



DANMARK

– talent som konkurrenceparameter

DANMARK HAR BRUG FOR EN NATIONAL TALENTSTRATEGI FOR AT ØGE PRODUKTIVITETEN OG GENVINDE KONKURRENCEEVNEN

Med udsigt til en markant tilbagegang i den europæiske arbejdsstyrke over de kommende år, bør det have høj politisk prioritet for en regering at forudse fremtidens behov for kompetencer og tage initiativer til at sikre den nødvendige talentmasse. Vinderne i den globale konkurrence vil være de lande, der proaktivt håndterer talentudfordringen og derigennem styrker samfundsøkonomien.

En vigtig nøgle til økonomisk vækst er øget arbejdskraftproduktivitet, og den bedste måde at øge denne produktivitet på, er at blive bedre til at matche kompetenceudbuddet med aktuelle og fremtidige jobtyper og kompetencekrav. Hvis Danmark som nation skal sikre økonomisk vækst, er det en forudsætning at den økonomiske strategi understøttes og bakkes op af en national talentstrategi.

AmCham Danmark håber, at dette oplæg vil bidrage til at sætte behovet for en national talentstrategi øverst på dagsordenen hos regeringen.

Med oplægget ”Danmark – Talent skal der til”, satte AmCham Danmark i januar 2010 fokus på det presserende behov for at styrke Danmarks evne til at tiltrække og fastholde talent. Efterfølgende har der været en øget opmærksomhed omkring talentudfordringen, og der er gennemført en række tiltag, som har ført til konkrete forbedringer på områder, som vedrører virksomhedernes adgang til en højt kvalificeret arbejdsstyrke i Danmark.

De gennemførte forbedringer er positive, men AmCham anbefaler, at den nye regering intensiverer indsatsen, således at de resterende udfordringer kan løses. Udover at håndtere de kortsigtede udfordringer er det nødvendigt med en langsigtet talentstrategi for at sikre Danmarks vækst i fremtiden.

Håndteringen af de betydelige udfordringer som Danmark står overfor, herunder de langsigtede demografiske ændringer og den lave produktivitetsvækst, kræver flere forskellige tiltag. Et væsentligt tiltag er at styrke virksomhedernes mulighed for at tiltrække og fastholde talent.

Effektiv talenthåndtering er afgørende, hvis Danmark skal klare sig i konkurrencen om udenlandske investeringer, ligesom det er en forudsætning for at sikre den innovation og produktivitet, som er grundlaget for danske virksomheders konkurrenceevne på det globale marked.

Formålet med dette oplæg er at gøre den danske regering opmærksom på vigtigheden af at handle her og nu og bidrage med konkrete anbefalinger til udviklingen af en national talentstrategi, som vil gøre Danmark i stand til at øge produktiviteten og genvinde konkurrenceevnen.

En national talentstrategi forudsætter:

- En langsigtet og forpligtende indsats
- Offentlig-privat samarbejde
- Tværministerielt samarbejde

Talent strategien skal sikre sammenhæng mellem politik og virkelighed ved at:

- Kortlægge erhvervslivets kompetencebehov
- Definere incitamenter til at fremme udenlandske investeringer
- Sikre prioritering af investeringer i uddannelse

Endelig skal talent strategien belyse, hvordan man kan:

- Udvikle den nationale talentmasse
- Tiltrække og fastholde udenlandske talent

”Højt kvalificerede medarbejdere – talent – er forudsætningen for en succesfuld virksomhed. Tilsvarende gælder for en nation. Hvis Danmark skal genvinde sin tabte konkurrenceevne, er det nødvendigt, at den danske regering forholder sig til talentmassen i et strategisk perspektiv, og skaber de bedste vilkår for at balancere udbud og efterspørgsel.”

