

**FLERE
UDENLANDSKE
VIDENARBEJDERE
TIL HOVEDSTADS-
REGIONEN**

reg:lab

| | |
|---|-----------|
| Forord | 4 |
| Kapitel 1 Sammenfatning | 5 |
| Kapitel 2 Portræt af de udenlandske videnarbejdere i Hovedstadsregionen | 8 |
| 2.1. Storbyeffekt: Hovedstaden tager en stigende andel..... | 8 |
| 2.2. Portræt: En sammensat gruppe | 9 |
| 2.3. Udenlandske videnarbejdere bidrager til at øge produktiviteten | 16 |
| 2.4. Den udenlandske videnarbejder har en samfundsøkonomisk høj værdi | 18 |
| Kapitel 3 Benchmarking af Hovedstadsregionen på tiltrækning | 20 |
| 3.1. Europas vækstbyer har taget et ryk i 00'erne | 21 |
| 3.2. Minianalyse Stockholm vs. Hovedstadsregionen | 25 |
| 3.3. Hovedstadsregionen bør have ambitioner om at tiltrække flere | 27 |
| Kapitel 4 Barrierer for tiltrækning og fastholdelse af videnarbejderne | 33 |
| 4.1. Videnarbejderne er ofte ”karrierenomader” | 33 |
| 4.2. Virksomhedernes erfaringer: skat og administration er et problem | 35 |
| 4.3. De udenlandske videnarbejders erfaringer: De synes også skatten er for høj | 40 |
| 4.4. Opsummering: Hovedstadsregionen har to sæt af udfordringer..... | 43 |
| Kapitel 5 Fem anbefalinger til indsatsområder | 45 |
| 5.1. Mindre virksomheders rekruttering af udenlandske videnarbejdere | 46 |
| 5.2. Brobygning til arbejdsmarkedet | 47 |
| 5.3. Skattevilkår for de udenlandske videnarbejdere | 48 |
| 5.4. Klare mål om administrativ praksis og modtagekultur..... | 49 |
| 5.5. Internationale skole- og institutionspladser i offentligt regi | 50 |
| Bilag: Interviews | 51 |

FORORD

Med deres specialiserede kompetencer er de udenlandske videnarbejdere i særlig grad med til at skabe produktivitet, arbejdspladser og vækst i Danmark generelt – og i Hovedstadsregionen i særdeleshed. Men denne analyse viser vi, at der er basis for, at Hovedstadsregionen kan tiltrække en del flere udenlandske videnarbejdere, end den gør i dag.

Rapporten giver en større forståelse af den økonomiske og erhvervmæssige betydning af udenlandske videnarbejdere. Rapporten giver også en indikation af, at vi måske ikke er gode nok til at forstå de internationale karriere-’nomaders’ behov og ønsker – og dermed rammer forkert i vores kommunikation, services og forventninger. Samtidig peger rapporten på, at de generelle rammebetingelser for videnarbejdere i Danmark har betydning for mulighederne for at tiltrække udenlandske videnarbejdere, hvor forhold omkring skat, adgang til arbejdsmarkedet og skoler også har betydning. Der er således brug for både regionale og nationale tiltag for at Danmarks tiltrækning af udenlandske videnarbejdere skal lykkes.

Disse konklusioner er væsentlige i forhold til at styrke Hovedstadsregionen som international magnet for videnarbejdere. Men det er samtidig konklusioner, der er relevante for hele Øresundsregionen og Danmark i øvrigt, som også tiltrækker – og gerne vil tiltrække flere – udenlandske videnarbejdere.

Analysen er gennemført i 2012 med REG LAB som tovholder på vegne af en gruppe af REG LABs medlemsorganisationer:

- Erhvervsstyrelsen
- Region Hovedstaden
- Københavns Kommune
- Copenhagen Capacity
- Öresundskomiteén
- Væksthus Hovedstaden

Analyserne er gennemført for REG LAB af Copenhagen Economics i samarbejde med Living Institute og med Consortium for Global Talent som videnpartner.

Bjarne E. Jensen,
Sekretariatschef, REG LAB

Claus Frelle-Petersen,
Senior Economist, Copenhagen Economics

Ca. 23.000 højtuddannede udlændinge er i dag bosat i Hovedstadsregionen. Hertil kommer ca. 3.800 udlændinge, der studerer på de videregående uddannelser i regionen enten på kandidat- eller Ph.d.-niveau. Vi betegner dem i denne rapport for udenlandske videnarbejdere. Det er en gruppe, som er i ganske kraftig vækst, og som udgør en stadig vigtigere arbejdskraftressource for videntunge, internationalt orienterede virksomheder i regionen. De udenlandske videnarbejdere øger produktiviteten i virksomhederne og skaber høj samfundsmæssig værdi.

Væksten i de udenlandske videnarbejdere i Hovedstadsregionen er et udtryk for en international tendens, hvor migrationen af højtuddannet arbejdskraft stiger. Når der ses bort fra de seneste kriseår, er migrationen af højtuddannede i det seneste årti taget voldsomt til i takt med globaliseringen. Flere og flere flytter sig efter jobmuligheder ikke bare inden for EU og mellem de vestlige lande som helhed, men også fra Asien. De vestlige landes politikker skubber på udviklingen og tilskynder højtuddannede til at søge til landene for at studere og arbejde. Der er en kraftig international konkurrence om de udenlandske videnarbejdere.

I denne rapport ser vi på Hovedstadsregionens evne til at tiltrække udenlandske videnarbejdere, deres betydning for virksomhederne og samfundsøkonomien og regionens potentiale for at tiltrække og fastholde flere.

I kapitel 2 viser vi, at antallet af højtuddannede udlændinge er vokset med knap 70 procent siden 2000. Væksten har været større i Hovedstadsregionen end i resten af Danmark. I nogle videntunge brancher, fx medicinalindustrien, har der været en særlig kraftig vækst. De udenlandske videnarbejdere skaber en høj samfundsmæssig værdi. Undersøgelser viser, at de bidrager til en værdifuld diversitet, innovation og højere produktivitet i de virksomheder, hvor de ansættes, især i industrien.¹ Vores beregninger viser, at alene de ca. 3.500 udenlandske videnarbejdere, som er i Danmark under forskerskatteordningen, bidrager med mellem 25 og 100 mio. kr. i øget produktivitet, fordi de i kraft af deres kompetencer og baggrund virker positivt ind på kollegerne. Når der er taget højde for deres forbrug af offentlige ydelser, bidrager den enkelte videnarbejder på forskerskatteordningen med mellem 820.000 og 840.000 kr. om året til samfundets produktion. Det er dog relativt få virksomheder, som ansætter de højtuddannede udlændinge.

I kapitel 3 viser vi, at trods væksten ligger Hovedstadsregionen i den dårligste gruppe af europæiske vækstbyer med hensyn til tilstrømningen af udenlandske videnarbejdere. Regionen ligger i den næstdårligste gruppe blandt europæiske vækstregioner, når vi ser på andel af udenlandske videnarbejdere af alle videnarbejdere. Andelen er ifølge Eurostat 11,5 procent i København, mens andelen i fx Dublin er på knap 20 procent og i Stockholm på 23 procent. Vi vurderer, at regionen har et større potentiale svarende til, at andelen af udenlandske videnarbejdere af alle videnarbejdere bør løftes med 5-10 procent under de nuværende vilkår. Når vi ser på faktorer som åbenhed, uddannelsesniveau, andel globale klyngeerhverv og

¹ Malcow-Møller mfl.(2009), *Do Foreign Experts Increase the Productivity of Domestic Firms?*, preliminary paper

udenlandske investeringer, der har betydning for, hvor mange videnarbejdere en region kan tiltrække, så underpræster Hovedstadsregionen. Det anslåede potentiale svarer til mellem 1.100 og 2.300 videnarbejdere og en øget samfundsmæssig produktion på mellem 500 mio. kr. og 1 mia. kr.²

I kapitel 4 viser vi, at der er behov for at nyt syn på de udenlandske videnarbejdere, hvis vi vil tiltrække og fastholde flere. Vi finder, at flertallet af de udenlandske videnarbejdere er, hvad vi betegner, ”karrierenomader”. De er her som en del af en særlig livsstil, hvor de opsøger nye job- og karrieremuligheder. De vil typisk rejse væk igen for jobbet og karrieren, hvis de får et bedre tilbud, eller de ikke kan finde tilstrækkelige udviklingsmuligheder i Danmark. De foretager ikke i første række et til- og fravalg af Danmark og København. De arbejder her i en årrække, de slår ikke rødder, og de har ingen planer om at indvandre til Danmark, tage permanent ophold og blive ”danskere”.³

Virksomhederne rapporterer om, at de har positive erfaringer med at ansætte udlændinge. Virksomhederne gør det for videnarbejdernes kompetencer, for deres kendskab til andre markeder og for deres kulturelle bidrag til virksomheden. Men virksomhederne oplever også problemer med at tiltrække og fastholde dem i Danmark. Virksomhederne betoner, at det har konsekvenser for, hvor de investerer, at det i nogle situationer er sværere at tiltrække de dygtigste udenlandske videnarbejdere til Hovedstadsregionen. Investeringer går uden om København, når det er vanskeligere at rekruttere og fastholde udenlandske videnarbejdere.

De udenlandske videnarbejdere vil imidlertid ikke søge til Danmark og danske virksomheder i større omfang, hvis job ikke er tilgængelige for udlændinge. Hvis der er få jobmuligheder, og adgangen til det danske arbejdsmarked er vanskelig og økonomisk mindre attraktivt, så hindrer det, at regionen vil kunne tiltrække og fastholde flere af de bedste. Videnarbejderne og virksomhederne peger også på, at en tung administrativ praksis og en negativ modtagekultur er et problem. Og hvis rammerne for karrierenomaderne og deres familier er mindre attraktive, kan et tilbud et andet sted være mere tillokkende. Det bliver i stigende grad vigtigt, at den medfølgende ægtefælle kan finde beskæftigelse. Det bliver også vigtigt for familierne, at børnene kan videreføre deres internationale uddannelse, mens de opholder sig i Danmark.

I kapitel 5 peger vi på fem indsatsområder, hvor konkrete initiativer kan overvejes.

For det første skal især de mindre og mellemstore virksomheders rekruttering af udenlandske videnarbejdere styrkes. Det er naturligvis i første række virksomhederne selv, der skal beslutte, hvem de vil rekruttere. Men der er behov for en langsigtet holdningspåvirkning, som kan bidrage til, at mindre virksomheder vurderer de positive muligheder i at rekruttere internati-

² Beregning er baseret på den nuværende sammensætning af de udenlandske videnarbejdere med hensyn til fordelingen af personer, som er på og ikke på forskerskatteordningen.

³ Undtagelsen til dette generelle billede er de udlændinge, som er i Danmark primært på grund af et ægteskab med en dansker. Her kan Danmark blive det sted, som de vælger at slå sig ned på permanent basis.

onalt. Det offentlige kan muligvis i samarbejde med brancheorganisationer træde til for at skabe en positiv spiral blandt virksomheder, som er tilbageholdende i dag.

For det andet skal der åbnes flere veje for de udenlandske videnarbejdere og studerende til jobs på det danske arbejdsmarked. Der er behov for en kraftigere ”push” faktor. Flere universiteter kan etablere karrierecentre, der kan have som ambition at nå ud til en bredere kreds af virksomheder. Væksthusene, Copenhagen Capacity eller andre aktører i erhvervsfremmesystemet kan også spille en mere offensiv ”isbryderrolle” i forhold til mindre og mellemstore virksomheder. *Copenhagen Talent Bridge* vurderes som et positivt initiativ i støbeskeen.

For det tredje skal skattevilkårene i fokus. De spiller direkte ind på, hvor attraktivt et job i Danmark er. Der er dokumentation for, at høj skat gør Danmark mindre attraktiv for udenlandske videnarbejdere. OECD har tidligere peget på, at personskatterne skal reduceres og forskerskatteordningen yderligere forbedres, hvis det skal være muligt at tiltrække og fastholde mange flere - og især de dygtigste - udenlandske videnarbejdere i Hovedstadsområdet.⁴ Forskerskatteordningen kan gøres mere attraktiv ved at mindske lønkravet eller forlænge rabatperioden. Rabatperiodens længde har direkte betydning på fastholdelse. Samtidig vil en generel reduktion af skat på arbejdsindkomst gøre Danmark mere konkurrencedygtig.

For det fjerde skal den administrative praksis og modtagekulturen være et indsatsområde for at opnå en servicekultur. Der berettes – trods forbedringer – om fortsatte overskridelser af tidsfrister i sagsbehandlingen af arbejds- og opholdstilladelser, tidsspilde i særlige procedurer, manglede ”dual language”, dvs. tosprogethed hos offentlige myndigheder, og generelt en negativ modtagekultur. En vej at gå er at opstille klare mål om, hvordan administration og modtagekulturen skal være især i de statslige myndigheder. De klare mål skal tjene til, at der klart og tydeligt kan følges op på procedurerne og peges på, hvor der skal ske forbedringer.

For det femte skal internationale skoler og institutionspladser i offentligt regi være et indsatsområde. Der rapporteres især om mangel på internationale skolepladser, men også internationale institutionspladser er efterspurgt. Skoler og institutioner er sociale mødesteder for karrierenomader og deres familier. Der er planer om oprettelse af en større Europaskole i København, men det er ikke klart, om det på længere sigt vil dække efterspørgslen. Lovgivningen er samtidig restriktiv i forhold til at udbyde undervisning i offentlige folkeskoler på engelsk modsat i andre lande, bl.a. Sverige. Når der tilsyneladende er barrierer for, at der på privat basis bliver oprettet tilstrækkelige skolepladser, er der et klart rationale for, at det offentlige skal sikre internationale skolepladser. En vej at gå kan være at gennemføre en lovændring, der giver kommuner mulighed for at udbyde en international grundskoleuddannelse inden for rammerne af den danske folkeskole.

⁴ OECD (2009): *Territorial Reviews: Copenhagen*.

Kapitel 2 PORTRÆT AF DE UDENLANDSKE VIDENARBEJDERE I HOVEDSTADSREGIONEN

I dette kapitel ser vi nærmere på de udenlandske videnarbejdere i Hovedstadsregionen og deres værdi for regionen.

Først ser vi i afsnit 2.1. på Hovedstadsområdet tiltrækning af udenlandske videnarbejdere i en dansk kontekst. Dernæst tegner vi i afsnit 2.2 og 2.3 et portræt af de udenlandske videnarbejdere. Til sidst i kapitlet i afsnit 2.4 og 2.5 kommer vi ind på videnarbejdernes bidrag til produktiviteten i de virksomheder, som de ansættes i, og deres samfundsmæssige betydning. Den anvendte definition i portrættet af de udenlandske videnarbejdere fremgår af boks 2.1

Boks 2.1 Anvendt definition af udenlandske videnarbejdere i portrættet

Portrættet omfatter udenlandske videnarbejdere som defineret ved, at de

- er født i et andet land, nu bosat i Danmark og med Region Hovedstaden som arbejdskommune. Dvs. vi har ikke udlændinge med som bor i fx Sverige eller Tyskland eller et tredje land og pendler ind til jobs i Hovedstadsregionen.
- har en bacheloruddannelse, men kan være på eller uden for arbejdsmarkedet. I de tilfælde hvor der ikke er hæftet en uddannelse på en udlænding, er personen medtaget som udenlandsk videnarbejder, såfremt vedkommende har en arbejdsfunktion som forudsætter kvalifikationer, man typisk erhverver med en videregående uddannelse.

Vi angiver undervejs, hvis portrættet omfatter de studerende, som udgør en særlig gruppe blandt de udenlandske videnarbejdere. For de studerende er det bopælskommunen, der er kriteriet for at medtage dem i portrættet af videnarbejdere i Region Hovedstaden.

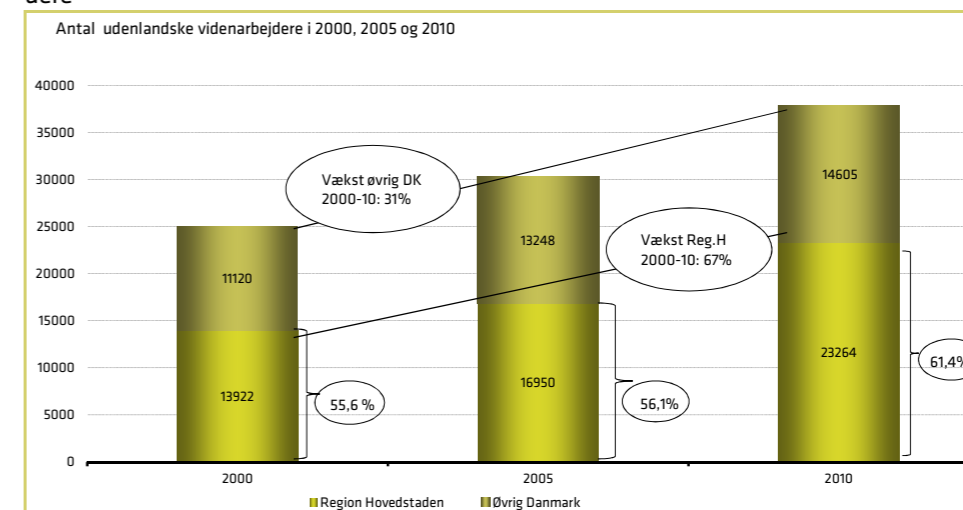
Kilde: Copenhagen Economics

2.1. STORBYEFFEKT: HOVEDSTADEN TAGER EN STIGENDE ANDEL

Selv om Hovedstadsregionen halter efter andre europæiske vækstbyer, når det drejer sig om at tiltrække højtuddannet udenlandsk arbejdskraft, som vi skal vende tilbage til i næste kapitel, så har regionen i en dansk sammenhæng haft en høj vækst.

