

KL

INTERNATIONAL ARBEJDSKRAFT

Vi har brug for flere kolleger fra udlandet

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Tiltrækning af internationale medarbejdere	5
Modtagelse af internationale medarbejdere	9
Bosætning og arbejde i Danmark for internationale medarbejdere.....	13

Bilag

Samlede KL-anbefalinger.....	16
------------------------------	----

Forord

Vi har brug for flere kolleger fra udlandet. For uden medarbejdere, ingen velfærd.

Velfærdssamfundet, som vi kender det, er under et kolossalt pres. Den offentlige velfærd er i en årrække ikke fulgt med de forventninger, som borgerne har. Der kommer flere børn og ældre, som med rette kan forvente hjælp fra velfærdssamfundet, samtidig med at der bliver færre til at yde denne hjælp.

Manglen på medarbejdere på arbejdsmarkedet er til at tage og føle på. Mere end 200.000 job er blevet slået op på ét år uden at kunne besættes. Der mangler medarbejdere, så langt øjet rækker – hvad end det gælder personale i ældreplejen eller faglærte til den grønne omstilling.

Store årgange træder ud af arbejdsmarkedet i disse år. I følge Danmarks Statistik vil der være 40 pct. flere borgere over 80 år i Danmark i 2030. Og i 2050 vil én ud af seks mennesker i verden være 65 år eller derover. Det er mere end en fordobling i forhold til 2021. Det stiller krav til sundhedssystemet og ældreplejen. Og der er ikke alene tale om en dansk udfordring. Andre lande står også og mangler arbejdskraft.

En ny befolkningsundersøgelse viser, at danskerne er klar til udviklingen: ca. 80 pct. er positivt eller neutralt stemte over for at få mere udenlandsk arbejdskraft.

Medarbejdere fra udlandet har – sammen med senere tilbagetrækning - i en længere årrække været hovedårsagen til, at der har været fremgang i beskæftigelsen i Danmark. Særligt i den private sektor, men også i den offentlige. I 4. kvartal 2022 udgjorde international arbejdskraft¹ 12 pct. af fuldtidslønmotagerne – eller det der svarer til ca. hver 8. ansatte. Det er i antal mere end en fordobling i forhold til 4. kvartal 2008 – fra 139.000 til 302.000 ansatte. Ca. 100.000 af de flere ansatte stammer fra EU/EØS/EFTA (inkl. Storbritannien) - heraf især fra de nye EU-lande (+70.000). Beskæftigede fra tredjelande består både af arbejdskraftindvandring, asylmodtagere og familiesammenførte. Fx er der kommet flere i job blandt statsborgere fra Ukraine (+9.000), Syrien (+8.000), Iran (+3.000) og Filippinerne (+3.000). Men konkurrencen om den internationale arbejdskraft er i fuld gang på tværs af lande i og udenfor EU, hvorfor det er nødvendigt at yde en målrettet og sammenhængende indsats for fortsat at gøre det attraktivt at arbejde i Danmark.

Fremover har vi brug for at blive endnu bedre til at tiltrække nye kolleger udefra. Vi har brug for at handle nu. Det kunne starte med at:

- Danmark får en national strategi for tiltrækning af international arbejdskraft
- Vi bliver skarpere i vores prioritering af de områder, der særligt mangler medarbejdere
- Bureaukratiet minimeres, så der bliver færre benspænd for at få folk ud på arbejdspladserne
- Sprogindsatsen tilpasses og smidiggøres

Kommunerne spiller en afgørende rolle i forhold til den internationale arbejdskraft. Som vækst drivere. Som arbejdsgivere. Som myndighed. Kommunerne har en bred interesse i at understøtte de lokale virksomheders konkurrencekraft, at sikre nok medarbejdere til velfærdsområderne og at gøre det lettere og mere attraktivt at bosætte

¹ International arbejdskraft er defineret som lønmodtagere med udenlandsk statsborgerskab. Definitionen dækker således bredt; fra ledige herboende udlændinge, som finder job, til virksomhedernes rekruttering af specialister i udlandet, og dækker alle former for opholdstilladelser (asyl, erhverv, studie, familiesammenføring mv.). Definitionen følger definitionen af udenlandsk arbejdskraft hos Jobindsats.dk. Andelen af international arbejdskraft er opgjort som fuldtidsbeskæftigede udenlandske lønmodtagere fra jobindsats.dk divideret med antallet af fuldtidslønmotagere i Statistikbanken.dk.

sig. En stor del af indsatserne i kommunerne er båret af lokalpolitiske indsatser. Men der er behov for at styrke dagsordenen med fælleskommunale synspunkter, der kan være med til at nuancere debatten om international arbejdskraft.

