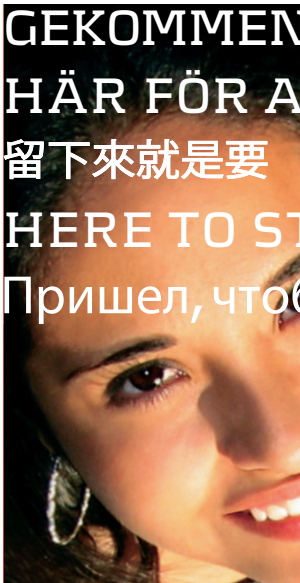



GEKOMMEN
HÄR FÖR A
留下来就是要
HERE TO ST
Пришел, чтоо



”KO
AT

7 forslag, de
medarbejde
- på arbejds



Danmarks
Vækst

FORORD	4
UDFORDRINGEN	6
BARRIERERNE	8
INITIATIVERNE	12
I Støtte til projekter om udenlandsk arbejdskraft	
II Netværksdannelse	
III Styrket sprogundervisning	
IV Fast-track for anerkendelse af udenlandske uddannelser	
V Virksomhedsnetværk med jobbørs til medrejsende ægtefæller	
VI Nem adgang til det offentlige	
VII Flere internationale skoler eller modtageklasser	
VI KAN ALLE GØRE EN FORSKEL	20

FORORD

Danmark skal være et af de mest konkurrencedygtige samfund i verden, og alle dele af landet skal rustes til den globale konkurrence. Danmarks Vækstråd bidrager til at indfri den vision ved at rådgive regeringen om den vækst- og erhvervspolitiske indsats. Med sin brede medlemssammensætning understøtter Danmarks Vækstråd en effektiv og sammenhængende indsats for vækst og erhvervsudvikling i hele landet.

En stor udfordring for fortsat vækst og erhvervsudvikling i Danmark er, om vi kan sikre tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft. En rekordlav ledighed og en demografisk udvikling, hvor flere er på vej væk fra arbejdsmarkedet end ind på det, gør udfordringen presserende. Den offentlige sektor mærker også manglen på hænder, og det vil i sidste ende betyde, at vi ikke kan levere den offentlige service og velfærd, som vi ønsker.

Det er derfor oplagt at kigge ud over landets grænser og hente udenlandske medarbejdere. Men især tre forhold afholder udenlandske medarbejdere fra at ville bo og arbejde i Danmark: Skattetrykket, praktiske problemer og den sociale kontakt med danskerne.

Skattespørgsmålet er en del af arbejdsgrundlaget for regeringens skattekommission. Danmarks Vækstråd vil derfor i stedet fokusere på de praktiske problemer og udfordringen med de sociale relationer til danskerne. Andre initiativer, som aftalen om en jobplan, fokuserer også på dette, men primært i forhold til at få tiltrukket de udenlandske medarbejdere til Danmark.

Undersøgelser viser, at mødet med danskerne er afgørende for mange udenlandske familiers beslutning om, hvorvidt de vælger at blive boende og arbejde i Danmark i en længere årrække. Men mange udlændinge synes desværre, det er svært at blive en del af det danske samfund og få danske venner. Hvad skal der til, for at vi kan ændre det?

Dette spørgsmål ønsker Danmarks Vækstråd at sætte fokus på. Vi anviser syv konkrete initiativer, der kan bidrage til, at udenlandske medarbejdere falder bedre til i Danmark. To af initiativerne vil Rådet selv være med til at gennemføre, og i det hele taget vil Rådets medlemmer gennem de regionale vækstfora og organisationernes baglande medvirke til en styrket indsats for integration lokalt og regionalt.

Men udfordringen rækker længere end Danmarks Vækstråds beføjelser. Danmarks Vækstråd ønsker derfor med denne pjece at komme med forslag til de politiske beslutningstagere, som har et ansvar for at iværksætte konkrete initiativer. Vigtigst for resultaterne er dog den forskel, som den enkelte dansker – medarbejder som leder – kan gøre, for at Danmark bliver et mere velkommende og attraktivt arbejdsland. Vi kan alle gøre en forskel i forhold til at hjælpe nye medarbejdere og deres familier til rette i Danmark. Ved mødeborde og middagsborde. I foreninger og i forretning.

