



Klædt på til fremtiden:

Sådan løfter vi de digitale kompetencer

INDHOLD

Indledning	3
Forslagene kort	5
Grundskole og ungdomsuddannelser	5
Videregående uddannelser	6
Efter- og videreuddannelse	7
Et it-kompetenceløft til alle	8
International arbejdskraft.....	9
Sådan løfter vi de digitale kompetencer	10
Grundskole og ungdomsuddannelser	10
Teknologiforståelse for alle i grundskolen	10
Flere lærepladser til it-lærlinge i alle typer virksomheder og organisationer	11
Digitalt løft af erhvervsuddannelser	12
Videregående uddannelser	13
Mere it-forståelse og -faglighed hos ikke-specialister	13
Større optag på efterspurgte it- og teknologiuddannelser	14
Flere engelsksprogede studiepladser inden for it og elektronik	15
Efter- og videreuddannelse	16
Bedre udbud af kortvarige, fokuserede uddannelsesforløb/”Micro Credentials”	16
Flere uddannelsespladser på cyberværnepligts-uddannelsen	17
Flere uddannelsespladser på junior cyberanalytiker-uddannelsen	18
Et it-kompetenceløft til alle	19
De digitalt udsatte – alle skal kunne deltage i det digitale Danmark	19
Løft af danskernes almene digitale kompetencer	20
Løft af basale digitale kompetencer i SMV’erne	21
International arbejdskraft	22
Fjerne administrativt bøvlg og benspænd for internationale medarbejdere	22
Prøv Danmark af i 90 dage	23

INDLEDNING

Det er skarpe digitale medarbejdere, der skal skabe morgendagens samfund

Klimakrise, corona, krig i Europa, geopolitisk opbrud og begyndende recession. Samfundet undergår i disse år nogle forandringer, som er svære at begribe, og som stiller store krav til os som mennesker og til, at vi som samfund formår at håndtere udfordringerne og omstille os.

I de kommende år skal vi f.eks. finde løsninger på udfordringer inden for den grønne omstilling, og sundhedsvæsenet skal tilpasses forandringerne i samfundet, alt imens det demografiske tryk og manglen på hænder om muligt gør denne opgave betydeligt sværere.

Det er åbenbart, at det ikke længere er nok for at forbedre for eksempel den offentlige service ved blot at bruge flere penge eller ansætte flere medarbejdere. Hvis vi skal blive ved med at forbedre vores samfund og levestandard, er det en bunden opgave, at vi bruger al vores tanke- og innovationskraft på at udvikle varige løsninger på udfordringerne. Der hersker næppe tvivl om, at det digitale spiller en nøglerolle i den forbindelse. Ser man f.eks. på den grønne omstilling, er de datadrevne løsninger, digitale service-platformer og smarte enheder helt afgørende i forhold til at reducere CO₂-udledningen. Vi anvender allerede analyse af data og brug af sensorer til at nedsætte energiforbruget, men der er stadig et gigantisk potentiale for at bruge data på nye og anderledes måder.

For at vi kan komme i mål, kræver det derfor, at vi har en arbejdsstyrke, der er klædt på til at udvikle de konkrete digi-

tale løsninger og bruge dem til at gennemføre de grundlæggende samfundsforandringer, der skal til.

Som det ser ud lige nu, klæder vi ikke vores nuværende og kommende ansatte på til den enorme opgave, de står overfor. Vi underviser børn, uddanner unge og efteruddanner voksne til et samfund, hvor digitale løsninger ikke spiller en nævneværdig rolle. I folkeskolen kan eleverne – til trods for mange års forberedelse – kigge langt efter teknologiforståelse som fag og faglighed. De fleste videregående uddannelser formår ikke at lave de vigtige koblinger til en digital grundforståelse. På universiteterne afviser vi kvalificerede ansøgere til flere af de specialiserede it-uddannelser. Efter- og videreuddannelse og digital opkvalificering fravælges, fordi der mangler fornyelse og digital nytænkning.

Resultatet er, at it- og elektronikvirksomhederne og andre virksomheder, som bidrager til at udvikle de samfundskritiske teknologiske løsninger, ikke kan få fat i de rigtige folk, men også at vi som borgere ofte kaster håndklædet i ringen, når vi ikke mestrer de digitale løsninger. Det koster på væksten, det udfordrer demokratiet, og det forsinker os i kapløbet om at finde de gode løsninger på alvorlige problemer, inden det er for sent.

Tiden er inde til, at vi i Danmark lægger en plan for, hvordan vi kan gå forrest og bidrage til opfyldelsen af denne ambition og åbenlyst rigtige målsætning for Europa.

For at nå disse ambitiøse mål skal både virksomheder og det politiske system rykke markant og iværksætte tiltag,

DI DIGITALS VISION:

Vi skal ikke uddanne til i går, men til i morgen

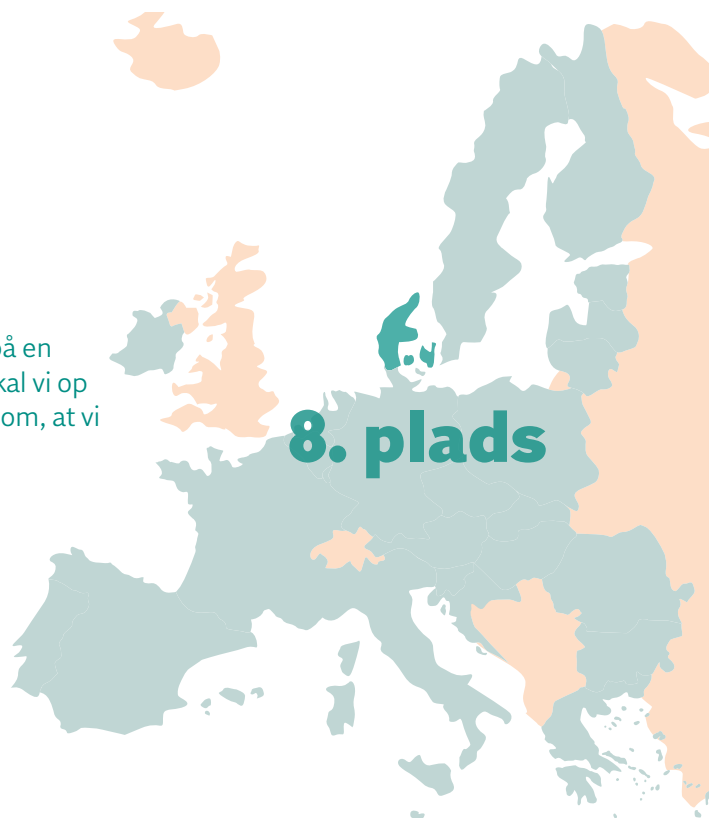
Ligesom samfundets store udfordringer tvinger os til at tænke radikalt anderledes og mobilisere alle vores ressourcer i at skabe varige samfundsforbedrende forandringer, er der også behov for, at vi skifter gear og tænker større, når vi skal løse udfordringerne med manglende digitale og tekniske kompetencer. Vi har i for mange år forsøgt med småjusteringer hist og her – det skal vi stoppe med. Vi skal tænke vores uddannelsesindsats radikalt anderledes, hvis vi skal lykkes, og vi skal sætte ambitiøse mål.