Siden 2000 har Hovedstadsregionen haft en samlet vækst på 67 procent i antallet af højtuddannede udlændinge. Det er en væsentlig kraftigere vækst end resten af landet, hvor væksten har været 31 procent, jf. figur 2.1.

Figur 2.1 Hovedstadsregionen har haft den kraftigste vækst i udenlandske videnarbejdere



Note: Udenlandske studerende indgår ikke i opgørelsen

Kilde: Copenhagen Economics pba. særkørsel fra Danmarks Statistik

Det samlede antal højtuddannede udlændinge i Hovedstadsregionen udgør ca. 23.000. Det svarer til 61 procent af alle højtuddannede udlændinge i Danmark. Hertil kommer 3.800 udenlandske studerende på kandidat- eller Ph.d.-niveau, som er bosat i Region Hovedstaden, ud af i alt 7.600 udenlandske studerende på disse niveauer i Danmark. I alt kan vi opgøre antallet af udenlandske videnarbejdere i Hovedstadsområdet til ca. 27.000.

2.2. PORTRÆT: EN SAMMENSAT GRUPPE

I dette og de følgende afsnit tegner vi et portræt af de udenlandske videnarbejdere i Hovedstadsregionen. Vi ser på deres familiemæssige baggrund, hvor de kommer fra, og hvad de laver. Vi ser også nærmere på hvilke brancher, de især er beskæftiget i.

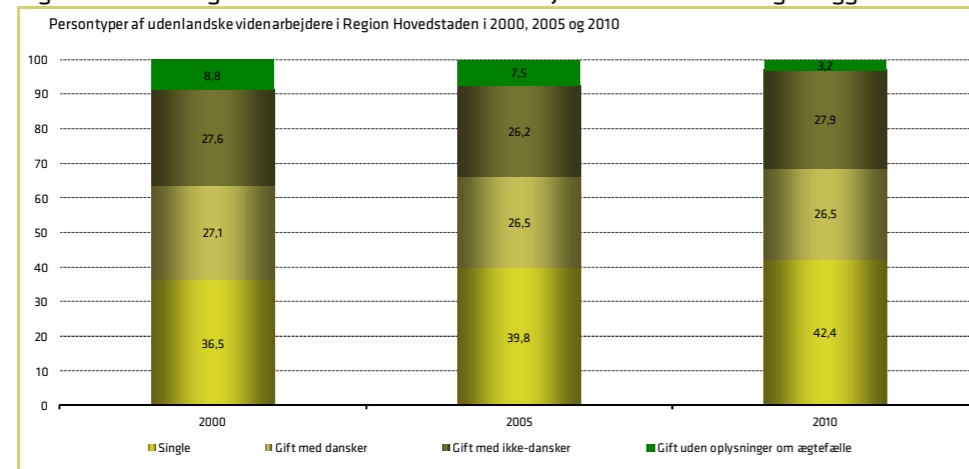
Deres ægteskabelige status: flere singler

Over tid sker der en markant udvikling i gruppen af udenlandske videnarbejdere, når vi ser på deres ægteskabelige forhold. Gruppen af ugifte, der kommer alene til København og arbejder, vokser, jf. figur 2.2. Antalsmæssigt taler vi om, at der er ca. 10.000 ugifte, som opholder sig i Danmark. De udgør dermed ca. 42 procent af alle udenlandske videnarbejdere.

Gruppen af udenlandske videnarbejdere, der er gift med en anden udlænding, er nogenlunde konstant og udgør ca. 27 procent. Gruppen af udlændinge, der er gift med en dansker, er måske overraskende lige så stor som gruppen af udlændinge, der er gift med andre udlændinge. Det drejer sig om ca. 6.100 personer. Gruppen er dog svagt faldende i betydning i takt med, at flere kommer som singler. Gruppen er speciel, fordi vi må formode, at ægteskabet med en dansker er den primære årsag til, at de er bosiddende i København. De er således ikke nødvendigvis påvirket af samme faktorer som andre videnarbejdere. De kan dog blive

påvirket af lovgivning på området som andre udlændinge. Fx vil det påvirke de dansk giftes mulighed for at vælge Danmark som opholdsland, hvis man lovgivningsmæssigt gør det sværere at få en udenlandsk ægtefælle til Danmark. Det har man gjort med tilknytningskravet i udlændingelovgivningen, som påvirker udlændinge uden for EU og Norden.

Figur 2.2 Udviklingen i de udenlandske vidensarbejderes familiemæssige baggrund



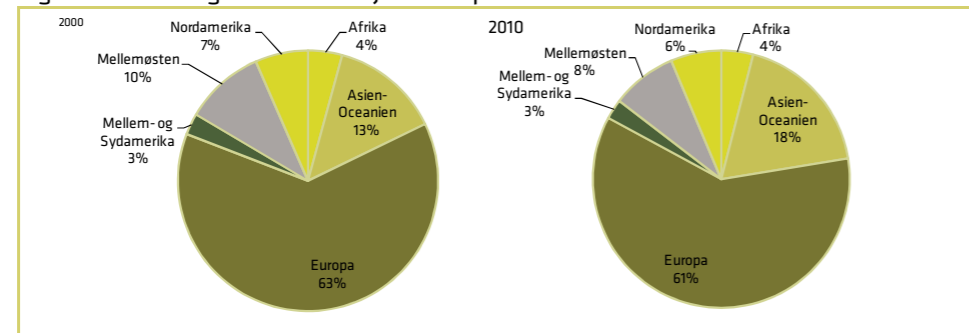
Note: At gruppen af gifte uden oplysninger om ægtefælle er faldende kan skyldes at registreringerne hos Danmarks Statistik er blevet bedre.

Kilde: Copenhagen Economics pba. særkørsel fra Danmarks Statistik

Oprindelse: Større tilstrømning fra Asien

Gruppen af vidensarbejdere er med hensyn til oprindelsesland også blevet mere sammensat. Europæerne blandt de udenlandske vidensarbejdere udgør den største gruppe. Men som det fremgår af figur 2.3, er det indvandrere fra Asien, som udgør en stigende andel af alle udenlandske vidensarbejdere. Asiaterne udgør i 2010 knap en 1/5 af de udenlandske vidensarbejdere.

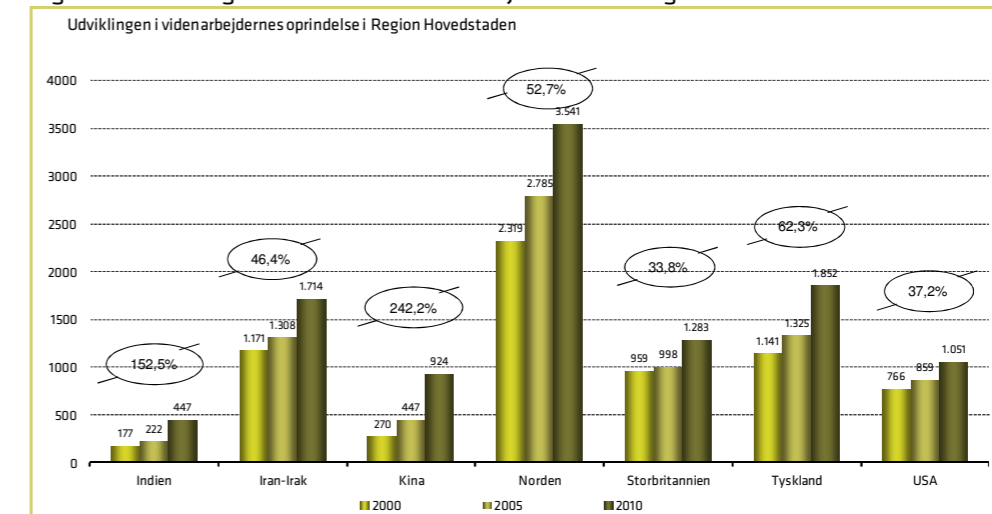
Figur 2.3 Udviklingen i vidensarbejdernes oprindelse



Kilde: Copenhagen Economics pba. særkørsel fra Danmarks Statistik

I figur 2.4, hvor vi viser væksten i antal i udenlandske vidensarbejdere fra udvalgte lande, kan vi se, at der har været en vækst over hele linjen, men væksten i antallet af kineserne og indere har været betydelig kraftigere end gennemsnittet. I 2010 er der næsten lige så mange kinesiske som amerikanske vidensarbejdere i Hovedstadsområdet.

Figur 2.4 Udviklingen i antallet af vidensarbejdere fra udvalgte lande



Kilde: Copenhagen Economics pba. særkørsel fra Danmarks Statistik

Deres arbejdsmarkedstilknøytning: flest i den private sektor

Langt den største gruppe er ansat i private virksomheder, jf. tabel 2.1, der viser de udenlandske vidensarbejdere i nogle grupper ud fra deres arbejdsmarkedstilknøytning. Antalmæssigt udgør de privatansatte 11.206 personer svarende til 41 procent af alle højtuddannede udlændinge. Gruppen har været i kraftig vækst. Gruppen spænder over i hvert fald to undergrupper. En undergruppe er ledere og andre højtlojnnede nøglemedarbejdere, som kan kvalificere sig til forskerskatteordningen på grund af opfyldelse af lønkravet på minimum DKK 69.300 om måneden til ordningen. Undergruppen tæller dermed de ca. 1.100 personer, som er på forskerskatteordningen blandt privatansatte. Gruppen udgør dermed ca. 10 procent af de privatansatte.⁵ Gruppen af udenlandske ledere og andre nøglemedarbejdere kan dog være noget større, idet der formentlig også er et antal i denne gruppe, som er forblevet og fortsat arbejder i Danmark uden at være på forskerskatteordningen længere.

⁵ Vi uddyber analysen af personer på forskerordningen nedenfor.

Tabel 2.1 Forskellige hovedgrupper af udenlandske videnarbejdere

| | Ansatte i private virksomheder | Selvstændige | Ansatte i offentlig forskning og uddannelse | Ansatte i øvrig offentlig sektor | Studerende | Medfølgende ægtefæller | Ugifte ledige eller uden for arbejdsmarkedet |
|-------|--------------------------------|--------------|---|----------------------------------|------------|------------------------|--|
| Antal | 11.206 | 970 | 2.067 | 4.195 | 3.845 | 1.272 | 3.554 |
| Andel | 41,3 | 3,6 | 7,6 | 15,5 | 14,2 | 4,7 | 13,1 |

Kilde: Copenhagen Economics pba. særkørsel fra Danmarks Statistik samt mobilitetsstatistikken fra Styrelsen for internationale uddannelser for data for antal studerende.

En anden, stor undergruppe af privatansatte, som på grund af en lavere løn ikke kvalificerer sig til forskerskatteordningen, vil være beskæftiget i et bredt spektrum af specialistjobs. Antalmæssigt kan vi løseligt anslå den til at udgøre 8-9.000 personer. Gruppen kan omfatte den indiske eller den ukrainske it ingeniør, den amerikanske arkitekt, der arbejder på en af de større tegnestuer i byen eller den yngre svenske managementkonsulent, der arbejder i en konsulentvirksomhed. Der er kommet ind i landet på den såkaldte virksomhedsordning, hvor kravet, de skal opfylde, er en årlig løn på minimum DKK 375.000.

I realiteten er de selvstændige en tredje undergruppe blandt de privatansatte, som driver egen virksomhed. Gruppen er dog i tabel 2.1 skilt ud for sig. Den tæller 970 personer. Vi kigger også nærmere på denne gruppe nedenfor.

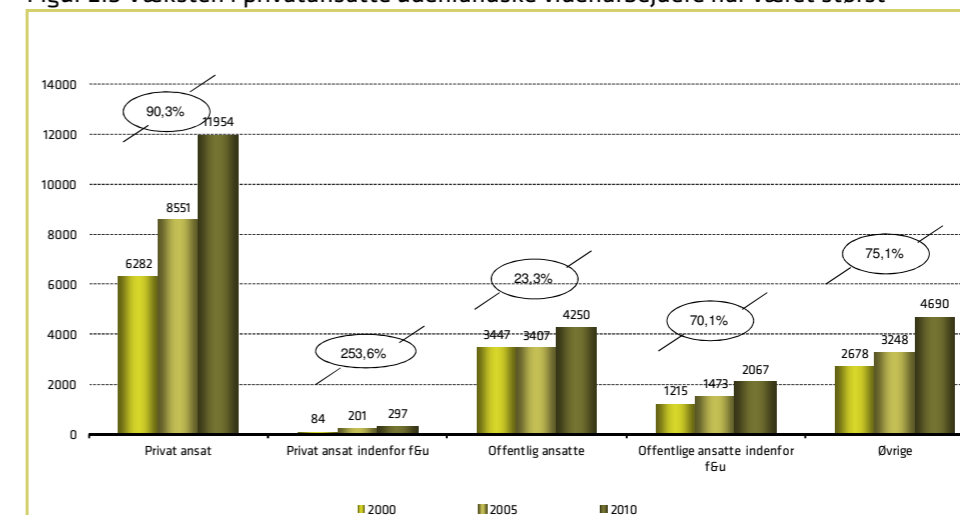
En anden hovedgruppe består af 2.067 udlændinge i det offentlige, som er ansat i forsknings- eller uddannelsesstillinger. En større hovedgruppe er de udenlandske videnarbejdere, som er beskæftiget i den offentlige sektor i øvrigt, fx på sundhedsområdet som læger. Gruppen består af 4.195 personer.

Herudover er der en ganske stor "restgruppe" blandt videnarbejderne på ca. 4.800 personer, som ikke er i beskæftigelse. Den gruppe består af medfølgende ægtefæller og ugifte, som enten er ledige eller uden for arbejdsmarkedet. Det er ikke muligt at sige noget nærmere om denne gruppe. Gruppen af ugifte omfatter formentlig en del nyuddannede, som endnu ikke har fundet job, men har ophold i Danmark. Den kan også omfatte personer med en erhvervs erfaring, som er kommet ind på green card-ordningen, men som heller ikke kan finde beskæftigelse. Hvor stor en del af den samlede "restgruppe", der har et potentiale til at komme i beskæftigelse, vides ikke.

Deres branchemæssige tilhørsforhold: betydelig vækst i videntunge brancher

Som vi så i afsnittet ovenfor er der markant flest videnarbejdere i den private sektor. Det er også i den private sektor, at væksten har været størst - ca. 90 procent siden 2000. Gruppen af privatansatte inden for forskning er en mindre gruppe, men har haft størst vækst. Også i den offentlige sektor har der været en pæn stigning, jf. figur 2.5.

Figur 2.5 Væksten i privatansatte udenlandske videnarbejdere har været størst



Note: Privatansatte omfatter også selvstændige

Kilde: Copenhagen Economics pba. særkørsel fra Danmarks Statistik

Udenlandske videnarbejdere udgør en vigtigere og vigtigere ressource i videntunge brancher, fx den finansielle sektor, medicinal og forskning og udvikling, jf. tabel 2.2. Væksten i antallet af udenlandske videnarbejdere i pengeinstitutter har været på 331 procent fra 2000 til 2010. Herefter følger medicinalindustrien med en vækst på næsten 200 procent i antallet i samme periode. I den offentlige administration ses også en vækst på over 100 procent, altså mere end en fordobling af antallet. Antalmæssigt er de største brancher de videregående uddannelsesinstitutioner, it konsulenter, hospitaler samt arkitekter og rådgivende ingeniører.