Lars Nørby Johansen
Formand for Danmarks Vækstråd

UDFORDRINGEN

Dansk økonomi er sund og stærk. Vi har en ledighed, der ikke er set så lav siden 1974. Men den positive økonomiske situation fortsætter ikke af sig selv. Den lave ledighed gør det vanskeligt for virksomhederne at rekruttere tilstrækkeligt med kvalificerede medarbejdere, og de må begrænse antallet af nye opgaver. Det gør det samtidig vanskeligere at tiltrække udenlandske investeringer, da adgangen til kvalificeret arbejdskraft er afgørende for, at udenlandske virksomheder søger mod Danmark. Manglen på arbejdskraft er således en trussel mod fortsat vækst i Danmark og sætter velfærden under pres. For den offentlige sektor vil også mangle arbejdskraft. Manglen på kvalificeret arbejdskraft er altså også en udfordring i forhold til at sikre god offentlig service til borgerne i fremtiden.

Konjunkturerne vil måske lette trykket på arbejdsmarkedet på kort sigt, men problemet består på lang sigt og bliver ikke bedre, når vi kigger på den demografiske udvikling. De generationer, der i disse år er på vej ind på arbejdsmarkedet, er markant mindre, end de generationer, der forlader arbejdsmarkedet og går på pension.

Tendensen er den samme i landene omkring os, og det får også disse lande til at kigge efter arbejdskraft ud over landegrænserne. Den internationale konkurrence om kompetent arbejdskraft øges således. Konkurrencen er ekstra hård for Danmark på grund af landets lille størrelse, og især vores besværlige sprog giver særlige udfordringer. Det lægger et generelt pres på Danmark, så vi er nødt til at være mere attraktive på andre områder.

Gevinsten ved at gøre en ekstra indsats for at fastholde udenlandske medarbejdere i Danmark er dobbelt. Ud over at have betydning for mængden af arbejdskraft bidrager udenlandske medarbejdere med ny viden, inspiration og værdifulde internationale netværk. Det er alt sammen vigtigt for Danmarks konkurrenceevne i en globaliseret verden.

Det samme gælder de mange udlændinge, der kommer til Danmark for at studere, men tager tilbage til deres hjemland efter endt uddannelse. Hvis vi skal sikre tilstrækkeligt med arbejdskraft, er der et stort potentiale i, at vi formår at tiltrække udenlandske studerende og fastholde dem efter endt uddannelse.

Finansieringen af vores offentlige service giver dog en særlig udfordring. Hvis udenlandske medarbejdere skal være en god forretning i forhold til de offentlige finanser, er det afgørende, at hele familien falder til - ikke mindst at en medfølgende ægtefælle også finder en plads på det danske arbejdsmarked.

En række forhold er således med til at presse det danske arbejdsmarked og øge behovet for udenlandske medarbejdere. Hvis væksten i dansk økonomi skal fortsætte, og grundlaget for fremtidens velfærd skal sikres, er det afgørende, at vi kan sikre tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft.

Vidste du det... – om manglen på arbejdskraft?

- 10 pct. af virksomhederne inden for industrien har oplevet produktionsbegrænsninger pga. mangel på arbejdskraft.
(Kilde: DA's ArbejdsMarkedsRapport 2007).
- 33 pct. af virksomhederne inden for handel, transport og service har oplevet at begrænse antallet af nye opgaver pga. mangel på arbejdskraft.
(Kilde: HTS 2007, gengivet i DA's ArbejdsMarkedsRapport 2007).
- Danske virksomheder producerer mindre, end de kunne. Fx viser tal fra DI, at Danmark mistede ordrer svarende til 32 mia. kr. fra 2005-2007 pga. mangel på arbejdskraft.
(Kilde: Oplysninger fra DI).
- Lønudviklingen i Danmark løber stærkt. Syv år i træk har lønudviklingen ligget over udlandets.
(Kilde: Konkurrenceevneredegørelse 2007, Økonomi- og Erhvervsministeriet).

Vidste du det... – om udsigterne til mangel på velfærdsmedarbejdere?

Ifølge LO (se ugebrevet A4, nr. 16, 2007) vil der om 15 år bl.a. mangle følgende personale i kommuner og regioner:

- Social- og sundhedspersonale: Her vil mangle 35.500 personer.
- Kontorpersonale: Her vil mangle 16.500 personer.
- Rengøringspersonale: Her vil mangle 11.800 personer.
- Syge- og sundhedspersonale: Her vil mangle 10.600 personer.

