud over for både virksomheder og talenter via digitale og fysiske kanaler. De mange private og offentlige aktører kan gå sammen og i højere grad skabe én indgang

fx ved deltagelse på internationale jobmesser. Derudover kan der fokuseres på at gøre SMV'er mere klar til at modtage internationale talenter, fx vha. kompetenceopbygning. For at gøre byens erhvervsliv mere international og skabe flere jobmuligheder, kan det være nødvendigt at tiltrække flere internationale virksomheder og investorer til København. Konkret foreslår forvaltningerne:

Styrket vejledning af SMV'er ift. ansættelse af international arbejdskraft: KK kan gå i dialog med Erhvervsfremmesystemet og andre aktører om at styrke SMV'erne i at modtage internationale talenter og skabe en kompetenceopbygning i de danske virksomheder ift. at arbejde strategisk med international arbejdskraft og internationalisering. 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. Denne indsats vil kræve nye midler.

Kampagner om nuværende tilbud. For at styrke synligheden om de nuværende og kommende tilbud kan KK lave flere informationskampagner på sociale medier efter forskellige målgrupper og deres behov, dette vil kræve yderligere midler.

5. Mere viden bl.a. via internationalt samarbejde om data: Der kan igangsættes et 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. I Danmark og hovedstaden kan der fx afholdes udslusningssamtaler til de internationale borgere, som framelder sig CPR.

Internationalt samarbejde om data: 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. KK kan derfor gå i dialog med sammenlignelige byer om at oprette samarbejder ift. at styrke det fælles vidensgrundlag. Derudover kan KK lave opfølgningssamtaler med internationale borgere efter 1-2 års ophold i København, mhp. at styrke fastholdelsesgraden. Begge indsatser vil kræve midler.

Forsøg med udslusningssamtaler: 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. Denne indsat vil kræve at der afsættes yderligere ressourcer, hos de involverede myndigheder.

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 i store dele af EU. Derfor bør Danmark have det rigtige set-up, som understøtter, at hele landet og København er 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. i 2022. Det er et markant bidrag, som svarer til mere end 8 pct. af Danmarks samlede BNP (Dansk Erhverv, 2023b). Ifølge Dansk Industri bidrog udlændinge i 2022 med rekordhøje 262 mia. kroner til værdiskabelsen i Danmark og deres bidrag er mere end fordoblet siden 2010 (Dansk Industri, 2023b). 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 (DAMVAD Analytics, 2022). Derudover viser forskningen, at højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft understøtter virksomhedernes vækst gennem positive effekter på produktivitet, innovation og eksport (Københavns Kommune, 2019).

Ifølge aktuelle tal fra Jobindsats udgør udenlandske medarbejdere også en stadigt voksende andel af arbejdsstyrken i og omkring København. Ud af de 288.118 fuldtidsbeskæftigede udenlandske statsborgere arbejder 139.208, dvs. 48 pct., i en virksomhed i Region Hovedstaden og af dem arbejder 63.003 i en virksomhed i Københavns Kommune, dvs. 22 pct (STAR, 2023). 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 (Dansk Erhverv, 2023a).

Danske virksomheder forsat har forgæves rekrutteringsforsøg, hvor de opslåede stillinger ikke besættes. I en ny analyse, som Dansk Industri (DI) har lavet, udpeger 45 pct. af virksomhederne "mangel på medarbejdere" som den eksterne barriere, der hæmmer virksomhedens udviklingsmuligheder mest de næste år (Dansk Industri, 2023a). En erhvervsklimamåling, 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 (Epinion - på vegne af Københavns Kommune, 2023).

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 dermed 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. Udfordringen er at de fleste EU-lande kommer til at være i demografisk modvind i de kommende år, hvor en stor del af den nuværende internationale arbejdskraft som arbejder i Danmark, kommer fra.

Konkurrencen om kompetencerne er global, og kampen om de bedste talenter med de rette højt specialiserede kompetencer er hård. Udviklingen på arbejdsmarkedet har dog i de seneste år 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 (Baes-Jørgensen, 2022).
- Hvis målsætning om 70 pct. reduktion af CO2 skal nås, vil det give efterspørgsel på 116.000 ekstra årsværk i industrien (COWI, 2022).
- På områderne ingeniør, teknik og IT vil der mangle 13.000 kandidater i 2030 (DAMVAD Analytics, 2022).
- Der vil mangle omkring 7.000 personer med en kort videregående, 6.100 med en mellemlang videregående og 2.600 med en lang videregående it-uddannelse i 2030 (IRIS Group & HBS Economics, 2021)
- 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, 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 fornyes. I Region Hovedstaden og Region Sjælland er det 38 kommuner (inkl. KK), som får indrejst deres nye internationale borgere i International House Copenhagen. International House har fået opgjort samlet tal for 2022, som viser ny rekord på over 26.000 cpr-numre. De nyeste tal frem til august tyder også på rekord i 2023, hvis der sammenlignes med tidligere år. En fremskrivning viser, at der bliver ca. 29.000 indrejste i 2023. 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 kunne 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 medarbejdere indenfor. Universiteterne kan fra 2024-2028 oprette 1.100 engelsksprogede uddannelsespladser om året. Fra 2029 kan universiteterne oprette 2.500 nye pladser om året. Det skal dog bemærkes, at dette ikke omfatter international rekruttering til erhvervsakademierne.

