

# TALENT TIL DANMARK

EN NATIONAL INDSATS FOR TALENTTILTRÆKNING

SFDK-19-0029

December 2019 – September 2022



Danmarks  
Erhvervsfremmebestyrelse

THE EUROPEAN UNION



The European Social Fund

Investing in your future

## Talent til Danmark-projektet

Projektet "Talent til Danmark" (TalenTDK) placerer sig i Socialfondsprogrammet "Vækst via uddannelse og iværksætter", da projektet bidrager til at sikre virksomhederne den fornødne adgang til kompetent arbejdskraft, hvorved de kan indfri deres vækstpotentiale fuldt ud.

TalenTDK projektet vil sikre, at virksomhederne i hele Danmark har adgang til højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, der er med til at sikre deres vækst og internationale konkurrenceevne. Danske virksomheder, og især de små- og mellemstore (SMVer), har i stigende grad vanskeligt ved at finde kompetente medarbejdere til deres åbne stillinger. Dette udfordrer ikke alene deres udvikling og vækst, men også deres konkurrenceevne overfor internationale konkurrenter. For at lykkes skal projektet løse fire underliggende udfordringer, som i dag står i vejen for at udvide basen af udenlandsk arbejdskraft, hvilket igen hæmmer væksten og udviklingen i Danmark:

- Danmark er ikke en kendt karrieredestination
- Modtagelse og integrationen af udenlandske medarbejdere skal være bedre
- Mange SMVer er ikke klar til udenlandsk arbejdskraft
- For mange udenlandske studerende rejser hjem efter endt uddannelse

Udfordringerne er internt forbundne og partnerkredsen bag projektetansøgningen adresserer derfor dem alle i projektet. For at imødegå disse udfordringer på et nationalt plan, er der brug for en partnerkreds der spreder sig ud over hele Danmark og er med til sikre, at aktiviteterne er nationalt koordinerede, men tilpasset lokale behov og lokalt forankrede og bæredygtige.

Aktiviteter i TalenTDK-projektet:

1. Digitale tiltrækningsforløb understøttet af udvalgte events under brandet "State of Denmark"
2. Introduktionsforløb til udenlandske medarbejdere
3. Information og introduktionsforløb for danske virksomheder
4. Fastholdelse af internationale studerende

Copenhagen Capacity er overordnet projektansvarlig og vil gennemføre projektet i samarbejde med 28 landsdækkende økonomiske partnere, der alle har centrale opgaver ift. at sikre flere tiltrukne og fastholdte internationale medarbejdere, samt med en referencegruppe med de centrale myndigheder på området (f.eks. WorkInDenmark, SIRI og UFM). I forbindelse med projekansøgningen blev der indsamlet 16 behovstilkendegivelser fra danske virksomheder.



Nikolaj Lubanski  
Projektejer af Talent til  
Danmark

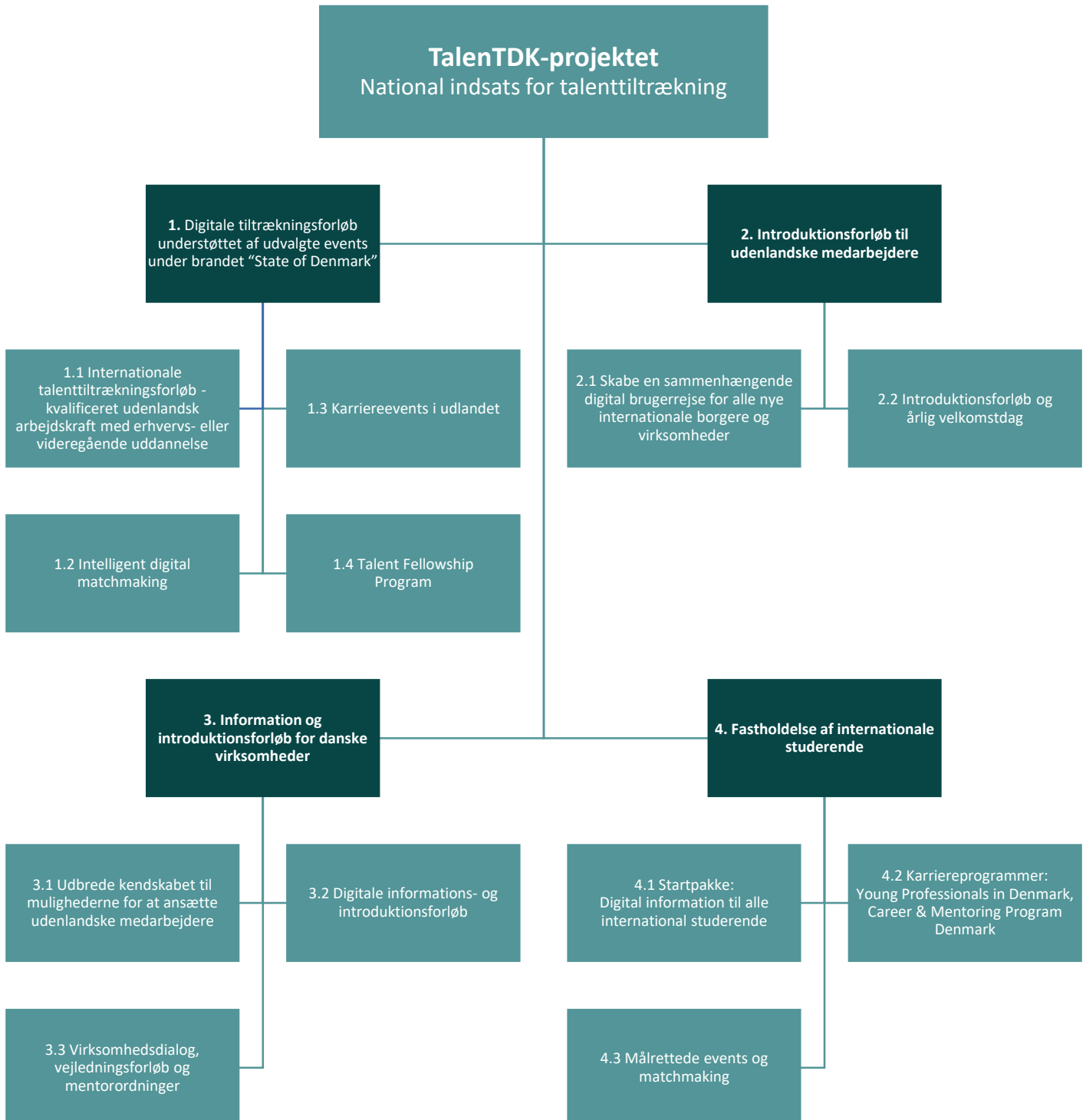
M: +45 33 22 02 22  
E: nl@copcap.com



Dagmar Irgang  
Projektleder på Talent til  
Danmark

M: +45 61 19 57 19  
E: dir@copcap.com

# Aktivitetsoversigt





## Baggrund

Danske virksomheder mangler arbejdskraft og problemet er nu så udbredt og alvorligt, at de må sige nej til ordrer. Beskæftigelsesministeriet registrerede fra september 2018 til februar 2019 over 70.000 forgæves stillingsopslag fra danske virksomheder og ifølge en analyse fra SMV Danmark er andelen af små og mellemstore virksomheder, der er begrænset af mangel på arbejdskraft, siden 2010 steget fra ca. 7 til 36% (SMV Danmark, 2. kvartal 2019). Efterspørgslen på kvalificeret arbejdskraft kan derfor ikke alene mættes med øget rekruttering og opkvalificering på det danske arbejdsmarked. Det bliver i stigende grad nødvendigt at tiltrække, modtage og fastholde kvalificeret udenlandsk arbejdskraft. Udenlandsk arbejdskraft er en gevinst for Danmark. Det gælder udenlandsk arbejdskraft generelt, og højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft i særdeleshed. Ud over at bidrage positivt til de offentlige finanser og afhjælpe virksomhedernes mangel på arbejdskraft, bidrager højt kvalificerede udlændinge også til øget produktivitet, innovation og eksport, der understøtter vækst og velstand i Danmark til gavn for hele landet (Rose Skaksen, 2011; Foged et al., 2018). For at lykkes skal Danmark løse fire underliggende udfordringer, som i dag står i vejen for at udvide basen af udenlandsk arbejdskraft.