AMBITION

400.000 it-specialister i 2030

I Danmark er der 161.800 it-specialister*. Det placerer os på en lunken 8. plads i EU, og det er ikke godt nok. For at lykkes skal vi op i en anden liga, og som pejlemærke bør vi have en ambition om, at vi som minimum skal have 400.000 it-specialister i 2030.

*For definition se: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/isoc_skslf_esms.htm



der styrker it-kompetencerne både i dybden og i bredden. Der er behov for en fornyet indsats. Der findes ikke en nem og hurtig løsning. DI Digital opfordrer den nye regering til at iværksætte en bred indsats med initiativer på mange fronter.

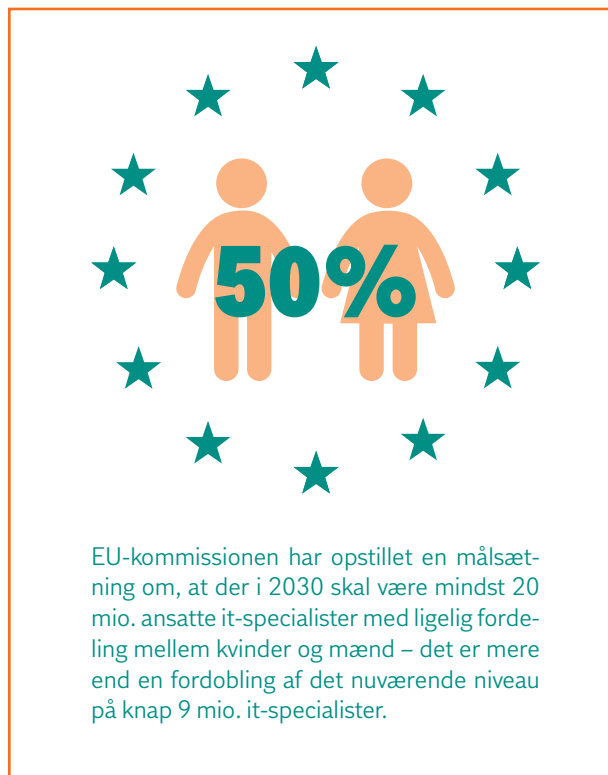
I SVM-regeringens udspil til en reform af universitetsuddannelserne, "Nye fleksible universitetsveje", fra marts 2023 er der gode takter og visioner for, hvordan vi kan tilpasse universitetsuddannelserne til samfundets behov. Udspillet bringer også nogle af de løsninger, vi skal bruge for at løfte de digitale kompetencer herhjemme, i spil. Retningen er rigtig, men der er også centrale tiltag, der mangler, mens andre skal udfoldes yderligere.

Regeringsudspillet er første del af et større reformkompleks, der skal tilpasse vores uddannelser til fremtiden. I den digitale branche anerkender vi, at regeringen anlægger et sådant helhedsperspektiv på vores uddannelser, men vi savner fortsat, at man fra regeringens side også formulerer en sammenhængende vision for, hvordan vi på tværs af uddannelsesniveauer kan løfte de digitale kompetencer, da det i høj grad er det, fremtiden kalder på.

For at inspirere til politiske drøftelser om digitale kompetencer har DI Digital samlet en række konkrete policy-forslag, som er den digitale branches forslag til, hvordan vi kan løfte de digitale kompetencer og dermed også sektorens indspark til de kommende politiske drøftelser om, hvordan vi uddanner til morgendagens samfund.

En indsats skal starte allerede i folkeskolen med digitaldanneelse og obligatorisk teknologiforståelse til vores børn. Der skal uddannes markant flere it-specialister, men den digitale forståelse skal også ind på andre videregående uddannelser. På den helt korte bane skal det blive meget lettere at hente udenlandsk it-talent til Danmark, ligesom der skal igangsættes efteruddannelsesinitiativer, som sikrer, at den arbejdsstyrke, vi har nu, er gearet til de digitale arbejdsopgaver.

Initiativerne vil ikke i sig selv kunne opfylde alle ambitionerne, men de er et godt sted at starte, hvis vi skal styrke de digitale kompetencer herhjemme markant. Vi håber, at flere tiltag vil komme til hen ad vejen, og at flere aktører vil støtte op, så vi kan løfte danskerne og vores arbejdsstyrke til et nyt niveau, hvor det ikke er manglen på digitale kompetencer, der står i vejen for, at vi kan skabe det samfund, vi ønsker.



GRUNDSKOLE OG UNGDOMSUDDANNELSER

A1

Teknologiforståelse for alle i grundskolen

Det går for langsomt med den politiske proces, der kan realisere det teknologiske løft af folkeskolen. Derfor skal der indføres obligatorisk teknologiforståelse i folkeskolen, som skal sikre, at fremtidens arbejdsstyrke besidder en teknologiforståelse, der gør dem i stand til at varetage de mange jobs, der uundgåeligt vil kræve basale eller avancerede digitale kompetencer.

A2

Flere lærepladser til it-lærlinge i alle typer virksomheder og organisationer

Danske virksomheder har store udfordringer med at rekruttere it-medarbejdere. Derfor vil DI sammen med Dansk Metal og Industriens Uddannelser nedbringe andelen af it-lærlinge i skoleoplæring på erhvervsskolerne, så de i stedet kommer i lære hos virksomheder og offentlige organisationer, som har it-drifts- eller udviklingsopgaver. Indsatsen skal føre til, at flere virksomheder og offentlige organisationer tager it-lærlinge og dermed til en styrkelse af de digitale kompetencer.

A3

Digitalt løft af erhvervsuddannelser

Hvis vi som samfund skal indfri målet om, at erhvervsskolerne skal have et optag på 30 pct. direkte fra 9. og 10. klasse i 2025, er det nødvendigt, at regeringen styrker kvaliteten af uddannelserne. Et vigtigt element heri er, at regeringen investerer i, at eleverne møder tidssvarende digitalt udstyr og avanceret digital læring. En sådan opkvalificering vil gøre uddannelserne mere attraktive og samtidig styrke de studerendes digitale kompetencer.

VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

B1

Mere it-forståelse og -faglighed hos ikke-specialister

Digitaliseringen udbredes i stigende grad fra tech-branchen til andre brancher og sektorer. Med henblik på at klæde arbejdsstyrken på til et fremtidigt digitalt arbejdsliv skal der derfor gennemføres et digitalt kvalitetsløft af de videregående uddannelser. Det kræver, at regeringen sikrer, at uddannelsesinstitutionerne har økonomisk råderum til at udvikle uddannelserne i en mere digital retning.