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 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.

Dette katalog er opbygget over tre kapitler, om hhv. fokus på tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af internationale borgere. Under hvert kapitel er der først en kortlægning og rammesætning af barrierer, herefter følger en beskrivelse af de nuværende indsatser. Herefter beskrives de mulige løsningsforslag og anbefalinger til, hvad både Københavns Kommune og andre aktører kan gøre. Hvert kapitel afsluttes med en kort oversigtstabel, hvor effekt, målgruppe og ressourcebehov for såvel eksisterende som forslåede nye indsatser er forsøgt estimeret. Det skal bemærkes, at der alene er tale om umiddelbare og tentative estimater. Indsatserne er opført i oversigtstabellen i samme rækkefølge, som de er beskrevet i kataloget.

3. Tiltrækning – barrierer og løsninger



Foto: Klaus Holsting fra International Citizen Days i 2022

3.1 Kortlægning af barrierer i forhold til tiltrækning

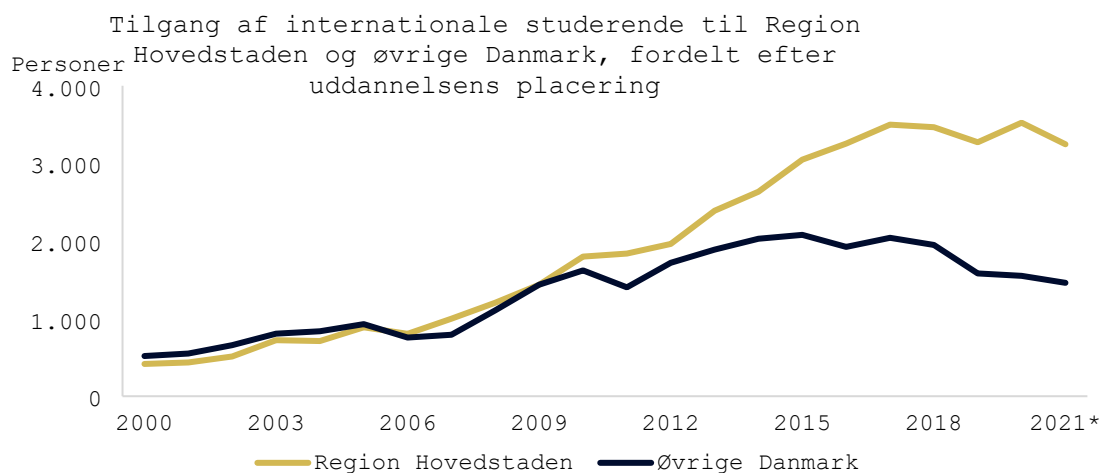
Danmark og København er i dag blandt de førende lande i EU ift. place branding, men der kan med fordel ses nærmere på, hvad andre lande og byer gør med succes og løbende undersøge, hvad København kan lære af dem ift. tiltrækning af internationale borgere. Amsterdam er fx blandt de førende byer i Europa, 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 potentielle expats 90 dage til at prøve landet og mulighed for at søge job. Det har brandet landet - og samtidig var der mange under ordningen, som ønskede at blive og fik job.

Der findes ikke i dag ikke officielle valide kvantitative data, som kortlægger, 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 2023 undersøgelsen, som omfatter 52 lande. Estland og Canada er bl.a. på listen over de mest expat-venlige lande, mens Valencia, Lissabon, Madrid, Basel, og Melbourne er blandt de mest expat-venlige byer (InterNations, 2023).

I InterNations analyser ligger Danmark som nummer 29, hvilket placerer Danmark dårligst blandt de nordiske lande. København er nr. 41 ud af 53 byer, hvilket er en tilbagegang forhold til 2022, hvor København var nummer 17, og byen vurderes således mindre 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 (InterNations, 2023).

Ifølge den 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 omgås mange ikke-expats uden for jobbet (Oxford Research, 2020). Det er derfor centralt, at internationale talenter, som kommer til Danmark, har realistiske forventninger, særligt ift. 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 Covid-19-pandemien og de nationale rammer (se figur nedenfor).