BARRIERERNE

Det er dog lettere sagt end gjort. Flere studier viser, at der er en række udfordringer i forhold til at få udenlandske medarbejdere til at vælge at arbejde i Danmark. De færreste synes, at det danske skattetryk og vores leveomkostninger er attraktive. Flere udlændinge oplever også, at det er vanskeligt at skabe sociale relationer til danskerne. Samtidig møder de en række praktiske problemer med at flytte til og arbejde i Danmark.

Udfordringerne med at sikre tilstrækkeligt med arbejdskraft i Danmark er ikke nye. Der er også allerede igangsat en række initiativer for at imødegå dem. Det er en kæmpe udfordring at få udenlandske medarbejdere til at vælge lige netop Danmark frem for andre lande. Denne udfordring har de hidtidige tiltag primært fokuseret på. Eksempelvis indeholder den politiske aftale om en jobplan en række tiltag. Og udfordringen med det danske skattetryk indgår i skattekommissionens arbejde, som afsluttes i begyndelsen af 2009.

Eksempler på hvad der er sat i gang i forhold til udenlandsk arbejdskraft

- Aftale om en jobplan, februar 2008
- Nedsættelse af en skattekommission, januar 2008
- Nedsættelse af en arbejdsmarkedskommission, december 2007
- Regeringens handlingsplan for international rekruttering: "Danmark - et godt sted at arbejde", oktober 2007
- Regeringens handlingsplan for offensiv global markedsføring af Danmark, april 2007
- Revisioner af Østaftalen, april 2006 og juni 2007, hvor kravet om arbejdstilladelse for østarbejdere på overenskomst bliver ophævet
- Lancering af hjemmesiden workimport.dk, januar 2007, der sammenfører det danske erhvervslivs rekrutteringsbehov med udenlandske jobsøgende
- Lancering af hjemmesiden workindenmark.dk, der samler oplysninger om at flytte til samt arbejde og bo i Danmark
- Handlingsplan for anerkendelse af udenlandske uddannelseskvalifikationer og studieperioder, Danish National Action Plan for Recognition, 2006



Eksempel

For eksempel flytter et canadisk par til Danmark, fordi manden får job i en stor dansk virksomhed i Sønderjylland. Hans kone er uddannet ingeniør og har arbejdet i fem år som mellemlider i en canadisk virksomhed. Men hun har svært ved at finde et job i Danmark, da hendes uddannelse ikke svarer til en dansk. Desuden synes hun ikke, at den danske sprogundervisning er tilfredsstillende, og hun har svært ved at få overblik over indgangen til de offentlige myndigheder.

Familien ved ikke, om den vil blive i Danmark mere end nogle år, og derfor vil den gerne have, at børnene går i en international skole. Men det er ikke muligt i Sønderjylland.

Familien er egentlig glad for de strukturelle rammer og livsbetingelserne i Danmark. Men de oplever alle, at det er vanskeligt at komme i kontakt med danskerne og knytte venskaber. De ender med at rejse hjem igen efter 10 måneder i Danmark, fordi de ikke trives.



Der er altså allerede taget hul på at få fjernet eller reduceret nogle af barriererne for at sikre mere udenlandsk arbejdskraft i Danmark. Men initiativerne er i høj grad rettet mod at tiltrække udenlandske medarbejdere til Danmark. Det efterlader en udfordring i forhold til at få dem til at blive i landet, når de først har valgt Danmark. Vi har et efterslæb i forhold til at have et velegnet modtageapparat.

Virksomhederne bruger store ressourcer på at hente kvalificeret arbejdskraft i udlandet. Det kan koste op mod 1/2 mio. kr. at hente fx en indisk ingeniør til Danmark. Det er spildte ressourcer, hvis medarbejderen rejser hjem igen efter kort tid, fordi han eller hans familie ikke trives i landet.