B2

Større optag på efterspurgte it- og teknologiuddannelser

De danske it- og elektronikvirksomheder har store udfordringer med at rekruttere ingeniører og it-arbejdskraft. Alligevel afviste universiteterne igen i 2022 kvalificerede ansøgere på it- og ingeniøruddannelserne. Det er en uholdbar situation, som bremser den digitale udvikling og vækst. Derfor skal regeringen målrette flere midler på Finansloven for 2023 til at øge optaget på videregående uddannelsesretninger inden for it og teknologi, der har lav ledighed. Det vil bevirke, at vi kan uddanne 250–300 flere specialister om året og på den måde bidrage til, at vi kan møde arbejdsmarkedets efterspørgsel efter it-specialister og ingeniører.

B3

Flere engelsksprogede studiepladser inden for it og elektronik

International arbejdskraft kan udgøre en del af løsningen på it-branchens rekrutteringsudfordringer. Derfor vil DI etablere en særordning, der tager sigte på at tiltrække EU-studerende, som har indgået en aftale med virksomheder om studierelevant studiejob eller projektorienteret forløb under – eller forud for – uddannelsesforløbet. Ordningen skal bidrage til at gøre det mere attraktivt for danske virksomheder at rekruttere og fastholde internationale studerende, herunder studerende med kompetencer inden for it- og elektronikområdet.

EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

C1

Bedre udbud af kortvarige, fokuserede uddannelsesforløb/”Micro Credentials”

Flere it- og elektronikvirksomheder efterspørger korte efter- og videreuddannelsesforløb, der kan opkvalificere medarbejdere i forhold til konkrete behov hos virksomheden. Uddannelsesinstitutionerne skal derfor – i tæt samarbejde med virksomhederne – øge udbuddet af korte såkaldte nano-moduler, som it- og elektronikvirksomhederne kan bruge til opkvalificering af medarbejdere inden for konkrete, afgrænsede områder.

C2

Flere uddannelsespladser på cyberværnepligts-uddannelsen

Med den digitaliseringsgrad, samfundet har i dag, er cybertruslen blevet en lige så stor trussel som den fysiske, militære trussel. Der skal derfor afsættes midler til at udvide antallet af studiepladser på cyberværnepligts-uddannelsen fra 30 til 100 pladser årligt. Uddannelsen har allerede vist god effekt, og med en udvidelse af den vil man kunne imødekomme en del af den enorme efterspørgsel, der er efter cybersikkerhedskompetencer. På sigt vil samfundet være bedre rustet til at håndtere den stigende grad af cybertrusler.

C3

Flere uddannelsespladser på junior cyberanalytiker-uddannelsen

Mange af de unge, der har interesse for cyberområdet, passer ikke ind i det formelle uddannelsessystem og har derfor svært ved at få papir på deres kompetencer og job inden for cyberområdet. Cyberakademiet har i den forbindelse gode erfaringer med at tiltrække autodidakte unge til junior cyberanalytiker-uddannelsen, som er en lønnet og målrettet uddannelse med et 3-måneders skræddersyet forløb inden for bl.a. netværksanalyse og it-sikkerhed. Derfor bør antallet af uddannelsespladser som junior cyberanalytiker udvides betragteligt.

ET IT-KOMPETENCELØFT TIL ALLE

D1

De digitalt udsatte – alle skal kunne deltage i det digitale Danmark

Med den hastige digitale udvikling risikerer vi, at visse grupper i samfundet, herunder særligt ældre mennesker, oplever udfordringer med at løse de it-problemer, de støder på. For at undgå at borgere tabes i den teknologiske udvikling, skal der derfor afsættes midler på Finansloven til, at de, der oplever udfordringer med at navigere i den digitale verden, kan få hjælp til det. En konkret løsning kan bestå i, at der i samarbejde med organisationer – såsom Ældresagen – etableres call centre, så borgere med it-vanskeligheder kan få hjælp til at løse it-udfordringer af et ”rigtigt menneske i den anden ende”.

D2

Løft af danskernes almene digitale kompetencer

Det er ikke kun ældre og andre ”digitalt sårbare” grupper, der kan have problemer med it. Også andre grupper kan føle sig afkoblet og uvidende om digitale løsninger og muligheder. Derfor skal kampagnen ”Danmark uddanner sig – Det digitale kørekort” iværksættes. Kampagnen skal tage sigte på at højne danskernes generelle viden om digitalisering og it-systemer gennem online undervisningsmateriale. Et sådant forløb, der skal kunne tages på det tidspunkt og i det tempo, der passer borgeren bedst selv, vil klæde befolkningen på til den digitale fremtid og bidrage til at fastholde Danmarks position som et af de lande, hvor befolkningen har den bedste it-forståelse.

D3

Løft af basale digitale kompetencer i SMV’erne

Blandt mange SMV’er hersker et udbredt ønske om at påbegynde den digitale transformation. Flere små og mellemstore virksomheder oplever dog udfordringer med at komme i gang med transformationen, og derfor er det nødvendigt, at der indføres en it-kompetenceudviklingsstrategi, som bl.a. skal sikre øget produktivitet og konkurrenceevne blandt virksomhederne. Fokus for strategien bør være rettet mod tilbud om gratis og lettilgængelige videomaterialer, analoge materialer samt fysiske kurser, der samlet skal bidrage til at løfte de basale digitale kompetencer hos SMV’erne.

INTERNATIONAL ARBEJDSKRAFT

E1

Fjerne administrativt bøl og benspænd for internationale medarbejdere

Knap 7 ud af 10 it- og elektronikvirksomheder, der rekrutterer på det internationale marked, oplever udfordringer med at rekruttere internationale specialister. Som de lovmæssige rammer er opstillet i dag, spænder de ben for danske virksomheders konkurrenceevne. For at lette den internationale rekruttering skal kravet om, at løn skal udbetales til en dansk bankkonto afskaffes, og Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal i tillæg dertil leve op til egne servicemål for behandlingstider.

E2

Prøv Danmark af i 90 dage

I konkurrencen om den internationale arbejdskraft er det vigtigt, at der er så få barrierer som muligt, der potentielt afholder talenter fra at vælge Danmark til. Derfor skal Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med udvalgte kommuner etablere en forsøgsordning, hvor it-specialister fra udvalgte lande får mulighed for at flytte til Danmark i 90 dage, hvor alt administrativt arbejde er klaret forud for tilflytningen, ligesom der også stilles en bolig til rådighed og tilbud om skolepladser for familien i perioden.