Kilde: Københavns Kommune, 2023 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 indsatser 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. Københavns Kommune har i dag ikke et formaliseret samarbejde med danske repræsentationer, ambassader og vidensklynger.

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 og erhvervsorganisationer udvikler løsninger.

3.2 Uddybning af barrierer

Der er identificeret følgende barrierer i forhold til tiltrækning af de internationale borgere, den international 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 stor 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 og positiv 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 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. En række 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. I EU har man 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.
6. 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.
7. Særligt de små og mellemstore virksomheder har ikke den tilstrækkelige erfaring og viden, der skal til for at ansætte en international kollega. Fx har mange af virksomhederne ikke hjemmesider på engelsk og tysk, og laver ikke jobopslag på engelsk.
8. Den nuværende regering lægger op til en reform af kandidatuddannelserne, som betyder, at 50 pct. 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.
9. Flere af Uddannelsesrådets medlemmer bemærker, at det politiske loft over optag af internationale studerende, er en barriere i forhold til rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft - både ift. optag af ikke-EU-studerende og i kraft af, at universiteterne generelt er underlagt restriktioner i optagelsen af studerende på hovedcampus som følge af politisk aftale om flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark.

3.3 Eksisterende indsatser

Nedenfor beskrives nogle af de indsatser, som hhv. Københavns Kommune og andre parter allerede udfører 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 fra 2023-2025. 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 er der 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. I 2022 gennemførte Copenhagen Capacity 13 digitale kampagner, som blev vist 94.000.000 gange og gav besøg fra 570.000 internationale talenter på Copenhagen Capacity hjemmeside.
4. *Workindenmark*: Workindenmark er en landsdækkende statslig virksomhed og arbejdstager service, der bl.a. har adgang til en fælles europæisk jobportal Eures med CV'er fra flere end 900.000 internationale jobsøgere. Workindenmark deltager bl.a. ved events i International House Copenhagen og på en række jobmesser i EU.

3.4 Løsningsforslag

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

3.4.1. Det kan Københavns Kommune gøre fremadrettet

1. 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 skalering 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.
2. KK kan i samarbejde med aktørerne, som varetager branding af byen udbrede succeshistorierne og skabe en fortælling om en velfungerende og mangfoldig by med mange internationale, som trives.
3. KK kan i samarbejde med danske repræsentationer og ambassader deltage aktivt i promovning af København og samarbejde med vidensklynger om branding af byens styrkepositioner i udlandet.
4. KK kan i samarbejde med erhvervsfremmeaktører arbejde for, at talenttiltrækning indtænkes som indsats, når der afholdes events og kongresser i byen.
5. KK kan bidrage til en stærkere kobling mellem turisme og internationalisering af København fx 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.

3.4.2 Det kan andre aktører gøre

1. Staten kan i samarbejde med bl.a. arbejdsmarkedets parter 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. En dansk talentstrategi bør omfatte både tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af talent, samt være en del af bredere internationaliseringsstrategi. 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.


2. Der kan laves nationale digitale kampagner, målrettet specifikke lande/kulturer, fx med udgangspunkt i, hvor der findes relevante talenter, eller hvor der allerede er mange ambassadører eller turister i København, fx fra Indien. Ligeledes kan kampagnerne være målrettet særlig arbejdskraft, med lav ledighed, fx it-kompetencer eller faglært arbejdskraft.
3. Statslige midler kan være med til at sikre en fortsat branding af hovedstaden, men staten kan også fortsat arbejde med forenkling og færre indgange, så u hensigtsmæssig projektøkonomi og organisering minimeres.
4. 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.
5. 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.
6. 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. 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. Virksomheder kan også blive bedre til at opslå stillinger på engelsk.
7. 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. På denne måde kan antallet af internationale virksomheder og dermed jobmulighed for personer med internationale kompetencer stige.

8. Mange talenter kommer til Danmark på grund af parforhold, og her kan de internationale relationer styrkes ved at udvide mulighederne for eks. "Working Holiday", hvor unge får mulighed for at kombinere arbejdsophold med perioder af ferie og opdagelsesrejser i Danmark i en kort periode. Ift. fastholdelse af internationale talenter, som danner par med en dansker, bør der være fokus på, at ægteskabslovgivningen ikke forhindrer fastholdelse.
9. I dialog med arbejdsmarkedets parter og uddannelsessektoren kan et bedre vidensgrundlag 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.
10. Der kan fortsat samarbejdes om et sammenhængende arbejdsmarked over Øresund. En målrettet kampagne kan potentielt øge arbejdsudbuddet, ligesom der kan se på andre tiltag, der kan styrke mobiliteten i Greater Copenhagen.
11. Staten kan sikre stabile rammevilkår for talenttiltrækning og arbejde for, at Danmark er konkurrencedygtig i forhold til andre lande, fx i forhold til skat eller løse visum-udfordringer ift. rekruttering af studerende fra asiatiske lande, som er villige til at betale for at studere i Danmark.