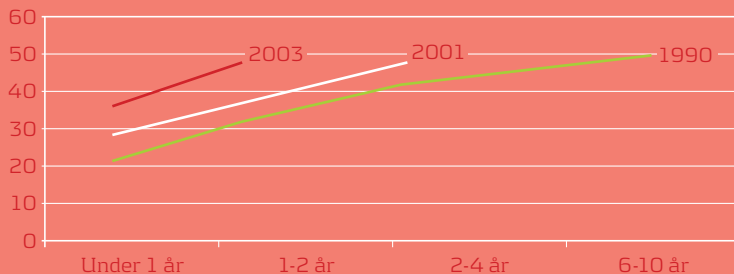
I dag bliver udlændinge kortere tid i Danmark end tidligere. Blandt de indvandrere, der kom til Danmark i begyndelsen af 1990'erne, gik der op til 10 år, før halvdelen var genudvandret. Blandt dem, der indvandrede til Danmark i 2001, havde knap halvdelen forladt landet igen fire år senere. Det er især personer, der kommer til Danmark for at uddanne sig eller arbejde, der forlader landet hurtigt igen. Dermed nærmer genudvandringen sig det høje niveau fra 1980'erne.

Det er altså ikke tilstrækkeligt at fokusere på at få tiltrukket udenlandsk arbejdskraft til Danmark, hvis en stor andel hurtigt rejser herfra igen.

Der er flere årsager til, at udenlandske familier forlader Danmark igen, og en af dem kan være, at de ikke kan falde til. Det danske samfund er indrettet efter, at de fleste

Vidste du det... at genudvandringen stiger?

Pct. genudvandret



Anm.: Årstallene angiver året for indvandringen. Man kan altså fx se, hvor stor en andel af dem, der er indvandret i 1990, der var genudvandret i løbet af det første år efter 1-2 år, efter 2-4 år og efter 6-10 år.

Kilde: Vækstregørelse 07, Økonomi- og Erhvervsministeriet, 2007.

arbejder og får deres børn passet i institutioner. For mange udenlandske medarbejdere er arbejdspladsen eller uddannelsesinstitutionen derfor den eneste tilknytning til det danske samfund. Det gør det ekstra svært for en medfølgende ægtefælle at falde til i Danmark uden et job eller andre nære kontaktflader til samfundet. Der er derfor behov for mere information og bedre muligheder for, at medfølgende ægtefæller hurtigere kan finde sig til rette og få et job.

Det er ofte en forudsætning for at søge job i Danmark, at man kender sproget og den danske mentalitet. Hvordan gebærder man sig til en jobsamtale og i forskellige jobsituationer?

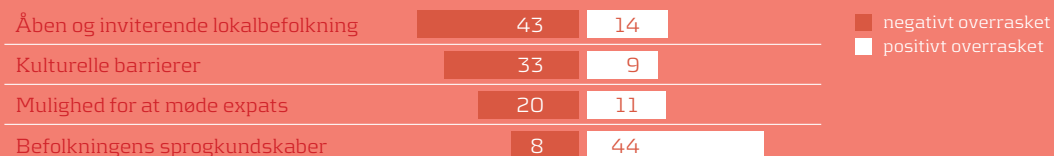
Danske virksomheder og offentlige institutioner kræver også et kendskab til, hvad ansøgernes udenlandske uddannelse svarer til i en dansk sammenhæng. Kan en canadisk læge det samme som en dansk?

Der er også mange praktiske problemer med at flytte til Danmark. Mange udenlandske medarbejdere synes, det er besværligt at overskue de danske regler og kontakten til myndighederne.

Men et af de vigtigste elementer i forhold til at få udenlandske medarbejdere til at blive i Danmark handler om kontakten til danskerne. Næsten 3/4 af de udenlandske videnarbejdere i Danmark synes, det er vigtigt eller meget vigtigt, at befolkningen er åben og inviterende. Men langt de færreste er tilfredse med Danmark på dette punkt (Oxford Research, 2007).

Vidste du det... om udlændingenes syn på danskerne?

Procentandel af udlændinge, som overraskes positivt eller negativt efter ankomsten til Danmark



Kilde: The Expat Study 2006, Oxford Research, 2007.

INITIATIVERNE

Der er således stadig en række områder, hvor der kan gøres mere for at få udenlandske medarbejdere til at føle sig hjemme i Danmark og derved sikre tilstrækkeligt med arbejdskraft. For at imødekomme de tidligere nævnte barrierer foreslår Danmarks Vækstråd følgende syv initiativer:

I Støtte til projekter om udenlandsk arbejdskraft

Der findes ikke én løsning på, hvordan vi kan få udenlandske medarbejdere til at føle sig hjemme i Danmark. Men hvis vi skal gøre en indsats, er det først og fremmest nødvendigt at vide, hvor de særlige udfordringer og gode løsningsmuligheder ligger.