### 1. Danmark er ikke en kendt karrieredestination

Mange udenlandske talenter søger en international karriere og holder derfor aktivt øje med gode karrieremuligheder i andre lande. Danmark har meget at byde på, men for at komme i spil skal Danmark være Top-of-Mind på kandidaternes ønskeliste over karrieredestinationer på linje med andre stærke talentdestinationer som UK, Schweiz og Holland. Men som en relativ ukendt karrieredestination er Danmark langt fra denne målsætning. Hertil kommer, at kendskabet til danske virksomheder generelt ikke er særlig stort. Små lande er typisk meget lidt kendte udenfor landenes egne grænser. Det giver dem en ulempe i konkurrencen med større lande. F.eks. er det kun omkring 15% af G7 landenes befolkninger i den erhvervsaktive alder, der er bekendt eller meget bekendt ('familiar' eller 'very familiar') med Danmark (Reputation Institute, 2019).

### 2. Modtagelsen skal være nem, effektiv og velkommende

Det skal være nemt, hurtigt og ukompliceret for internationale medarbejdere at finde den information som de søger. Der er på nuværende tidspunkt mange steder, hvor internationale skal finde information og brugerrejsen bliver dermed kompliceret og langtrukket, hvilket øger sandsynligheden for, at de forlader landet kort efter ankomst. De nyeste tal, baseret på indvandring af højtuddannede udlændinge fra 2008 til 2016, viser, at et stort antal højtuddannede udlændinge har forladt Danmark inden for de første 3-4 år, og mere end halvdelen har forladt Danmark efter 5 år (DEA & DI, 2016).

### 3. Mange SMVer er ikke klar til udenlandsk arbejdskraft

Trods udpræget mangel på kvalificeret arbejdskraft er mange SMVer stadig tøvende med at ansætte specielt deres første udlænding. I nogle tilfælde er bekymringerne reelle, f.eks. sprogbarrierer i dialogen med kunder og usikkerhed omkring reglerne. Men mange andre barrierer er forestillede eller overvurderede (International House North Denmark, 2017). For at flere SMVer kan få gavn af de udenlandske kompetencer skal de gode (og dårlige) erfaringer derfor deles langt mere systematisk end i dag.

### 4. Fastholdelse er den bedste tiltrækning

Jo længere vi kan fastholde udenlandsk arbejdskraft, jo større udbytte får virksomhederne og jo bedre er det for Danmark. Udenlandsk arbejdskraft understøtter vækst og velstand i hele landet, og er en unik mulighed for at øge den samlede velstand. Hver gang et udenlandsk talent fastholdes i bare 6 måneder øger det bidraget til de offentlige finanser med 150.000 kr. (Finansministeriet, 2018). En særlig målgruppe for fastholdelse er internationale studerende på danske universiteter og uddannelsesinstitutioner. I dag er omkring tre ud af ti studerende i arbejde i Danmark to år efter endt uddannelse, men samme analyse viser også, at fire ud af ti studerende forlader landet, når eksamensbeviset fra en dansk uddannelsesinstitution er i hus (Damvad Analytics, 2017). Det er nok til, at udenlandske studerende i gennemsnit er en økonomisk gevinst for Danmark. Men mange flere vil gerne blive i Danmark, hvis de får muligheden, og jo højere tallet er, desto større er både gevinsten for virksomhederne og den samfundsmæssige gevinst for Danmark. Vi mister ny viden og investeringer i uddannelser, hvis de internationale studerende forlader Danmark. Derfor skal vi have flere til at blive i Danmark efter endt uddannelse. Der er behov for en særlig håndholdt indsats, hvor mødet mellem internationale studerende og virksomheder etableres og styrkes.

Projektet vil i løbet af projektperioden tiltrække 400 og fastholde 350 udenlandske medarbejdere til Danmark. Det bliver virksomhedernes konkrete efterspørgsel, der dikterer hvilke udenlandske medarbejdere, som projektet går efter. Med den nuværende efterspørgsel betyder det, at projektet vil have et særligt fokus på STEM-kandidater med både erhvervsfaglige og videregående uddannelser (STEM er en forkortelse for: Science, Technology, Engineering and Mathematics). Højtuddannede indvandrere med familie bidrager med et samlet overskud på næsten 2,2 mio. kr. til de offentlige finanser, hvis de bliver i 10 år (DEA & DI, 2016). De giver også øget beskæftigelse og forbedrede eksportmuligheder for mange af de virksomheder, som ansætter dem.

Partnerkredsen vil realisere følgende 4 aktiviteter i 'Talent til Danmark' (TalentDK) projektet:

1. Digitale tiltrækningsforløb understøttet af udvalgte events på platformen "State of Denmark"
2. Introduktionsforløb til udenlandske medarbejdere
3. Information og introduktionsforløb for danske virksomheder
4. Fastholdelse af internationale studerende

Det samlede niveau for tiltrækning, modtagelse og fastholdelse skal højnes i hele Danmark, hvorved vi vil stå bedre i den internationale konkurrence om talent. Vi skal være verdensmestre i talenttiltrækning, så vi uanset konjunkturudviklingen har adgang til højt specialiseret arbejdskraft og en pipeline af talenter, der kan være med til at udvikle Danmark. Det ses, at der er en tydelig progression i projektets fire aktiviteter, og de er ligeledes stærkt indbyrdes afhængige. Det nytter ikke at tiltrække dygtige udenlandske medarbejdere, hvis der ikke bliver gjort noget for at byde dem velkomne og få dem og deres eventuelle familier til at falde til i Danmark, så de bliver i deres nye job.

Derfor har projektet også fokus på at opbygge professionelle strukturer dér, hvor de ikke findes i forvejen. På den måde vil projektet samle de mange lokale aktører og initiativer, så der bliver bygget videre på de bedste erfaringer, koordineret mellem dem og best practise eksempler bliver udbredt med lokal kompetenceopbygning til følge. Netop koordineringen og den lokale kompetenceopbygning er kernelementer i sikringen af projektets langsigtede forankring. Der vil blive fokuseret på at skabe løsninger, der kan drives videre af partnerne efter projektets levetid. Ved at forankre nogle af løsningerne i business regionerne, andre hos de seks Erhvervsbureauer og andre igen hos ICS-centrene (International Citizen Service) sikres det, at projektets aktiviteter kan videreføres.

Projektets samlede additionalitet ligger for det første i, at der nu bliver lavet en samlet og koordineret national indsats. Hvor indsatsen tidligere overvejende har været regional og centreret om de større byer, vil indsatsen nu blive samlet og det vil blive sikret, at tilbuddene bliver gjort tilgængelige for hele landet. For det andet er digitalisering en rød tråd gennem alle projektets leverancer. Der er således et stærkt fokus på gennem digitalisering at gøre brugerrejsen for virksomhederne og de udenlandske medarbejdere så tilgængelig og let som muligt. For det tredje vil der udover skalering til det nationale niveau også blive nyudviklet en række indsats, som forventes at øge antallet af tiltrukne og fastholdte udenlandske medarbejdere i Danmark.

Som det er fremgået ovenfor, vil projektet lægge sig i forlængelse af de centrale politikker på området for international arbejdskraft, som de f.eks. forventes at blive implementeret i forlængelse af Regeringens forståelsespapir. Ligeledes vil projektet koordinere med andre væsentlige initiativer som f.eks. Teknologipagten, den nationale klyngekonsolidering mm. Og indgå samarbejde med relevante aktører uden for projektets partnerkreds f.eks. work-live-stay i Region Syd. Endelig vil indsatserne blive koordineret med Workindenmark og SIRI som de centrale myndigheder på området.

## Aktivitet 1: Digitale tiltrækningsforløb understøttet af udvalgte events på platformen "State of Denmark"

Der er et presserende behov for yderligere at sætte hele Danmark på verdenskortet som en attraktiv karrieredestination, hvis flere udenlandske medarbejdere skal tiltrækkes. Det kræver en stor samlet national og international indsats, der kan supplere, styrke og udvide Workindenmarks EU fokuserede indsats. Helt konkret vil TalentTDK udvikle og gennemføre 5 omfattende internationale, digitale tiltrækningsforløb for danske virksomheder i specifikke erhvervs-klynger rettet mod faglærte og højt specialiserede kandidater i udlandet, der besidder de specifikke STEM kompetencer, som efterspørges i de respektive brancher. De digitale tiltrækningsforløb vil blive understøttet af udvalgte karriere-events både i form af digital matchmaking hvor udenlandske kandidater møder danske virksomheder og i form af deltagelse på nøje udvalgte karrieremesser uden for EU. Alle tiltrækningsforløb udvikles og drives på platformen "State of Denmark", som har til formål at repræsentere virksomheder i alle Danmarks regioner.

