

COPENHAGEN
CAPACITY

COPENHAGEN TALENT BRIDGE

Haves: Lav vækst Søges: Talentstrategi

Analyse af behovet for
en regional strategi for
tiltrækning og fastholdelse
af internationalt talent



UDARBEJDET AF:
Peter Munkholm Nielsen,
Research Manager &
Klaus Rovsing Kristiansen,
Head of Analysis

DATO:
13. maj 2013





Indhold

1.	Hovedstaden er udfordret på talent	3
2.	Vækstudfordringen	5
3.	Potentialet i internationale talenter	8
4.	Fra dødvande til vækst.....	10
5.	En talentstrategi vil løfte regionen	14



1. Hovedstaden er udfordret på talent

Hovedstadsregionen tiltrækker langt færre internationale talenter end hovedparten af de metropolregioner, som vi gerne vil sammenligne os med. Stockholm, Hamborg, Wien og Dublin er eksempler på regioner, der alle har langt *flere* internationale talenter end København. Samtidig oplever de alle en højere *vækst* i tilstrømningen af internationale talenter.

Hovedstadsregionen hører med andre ord til blandt den "tunge" tredjedel af de europæiske storbyer – de metropoler, der er dårligst til at tiltrække de kloge hoveder.

Finanskrisen og den økonomiske afmatning i Europa har bidraget til, at ledigheden i Danmark de seneste år har været stigende. Men i et historisk perspektiv er en ledighed på under 5 pct. moderat. Det er også en udbredt holdning blandt økonomer, at øges arbejdsudbuddet i Danmark, vil beskæftigelsen også vokse, når arbejdsmarkedet fungerer fleksibelt. Det er også baggrunden for de arbejdsmarkedsreformer, der er blevet gennemført i de senere år (fx dagpenge- og tilbagetrækningsreform).

Dertil kommer, at på trods af at der er flere ledige nu, oplever Danmark, på linje med mange andre lande, et såkaldt *talent paradoks*, hvor virksomhedernes konkurrence om de bedste medarbejdere med præcist de rette kompetencer bliver mere global og intensiveret.¹

Hovedstadsregionen er sammen med resten af Danmark udfordret på væksten. Krisen har gjort sit, men også langsigtede, strukturelle skift i verdensøkonomiens tyngdepunkter og den øgede globalisering bidrager til vores vanskeligheder. Nye både billige og dygtige konkurrenter kommer til fra "fjerne" hjørner af verden. Da det samtidig er på nogle af disse markeder fremtidens vækstmuligheder gemmer sig, er globaliseringens udfordringer rykket helt tæt på.

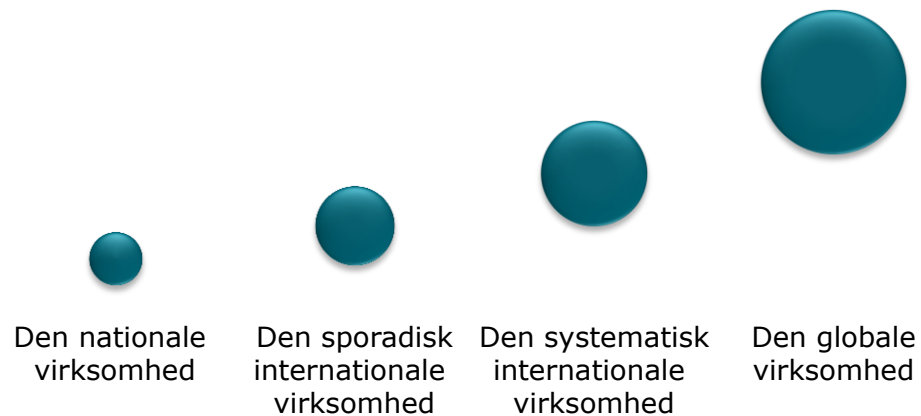
Den aktuelle økonomiske situation må ikke rykke ved erkendelsen af, at vi er udfordret: At vi er ikke gode nok til at udnytte den verden af talent, der eksisterer uden for Danmark.

Der findes ikke ét simpelt vækstmiddel. En række små og store beslutninger skal træffes hvis væksten skal øges herhjemme. Én række af beslutninger handler om at blive bedre til at udnytte de muligheder, der ligger i globaliseringen. Og én særligt oplagt mulighed er at udnytte, at arbejdsmarkedet bliver mere mobilt og at internationalt talent i stigende omfang søger karrieremuligheder og oplevelser, hvor de findes. Heriblandt i Danmark og i Hovedstadsregionen.