Problemstillingen med at fastholde udenlandske medarbejdere er dog først for alvor aktualiseret de seneste år. Der er derfor meget lidt viden om, hvilke initiativer der virker. Der er behov for at afprøve forskellige veje og finde de gode løsninger. Det er også nødvendigt, at området er velbelyst datamæssigt, så den fornødne viden er til stede, om hvor og hvordan indsatsen bør lægges.

- Derfor opfordrer Danmarks Vækstråd de regionale vækstfora til at få igangsat projekter, som afprøver konkrete løsninger eller konkretiserer udfordringen i form af forbedret datagrundlag.
- Danmarks Vækstråd vil understøtte sådanne projekter og har besluttet, at gode rammevilkår for udenlandsk arbejdskraft er et af tre temaer, som regionale projekter kan søge om økonomisk støtte til fra den konkurrenceudsatte pulje af strukturfondsmidler i 2008, hvor der i alt er 50 mio. kr. til rådighed.

Se www.ebst.dk/konkurrenceudsat_pulje vedrørende ansøgningsprocedure mv.



II

Netværksdannelse

Når udlændinge flytter til Danmark for at arbejde, er det vigtigt med kontakt til andre udlændinge eller danskere, hvis de skal falde til. Det gælder især for medfølgende ægtefæller, der ikke har nye kollegaer som en naturlig indgang til det danske samfund. Det danske foreningsliv og forskellige netværk er en vigtig del af den danske kultur og kan være en væsentlig indgang til sociale aktiviteter og netværk.

Mange udenlandske familier mener, at netværk og sociale relationer til andre er vigtigt. Men samtidig er der stor efterspørgsel efter mere og dybere kontakt med danskerne. Næsten 2/3 af de udenlandske medarbejdere mener, det er vanskeligt at få nære venner blandt danskerne, og de fleste finder venner gennem arbejdspladsen eller evt. børnenes daginstitution.

- Danmarks Vækstråd opfordrer derfor til, at der etableres et netværk, der primært henvender sig til udenlandske medarbejdere. Økonomi- og Erhvervsministeriet arbejder pt. med at etablere et sådant netværk, der vil gøre det muligt for forskellige nationaliteter - også danskere - at mødes til faglige og sociale arrangementer. Her kan der skabes kontakt og bygges bro mellem de udenlandske medarbejdere og danskerne.
- Danmarks Vækstråd støtter op om initiativet og mener, at Økonomi- og Erhvervsministeriet hurtigt bør etablere dette netværk og sikre, at der sættes initiativer i gang regionalt. Det afgørende ved et sådant netværk vil være, at der placeres et ansvar for at skabe de sociale kontakter, så det ikke bliver ved de gode intentioner. Danmarks Vækstråd ønsker selv at bidrage til netværket og opfordrer de regionale vækstfora, erhvervsorganisationer og videninstitutioner til at engagere sig i arbejdet og sikre en regional forankring. Samtidig opfordres både udlændinge og danskere til at blive medlemmer af netværket.

III

Styrket sprogundervisning

Det danske sprog er en afgørende vej til at forstå det danske samfund og blive en del af det. Mange store virksomheder sørger selv for danskundervisning af deres udenlandske medarbejdere. Men sprogundervisningen er vigtig for hele familien, hvis alle skal falde til. En udlænding, der kan tale dansk, forstår bedre den danske kultur og har flere jobmuligheder.

Familier, der vælger at flytte til Danmark for at arbejde, er meget motiverede for at lære sproget. Men mange bliver skuffede over undervisningen. Udenlandske medarbejdere kommer hertil med vidt forskellige sprogkunderskaber og indlæringsniveauer. Men det tages der ikke højde for ved oprettelsen af undervisningshold. Desuden er undervisningen ofte kun to gange om ugen.

- Danmarks Vækstråd mener, at sprogundervisningen bør styrkes og tilpasses forskellige niveauer. Sprogundervisningen kan udvides til også at omfatte pendlere, fx tyskere, der bliver boende i Tyskland, men arbejder fast i Danmark. Danmarks Vækstråd er opmærksom på, at regeringen har nedsat en arbejdsgruppe, der er forankret i Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration og opfordrer til, at arbejdsgruppen indtænker ovenstående i sine løsningsforslag.
- Endvidere opfordrer Danmarks Vækstråd til, at Undervisningsministeriet skærper kravene til den kommunale sprogundervisning. Kommunerne skal udbyde sprogundervisning, der er mere intensiv og opdelt efter deltagerens uddannelsesniveau og sproglige baggrund - også selvom det giver deltagerne lidt ekstra transport til undervisningen. Sprogundervisningen bør også i højere grad handle om dansk kultur og normer.