3.5. Oversigtstabel tiltrækning: Effekt, målgruppe og ressourcebehov for løsningsforslag

	Hvem	Ny eller eksisterende indsats	Målgruppe	Effekt	Ressourcer
Erhvervsfremmepolitik og EU-midler øremærkes talenttiltrækning	KK og KL	Ny	Aktører som arbejder med talentindsatsen	😊😊	
Fortælling om en velfungerende og mangfoldig by	KK	Ny	Talenter udenfor Danmark, så flere kommer til landet.	😊	
Videnskyløber, og ambassader deltager aktivt i promovering af KK	KK i partnerskab	Ny	Talenter udenfor Danmark, så flere kommer til landet.	😊	
Talenttiltrækning indtænkes ved events og kongresser i byen	KK	NY	Talenter som er i byen som turister, så flere kommer tilbage for at bo	😊	
Mere info i Copenhagen Visitor Service	KK	Ny	Talenter som er i byen som turister, så flere kommer tilbage for at bo.	😊	
National talentstrategi	Staten	Ny	Alle aktører som arbejder med talentindsatsen	😊😊😊	
Nationale digitale kampagner	CopCap	Løbende	Talenter får kendskab til job i DK	😊😊😊	
Branding af hovedstaden, forenkling og stabil økonomi	Staten	Løbende	Alle aktører som arbejder med talentindsatsen	😊😊	
Jobmesser og mere en indgang	WorkinD K, CopCap	Løbende	Talenter som deltager på jobmesser i udlandet	😊😊	
Forretningsvisum lette adgang til remote arbejde	Staten	Ny	Talenter som er tilknyttet en dansk virksomhed	😊😊	
Gøre SMV'er klar og information om ordninger	Erhvervshuse	Løbende	Gøre virksomheder klar til at modtage talenter	😊😊	
Tiltrække internationale virksomheder	CopCap/ Invest in DK	Løbende	Øge jobmuligheder for talenter	😊😊	
Gøre det lettere for danskere og internationale at danne par	Staten	Løbende	International	😊😊	
Uafhængigt kompetenceråd som rådgiver og sætter initiativer i gang	Staten	Ny	Aktører som arbejder med uddannelse og arbejdsmarkedspartner	😊	

Samarbejde over Øresund	Greater Copenhagen	Løbende	Kommuner, staten og arbejdsmarkedspartner	😊	
Stabile rammevilkår	Staten	Løbende	Alle talenter som overvejer at komme til DK	😊	Afhænger af indsats.

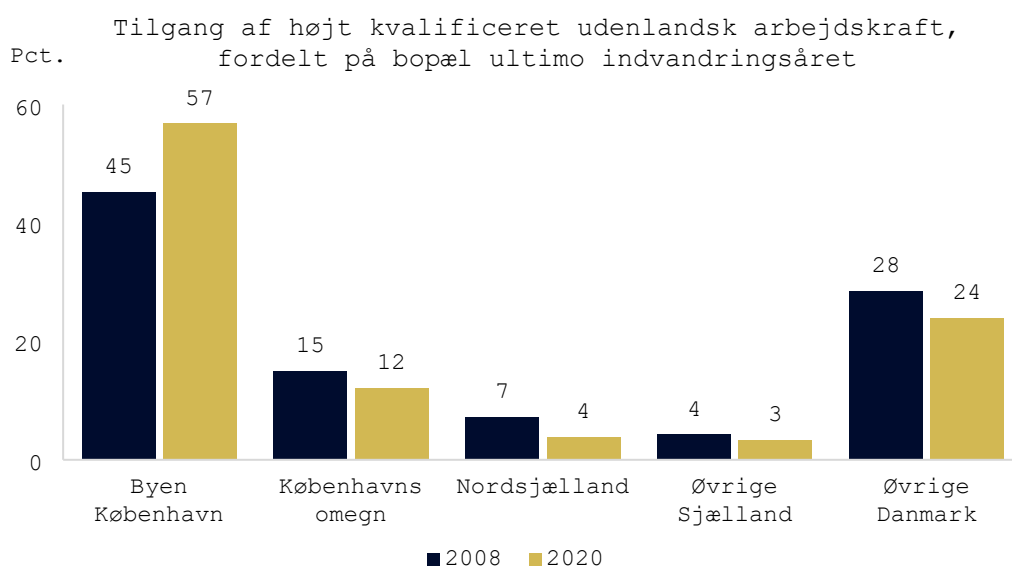
4. Modtagelse – barrierer og løsninger



Foto: Klaus Holsting fra International House i 2023

4.1 Kortlægning af barrierer i forhold til modtagelse

Hovedstaden spiller en særlig rolle i forhold til modtagelse af de internationale talenter. En særkørsel fra Københavns Kommune fra 2023 viser således, at 57 pct af den højt kvalificerede udenlandske arbejdskraft i 2020 bosatte sig i Byen København, når de kom til Danmark.