Det er dokumenteret, at internationale talenter bidrager til væksten, der hvor de slår sig ned. Derfor skal vi gøre alt for, at så mange af dem som muligt bliver bevidste om de muligheder, der findes i Hovedstadsregionen, og at der er så få hindringer som muligt for at de slår sig ned netop her.

De fleste af de største danske virksomheder har opdaget og udnytter allerede styrken i internationalt talent. Og de har musklerne til at håndtere de praktiske udfordringer. Men vi mangler at få den store bredde i erhvervslivet med. Under 10 % af de højtuddannede internationale talenter arbejder således i en virksomhed med 0-49 ansatte.²

Mange er ikke opmærksomme på mulighederne og ofte er forsøgene på at ansætte udlændinge præget af tilfældigheder. Hvis myndigheder og offentlige tilbud samtidig ikke er indrettet efter udlændingenes behov, er der næsten garanti for, at det er regioner og virksomheder i andre lande, der vinder kapløbet om de internationale talenter.



Der er derfor behov for at udvikle en samlet strategi for, hvordan Hovedstadsregionen flytter sig til den bedste halvdel af europæiske storbyer, når det gælder tiltrækning af internationale talenter.

Det kræver, at virksomheder, uddannelses- og forskningsinstitutioner, interesseorganisationer og myndigheder går hånd i hånd. At der udvikles strategier og nye muligheder, der giver mening for alle grupper – og ikke mindst sætter det enkelte udenlandske talent i centrum.



2. Vækststudfordringen

Den grundlæggende globale udfordring for tidligt udviklede økonomier som den danske er at skabe de rette betingelser for at sikre en økonomisk vækst også i fremtiden. Konkurrencen er hård fra de "nye" lande, der har en langt større "sult" efter velstand og som vil kæmpe hårdt for at opnå, hvad vi allerede har opnået – og mere til.

At andre bliver rigere, gør ikke os fattigere. Men bliver væksten for lav, kan vi ikke opretholde den velstand og den velfærd, som næsten hele det politiske landskab grundlæggende er enige om at ønske.

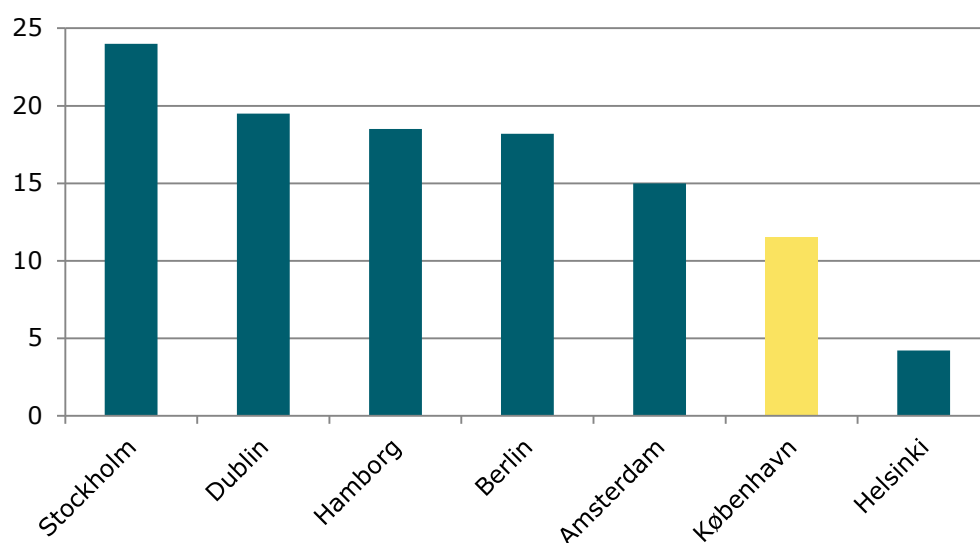
Danmark står overfor en klar vækststudfordring. En udfordring, der ikke kan løses med ét enkelt greb, men kræver at der bliver truffet en række beslutninger. Beslutninger der skal ruste Danmark til at omdanne de udfordringer, som skabes ved at være en lille åben økonomi i en globaliseret verden, til at være muligheder vi udnytter fuldt ud.