*William S. Allen,
Senior Vice President
Global HR, A.P. Møller-Mærsk*

EN NATIONAL TALENTSTRATEGI

Siden offentliggørelsen af vores tidligere oplæg er flere af AmCham's forslag blevet gennemført, og der er igangsat en række initiativer med henblik på at gøre Danmark til et mere attraktivt arbejdsmarked både når det gælder det nationale og det internationale talent. Udfordringen er dog stadig markant.

Siden 2007 har der været en stigende ubalance i investeringsflowet ind og ud af Danmark. I AmCham Danmark's 2011 Business Barometer erklærede 53 procent af undersøgelsens respondenter – mod 44 procent sidste år – at de har overvejet, eller overvejer, at flytte investeringer og jobs ud af Danmark. Blandt de primære årsager er: "de høje omkostninger forbundet med at drive virksomhed i Danmark" og virksomhedernes "udfordring med at tiltrække og fastholde de nødvendige kompetencer"¹. Specifikt gælder, at mens 35 procent fremhæver den høje kvalitet af talent som en fordel ved at drive virksomhed i Danmark, forudser et flertal af respondenterne, at mængden af højt kvalificeret arbejdskraft i Danmark vil blive et problem fremover, idet 55 procent iøvrigt vurderer Danmarks evne til at tiltrække og fastholde internationale medarbejdere som under middel eller dårlig.

Uagtet den aktuelle økonomiske situation er der generel enighed om, at de langsigtede demografiske forskydninger vil føre til en mærkbar mangel på arbejdskraft og talent i de kommende år, hvilket truer Danmarks mulighed for økonomisk vækst. Dette bekræftes af Dansk Industri, som forudser en arbejdskraftmangel på mindst 30.000 medarbejdere med en højere uddannelse i 2030, svarende til 9 procent af den højtuddannede arbejdsstyrke i Danmark². Andre prognoser er endog mere dystre. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd forudser således, at efterspørgslen efter ufaglært arbejdskraft vil falde med mere end 210.000 over de kommende ti år, hvorimod behovet for faglært og højtuddannet arbejdskraft øges med 180.000 frem mod 2020. Eftersom den private sektor tegner sig for 75 procent af stigningen i efterspørgslen, bliver det også den private sektor, som rammes hårdest af manglen på arbejdskraft³.

Manglen på talent er langt fra et dansk særtilfælde. Det er en stigende udfordring for virksomheder verden over at finde de rette kompetencer nationalt. Dette illustreres af, at der på trods af en arbejdsløshed på 11 procent i Eurozonen, samtidig er 2,8 millioner ubesatte stillinger i EU. Dermed er det tydeligt, at

der er tale om en ubalance i talentmassen – hvilket opstår ved en manglende synkronisering af udbud og efterspørgsel på højtuddannet arbejdskraft. Med udsigt til en tilbagegang i EU arbejdsstyrken på anslået 50 millioner over de næste 16 år⁴ er der ingen forhåbninger om, at udfordringen forsvinder lige med det samme. I de kommende år vil der derfor udspille sig en global kamp om at tiltrække højtuddannede medarbejdere. Også Danmark vil få et behov for at positionere sig bedst muligt til den globale kamp om talent.

Fremtidsprognoserne er alarmerende og kalder på handling her og nu. På vegne af vores medlemsvirksomheder, opfordrer AmCham derfor regeringen til at sætte politisk fokus på, hvordan Danmark kan styrke sin evne til at udvikle, tiltrække og fastholde talent. Løsningen findes ikke alene i enkeltstående, kortsigtede initiativer. Danmark har brug for en langsigtet strategisk forankret national talentstrategi til at imødegå de demografiske udfordringer samt øge produktivitet og genvinde konkurrenceevnen.

➔ 1 Blandt andre vigtige grunde nævnes nedskæringer samt den personlige indkomstbeskatning af medarbejderne.