Kilde: Københavns Kommune, 2023 pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

International House Copenhagen håndterer cirka halvdelen af alle nye CPR-numre til internationale borgere, som kommer til Danmark. Borgerne fordeler sig bymæssigt således: 50 pct. København, 30 pct. Århus og 10 pct. hver til Odense og Aalborg¹.

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, udfordringer 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. Folkeskolen kan ikke tilbyde fx Cambridge eller IB, som er blandt de curricula, som ofte efterspørges blandt expat's.

4.2 Uddybning af barrierer

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

¹ Disse tal er fra før de to nye ICS-centre åbnede i Jylland.

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. Hurtig adgang til CPR-nummer er bl.a. en forudsætning for bankkonti, danskundervisning, deltagelse i job- og karriereprogrammer.
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 fx 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 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 løn, samt at straffeattestsagsbehandlingstid hos hhv. dansk og svensk politi kan være en udfordring. Derudover er det en problemstilling, at udenlandske borgere ikke altid forstår det administrative setup og har problemer med at navigere i de forskellige kommunale tilbud.
5. De internationale talenter vil gerne have, at hele familien falder til og dette kræver "infrastruktur" til børn (bl.a. internationale skoler og børnehaver) og netværk til ægtefæller. Konkret kan det være et problem, at dem, som fx arbejder i Kalundborg, skal bo i andre kommuner længere væk for at kunne få børn på en international skole. 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. 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. På grund af den store søgning til Europaskolen er det ikke muligt at få en skoleplads.

4.3 Eksisterende indsatser

Nedenfor er beskrevet nogle af de indsatser, 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 Løsningsforslag

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

4.4.1 Det kan Københavns Kommune gøre fremadrettet

1. Kultur- og Fritidsforvaltningen kan arbejde med at nye borgere kan modtage en udvidet velkomstpakke, hvor de f.eks. som forsøg aktivt er tilmeldt tilbud om kultur og fritid.
2. KK kan styrke den personlige vejledning i International House (i dag er der kun generel vejledning primært om CPR) via arbejdsfællesskab ml. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Kultur- og Fritidsforvaltningen.
3. 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 fx ske, hvis de statslige myndigheder indgår i samarbejde om den eksisterende fælles digitale indrejseløsning. Der bør desuden ses på, hvordan der kan skabes lettere adgang til opholdsgrundlag med henblik på at skabe et bedre grundlag for rekruttering af international arbejdskraft.
4. 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 fx være at ændre CPR-loven ift. boligkrav eller kigge nærmere på krav om EU-opholdsdokument².
5. KK kan fortsat udvikle informationsmateriale, der introducerer hele regionen mhp. bosætning, og styrke samarbejdet med andre kommuner om bl.a. bolig. Kommunen kan styrke dialog med større udlejere og almene boligselskaber om at sikre billige boliger til udenlandske studerende og arbejdstagere.

² Hvis udlændingen er statsborger i et EU-land, et EØS-land eller Schweiz, kan vedkommende starte med at arbejde – og herefter søge om et EU-opholdsdokument hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI).

6. KK og andre kommuner kan se på, om der er tilstrækkelig dækning af både private og offentlige internationale skoletilbud. Der er 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 eller udvide kommunens offentlige skoletilbud til expat børn.
7. For at sikre et bedre data- og vidensgrundlag til fremtidige rekrutteringsindsatser, kan der fx 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.
8. International House og andre fysiske indgange for internationale borgere kan arbejde på, at indrejseprocessen skal formidles bedre og mere visuelt.
9. KK kan i samarbejde med centrale aktører arbejde for at sænke beløbsgrænsen, skabe lettere adgang til opholdsgrundlag samt minimere bureaukratiet i sagsbehandlingen ifm. rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Det skal sikres, at indrejseprocessen bliver så smidig som mulig, fx gennem forsøg med frisættelse eller frikommuneforsøg i samarbejde med de øvrige ICS-kommuner. Der kan med fordel laves forsøg med ændret åbningstid, når fx internationale talenter og investorer er i en anden tidszone.
10. KK kan lave flere informationskampagner på sociale medier efter forskellige målgrupper og deres behov. F.eks. kunne man lave kampagner rettet mod unge internationale borgere, for at oplyse om kommunens tilbud, eller kampagner rettet mod virksomheder om muligheden for at ansætte ledige internationale kandidater.
11. International House og de øvrige ICS-byer kan også tilbyde alle nyankomne et sign-up til et talentnetværk, 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. I takt med at lovgivningen letter adgangen for flere og i forlængelse af tiltag for særlige målgrupper, herunder fx sundhedspersonale, er det centralt at sikre tilstrækkelig finansiering til en kapacitetsudvidelse hos de relevante myndigheder, så der ikke opstår flaskehalse fx i forhold til autorisation.
2. På udvalgte områder bør der løbende laves kortlægninger af årsagerne til den lange sagsbehandlingstid (ressourcer, kommunikation, krav), som fx kan FinansDanmark og Finanstilsynet sikre en hurtigere proces ift. oprettelse af bankkonto.
3. For at minimere bureaukratiet ifm. rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, kan der ses på hele myndighedsbehandlingen ift. forløbet med indrejse så smidigt og hurtigt, som muligt. Staten bør fortsat 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 ske gennem forsøg med frisættelse eller frikommuneforsøg i ICS-kommuner og styrket samarbejde om den digitale indrejseløsning.