Der er ingen snuptagsløsninger, når vi skal have enderne på arbejdsmarkedet til at mødes. Hele værktøjskassen skal i brug.

Sammen skal vi blive bedre til at tiltrække, modtage og holde på kolleger fra udlandet. Det gælder både kolleger fra EU og dem uden for EU. For uden medarbejdere, ingen velfærd.

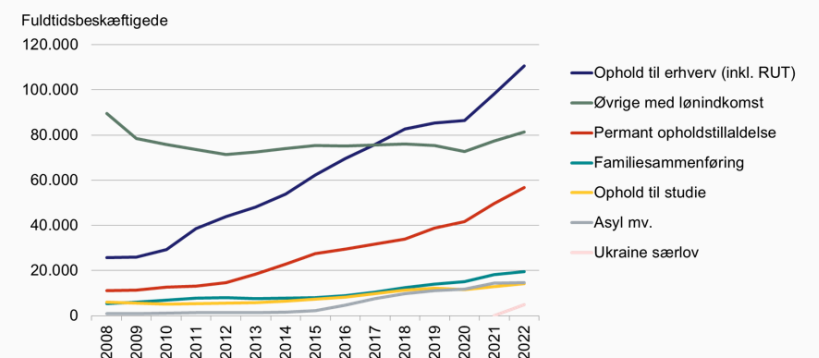
Tiltrækning af internationale medarbejdere

Kommunerne har en stærk interesse i at fremme beskæftigelses-, erhvervs-, og uddannelsesaktiviteter, der understøtter lokale virksomheders konkurrencekraft. Det skaber grundlaget for et stærkt erhvervsliv og udvikling af lokalsamfundet, som styrker muligheden for vækst og forbedring af velfærden til glæde for borgerne. I DI's årlige undersøgelse om lokal erhvervsvenlighed 2022² angiver 44 pct. af virksomhederne, at "Arbejdskraft" er dét emne, som virksomhederne mener, at deres kommune bør prioritere højest mhp. på at styrke virksomhedernes vækstmuligheder. Det er langt højere end *Infrastruktur og transport* (29 pct.) og *Uddannelse* (25 pct.), der kommer ind på en 2. og 3. plads.

International arbejdskraft udgør et vigtigt bidrag til dansk økonomi, og beregninger fra bl.a. Dansk Erhverv tilsiger, at disse medarbejdere bidrog med 255 mia. kroner til Danmarks BNP og knap 18 mia. kr. til de offentlige finanser i 2022³⁴. I den private sektor udgør de internationale medarbejdere ca. 14 pct. af lønmodtagerne. Andelen er steget med 9 procentpoint fra 2008 til 2022, og en undersøgelse fra Lederne⁵ viser, at 28 pct. af de danske virksomheder ikke ville være i stand til at drive forretning uden den internationale arbejdskraft.

De internationale medarbejdere, der opholder sig i Danmark på arbejdstilladelsesordningerne, som går under betegnelsen "ophold til erhverv", kommer primært fra EU/ EØS/EFTA-landene. Her er der sket en stigning, så de fra at udgøre 1,1 pct. af de privatansatte i Danmark i 2008, udgjorde 4,4 pct. af de ansatte i 2022. Her er det særligt arbejdskraft fra *Polen, Rumænien og Bulgarien*. Hvis man ser på den noget mindre gruppe med "ophold til erhverv" fra 3. lande, udgør den 1,5 pct. af de privatansatte i 2022. Listen toppes af arbejdskraft fra *Indien, Ukraine og Kina*. På tværs af alle arbejdstilladelsesordningerne er andelen af international arbejdskraft størst i brancherne *Landbrug* (37 pct.), *Hotel og Restauration* (29 pct.) og *Rengøring og Service* (26 pct.). Inden for disse tre brancher er brugen af arbejdskraft fra hhv. EU/EØS/EFTA-landene og 3. lande nogenlunde ligeligt fordelt⁶.