Tabel 2.2 Videntunge brancher og videregående uddannelsesinstitutioner trækker

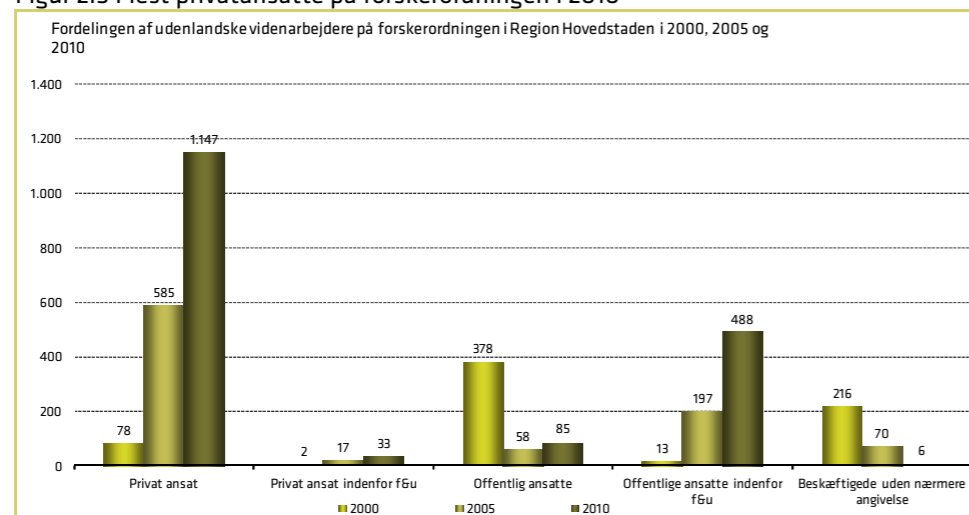
| Branche | 2000 | 2005 | 2010 | Vækst fra 2000-2010, i % |
|---------------------------------------|------|------|------|--------------------------|
| Videregående uddannelsesinstitutioner | 990 | 1206 | 1688 | 71 |
| It-konsulenter mv. | 752 | 1087 | 1472 | 96 |
| Hospitaler | 564 | 897 | 1177 | 109 |
| Arkitekter og rådgivende ingeniører | 810 | 761 | 1002 | 24 |
| Forskning og udvikling | 342 | 504 | 739 | 116 |
| Medicinalindustri | 242 | 515 | 708 | 193 |
| Pengeinstitutter | 160 | 369 | 689 | 331 |
| Offentlig administration | 290 | 320 | 677 | 133 |
| Daginstitutioner og dagcentre mv. | 459 | 499 | 455 | -1 |
| læger, tandlæger mv. | 209 | 331 | 400 | 91 |

Kilde: Copenhagen Economics pba. særkørsel fra Danmarks Statistik

Udenlandske videnarbejdere bliver stadig vigtigere, når specialist- og nøglestillinger skal besættes i danske virksomheder. Det har danske undersøgelser tidligere indikeret.⁶

Trækket på forskerordningen bekræfter, at udenlandske videnarbejdere er blevet vigtigere, når lederjob og særlige specialistjob skal besættes. I perioden 2000-2010, hvor der har været en betydelig vækst i privatansatte udlændinge, har der også været en betydelig vækst i trækket på ordningen blandt privatansatte nøglemedarbejdere og specialister, der kan opfylde minimumlønkravet på de DKK 69.300 om måneden.

Figur 2.5 Flest privatansatte på forskerordningen i 2010



Kilde: Copenhagen Economics pba. særkørsel fra Danmarks Statistik

I 2000 var der kun 78 privatansatte på ordningen. I 2010 er tallet mere end fordoblet, idet 1.147 er på ordningen. Det underbygger, at der er sket en væsentlig vækst i rekrutteringen af udlændinge til nøglestillinger i erhvervslivet. Men sætter vi væksten i brugen af ordningen i forhold til væksten i de udenlandske videnarbejders private beskæftigelse generelt, er der i dag tale om en lidt højere andel, som er uden for ordningen end for 10 år siden. Det bekræfter, at *samtidig* med væksten i antallet af udlændinge i nøglestillinger i den private sektor, er der kommet rigtig mange udlændinge til mere "almindelige" videnarbejderjobs.

En særlig gruppe af de privatansatte udenlandske videnarbejdere er de selvstændige, jf. tabel 2.3 og 2.4 nedenfor. I alt er der i 2010 knap 1.000 selvstændige blandt de udenlandske videnarbejdere. De fungerer som selvstændige læger og tandlæger og inden for en række vidensserviceerhverv. Det ses også, at der er en del selvstændige, som har egen vognmandsvirksomhed, butik osv. – altså erhverv som typisk ikke ansætter højtuddannede. Det kan skyldes, at de højtuddannede udlændinge ikke kan få job, der matcher deres uddannelser, og at de derfor bliver nødt til at finde andre beskæftigelsesmuligheder.

⁶ DI's nyhedsbrev Indsigt, oktober 2008

Men tallene viser, at de højtuddannede videnarbejdere fylder godt i iværksættergruppen. Gruppen er så stor, at næsten hver 10. selvstændig i Hovedstadsregionen er en højtuddannet udlænding. Helt præcist er 8,6 procent af alle selvstændige i Hovedstadsregionen udenlandske videnarbejdere.

Tabel 2.3 De selvstændiges branchemæssige tilhørsforhold

| Branche | Antal udenlandske selvstændige |
|--|--------------------------------|
| Læger, tandlæger mv. | 176 |
| Anden vidensservice | 112 |
| Arkitekter og rådgivende ingeniører | 56 |
| Restauranter | 55 |
| Virksomhedskonsulenter | 46 |
| It-konsulenter mv. | 44 |
| Detailh. med tekstiler og husholdningsudstyr mv. | 29 |
| Voksenundervisning mv. | 29 |
| Lokaltog, bus og taxi mv. | 27 |
| Teater, musik og kunst | 25 |
| Alle | 970 |

Kilde: Copenhagen Economics pba. særkørsel fra Danmarks Statistik

Tabel 2.4 De selvstændige blandt udenlandske videnarbejdere

| Andel af alle udenlandske videnarbejdere | Andel af alle selvstændige |
|--|----------------------------|
| 4,00 % | 8,60 % |

Kilde: Copenhagen Economics pba. særkørsel fra Danmarks Statistik

Få udenlandske videnarbejdere uanset virksomhedsstørrelse

Selv om tallene viser, at der er tale om en ganske stor vækst i antallet af udenlandske videnarbejdere i den private sektor, så udgør de udenlandske videnarbejdere en lille andel af alle ansatte. Det leder til en observation om, at arbejdsstyrken i Hovedstadsregionen ikke er særlig international. Der er heller ikke stor forskel på små og store virksomheder. I de mindste virksomheder udgør de udenlandske videnarbejdere 2,1 procent af alle ansatte, jf. tabel 2.5. Blandt de største med flere end 250 ansatte udgør andelen 2,8 procent.

Tabel 2.5 De udenlandske videnarbejderes andel af alle ansatte i forskellige virksomhedsstørrelse

| | 1-9 ansatte | 10-49 ansatte | 50-249 ansatte | 250+ ansatte | Alle virksomheder |
|--|-------------|---------------|----------------|--------------|-------------------|
| <i>Alle brancher</i> | 2,1 % | 1,8 % | 2,2 % | 2,8 % | 2,2 % |
| <i>Udvalgte brancher</i> | | | | | |
| Fremstilling | 1,3 % | 1,7 % | 2,1 % | 3,0 % | 2,3 % |
| Råstofudvinding | 2,2 % | 5,7 % | 1,5 % | 8,6 % | 6,9 % |
| Information og kommunikation | 2,5 % | 2,7 % | 2,4 % | 2,8 % | 2,6 % |
| Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser | 3,1 % | 2,8 % | 3,4 % | 3,9 % | 3,3 % |

Kilde: Copenhagen Economics pba. særkørsel fra Danmarks Statistik

Som det fremgår af tabellen, er der enkelte brancher, hvor niveauet ligger noget højere. Det gælder fx inden for råstofudvinding. Den høje andel her må skyldes Mærsk's olie- og gasaktiviteter samt andre selskaber i sektoren. Fremstilling ligger på det gennemsnitlige, lave niveau, og det bekræfter, at der generelt rekrutteres få udenlandske videnarbejdere i fremstillingssektoren.

2.3. UDENLANDSKE VIDENARBEJDERE BIDRAGER TIL AT ØGE PRODUKTIVITETEN

Det styrker virksomhederne, når de ansætter udenlandske videnarbejdere i nøglestillinger. Udenlandske videnarbejderne øger produktiviteten. Det gælder både i industri- og serviceerhverv. Det viser undersøgelser af produktivitetseffekten af udenlandske videnarbejdere på forskerskatteordningen.

Effekten er størst i fremstillingserhverv, men også i serviceerhverv er der en produktivitetseffekt, når virksomheder begynder at rekruttere og ansætte udenlandske videnarbejdere. I industrien medfører ansættelsen op til 15 procents stigning i produktiviteten. I serviceerhverv er der tale om en 1-4 procents produktivitetstigning.⁷

Produktivitetseffekten skyldes, at videnarbejderne bidrager til at øge innovationskraften i virksomheder. Videnarbejderne bringer kompetencer ind i de virksomheder, hvor de ansættes. Da de også søger mod innovative virksomheder, er der tale om en forstærkende effekt. Undersøgelser viser også, at det er gennem bidraget til diversiteten, at de styrker innovationen i virksomheden. En mere kulturel forskellig medarbejdergruppe styrker innovationen.⁸

⁷ Malchow-Møller mfl. (2009), *Do Foreign Experts Increase the Productivity of Domestic Firms?*, preliminary paper. Undersøgelsen viser effekten af, at virksomheder der ikke tidligere har ansat udenlandske videnarbejdere, starter på at ansætte udenlandske nøglemedarbejdere. Undersøgelsen kan ikke sige noget om den marginale effekt af udenlandske eksperter eller effekten af at ansætte personer, som ikke er på forskerordningen.

⁸ Se Rachel Friedberg (2007): *The economic impact of knowledge workers from India and China*, i *Movement of Global Talent: The Impact of High Skill Labour Flows from India and China*, pp .35-53, og Neil Lee and Max Nathan (2010): *Knowledge workers, cultural diversity and innovation: evidence from London*. International Journal of Knowledge based development, 1.

I Hovedstadsområdet ansættes størstedelen af de udenlandske videnarbejdere på forskerskatteordningen i service og et mindretal - ca. 12 procent - i industrien, hvor effekten af de udenlandske videnarbejdere er størst, jf. tabel 2.6.

Tabel 2.6 De udenlandske videnarbejdere på forskerordningen i Region Hovedstaden fordelt på brancher og deres produktivitetseffekt

| Brancher | Antal | Procent | |
|---|-------------|------------|---|
| Råstofudvinding | 130 | 7,4 | } Industri: 12 % af personerne Produktivitetseffekt op til 12 % |
| Føde-, drikke- og tobaksvarerindustri | 19 | 1,1 | |
| Kemisk industri | 37 | 2,1 | |
| Medicinalindustri | 100 | 5,7 | |
| Plast-, glas- og betonindustri | 12 | 0,7 | |
| Maskinindustri | 21 | 1,2 | |
| Elektronikindustri | 15 | 0,9 | |
| Anden industri | 14 | 0,8 | |
| Engroshandel med øl, mineralvand, frugt- og grøntsagssaft | 23 | 1,3 | |
| Engroshandel med medicinalvarer | 21 | 1,2 | |
| Engroshandel med elektronisk udstyr | 12 | 0,7 | |
| Andel handel | 127 | 7,2 | |
| Sø- og kysttransport af gods | 122 | 7 | |
| Andel transport | 19 | 1,1 | |
| Computerprogrammering | 75 | 4,3 | |
| Andre it-services | 26 | 1,5 | |
| Banker, sparekasser og andelskasser | 77 | 4,4 | |
| Anden finansiering og forsikring | 40 | 2,3 | |
| Ikke-finansielle hovedsæders virksomhed | 29 | 1,7 | |
| Rådgivende ingeniørvirksomhed inden for produktions og maskinteknik | 21 | 1,2 | |
| Anden rådgivning | 28 | 1,6 | |
| Anden forskning og eksperimentel udvikling inden for naturvidenskab og teknik | 110 | 6,3 | |
| Anden forskning og udvikling | 23 | 1,3 | |
| Videregående uddannelser på universitetsniveau | 388 | 22,1 | |
| Anden service | 264 | 15,1 | |
| I alt | 1753 | 100 | |

Kilde: Copenhagen Economics pba. særkørsel fra Danmarks Statistik og Malchow-Møller mfl. (2009)

I forhold til at industrien beskæftiger ca. 7 procent af alle beskæftigede i Hovedstadsområdet⁹, har industrien ansat en forholdsmæssig større andel af de udenlandske videnarbejdere på forskerordningen.

⁹ Danmarks Statistik, Statistikbanken, RASA 1

Men det drejer sig reelt om få private virksomheder i industrien og i øvrige erhverv - i alt 381 virksomheder¹⁰ - der ansætter de udenlandske videnarbejdere på forskerordningen.

På grund af produktivitetstigningen er der et stort potentiale i, at flere virksomheder vil rekruttere internationalt og ansætte udenlandske videnarbejdere.

2.4. DEN UDENLANDSKE VIDENARBEJDER HAR EN SAMFUNDSØKONOMISK HØJ VÆRDI

Det vil også være godt for samfundsøkonomien, hvis flere danske industri- og servicevirksomheder ville ansætte flere højt kvalificerede udenlandske videnarbejdere.

Vores beregninger viser, at de 3.583 personer på forskerskatteordningen, der var i Danmark i 2009, bidrog med mellem 25 og 100 mio. kr. i øget værditilvækst som resultat af øget produktivitet. Det er den særskilte effekt på de andre medarbejdere i virksomheden af, at der er dygtige folk (på forskerskatteordningen) ansat i virksomheden. Værdien af denne effekt kan beregnes til mellem 6 og 26.000 kr. pr. person på forskerskatteordningen. Vores beregninger er baseret på de effekter i service og industri, som er gengivet ovenfor.

Den samlede værdi, som en ekstra person på forskerskatteordningen skaber for det danske samfund, kan også beregnes. Her tager vi højde for både værdien af den udenlandske videnarbejders eget arbejde og den værdi, som han ”påfører” andre. Vi fratrækker den gennemsnitlige omkostning, som den udenlandske videnarbejder udgør for samfundet i kraft af trækket på offentlige indkomstoverførsler og serviceydelser. Derved kan vi beregne, at det samlede bidrag til samfundet ligger mellem 820 og 840.000 kr. om året. Det omfatter personens løn (underkantskøn for produktion), produktivitetseffekten og omkostninger for offentlig sektor. Beregningerne er uddybet i boks 2.2.

¹⁰ Malchow-Møller mfl. (2009), *Do Foreign Experts Increase the Productivity of Domestic Firms?*, preliminary paper.

Boks 2.2 Beregninger af værdien af udenlandske videnarbejdere

- Værdien er beregnet som
 - > Værdien af videnarbejdernes produktion +
 - > Værdien af videnarbejdernes positive effekt på kollegernes produktivitet -
 - > Værdien af videnarbejdernes forbrug af offentlige ydelser og overførsler
- Videnarbejdernes produktion er målt ved deres løn. Det er antaget, at de får DKK 831.600 om året i løn. Det er mindstelønnen for at kunne komme ind på forskerordningen med mindre, man er ansat som forsker. Lønnen er et underkantskøn for værdien af videnarbejdernes produktion. Virksomhederne vil kun ansætte dem, hvis deres produktion er mere værd end deres løn. Personens løn må i øvrigt formodes til en vis grad at afspejle effekten på kollegernes produktivitet. Det er dog næppe hele værdien, der er indeholdt i lønnen. Samlet set taler brugen af lønnen som indikator for værdien af personens produktion for, at vi undervurderer den samfundsmæssige værdi, men omvendt taler det forhold, at personens løn indeholder en del af den positive effekt på lønnen for, at vi overvurderer værdien. Samlet set er det vanskeligt at sige, om vi overvurderer eller undervurderer værdien. Det er vanskeligt at vurdere værdien af de forskeransatte, men de DKK 831.600 som privatansatte skal kunne oppebære i løn, kan bruges som et udgangspunkt for en værdisætning af de forskeransattes arbejde. Hvis det danske samfund kræver en løn på mindst DKK 831.600 for en privatansat eller en forskeransættelse, for at lade udlændinge komme ind på forskerordningen, så er det en indikation af, at forskeransatte er mindst lige så meget værd som privatansatte med en løn på mindst DKK 831.600 om året.
- Kollegernes produktivitet er målt ved virksomhedernes totalfaktorproduktivitet (dvs. ud fra virksomhedernes værditilvækst) og ud fra virksomhedernes lønsum.
- Forbrug af offentlige ydelser og overførsler omfatter: daginstitutioner, skole, kriminalitet, gymnasium, erhvervsfaglige uddannelser, videregående uddannelser, forbrug af hospitaler og praktiserende læge, og indkomsterstøttende ydelser

Detaljerne i beregninger fremgår af oversigten

| Værdielement | Skøn, pr. person | Fortolkning |
|--|------------------|--|
| Værdi af produktion | 831.600 | Underkantskøn, gælder for alle på forskerordningen |
| Værdi af øget produktivitet hos kollegerne | 6.569-26.276 | Overkantskøn. Gennemsnit for alle på forskerordningen. Dækker over store effekter hos virksomheder der ansætter den første på forskerordningen og ingen effekt for virksomheder der allerede har ansatte på forskerordningen og så ansætter flere. |
| Værdi af offentlige ydelser og overførsler | -17.300 | Direkte omkostninger. Inkluderer ikke skatteforvridningstab. |

Kilde: Copenhagen Economics

Det er ikke et nyt fænomen, at veluddannede, dygtige folk flytter til andre byer og lande for at forfølge job- og karrieremuligheder. Men globaliseringen med øgede internationale investeringer, handel og tværnationale forsknings samarbejder har accelereret udviklingen markant.