Én af de udfordringer, der skal vendes til en mulighed, er tiltrækning og fastholdelse af internationale talenter.³ Udfordringen er særligt vigtig for Hovedstadsregionen. For det er metropolerne og deres virksomheder, der fungerer som magneter for internationalt talent. Flere end 60 % af de internationale talenter i Danmark er trukket til regionen og befinder sig netop her.⁴ Region Hovedstaden er derfor afgørende i arbejdet for at øge og forbedre den samlede tiltrækning og fastholdelse af internationalt talent i Danmark.

I 2009 gjorde OECD det klart, at Hovedstadsregionen er bagud på point og i høj grad udfordret af andre regioner, som vi normalt sammenligner os med, i forhold til tiltrækning og fastholdelse af internationale talenter. Det fremhæves ydermere som én af Hovedstadsregionens større udfordringer, når det kommer til vækstskabelse.⁵

Udfordringens størrelse og omfang bliver tydelig, når vi ser på metropolregioner tæt på Danmark. Måler man andelen af udenlandske videnarbejdere som andel af det samlede antal videnarbejdere i en region, placerer København sig på en 22. plads ud af 32 mulige – langt overgået fx Stockholm, Dublin, Berlin og Amsterdam.⁶ Se figur 1.

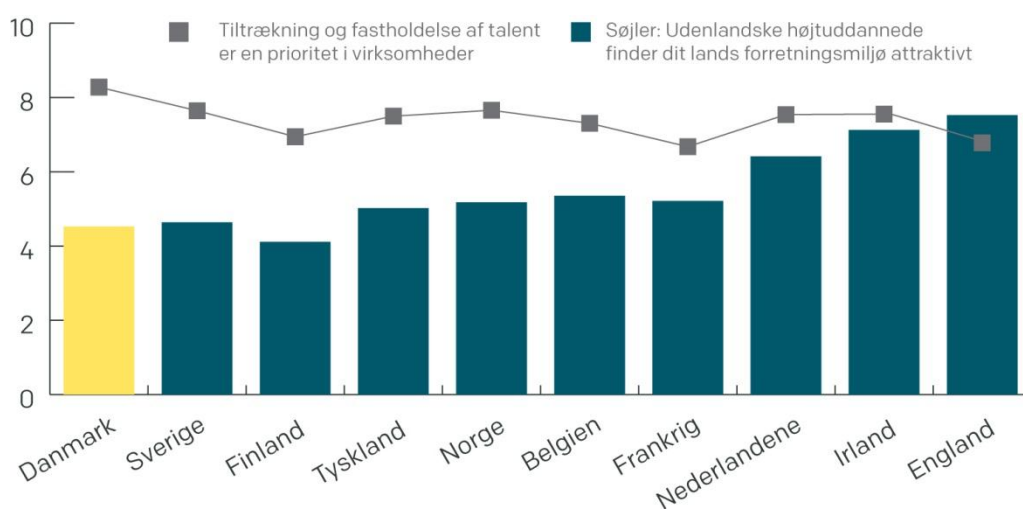
Figur 1. Andel udenlandske videnarbejdere



Kilde: Copenhagen Capacity pba REG LAB, 2012

I en verden, hvor virksomheder i højere grad flytter deres aktiviteter derhen, hvor de bedste vilkår findes, er det altafgørende at øge virksomhedernes adgang til internationale talenter. På nuværende tidspunkt er Danmark og Hovedstadsregionen ramt af et "Globaliseringsgab". Gabet består i forskellen mellem, hvor højt erhvervslivet prioriterer tiltrækningen af talent og vurderingen af den faktiske tiltrækning og fastholdelse. Danmark er sammenlignet med andre europæiske lande, som Sverige, Norge, Finland, Tyskland, Irland og Nederlandene, det land med det største globaliseringsgab.

Figur 2. "Globaliseringsgab"



Kilde: Copenhagen Capacity pba. IMD 2013

Når virksomhederne prioriterer tiltrækningen af internationalt talent så højt, er det, fordi de rette kompetencer er altafgørende for deres konkurrenceevne.