➔ 2 Fremtiden kalder – Uddanner vi nok? DI, december 2010

➔ 3 Den private sektor hårdest ramt af manglen på uddannede, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, november 2010

➔ 4 EU must remain open to migration, Cecilia Malmström and Cézsló Andor, december 2010

MÆRKBARE RESULTATER, MEN FORTSAT BEHOV FOR FORBEDRINGER

Nedenfor følger en oversigt over nogle af de forbedringer, der er opnået for at tiltrække og fastholde talent i Danmark. Der er tilføjet en række forslag til, hvordan man yderligere kan styrke disse områder.

- **Forskertskat:** Forskertskatteordningen er forbedret, således at højtuddannede udenlandske eksperter og forskere med virkning fra januar 2010 beskattes med en enhedssats på 26 procent gældende i fem år. Tidligere betalte internationale eksperter 25 procent i indkomstskat i de første tre år, men hvis de valgte at blive længere end tre år, så blev de beskattet med 33 procent i de næste to år, samt med tilbagevirkende kraft for de første tre år.

Forbedringsforslag: Dansk indkomstskat er fortsat blandt de højeste i verden og er en konstant udfordring for både danske og dansk-baserede internationale virksomheder i deres anstrengelser for at tiltrække og fastholde højt kvalificeret arbejdskraft. Hvis Danmark skal kunne konkurrere, forudsætter det et konkurrencedygtigt indkomstskattesystem.

- **Internationale skoler:** En ændring i Friskoleloven har åbnet mulighed for yderligere udbredelse af internationale skoler i Danmark – allerede i 2011 etableres 100 ekstra pladser, og i løbet af de

næste par år er det forventningen, at yderligere 150 pladser vil blive etableret i hovedstadsområdet.

Forbedringsforslag: Der er stadig behov for yderligere skolekapacitet. Vi anbefaler supplerende tiltag som eksempelvis forudbetalt og pro rata tilskud såvel som en udbredelse af IB-programmet til flere offentlige skoler med henblik på at lette presset på især de ældre årgange. Der er også behov for en bredere vifte af uddannelses tilbud, således at der kan sikres uddannelse til differentierede priser.

- **Information og service på engelsk:**

Information og service til ikke-dansktalende expats er blevet mærkbart forbedret ved oprettelsen af "International Citizen Service Centers" i fire byer i Danmark. Samtidig er der blevet nemmere adgang til de vigtigste myndigheder samt til vigtig information på engelsk. Det har samlet set forbedret oplevelsen for udenlandske medarbejdere og reduceret den tid, det tager dem at falde til i Danmark.

Forbedringsforslag: Det er vigtigt at fortsætte arbejdet med at gøre mere offentlig information tilgængeligt på engelsk. Der er også brug for, at kommunerne involveres og engageres i arbejdet med at sikre, at de expats der kommer til landet hurtigst muligt kan integreres i lokalområdet.

- **Konvertering af ikke EU-kørekort:**

Fristen for at konvertere sit ikke-EU kørekort til et dansk kørekort er blevet forlænget fra 14 dage til tre måneder. Det er vigtigt ikke at undervurdere betydningen af de vanskeligheder, der er forbundet med at erhverve et dansk kørekort. Også på dette område, har smidigheden i regler og proces stor betydning for, hvordan en udenlandsk medarbejder oplever sin ankomst til Danmark.

Forbedringsforslag: Der er fortsat forbedringsmuligheder. For eksempel vil det være hensigtsmæssigt at tilbyde den teoretiske prøve på engelsk og gøre det muligt at gennemføre køreprøven i privat bil. På længere sigt anbefaler vi, at Danmark sammen med udenlandske myndigheder får etableret gensidige aftaler, som kommer både expats i Danmark og danskere i udlandet til gode.

”

I nutidens stadig mere konkurrenceprægede globale marked tager virksomhederne hver dag beslutninger om, hvor de skal placere deres investeringer og arbejdspladser.

Det er derfor dybt bekymrende, at AmCham's Business Barometer konsekvent over flere år har vist, at over 50 procent af vores medlemmer overvejer at flytte investeringer og jobs ud af Danmark.