Også landenes politikker skubber på udviklingen. En lang række lande og regioner er i de sidste ti år slået ind på en meget offensiv kurs for at tiltrække og fastholde udenlandske videnarbejdere. Årsagen er, at den demografiske udvikling forventes at betyde, at der vil blive behov for at hente kvalificeret arbejdskraft udefra. Desuden er tiltrækningen af kvalificeret og højt specialiseret arbejdskraft blevet en faktor i at understøtte virksomheders innovation og konkurrenceevne i landene.¹¹

Landene ruster bl.a. op på informationsformidlingen og markedsføringen. Der indføres særlige ordninger og lempelige regler for højtuddannet, specialiseret arbejdskraft, der gør det attraktivt og nemmere at komme til landet. Mange steder bliver den administrative praksis smidiggjort, og der tages skridt til at forbedre myndighedskontakten, fx ved one stop shop centre. I flere og flere lande fokuseres der også på at fremme sprog- og kulturtilværelse og på de udenlandske familiers trivsel og integration, når de er kommet til landet. Et helt særligt indsatsområde i mange OECD-lande er tiltrækningen af udenlandske studerende.¹²

I fraværet af en fælles immigrationspolitik i EU kan man iagttage en skarp konkurrence mellem EU-landene om at smidiggøre procedurer og gøre det attraktivt for højtuddannede udlændinge at immigrere til landet.¹³ Danmark har fulgt i sporet på andre lande og taget en lang række initiativer de seneste år, der skal gøre det mere attraktivt og nemmere at komme til og arbejde i Danmark som højtuddannet udlænding. Også markedsføringen af Danmark som arbejds- og uddannelsesland er blevet prioriteret under handlingsplanerne om offensiv global markedsføring siden 2007. På regionalt og lokalt niveau er der nu en skærpet opmærksomhed om problemstillingerne for udenlandsk arbejdskraft. Store projekter er sat i søen eller er på vej i fx Region Midtjylland og Region Hovedstaden. I de store byer er der etableret de såkaldte International Citizen Service Centers. Århus Kommune og især Københavns Kommune har en omfattende indsats rettet mod udenlandske videnarbejdere og deres familier. Det er parallelt til en lang række byregioner i resten af Europa.

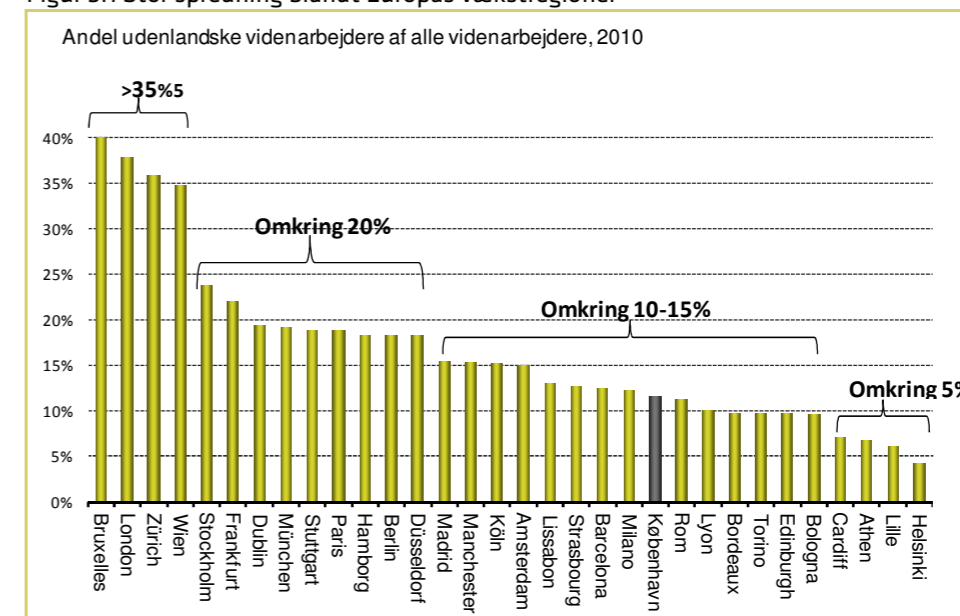
I dette kapitel sammenligner vi europæiske storbyregioner på deres evne til at tiltrække udenlandske videnarbejdere. I afsnit 3.1 ser vi på andelen af og væksten i udenlandske videnarbejdere. I afsnit 3.2 laver vi en minianalyse af Stockholm og Hovedstadsregionen for at afsøge forklaringer på forskellen mellem to byer, som på en række parametre er stillet lige i konkurrencen om at tiltrække udenlandske videnarbejdere, bl.a. når det drejer sig om sprog og

beliggenhed. I afsnit 3.3 ser vi på Hovedstadsregionens potentiale og skitserer en realistisk ambition. Vi beregner værdien, såfremt ambitionen kan realiseres.

3.1. EUROPAS VÆKSTBYER HAR TAGET ET RYK I 00'ERNE

Der er en markant forskel mellem de europæiske storbyer på, hvor stor en andel de udenlandske videnarbejdere udgør af alle videnarbejdere i landet, jf. figur 3.1.

Figur 3.1 Stor spredning blandt Europas vækstregioner



Note: Se boks 3.1 for afgrænsning og opgørelsesmetode

Kilde: Copenhagen Economics pba. European Union Labour Force Survey

Opgørelsen af videnarbejdere i europæiske vækstbyer baserer sig på surveybaserede data fra Eurostat, hvor der er anvendt en bredere definition på udenlandske videnarbejdere. Det betyder, at data fra benchmarkanalysen i dette kapitel ikke kan sammenlignes med data i portrættet i kapitel 2. Se boks 3.1 for definitionen på udenlandske videnarbejdere i benchmarkanalysen og en beskrivelse af datagrundlaget.

¹¹ OECD (2009), *The Global Competition for Talent*, OECD Observer

¹² Se fx SFI (2011), *Rekruttering og fastholdelse af højtuddannet arbejdskraft: Danmark, Norge, Holland, Storbritannien og Canada* og OECD (2009), *Managing highly skilled employees: A comparative analysis of migration policies and challenges in OECD countries*, der opregner forskellige "skoler" i tiltrækningen af videnarbejdere

¹³ Deloitte (2011), *Comparative Study: Immigration 2010-11*

Boks 3.1 Anvendt definition, datagrundlag til benchmarkanalysen og regioner

Definition på udenlandske vidensarbejdere i benchmarkanalysen

Kriterierne for definitionen på udenlandske vidensarbejdere i benchmarkanalysen er

- Født i andet land
- Uddannelsesniveau på niveau ISCED 5 og 6
- Alder 15-74 år

Der er tale om en bred definition på udenlandske vidensarbejdere, der omfatter indvandrere med en uddannelse på niveau

- ISCED 5A, dvs. studiekompetencegivende uddannelser af mindst 3 års varighed. De omfatter i Danmark bachelor- og kandidatuddannelser og professionsbacheloruddannelser, fx lærer, pædagog og sygeplejerske
- ISCED 5B, dvs. erhvervsrettede uddannelser af mindst 2 års varighed; De omfatter i Danmark de kortere videregående uddannelser, fx erhvervsakademiuddannelserne til produktionsteknolog, serviceøkonom eller datamatiker, og enkelte mellemlange uddannelser
- ISCED 6, dvs. forskningsuddannelser til Ph.d. og doktorgrad.

Det er indhentet data kun med anvendelse af niveau ISCED 5A og ISCED 6, så benchmarkanalysen kunne være konsistent med de øvrige analyser i denne rapport, men disse data har vist sig at være stærkt fejlbehæftet. Eurostat har ikke kunnet redegøre for de store afvigelse til registerdata i Danmark og Sverige, vi har kunnet konstatere.

Datagrundlag i benchmarkanalysen

- European Labour Force Survey data fra Eurostat er anvendt. Disse data er baseret på, at der er udtaget stikprøver af befolkningerne i denne aldersgruppe i de enkelte EU lande.
- På baggrund af et datasæt for alle relevante EU lande og med udgangspunkt i NUTS 2 definition af regioner er der dannet et datasæt til brug for analysen.

Udvælgelsen af de 32 benchmarkregioner

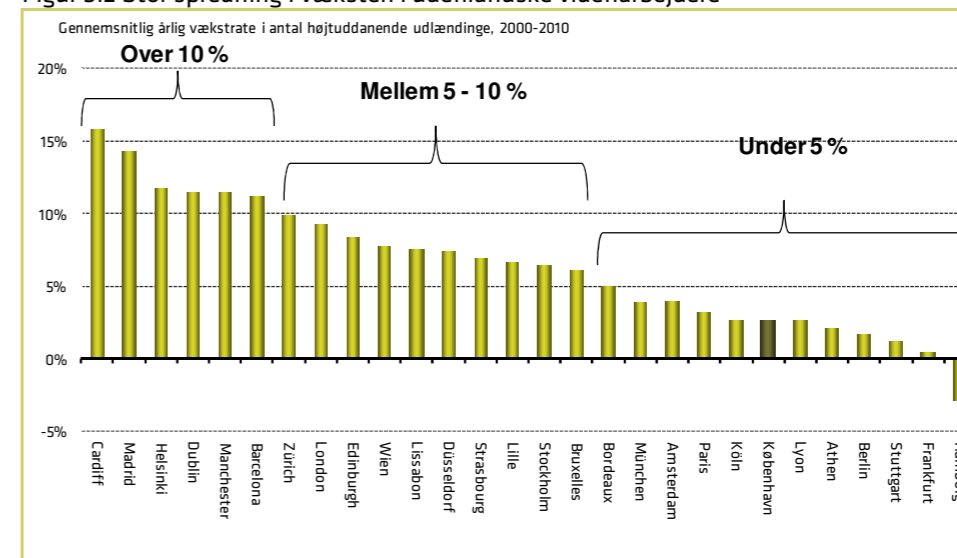
- Benchmarkregioner er udvalgt efter deres vækst i BNP.
- Det drejer sig om London, Manchester, Edinburgh, Cardiff, Dublin, Amsterdam, Bruxelles, København, Stockholm, Helsinki, Zürich, Wien, Hamburg, Berlin, München, Köln, Stuttgart, Düsseldorf, Frankfurt, Madrid, Barcelona, Lissabon, Paris, Lille, Bordeaux, Rom, Bologna, Torino, Milano og Athen.

Kilde: Copenhagen Economics

København ligger i gruppen af byregioner med 10-15 procent andel af udenlandske vidensarbejdere af alle vidensarbejdere. I gruppen af byerne med de største andele på 35 procent og over ligger Bruxelles, London, Zürich og Wien. I en mellemgruppe med en andel på omkring 20 procent ligger en stribe tyske byer og Stockholm, Dublin og også Paris.

Nogle byer har præsteret meget høje vækstrater i 00'erne, jf. figur 3.2. Det gælder også nogle af de byer, som i forvejen har store andele, fx London og Zürich. Men der er også byer, som fra et forholdsvist lavt niveau har haft en høj vækst gennem 00'erne. Det gælder fx Edinburgh. En by som Dublin, der har haft en kraftig vækst i internationale investeringer, har samtidig også haft en stor vækst i udenlandske vidensarbejdere. København har haft en relativ lav årlig vækst og ligger i gruppen af europæiske vækstbyer, som har haft den laveste vækst.

Figur 3.2 Stor spredning i væksten i udenlandske vidensarbejdere



Note: Data for København for 2006-2010 er fra Danmarks Statistik. Før dette er der ikke data for Region Hovedstaden. Derfor er tallene for 2000-2005 for København tal for Danmark (også fra Danmarks statistik, men grundet databrud i 2006 tillagt den procentvise stigning der er i overlappende år ved databrudet i 2006), som er beregnet ved Københavns udvikling ift. hele landets udvikling fra 2006-2010 ført tilbage til 2000. Cardiff, Helsinki og Zürich er den gennemsnitlige årlige vækstrate fra 2001-2010.

Se i øvrigt boks 3.1 for afgrænsning og opgørelsesmetode

Kilde: Copenhagen Economics pba. European Union Labour Force Survey

Forskellige bytyper kan være gode til at tiltrække udenlandske vidensarbejdere

Der er naturligt nok forskelle på, hvor gode byerne er til at tiltrække udenlandske vidensarbejdere. Byerne står i udgangspunktet langt fra lige i konkurrencen. Nogle byer har nogle fortrin, fx omkring sprog, størrelse og geografi. I lande som i forvejen har mange udlændinge, vil de store byer også have det, især da udlændinge tenderer til at koncentrere sig i storbyer. Og i lande med mange udlændinge vil der også være mange højtuddannede udlændinge.

Men når vi ser på andelen af vidensarbejdere og væksten i tiltrækning i byerne, tyder vores benchmarkanalyse på, at der er nogle byer, som ikke har nogle umiddelbare fortrin, men som alligevel præsterer godt. Fx springer byer som Amsterdam, München, Stockholm, Düsseldorf, Barcelona og Lissabon i øjnene. De har en højere andel af udenlandske vidensarbejdere og har haft en højere vækst end København.

Vi kan overordnet sondre mellem fire typer af byer, som har forskellige forudsætninger, men som formår at tiltrække en stor andel af udenlandske vidensarbejdere, jf. tabel 3.1.¹⁴

¹⁴ Inddelingen er inspireret af British Council (2010), *Internationalisation of OPENCities*, hvor der sondres mellem World cities, Large mega-cities, Small cultural, economic hubs, Ambitious secondary cities og Famous historical cities. British Council anvender inddelingen til at udpege forskellige strategier som forskellige bytyper kan forfølge i deres internationalisering. Vores inddeling

Tabel 3.1 Fire typer af byer, som er gode til at tiltrække udenlandske videnarbejdere

| Bytyper | Kendetegn | Eksempler |
|--------------------------------------|--|--|
| Metropoler | <ul style="list-style-type: none"> • Store verdensbyer • Mange globale hovedsæder • Store uddannelsesbyer • Alle øvrige byfunktioner | London |
| Storbyer med særlige forudsætninger | <ul style="list-style-type: none"> • Mindre end metropolerne, men typisk en "hub" status • Verdenssprog eller sprog fælles med store nabomarkeder • Hovedkvarter for internationale organisationer • Betydelige industrier og videntunge klynger | Zürich, Wien, Dublin, Bruxelles, Frankfurt, Strasbourg |
| Storbyer uden særlige forudsætninger | <ul style="list-style-type: none"> • Mindre end metropolerne, men typisk en "hub" status • Betydelige industrier og videntunge klynger | Amsterdam, München, Stockholm, Lisabon |
| Mindre "andenbyer" | <ul style="list-style-type: none"> • Mindre storbyer • Universitetsbyer • Videntunge erhverv i særlige nicher | Düsseldorf, Barcelona |

Kilde: *Copenhagen Economics*

Gruppen af metropoler vil i sagens natur have gode forudsætninger for at tiltrække mange udenlandske videnarbejdere. London er det oplagte eksempel på denne bytype, som har gjort det godt.

Gruppen af storbyer med særlige forudsætninger har et verdenssprog eller et eller flere andre sprog tilføjes med store markeder, som betyder, at der er meget få barrierer for at rekruttere højtuddannede udlændinge. Byerne i denne gruppe huser fx også hovedkvarterer til internationale organisationer. Gruppen omfatter fx Zürich, Wien og Frankfurt.

Den tredje gruppe omfatter også storbyer, men det er byer uden de samme sproglige forudsætninger eller andre særlige forudsætninger. København tilhører denne bytype. Amsterdam, München og Stockholm er eksempler på denne bytype, som uden særlige forudsætninger har gjort det godt.

En fjerde gruppe er mindre storbyer, som typisk er "andenbyer" i deres respektive lande. Det er her, vi finder Barcelona og Düsseldorf, som har gjort det godt.

De forskellige bytyper viser, at det - trods forskelle i grundlæggende forudsætninger - er muligt at have succes med at tiltrække udenlandske videnarbejdere. En by uden et verdenssprog og en central beliggenhed i et stort marked i Europa kan altså godt have succes med at tiltrække udenlandske videnarbejdere.

3.2. MINIANALYSE STOCKHOLM VS. HOVEDSTADSREGIONEN

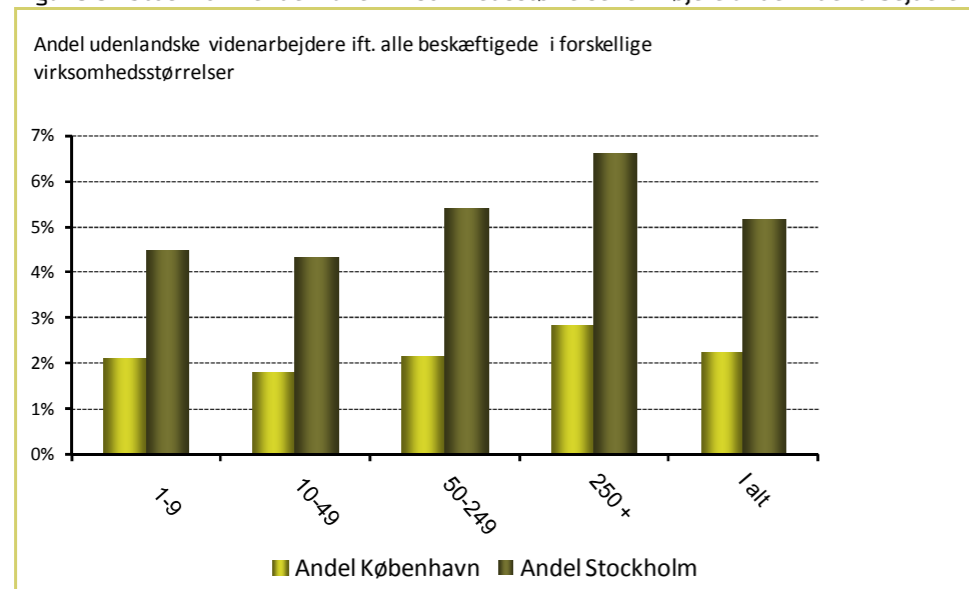
Hovedstadsregionen og Stockholm er eksempler på byer uden særlige forudsætninger. Begge byer har en sprogbarriere, fordi engelsk eller et andet verdenssprog ikke er det typiske arbejdssprog. Begge byer er hovedstæder i mindre, perifere markeder og har i øvrigt også begge relativt høje personskatter. Men det er lykkedes den ene – Stockholm - at have større succes med at tiltrække udenlandske videnarbejdere.