4. Der kan ses nærmere på CPR-ansøgere, som ikke fuldfører indrejsten og afdække årsager til, hvorfor dette ikke sker. Det kan fx afdækkes, om det skyldes jobtilbud i et andet land eller om manglende indrejse skyldes andre årsager.

4.5. Oversigtstabel modtagelse: Effekt, målgruppe og ressourcebehov for løsningsforslag

	Hvem	Ny eller eksisterende indsats	Målgruppe	Effekt	Ressourcer
Udvidet velkomstpakke	KK	Ny	Talenter som kommer til Greater Copenhagen		
Personlige vejledning i International House	KK	Ny	Talenter som kommer til Greater Copenhagen		
Styrke samarbejde på tværs af myndigheder med digital indrejse løsning	KK	Løbende	Talenter som kommer til Greater Copenhagen		
Lette adm. byrde ved at se på CPR-loven og krav til EU-ophold	KK	Løbende	Talenter som kommer til Greater Copenhagen		
Informationsmateriale om regionen, bl.a. om bolig	KK	Ny	Talenter som kommer til Greater Copenhagen		
Internationale skoler	KK	Ny	Familier som kommer til Greater Copenhagen		
Tilbud om netværk til nye borgere som kan give ny viden	KK	Ny	Talenter som kommer til Greater Copenhagen		
Formidler indrejseprocessen	KK	Løbende	Talenter som kommer til Greater Copenhagen		
Mindre bureaukrati og forsøg med ændret åbningstid	KK	Løbende	Talenter og internationale investorer i Greater Copenhagen		
Flere informationskampagner	KK	Ny	Talenter som kommer til Greater Copenhagen		
Talentnetværk	KK	Ny	Talenter som kommer til Greater Copenhagen		

Sikre kapacitet hos myndigheder	Staten	Løbende	Talenter som kommer til DK	😊😊😊	🪙🪙🪙
Afdække årsager til lang sagsbehandlingstid og problemer med bankkonto	Staten	Løbende	Talenter som kommer til DK	😊😊	🪙🪙
Mindre bureaukrati og kort sagsbehandlingstid	Staten	Løbende	Talenter som kommer til DK	😊😊	🪙🪙
Se på årsager til at man ikke fuldfører indrejse	Staten	Løbende	Talenter som opgiver at komme til DK	😊	🪙🪙

5. Fastholdelse – Barriere og løsninger



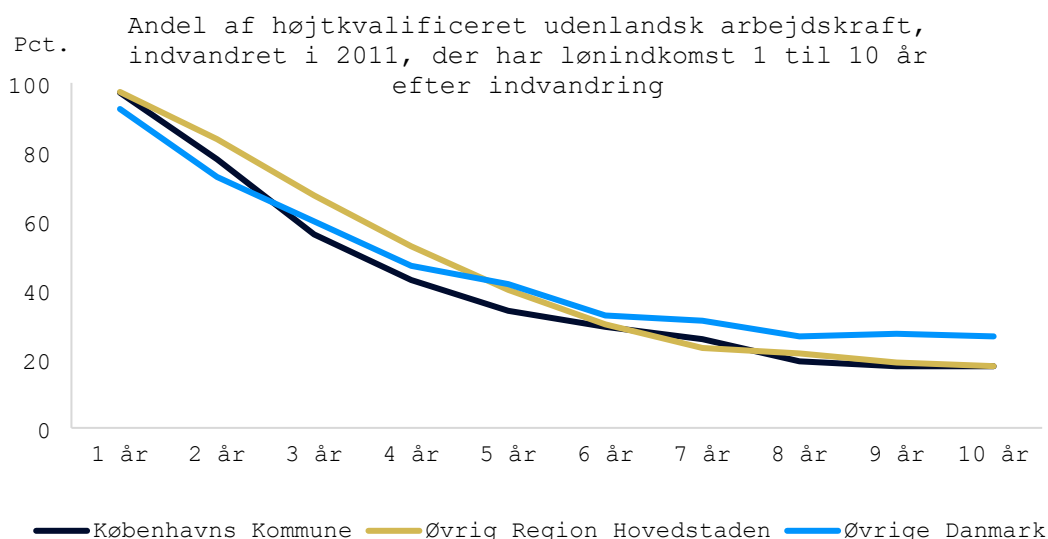
Foto: Klaus Holsting fra International Citizen Days i 2022