Hvis denne udvikling skal vendes, skal Danmark reagere hurtigt og resolut. Danmark har brug for at få forbedret sin globale konkurrenceevne og dermed evnen til at tiltrække og fastholde fremtidige investeringer, arbejdspladser og talent.

*Stephen Brugger, Executive Director,
AmCham Danmark*

TALENT SOM FORUDSÆTNING FOR PRODUKTIVITETSVÆKST OG TILTRÆKNING AF UDENLANDSKE INVESTERINGER

Den Nobelpris-vindende økonom Paul Krugman har påpeget, at hvis konkurrencedygtighed har nogen mening som begreb, så kan man betragte det som et andet udtryk for produktivitet. Han har også peget på, at væksten i den national levestandard primært afgøres af produktivitetstigninger⁵. Hvis man tager udgangspunkt i denne betragtning, så vil Danmark stå overfor betydelige udfordringer med hensyn til at fastholde sin konkurrenceposition i de kommende år. Faktisk forholder det sig sådan, at den gennemsnitlige stigning i arbejdskraftproduktivitet i Danmark i perioden 2000-2009 alene var på 0,58 procent. Det er væsentligt lavere end OECD 30 gennemsnittet, hvor den gennemsnitlige produktivitetstigning var 1,35 procent i den samme periode.⁶

Et vigtigt redskab til at øge produktivitet⁷ og vækst er at styrke danske og dansk-baserede virksomheders adgang til højt kvalificeret arbejdskraft.

David Arkless, President of Corporate and Government Affairs hos Manpower, har arbejdet med regeringer verden over med henblik på at skabe bedre sammenhæng mellem politik og erhvervsmæssige behov. Han påpeger, at nøglen til

fremtidig vækst er at tiltrække en lang række højere andel af direkte udenlandske investeringer. I Danmark understøttes dette af en nylig analyse fra Copenhagen Business School, der understreger den forholdsmæssigt store positive betydning som udenlandske virksomheder har på den danske økonomi. Uagtet at de udenlandske ejede virksomheder kun udgør 1,2 procent af det samlede antal virksomheder i Danmark, så beskæftiger de 18,3 procent af arbejdsstyrken i den private sektor og leverer 21,5 procent af den samlede værditilvækst. På dette grundlag kan det konkluderes, at arbejdskraftproduktiviteten (målt i merværdi per medarbejder) er 23 procent højere i de udenlandske virksomheder sammenlignet med de dansk-ejede virksomheder. Der er flere mulige forklaringer på dette. En af dem er, at udenlandske virksomheder har tendens til at beskæftige flere højtuddannede medarbejdere end danske virksomheder⁸.

Som David Arkless påpeger, kræver det imidlertid mere end blot tilstedeværelsen af forskellige økonomiske investeringsincitament, hvis man skal vinde konkurrencen om at tiltrække udenlandske investeringer:

“Hvis Danmark øger andelen af medarbejdere med en længere videregående uddannelse med ét procentpoint, fører det til en stigning i bruttonationalproduktet på cirka én procent.”⁹

→ 5 Paul Krugman, *Competitiveness – A Dangerous Obsession*, *Foreign Affairs*, Marts/April 1994 (volume 73, number 2)

→ 6 OECD StatExtracts, februar 2011

→ 7 Produktivitet defineret som “Total Factor Productivity” (TFP). TFP afspejler, hvor effektivt virksomheder udnytter ressourcer i form af arbejdskraft, maskinel, it og bygninger. Definition anvendt af Junge og Skaksen, “Produktivitet og videregående uddannelse” 2010

→ 8 Produktivitet og videregående uddannelse”, Junge and Skaksen, marts 2010

→ 9 Kilde: Jan Rose Skaksen og Junge (Produktivitet og Videregående uddannelser, DEA, marts 2010)

”

De lande som har været i stand til at øge deres direkte udenlandske investeringer med mere end 5 procent, har en talentstrategi specifik rettet mod at tiltrække de udenlandske investeringer.