Det er interessant at søge efter andre forklaringer på, hvorfor de to byer klarer sig forskelligt, når de i øvrigt ligner hinanden på nogle af de grundlæggende forudsætninger.

Vi har forsøgt at finde forklaringer på forskelle i de to regioner ud fra erhvervslivets sammensætning, virksomhedernes størrelse og uddannelsesniveaut generelt.

Den overordnede konklusion på minianalysen er, at Hovedstadsregionen helt generelt ligger på et lavere niveau end Stockholm, og at det ikke kan forklares med uddannelsesniveau, branchestruktur eller virksomhedsstørrelse. I figur 3.3 viser vi andelen af højtuddannede af alle beskæftigede i virksomheder af forskellige størrelser i henholdsvis København og Stockholm.

Figur 3.3 | Stockholm er der i alle virksomhedsstørrelser en højere andel videnarbejdere



Note: Højtuddannede er defineret som indvandrere med min. en bachelor uddannelse (ISCED 5A og 6) som er i beskæftigelse. Personer hvis uddannelsesoplysninger ikke findes indgår ikke.

Kilde: Copenhagen Economics pba. særkørsel fra DST og SCB

Det fremgår, at der er en højere andel af udenlandske videnarbejdere i Stockholm i alle størrelseskategorier. Der er dog en svag tendens i tallene til, at størrelse spiller ind. Der er et større spænd mellem, hvor mange udenlandske videnarbejdere, der er ansat i hhv. de større stockholmske og de større københavnske virksomheder, end der er i mellem de mindre stockholmske og københavnske virksomheder. Men samlet set vil vi ikke tillægge størrelsesstrukturen nogen væsentlig betydning som forklaring på, hvorfor Stockholm kan tiltrække flere udenlandske videnarbejdere end Hovedstadsområdet.¹⁵

Vi har lavet tilsvarende analyser på branchestruktur og uddannelsesniveau. Analysen på branchestruktur viser, at Stockholm gennemgående har flere udenlandske videnarbejdere i alle brancher. Hvad angår uddannelsesniveauet finder vi ikke tegn på, at det er et generelt højere uddannelsesniveau i private virksomheder i Stockholm, der kan forklare, at de har flere højtuddannede udlændinge end Hovedstadsregionen.

Minianalysen tyder på, at Hovedstadsregionen har nogle mere fundamentale udfordringer med at tiltrække udenlandske videnarbejdere. Vi vender tilbage til barriererne i næste kapitel.

¹⁵ Det kan ikke udelukkes at Stockholm har flere udenlandske videnarbejdere fordi der er flere store virksomheder. Det er ikke nærmere undersøgt. Pointen er her, at det ikke er størrelsen som sådan, der forklarer forskellen mellem København og Stockholm fordi både store og små virksomheder i Stockholm har flere udenlandske videnarbejdere ansat.

3.3. HOVEDSTADSREGIONEN BØR HAVE AMBITIONER OM AT TILTRÆKKE FLERE

Spørgsmålet er, hvad det er realistisk at forvente med hensyn til Hovedstadsregionens evne til at tiltrække og fastholde udenlandske videnarbejdere. Hvad er Hovedstadsregionens potentiale?

Det må afhænge af, hvordan Hovedstadsregionen klarer sig på de faktorer, der har stor betydning for, hvor mange udenlandske videnarbejdere en storbyregion kan tiltrække.

Vi har set på åbenhed, på uddannelsesniveau generelt, på andel af klyngeerhverv og udenlandske investeringer. Vi kan se, at vækstbyer, som har en høj grad af åbenhed, et højt uddannelsesniveau, en stor andel klyngeerhverv og mange udenlandske investeringer også har en høj andel af udenlandske videnarbejdere af alle videnarbejdere. Især lader det til, at byregioner med en høj grad af åbenhed over for udlændinge og en høj andel af klyngeerhverv også har en høj andel af udenlandske videnarbejdere.¹⁶

Vi har dernæst set på, hvordan andre storbyregioner med sammenlignelige scorere på disse faktorer er i stand til at tiltrække udenlandske videnarbejdere.

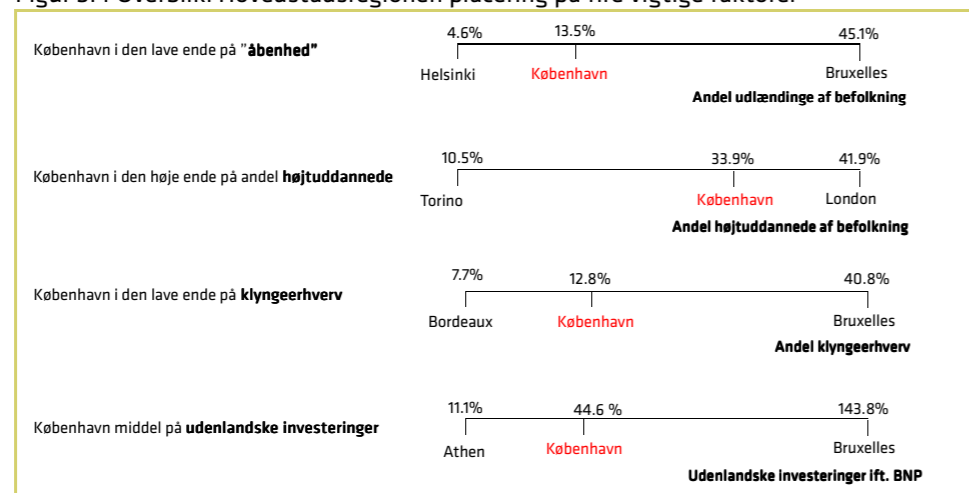
Ud fra den vurdering har Hovedstadsregionen et potentiale til at kunne løfte sig og tiltrække og fastholde en højere andel af højtuddannede udenlandske videnarbejdere svarende til et niveau, der ligger 5-10 procent højere.

I figur 3.4 ser vi, hvordan Hovedstadsregionen står på de fire udvalgte parametre, åbenhed, andel højtuddannede, andel klyngeerhverv og andel udenlandske investeringer.

Hovedstadsregionen scorer lavt på de to parametre, åbenhed og andel klyngeerhverv, som hænger tæt sammen med, hvor mange udenlandske videnarbejdere en region har. Vi ligger bedre, når det drejer sig om andel højtuddannede. Vi ligger også i den dårligere halvdel, når det drejer sig om udenlandske investeringer.

¹⁶ Det er naturligvis ikke de eneste faktorer, der har betydning for tiltrækningen af udenlandske videnarbejdere

Figur 3.4 Overblik: Hovedstadsregionen placering på fire vigtige faktorer



Note: Skalaerne angiver spændet fra byen med laveste score til byen med højeste score på den pågældende faktor
 Kilde: Copenhagen Economics

Ser man nærmere på Hovedstadsregionens placering på de fire faktorer og sammenligner med andre byers placering på de samme faktorer, så er der eksempler på byer, som kan tiltrække flere udenlandske vidensarbejdere. Herudfra er den samlede potentialevurdering på +5-10 procent baseret. Vurderingerne af potentialet ud fra de enkelte faktorer er gennemgået i det følgende.

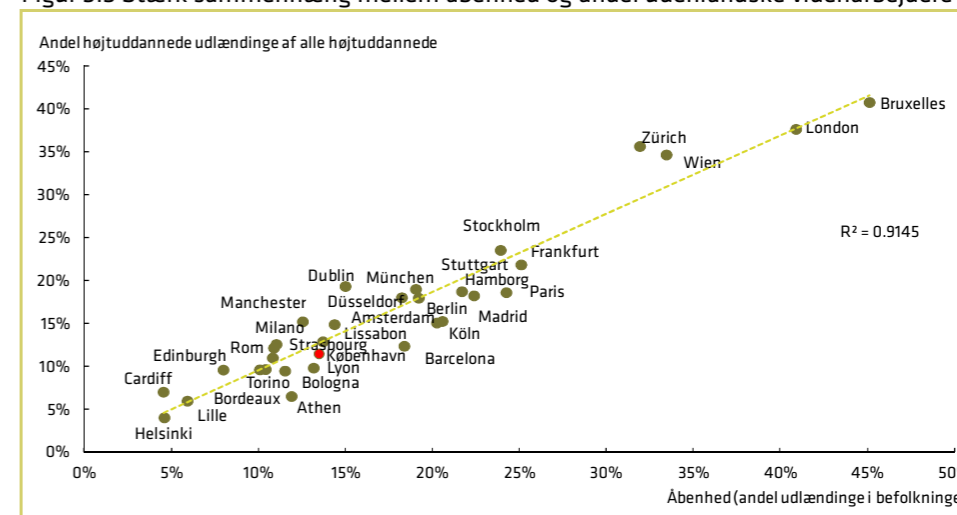
Åbenhed: Mange udenlandske vidensarbejdere, hvor der er mange udlændinge

Byer og lande, der har en grad af åbenhed, har også mange højtuddannede udlændinge. Indikatorer på åbenhed er andelen af udlændinge af hele befolkningen.

Figur 3.5 underbygger, at der er en sammenhæng mellem åbenhed, som målt ved andelen af udlændinge i befolkningen, og andelen af højtuddannede udlændinge. Byer med en høj andel af udlændinge har også en høj andel af udenlandske vidensarbejdere af alle vidensarbejdere.

Med den nuværende andel udlændinge burde København kunne løfte sig +5 % på andel udenlandske vidensarbejdere. Det er fx byer som Manchester og Dublin, som med en tilsvarende "åbenhed", har en højere andel af udenlandske vidensarbejdere.

Figur 3.5 Stærk sammenhæng mellem åbenhed og andel udenlandske vidensarbejdere



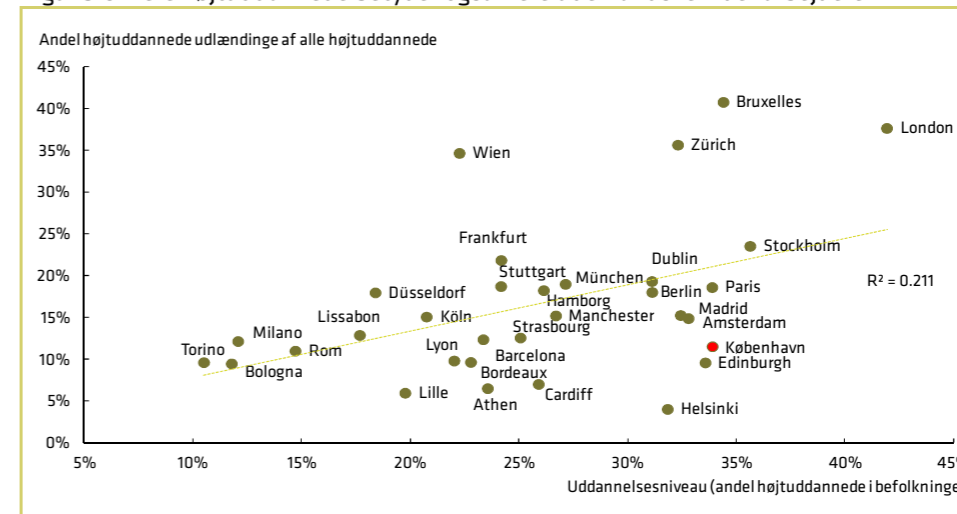
Kilde: Copenhagen Economics

Uddannelsesniveau: Mange udenlandske vidensarbejdere, hvor der i øvrigt er mange højtuddannede

Byer og lande med et højt uddannelsesniveau tiltrækker også udenlandske vidensarbejdere. Der lader dog ikke at være samme grad af sammenhæng alle steder, da der er byer, som afviger ganske voldsomt fra dette billede.

Men tages sammenhængen for pålydende, burde København med henvisning alene til et relativt højt uddannelsesniveau kunne løfte sig væsentligt med 10-20 procent på andel udenlandske vidensarbejdere

Figur 3.6 Flere højtuddannede betyder også flere udenlandske vidensarbejdere

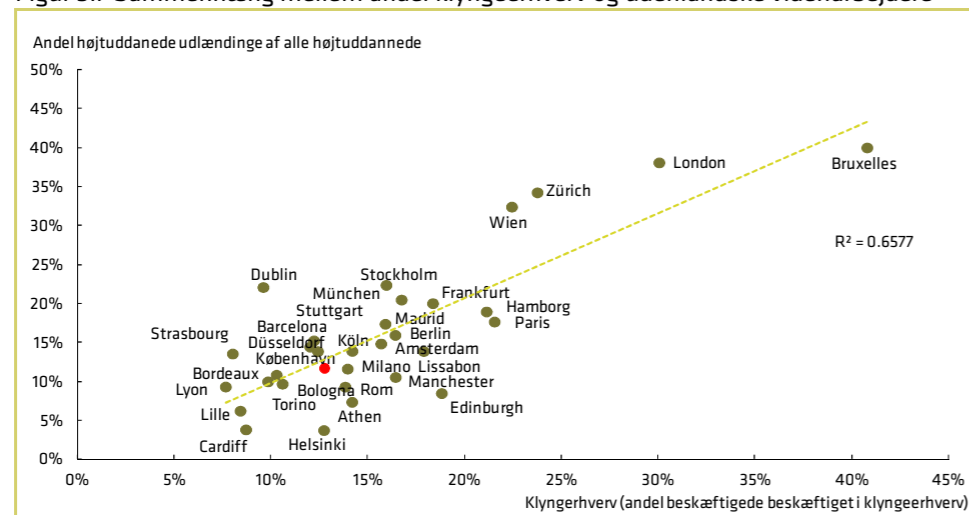


Kilde: Copenhagen Economics

Andel klyngeerhverv: Høj andel udenlandske vidensarbejdere, hvor globale klyngeerhverv fylder meget

I globale klyngeerhverv ansættes flere højtuddannede udlændinge. Der lader til, som det fremgår af figur 3.7, at være en stærk samvariation mellem andel klyngeerhverv og andel højtuddannede udlændinge. Stuttgart, Barcelona og Düsseldorf ligger på niveau med København på andel klyngeerhverv, men har flere højtuddannede udlændinge. København burde kunne løfte sig op til+ 5 procent til et niveau, hvor fx Stuttgart ligger.

Figur 3.7 Sammenhæng mellem andel klyngeerhverv og udenlandske vidensarbejdere



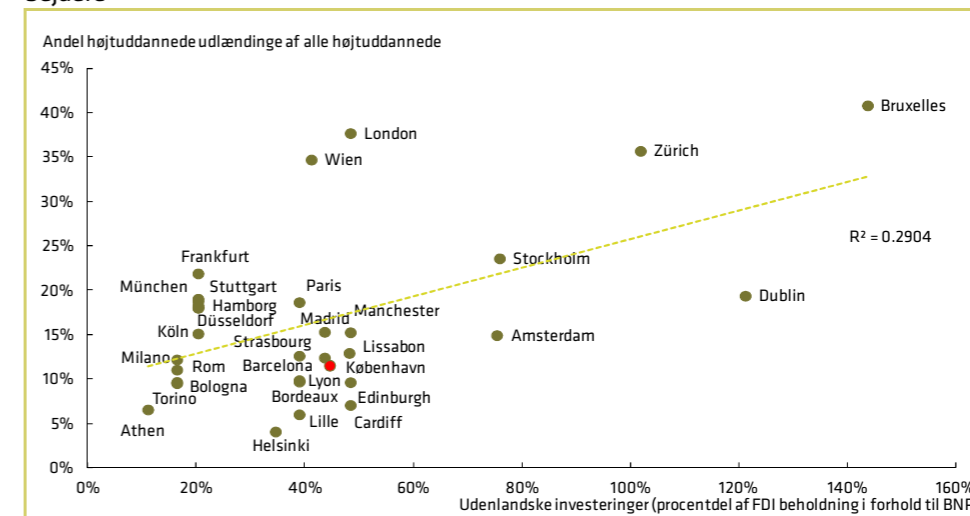
Note: For København og Dublin er data for henholdsvis Danmark og Irland, da klyngeedata ikke finde for disse regioner. Klyngeerhverv er defineret som de tre klynger "Creative and Cultural industries", "Knowledge-intensive business industries" og "Life-science" fra EU Cluster Observatory

Kilde: Copenhagen Economics pba. data fra European Labour Force Survey og European Cluster Observatory

Udenlandske investeringer: Ved mange udenlandske investeringer er der også en stor andel af udenlandske vidensarbejdere

Udenlandske virksomheder er tilbøjelige til at ansætte højtuddannede udlændinge. Flere byer er i stand til med samme niveau af udenlandske investeringer, fx Manchester, at tiltrække flere udenlandske vidensarbejdere, jf. figur 3.8. Med det nuværende niveau af FDI er det vurderingen, at København burde kunne løfte sig 5-10 procent på andel udenlandske vidensarbejdere.