I en rundspørge blandt danske HR-ansvarlige, svarer ca. 50 % at deres virksomhed i stigende omfang har behov for medarbejdere med kendskab til udenlandske markeder og globale konkurrenceforhold. Endvidere er disse kompetencer, ifølge virksomhederne, ikke let tilgængelige, hvorfor ca. 25 % svarer, at de i nogen udstrækning har svært ved at finde medarbejdere med de efterspurgte kompetencer.⁷ Ca. 20 % angiver, at de i stigende grad rekrutterer medarbejdere fra udlandet for at få dækket deres kompetencebehov.



3. Potentialiet i internationale talenter

Kendskabet til internationale markeder, et internationalt netværk, kulturforståelse og sprogkundskaber er nogle af de positive egenskaber, som virksomhederne ser ved at have internationale talenter ansat i deres virksomhed. Det er egenskaber, som er afgørende for at en virksomhed kan drive forretning på internationale markeder, både hvad angår import og eksport.

I analysen "Copenhagen Talent Bridge – Analyse af internationale talenter i Region Hovedstaden" udarbejdet af DAMVAD for Tænk tanken DEA og Copenhagen Capacity i regi af projektet Copenhagen Talent Bridge, er en række virksomheder blevet spurgt, hvilke potentialer de oplever ved at have international arbejdskraft ansat. Hele 49 % angiver, at det giver en større mangfoldighed.

85 %

angiver at
mangfoldighed
skaber innovation

Den øgede mangfoldighed i virksomheder har i stigende grad fået opmærksomhed, da flere undersøgelser viser, at virksomheder og teams, der har en øget mangfoldighed, også øger deres evne til at skabe innovation. Det amerikanske erhvervsmagasin Forbes gennemførte i 2011 en undersøgelse blandt 300 virksomhedsledere i hele verden. Undersøgelsen blev fulgt op af en række interview. Resultaterne af undersøgelsen viste, at 85 % af virksomhedslederne var enige i, at mangfoldighed var en forudsætning for at skabe ideer og innovation.⁸

En række forskellige økonomiske analyser, der refereres neden for, har endvidere undersøgt de økonomiske bidrag fra en øget tiltrækning og fastholdelse af internationale talenter.

De dynamiske jobeffekter eller merbeskæftigelsen ved en stigning i internationale videnarbejdere viser fx, at når én udenlandsk videnarbejder kommer ind på det danske arbejdsmarked, skaber det yderligere to jobs i supportfunktioner.⁹

15%

Produktivitetsplus
på internalt talent

De internationale talenters produktivitetsbidrag er også blevet undersøgt, og det er industrien, der med 15 % plus, opnår den største produktivitetsgevinst ved ansættelse af international talent.¹⁰

Der er økonomiske gevinster forbundet med tiltrækning af næsten alle typer af internationale talenter. Det glæder både de internationale studerende, de "almindelige" højtuddannede, og de på forskerordningen.

Internationale studerende bliver i stigende grad set som en vigtig ressource til at øge antallet af internationale talenter på arbejdsmarkedet, og flere og flere regioner øger deres fokus på denne målgruppe. De målretter projekter og initiativer for at gøre sig attraktive overfor de internationale studerende.

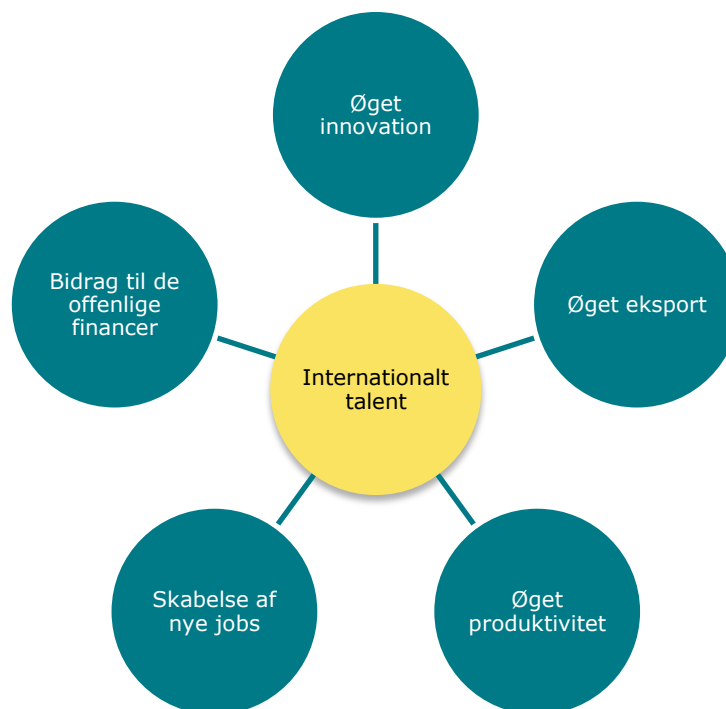
Beregninger fra Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser understreger, hvorfor der er denne stigende interesse. Hvis man øger antallet af studerende fra andre vestlige lande, der bliver indskrevet på en masteruddannelse i Danmark med 1.000 personer årligt, bidrager det varigt med ca. 750 millioner kr. om året til den danske statskasse.¹¹