Projektet laver løbende en grundig afdækning af kompetencebehovet hos virksomhederne. Dette sker i tæt dialog med relevante virksomheder i samarbejde med partnerkredsens netværk i hele landet. Virksomheder, hvis vækstpotentiale bremses af manglende adgang til nødvendige kompetencer, inviteres til at deltage i projektets tiltrækningsforløb (f.eks. på IT-området, automation/robotics, life science, fødevareteknologi og det maritime område). Identifikationen af behovet for arbejdskraft sker gennem den lokale forankring, som business regionerne, erhvervshusene og klyngeorganisationerne har.

### Arbejdspakke 1.1: Internationale talenttiltrækningsforløb - kvalificeret udenlandsk arbejdskraft med erhvervs- eller videregående uddannelse

For få kandidater i udlandet har kendskab til Danmark som karrieredestination, hvorfor der er behov for en styrket indsats for at synliggøre danske virksomheder og deres åbne stillinger overfor de konkrete kandidater, vi mangler herhjemme. Målgruppen er primært dygtige passive jobsøgere, der allerede sidder i relevante stillinger i udlandet og som ikke nødvendigvis tidligere har overvejet en karriere i Danmark. Der kan være en forholdsvis lang beslutningsproces fra, at en udenlandsk kandidat får kendskab til Danmark som karrieredestination til, at de søger et konkret job. Ud over at tiltrække udenlandske kandidater på den korte bane til konkrete stillinger, arbejdes der derfor også på at opbygge en pulje af interesserede kandidater, der over tid kommer til at søge en karriere i Danmark. Tiltrækningsforløbene vil blive udviklet til at fordele sig over følgende delaktiviteter:

- 1) Konkretisering af målgruppen: Dialog med virksomhederne for at kortlægge hvilke typer af kandidater virksomhederne har sværest ved at rekruttere herhjemme. Dialogen med virksomhederne vil blive koordineret af lokale aktører (f.eks. gennem Trekantsområdet, Business Region Aarhus, BrainsBusiness og tilsvarende).
- 2) Udvikling af internationale tiltrækningsforløb og fortælling: Som nævnt er Danmark stadig en ukendt karrieredestination blandt udenlandske STEM kandidater. Hertil kommer ligeledes, at kendskabet til danske virksomheder generelt er begrænset blandt de internationale STEM kandidater. I samarbejde med projektets styregruppe, virksomhederne og deres internationale medarbejdere udvikles en fortælling, der inspirerer udenlandske kandidater til at forfølge en karriere i Danmark. Place branding bliver en central del af denne fortælling, hvor det gode liv i Danmark beskrives (godt arbejdsmiljø, work life balance, happiness, bæredygtighed, tillid, empowerment osv.). Budskabet kombineres også med fortællingen om de 10-12 styrkepositioner, der udpeges når erhvervsfremmereformen er fuldt indfaset (Iris Group & Center for Regional & Turismeforskning, 2019).
- 3) Gennemførelse af målrettede digitale tiltrækningsforløb: De 5 internationale digitale tiltrækningsforløb gennemføres halvårligt i en periode på 10 uger. Indholdet skræddersys til målgruppen, som informeres online via sociale medier og kompetencespecifikke communities. Tiltrækningsforløbene fanger og lagrer de besøgendes interesse, hvilket betyder, at man efterfølgende kan følge op med skræddersyet information om relevante tilbud (se mere under 1.2 nedenfor). De digitale tiltrækningsforløb vil være innovative og metodeudviklende f.eks. ved at gå i samarbejde med aktører på e-sportsområdet, hvorved både en unik målgruppe af kandidater med STEM-kompetencer kan nås og yderligere international opmærksomhed kan skabes om Danmarks digitale frontløberstatus.

## Arbejdsplanke 1.2: Intelligent digital matchmaking

Når et internationalt digitalt tiltrækningsforløb er afsluttet, forventes et stort antal udenlandske kandidater (omkring 10.000 pr. tiltrækningsforløb) at have meldt sig til at modtage mere information om karrieremuligheder i Danmark. Efterfølgende vil et strategisk kommunikationsflow sørge for, at kandidaterne modtager målrettet information inkl. stillingsopslag, der matcher de brancher og interesser, som kandidaterne har angivet. Dette kaldes 'Intelligent Lead nurturing' og er en måde at styrke relationerne til de udenlandske kandidater, opbygge tillid til State of Denmark som afsender samt servicere dem med viden om Danmark og konkrete jobs, som er relevante for dem. Formålet er at dermed at "modne" kandidaterne til at træffe en beslutning om at søge et job i Danmark.

På baggrund af tidligere regionale erfaringer og data forventes det, at det vil kræve op til 7-13 interaktioner, før en kandidat bliver klar til at træffe en beslutning om at søge et job i et andet land. Den store fordel ved at arbejde med et sådant målrettet digitalt kommunikationsflow er, at disse interaktioner med kandidaterne automatiseres, så der leveres relevant indhold, som interesserer modtageren og dermed sikrer at Danmark er top-of-mind, når kandidaten er klar til at gå videre i processen fra interesse til handling (søge et job).

Gennem intelligent lead nurturing bliver e-mails og kommunikation tilpasset kandidatens behov gennem automatiserede flows. Flows som disse er bestemt af kandidatens baggrund, adfærd og selvangivne interesser. Hvis kandidaten har en tech baggrund, så vil kandidaten udelukkende indgå i et specialiseret flow for kandidater med en tech baggrund. Som en følge af de digitale tiltrækningsforløb opbygges således forskellige grupper af kandidater og email flows, hvilket kræver at indholdet er omhyggeligt bearbejdet og tilrettet, så det forbliver relevant for kandidaterne. Lead nurturing er således en kernefunktion i opfølgningen på de digitale tiltrækningsforløb og fungerer som en effektiv måde at stimulere og forkorte en potentiel kandidats beslutningsproces og automatisk 'modne' passive kandidater til at blive aktive kandidater – og matche dem med virksomheder og jobs, som passer til dem.

Overordnet, er der her tale om et forløb, hvor deltagerne gennem et kommunikationsflow bliver informeret om de mulige jobåbninger og får yderligere informationer om, hvorfor det er attraktivt at søge karriere og at leve i Danmark samt bliver vejledt til, hvordan de kan søge og få jobs hos virksomhederne.

Som en del af dette initiativ samles en redaktionsgruppe bestående af repræsentanter fra hele landet samt Workindenmark. Indholdet i disse kommunikationsflow udvikles specifikt med udgangspunkt i hvert tiltrækningsforløb i tæt samarbejde med redaktionsgruppen for at sikre, at styrkepositioner og virksomheder i alle fem regioner eksponeres i den opfølgende kommunikation med kandidaterne. Denne redaktionsgruppe vil få indflydelse på indhold, temaer og materialeudvikling til disse kommunikationsflow, således at vi sammen kan sikre forankringen og den fortsatte eksponering af jobs i hele Danmark efter tiltrækningsforløbenes afslutning. Temaerne kan f.eks. være typiske 'danske' kendetegn på tværs af regioner for eksempel ledelsesstil, lav magtdistance på arbejdspladserne og quality-of-life relaterede emner (work/life, barsel, sundhed mv), mens mere regionale temaer f.eks. kan være specifikke industrier, klynger, virksomheder eller specifikke cases, hvor udenlandske kandidater har bosat sig i den pågældende region. I den type indhold vil regionale karriereplatforme ligeledes fremhæves, hvorved de internationale State of Denmark tiltrækningsforløb er med til kontinuerligt at styrke de regionale karriereplatforme direkte.