Figur 3.8 Sammenhæng mellem udenlandske investeringer og udenlandske vidensarbejdere



Kilde: Copenhagen Economics pba. data fra European Labour Force Survey og UNCTAD

Gevinsten ved at udnytte potentialet

Det er muligt at regne på et simpelt scenarie, som tager udgangspunkt i det potentiale, som Hovedstadsregionen burde have for at tiltrække flere vidensarbejdere.

Hvis vi antager, at Hovedstadsregionen sætter sig som ambition at tiltrække 5-10 procent flere udenlandske vidensarbejdere, vil det svare til en stigning på mellem ca. 1.100 og 2.300 vidensarbejdere, når vi tager udgangspunkt i, at der findes ca. 23.000 vidensarbejdere i regionen i dag.

Værdien for regionen kan beregnes ud fra den værdi, som vidensarbejderne skaber. I tabel 3.2 fremgår resultatet. Vi når frem til, at det vil skabe en øget værdi for samfundet på mellem 500 mio. kr. og 1 mia. kr. pr. år, såfremt antallet kan øges med mellem 5 og 10 procent.

Kapitel 4 BARRIERER FOR TILTRÆKNING OG FASTHOLDELSE AF VIDENARBEJDERNE

Tabel 3.2 Værdien af flere udenlandske videnarbejdere på forskerordningen

| Procentvis stigning | Stigning i antal personer | Værdi, mio. kr. |
|---------------------|---------------------------|-----------------|
| 5 % flere | 1.163 | 518 mio. kr. |
| 10 % flere | 2.326 | 1.037 mio. kr. |

Note: Beregningerne tager udgangspunkt i at ca. 7,5 % af videnarbejderne er på forskerordningen og resten er ikke. Vi kender den gennemsnitlige samfundsmæssige værdi af personerne på forskerordningen på mellem kr. 820.000 og 840.000, jf. kapitel 2.4. Vi kender ikke på samme måde den samfundsmæssige værdi af andre udenlandske videnarbejdere. Vi har taget udgangspunkt i opgørelsen over deres gennemsnitlige indkomstskat, jf. Jan Rose Skaksen mfl. (2011), Højtuddannede indvandreres bidrag til det danske samfund, p. 20, og med udgangspunkt i den gældende skatteprocent kan vi anslå at løn, der tages som indikation på deres værdi, vil udgøre ca. halvdelen af værdien af videnarbejderne på forskerskatteordningen, altså ca. kr. 415.000.

Kilde: Copenhagen Economics

"I could have ended up in any country. Denmark is not outstanding in itself!"
Kinesisk arkitekt i fokusgruppeinterview

"My career is what keeps me in Denmark, but it is also my career that pushes me away"
Tyrkisk ph.d studerende i fokusgruppeinterview

"It is a "no brainer": yes, we have problems in attracting the right people to Copenhagen."... "They have the choice of where they want to work, and Copenhagen is one of these choices."
Virksomhedsleder i interview

Copenhagen Economics har i samarbejde med Living Institute gennemført en række fokusgruppeinterviews med udenlandske videnarbejdere. Desuden har vi gennemført en række interviews med ledere i virksomheder, som i større eller mindre grad rekrutterer udenlandske videnarbejdere.

Ved at undersøge videnarbejdernes motiver for, erfaringer med og udfordringer ved at komme til og arbejde i Danmark har vi identificeret nogle af de forhold, som har størst betydning for, at de vælger at komme, og hvad der får dem til at rejse igen.

Tilsvarende har vi i interviews med virksomheder afdækket, hvad der er baggrunden for deres rekruttering af udenlandske videnarbejdere, deres erfaringer og udfordringer med det og hvilke barrierer, de er stødt på.

Samlet har det været hensigten at indkredse hvilke væsentlige barrierer, der eksisterer for at tiltrække og fastholde udenlandske videnarbejdere til Hovedstadsregionen.

I dette kapitel afreporteringer vi de centrale iagttagelser om motivation, erfaringer og problemer fra interviewene med videnarbejdere og virksomheder. Konklusionen er, at der er væsentlige udfordringer både på virksomhedsniveau, og hvad angår de samfundsmæssige rammevilkår.

4.1. VIDENARBEJDERNE ER OFTE "KARRIERENOMADER"

Den centrale og gennemgående iagttagelse fra interviews med videnarbejderne og virksomhederne er, at flertallet af de udenlandske videnarbejdere er "karrierenomader". De kommer hertil – med eller uden familie – typisk i en begrænset årrække. De er her som en del af en særlig livsstil, hvor de aktivt opsøger nye kvalifikationer og muligheder over hele verden. De

har ikke intentioner om at udvandre til Danmark, slå sig ned og blive permanent i Danmark. De har heller ikke intentioner om at blive danskere. De slår ikke rødder. De er her i en periode for igen at rejse videre til et andet sted.¹⁷

Det, som driver karrierenomaderne til København eller andre steder, er job og karriere.¹⁸ Det vil sige jobindholdet, lønnen og de videre udsigter for karrieren, som et job i København giver. Det er også oftest jobbet og karrieren, som vil være den primære grund til, at de forlader København igen. Giver jobbet i København ikke de karrieremæssige udviklingsmuligheder, og er der ikke andre attraktive jobmuligheder i deres branche i København, vil de i mange tilfælde søge videre. Når de ikke har rødder og ikke får rødder, kan de lokkes af bedre tilbud. Karrierenomaderne oplever ikke, at hverken de eller København har fejlet, når de flytter ud af Danmark igen. De har bare fundet et sted, som er mere attraktivt.

Andre faktorer end job og karriere spiller også ind, men de kommer typisk i anden og tredje række. Det bekræftes ligeledes i interviews. De familiemæssige forhold, fx omkring skole og mulighederne for den medfølgende ægtefælle spiller ind. Det er vigtigt, at familien kan fungere. Sikkerhed, kultur mv. spiller også ind. I interviews bekræftes det også, at fungerer familien ikke, kan det fremskynde, at familien flytter fra Danmark igen. Så kan det betyde, at de siger hurtigere eller tidligere ja til nye muligheder eller konkrete tilbud, end de ellers ville have gjort.

Det er ”karrierenomaderne”, som vi i særlig grad har fokus på i dette kapitel. Der findes dog også andre typer af udenlandske vidensarbejdere, der har andre motiver for at komme til Danmark, og ikke på samme måde har det som en særlig livsstil at søge nye muligheder. Det drejer sig om ”trækfuglene”, ”turisterne” og ”udvandrere”. ”Trækfuglene” er her typisk for at opnå noget bestemt, fx en uddannelse eller en specifik erfaring, som de kan tage med sig hjem igen. ”Turisterne” blandt de udenlandske vidensarbejdere er her typisk kortvarigt for at få en oplevelse af en anden kultur og vender tilbage til deres hjemland. ”Udvandrere” leder efter et nyt hjemland.

København kræver nogle gange ”overtalelse”

Når det er job og karrieren, der tæller, vælger vidensarbejderne ikke at tage et job i København, fordi vidensarbejderen er tiltrukket af København og ønsker at bo og arbejde i Danmark. Virksomheder har i interviews givet udtryk for, at det nogle gange snarere kræver ekstra overtalelse af få folk til at tage et job netop i København. Både på grund af fx skatteforhold, og fordi København ikke har en erhvervsmæssig profil på mange områder. Biotek og farma er en undtagelse. Endvidere kan København ikke tilbyde det samme som storbyer som fx London eller New York. Desuden er København stadig mindre kendt.

¹⁷ Undtagelsen er de udenlandske vidensarbejdere, som er kommet hertil på grund af et forhold til en dansker. Deres motiv er i sagens natur et andet.

¹⁸ Det bekræftes også af andre undersøgelser, at job og karriere er afgørende, jf. fx Oxford Research (2010), *The Expat Study 2010*.

Vidensarbejderne ønsker at kunne videreføre deres nomadeliv i Danmark

For vidensarbejdere der er nomader, følger det, at det har stor værdi – ja, det er ofte forventningen – at de kan videreføre deres liv i København på samme måde som andre steder, og at livet i København skal give dem mulighed for det.

Fortolkes det nærmere, betyder det, at det skal være let og uproblematisk at etablere sig og fungere som familie, og det er af afgørende betydning, at fx børnene kan fortsætte deres internationale skolegang, og at den medfølgende ægtefælle kan få job. Det sidste bliver i stigende grad vigtigt i takt med, at udenlandske familier har et ønske om, at begge partnere kan have en karriere.

En ny indsigt?

Selv om det er jobbet, der er hovedsagen, og årsagen til at de kommer hertil, så bliver det ikke ligegyldigt hvilke vilkår, København kan tilbyde.

Vilkårene bliver en konkurrenceparameter i forhold til at tiltrække og fastholde højtuddannede udlændinge. For karrierenomaderne og deres familier skal det være attraktivt at tage et job i Danmark. Det skal være nemt og hurtigt at få ophold, etablere sig, få adgang til arbejdsmarkedet for ægtefællen, få hverdagen og familien til at fungere og finde passende institutions- og skolepladser.

I det følgende vender vi os mod de specifikke barrierer, som virksomhederne og vidensarbejderne selv har rapporteret om.

4.2. VIRKSOMHEDERNES ERFARINGER: SKAT OG ADMINISTRATION ER ET PROBLEM

Det er ”hverdag” at rekruttere internationalt i de relativt få store globale virksomheder og i mindre specialiserede nichevirksomheder, især til særlige specialistfunktioner, fx forskerstilling og nogle lederfunktioner. I de globale virksomheder som Carlsberg, Mærsk og Siemens er der taget en strategisk beslutning om, at de ønsker en diversitet ind i organisationen, som spejler deres markeder, jf. boks 4.1.

Boks 4.1 Carlsberg ønsker diversitet

Carlsberg har taget en strategisk beslutning om at ville have diversitet i sin organisation, fordi det styrker virksomheden, fx på nye markeder, og fordi det er en forudsætning for at kunne være global. Det er et spørgsmål om at sætte teams sammen med de rigtige kompetencer.

København og Danmark som sådan er netop kendetegnet ved ikke at have en høj kulturel diversitet. Det skal en global virksomhed bruge.

Rekrutteringen af udlændinge har taget voldsom fart på det globale hovedkontor i København. Der er ca. 450 ansatte på hovedkontoret i København. I dag er ca. 1/3 udlændinge; dvs. ca. 150 personer.

Kilde: Interview med Thomas Kolber, Carlsberg

De større globale virksomheder er også tvunget til at rekruttere internationalt for at kunne få fat i de dygtigste til jobbet, der har en særlig kompetence, som de skal bruge. Det gælder fx DONG. De store virksomheder oplever også, at de er ”store” til Danmark. Der er ikke nok velkvalificerede kandidater i Danmark, og derfor må de rekruttere i udlandet

I mindre, højt specialiserede nichevirksomheder, fx inden for biotek, er man tæt på en forskerverden, som er meget international i forvejen. Men også her går det igen, at man går efter en særlig kompetence, man skal bruge. Ofte er det kun få steder i verden, at der sidder personer med den rigtige faglige ekspertise. Så går man efter folk de steder. Man skeler også til at rekruttere personer, især til lederposterne, der kan styrke virksomhedens netværk og samarbejdsrelationer, fx til store virksomheder og til kapitaludbydere. Så bliver rekrutteringen automatisk global, ligesom industrien er.

I nogle mellemstore virksomheder, som er slået ind på en målrettet internationaliseringsstrategi, er rekrutteringen af internationale videnarbejdere også blevet en integreret del af forretningsstrategien. Her er rekrutteringen af udlændinge et taktisk træk for at kunne trænge ind på bestemte markeder i salget eller at køre fælles udviklingsprojekter med kunderne.

Generelt rekrutteres i mindre omfang til økonomi-, finans-, indkøb-, strategi- og general managementfunktioner, men det vurderes at være langsomt på vej, i første række i de store globale virksomheder.

I boks 4.1 er uddybet hvorledes virksomhederne griber rekrutteringen an.

Boks 4.2 Virksomheder har forskellig tilgang til rekrutteringen

- I nogle virksomheder er rekrutteringen af udenlandske videnarbejdere kommet i gang lidt tilfældigt, men den hænger tæt sammen med virksomhedernes internationalisering og især specialisering
- Virksomheden rekrutterer til relativt få specialistfunktioner, som kan være vanskelige at besætte med danske kandidater
 - Det starter måske med en udenlandsk forsker i Danmark eller en udlænding, der selv søger og ”prikker” til virksomheden
- I andre virksomheder er det et led i en taktisk og markedsbestemt beslutning
- Virksomheden vil ind på bestemte markeder og opbygge relationer og rekrutterer derfor målrettet
 - I disse virksomheder kommer der i takt med opbygningen af det enkelte marked stadig flere udenlandske videnarbejdere og efterhånden også i flere funktioner
- I de store globale virksomheder er rekrutteringen strategisk
- Virksomheden vil være global i Danmark – den skal have det bedste, udenlandske talent ind i virksomhedens hovedkontorer, i ledelserne, i specialistteams; de skal have et globalt udsyn og en global kulturel forståelse

Kilde: *Copenhagen Economics pba. interviews*

Det står imidlertid også klart, at et meget stort udsnit af virksomhederne ikke rekrutterer udlændinge. Forklaringerne er mange: Der er i virksomheden ikke tradition for det, det er besværligt og dyrt og de sprogkompetencer, man har, fx i salgsafdelingen rækker. Der kan være

problemer med sproget, hvis der kommer udlændinge ind. Samarbejdet med kunder eller leverandører kræver det måske heller ikke. Selv i nogle eksportvirksomheder er der ikke altid behov for det. I interviews er det blevet forklaret med, at man som en almindelig mindre produktionsvirksomhed med eksport ikke nødvendigvis behøver udenlandsk arbejdskraft. Det rækker måske, at folkene i salgsafdelingen kan tale sprog.

De globale virksomheder oplever udfordringer – kan påvirke investeringsbeslutninger

Virksomhedernes udsagn om, hvad der driver de udenlandske videnarbejdere til jobbet i København er også ganske entydige. De ”spejler” videnarbejdernes udsagn om, at jobindhold, løn og videre karrieremuligheder er det vigtigste. I den forbindelse er fx skatten en udfordring.

Foruden jobindholdet og lønnen giver virksomhederne entydigt udtryk for, at familiens situation er væsentlig. Men der er dog stor forskel på, hvor meget virksomhederne kan og vil ”hjælpe”, fx ved at tilbyde deres nyansatte og familie *relocation services*, skolehjælp, *spouse care* etc.

Erfaringerne i virksomhederne med at rekruttere internationalt er – ikke overraskende – vidt forskellige. Det afspejles i de afholdte interviews.

Det er en samstemmende udfordring for de store globale virksomheder at tiltrække højt specialiserede folk og dygtige ledere til København. Hos Mærsk udtrykkes det klart:

”It is a “no brainer”: yes, we have problems in attracting the right people to Copenhagen”.... “They have the choice of where they want to work, and Copenhagen is one of these choices”.

Kilde: Alex Penvern, Mærsk

Skat udpeges som en faktor, der har stor betydning for, om virksomhederne kan tiltrække og fastholde udenlandske specialister og ledere. Skatten opleves som meget høj i en international sammenhæng. Forskerskatteordningen for de højestlønnede gør skattniveauet nogenlunde konkurrencedygtig, og forbedringen af forskerskatteordningen fra 2011 anerkendes samstemmende i alle de gennemførte interviews som et meget positivt skridt. Men stadig ses skatten og skatteordningens tidsbegrænsning som et væsentligt problem. Ønsket er gennemgående en generel sænkning af skatten og en forskerskatteordning, som løber over ti år som i Holland. I nogle brancher, hvor aflønning af topledere også sker gennem aktier og warrants, opleves det, at danske beskatningsregler stiller fx danske biotekvirksomheder dårligere end fx virksomheder i Sverige

Nogle virksomheder rapporterer, at det er vanskeligt at rekruttere udlændinge fra bestemte lande, hvor ledere er vant til at blive aflønnet på et helt andet niveau end i Danmark. Det

gælder fx i England og USA. Det berettes også, at der nogle gange må findes kreative løsninger, hvor medarbejderen placeres på et kontor i et andet land, fordi skatten umuliggør, at medarbejderen vil bosætte sig i Danmark. Så bliver organisationen lavet om, så det passer, og arbejdspladser flytter ud af Danmark. Modviljen mod at flytte til Danmark kan også betyde, at medarbejderne vælger at pendle. Det kan i nogle situationer accepteres af virksomheden. Det kan dog også være af andre årsager end skatten, at den løsning vælges.