Den "almindelige" gennemsnitlige højtuddannede udlænding, har et meget lavt brug af offentlige tilbud og kommer efter at have færdiggjort sin uddannelse, hvilket skaber et positivt bidrag på ca. 900.000 kr. over 6 år.¹²

De talenter, der har tilstrækkeligt høje lønninger til at kvalificere sig til forskerordningen med skatterabat, er ligeledes en god forretning for Danmark, når man holder bidrag og omkostninger op mod hinanden.

Udover den viden og de kompetencer, som medarbejderen tilfører den virksomhed han eller hun er ansat i, bidrager en person på forskerordningen med over 650.000 kr. netto i de 3 år, som de gennemsnitligt er i Danmark.¹³ Bidraget er endnu højere, hvis de indirekte produktivitetseffekter medregnes – hvilket økonomer anser for rimeligt.¹⁴

Figur 3. De positive effekter ved international talent



Kilde: Copenhagen Capacity, 2013



4. Fra dødvande til vækst

Som overstående viser kan øget tiltrækning og fastholdelse af internationale talenter bidrage til at få Danmark og Hovedstadsregionen ud af det vækstmæssige dødvande.

Det er imidlertid nemmere sagt end gjort, da en række faktorer besværliggør dette. Nogle kan ændres og forbedres – mens andre faktorer er udenfor vores direkte påvirkning. Derfor er det desto vigtige, at vi handler, hvor vi kan.

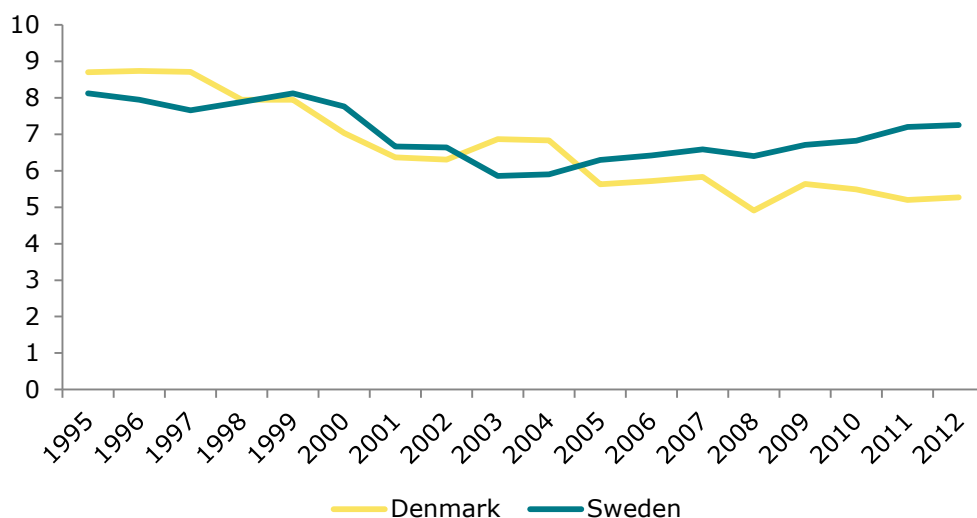
Nogle af de ting, vi kan gøre er bl.a.:

- At sikre en smidig, effektiv og intelligent lovgivning, der gør det muligt for virksomheder, når du har fundet den ekspert, som de behøver og har søgt lang tid efter, at få vedkommende til landet uden større forhindringer.
- At forbedre modtagelsen i Danmark af eksperter, forskere og studerende samt evt. medfølgende familier, så disse hurtigt og let kan komme på plads og falde til i deres nye hjemland.
- At forbedre integrationen af de internationale talenter og deres evt. medfølgende familier, så disse vælger at blive i Danmark i længere tid end først planlagt.
- At øge virksomhedernes blik for gevinsterne ved at ansætte udenlandske medarbejdere, så efterspørgslen herpå stiger, og så vi på sigt opnår et bæredygtigt, vækstgenererende flow af internationale talenter ind og ud af landet.