SÅDAN LØFTER VI DE DIGITALE KOMPETENCER



GRUNDSKOLE OG UNGDOMSUDDANNELSER TEKNOLOGIFORSTÅELSE FOR ALLE I GRUNDSKOLEN

DI anbefaler

Der indføres obligatorisk teknologiforståelse i folkeskolen, som sidenhen udvides til et valgfag på ungdomsuddannelserne. Der er gode erfaringer fra de gennemførte forsøg med teknologiforståelse, men det går for langsomt med den politiske proces, der kan realisere det teknologiske løft af Folkeskolen. Der er behov for en politisk beslutning nu og en gradvis implementering parallelt med opbygning af kapacitet og efteruddannelse af lærere, så skoler, der er klar, kan komme i gang med det samme. Indførelsen af obligatorisk teknologiforståelse i folkeskolen kan samtidig bidrage til SVM-regeringens mål-sætning om at skabe en bedre balance mellem bogligt, kreativt og praktisk indhold i folkeskolen.

Problem

Forståelse for og viden om teknologi og digitalisering er nødvendige kompetencer i alle fremtidens jobs og ikke mindst i forhold til at gennemføre den grønne omstilling. Derfor er det vigtigt at uddanne fremtidens arbejdsstyrke i teknologiforståelse, så vi sikrer, at alle har de grundlæggende kompetencer for at kunne varetage de mange jobs, der uundgåeligt vil forudsætte grundlæggende eller avancerede digitale kompetencer. Hvis alle ikke opnår grundlæggende forståelse for teknologien, risikerer vi at ekskludere borgere fra fremtidens arbejdsmarked.

Uddybning af løsningen

Teknologiforståelse indføres som et separat fag fra 3. – 6. klasse og integreres i folkeskolens øvrige fag med afsæt i erfaringerne fra forsøget med teknologiforståelse. Virksomhedernes organisationer inddrages i drøftelserne om retningen for teknologiforståelsesfaget. Teknologiforståelse udvides efterfølgende til valgfag i ungdomsuddannelser. Der iværksættes en efteruddannelsesindsats af lærere i teknologiforståelse, så de får de fornødne kompetencer.

Tidshorisont/effekt

Forslaget forventes at få en stor effekt for virksomhederne inden for en længere tidshorisont på 10 – 15 år. Forslaget forudsætter en politisk beslutning, efteruddannelse af lærere osv.



GRUNDSKOLE OG UNGDOMSUDDANNELSER FLERE LÆREPLADSER TIL IT-LÆRLINGE I ALLE TYPER VIRKSOMHEDER OG ORGANISATIONER

DI anbefaler

DI anbefaler, at den store andel af it-lærlinge i skoleoplæring på erhvervsskolerne nedbringes, så de i stedet kommer i lære ude i virksomheder og offentlige organisationer, som har it-drifts- eller udviklingsopgaver. Det skal derfor sikres, at alle it-lærlinge ved afslutningen af grundforløb 2 får en læreplads i private eller offentlige virksomheder, som med fordel vil kunne bruge it-erhvervsuddannelserne som kilde til at få flere it-medarbejdere.

Problem

De danske virksomheder og organisationer har store udfordringer med at rekruttere it-medarbejdere, og det bremser den digitale udvikling og vækst. På it-området findes der en række populære erhvervsuddannelser med samlebetegnelsen ”Data- og kommunikationsuddannelsen”, som dækker over uddannelserne til it-support, datatekniker med speciale i programmering og datatekniker med speciale i infrastruktur. Uddannelsen er målrettet it-afdelinger og it-funktioner på alle dele af det offentlige og private arbejdsmarked. Uddannelsen er dog udfordret af manglen på lærepladser, hvorfor en del af eleverne i stedet må deltage i skoleoplæring på erhvervsskolen. Ultimo juni 2022 er 1.899 elever i lære i virksomheder, mens 839 elever er i skoleoplæring svarende til 30 pct. af eleverne på data- og kommunikationsuddannelsen. Til sammenligning er kun 4 pct. af eleverne i skoleoplæring på alle erhvervsuddannelserne.

Uddybning af løsningen

DI vil i samarbejdet med Dansk Metal og Industriens Uddannelser om at fastsætte rammerne for uddannelserne løbende have fokus på, at uddannelserne møder samfundets behov for faglært it-arbejdskraft. DI vil herudover igangsætte en række opmærksomhedsskabende indsatser, herunder f.eks. forbedrede informationsmaterialer om værdien ved at tage en it-lærling, en konference, som skal øge opmærksomheden omkring værdien ved at tage en it-lærling osv. Indsatsen skal føre til at flere virksomheder – både inden for og uden for it-branchen – samt offentlige organisationer tager it-lærlinge og dermed til en styrkelse af de digitale kompetencer.

GRUNDSKOLE OG UNGDOMSUDDANNELSER

DIGITALT LØFT AF ERHVERVSUDDANNELSER

DI anbefaler

Det fremgår af SVM-regeringens regeringsgrundlag, at regeringen ønsker at styrke erhvervsuddannelserne markant og herunder sikre, at erhvervsskolerne har det rette udstyr. Som led heri anbefaler DI, at uddannelserne får muligheder for at styrke kvaliteten af undervisningen gennem øget brug af digitale læremidler, fælles læringsplatforme, Virtual Reality, digitale tvillinger mv.

Problem

Vi har som samfund svært ved at tiltrække unge og voksne til erhvervsuddannelserne. Mens man fra politisk side har etableret en politisk målsætning om, at erhvervsskolerne skal have et optag på 30 procent direkte fra 9. og 10. klasse i 2025, har optaget blot været 20 procent i 2020, 2021 og 2022¹. Samtidig er rekrutteringen af unge mellem 18 og 24 år faldet betragteligt de seneste år, så gruppen af voksne over 25 år nu er den største elevgruppe på erhvervsuddannelserne. Herudover er der – mere end nogensinde før – efterspørgsel efter it-kompetencer på arbejdsmarkedet. Derfor er det vigtigt, at erhvervsskolerne er i stand til at følge med arbejdsmarkedets teknologiske og digitale udvikling. Både for at gøre uddannelserne mere attraktive og tidssvarende og for i højere grad at klæde elever og lærlinge på med stærkere digitale kompetencer.

Uddybning af løsningen

Elever på erhvervsuddannelserne skal møde tidssvarende udstyr, øget digitalisering og undervisere i topklasse. Ved at tilføre erhvervsskolerne midler, bl.a. til at investere i digitale læremidler, medvirker man til at gøre de udbudte uddannelser tidssvarende og mere attraktive. Dertil kommer, at eleverne vil tilegne sig digitale kompetencer, som vil være i høj kurs på det fremtidige arbejdsmarked, herunder ikke mindst i forbindelse med den grønne omstilling.

Tidshorisont/effekt

Forslaget forventes over en bred kam at kunne give erhvervsuddannelserne en skarpere digital profil og have en effekt på mellemlang sigt.

¹ Søgetal til erhvervsuddannelserne står stille | Børne- og Undervisningsministeriet (uvm.dk)

VIDEREGÅENDE UDDANNELSER MERE IT-FORSTÅELSE OG -FAGLIGHED HOS IKKE-SPECIALISTER

DI anbefaler

Der skal gennemføres et digitalt kvalitetsløft af de videregående uddannelser, så de klæder de studerende bedre på til et digitalt arbejdsliv. Det foreslås, at det digitale kvalitetsløft bliver et centralt element i opfølgningen på SVM-regeringens udspil til en reform af universitetsuddannelserne, ”Nye fleksible universitetsveje”, som bl.a. indebærer et styrket arbejdsmarkedssigte og et kvalitetsløft af uddannelserne, hvor digitale kompetencer er en helt centralt element.