Udviklingen i international arbejdskraft i Danmark fordelt efter opholdsgrundlag, 4. kvartal



Anm.: Lønarbejde udført af personer med udenlandsk statsborgerskab. Oplysninger om RUT forefindes først fra 2011. PHD indgår som ophold til studie. Øvrige med lønindkomst er dels personer med seneste opholdstilladelse givet før 2004, dels nordiske statsborgere, som ikke skal have en særlig opholdstilladelse, dels personer med ukendt opholdstilladelse af anden årsag.

Kilde: Jobindsats.dk

² [Virksomhederne vil have politisk fokus på mangel på medarbejdere - DI \(danskindustri.dk\)](#)

³ [Udenlandsk arbejdskraft har stor værdi for Danmark \(danskerhverv.dk\)](#)

⁴ BNP udgjorde i 2.832 mia. kr. i 2022. De samlede offentlige udgifter udgjorde knap 1250 mia. Heraf 617 mia. i direkte offentligt forbrug.

⁵ [Hver fjerde leder kan ikke drive virksomhed uden udlændinge \(lederne.dk\)](#)

⁶ <https://www.kl.dk/analyser/analyser/arbejdskraft/fakta-om-international-arbejdskraft>

Danmark tiltrækker formentlig især arbejdskraft pga. konkurrencedygtige løn- og arbejdsvilkår, da danske lønninger fx i gennemsnit er ca. seks gange højere end i Bulgarien. For en del af de lande i EU, som Danmark indtil videre har rekrutteret arbejdskraft fra, er der dog en tendens til, at forskellen i lønniveauer mellem Danmark og hjemlandet (målt i købekraft) langsomt udlignes. EU-direktivet om mindsteløn, der skal sikre, at alle arbejdstagere i EU får adgang til en passende mindsteløn - enten gennem kollektive overenskomster eller med en løn, der er fastsat ved lov - må formodes at accelerere denne udvikling yderligere⁷.

I 2022 var den gennemsnitlige timeløn blandt arbejdskraft fra 3. lande med ”ophold til erhverv” 23 pct. højere end timelønnen blandt indfødte danskere, hvilket indikerer, at de internationale medarbejdere ikke underbetales, men tværtimod, at virksomhederne er villige til at betale dem en høj løn. Det er formentlig drevet af rekruttering af specialiseret arbejdskraft. Den positive forskel til fordel for denne gruppe er øget støt siden 2008, hvor forskellen var på 11 pct.

Timelønnen for international arbejdskraft fra EU med ”ophold til erhverv” er derimod faldet i forhold til lønnen blandt indfødte danskere. I 2008 havde disse 10 pct. højere timeløn end danskerne, men i 2022 er timelønnen den samme som blandt danskere.

Global konkurrence og national strategi for international arbejdskraft

Spørgsmålet er, om Danmark også på sigt kan tiltrække den internationale arbejdskraft? Befolkningerne aldres ikke kun i Danmark. Der er allerede i dag global konkurrence om tiltrækning af den internationale arbejdskraft med de rette kvalifikationer⁸. Jobmulighederne i en række af de europæiske lande, som Danmark normalt tiltrækker arbejdskraft fra, er i dag markant forbedret. Det gør det naturligvis mindre attraktivt at rejse ud i verden for at arbejde.

Kan Danmark på sigt tiltrække internationale arbejdskraft?

Danmark har forskellige nationale ordninger for at tiltrække international arbejdskraft, men pga. EU-forbeholdet er Danmark ikke med i EU-planer for talentpartnerskaber, talentpuljer og lettelse af mobiliteten inden for EU. Det kan forringe Danmarks konkurrenceevne, når det kommer til tiltrækning af international arbejdskraft. Andre lande er i fuld gang. I Tyskland har man for nylig vedtaget en ny immigrationslov, der gør det langt lettere at komme til landet og arbejde. Den nye lov inkluderer bl.a. en ny ordning: *Chancenkarte*⁹, der via et point-system gør det muligt for udlændinge at opholde sig i Tyskland i et år i forbindelse med jobsøgning, og giver også asylansøgere mulighed for at tage arbejde og uddanne sig. Samtidig vil Tyskland åbne for, at 250.000 personer fra Kenya kan komme til Tyskland og arbejde også inden for den tyske plejesektor.