5.1 Kortlægning af barriere i forhold til fastholdelse

Tal fra Københavns Kommune og Danmarks Statistik fra 2023 viser, at København er dårligere til at fastholde talenter end de øvrige dele af Danmark. Dette kan indikere, at den højtqualificerede 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 meste 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 højtqualificeret arbejdskraft fortsat lønindkomst i Danmark. 35 pct. af de studerende forlader landet efter endt uddannelse (DAMVAD Analytics, 2022) .

Nye tal fra Danmarks Statistik viser, at hos den højtqualificerede 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: Københavns Kommune 2023 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).

Jf. tidligere er København udfordret af en lav score hos internationale talenter og medfølgende familie når det kommer til at føle sig hjemme, finde bolig og danne sociale netværk uden for arbejdspladsen. Et manglende netværk kan også gøre det sværere at finde job og bolig i København.

Der mangler 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, hvorfor de internationale talenter kommer til Danmark, hvorfor de bliver og hvordan det er muligt i højere grad at fastholde dem.

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

5.2 Uddybning af barrierer

Den internationale arbejdskraft, de 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 medfølgende ægtefæller kommer til Danmark og hvorfor de bliver.
5. KK kæmper i dag særligt med at fastholde udenlandske studerende efter endt uddannelse. Det skyldtes b.l.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 fx job og derfor forlader landet.
7. Manglende sprogkunderskaber er en barriere ift. jobmuligheder, samt muligheder for at skabe sociale relationer. I en undersøgelse blev udenlandske borgere spurgt ind til hvad der, kunne få dem til at blive længere, og her var danske sproglige kompetencer det vigtigste parameter.
8. Virksomhederne har ikke deres hjemmesider og kommunikation på engelsk eller tysk. Ligeledes laver de ikke jobopslag på engelsk, hvorfor der også kun er meget få opslag i Eures og Workindenmarks databaser. Dermed bliver stillinger ikke synlige for de internationale borgere.

5.3 Eksisterende indsætter

Nedenfor beskrives de indsætter, 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 borgerne om vigtige livsforhold, lige fra bank, bolig, til bæredygtighed, job, fritidsliv og frivillighed.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har følgende internationale programmer:

2. *First Job Copenhagen*: 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. Indsatsen er permanent.
3. *Greater Copenhagen Career Program*: 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. Indsatsen er forlænget frem til 2027.
4. *Copenhagen Career Program*: 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 uddannelsesniveau. Indsatsen er forlænget frem til 2027.
5. *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. Indsatsen er forlænget frem til 2027.
6. *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. Indsatsen finansieres via midler fra staten og er i udgangspunktet permanent.

Derudover driver Copenhagen Capacity følgende program:

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 Løsningsforslag

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, stakeholder-organisationer, kultur og fritidsorganisationer og aktører på arbejdsmarked.

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. Ifm. budgetforhandlingerne for 2024, blev der bevilget midler til indsats for studerende tidligt i deres studieforløb, og til videreførelse af programmet Copenhagen Career Program rettet mod nylige internationale dimittender, samt medfølgende ægtefæller.
2. Arbejdsmarkedets parter og KK kan i samarbejde med andre relevante offentlige myndigheder have fokus på, at medfølgende ægtefæller trives og kommer i job, hvis de ønsker det.
3. Københavns Kommune kan sætte større fokus på at opfordre de nye borgere til at deltage på de gratis sprogkurser og understrege behov for at lære dansk.
4. Københavns Kommune kan med fordel lave mere forpligtende samarbejder med virksomheder om de internationale kandidater og virksomhederne og organisationerne kunne dermed 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.
5. 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. Der kan f.eks. arbejdes på at 'New in Denmark' events afholdes i kulturhuse og kulturinstitutioner mv. mhb. på at introducere de internationale borgere til kulturtilbuddene i København. Ved budgetforhandlingerne i 2022 og 2024, blev givet midler til at understøtte job- og karrieredelen på International Citizen Days. Pga. den positive udvikling i deltagerantal på dagen, er eventet dog stadig underfinansieret, og er afhængig af ekstern finansiering.
6. Københavns Kommune kan i samarbejde med andre aktører understøtte, at flere internationale borgere deltager i foreninger mv. og øger informationen på engelsk i forhold til frivilligt arbejde, foreningsliv og -medlemskaber, som giver netværk og venskaber.
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.