## Arbejdsplanke 1.3: Karriereevents i udlandet

Som et supplement til de internationale tiltrækningsforløb vil projektet årligt deltage på to udvalgte events i udlandet, hvor en konkret målgruppe af STEM kandidater rammes. Det har vist sig at styrke de digitale tiltrækningsforløb, hvis kandidaterne også har mulighed for at tale direkte om de åbne jobs og høre yderligere om karrieremuligheder i Danmark. Udvikling og gennemførelsen af disse events sker i tæt samarbejde med projektets partnere og vil primært fokusere på events uden for EU. Disse karriereevents vil således også fungere som et godt supplement til Workindenmarks gode indsatser på EU baserede karrieremesser. Copenhagen Capacity har i samarbejde med Dansk Industri og Workindenmark i flere år samlet både partnere, universiteter og virksomheder til at deltage som en samlet 'Career in Denmark' delegation ved den største amerikanske karrieremesse for kandidater som søger jobs i Europa: 'MIT European Career Fair', som afholdes hvert år på MIT i Boston. Disse events fungerer således både som en stærk 'Employer Place Branding' platform og synliggør danske virksomheder og Danmark generelt som en attraktiv karrieredestination. Derudover fungerer disse events også som en stærk rekrutteringsplatform, som resulterede i en forventet ansættelse af 11 kandidater i 2019. Ved disse events samarbejdes der altid med eksisterende initiativer i området.

### Arbejdspakke 1.4: Talent Fellowship program

Programmet har til formål at tiltrække internationale toptalenter til kandidatuddannelser inden for IT/Tech gennem et tæt samarbejde med vækstvirksomheder inden for de nationale styrkepositioner. Målgruppen er internationale kandidatstuderende inden for områder som robotteknologi, softwareudvikling og datalogi, hvor efterspørgslen efter højt kvalificeret arbejdskraft er særlig stor, og hvor der på universiteterne er ledige studiepladser. Programmet er et talentprogram for de dygtigste og mest motiverede internationale studerende, der matches med virksomheder for studiejob, og de studerende rekrutteres til programmet sideløbende med, at de søger om optagelse på uddannelsen. Gennem et tæt samarbejde med vækstvirksomheder inden for de nationale styrkepositioner, vil programmet hjælpe internationale studerende med at få professionelle netværksrelationer og forståelse for, samt erfaring med, det danske arbejdsmarked.

På baggrund af et pilotforløb for Talent Fellowship programmet på SDU i 2018 og 2019 på datalogi samt på robotteknologi i 2019 antages det, at der er en tæt sammenhæng mellem tiltrækning af internationale studerende og strategisk synliggørelse af deres karrieremuligheder. Der har været stor interesse og søgning til programmet, hvor matchet med attraktive vækstvirksomheder som f.eks. Universal Robots har skabt et unikt og attraktivt koncept overfor målgruppen. Denne antagelse bakkes op af erfaringer fra Destination AARhus, der siden 2017 har samarbejdet med Aarhus Universitet om at bygge professionelle relationer mellem internationale datalogistuderende og en række lokale virksomheder. Her antages det ligeledes, at der er en stor sammenhæng mellem de internationale studendes valg af uddannelsessted og synliggørelsen af deres karrieremuligheder under og efter uddannelse.

For at styrke rekrutteringen af studerende, der ønsker en erhvervsrettet karriere i Danmark, vil der internationalt i samarbejde med universiteterne, ambassader og bl.a. Top Talent programmet (organiseret af Uddannelses- og Forskningsministeriet) blive informeret om og rekrutteret til programmet.

Programmet indeholder aktiviteter, der udvikler deltagerne inden for deres faglige specialisering og de såkaldte bløde kompetencer:

- Et relevant studiejob i en udvalgt teknologisk vækstvirksomhed (min. 10-12 timer ugentligt).
- 4 årlige ekstra-curriculære aktiviteter inden for teambuilding, kommunikation og problemløsning (afholdt som seminarer, workshops og konkurrencer som f.eks. hack-athons).
- Adgang til matchmakingsevents og/eller håndholdt hjælp til ansættelse ved programafslutning (ske i tæt samspil med aktivitet 4, Fastholdelse af internationale studerende).
- Personligt udviklingsprogram med KPI'er og løbende opfølgning.
- Adgang til nationalt erhvervsnetværk

Talentprogrammet kan sammenlignes med et (tidligt) graduate program, som det kendes fra større virksomheder. Aktiviteterne udvikles og implementeres i et tæt samarbejde med udvalgte vækstvirksomheder inden for de danske styrkepositioner, så indhold og forløb matcher erhvervslivets behov.

*(Aktivitet 1 forventes at blive udført med følgende partnere: Copenhagen Capacity, Business Region Aarhus, Business Region MidtVest, Trekantsområdet, Dansk Industri, Dansk Erhverv, Technology Denmark, Destination Aarhus, Universiteterne, AU Herning, SDU IMADA, Maritime Development Center, MARCOD, Fyns Maritime Klynge, BrainsBusiness/IT Forum og Ministeriet for Uddannelse og forskning (koordinerer på vegne af Innovation Centrene bl.a. Silicon Valley, Shanghai)*



## Aktivitet 2: Introduktionsforløb til udenlandske medarbejdere

Danmark byder på gode job- og karrieremuligheder, stærke vidensmiljøer og erhvervsklynger for talenter, som vil arbejde med medicinalindustri, IT eller det grønne område. På grund af positive konjunkturer har mange virksomheder de seneste år kigget ud over Danmarks grænser, når de søger arbejdskraft, og flere talenter begynder at være tiltrukket af den skandinaviske livsstil. Samlet set betyder det, at det danske arbejdsmarked er blevet mere globalt. Der er ca. 222.000 fuldtidsbeskæftigede udenlandske statsborgere i Danmark, hvilket svarer til godt 10% af alle fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere (Danmarks Statistik).

Danmark har en række styrker og udfordringer i forhold til internationale talenter. Men der er plads til forbedring f.eks. ift. Danmarks evne til at fastholde internationale medarbejdere. Der er mange og varierende behov, som skal opfyldes, hvis de internationale talenter skal fastholdes, da den internationale konkurrence om særligt den højt kvalificerede internationale arbejdskraft er skærpet i de seneste år. Mobiliteten er blevet større, og det er lettere at flytte rundt, også over lange afstande. Derfor skal danske byer og regioner være på forkant, hvis vi fortsat skal være attraktive.

### Arbejdsopgave 2.1: Skabe en sammenhængende digital brugerrejse for alle nye internationale borgere og virksomheder

Der er en del papirarbejde forbundet med at internationale borgere kan få skattekort, CPRnummer, mv. I nogle kommuner kan de internationale borgere nu uploade alle nødvendige dokumenter hjemmefra, også før de ankommer til Danmark. Der er fortsat krav om fysisk fremmøde for at verificere borgerens identitet, men her er der sket en væsentlig nedsættelse af ventetiden fra op til 4 timer til nu 30 minutter. Det udestår også stadig at udvikle én integration af de digitale løsninger, hvor alle myndigheder i International Citizen Service (ICS) indgår i, f.eks. et samarbejde om en fælles digital indrejseløsning, hvor borgerne kan indtaste deres oplysninger, og hvorfra de enkelte myndigheder kan trække de relevante oplysninger. I dag skal borgere, virksomheder og universiteter benytte fire forskellige digitale indgange, hvor de samme oplysninger skal indtastes flere gange. Det giver en usmidig og bureaukratisk proces samt efterfølgende en tung administrativ sagsbehandling. De næste to år vil et af de fire ICS'er og Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI), i tæt samarbejde med landets øvrige ICS-byer, udvikle og afprøve en fælles digital indrejseløsning. Erfaringer herfra kan bruges til optimering af digitale selvbetjeningsløsninger på tværs af de fire ICS'er og sikre, at der ikke sker serviceforringelser, når og hvis kommunerne overtager driften af ICS'erne. Det forventes, at der i forlængelse af dette arbejde også er behov for at udvikle nye digitale løsninger for at imødekomme både borgernes, virksomhederne og myndighedernes behov. Ligesom der er behov for midler til løbende tilpasning og udvikling af nye løsninger.