⁷ Direktivet fastsætter ikke en europæisk mindsteløn. Traktaterne giver nemlig ikke EU mulighed for at lovgive om lønforhold. I stedet skal alle lande arbejde for at fremme kollektive overenskomstforhandlinger, og lande med minimumsløn skal fastsætte kriterier for hvordan minimumslønnen fastsættes. [EU, den danske model og direktivet om mindsteløn / Folketingets EU-Oplysning](#)

⁸ <https://www.oecd.org/migration/mig/What-is-the-best-country-for-global-talents-in-the-OECD-Migration-Policy-Debates-March-2023.pdf>

⁹ [Opportunity Card: Info for candidates and employers | Home \(chancenkarte.com\)](#)

KL anbefaler:**Danmark skal have en national strategi for tiltrækning af international arbejdskraft**

Trods global konkurrence om international arbejdskraft har Danmark ikke en national strategi for tiltrækning af international arbejdskraft. En national strategi skal forholde sig til hvilke stillingsbetegnelser, der skal rekrutteres til, hvilke lande der kan rekrutteres fra samt indeholde en brandingindsats.

Strategien skal også inkludere overvejelser om effektivisering af arbejdsgange og regler vedr. indrejse og have fokus på den samlede borgerrejse (privatliv/arbejdsliv) som vil møde de personer, der kommer til Danmark for at arbejde. Dertil kommer, at der bør være fokus på, hvordan Danmark sikrer en god modtagelse af de internationale borgere.

Til at understøtte den nationale strategi bør der inddrages kommunale erfaringer og viden, og international vidensudveksling - fx på tværs af de nordiske lande - skal styrkes.

KL anbefaler desuden, at en kommende permanent trepartsinstitution får til opgave at følge og drøfte international arbejdskraft, herunder udarbejdelsen og udmøntningen af en national strategi for tiltrækning af arbejdskraft

Efterspørgsel

Det er relevant at have fokus på, hvilke stillinger og brancher der særligt er mangel på arbejdskraft, og på hvilke områder, der kan og skal gøres en særlig indsats for at tiltrække og rekruttere international arbejdskraft.

Styrelsen for Arbejdsmarked- og Rekruttering¹⁰ rangerer primært mangel efter *andelen* af forgæves rekrutteringer og ikke efter *antallet*. Fx er der i den statslige [rekrutteringssurvey for juni 2023](#) størst mangel på stillingsbetegnelsen *ekspedient* med en andel på 39 pct. forgæves rekrutteringsforsøg (1.800 forgæves rekrutteringer), mens *social- og sundhedsassistent* har en forgæves rekruttering på 20 pct., selvom antallet kan opgøres til 3.850 forgæves rekrutteringer¹¹.

Dertil kommer, at rekrutteringssurveyet har et bagudrettet fokus, og hverken tager højde for de særlige arbejdskraftbehov, der opstår som følge af fx langt flere ældre i fremtiden eller som følge af den teknologiske udvikling, som kan have afgørende betydning for, hvilke stillingsbetegnelser, der opstår eller forgår.

Der findes ligeledes en række positivlister på beskæftigelses- og integrationsområdet, der har udgangspunkt i ovenstående mangelopgørelse. Formålet med positivlisterne er, at de giver fordelsadgange til uddannelse og ophold. Positivlisterne er ikke ens og afspejler dermed forskellige opfattelser af, hvad der reelt er i mangel af arbejdskraft¹².

¹⁰ [Rekrutteringssurvey Rapport, juni 2023 \(star.dk\)](#)

¹¹ STAR's rekrutteringssurvey juni 2023

¹² Der findes i dag en lang række positivlister, der afgrænser uddannelse af ledige, så det kobles til mangeldområder (6 ugers jobrettet, regionale positivlister, uddannelsesløft til 110 pct. dagpengesats) samt en række lister hvor stillingsbetegnelser i mangel giver adgang til ophold til erhverv til borgere fra 3. lande (fx positivlisten for faglærte og positivlisten for højtuddannede). Listerne afspejler ikke den samme arbejdskraftmangel på tværs, da udgangspunktet i langt de fleste tilfælde beror på objektive data fra arbejdskraftbalancen / rekrutteringssurveyen med efterfølgende forhandlinger fra parterne.