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. Virksomhederne kan også blive bedre til at tage imod internationale studerende. Der kan fx tænkes i samarbejde med erhvervsorganisationer om at finde virksomhedssamarbejder fx om specialepladser, studentermedarbejdere og erhvervskandidater.
3. 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.
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 fx laves opfølgningssamtaler efter 1-2 år, hvor der er fokus på mulighed for styrke fastholdelsen.
5. ICS-kommuner og Indenrigsministeriet kan lave forsøg med udsusningssamtaler 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.

5.5. Oversigtstabel fastholdelse: Effekt, målgruppe og ressourcebehov for løsningsforslag

	Hvem	Ny eller eksisterende indsats	Målgruppe	Effekt	Ressourcer
Studiejob til studerende	KK	Løbende	Internationale studerende i Greater Copenhagen	😊😊	
Fokus på medfølgende ægtefæller	KK	Løbende	Medfølgende ægtefæller i Greater Copenhagen	😊😊	
Opfordre til at lære dansk	KK	Løbende	Talenter som kommer til Greater Copenhagen	😊😊	
Forpligtende samarbejder med virksomheder	KK	Løbende	Talenter som kommer til Greater Copenhagen	😊😊	
International Citizen Days og andre New in Denmark-services	KK	Løbende	Talenter som kommer til Greater Copenhagen	😊😊	
Øger informationen på engelsk i forhold til frivilligt arbejde og foreninger med mere	KK	Løbende	Talenter som kommer til Greater Copenhagen	😊😊	
Sociale partskaber med foreninger	KK	Ny	Talenter med børn som kommer til Greater Copenhagen	😊	
Job til medfølgende ægtefælder	Staten og arbejdsmarkedsparter	Løbende	Medfølgende ægtefæller i DK	😊😊	
Virksomheder tager imod studerende og medfølgende ægtefæller	Staten	Løbende	Virksomheder	😊😊	
Studerende i job	Staten udd. Mf.	Løbende	Fastholde flere internationale studerende	😊	
Internationalt samarbejde om data	Staten og KL	Løbende	Mere viden hos myndigheder	😊	
Opfølgning og udslusnings samtaler	Staten og KL	Løbende	Mere viden hos myndigheder	😊	

6. Kildehenvisninger

- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. (2021). *Danmark mangler 99.000 faglærte i 2030.*
- Baes-Jørgensen, J. (2022). Kampen om arbejdskraft kan ramme både velfærd og vækst. *Moment*, 1-8. <https://www.kl.dk/nyheder/momentum/2022/2022-1/kampen-om-arbejdskraft-kan-ramme-baade-velfaerd-og-vaekst/>
- COWI. (2022). *Beskæftigelseseffekter i industrien af investeringerne i den grønne omstilling.*
<https://iu.dk/media/5ibagzft/beskaeftigelseseffekter-i-industrien-af-grøn-omstilling.pdf>
- DAMVAD Analytics. (2021). *Behovet for velfærdsuddannede i 2030.* 1-53.
<https://danskeprofessionshøjskoler.dk/wp-content/uploads/2021/05/Damvad-Final-07-05-2021.pdf>
- DAMVAD Analytics. (2022). *Internationale dimittenders værdi for samfundsøkonomien - Udarbejdet for Ingeniørforeningen, IDA.*
- Dansk Erhverv. (2023a). *Store fremtidige rekrutterings- udfordringer blandt EU-lande. 2030.*
- Dansk Erhverv. (2023b). *Udenlandske arbejdskraft har stor værdi for Danmark.*
- Dansk Industri. (2023a). *Mangel på arbejdskraft risikerer at bremse væksten det kommende år.*
- Dansk Industri. (2023b). *Udlændinges værdiskabelse runder 260 mia. kroner.*
- Epinion - på vegne af Københavns Kommune. (2023). *Erhvervsklimamålingen 2023 (Issue April).*
- InterNations. (2023). *Expats Insider 2023.*
- Københavns Kommune. (2019). *Analyse af udenlandsk arbejdskraft.*
- Oxford Research. (2020). *The Expat Study 2020.*
- STAR. (2023). *Udenlandsk arbejdskraft: Udenlandske statsborgere med lønindkomst i Danmark (Opholdsgrundlag, statsborgerskab, branche).* Styrelsen for Arbejdsmarked Og Rekruttering.
<https://www.jobindsats.dk/databank/arbejdsmarked/udenlandsk-arbejdskraft/udenlandsk-arbejdskraft-i-danmark/udenlandske-statsborgere-med-lønindkomst-i-danmark-opholdsgrundlag-statsborgerskab-branche/>