IV

Fast-track for anerkendelse af udenlandske uddannelser

Når en medfølgende ægtefælle vil søge job i Danmark, er det en fordel med en officiel vurdering af den udenlandske uddannelse. Så kan de danske virksomheder bedre gennemskue, hvad uddannelsen svarer til efter danske forhold.

Men den officielle vurdering skrives kun på dansk, den tager tid og fokuserer i langt de fleste tilfælde kun på selve uddannelsen uden at inddrage praktisk erhvervs-erfaring. Det vil sige, at en person, der fx har gennemført en udenlandsk toårig sygeplejerskeuddannelse og efterfølgende arbejdet som sygeplejerske i 10 år, kan have svært ved at blive anerkendt og få job som dansk sygeplejerske, fordi den danske sygeplejerskeuddannelse varer 3 1/2 år.

- Danmarks Vækstråd opfordrer derfor til, at der i indgangen til den offentlige vurdering af udlændinges kvalifikationer, CIRIUS, oprettes et fast-track for medfølgende ægtefæller. Målet er, at ægtefæller til personer, der har fået job og opholdstilladelse i Danmark, kan få en hurtig vurdering af både sin formelle uddannelse og sine realkompetencer høstet gennem praktiske erfaringer. Regeringen bør forpligtige CIRIUS til altid at tilbyde vurderingen på engelsk.
- Danmarks Vækstråd opfordrer endvidere til, at regionerne etablerer et samarbejde med de faglige organisationer om modtagelse af indvandrere med forskellige uddannelser. Det kan indebære et tilbud om en dansk mentor inden for det relevante fagområde, der kan hjælpe med skridtet videre ind på arbejdsmarkedet. Lønmodtagerorganisationerne kan tilbyde et introduktionsmedlemskab, som indebærer forskellige former for rådgivning. Et vigtigt element i denne indsats er også, at kommunerne har de rette redskaber til at give beskæftigelsesrettede tilbud til medfølgende ægtefæller.

V Virksomhedsnetværk med jobbørs til medrejsende ægtefæller

For udenlandske medarbejdere er arbejdspladsen ofte den primære indgang til det danske samfund. For medfølgende ægtefæller har det stor betydning at deltage i sociale fællesskaber fra begyndelsen, ligesom det ofte har stor betydning, at de selv finder et job. I sidste ende kan det være det, der afgør, om familien falder til og vælger at blive i Danmark.

Virksomhederne lider store tab, hvis deres dyrt rekrutterede udlændinge hurtigt forlader landet igen. En indsats for udenlandske medarbejders ægtefæller kan derfor være en effektiv måde for virksomhederne til at holde på de udenlandske medarbejdere. Virksomhederne har den primære kontakt med de udenlandske medarbejdere og derved også nem adgang til deres ægtefæller. Men ikke alle danske virksomheder har ressourcerne til at gennemføre sådanne initiativer.

- Derfor opfordrer Danmarks Vækstråd erhvervslivets organisationer til at etablere et netværk med konkrete aktiviteter og en intern jobbørs for de udenlandske medarbejders ægtefæller.



Vidste du det...
om virksomhedernes strategier
for udenlandsk arbejdskraft?

Blandt danske virksomheder, der deltog i en spørgeskemaundersøgelse, havde under halvdelen af dem, der har udenlandsk arbejdskraft ansat, en strategi for, hvordan de vil fastholde arbejdskraften.

[Kilde: DI-survey, Mandag Morgen 13. maj 2008]

VI

Nem indgang til det offentlige

Når udenlandske familier kommer til Danmark, er der mange regler og love, de skal gennemskue. Hvis de skal falde hurtigt til, er det vigtigt, at de så enkelt som muligt kan få oplysninger om at flytte til og arbejde i Danmark.

I dag mener mange udlændinge, at det er vanskeligt at finde rundt i myndighederne for at få de relevante informationer. Desuden opleves det som problematisk, at mange offentlige vejledninger og hjemmesider kun er på dansk og altså utilgængelige for nytilkomne udlændinge. Ifølge en undersøgelse synes næsten halvdelen af de udenlandske videnarbejdere, at det er vanskeligt at få overblik over relevante regler og lovgivning. Halvdelen af de udenlandske videnarbejdere i Danmark havde desuden ikke hørt om hjemmesiden workindenmark.dk, der ellers skulle imødekomme problemet og formidle praktisk viden om at flytte til og arbejde i Danmark (Oxford Research 2007).