KL anbefaler:**Større enighed om hvilken arbejdskraft der er efterspørgsel på**

For at styrke det samlede arbejdsudbud er det vigtigt, at en national strategi målretter, hvilke mangelområder man skal fokusere på for at afhjælpe arbejdskraftmanglen.

Derfor skal:

- Positivlisten for faglært arbejdskraft også afspejle behovet for medarbejdere på velfærdsområdet. Der er fx stor mangel på social- og sundhedshjælpere i hele landet, og der er kommuner, der forsøgsvist arbejder med rekruttering af international arbejdskraft til sundheds- og velfærdsområderne, hvorfor denne stillingsbetegnelse fremadrettet skal indgå på positivlisten for faglært arbejdskraft.
- Positivlisterne på beskæftigelsesområdet, som vedrører uddannelse til ledige nedlægges. Alternativt skal der være én samlet positivliste, der via objektive kriterier afspejler den danske mangel på arbejdskraft, og som er det fælles udgangspunkt for fordelsadgange til uddannelse af ledige og ophold til erhverv.

Rekruttering af social- og sundhedspersonale fra 3. lande

I den offentlige sektor udgør de internationale medarbejdere ca. 47.000¹³. Det er dog kun 22 pct., der er her via arbejdstilladelsesordningerne *ophold til erhverv*, og af disse er 4.000 fra 3. lande. De resterende 78 pct. er ansat på anden baggrund fx via asyl, særlov for ukrainere, som studerende, nordiske statsborgere eller pba. opholdstilladelser før 1997. I kommunerne er det under en halv pct., der er ansat via *ophold til erhverv* fra EU/EØS-lande og kun 0,2 pct. med ophold til erhverv fra 3. lande¹⁴.

Rekruttering af arbejdskraft til social- og sundhedsområdet er en særskilt udfordring. 55 lande står i dag på WHO's liste over verdens mest skrøbelige sundhedsvæsener, og WHO advarer om store risici for disse landes sundhedssystemers holdbarhed grundet arbejds-migration¹⁵. Derfor er det også vigtigt, at større rekrutteringer af international arbejdskraft fra 3. lande – på sundhedsområdet eller andre områder— der kan medføre Brain Drain eller Skilled Labour Drain i kildelandet, organiseres via nationale strategier. International rekruttering i en større målestok bør ske gennem bi- eller multilaterale aftaler og partnerskaber, der gør det muligt for kildelandene også at drage fordel af international rekruttering, fx gennem støtte til uddannelse, adgang til specialiseret uddannelse, teknologi og kompetenceoverførsel og støtte til tilbagevenden migration, hvad enten den er midlertidig eller permanent.

KL anbefaler:**Rekruttering fra 3. lande skal være etisk funderet**

Fra nationalt hold skal der være fokus på at forebygge den globale ulighed, som øget rekruttering fra 3. lande kan skabe. For rekruttering af sundhedspersonale fra 3. lande bør Danmark følge WHO's *Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel* for lande¹, der fremgår af WHO's [safeguard liste](#).

¹³ 13.000 i staten, 8.000 i regionerne og 27.000 på det kommunale område

¹⁴ <https://www.kl.dk/analyser/analyser/arbejdskraft/loenudvikling-blandt-udenlandske-statsborgere>

¹⁵ [WHO renews alert on safeguards for health worker recruitment](#)

Modtagelse af internationale medarbejdere

Ved ankomst til Danmark er den internationale medarbejder i kontakt med en vifte af danske myndighedsinstanser. Internationale medarbejdere skal have et cpr-nr., et MitID, et sundhedskort, et skattekort, en bankkonto og en permanent adresse. Og inden man kommer hertil, kan der være et større arbejde forbundet med ansøgning om opholdstilladelse.

Kommunerne ønsker - både som arbejdsgivere og i forhold til at understøtte de lokale virksomheder - at sikre, at internationale arbejdstagere mødes af et fleksibelt indrejsesystem. Når det er let at etablere sig, vil private og offentlige virksomheder også hurtigere få glæde af den uddannelse og erfaring, som den internationale arbejdskraft medbringer til Danmark.