Hvad angår lovgivningens betydning, findes der vurderinger fra erhvervslivet, der går helt tilbage til 1995. IMD beder hvert år om en vurdering af, hvorvidt lovgivningen ikke stiller sig hindrende i vejen for at ansætte udenlandsk arbejdskraft.

Som det fremgår af figur 4, var dansk erhvervslivs vurdering ganske positiv tilbage i midten af 90'erne – mere positiv end i fx Sverige. Siden er det gået jævnt tilbage i Danmark, mens Sverige i de senere år har oplevet fremgang og overhalet Danmark.

Figur 4. Lovgivning hindrer ikke muligheden for ansættelse af udenlandsk arbejdskraft – 1995-2012. 10=Ingen hindring

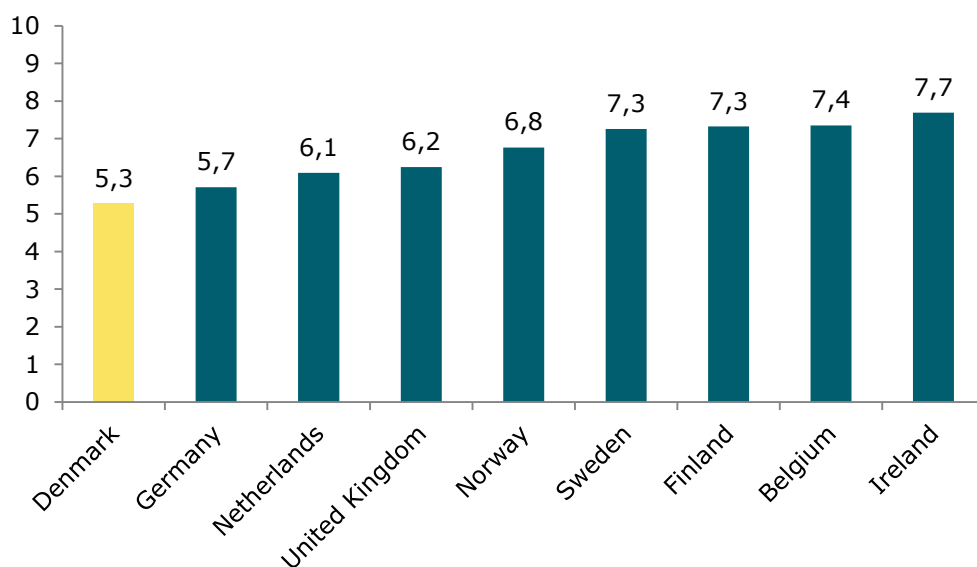


Kilde: Copenhagen Capacity pba IMD 2013

Spørgsmål: "Immigration laws do not prevent your company from employing foreign labor"

Udvider vi antallet af lande og ser på et bredere udsnit af lande vi normalt sammenligner os med, scorer Danmark meget lavt. Se figur 5.

Figur 5. Sammenligning af i hvilken udstrækning lovgivning ikke er en barriere for at ansætte udenlandsk arbejdskraft – Danmark og de nærmeste konkurrenter, 2012. 10=Ingen hindring



Kilde: Copenhagen Capacity pba IMD 2013

Spørgsmål: "Immigration laws do not prevent your company from employing foreign labor"

Samtidig med, at vi tilsyneladende opstiller hindringer for vækst gennem ansættelse af internationale talenter, tiltager konkurrencen om netop at tiltrække og fastholde eksperterne, forskerne og de studerende.

Der er intet, der indikerer, at konkurrencen vil blive mindre hård fremover – snarere tværtimod. Danmark er et lille land, der nemt bliver overset, hvis ikke der bliver arbejdet hårdt og målrettet for at gøre opmærksomhed på de positive egenskaber, Danmark besidder.

Det er en stor udfordring at "vinde" talentet når fx en biokemisk specialist fra Heidelberg i Tyskland frit kan vælge mellem Paris, San Francisco, København eller et helt fjerde sted. Eller at overbevise den internationale student, der kan vælge mellem at studere i Boston, London eller Singapore, om, at hun skal vælge netop København.