- Danmarks Vækstråd opfordrer derfor til, at udlændinge bliver informeret om workindenmark.dk de steder, hvor de første gang stifter bekendtskab med Danmark, fx ambassader eller udlændingesservice.
- Danmarks Vækstråd opfordrer endvidere til, at workindenmark.dk kombineres med en national hotline, hvor udlændinge på flere forskellige sprog kan få svar på deres oftest forekommende spørgsmål om praktiske danske forhold. En hotline vil også kunne betjene fx mindre kommuner, der måske kun kommer i kontakt med få udlændinge med den type spørgsmål og kan have svært ved at svare kvalificeret.
- I forlængelse heraf opfordrer Danmarks Vækstråd kommunerne til - evt. i samarbejde - at oprette lokale velkomstcentre, hvor udlændinge kan henvende sig fysisk og på flere forskellige sprog få svar på sine spørgsmål samt evt. finde en karrierebørs, sociale mødesteder for medarbejderne og deres ægtefæller og lignende.

I mødet med de offentlige myndigheder oplever de udenlandske medarbejdere også et specifikt problem i form af, at skattereglerne ikke fortolkes ens over hele landet, og der er uens praksis i forhold til fradrag for kost og logi. Det skaber både urimelige konkurrencevilkår for virksomhederne og stor usikkerhed for den enkelte medarbejder.

- Danmarks Vækstråd opfordrer derfor til, at der sikres en ensartet fortolkning af skattereglerne. SKAT er ved at kortlægge problemets omfang, og Danmarks Vækstråd opfordrer til, at dette arbejde afsluttes hurtigst muligt og afløses af konkret handling.



VII Flere internationale skoler eller modtageklasser

Mange udenlandske familier kommer hertil for at bo og arbejde i en længere årrække. Men ikke nødvendigvis for resten af livet. Selvom familierne er motiverede for at falde til og bidrage til samfundet, vil de fastholde muligheden for at flytte videre igen. De ønsker derfor, at deres børn skal gå i internationale skoler eller en modtageklasse på en almindelig folkeskole. Engelsksprogede skoler er vigtige for at kunne fastholde udenlandske medarbejdere og deres familie.

Der er i dag 15 engelsksprogede skoler i Danmark, hvor de fleste er koncentreret omkring København. Det er altså ikke muligt at gå i internationale skoler i hele landet. Desuden er det kun godt halvdelen af de udstationerede videnarbejdere, der er tilfredse med kvaliteten af de internationale skoler (Oxford Research 2007).

- Danmarks Vækstråd opfordrer derfor Undervisningsministeriet til at afdække behovet for undervisning på engelsk samt mulighederne for at styrke de private internationale skoler. Der skal sikres et tilstrækkeligt og geografisk dækkende udbud af skoler eller enkelte klasser.
- Desuden opfordrer Danmarks Vækstråd til, at Folketinget på længere sigt giver mulighed for, at kommuner på forsøgsbasis kan afprøve forskellige former for modtageklasser.

Danmarks Vækstråd vil følge udviklingen og fremdriften i de foreslåede initiativer. Om et år vil Rådet tage initiativ til at gøre status på udviklingen vedrørende udenlandsk arbejdskraft.


VI KAN ALLE GØRE EN FORSKEL

Disse syv forslag til initiativer fra Danmarks Vækstråd vil sammen med regeringens igangværende og kommende indsats kunne styrke Danmarks muligheder for at fastholde udenlandske medarbejdere i landet. Men selvom vi kan nå langt med konkrete "kollektive" tiltag, handler det i sidste instans om at få de udenlandske medarbejdere til at falde til og føle sig hjemme i Danmark. En effektiv fastholdelse og integration af udenlandsk arbejdskraft er i høj grad et kulturspørgsmål, der kræver en indsats fra en række aktører. Ikke mindst civilsamfundet.