Bureaukrati

De private virksomheder angiver, at tung administration er en af de største barrierer for at ansætte internationale medarbejdere¹⁶. Udfordringerne spænder bredt fra krav til løn- og bankkonti over sagsbehandlingstiderne i Styrelsen for International Rekruttering (SIRI).

Sagsbehandlingstiden i SIRI for at få afgjort sin sag er faldende, men dog stadig høj. Hvor EU-borgere i maj 2023 har en sagsbehandlingstid på i gennemsnit 9 dage, har 15 pct. af ansøgerne på beløbsordningen en sagsbehandlingstid på 3-6 mdr. For hotel- og restaurationsbranchen er det 35 pct., der må vente i 3-6 mdr.¹⁷ Den lange ventetid er ikke blot en udfordring for virksomhedernes produktion - den udgør også en risiko for, at ansøgere foretrækker andre lande. Derudover oplever hver tredje virksomhed, at det tager mere end 8 uger at oprette en dansk bankkonto, og 28 pct. af de adspurgte virksomheder mener, at den lange sagsbehandlingstid har haft ansættelsesmæssige konsekvenser¹⁸.

KL anbefaler:

Bureaukratiet skal mindskes

Der er behov for at gøre det mindre bureaukratisk for virksomhederne at rekruttere international arbejdskraft. Det skal også være nemmere for kommende internationale arbejdstagere at etablere sig, når de er kommet til Danmark.

Derfor er der behov for en grundig afdækning af regler, arbejdsgange, borgerrejser, og samarbejde på tværs af myndigheder. Formålet er både at luge ud i unødvendige regler, krav og dokumentation, men også med henblik på at afdække om digitalisering - også på tværs af myndigheder - vil kunne forenkle arbejdsgange og reducere sagsbehandlingstid.

Sprog og kultur

Selvom mange store virksomheder, fx inden for IT, i dag har engelsk som koncernsprog, er der alligevel fortsat en del steder, hvor det kan være en fordel både fagligt og socialt at have kendskab til og kunne begå sig på dansk samt have en

¹⁶ <https://www.danskindustri.dk/arkiv/analyser/2021/6/administrative-barrierer-besvarliggor-rekruttering-af-vigtige-udenlandske-medarbejdere/>

¹⁷ <https://siri.dk/media/9877/udviklingen-i-siris-sagsbehandlingstider-2023-04.pdf>

¹⁸ <https://www.danskindustri.dk/arkiv/analyser/2022/12/besvarligt-at-oprette-en-dansk-bankkonto-for-internationale-medarbejdere/>

grundlæggende forståelse for, hvordan det danske samfund er indrettet og den danske kultur.

I den sammenhæng udnyttes den lange sagsbehandlingstid, før man kommer til landet ikke effektivt. I Danmark er der gode fleksible muligheder for sprogundervisning, når man er kommet hertil, men man har ikke, som fx det tyske Goethe-Institut¹⁹ tilbyder, mulighed for at tilgå offentligt forankrede digitale sprog- og kulturtilbud, inden man kommer hertil eller mens man er i en overvejelsesfase om tilflytning til Danmark.

KL anbefaler:

Sprogundervisning skal starte tidligt

Sprog er en vigtig faktor for at falde til i Danmark. Der bør, i regi af en national strategi, udbydes digital sprogundervisning fx i form af e-læring, som kan tilgås allerede fra den periode, hvor man ansøger om ”ophold til erhverv” for at skabe en tydeligere overgang til ordinær danskuddannelse.

Digital sprogundervisning skal følges op med informativt materiale fx i form af videoer og webinarer om, hvordan det er at bo og leve i Danmark.

Dertil kommer, at der, trods stort fokus på internationale studerende, ikke er etableret egentlige engelsksprogede erhvervsuddannelser. I visse brancher – fx inden for bygge- og anlægsbranchen – kan der ikke findes nok danske unge, der ønsker at blive lærlinge.

Med etablering af engelsksprogede erhvervsuddannelser, vil virksomhederne kunne få mulighed for at se ud over Danmarks grænser i forbindelse med rekruttering af lærlinge og elever.