Denne hårde konkurrence har medført, at noget nær alle de regioner, der er Hovedstadsregionens nærmeste konkurrenter – fx Stockholm, Dublin og München – arbejder strategisk med tiltrækning og fastholdelse af internationale talenter. Strategierne danner udgangspunkt for igangsættelsen af flere større og mindre initiativer og projekter, der skal øge udbredelsen og anvendelsen af international talent i netop deres region.¹⁵

Udover dette eksempel er der en lang række faktorer, der påvirker tiltrækningen og fastholdelsen af internationale talenter. En række analyser, heriblandt *The Expat Study 2010*, har vist, at flere mere eller mindre lavpraktiske ting, som fx det at lære dansk, øger tilfredsheden med at opholde sig i Danmark.¹⁶ Derudover har tilstrækkelig adgang til internationale skoler og pasningstilbud og muligheden for at være del af både internationale og danske netværk en stor betydning for muligheden for at fastholde de internationale talenter i Danmark.

Det er vigtigt, at vi bestræber os på at udvikle fortsat flere og bedre modtagelses- og integrationstilbud i Hovedstadsregionen og i Danmark, så vi forlænger den periode, som internationale talenter i gennemsnit opholder sig i Danmark. Det vil på den lange bane gøre det billigere for at virksomheder og uddannelses- og forskningsinstitutioner at rekruttere internationale talenter. Desuden vil det alt andet lige også stimulere flere små- og mellemstore virksomheder til international rekruttering.

Indførelsen af gratis danskundervisning for ressource stærke indvandrere i 2010, åbningen af International Citizen Service i 2011 og udviklingen af hjemmesiden www.lifeindenmark.dk, der indeholder engelske oversættelser af dele af indholdet på www.borger.dk, er alle eksempler på skridt, som vi inden for de seneste år har taget mod en bedre modtagelse og integration af internationale talenter. Projektet *Copenhagen Talent Bridge*, som Copenhagen Capacity har initieret og driver i samarbejde med 14 offentlige og private aktører i Region Hovedstaden, lægger sig i kølvandet på disse forbedringer med et utal af services til expats og medfølgende familier inden for bl.a. danskundervisning, ægtefælleprogrammer og undervisning i entreprenørskab frem mod udgangen af 2014.

Vi kan og bør fortsætte denne udvikling. Særligt bør vi lægge os i selen for, at internationale talenter i vid udstrækning kan ankomme digitalt i Danmark. Det bør være målet, at de blot én gang skal oplyse deres stamdata – og at de kan følge behandlingen af deres ankomst, fra én myndighed til en anden, uafhængigt af tid og sted.

En sidste faktor er den danske erhvervsstruktur, der er kendetegnet ved færre store internationale koncerner sammenlignet med fx Stockholm eller Amsterdam. De rigtig mange små- og mellemstore virksomheder har i mange tilfælde ikke erfaringer med at ansætte højtuddannede og slet ikke udenlandske højtuddannede. Den danske erhvervsstruktur ændres ikke fra den ene dag til den anden, hvorfor det er yderst nødvendigt, at de rette tilbud eksisterer og de små og mellemstore virksomheder i højere grad gøres opmærksomme på de mange positive effekter af at have højtuddannede udenlandske medarbejdere ansat.



5. En talentstrategi vil løfte regionen

Som denne analyse viser, er potentialet i at tiltrække udenlandsk talent stort og fordelene mange.

Hvad er så løsningen for København, hovedstadsregionen og Danmark?

80 %

af danskerne mener at højtuddannede udenlandske medarbejdere er en gevinst for Danmark

Erhvervslivet har sagt ja til at få øget adgang til de højtuddannede udenlandske talenter og en undersøgelse foretaget af Webpol for Copenhagen Capacity blandt 2.000 danskere, viser at 80 % af danskerne mener, at højtuddannede udenlandske medarbejdere, der vælger at komme til Danmark, er en gevinst for samfundet.¹⁷

Der er de seneste år kommet et stigende fokus på talentdagsorden, hvilket har forbedret forholdene på flere områder. Det afgørende for om de gode intentioner og initiativer skal give fuldt udbytte er, at alle parter i Hovedstadsregionen trækker i samme retning og udnytter de styrker, som de enkelte organisationer besidder. At optimere de synergieffekter, der endnu er uforløste, er altafgørende for, at Hovedstadsregionen vinder terræn i det internationale talentkapløb. En pointe, som både OECD og flere andre har fremhævet, som helt afgørende for Københavns evne og mulighed for at øge antallet af internationale talenter.¹⁸

For at få det til at lykkes vil Copenhagen Capacity igangsætte og drive udviklingen af en regional strategi for tiltrækning og fastholdelse af internationale talenter i regi af projektet Copenhagen Talent Bridge.