*David Arkless, President of
Corporate and Government Affairs,
Manpower Inc.*

ANBEFALINGER TIL UDVIKLINGEN AF EN NATIONAL TALENTSTRATEGI

De lande som ikke proaktivt får løst den manglende balance mellem udbud og efterspørgsel i talentmassen vil være tvunget til løbende at fokusere på kortsigtede lappeløsninger, snarere end mere langsigtede strategiske tiltag, der kan øge deres produktivitet og konkurrenceevne.

Det er vores vurdering, at uanset hvor massivt regeringen vælger at investere i uddannelse af den danske arbejdsstyrke, så vil det ikke være tilstrækkeligt set i forhold til behovet for højtuddannet arbejdskraft i de kommende år. For en så lille økonomi som den danske, med en aldrende befolkning, er et fokus på at forøge talentmassen blandt den eksisterende population nødvendigt men ikke tilstrækkeligt for at kunne imødekomme den stigende efterspørgsel efter talent i fremtiden. Danmark har brug for supplerende initiativer, således at vi kan tiltrække og fastholde højtuddannede internationale medarbejdere.

Derfor opfordrer vi til, at der udarbejdes en national talentstrategi og håber, at vores anbefalinger vil inspirere regeringen i dette arbejde.



1 FORUDSÆTNINGER

Udarbejdelsen af en national talentstrategi kræver en langsigtet forpligtende indsats, samarbejde mellem private og offentlige interessenter, såvel som et tværministerielt samarbejde.

a. En langsigtet og forpligtende indsats

En effektiv talentstrategi er betinget af en succesfuld implementering af de gode idéer. Implementeringen kræver løbende evalueringer og tilpasninger, således at de udfordringer, der opstår undervejs, kan håndteres og strategien justeres, så den stadig er relevant.

b. Offentlig-privat samarbejde

Erhvervsledere og den offentlige sektor bør arbejde sammen om at kortlægge udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft. For at afdække de fremtidige behov er det vigtigt, at alle relevante stakeholdere inddrages, heriblandt danske og dansk-baserede multinationale virksomheder.

c. Tværministerielt samarbejde

Der er behov for et tværministerielt samarbejde, hvis talentstrategien skal sikres den nødvendige kvalitet og en vellykket implementering. En mulig model kunne være at give ét ministerium ejerskabet og styringen af koordinationen med øvrige ministerier.

“Nøglen til økonomisk vækst er øget arbejdskraftproduktivitet, og den bedste metode til at øge arbejdskraftproduktiviteten er at skabe en bedre sammenhæng mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft. Danmark har en forholdsvis succesfuld økonomi. Men selvtilfredshed er vejen til økonomisk katastrofe. De systemer Danmark har, er utilstrækkelige til at imødegå udfordringerne i de næste 10-15 år. Danmark bør videreudvikle disse systemer, og der er intet bedre tidspunkt for dette end ved et regeringsskifte.”

*David Arkless, President of Corporate and Government Affairs, Manpower Inc.*¹⁰

2 METODE

En national talentstrategi bør tage udgangspunkt i de faktiske forhold og muligheder. Der er behov for at analysere den aktuelle situation i Danmark for at kunne bestemme det fremtidige potentiale. Det handler ikke om at udvælge "vinderbrancher" men om at få undersøgt behovet for arbejdskraft og kompetencer grundigt for den enkelte branche og dermed sikre sammenhæng mellem den førte politik og erhvervslivets behov.

a. Kortlægge erhvervslivets kompetencebehov

Den danske regering bør arbejde sammen med øvrige nøgleaktører om at kortlægge de fremtidige kompetencebehov så præcist som muligt. Kortlægningen bør være forholdsvis detaljeret og dække de forskellige branchebehov, samt virksomheders, regioners og / eller byers særlige behov og muligheder. Behovsafdækningen bør ske på kort sigt og på længere sigt. En sådan kortlægning vil gøre det nemmere at vurdere, hvilke tiltag der skal til for at skabe bedre balance mellem udbuddet af og efterspørgslen efter kompetencer. Det bør også overvejes at systematisere indsatsen ved at gøre det obligatorisk at udarbejde en prognose over udbud og efterspørgsel efter kompetencer eksempelvis hvert andet år.