Når skatterabatten under forskerskatteordningen udløber, oplever nogle virksomheder, at medarbejderne forlader virksomheden og finder job andre steder. Det bekræftes af undersøgelser, der viser, at fire ud af ti forlader Danmark i forbindelse med rabatperiodens udløb.¹⁹ Andre virksomheder forsøger at lave særlige ordninger, så lønnedgangen bliver mindre. En tredje gruppe prøver med andre midler at fastholde deres medarbejdere, jf. boks 4.2.

Boks 4.3 Meggitt A/S fastholder ved grundig forberedelse af overgangen

En fremstillingsvirksomhed som Meggitt A/S beretter, at det ved grundig planlægning og forberedelse af overgangen til en ansættelse uden skatterabat kan lykkes at fastholde medarbejderen.

Forberedelsen består bl.a. i at gøre det klart hvordan skattereglerne er også efter periodens udløb. Derudover er overgangen gjort mindre ved at lønnen i perioden med skatterabat har været sat lidt lavere, mens lønnen er blevet hævet, når skatterabatten ophører.

Kilde: Interview med Torsten Bove, Meggitt A/S

I interviews med de store globale virksomheder i Hovedstadsområdet går det igen, at vanskelighederne med at få højt kvalificerede ledere og specialister til at komme til Danmark spiller ind på deres beslutninger om, hvor virksomheden skal investere og ekspandere. Muligheden for at kunne tiltrække de rigtige medarbejdere bliver dermed et *issue* på direktionsgangen, når beslutninger skal tages om, i hvilke lande og regioner, der skal bygges nye aktiviteter og afdelinger op, og hvor der fx skal placeres globale kompetencecentre for hele virksomheden.

Hermed får muligheden for at rekruttere de rigtige personer betydning for den fremtidige vækst i regionen. De store globale virksomheder vil – alt andet lige – vokse mindre i København, hvis det fortsat er svært at tiltrække højt kvalificerede ledere og specialister til byen.

Det er besværligt og dyrt

Virksomhederne bekræfter, at det er ”besværligt” og dyrt at rekruttere internationalt, men at det giver et positivt udbytte for virksomheden. Mange mindre virksomheder har ikke formaliserede procedurer og store HR afdelinger, slet ikke de projektbaserede virksomheder inden for fx biotek. De håndterer processen ad hoc. De store virksomheder og de virksomheder, som har en meget strategisk tilgang, investerer til gengæld mange ressourcer i rekrutteringen og hele håndteringen af de udenlandske medarbejdere og deres familier.

¹⁹ CEBR, ”Højtuddannede indvandreres bidrag til det danske samfund”, november 2011

Rammerne for familien er vigtige

Alle interviewede virksomhedsledere understreger, at det er vigtigt, at familien falder til og fungerer i Danmark. Familien er derfor i fokus hos mange virksomheder, især i indkøringsfasen. Der købes *spouse care*, der stilles bolig til rådighed i en kort periode, der laves sociale arrangementer mv. Nogle virksomhedsledere råder deres kolleger til at hjælpe til med at ægtefællen også kan få et job.

Men der er igen stor forskel på, om virksomhederne vil gøre noget for aktivt at hjælpe deres medarbejdere på den front. Der er dog eksempler på, at nogle virksomheder, der rekrutterer mange udlændinge, indgår netværk, som også kommer de medfølgende ægtefæller til gavn. Netværkene betyder, at ægtefællerne får bedre adgang til jobmuligheder i de andre virksomheder, som indgår i netværket.

Positive erfaringer med at ansætte udenlandske videnarbejdere

Det er samstemmende, at virksomhederne opnår store fordele ved at ansætte udenlandske videnarbejdere.

Det fremhæves for det første, at virksomhederne får adgang til en ekspertise på højt niveau. For det andet gavner det mangfoldigheden og det globale mind set. Netop det at få et globalt mind set ind i virksomheden, når man skal operere i andre kulturer, ses som en helt afgørende gevinst ved rekrutteringen af internationale videnarbejdere.

”Vi er i Danmark ret særegne. Skal vi være en global virksomhed og få en kulturel forståelse ind i virksomheden, der matcher vores markeder, skal vi rekruttere internationalt.”

Kilde: Interview med Helle Fjord, Siemens A/S

For det tredje bliver det også betonet, at de udenlandske virksomheder er ”sultne” og meget flittige, som det udtrykkes i disse to citater:

”Det er markant, at udlændinge her bidrager positivt, er dygtige, ambitiøse og hårdtarbejdende; men kæmper med at finde ind i den danske kultur.”

Kilde: Interview med Stig P. Christensen, Cowi

”Vi oplever fra gang til gang, at vore ansatte fra lande uden for EU har et andet engagement og en større entusiasme omkring det at flytte til Skandinavien end vore EU medarbejdere udviser. Vi mærker forskellen og indstillingen er en anden fra denne gruppe. Det gå-på-mod, vore tredjelandsborgere bringer ind i virksomheden smitter også positivt af på de øvrige medarbejdergrupper.”

Kilde: Interview med Helle Fjord, Siemens A/S

Kritik af administrativ praksis, modtagerkultur og mangel på ”dual language”

Skatten er ikke det eneste sted, hvor virksomhederne mener, at København står dårligt.

Der er en betydelig kritik af administrationen af opholds- og arbejdstilladelser, trods det at der er sket forbedringer, og der formelt er vedtaget mål for sagsbehandlingstider. Administrationen betegnes som ”extremely inefficient”²⁰, og det opleves, at tidsfrister ikke overholdes.

Det opleves også, at hurtigere godkendelser gennem såkaldte *fast tracks* (koncernordningen) ikke virker i praksis. Det kan også være lige så omstændeligt at få ophold til korttidskontrakter godkendt som andre typer af opholdstilladelser. Fra andre lande, bl.a. Holland, kendes mere fleksible og mindre bureaukratiske ordninger.

Virksomheder har i stigende grad behov for at få medarbejdere fx fra andre afdelinger ind på kortere ophold. Og det skal ofte kunne ske med et ganske kort aftræk. Her støder virksomhederne mod administrative hindringer og lange sagsbehandlingstider.

Mere gennemgående peges der på, at der ikke er en tilstrækkelig positiv ”modtagelseskultur”. Det opleves i sprogbrugen i officielle breve, manglende smidighed, at der gælder særregler for visse udlændinge, fx om krav om kørekortprøve for udlændinge uden for EU osv.

Der peges også på, at der trods markante forbedringer i information på engelsk og generelt et engelsksproget personale i kommuner, så er der stadig ikke et reelt eksisterende ”dual language”. Det berettes, at det først er for nylig, at breve, som giver udlændinge arbejds- og opholdstilladelse, og som indeholder vigtig information om vilkårene for ophold og arbejde i Danmark, bliver skrevet på engelsk. Også i forhold til Skat peges på problemer.

Endelig peges der på, at manglen på adgang til skolepladser har været et vedvarende og alvorligt problem, hvor man fra privat side har ”måttet træde til”, som det udtrykkes, for at der nu omsider sker noget på skoleområdet i København.

Der rapporteres dog ikke kun om negative oplevelser og mangler. Generelt vurderes dialogen med udlændingemyndighederne i erhvervskontaktgruppen som positiv.

4.3. DE UDENLANDSKE VIDENARBEJDERES ERFARINGER: DE SYNES OGSÅ SKATTEN ER FOR HØJ

De udenlandske vidensarbejdere oplever både fordele og ulemper ved livet i København. Oplevelserne er sammenfattet i tabel 4.1.

²⁰ Virksomhedsinterview

Tabel 4.1 Opsummering af fordele og ulemper ved livet i København

| Fordele | Ulemper |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Work/life balance – især ferierne | København er lille |
| Sikkerhed og ingen kriminalitet | København er kedelig |
| København er rar at bo i | Danskerne er lukkede og taler dansk |

Kilde: Fokusgrupper

Mødet med offentlige myndigheder er negativt

Men vidensarbejderne har også en delvis kritisk holdning til myndighedernes håndtering af ”dem”.

Der er anerkendelse af, at informationsindsatsen er klart forbedret. Langt mere information er nu tilgængelig på engelsk.

Mødet med myndighedssiden er til gengæld overvejende kritisk. Det bliver sammenlignet med et besøg hos tandlægen, som man ”lever” med, fordi det heldigvis ikke sker så tit.

”The meetings with the authorities are annoying, but it is like going to the dentist. Something that happens once a year. It doesn’t affect my general view on Denmark”

Kilde: Udsagn i fokusgruppeinterview

De stiller sig også uforstående over for, at der er så lav en grad af service hos Udlændingesservice.

”I have nothing good to say about Udlændingesservice. It is just a big hassle. You can spend half a day in there.”

Kilde: Udsagn i fokusgruppeinterview

Det er således især Udlændingesservice, som i dag er blevet splittet op mellem to styrelser, og andre statslige myndigheder, fx Skat, der får kritik, mens mødet med den kommunale service til gengæld opleves som positivt

Vidensarbejderne melder lige som virksomhederne om et negativt syn på skat. Skatten opleves som meget høj og betyder en lav reel indkomst. Desuden argumenteres der for, at den offentlige service er for dårlig i forhold til skattens niveau. Desuden melder vidensarbejderne om, at de netop ikke i særlig høj grad trækker på de offentlige ydelser.

Skole- og institutionspladser

Et særligt vigtigt område, som videnarbejderne fremhæver, er adgangen til at få skole- og institutionspladser. Udsagnene fra både virksomhederne og fra videnarbejderne om vigtigheden af skolepladser er entydige.

Videnarbejderne ønsker – netop som karrieremøder - at deres børn kan fortsætte en international uddannelse lige meget, hvor de er og derfor er det vigtigt at der er adgang til en international skole. De har af samme årsag typisk ingen interesse i at gå i en dansk folkeskole. For de udenlandske børnefamilier bliver især skolerne deres sociale samlingspunkt. Det er her man lærer andre at kende og her man føler sig tryk. Så jo bedre disse tilbud er, jo bedre har man det som familie i landet.

Videnarbejderne giver udtryk for, at der er for få skolepladser i Københavnsområdet. Den danske folkeskole kan ikke tilbyde den internationale uddannelse, de efterspørger. Det kan være svært og dyrt at få plads på de udenlandske privatskoler, især hvis man ikke er en højt-lønnet udenlandsk videnarbejder. Udenlandske videnarbejdere har også oplevet at få deres børn placeret i særlige modtageklasser med andre indvandrerbørn. Det beskrives ikke som en positiv oplevelse.

Udenlandske videnarbejdere har også bragt det op i fokusgruppeinterviews, at der ikke findes institutionspladser, som er målrettet dem. Der rapporteres om kraftige kultursammenstød i mødet med den danske ”fri leg”-kultur i vugge- og børnehaver, og at man ikke får en relation til pædagoger og til de andre forældre.

Udfordringer på arbejdsmarkedet

De udenlandske studerende, videnarbejderne selv og deres medfølgende ægtefæller møder store udfordringer på det danske arbejdsmarked. Der rapporteres om en lukkethed, der giver sig udtryk på forskellig måde. Det opleves, at der stilles meget høje krav til dansk kundskaber. Det kan også være svært at få anerkendelse af kvalifikationer og erfaringer. Flere har oplevet, at arbejdsgiverne generelt foretrækker danske ansøgere. Det er de internationale firmaer, dvs. enten de store globale virksomheder eller de udenlandsk ejede virksomheder i regionen, som giver de bedste muligheder for at finde job. Men dermed er det tilgængelige arbejdsmarked også relativt lille.

Det vurderes at være et stort problem at adgangen til det danske arbejdsmarked er vanskeligt især for de studerende, men også for medfølgende ægtefæller, der kan have vanskeligt med at finde job på et relativt lille internationalt arbejdsmarked i København.

Der er ikke rapporteret om erfaringer med workindenmark.dk og hvorvidt den effektivt hjælper studerende og fx ægtefæller til at finde hhv. studenterjobs og ansættelser på almindelige vilkår i danske virksomheder.

Der er i interview fremsat forslag om, at universiteterne sammen med andre partnere bør udbygge deres service over for de udenlandske og lave egentlige karrierecentre i større omfang for at fremme, at udenlandske studerende får job i danske virksomheder.

Det hilses i øvrigt som et positivt tiltag, at den nye regering overvejer at forlænge green card perioden, så studerende kan søge job i længere tid, før de mister opholdstilladelsen og skal forlade Danmark.

4.4. OPSUMMERING: HOVEDSTADSREGIONEN HAR TO SÆT AF UDFORDRINGER

Hvis Hovedstadsregionen vil tiltrække og fastholde flere – både studerende og medarbejdere, så er der et dobbelt sæt af udfordringer:

Et sæt af ”udfordringer” ligger på virksomhedsniveau – en meget stor andel af virksomhederne bl.a. i industrien rekrutterer ikke internationalt. Og blandt de virksomheder, der gør det, sker det i mindre omfang end andre steder.

Det andet sæt af udfordringer er de samfundsmæssige barrierer, der stiller Danmark i en dårligere konkurrencesituation i forhold til andre land i tiltrækningen og fastholdelsen af udenlandske videnarbejdere.

Udfordringer på virksomhedsniveau

Det er en gevinst for virksomhederne at ansætte højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft. Det kan styrke innovation og produktiviteten og give virksomheder en bedre viden om fx eksportmarkeder. Ikke desto mindre er der relativt få virksomheder, der rekrutterer internationalt. Samfundsmæssigt har det også konsekvenser.

I interviews peges der på, at behovet ikke er der, og at virksomheden har kunnet rekruttere arbejdskraften, den har behov for, lokalt.

Det er også peget på at det skyldes holdninger og kultur, herunder en sprogbarriere, som kan være svært at overvinde, hvis arbejdssproget ellers er dansk. Brancheorganisationer rapporterer om, at det er meget langsigtet holdningsbearbejdning, der skal til.

Udfordringer vedr. rammevilkårene

Udfordringerne ved rammevilkår kan sammenfattes i fire punkter:

- **Der er barrierer for adgang til det danske arbejdsmarked**

Videnarbejdere, deres ægtefæller og studerende som er kommet hertil og vil videre på det danske jobmarked, oplever arbejdsmarkedet som lukket og kravene til kompetencer og sprog som høje. Konsekvensen er, at arbejdsmarkedet hvor der er ”plads” til og efterspørgsel efter udlændinge, er lille. Der er for få internationale jobåbninger.

- **Skattemæssige vilkår gør det mindre attraktivt at søge arbejde og blive i Danmark**

Skattniveauet gør det mindre attraktivt at arbejde i Danmark, og udlændinge oplever ikke udbyttet af det høje skattetryk, fx når der ikke er skolepladser at få. Især udlændinge som ikke er højtlønnede oplever skattetrykket som meget højt.

Forskarskatteordningen gør skatten for de højtlønnede konkurrencedygtig i en periode, men de rammes af tidsbegrænsning i forskarskatordningen og har betydning for varigheden af deres ophold i Danmark.

- **Sagsbehandling og modtagelseskultur i det offentlige er et problem**

Behandlingen af arbejds- og opholdstilladelser opfattes - trods forbedringer - som langsom, ufleksibel og for lidt "kundevenlig". Der mangler et reelt fungerende fast track; virksomhedsordningen opleves heller ikke som rigtig fungerende, og der er endnu ikke fuldt implementeret et "dual language" hos offentlige myndigheder.

Mere generelt peges på en negativ modtagelseskultur som giver sig udtryk i sprogbrug, særlige krav til udlændinge, fx omkring kørekort, manglende oversættelse af vigtig korrespondance osv.

- **Manglende skole- og institutionspladser**

Det er en konkret men væsentlig barriere: der er ikke tilstrækkelige skolepladser til børn som vil have en internationalt orienteret grundskole. Udenlandske vidensarbejdere peger også på at der ikke findes børnehaver der matcher deres behov.

Anbefalinger til, hvordan udfordringerne kan tackles, beskrives i det næste kapitel.

Hovedstadsregionen og Danmark står med væsentlige udfordringer, når det drejer sig om at tiltrække og fastholde udenlandske vidensarbejdere, der er karrierenomader. Samlet set underpræsterer regionen i sammenligning med andre vækstregioner i Europa.

På længere sigt kan det få alvorlige konsekvenser. De større virksomheder, som i dag har problemer med at rekruttere de rigtige vidensarbejdere til København, vil på sigt prioritere at investere andre steder. Også nogle mindre, meget specialiserede virksomheder melder om problemer. Men for flertallet af mindre og mellemstore er det øjensynligt ikke på agendaen at rekruttere internationalt.

Der er kulturelle barrierer, der er væsentlige og dybe, især omkring arbejdsmarkedet, men der er også økonomiske og administrative/praktiske barrierer.

Vi peger på to sæt af udfordringer. Et sæt af udfordringer har at gøre med nogle virksomheder og deres manglende internationale rekruttering. Problemstillingen må adresseres, hvis der skal hentes flere udenlandske vidensarbejdere og skabes et mere internationalt orienteret erhvervsliv. Når der ikke udbydes jobs og hentes udlændinge til at besætte jobs, så vil der alt andet lige være færre udenlandske vidensarbejdere. Men der er ikke nogen simpel løsning.

Et andet sæt af udfordringer har at gøre med de offentlige rammevilkår, der har betydning for, hvor attraktivt det er at komme til Danmark. Der er væsentlige barrierer omkring til arbejdsmarkedet, skat, sagsbehandling og modtagelseskultur, adgangen og manglende skole- og institutionspladser. Disse bør adresseres og det er muligt at pege på mere konkrete løsninger.