I 2018 er der indledt et samarbejde mellem en række centrale aktører, der har hjemmesider målrettet international arbejdskraft, studerende og virksomheder, herunder de fire ICS-byer; København, Aarhus, Odense og Aalborg, samt Workindenmark, SIRI, Life in Denmark og Skattestyrelsen. Målet med samarbejdet er at optimere brugerrejsen for international arbejdskraft, studerende og de virksomheder, der ansætter dem. Dette vil bevirke:

- At nedbryde myndighedssiloer og samarbejde på tværs for at sikre den gode brugeroplevelse.
- Samarbejdet vil medvirke til større forståelse for brugernes rejse på tværs af myndigheder.
- Bruge viden til at skabe en mere brugervenlig digital offentlig sektor for målgrupperne.

I den fælles digitaliseringspagt mellem Regeringen, KL og Danske Regioner er parterne også enige om, at der senest i 2021 skal etableres en sammenhængende digital brugerrejse i form af løsninger, der guider borgeren igennem relevante ærinder. Denne indsats kan således ses som en implementering af digitaliseringspagten.

De næste tre år vil partnerkredsen have fokus på optimering af hjemmesider, digitale selvbetjeningsløsninger og sociale medier, som skal sikre, at ikke-dansktalende borgere har nemmere ved at hente relevant information og anvende digitale selvbetjeningsløsninger på engelsk f.eks. på opskrivning af børn i daginstitution. Her videreudvikles der på eksisterende hjemmesider og platforme som Workindenmark.dk, E-learningsværktøjer, nextstop.dk, newindenmark.dk og lign.

## Arbejdspakke 2.2: Introduktionsforløb og årlig velkomstdag

Der er behov for et introduktionsforløb (onboardingprogram), som kan byde velkommen og styrke både det sociale og faglige netværk. Erfaringer fra International House Copenhagen, Dansk Industris Expat in Denmark, Aarhus Kommunes International Community, Herning Kommune og andre viser, at det giver god mening af samle talenter i workshops og til events, særligt fordi de små og mellemstore virksomheder har svært ved at lave onboardingprogrammer på virksomheden. 'New in DK' events er udviklet til borgere i København, men i 2018 fik International House Copenhagen midler til at regionalisere disse events frem mod 2020. Samlet set findes der i de fire ICS-byer stor viden og specielt tilpassede services tilgængeligt for virksomheder og talenter. Partnerkredsen vil sammen med erhvervsorganisationer, fagforeninger private og offentlige aktører styrke expat netværk ved at samarbejde om en række faglige og sociale netværksevents årligt.

Næste skridt er at gøre denne viden og service tilgængelig for alle borgere og virksomheder over hele landet. For at sikre, at viden og information bliver tilgængelig for virksomheder og talenter mellem events, vil der blive udarbejdet film og/eller e-læringsværktøjer på de mest centrale områder. I projektperioden vil der blive udviklet og afholdt 30 introduktionsforløb. Nedenfor listes, hvad disse introforløb vil omhandle. Målgruppen er nye internationale borgere og de virksomheder, som de er ansat i.

Introforløbet omhandler:

- Kendskab til det danske arbejdsmarked – herunder den danske model
- Arbejdsformer og kultur - herunder særlige kendetegn ved det danske arbejdsmarked (f.eks. work-life-balance, samt lavt hierarki, en lille indkomstforskel, socialt sikkerhedsnet mm.)
- Introduktion til det danske foreningsliv og mulighed for at være frivillig
- Bolig - en bolig er nøglen til det gode liv i Danmark og lokalt løses dette forskelligt, da der er stor forskel på boligsituationen rundt om i landet. Det giver mening at samarbejde på tværs af kommuner i regionerne, da analyser viser, at denne målgruppe vil pendle langt, og det kan være med til at sikre, at positive effekter af udenlandsk arbejdskraft spredes.
- Div. praktiske forhold - danske skatteforhold, NemID, E-Boks, sundhedssystemet
- Job til medfølgende ægtefælle - medfølgende ægtefælles tilknytning til arbejdsmarkedet har betydning for parrets samlede fastholdelse i Danmark. Udenlandsk arbejdskraft med medfølgende ægtefælle er således mindre tilbøjelig til at rejse fra Danmark, hvis ægtefællen er i arbejde. Det er i højere grad den højt kvalificerede arbejdskraft, som har medfølgende ægtefælle med til Danmark. Men omkring halvdelen af de medfølgende ægtefæller, der er kommet til Danmark siden 2008, er ikke i job. Det vurderes således, at der er potentiale i at styrke indsatsen i forhold til at få medfølgende ægtefæller i job. Koordineret med bl.a. Spouse Space i International House North Denmark

I flere byer på tværs af Danmark afholdes populære velkomstarrangementer, herunder International House North Denmark's messe "New to North Denmark fair", Aarhus Kommunes "Aarhus City Welcome" og "International Citizen Day" i København. Formålet med de årlige specielle events for internationale tilflyttere er at byde de nye borgere velkommen til Danmark og skabe en platform, hvor relevante aktører kan tilbyde deres viden og rådgivning inden for bl.a. boligsøgning, netværksskabelse og jobformidling. Partnerkredsen vil de næste tre år gå sammen om udviklingen af en årligt tilbagevendende dag andre relevante steder i landet, blandt andet på tværs af ICS-byerne tilegnet internationale tilflyttere. I projektperioden vil partnerkredsen videreudvikle konceptet for en årlig dag for internationale tilflyttere som bl.a. kan involvere opbygning af partnerskaber med kommuner, almene boligorganisationer, private udlejere, ejendomsmæglere, rådgivere samt formidling af job- og kultur- og fritidsmuligheder.

*(Aktivitet 2 forventes at blive udført med følgende partnere: International House Copenhagen, International House North Denmark, Aarhus Kommune, Studenterhus Aarhus, Københavns Kommune, Business Region MidtVest, Business Region Aarhus, Djøf, IDA, Dansk Magisterforening og Dansk Industri)*

## Aktivitet 3: Information og introduktionsforløb for danske virksomheder

Mange danske virksomheder er enten ikke parate eller afholder sig fra at ansætte internationale medarbejdere pga. manglende viden om muligheder for at rekruttere internationalt, samt de administrative og praktiske udfordringer i forbindelse hermed.

51% af de virksomheder, der rekrutterer medarbejdere fra tredjelande, oplever administrative barrierer (f.eks. i forhold til opnåelse af opholdstilladelse), og det samme gælder 13% af de virksomheder, der rekrutterer medarbejdere fra EU/EØS-lande (Rambøll for UIM og BM (STAR) 2017). Desuden angiver 6-8%, at utilstrækkelige ordninger med hensyn til god modtagelse er en barriere. Hvad angår manglende viden, så angiver 40% af de virksomheder, som ikke har anvendt en af de nationale ordninger til rekruttering af international arbejdskraft, at manglende kendskab til ordningerne er den primære årsag hertil (Damvad for STAR 2017). Flere analyser af Oxford Research peger samtidig på, at udfordringerne er størst for mindre virksomheder, der ikke har den administrative kapacitet til at håndtere (beviste eller antagne) besvær med ansættelse af nye medarbejdere fra udlandet (Oxford Research, 2017, Oxford Research & Iris Group med Reglab, 2016).

Der er således behov for at gøre noget mere for at udbrede kendskabet til mulighederne og "modne" flere virksomheder til at ansætte udenlandske medarbejdere. Projektet vil sørge for at udbrede kendskabet til mulighederne og de positive aspekter i at ansætte udenlandske medarbejdere, som f.eks. øget innovation og eksportmuligheder mm.

### Arbejdspakke 3.1: Udbrede kendskabet til mulighederne for at ansætte udenlandske medarbejdere

Information til danske virksomheder om fordele ved at ansætte udenlandsk arbejdskraft bør foregå på et overordnet niveau og gennem konkret virksomhedsdialog. På det overordnede niveau har bl.a. Dansk Industri, Djøf, IDA og Dansk Magisterforening erfaret, at mange virksomheder (især SMVer) mangler kompetencer for at vækste virksomheden yderligere. Især er det en udfordring, at virksomhederne ikke tidligt nok i deres vækstkurve får åbnet op for de internationale markeder. Her kan udenlandske medarbejdere med kendskab til markederne være til stor hjælp. Dansk Industri og de akademiske fagforeninger har stor erfaring med at opfordre virksomhederne til at ansætte studerende, som en mindre overvældende start end at ansætte fuldtidsansatte udenlandske talenter. Disse ansættelser kan så sidenhen føre til faste ansættelser og fastholdelse af talenterne, især kombineret med de tilbud om netværksaktiviteter, som de faglige organisationer kan stille til rådighed.