b. Definere incitamenter til at fremme udenlandske investeringer

I forbindelse med udarbejdelsen af den nationale talentstrategi, bør regeringen også vurdere, hvorledes man i øget omfang kan tiltrække udenlandske investeringer. Med etableringen af det nye Handels- og Investeringss ministerium har regeringen allerede taget det første skridt. AmCham opfordrer til, at regeringen tager kontakt til de udenlandske investorer i Danmark med henblik på at definere, hvad der kan motivere udenlandske virksomheder til at øge deres investeringer og værdiskabelse her i landet.

c. Sikre prioritering af investeringer i uddannelse

Baseret på de omhyggelige kortlægninger og prognoser af erhvervslivets kompetencebehov, bør talentstrategien indeholde konkrete bud på, hvorledes man sikrer tilstrækkelige investeringer i de nødvendige uddannelser, hvordan man motiverer de unge til at tilegne sig de kompetencer, der er brug for, og hvordan man udarbejder en aktiv immigrations- og integrationspolitik for at tiltrække og fastholde højtuddannet udenlandsk talent.



3 FOKUS

Talentstrategien bør fokusere på at udvikle den nationale talentmasse samtidig med at man tiltrækker og fastholder højtuddannede udenlandske medarbejdere.

a. Udvikle den nationale talentmasse

Langsigtet konkurrencedygtighed kræver, at der udvikles nogle stærke nationale kompetenceklynger. En national talentstrategi bør derfor også undersøge, hvordan man motiverer flere unge til at fuldføre en videregående uddannelse på nomineret tid og inden for de områder, hvor Danmark har størst behov for talent nu og i fremtiden. Med dette for øje bør der fokuseres på følgende:

Det bør overvejes at indføre finansielle incitamenter for at fuldføre en videregående uddannelse. Danmark er bagud på dette område¹¹, primært på grund af den høje marginalsat. Hvis man ser på nettoindtjeningen over en livsperiode, er der for mange kun en begrænset gevinst ved at tage en videregående uddannelse.

Det er vigtigt at få de studerende hurtigere gennem uddannelsessystemet. Danmark rangerer meget lavt med hensyn til, hvor mange der har fuldført en uddannelse, inden de fylder 25 år¹².

Endelig bør den danske regering overveje, hvordan man skaber størst mulig social mobilitet og får reduceret den sociale bias, som der er i det danske uddannelsessystem.

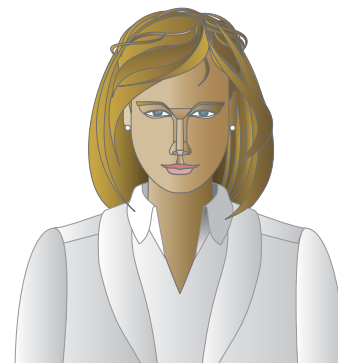
b. Tiltrække og fastholde udenlandsk talent

Selvom Danmark øger sit fokus på og investeringer i udviklingen af nationalt talent, vil den demografiske udvikling og erhvervslivets behov medføre et strukturelt behov for udenlandsk talent. I den globale verden kender hverken investeringer eller talent nogen grænser. I takt med at flere og flere dansk-baserede virksomheder opererer på det globale marked, oplever de også et behov for at kunne tiltrække udenlandsk talent, der kan tilføre nødvendig viden om de udenlandske markeder, som de beskæftiger sig med. Danmark har derfor brug for at positionere sig som en attraktiv destination for højtuddannede fra hele verden.

Der bør udarbejdes en dansk 'value proposition': Hvad kan Danmark tilbyde – og hvad er vi villige til og har mulig for at ændre for at blive det foretrukne valg for udenlandske talenter? Den danske 'value proposition' skal stå klart og tydeligt, så

den kan bruges som et aktivt instrument i positioneringen af Danmark i den globale konkurrence om talent og investeringer.