I de sidste tre-fire år har der været meget stor opmærksomhed rettet mod især de offentlige rammevilkår. En forligskreds satte med Handlingsplanen for offensiv Global Markedsføring ganske kraftigt ind på for at afdække barrierer og forbedre rammevilkår. Det har resulteret i en række offentlige initiativer. Der skete en systematisk gennemgang af barrierer, og der blev opstillet en række konkrete forslag til forbedringer, hvoraf en del vurderes som gennemført.²¹ Andre offentligt finansierede initiativer har også set dagens lys, fx WorkinDenmark og de fire International Citizen Service Centre i de store byer. Expat in Denmark-netværket blev etableret med fokus på den sociale integration. Stærke private initiativer som Consortium for Global Talent har set dagens lys. En række fora har fremlagt andre forslag. Det gælder fx Danmark Vækstråd. Også på regionalt og kommunalt niveau er der iværksat initiativer, bl.a. i Region Midtjylland, Århus, København og senest i Region Hovedstaden med projektet Copenhagen Talent Bridge, som adresserer en række af de problemer der er identificeret og beskrevet i denne rapport, jf. boks 5.1.

²¹ Jf. Deloitte's barriere- og løsningskatalog fra 2008; Copenhagen Economics har i sin research gennemgået status på løsningskatalogets forslag

Boks 5.1 Copenhagen Talent Bridge

Copenhagen Capacity er initiativtager til det såkaldte Talent Bridge-projekt. Med en samlet investeringspulje på 60 mio. kr. i 2012-2014 sætter indsatsen fokus på rammevilkår, services og markedsføring over for internationale talenter. Talentindsatsen der blandt andet finansieres af Markedsføringsfonden og Region Hovedstaden, gennemføres i et samarbejde med en række offentlige og private aktører og målet er at tiltrække udenlandske medarbejdere og deres familier til Danmark.

En del af talentindsatsen har specielt fokus på gearing af SMV'ere til modtagelse af international talent, hvilket gøres ved tre aktiviteter:

- En **talentmentorordning**, hvor store virksomheder med erfaring om hvad der kræves for at tiltrække, ansætte og fastholde internationale medarbejdere fungerer som mentor for 1-3 SMV'er. Der vil på baggrund af denne erfaringsudveksling blive udarbejdet materiale og en værktøjskasse, som efterfølgende skal understøtte SMV'ers rekruttering af internationale medarbejdere.
- Gennem **identifikation og analyse af hovedproblemstillingerne** hos SMV'eren i forhold til rekruttering af internationale medarbejdere, vil der kombineret med de resultater der kommer fra talentmentorordningen, blive skabt viden om processer og forhold der forhindrer ansættelsen af internationale medarbejdere der bliver samlet i "internationaliseringsværktøjskasse".
- Der vil endvidere blive sat større fokus på **udvekslingen af højtuddannede internationale medarbejdere fra universitetet til virksomhederne**. Det vil blive gjort ved at kortlægge behovet hos SMV'erne igennem dialog med virksomhederne i regionen. På baggrund af disse behov skal relevante internationale forskere identificeres, hvorfor til sidst der bliver foretaget målrettet matchmaking og etablering af netværk mellem parterne.

Kilde: Copenhagen Capacity

Ifølge nogle aktører er der overlap mellem nogle af de initiativer, der allerede nu er iværksat. Private leverandører af serviceydelser til virksomheder, der ansætter udenlandske videnarbejdere giver udtryk for, at de offentlige initiativer går direkte ind på deres marked.

Nye initiativer kræver grundige overvejelser og derfor skal der også være en vis varsomhed med at fremlægge for konkrete forslag uden, at der er sket en nærmere forundersøgelse.

I det følgende opstilles forslag til fem indsatsområder, hvor der kan formes konkrete initiativer. Der er bl.a. hentet inspiration til indsatsområderne hertil i interviews, i diskussioner i REGLAB-projektets styregruppe og i case studier af initiativer i andre byer.

5.1. MINDRE VIRKSOMHEDERS REKRUTTERING AF UDENLANDSKE VIDENARBEJDERE

En væsentlig problemstilling ligger i virksomhedernes manglende rekruttering af udenlandske studerende og videnarbejdere. Relativt få virksomheder rekrutterer internationalt og dem, der gør det gør det i mindre omfang, end andre steder.

Det er i første række virksomhederne selv, der skal forfølge de positive gevinster og sætte gang i at styrke rekrutteringen af udenlandske videnarbejdere. Det offentlige kan måske være med til at være fødselshjælper for nogle, især mindre virksomheder i den spæde start og dermed bidrage til, at processen starter hurtigere op end den ellers ville, og det offentlige kan måske bidrage til at accelerere en positiv spiral.

Der bør i første omgang indledes en dialog med virksomhedernes brancheorganisationer og med virksomhederne selv om, hvorledes en indsats kan designes. Det kan fx afdækkes om spredning af gode eksempler og erfaringer kan bidrage til at påvirke holdninger hos mindre virksomheder. Dannelse af stærkere netværk kan være et andet forslag, der kan vurderes nærmere.

Der er eksempler på i andre europæiske lande, at offentlige myndigheder i tæt samarbejde med private organisationer er gået offensivt til værks for at tilskynde flere virksomheder til at rekruttere internationalt og bistå dem praktisk i processen. Det skotske initiativ, Talent Scotland, er et eksempel, som er uddybet i boks 5.2. Eksempler kan tjene til inspiration.

Boks 5.2 Talent Scotland - inspiration fra Skotland til en virksomhedsrettet indsats

I Skotland er der eksperimenteret med at gennemføre meget offensive kampagner rettet mod virksomheder i udvalgte sektorer, som selv har udtrykt problemer med at rekruttere talent til Skotland. Initiativet startede oprindeligt i elektroniksektoren, men er nu udbredt til flere sektorer. Den meget skarpe sektorfokus gør programmet unikt.

TalentScotland er grundlæggende en matchmaking service. Virksomheder opsøges meget proaktivt og tilbydes at annoncere jobåbninger på TalentScotlands hjemmeside. TalentScotland er også proaktivt opsøgende over for udenlandske videnarbejdere rundt omkring i verden og opererer en meget målrettet profildatabase som gør dem i stand til at matche virksomheder og personer,

TalentScotland kan betegnes som en meget proaktiv, virksomhedsrettet variant af workindenmark.dk

Kilde: Copenhagen Economics

5.2. BROBYGNING TIL ARBEJDSMARKEDET

Der er væsentlige barrierer for adgangen til det danske arbejdsmarked for udenlandske studerende og for videnarbejdere og deres medfølgende ægtefælle. Problemet er konkret: Hvis der ikke "åbnes" flere stillinger til udlændinge vil det danske arbejdsmarked vedblive med at være relativt lille for udenlandske videnarbejdere og de studerende. Det kan hindre, at det vil lykkes at tiltrække væsentlig flere videnarbejdere til Danmark. Med flere og flere familier, hvor begge har karrierer bliver jobmuligheder for den medfølgende ægtefælle kritisk.

Der skal sættes en positiv spiral i gang, hvor virksomheder gradvist åbner stillinger og ansætter flere til udenlandske medarbejdere. Første skridt til at starte den spiral er at igangsætte dialogen, jf. anbefalingen oven for, med brancheorganisationer om, hvordan en offentlig indsats kan være fødselshjælper til og understøtte en ny rekrutteringspraksis.

Der er behov for en kraftigere "push" faktor dels rettet mod virksomheder, som allerede rekrutterer, dels og især mod en bredere gruppe, som endnu ikke gør det, men som potentielt kunne.

Der er allerede etableret en portal for jobs til udlændinge, WorkinDenmark.dk, og nogle universiteter har karrierecentre som også hjælper de udenlandske studerende til jobs især i de

støre virksomheder. Denne indsats rækker ikke til at hjælpe de udenlandske videnarbejdere til jobs. Der skal iværksættes en indsats, som sigter bredere mod flere virksomheder, der vil rekruttere internationalt og ansætte udlændinge. Flere tiltag kan overvejes. Private netværks-initiativer blandt HR- og rekrutteringsansvarlige i virksomheder, der samler erfaringer med rekruttering af udenlandske videnarbejdere kan sættes i gang. Inspiration kan hentes i netværket blandt de 19 største virksomheder i Danmark, *Consortium for Global Talent*. Flere universiteter kan etablere karrierecentre der kan have som ambition at nå ud til en bredere kreds af virksomheder end de største selskaber i Danmark, der typisk rekrutterer udenlandske videnarbejdere. Væksthuset, Copenhagen Capacity eller andre aktører i erhvervsfremmesystemet kan også spille en mere offensiv ”isbryderrolle” i forhold til mindre og mellemstore virksomheder. *Copenhagen Talent Bridge* vurderes som et positivt initiativ i støbeskeen, som kan udgøre rammen for en direkte virksomhedsrettet formidlingsindsats.

Også mere målrettede, proaktive initiativer rettet mod virksomheder kan overvejes. Der findes i andre lande initiativer, der målrettet går efter virksomheder for at ”lirke” jobåbninger op hos dem. Derved hjælpes de udenlandske studerende med at få fx en projektansættelse og blive fastholdt. Et eksempel fra Skotland er beskrevet i boks 5.3.

Boks 5.3 Karriereinitiativer - Graduate Placement Programme i Skotland

I et samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og erhvervsfremmemyndigheder i Skotland er der etableret et Graduate Placement Programme som målrettet hjælper virksomheder med at få besat tidsbegrænsede projektstillinger af kvalificerede studerende.

Kernen i programmet er at det tager afsæt i dialogen med virksomhederne. Programmet tilbyder virksomhederne hjælp til at skære en projektansættelse til. Programmet hjælper endvidere til at finde den egnede kandidat i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne.

Kilde: *Copenhagen Economics*

5.3. SKATTEVILKÅR FOR DE UDENLANDSKE VIDENARBEJDERE

Personskatten, herunder forskerskatten, spiller ind på tiltrækningen og fastholdelsen af udenlandske arbejdskraft. Samtidig stå det klart at de udenlandske videnarbejdere yder et betydeligt og positivt bidrag til samfundsøkonomien og i begrænset omfang trækker på offentlige ydelser.

Det høje skatteniveau gør det ifølge de interviewede virksomheder vanskelige at rekruttere udenlandske videnarbejdere. Det bekræftes i surveys af danske virksomheder.²² OECD har jf. boks 5.4. konkluderet det samme.

Forskerskatten er helt afgørende for at have et konkurrencedygtigt skatteniveau, men beløbsgrænsen begrænser ordningen til de højestlønnede. Tidsbegrænsningen på fem år betyder, at

²² DI Survey 2008; En ny DI survey, som omtales i Berlingske d. 22. maj 2012, viser, at 76% af de adspurgte mener at skatten afholder udlændinge fra at arbejde i Danmark.

mange rejser selv om virksomheder gerne vil beholde medarbejderne. Undersøgelser viser, at fire ud af hver tiende på ordningen forlader Danmark ved ordningens ophør.²³

En generel sænkning af personskatterne i den forestående skattereform vil bidrage positivt til at tiltrække udenlandske videnarbejdere. Det bør ligeledes indgå i overvejelserne om reformen at forbedre forskerskatteordning yderligere.

Boks 5.4 OECD: Personskatten bør nedsættes

OECD har peget på at både beløbsgrænse og rabatperiodens længde sammen med det generelle skattesats er en hindring for Danmark kan tiltrække flere udenlandske videnarbejdere. OECD anbefaler derfor en nedsættelse af den generelle personskat og en yderligere justering af forskerskatordningen.

Kilde: *OECD (2009): Territorial Reviews: Copenhagen*.

5.4. KLARE MÅL OM ADMINISTRATIV PRAKSIS OG MODTAGEKULTUR

Der berettes – trods forbedringer - om fortsat overskridelser af tidsfrister i sagsbehandlingen, tidsspilde i procedurer, manglede ”dual language” og om en generelt en negativ modtagekultur.

Der berettes også om virksomhedsordninger med *fast tracks*, der ikke fungerer, lige som der efterlyses enklere procedurer for udenlandske videnarbejdere som kortvarigt skal arbejde i Danmark.

Det administrative felt har været under skærpet bevågenhed i de seneste år, og der er sket klare forbedringer.

Der er imidlertid grund til at opstille klare mål for administration og sagsbehandling så det bliver gennemsigtigt om de ønskede forbedringer reelt bliver implementeret og fastholdt. Noget tyder på, at det ikke sker bl.a. pga. ressortomlægninger.

Det anbefales at opstille mål om, hvordan administration og modtagekulturen skal være i især de statslige myndigheder. Målene skal tjene til, at der klart og tydeligt kan følges op på procedurerne og peges på, hvor der skal ske forbedringer. Det anbefales også, at implementere hurtige og enkle procedurer for mere kortvarige ophold. Der kan hentes inspiration hertil i Amsterdams Expat Centre, jf. boks 5.5.

²³ Kilde: CEBR, *Højtuddannede indvandreres bidrag til det danske samfund*, november 2011

Boks 5.5 Inspiration til fast tracks kan hentes i Amsterdam's Expat Centre

I Amsterdam er der etableret et samarbejde mellem udlændingemyndigheder, kommuner og skat. I samarbejde med virksomheder er der designet effektivt fungerende fast tracks med procedurer der starter før medarbejderen ankommer til landet.

Som noget nyt testes i 2012 et "short stay" program, der hjælper virksomheder og videnarbejdere, der ansættes i op til 90 dage. Programmet betyder mindre papirarbejde og hurtigere arbejdstilladelse. Er stilles krav om en vis indkomst på €51.239 for at kunne blive omfattet af ordningen.

Kilde: Copenhagen Economics

5.5. INTERNATIONALE SKOLE- OG INSTITUTIONSPLADSER I OFFENTLIGT REGI

Det er påpeget i interviews at der især mangler skolepladser til børn af udenlandske videnarbejderfamilier. Det er et alvorligt problem. Der er samtidig et klart rationale for, at det offentlige skal sikre pladser på internationale skoler, når der er barrierer for, at der bliver oprettet de pladser, der er behov for.

Der er for nuværende planer om at etablere en Europaskole i København. På skolen skal der så vidt det oplyste undervises efter det internationale IB-program. Det vil være første gang at det sker inden for rammerne af en offentlig skole i Danmark. Det undersøges pt., hvordan det lovgivningsmæssige grundlag skal udformes. Det fremtidige behov for flere skolepladser må vurderes ud fra, om Europaskolen bliver en realitet.

En mulig vej at gå hvis der fortsat er et behov er at give kommuner generel mulighed for at udbyde en international grundskole på engelsk inden for rammerne af den danske folkeskole. Det kan give bedre mulighed for at imødekomme den lokale efterspørgsel. I Sverige kan der hentes inspiration til hvordan det kan ske, jf. boks 5.6.

Boks 5.6 Lovgivning om udbud af international uddannelse i folkeskolen

I Sverige tillader lovgivningen at kommuneskoler kan udbyde undervisning på engelsk efter den svenske læseplan eller efter IB-programmets læseplan.

Ordningen har ført til at der spredt ud over hele Sverige hvor der har vist sig behov er oprettet internationale skoler i offentligt regi. Det gælder bl.a. i flere kommuner i Stockholmsområdet, i Älmhult, Linköping, Helsingborg, Göteborg, Malmö og Lund.

Lovgivningen giver plads til at lokale initiativtagere i kommunen kan etablere skolen.

Kilde: Copenhagen Economics

BILAG: INTERVIEWS

Copenhagen Economics har som led i undersøgelsen gennemført interviews med virksomhedsledere eller HR ansvarlige i en gruppe af større virksomheder, mindre og mellemstore virksomheder, udenlandske ejede virksomheder samt rådgivere, jf. boks B.1.

Boks B.1 Liste med interviews

Større virksomheder

Thomas Kolber, HR Direktør, Carlsberg
Alex Penvern, Senior Director, A.P. Møller-Mærsk Gruppen
Stig P. Christensen, Udviklingsdirektør, Cowi
Henrik Munch Johansen, HR Partner Staffing & Mobility, Dong Energy

Mindre og mellemstore virksomheder

Jens Hinnerskov, Adm. direktør, Amminex A/S (afgået)
Martin Bonde, CEO, Epi Therapeutics
Sten Verland, Partner, Sunstone Capital
Thomas Zeihlund, CEO, Secunia

Udenlandsk ejede virksomheder

Helle Fjord, Team Lead, Siemens A/S
Peter Halkjær-Knudsen, Executive Director Business Development, CEM Partner
Torsten Bove, Adm. direktør, Meggitt A/S

Rådgivere mv.

Mette Rønager, Manager, Deloitte Relocation Services
Tine Horwitz, CEO, Consortium for Global Talent
Jannik Schack Linnemann, Markedschef, Dansk Erhverv

Kilde: Copenhagen Economics

Living Institute har i samarbejde med Copenhagen Economics gennemført interviews med tre fokusgrupper. En gruppe bestod af syv udenlandske studerende, en anden bestod af fem medfølgende ægtefæller til udenlandske videnarbejdere og en tredje gruppe bestod af ti udenlandske videnarbejdere.