Konkret vil projektet gennemføre to informationskampagner med henblik på at øge viden hos danske virksomheder om muligheden for og det administrativt overkommelige i at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Informationskampagnerne vil blive understøttet af 2-3 case stories med konkrete cases om virksomheder, der er lykkedes med at anvende internationale talenter til vækst og eksportmuligheder.

### Arbejdspakke 3.2: Digitale informations- og introduktionsforløb

Mange SMVer afholder sig fra at ansætte internationale medarbejdere, fordi de har en oplevelse af at det er besværligt administrativt, og fordi de er bekymrede for integrationen i en dansk forankret virksomhed. Derfor er der brug for at understøtte virksomhederne yderligere og "modne" dem til at ansætte udenlandsk arbejdskraft. På den administrative side findes der allerede gode vejledninger til, hvordan virksomheder lettest kan komme i gang med at ansætte udenlandske medarbejdere f.eks. udviklet af Dansk Industri og Workindenmark. Med afsæt i disse vejledninger vil der blive udviklet et digitalt informations- og introduktionsforløb, som ikke alene vil omhandle de administrative spørgsmål, men også vil blive suppleret med cases på, hvordan nogle virksomheder har grebet det an med on-boarding og integrationen af udenlandske medarbejdere (som fortalt om i arbejdspakke 3.1). Fordelen ved et brugervenligt digitalt informations- og introduktionsforløb er, at det kan stilles til rådighed for alle interesserede virksomheder i Danmark.

### Arbejdspakke 3.3: Virksomhedsdialog, vejledningsforløb og mentorordninger

Det digitale forløb vil blive fulgt op af konkrete virksomhedsmøder, vejledningsforløb og test af mentorordningsmodeller. Projektet vil i samarbejde med Erhvervshusene afholde 10 informationsmøder rundt omkring i Danmark for at udbrede kendskabet til det digitale introduktionsforløb og give informationer om vækstpotentialet i og det praktiske omkring at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Som forberedelse til disse møder vil projektet udvikle og tilbyde et kompetenceudviklingsforløb for relevante konsulenter fra Erhvervshusene og Erhvervsrådene. Formålet er at klæde konsulenterne på til også at rådgivning om ansættelse af udenlandsk arbejdskraft, hvorved de kan have det med i deres løbende vejledning af danske virksomheder. Hvad enten det er igennem rådgivning af enkelte virksomheder eller i erhvervshusenes accelerator- og/eller internationaliseringsprogrammer. Dette arbejde kan organiseres forskelligt alt efter lokale forhold i og omkring det enkelte Erhvervshus. Målet er at sikre en lokal kompetenceopbygning og sammenhæng med lokale erhvervsserviceaktiviteter.

Endelig vil to SMV-mentorordninger blive udviklet og testet. Store virksomheder har stor erfaring med rekruttering, modtagelse og fastholdelse af international arbejdskraft. Projektet vil matche SMVer med global mobility specialister fra store virksomheder. Formålet med mentorordningen er at give SMVer direkte adgang til specialistviden ifm. ansættelse og fastholdelse af international arbejdskraft. Det forventes at matche 20 SMVer. Den anden mentorordning, der vil blive udviklet og testet er til intern brug i SMVer. Formålet er, at SMVer internt vil have en uddannet mentor klar til at byde den nye internationale medarbejder velkommen. Dette vil give den nye udenlandske medarbejder en større forståelse for selve virksomheden, hvilken adfærd det kræver for at få succes i virksomheden og mulighed for at opnå et gensidigt forhold med sin mentor, hvor begge parter, via videndeling, kan udvikle sig i en positiv retning. Det forventes at uddanne 40 mentorer.

*(Aktivitet 3 forventes at blive udført med følgende partnere: Erhvervshusene, Workindenmark, Dansk Industri, Dansk Erhverv, Erhverv Aarhus, Trekantområdet, SMV Danmark, Business Region MidtVest, Business Region Aarhus, Studenterhus Aarhus og Copenhagen Capacity)*



## Aktivitet 4: Fastholdelse af internationale studerende

Den internationale konkurrence om særligt den højt kvalificerede internationale arbejdskraft er skærpet, og derfor er der behov for en målrettet indsats for at fastholde den udenlandske arbejdskraft, der allerede er i landet. Derfor er denne indsats netop målrettet fastholdelse af udenlandske studerende efter endt uddannelse.

Antallet af internationale studerende er i omfang vokset ganske betydeligt de senere år. I 2000 påbegyndte knap 1.000 internationale studerende en universitetsuddannelse i Danmark (ekskl. udvekslingsstuderende). I 2016 er antallet oppe på 5.000 påbegyndte uddannelsesforløb (Københavns Kommune, 2019). Der er altså en stærkt voksende gruppe af højt kvalificeret arbejdskraft, som allerede er i Danmark.

I dag er det omtrent hver tredje udenlandske kandidatuddannede, der er i beskæftigelse i Danmark 2 år efter endt uddannelse, og der er samtidig gode muligheder for at øge denne andel. Det understreges bl.a. af, at Dansk Industri, Danske Universiteter, Dansk Erhverv, Danske Studerendes Fællesråd og Akademikerne har indgået et partnerskab, og sammen udformet en række anbefalinger for fastholdelse af internationale studerende. Heri indgår en ambition om at øge andelen af fastholdte internationale studerende fra 34% til 40% (Partnerskab for fastholdelse af internationale dimittender, 2019). Det vil dette projekt bidrage til at opnå gennem at skabe en digital startpakke for alle internationale studerende i Danmark, opskalere og videreudvikle karriereprogrammer samt gennemføre matchmaking mellem internationale studerende og danske virksomheder.

På den baggrund omfatter TalenTDK projektet en målrettet indsats for fastholdelse af internationale dimittender i Danmark. Med opnået fuldtidsbeskæftigelse i dansk erhvervsliv af over 300 internationale dimittender fra 2017 til august 2019 har partnerkredsen udviklet en række metoder, som har vist sig at være succesrige. Det er disse metoder projektet vil skalere og udvikle, således at endnu flere studerende fastholdes på nationalt plan.

### Arbejdspakke 4.1: Startpakke: Digital information til alle internationale studerende

Flere internationale studerende og forskere skal begynde deres erhvervskarriere i Danmark efter endt uddannelse. Derfor er der behov for at udvikle en digital startpakke, som er tilgængelig for alle internationale studerende i Danmark. Formålet er, at endnu flere internationale studerende får adgang til services (både i form af karriereprogrammer, jobsøgning og matchmaking events m.m.). Derfor udvikles startpakken som et åbent, brugervenligt og digitalt tilbud. Startpakken vil omfatte indhold både hvad angår praktiske informationer, som er relevante, når internationale studerende skal etablere sig i Danmark, samt informationer som er mere direkte rettet imod karrieremuligheder i Danmark. Relevante informationer til internationale studerende er i dag spredt ud over forskellige hjemmesider, og derfor vil startpakken også omfatte informationer om, hvor og hvordan de kan få yderligere støtte til at etablere sig og starte deres karriere i Danmark. Der vil f.eks. blive koordineret med universiteterne, StudyinDenmark portalen drevet af Uddannelses- og Forskningsministeriet, Workindenmark portalen i regi af Beskæftigelsesministeriet og Danske Studerendes Fællesråds 'The International Student's Survival Guide to Life in Denmark'.

### Arbejdspakke 4.2: Karriereprogrammer

I tillæg til ovennævnte digitale startpakke vil TalenTDK udvikle og gennemføre karriereprogrammer for internationale studerende. I 2012 etableredes en tværgående indsats med fokus på at markedsføre Danmark på udvalgte markeder som studiedestination for internationale talenter samt promovere og formidle karrieremuligheder for internationale talenter under uddannelse i Danmark. I de seneste 7 år har internationale studerende fået job rundt omkring i Danmark, hvilket er sikret gennem et tæt samarbejde med landets universiteter. Indsatsen har nu udviklet sig til i højere grad at fokusere på at fastholde de studerende i Danmark efter endt uddannelse. Kernen i indsatsen er at klargøre de internationale studerende til et arbejdsliv i Danmark samt at facilitere mødet mellem de internationale fuldtidsstuderende og erhvervslivet.