Der skal ikke alene skabes en øget åbenhed over for den højtuddannede udenlandske arbejdskraft fra politisk hold. Den øgede åbenhed skal også forankres i den danske befolkning. Der er brug for, at såvel regeringen som erhvervslivet i fællesskab påtager sig ejerskabet til den nye danske 'value proposition', og sikrer bred opbakning i befolkningen. Konkret er der brug for, at politikerne kommunikerer åbent omkring behovet for udenlandsk arbejdskraft. På den måde får vi både synliggjort behovet for udenlandsk arbejdskraft og sikret, at den udenlandske arbejdskraft oplever, at Danmark har brug for dem og værdsætter deres indsats.



→ 11 OECD, *Education at a Glance 2010*

→ 12 OECD, *Education at a Glance 2010*

”

Selvom der er taget skridt i den rigtige retning for at udvikle, tiltrække og fastholde højtuddannet arbejdskraft i Danmark, er der behov for yderligere tiltag. En langsigtet national talentstrategi vil sikre et mere strategisk perspektiv og afsæt for at Danmark får størst mulig effekt af fremtidens investeringer i uddannelse og andre rammevilkår. Talentstrategien vil være et vigtigt grundlag for virksomhedernes success og vækst og derigennem sikre et mere konkurrencedygtigt Danmark.

*Charlotte Mark, Administrerende direktør,
Microsoft Development Center Copenhagen*

VIGTIGE SPØRGSMÅL DER BØR ADRESSERES I EN NATIONAL TALENTSTRATEGI

Udvikle den nationale talentmasse

Hvordan:

- opnår vi indsigt i hvilke kompetenceområder, der er strategisk vigtige for Danmark i fremtiden?

- sikrer vi, at der investeres i netop de uddannelser, som matcher erhvervslivets behov?

- styrker vi universiteterne og forskningsmiljøerne, så de kan tiltrække talenter til de prioriterede uddannelsesområder?

- bliver det mere økonomisk attraktivt for danske studerende at fuldføre en videregående uddannelse på nomineret tid?

- sikrer vi, at danske studerende med værdifulde internationale erfaringer får udnyttet dem i Danmark?

- styrker vi relationen mellem studerende og virksomheder og sikrer en glidende overgang mellem studier og job?

Tiltrække og fastholde udenlandsk talent

Hvordan:

- sikrer vi uddannelse i verdensklasse og top-universiteter, som er i stand til at tiltrække studerende fra hele verden?

- motiverer vi internationale studerende til at blive på det danske arbejdsmarked efter endt studie?

- sikrer vi at viden fra større og erfarne virksomheder kan formidles til mindre og mellemstore virksomheder, som ønsker at tiltrække udenlandske medarbejdere?

- fjerner vi de resterende barrierer og gør det lettere for udenlandske talenter at falde til og integrere sig i Danmark?

- gør vi det økonomisk attraktivt for udenlandske talenter at blive i Danmark i en længere periode?

- positionerer vi Danmark i den internationale kamp om talenter som et attraktivt land at bo og arbejde i?

- øger vi danskernes forståelse for den positive betydning som international arbejdskraft har og kan få for det danske samfund?



OM AMCHAM DANMARK

Det Amerikanske Handelskammer i Danmark (AmCham Danmark) er en non-profit, ikke-statslig interesseorganisation som repræsenterer en række virksomheder, der aktivt investerer i Danmark og USA. Som talerør for internationale virksomheder i Danmark har AmCham en forpligtelse til at skabe et konkurrence- og bæredygtigt investeringsklima i Danmark, samt at gøre sin del for at mindske barriererne for transatlantisk handel.

AmCham**Denmark**

Christians Brygge 26 · 1559 København V · 33 932 932

*Tak til Copenhagen Capacity
for støtte og samarbejde*



Nørregade 7 B · 1165 København K · 33 220 222