Problem

I disse år breder digitaliseringen sig fra at være noget, der sker i tech-branchen, til noget, der finder sted i alle sektorer. Derfor bliver det stadig vigtigere, at også medarbejdere, der ikke er specialister, er klædt på til den digitale omstilling. Det gælder f.eks. medarbejderen i produktionen, som skal kunne udføre sit arbejde i samspil med robotter, og juristen, der skal kunne foretage juridiske vurderinger på baggrund af anbefalinger fra kunstig intelligens. Alle skal ikke kunne kode eller udvikle, men langt flere skal kunne afkode de teknologiske muligheder og være bevidste om deres styrker og begrænsninger.

Uddybning af løsningen

Der vil være behov for forskellige indsatser på forskellige uddannelsesniveauer og -retninger, og løftet skal derfor tage udgangspunkt i en kortlægning af de konkrete behov på de enkelte uddannelser. DI har sammen med universiteterne foretaget denne kortlægning på universiteternes samfundsvidenskabelige uddannelser og anbefaler på den baggrund:

- at universiteterne nedsætter digitaliseringspaneler (fora, hvor undervisere sammen med repræsentanter fra lokale virksomheder drøfter de digitale behov)
- at universiteterne fastsætter digitale læringsmål for de enkelte uddannelser.
- at politikerne finder finansiering til at gøre det midlertidige taxameterløft for de samfundsvidenskabelige og humanistiske uddannelser permanent, så universiteterne har økonomisk råderum til at udvikle uddannelserne i en mere digital retning.

Det handler ikke om at gøre alle studerende til it-eksperter, men om at give dem den basale indsigt til at kunne anvende teknologiske løsninger og data i forretningsudviklingen. Det kunne f.eks. være basalt kendskab til algoritmer, cyber security eller kunstig intelligens.

Tidshorisont/Effekt

Forslaget forventes at have en effekt på mellemlang sigt – 6 – 7 år, da uddannelser efter evt. beslutning skal opbygge øget kapacitet, hvorefter studerende skal gennemføre uddannelsen på ca. 5 – 6 år og finde ansættelse i en virksomhed.

VIDEREGÅENDE UDDANNELSER STØRRE OPTAG PÅ EFTERSPURGTE IT- OG TEKNOLOGI UDDANNELSER

DI anbefaler

DI anbefaler, at regeringen som led i opfølgningen på Danmarks digitaliseringsstrategi målretter midler på Finansloven for 2023 til at øge optaget på videregående uddannelser inden for it og teknologi, der har lav ledighed, så alle kvalificerede ansøgere kan optages. Afhængigt af søgemønstrene hos de studiesøgende vil det sikre, at vi kan uddanne ca. 250 – 300 flere specialister om året og dermed bidrage til, at der er forbedret kapacitet til at møde fremtidens behov for it-specialister og ingeniører.

Problem

De danske it- og elektronikvirksomheder har store udfordringer med at rekruttere specialiseret it-arbejdskraft og ingeniører, og det bremser den digitale udvikling og vækst. Mere end 8 ud af 10 it- og elektronikvirksomheder oplever store udfordringer med at rekruttere specialister. Mere end 2 ud af 3 virksomheder har måttet sige nej til opgaver og kunder, og virksomhederne tilskriver desuden rekrutteringsudfordringerne store konsekvenser for kvaliteten i leverancer og medarbejdertrivsel. Universiteterne afviste i 2022 ca. 300 kvalificerede førsteprioritets ansøgere på it- og ingeniøruddannelser med lav ledighed.

Det er en komplet uholdbar situation, når virksomhederne har store problemer med at rekruttere specialister. Med reformen om udflytning af uddannelser er der truffet beslutning om, at uddannelser i hovedstadsområdet enten skal bevare status quo eller reducere optag, hvorved situationen forværres yderligere. Uddybning af løsningen De berørte universiteter skal tilføres midler til opbygning af kapacitet, som der gør det muligt for dem at øge optaget på de uddannelser, som afviser kvalificerede ansøgere, som der er efterspørgsel efter. Herudover skal kapaciteten øges, så vi kan imødekomme fremtidens behov for it-specialister og ingeniører.

Tidshorisont/effekt

Forventes at have en effekt på mellemlang sigt – 6 – 7 år, da uddannelser efter evt. beslutning skal opbygge øget kapacitet, hvorefter studerende skal gennemføre uddannelsen på ca. 5 – 6 år og finde ansættelse

VIDEREGÅENDE UDDANNELSER FLERE ENGELSKSPROGEDE STUDIEPLADSER INDEN FOR IT OG ELEKTRONIK

DI anbefaler

DI anbefaler, at der i de kommende år skrues markant op for antallet af engelsksprogede studiepladser til internationale studerende på universiteternes kandidat- og erhvervs kandidatuddannelser, herunder på uddannelser inden for it og elektronik. DI noterer med stor tilfredshed, at SVM-regeringen i udspillet til en reform af universitetsuddannelserne, "Nye fleksible universitetsveje", lægger op til et sådant løft ved at give universiteterne mulighed for at oprette 1.100 engelsksprogede studiepladser hvert år i perioden 2024-2028 og 2.500 studiepladser årligt fra 2029. Det vil give danske it- og elektronikvirksomheder forbedrede muligheder for at rekruttere internationale studerende og vil samtidig være en økonomisk gevinst for samfundet.

Problem

It- og elektronikbranchen er præget af store rekrutteringsudfordringer. Internationale studerende kan derfor udgøre en vigtig del af løsningen på den aktuelle mangel på arbejdskraft. Gruppen udgør allerede et rekrutteringsgrundlag for virksomhederne, men der er stort potentiale for at imødekomme en større del af erhvervslivets behov, hvis en målrettet rekruttering af dygtige unge inden for mangelområderne øges.

Vi har derfor brug for initiativer, der kan medvirke til at fastholde internationale profiler med de rette kompetencer. Det er erfaringen, at internationale talenter, der har studeret i Danmark, har en stærkere tilknytning til Danmark og er lettere at fastholde end internationale medarbejdere, der ikke forudgående har studeret i landet.