Herunder uddybes de karriereprogrammer i TalenTDK projektet, der vil blive videreudviklet af partnerkredsen, skaleret og konceptgjort, så de kan fungere i hele Danmark:

4.2.1 Young Professionals in Denmark & 4.2.2 Career & Mentoring Program Denmark.

### 4.2.1 Young Professionals in Denmark

Karriereprogrammet Young Professionals in Denmark (YPD) blev startet i 2012 som en del af den tværgående indsats med fokus på at markedsføre Danmark som studiedestination, men har nu – som nævnt oven for – udviklet sig til at fokusere på at fastholde de studerende i Danmark efter endt uddannelse. I karriereforløbet møder de studerende virksomheder og eksponeres for de karrieremuligheder, der findes i Danmark. Siden 2015 har der været afholdt over 15 events med deltagelse af internationale studerende og danske virksomheder bl.a. med flere kongelige, ministre, rektorer og borgmestre til at deltage og støtte op om indsatsen. Herigennem er der god erfaring bl.a. med at sikre værdiskabelse for samfund, virksomheder og for de studerende i forbindelse med de afholdte arrangementer. Der optages i det nuværende forløb årligt omkring 200 studerende til programmet, som varer ca. 8 måneder. Programmet omfatter typisk følgende elementer: Jobsøgnings- og CV-guidance events, events med fokus på dansk kultur og arbejdslivskultur, møde med danske fagforeninger og a-kasser, matchmaking og speeddating med virksomheder i Danmark, 2 større årlige talentkonferencer, karriererådgivning og virksomhedsbesøg. Fokus er på at udfolde mulighederne på det danske arbejdsmarked.

På baggrund af positive erfaringer med fastholdelse af internationale studerende i dansk erhvervsliv er oplægget at udvikle og skalere karriereprogrammet YPD til at optage flere studerende samt at udvikle det til en endnu mere samlet national indsats end det hidtil har været muligt. YPD er allerede etableret som et samarbejde med danske universiteter over hele landet, men programmet har, grundet den regionale funding, haft en række regionale forpligtigelser i relation til virksomhedssamarbejde og den geografiske placering af afholdte events. YPD vil, som en del af TalenTDK projektet, i højere grad forankres nationalt med fokus på at støtte virksomheder over hele landet og afholde events rundt i Danmark.

I rekrutteringen af studerende til karriereprogrammet vil vi på baggrund af viden omkring, hvilke kompetencer virksomhederne efterspørger samt i samarbejde med universiteterne, i stigende grad fokusere programmet på internationale studerende inden for STEM, hvor der især er mangel på kvalificeret arbejdskraft.

Indsatsen er udviklet i samarbejde med universiteterne, hvor de bl.a. er med til at nominere og udvælge et antal kandidater blandt ansøgerfeltet fra det enkelte universitet. Dette er med til at sikre lokal opbakning omkring projektet hos det enkelte universitet. Samtidig sikrer samarbejdet, at events og tiltag er koordineret på tværs af universiteternes egne indsatser og projektet.

### 4.2.2 Career & Mentoring Program Denmark

Som en del af TalenTDK projektet videreudvikles og skaleres karriereprogrammet Career & Mentoring Program Denmark til at kunne gennemføres i hele Danmark. Programmet er i dag et målrettet karriere- og mentorprogram for internationale studerende i Region Hovedstaden ved navn Greater Copenhagen Career Program. Hovedformålet med indsatsen er, i lighed med ovennævnte forløb (YPD), at flere internationale studerende bliver i Danmark efter endt uddannelse og starter deres karriere her.

Det målrettede jobsøgningsforløb tilbydes til internationale fuldtidsstuderende med henblik på at fastholde disse i Danmark blandt andet gennem studierelevant arbejde i virksomhederne. Deltagere screenes og udvælges på baggrund af hvor relevant deres uddannelsesretning er for arbejdsmarkedet, og der udvælges typisk kursister indenfor brancherne: it, engineering, biotech, pharma, business, management. Deltagerne modtager et jobsøgningskursus og tilknyttes en frivillig karrierementor. De introduceres til studiejob, praktik- og specialepladser samt ordinære job efter endt uddannelse. De hidtidige erfaringer med programmet viser, at ca. 75 % af de deltagende studerende efter endt uddannelse opnår job på ordinære vilkår.

Den tidligere mentorordning i Greater Copenhagen Career Program har hidtil vist gode effekter på Sjælland, men en central del af udviklingen af programmet er, at modellen bliver overførbart til øvrige dele af landet, der også har uddannelsesinstitutioner med internationale studerende. I TalenTDK projektet vil parterne indgå i samarbejde, sparring, videndeling og kompetenceudvikling, så de øvrige byer, der ønsker at gennemføre programmet, kan gøre det. Derved vil virksomhedernes behov for udenlandsk arbejdskraft i højere grad kunne imødekommes i hele landet.

### 4.3 Målrettede events og matchmaking

Ud over ovennævnte aktiviteter omfatter fastholdelsesindsatsen også, at der foretages løbende matchmaking mellem danske virksomheder og udenlandske talenter. Målgruppen er her udenlandske højtuddannede og studerende bosat i Danmark. Denne matchmaking foregår gennem forskellige aktiviteter. Herunder både fysiske og digitale career fairs, promovning gennem nyhedsbreve og sociale medier af åbne jobs, virksomhedsbesøg, matchmaking events samt løbende matchmaking.

Der er blandt projektets partnere, som har arbejdet med denne type arrangementer i en længere årrække, skabt stor erfaring med form og indhold, som leder til positive resultater. Som eksempel afholder Copenhagen Capacity årligt to større events; International Talent Conference samt High-Growth Companies Career Fair. Senest blev International Talent Conference afholdt med Novo Nordisk som vært og med deltagelse af yderligere syv virksomheder og 250 internationale studerende fra Danmarks universiteter. Størstedelen af de deltagende studerende havde en baggrund inden for naturvidenskab og teknologi, som netop er det, virksomhederne efterspørger. Et andet eksempel er High Growth Companies Career Fair der faciliterer matchmaking mellem internationale kandidatstuderende på danske universiteter og danske SMVer. Som en del af eventet afholdtes en speed dating mellem de deltagne SMVer og 150 internationale talenter, der deltog ved eventet. Forud for eventet er de 150 kandidater pre-screenet således, at virksomhederne møder kandidater, der er relevante for den pågældende virksomhed, samt at kandidater ligeledes møder virksomheder, der er på udkig efter deres kompetencer. Ved det seneste event deltog SMVer som f.eks. Aryze, Callorado, Clareply, ComplyTo, Globuzzer, Lapee, Leapcraft, Napp, PayTack, Pie Systems, Soundboks og StepUp Air.

Disse events koordineres bl.a. med Dansk Industris IT matchmaking events, samt International House North Denmarks 'Global Growth Agents' og 'Danish Employability Programme'. Projektet vil udvikle og gennemføre 5 større (150-250 deltagere) og 10 mindre matchmaking events placeret over hele Danmark i projektperioden.

*(Aktivitet 4 forventes at blive udført med følgende partnere: Copenhagen Capacity, Syddansk Universitet, Københavns Universitet, Copenhagen Business School, Aalborg Universitet, IT Universitetet, Danmarks Tekniske Universitet, Roskilde Universitet, Aarhus Universitet Herning (Department of Business Development and Technology), International House North Denmark, Københavns Kommune, Dansk Industri, Dansk Erhverv, Absalon, Dansk Magisterforening, Djøf og IDA)*

## Projektets effekt

TalenTDK projektet er udviklet for at imødekomme manglen på højtuddannet arbejdskraft i virksomheder i Danmarks gennem tiltrækning og fastholdelse af internationale talenter. Projektet udvikler det nødvendige grundlag for at øge antallet af udenlandske højtuddannede, som er i arbejde i Danmark. Dermed besættes stillinger, som virksomhederne i dag har svært ved at besætte, hvormed projektet bidrager til virksomhedernes vækst og væksten i Danmark.