Det er vigtigt for udenlandske medarbejdere, at de og deres familie føler sig velkomne og integrerede i samfundet. Mere end fire ud af fem mener, at dette er afgørende for deres ophold i Danmark. Men samtidig mener de ikke, at danskerne har en positiv attitude over for udlændinge eller er særlig tolerante over for andre kulturer på deres arbejdsplads. Mange udenlandske medarbejdere synes også, det er svært at få nære danske venner.

Danskerne opleves ikke som uvenlige eller fremmedfjendske, men mere som lidt reserverede. Det er ikke en del af den danske kultur ofte at invitere sine kollegaer forbi til barbecue. Danskerne har i stedet ofte meget langvarige venskaber og adskiller traditionelt familie- og arbejdsliv. Det gør det svært for udlændinge at knytte danske venskaber og blive en del af det danske samfund.

Mange udlændinge oplever også nederlag, når de forsøger at tale dansk. Ofte slår danskerne over i engelsk, hvis en udlænding taler lidt gebrokkent dansk. Måske skulle vi også være lidt mere tolerante over for, at dansk godt må tales med forskellige accenter?

A close-up photograph of several hands being held together in a supportive grip. The hands are of different skin tones, and the focus is on the texture of the skin and the way the fingers interlock. The background is a soft, out-of-focus light blue.

De udlændinge, der flytter til Danmark for at arbejde, bør naturligvis være opsøgende og selv gøre en indsats for at falde til. Men hvis vi skal skabe et mere velkommande Danmark, indebærer det i mindst lige så høj grad, at danskerne bliver mere imødekommende og åbne. Det samme gælder virksomheder, erhvervsorganisationer og offentlige institutioner, der har en åbenlys fordel af, at vi kan holde på udenlandske medarbejdere i Danmark.

Vi skal ikke ændre markant på vores kultur. Men hvis vi er mere åbne og positive over for udlændinge på vores arbejdsplads og i samfundet generelt, vil vi selv få en masse igen. Både på det personlige, kulturelle plan, men også samfundsmæssigt i form af bidrag til fortsat vækst og velfærd i Danmark.

Kun i fællesskab kan vi skabe et mere velkommande Danmark, hvor udlændinge falder hurtigt til og har lyst til at bo og arbejde i en længere årrække. Dette er en afgørende opgave. Og det er en opgave, hvor vi alle kan gøre en forskel.

DANMARKS VÆKSTRÅD - MEDLEMMER

Direktør Lars Nørby Johansen (formand)
Koncernchef Tom Knutzen, Danisco (personligt udpeget)
Prorektor Lykke Friis, Københavns Universitet (personligt udpeget)
Adm. direktør Merete Eldrup, TV2 (personligt udpeget)
Vækstforumformand Ulla Astman Nielsen, Region Nordjylland
Vækstforumformand Bent Hansen, Region Midtjylland
Vækstforumformand Carl Holst, Region Syddanmark
Vækstforumformand Kristian Ebbensgaard, Region Sjælland
Vækstforumformand Jørgen Christensen, Region Hovedstaden
Borgmester Anny Winther, Rebild Kommune
Borgmester Erik Nielsen, Rødovre Kommune
Forbundsformand Thorkild E. Jensen, CO-Industri
Næstformand Lizette Risgaard, LO
Direktør Poul Scheuer, Dansk Industri
Direktør Katia K. Østergaard, Dansk Erhverv
Vicedirektør Ane Buch, Håndværksrådet
Vicedirektør Annette Toft, Landbrugsrådet
Afdelingschef Vibeke Gaardsholt, Dansk Byggeri
Direktør Jørgen A. Horwitz, Finansrådet
Adm. direktør Johnny Hansen, Arriva

www.danmarksvaekstraad.dk

Danmarks Vækstråd er nedsat af økonomi- og erhvervsminister Bendt Bendtsen. Rådet rådgiver regeringen om tilrettelæggelsen og udviklingen af den erhvervspolitiske indsats i Danmark og består af repræsentanter for virksomheder, erhvervsorganisationer, videninstitutioner, kommuner, regionale vækstfora og arbejdsmarkedets parter.

Vækstrådet's vision er at bidrage til at gøre Danmark til et af de mest konkurrencedygtige samfund i verden, hvor alle dele af Danmark rustes til den globale konkurrence. Danmarks Vækstråd vil være et bindeled mellem den nationale vækstopolitik, EU-indsatsen og den regionale erhvervsudviklingsindsats og bidrage til en effektiv og sammenhængende indsats for vækst og erhvervsudvikling i hele Danmark.