Uddybning af løsningen

DI værdsætter de gode initiativer i SVM-regeringens udspil til en reform af universitetsuddannelserne, "Nye fleksible universitetsveje", inden for dette område og står til rådighed med viden om virksomhedernes behov, når intentionerne skal omsættes til virkelighed. DI's forslag tager sigte på EU-studerende, som har indgået en aftale med virksomheder om studierelevant studiejob eller projektorienteret forløb, enten forud for studiestart eller under uddannelsesforløbet. Der er tale om en særordning, som er afkoblet fra eksisterende rammer og aftaler om loft over SU til internationale studerende og udflytning af uddannelser. Virksomheder og universiteter skal samarbejde om rekrutteringen af internationale studerende til ordningen. Ordningen skal bidrage til at gøre det mere attraktivt for danske virksomheder at rekruttere og fastholde internationale studerende med kompetencer inden for det brede spektrum af it- og elektronikområdet. Ordningens succes er betinget af, at virksomhederne støtter op om ordningen ved at stille jobs til rådighed for de internationale studerende.

Tidshorisont/effekt

Såfremt forslaget finder politisk opbakning, forventes ordningen at have effekt for virksomhederne på mellemlang sigt, dvs. efter 4 – 5 år, når de internationale studerende begynder at komme ud fra uddannelserne.



EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE BEDRE UDBUD AF KORTVARIGE, FOKUSEREDE UDDANNELSESFORLØB/”MICRO CREDENTIALS”

DI anbefaler

Uddannelsesinstitutioner på både erhvervsakademi-, professionsbachelor- og universitetsniveau skal styrke udbuddet af korte moduler (såkaldte ”nano-moduler”), som it- og elektronikvirksomhederne kan bruge til opkvalificering af relevante medarbejdere inden for konkrete, afgrænsede områder, f.eks. cyber-sikkerhed eller en specifik ny teknologi. Med modulerne kan medarbejderne opnå certificering i form af et micro credential.

Problem

Flere it- og elektronikvirksomheder giver udtryk for et behov for opkvalificering af medarbejdere på nye teknologiområder for at matche den hastige teknologiske udvikling i samfundet og i erhvervslivet. Der efterspørges ofte korte efter- og videreuddannelsesforløb, der kan opkvalificere medarbejdere i forhold til konkrete og aktuelt presserende behov hos virksomheden som f.eks. cyber-sikkerhed eller en specifik ny teknologi.

Uddybning af løsningen

DI ser et styrket udbud af korte og fleksible uddannelses tilbud som et vigtigt element i den generelle styrkelse af mulighederne for at opkvalificere sig gennem et helt arbejdsliv, som SVM-regeringens udspil til en reform af universitetsuddannelserne, ”Nye fleksible universitetsveje”, udlægger spor til. De foreslåede uddannelsesmoduler bør udvikles i tæt dialog med virksomhederne, så det sikres, at de

fleksible efter- og videreuddannelses tilbud imødekommer virksomhedernes behov. I udviklingen af modulerne skal digitale læringsformer tænkes ind dér, hvor de kan bidrage til fleksibilitet og kvalitet. Uddannelsesmodulerne bør føre til en certificering i form af et micro-credential og udløse ECTS-point.

Tidshorisont/effekt

Da uddannelsesmodulerne retter sig mod konkrete, specifikke behov og er af kort varighed, må der forventes en hurtig effekt på de pågældende områder.



EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE FLERE UDDANNELSESPADSER PÅ CYBERVÆRNEPLIGTS-UDDANNELSEN

DI anbefaler

DI anbefaler, at der afsættes midler til at foretage en udvidelse af antallet af studiepladser på cyberværnepligtsuddannelsen fra 30 til 100 pladser årligt. Værnepligtige får her en grunduddannelse som sol-dat og en overbygning med specialisering i IT og cybersikkerhed, hvor de trænes i at beskytte samfundet mod hacking og andre cyberangreb.

Cyberværnepligtsuddannelsen tager i alt 10 måneder at gennemføre. De første fire måneder er basisuddannelse ved enten Hæren eller Søværnet. I de efterfølgende 6 måneder opnås færdigheder og viden inden for IT og cybersikkerhed.

Problem

Cybertruslen er blevet en lige så stor trussel som den fysiske militære trussel. Med den digitaliseringsgrad, samfundet har i dag, kan cyberangreb forvolde lige så stor skade på samfundets kritiske infra-struktur som fysiske ødelæggelser. Efter Ruslands invasion af Ukraine har de vestlige lande, herunder også Danmark, oplevet en intensivering af cyberangreb på både offentlige institutioner og private virksomheder med store omkostninger til følge for de angrebne. Cybersikkerhed er derfor i dag blevet en afgørende sikkerhedsfaktor for både den offentlige og private sfære i samfundet. I dag udbydes der årligt 30 pladser på cyberværnepligtsuddannelsen. Det er langt fra nok til at dække behovet nu og i fremtiden med det nuværende og forhøjede trusselsniveau, som vi står overfor. Ikke mindst set i lyset af at de uddannede efterfølgende også kan overgå til jobs i den civile sektor med et kort uddannelsessprint med fokus på specialisering.

Uddybning af løsningen

Cyberværnepligtsuddannelsen er relativt kortvarig. Med en udvidelse af antallet af optagne vil man hurtigt kunne imødekomme noget af den enorme efterspørgsel, der er efter cybersikkerhedskompetencer. Det giver god mening af udvide optaget på en uddannelse, der allerede har vist god effekt, og hvor der er stor efterspørgsel efter kandidaterne, i stedet for at skulle opbygge nye typer af uddannelser inden for cybersikkerhed. Det er vigtigt at sikre, at de uddannede cyberværnepligtige kan bruge uddannelsen som afsæt til at kvalificere sig yderligere inden for f.eks. cyberområdet.

Tidshorisont/effekt

Da uddannelsen er kortvarig og målrettet cybersikkerhedsområdet, må effekten, set i forhold til indsat-sen, siges at være stor med relativ kort tidshorisont.



EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE FLERE UDDANNELSESPADSER PÅ JUNIOR CYBERANALYTIKER-UDDANNELSEN

Center for Cybersikkerhed under Forsvarets Efterretningstjeneste (CFCS) udbyder en uddannelse som junior cyberanalytiker i Det Nationale Situationscenter, der beskytter det digitale Danmark. Uddannelsen er lønnet, kortvarig, koncentreret og målrettet med et 3-måneders skræddersyet uddannelsesforløb inden for bl.a. netværksanalyse, scripting, it-sikkerhed og metoder til at håndtere cyberangreb. CFCS har formålet at rekruttere rigtigt, udvikle, uddanne og fastholde akademisterne fra de forgangne Cyberakademier.

DI anbefaler

Antallet af uddannelsespladser på junior cyberanalytiker-uddannelsen udvides betragteligt, da den bl.a. er velegnet for mennesker, der har interesse og flair for cybersikkerhedsområdet uden nødvendigvis at have papir på deres kompetencer fra det formelle uddannelsessystem. Cyberakademiet har haft stor succes med at inkludere unge på denne måde og give dem den viden og de færdigheder, der er nødvendige for at kunne starte i akademiets situationscenter, samt en personlig udvikling.

Problem

En del unge med interesse og flair for cyberområdet passer ikke ind i det formelle uddannelsessystem, hvilket gør det svært for dem at få papir på deres kompetencer og efterfølgende vanskeligt at få job inden for området. Det sker, at de derfor nogle gange ender på "den forkerte side af hegnet" med interesse for hacking o.lign.