### Projektet har to overordnede effektkæder:

1. Den første effektkæde (aktivitet 1) retter sig mod relevante internationale kandidater, som befinder sig i udlandet. Her handler aktiviteten om at skabe opmærksomhed om karrieremuligheder i Danmark, så mange af dem begynder at vise interesse for og indgå i dialog om et job i Danmark (output), for så endelig at ende i et konkret job i en dansk virksomhed (effekt).
2. Den anden effektkæde (aktivitet 4) retter sig mod herboende internationale studerende som indgår i karriereprogrammer (output) og dermed øger sandsynligheden for, at de ansættes i Danmark efter afsluttede studier (effekt).

For at sikre den varige effekt af de to effektkæder i hhv. aktivitet 1 og aktivitet 4 understøttes de begge af aktivitet 2 og 3, så såvel kandidater og virksomheder er velforberejdede på den jobrelation de er indgået i. I ansøgningens indikatorskema (punkt 6) ses der derfor to projektspecifikke effektindikatorer; Tiltrukne udenlandske medarbejdere og fastholdte internationale studerende i job i Danmark.

På baggrund af de ovenfor beskrevne effektkæder skaber projektet følgende effekter:

### Jobs bliver besat af udenlandske kandidater

750 kandidater bliver ansat i virksomheder i Danmark gennem tiltrækningsforløb, intelligent digital matchmaking, fysiske karrierevents i udlandet og via karriereprogrammer for fastholdelse af internationale studerende i Danmark.

### Positive gevinster for samfundsøkonomien:

- Højtuddannede bidrager til både vækst og jobskabelse. Ifølge analyser fra Dansk Industri og DEA (2016) er nettobidrag i form af skattebetaling en international medarbejder bidrager med til de offentlige finanser 720.000 kr. for en single international medarbejder (bliver i gennemsnit i 5 år) og 2,2 mio. kr. for en international medarbejder i familierelation (bliver i gennemsnit i 10 år). Ved at tiltrække og fastholde 750 højt specialiserede kandidater til Danmark bidrages der med mindst 1725 millioner kr. i skatteindtægter.
- Når der tiltrækkes eller fastholdes et udenlandsk talent (højtuddannet eller højt specialiseret arbejdskraft) udvides arbejdsstyrken. På baggrund af gængse effekt-modeller baseret på DST's input-output-tabeller kan man se, hvor meget ekstra beskæftigelse i forskellige brancher bidrager med til værdiskabelsen i samfundet – BNP-bidraget. Ansættes der 750 udenlandske talenter vil det årlige BNP-bidrag – så længe de bliver i landet – være på ca. 1.725 millioner kr. Effekterne rummer både talenternes egen produktion, værdien skabt hos underleverandører samt den værdi der skabes gennem de ansattes forbrug (direkte, indirekte og inducerede effekter). (CopCap pba. Copenhagen Economics).



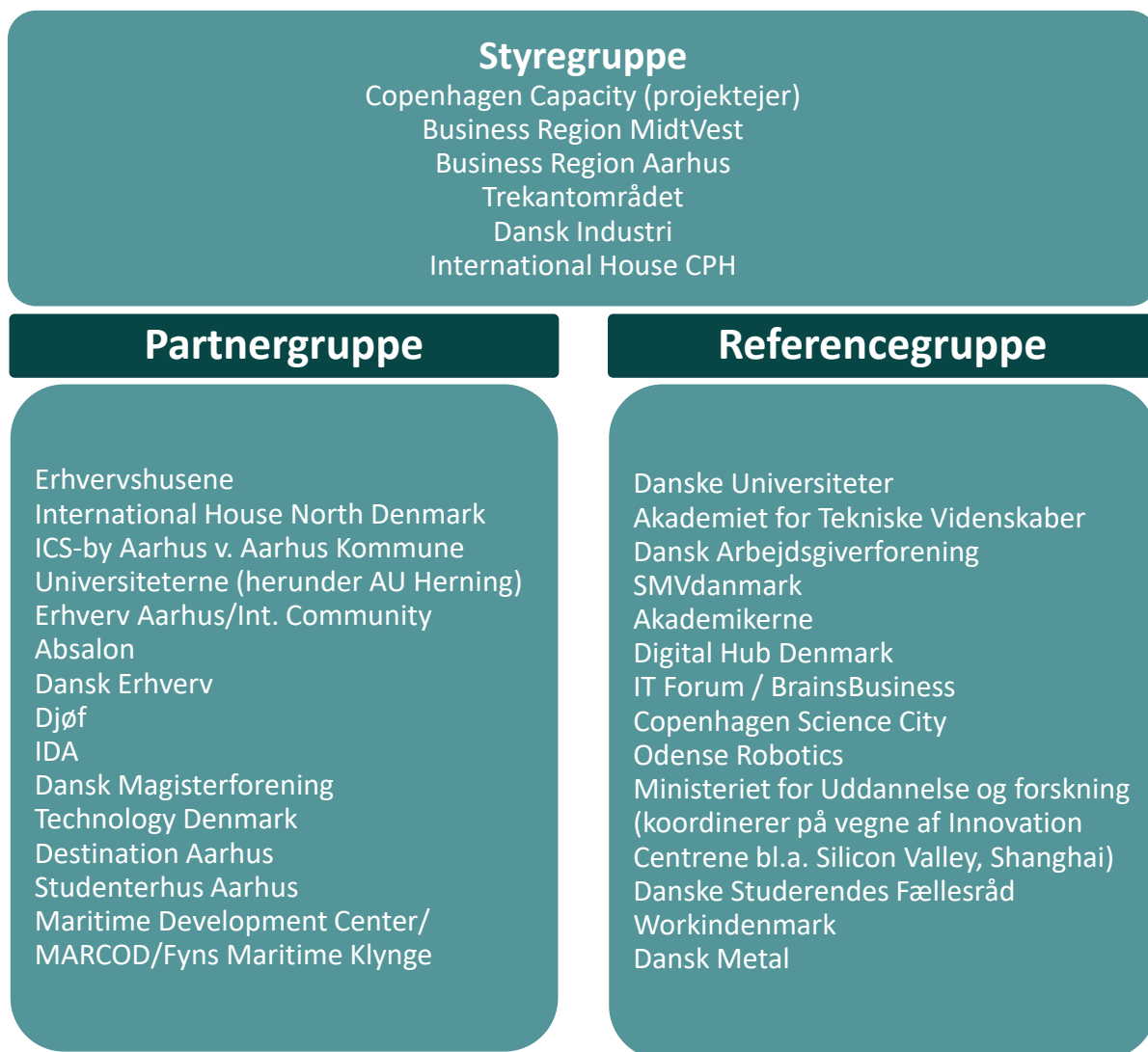
## Organisering

TalenTDK-projektet vil blive gennemført af et nationalt partnerskab af erhvervsorganisationer, universiteter og ICS-centre m.fl. Copenhagen Capacity er lead partner og hovedansvarlig for projektets gennemførelse i tæt samarbejde med en række kernepartnere (Business Region Aarhus, Business Region MidtVest, Trekantområdet, International House Copenhagen), som sammen tegner projektets styregruppe. **Styregruppen** mødes 4 gange årligt og beslutter de overordnede linjer i projektet.

Øvrige økonomiske partnere (som f.eks. kun indgår i enkelte arbejdspakker) indgår i **partnergruppen**, som mødes to gange årligt til status og drøftelse af fremdrift i projektet. Endelig har projektet en referencegruppe, der består af de ikke-økonomiske partnere omkring projektet (f.eks. interesseorganisationer eller myndigheder), der gerne vil bakke op om projektet.

**Referencegruppen** vil løbende blive holdt informeret om og kunne være i dialog om projektets fremdrift samt bliver inviteret til et årligt seminar.

For hver arbejdspakke sammensættes en **arbejdsgruppe**-repræsentanter fra de involverede organisationer på tværs af landet. Arbejdsgruppen har ansvar for at gennemføre arbejdspakken og dokumentere resultaterne heraf.



## Projektets partnerkreds:

COPENHAGEN  
CAPACITY



INTERNATIONAL  
HOUSE  
COPENHAGEN

**ABSALON**  
UNIVERSITY COLLEGE  
ABSALON

**DANSK  
ERHVERV**

Destination  
AARhus

**ERHVERV AARHUS**



Dansk  
Magisterforening



IT UNIVERSITY OF CPH



## Referencegruppe:



**Digital Hub  
Denmark**



**WORK IN  
DENMARK**