Strategien skal lægge de udfordringer ned, der i dag gør, at hovedstadsregionen hører til i den "tunge" tredjedel blandt de europæiske hovedstæder. Det kræver en aktiv involvering og deltagelse fra alle parter: regionens virksomheder, uddannelses- og forskningsinstitutioner, interesseorganisationer og kommuner samt øvrige myndigheder.

Hovedstadsregionen skal op i den bedste halvdel af talentfeltet, hvor byen og regionen hører til og øge tiltrækningen og fastholdelsen af internationale talenter til gavn for væksten i regionen og hele Danmark.

Med afsæt i en ny regional talentstrategi kan vi tage et afgørende skridt, der gør det muligt at flere internationale talenter kan hjælpe med at løse regionens og Danmarks kort- og langsigtede vækstudfordringer.

-
- ¹ Talent edge 2020 – Surveying the Talent Paradox from the Employee Perspective, Deloitte, 2011
- ² The Expat Study 2010, Oxford Research and Copenhagen Post, 2010
- ³ Internationalt talent er defineret, som international studerende og højtuddannede udlændinge.
- ⁴ Flere udenlandske videnarbejdere til Hovedstadsregionen, Copenhagen Economics for REG LAB, 2012
- ⁵ OECD Territorial Reviews: Copenhagen, Denmark 2009, OECD, 2009
- ⁶ Videnarbejdere er her defineret som personer med en uddannelse på ICED 5 og 6 niveau.
- ⁷ Skærpet global kamp om skarpe hjerner, Mandag Morgen, 5. april 2013
- ⁸ Global diversity and inclusion – Fostering Innovation Through a Diverse Workforce, Forbes, 2011
- ⁹ Arbejdspapir om beskæftigelses- og indkomsteffekterne ved ansættelse af udenlandske videnarbejdere, FORA, 2004
- ¹⁰ Malchow-Møller mfl. Do Foreign Experts Increase the Productivity of Domestic Firms?, Discussion Paper, NORFACE MIGRATION, 2011
- ¹¹ Merindvandring af bacheloruddannede fra vestlige lande og ikke-vestlige lande, DREAM på vegne af Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser. 2012
- ¹² Højtuddannede indvandreres bidrag til det danske samfund, CEBR, 2011
- ¹³ Højtuddannede indvandreres bidrag til det danske samfund, CEBR, 2011
- ¹⁴ Flere udenlandske videnarbejdere til Hovedstadsregionen, Copenhagen Economics for REG LAB, 2012
- ¹⁵ Se fx A Tale of Ten Cities: Attracting and Retaining Talent, arbejdspapir udarbejdet af Michael Luis & Associates for International Regions Benchmarking Consortium, 2009 samt Rekruttering og fastholdelse af højtuddannet arbejdskraft – Danmark, Norge, Holland, Storbritannien og Canada, SFI, 2011
- ¹⁶ The Expat Study 2010, Oxford Research and Copenhagen Post, 2010
- ¹⁷ Globaliseringsurvey, Webpol for Copenhagen Capacity, 2013
- ¹⁸ OECD Territorial Reviews: Copenhagen, Denmark 2009, OECD, 2009



COPENHAGEN TALENT BRIDGE is initiated by Copenhagen Capacity in collaboration with: Aalborg University, Copenhagen • Technical University of Denmark • IT University of Copenhagen • The Think Tank DEA • Frederiksberg Municipality • Copenhagen Business Centre, City of Copenhagen • Cph Volunteers • CPH International Service, City of Copenhagen • International Staff Mobility, University of Copenhagen • Center for Internationalisation and Parallel Language Use • Workindenmark East • Vaeksthus Copenhagen • Spousecare • Danish Agency for Labour Retention and International Recruitment • The Capital Region of Denmark