Uddybning af løsningen

Cyberakademiet har rigtig gode erfaringer med at tiltrække og uddanne autodidakte unge til en uddannelse, der giver adgang til at være en del af det nationale situationscenter med fokus på bl.a. netværksanalyse, scripting, it-sikkerhed og metoder til at håndtere cyberangreb samt udvikling af de rigtige personlige og faglige kompetencer i kombination med teamtræning. Med henblik på at nå målgruppen skal der iværksættes en massiv opmærksomhedskampagne, f.eks. ved forskelligartede branding-tiltag mm. Der bør derfor etableres et offentligt-privat samarbejde omkring uddannelsen, så aftagerkredsen udvides til også den private cyber- og sikkerhedsbranche. Uddannelsen bør suppleres med et akkrediteret certifikat, så de uddannede også kan anvende uddannelsen i bredere sammenhænge, herunder i private virksomheder og som afsæt til yderligere opkvalificering i det formelle uddannelsessystem.

Tidshorisont/effekt

Uddannelsen er kortvarig – og effekten derfor hurtig – og har været praktiseret med succes siden 2019. Forslaget vil derudover kunne hjælpe unge ind på en god løbebane og sikre en optimal udnyttelse af deres kompetencer til gavn for både den enkelte og samfundet.



ET IT-KOMPETENCELØFT TIL ALLE DE DIGITALT UDSATTE – ALLE SKAL KUNNE DELTAĞE I DET DIGITALE DANMARK

DI anbefaler

DI anbefaler, at der afsættes midler på Finansloven til, at de, der oplever udfordringer med at navigere i den digitale verden, får hjælp til digital kommunikation med offentlige myndigheder og til at anvende digitale selvbetjeningsløsninger, der er afgørende for at kunne deltage i samfundet. En konkret løsning kan bestå i, at der i samarbejde med organisationer som f.eks. Ældresagen eller Danske Seniorer etableres call centre e.l., hvor borgere med it-vanskeligheder kan få hjælp at "et rigtigt menneske i den anden ende", når vedkommende har brug for hjælp til digitale udfordringer.

Problem

Problemet består i, at visse grupper – og i særdeleshed ældre aldersklasser i befolkningen – risikerer at blive hægtet af den digitale udvikling, fordi de støder på – for dem – uoverstigelige it-problemer. Det indebærer fare for at skabe kløfter i befolkningen, som kan lægge en dæmper på den digitale udvikling.

Uddybning af løsningen

Ingen borgere må tabes i den hastige teknologiske udvikling og digitalisering af vores samfund. Nogle borgere har så lav en grad af digitale kompetencer, at de har særligt behov for hjælp, tilpassede digitale løsninger eller pædagogisk, social støtte for ikke at blive ekskluderet fra samfundet. Løsningen er ikke at skabe et parallelsamfund med papir og analoge løsninger for det mindretal, der ikke kan eller vil føre dialog med det offentlige over smartphonen eller computeren. Sigtet er derimod at yde hjælp og vejledning til at få alle borgere ombord i den digitale udvikling ved at gelejde og hjælpe med at overkomme faktiske problemer og løfte niveauet for befolkningens it-kundskaber.

Tidshorisont/effekt

Initiativerne vil på relativ kort sigt have effekt for de grupper i samfundet, som oplever udfordringer med at anvende digitale løsninger til at kommunikere med det offentlige.

ET IT-KOMPETENCELØFT TIL ALLE LØFT AF DANSKERNES ALMENE DIGITALE KOMPETENCER

DI anbefaler

Der iværkættes en kampagne ” Danmark uddanner sig – Det digitale kørekort”, der gennem online undervisningsmateriale har til formål at højne danskernes generelle viden om digitalisering og it-systemer og give den brede befolkning et løft i almene digitale kompetencer og viden om forskellige aspekter inden for digitalisering og ny teknologi. Initiativet er inspireret af ”PC-kørekort” fra slutningen af 1990’erne, der var medvirkende til at løfte danskernes computerkompetencer på forskellige niveauer fra basis til avanceret, hvori der samtidig var inkluderet mulighed for at få udstedt et certifikat efter hver bestået modultest. Dette skal samtænkes med de eksisterende efteruddannelses tilbud til de beskæftigede i det offentlige voksen- og efteruddannelsessystem. Derfor anbefaler vi, at digital efteruddannelse skal prioriteres ved de kommende trepartsforhandlinger om voksen- og efteruddannelse i 2024.

Problem

Det er ikke kun ældre og andre ”digitalt sårbare” grupper, der kan have problemer med it. Også andre grupper kan føle sig afkoblet og uvidende om de digitale løsninger og muligheder, der bliver en stadig større del af vores hverdag – ikke mindst i kontakten med det offentlige. Det er en udfordring, som ikke skal underkendes. De vil kunne få gavn af muligheden af at kunne få en generel introduktion gennem selvhjælpskurser, der kan tages i eget tempo på forskellige niveauer. F.eks. introkurser inden for følgende områder:

- Hvad er data? Hvad bruges mine data til?
- Forstå algoritmer.
- Databaser – hvordan bindes data sammen?
- It-sikkerhed.
- Nye teknologier – populært fortalt. F.eks. Hvad er kunstig intelligens, Big Data, IoT, Virtual Reality? mm.
- Hvad er gevinsterne ved digitalisering? – F.eks. hvordan kan robotter bidrage?
- GDPR – hvad betyder det?
- Hvad er programmeringssprog? Og hvordan anvendes de?

Uddybning af løsningen

Vi skal fastholde og udvikle de digitale efteruddannelses tilbud, der er i det offentlige voksen- og efteruddannelsessystem målrettet de beskæftigede. For resten af befolkningen er det oplagt at indgå et samarbejde mellem det offentlige og it-virksomheder, der allerede udbyder undervisningsmateriale, der har til formål at højne befolkningens it-kompetencer. Det bør være on-line forløb på forskellige niveauer fra intro til avanceret, som folk kan tage i eget tempo og på tidspunkter, der passer dem bedst. Initiativet bør kobles med en ”awareness” kampagne for at sikre udbredelsen. Folkebibliotekerne bør inddrages i indsatsen. Øvrige samarbejdspartnere kan f.eks. være Forbrugerrådet, jobcentre, Finansrådet/banker i en alliance med et eller flere medier.

Tidshorisont/effekt

Initiativet kan iværkættes relativt hurtigt. Effekten vil afhænge af udbredelsen, samt i hvor høj grad det lykkes at få danskerne til at tage kurserne.

ET IT-KOMPETENCELØFT TIL ALLE LØFT AF BASALE DIGITALE KOMPETENCER I SMV'ERNE

DI anbefaler

DI anbefaler en indsats, der tager sigte på at hjælpe medarbejdere i SMV'er, som mangler de helt basale it-kompetencer. Medarbejdernes "digitaliseringskapacitet" er forudsætningen for, at ny teknologi kan indføres i virksomhederne og sikre virksomhederne øget produktivitet og konkurrenceevne. SMV'erne kan allerede under SMV:Digital få støtte til privat rådgivning og skræddersyede kurser i digital transformation. Nærværende forslag lægger dog op til hjælp tidligere i forløbet, hvor ledelse og medarbejdere selvstændigt, uden rådgivere, kan løfte de digitale kompetencer gennem selvhjælpskurser. Der bør tages udgangspunkt i de allerede eksisterende kurser, der findes i det offentlige voksen- og efteruddannelsessystem som f.eks. FVU-digital og AMU-kurser målrettet digitalisering.

Problem

Der er blandt SMV'erne et udbredt ønske om digital transformation, men mange ved ikke, hvordan de skal komme i gang med det. En af årsagerne er, at der hos mange SMV'er – både i ledelsen og blandt medarbejderne – er en udbredt mangel på digitale kompetencer og viden om, hvad der skal til for at komme i gang med den digitale transformation.

Uddybning af løsningen

Et forslag kan være en 3-trins kompetenceudviklings-strategi, baseret på:

Digital platform:

Der bør stilles en gratis platform til rådighed med let tilgængelige videomaterialer, som den enkelte virksomhedsejer let kan navigere i og lære fra. Dette kan evt. suppleres med en quiz-model, hvor den enkelte kan vurdere sig selv efter endt forløb. Videoerne bør evt. have klare referencer til app'en Min-Virksomhed, som kan agere den vej, man kommunikerer med det offentlige, indberetter osv.

Analoge materialer:

Som supplement til den digitale platform bør laves analogt materiale, som kan bruges til dem, der bedst lærer med noget fysisk mellem hænderne.

Fysiske kurser:

Der bør laves fysiske kurser, som sammentænkes med de eksisterende tilbud i det offentlige voksen- og efteruddannelsessystem, som SMV'erne kan deltage i. Erhvervshusene kunne evt. være facilitator for disse og koordinere indsatsen.

Tidshorisont/effekt

Der findes ingen lette løsninger til at løfte SMV'ernes generelle digitale kompetencer. Der findes allerede mange tilbud rettet mod løft af SMV'ernes digitale kompetencer. Ovenstående forslag kan kombineres med og integreres i de eksisterende tilbud.

INTERNATIONAL ARBEJDSKRAFT FJERNE ADMINISTRATIVT BØVL OG BENSPÆND FOR INTERNATIONALE MEDARBEJDERE

DI anbefaler

DI anbefaler, at der tages en række politiske tiltag, der kan fjerne barrierer for ansættelse af internationale it- og elektronikmedarbejdere. 1) Afskaf krav om dansk bankkonto 2) Hurtigere sagsbehandling hos myndighederne.

Problem

En ny analyse, som Rambøll har gennemført for DI Digital, viser, at knap 7 ud af 10 it- og elektronikvirksomheder, der rekrutterer på det internationale marked, oplever udfordringer ved at rekruttere internationale specialister. Knap halvdelen af virksomhederne oplever, at de lovmæssige rammer gør det vanskeligt, mens 1/3 af virksomhederne fremhæver sagsbehandlingstiden på opholdsgrundlag hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) som hæmmende for deres rekruttering af specialister internationalt. Knap 4 ud af 10 virksomheder indikerer, at sagsbehandlingstiden ift. at oprette en bankkonto også er medvirkende til at gøre det udfordrende at rekruttere på det internationale jobmarked.

Forslag til løsninger

Afskaf krav om dansk bankkonto:

Kravet om dansk bankkonto er nytteløst bureaukrati. Uanset om lønnen udbetales til en dansk eller udenlandsk bankkonto, skal lønnen indberettes til elndkomst, da disse oplysninger danner grundlag for betaling af indkomstskat.

Hurtigere sagsbehandling hos myndighederne:

SIRI skal leve op til deres eget servicemål, så det højst tager 30 dage, efter der er optaget biometri, at få behandlet en sag. Det kan i dag tage flere måneder at behandle arbejdstilladelser for danske virksomheder, når de vil ansætte højt kvalificerede udenlandske medarbejdere. De 30 dages sagsbehandling bør også inkludere øvrige myndighedstilladelser, f.eks. et skattnummer. Endelig bør myndighederne sikre, at sagsbehandlingstiden for den endelige arbejdstilladelse på fasttrack-ordningen er højst 14 dage efter, der er optaget biometri, så det går hurtigt med at få sikkerhed for, at en international medarbejder kan arbejde i Danmark i en længere periode

Tidshorisont/effekt

Forslaget kan gennemføres med en politisk beslutning om at ændre reglerne på området, hvorefter det vurderes at kunne have en mærkbar effekt for virksomhederne relativt hurtigt herefter.

INTERNATIONAL ARBEJDSKRAFT PRØV DANMARK AF I 90 DAGE

DI anbefaler

Beskæftigelsesministeriet skal i samarbejde med udvalgte kommuner og andre relevante aktører etablere en forsøgsordning, som gør det muligt for it-specialister fra udvalgte lande og deres familier at flytte til Danmark i 90 dage, hvor alt nødvendigt papirarbejde er klaret på forhånd, således at de udenlandske it-specialister og deres familier møder et minimum af administrative udfordringer. Forsøgsordningen finansieres ved, at der afsættes ressourcer til, at Beskæftigelsesministeriet etablerer en task-force, der konkret står for at ordne papirarbejdet for de tilflyttende familier.

Problem

I den globale konkurrence om internationale talenter er det vigtigt, at internationale it-specialister og evt. deres familier finder det attraktivt at bosætte sig i Danmark. Det er et stort spring at flytte til et andet land for at bo og arbejde. Det gælder både at finde en bolig, et nyt

job til sin partner og internationale skoler til børnene. Der skal kun få barrierer til for, at talenter vælger en anden destination end Danmark. Derfor er der behov for initiativer, der kan gøre Danmark til en mere attraktiv destination for it-specialister og deres familier.

Uddybning af løsningen

Der stilles en bolig til rådighed i perioden, og familier får tilbud om pladser i f.eks. skole og daginstitutioner og hjælp til at finde job til en medrejsende partner. Samtidig introduceres medarbejderne for relevante tech hubs, og der arrangeres sociale sammenkomster med henblik på at skabe et community. Det vil give nye potentielle medarbejdere mulighed for at prøve Danmark af og give familien mulighed for at træffe en velovervejet beslutning om at flytte til landet for at bo og leve. Forslaget tager afsæt i et finsk forsøg, som fik 5.300 ansøgninger. Den finske ordning har haft succes med at sætte Finland på verdenskortet og gøre sig attraktiv for udenlandske talenter.

Tidshorisont/effekt

Der foreslås en forsøgsordning, som vil kunne give erfaringer inden for en kort årrække.