KL anbefaler:

Potentialet for international rekruttering af lærlinge og udvikling af engelsksprogede erhvervsuddannelser skal afdækkes

På de kommunale velfærdsområder er det vigtigt med dansksproglige kompetencer, men dette er ikke nødvendigvis tilfældet på dele af det private arbejdsmarked.

Med henblik på at få flere lærlinge til fag med stor mangel inden for det private område – fx i forhold til bygge- og anlæg og den grønne omstilling - skal potentiale for rekruttering af lærlinge i udlandet og udvikling af engelsksprogede erhvervsuddannelser afdækkes.

Dertil kommer, at det skal undersøges, om de nuværende regler om studie/erhvervsophold for personer fra 3. lande er dækkende for rekruttering af lærlinge.

¹⁹ Goethe-Institut Dänemark: Sprog. Kultur. Tyskland.

Autorisation og substitution

Enkelte kommuner er aktivt begyndt at arbejde med rekruttering af international arbejdskraft til velfærdsområderne. Og en KL-befolkningsundersøgelse fra oktober 2023 viser, at den danske befolkning er overvejende positiv. 48,2 pct. ser positivt eller meget positivt på at der bliver hentet mere udenlandsk arbejdskraft til landet som ansatte i velfærden. 27,3 pct. er neutrale. Til sammenligning ser 20 pct. større bidrag fra pårørende og 37,6 pct. flere velfærdsteknologiske løsninger som positive/meget positive løsninger på arbejdskraftudfordringen.

48,2 pct. ser positivt eller meget positivt på at der bliver hentet mere udenlandsk arbejdskraft til landet som ansatte i velfærden.

Når man er ankommet til Danmark, er der særligt for nye medarbejdere, der også skal opnå autorisation, et yderligere behov for at minimere bureaukratiet. Fx skal alle ansøgere søge om arbejdstilladelse af flere omgange. Og ansøgere, der ikke har EU-statsborgerskab, men har taget deres uddannelse i et EU-land, skal gennemføre den lange autorisationsproces for tredjelandsansøgere udelukkende på baggrund af deres statsborgerskab. Styrelsen for Patientsikkerhed forventer pt, at ansøgninger til social- og sundhedsassistent uden for EU/EØS-landene, der modtages i 2. og 3. kvartal 2023, igangsættes inden udgangen af 3. kvartal 2024²⁰. Dertil skal ansøgeren bestå danskprøve 3, evt. supplere op med efteruddannelse og efterfølgende ansættes i en evalueringsansættelse på 6 mdr.

Styrelsen for Patientsikkerhed er pt. i gang med at afvikle en oparbejdet pukkel af sager, men der er behov for at gøre mere, hurtigere og bedre og med større fokus på efterspørgselssiden. Processen, der leder op til, at der kan gøres brug af de kompetencer, som de internationale medarbejdere kommer med, er fortsat for lang og kompleks og betyder, at Danmark potentielt går glip af arbejdsår.

Tidslinje for autorisationsprocessen



Tidslinje for autorisationsproces for sygeplejersker uden for EU og Norden, Styrelsen for Patientsikkerhed.

Spørgsmålet om autorisation er endvidere kompliceret af, at systemet ikke understøtter synergi mellem områder, hvor der er mangel på arbejdskraft. Fx henvises ansøgere - der får afslag på autorisation som sygeplejerske i dag - ikke automatisk til at få afprøvet deres uddannelse op imod social- og sundhedsassistentuddannelsen, selvom der er stor mangel på social- og sundhedsassistenter i Danmark.

²⁰ <https://stps.dk/da/autorisation/soeg-autorisation/social-og-sundhedsassistent/uddannet-uden-for-norden.-eu-og-eoes/ansoegning-og-godkendelse-af-uddannelse/>

KL anbefaler:**Let autorisationsprocesserne og styrk mulighederne for substitution**

International arbejdskraft med særligt efterspurgte kompetencer, skal hurtigt kunne komme i gang med at arbejde. For velfærdsområderne er der specifikt brug for at sikre at:

- sagsbehandlingstiderne i Styrelsen for Patientsikkerhed formindskes væsentligt
- Internationale ansøgere ikke kun vurderes egnet til at gennemføre autorisationsprocessen udelukkende på baggrund af deres uddannelser, men at der også inddrages dokumenteret erhvervs erfaring, når det er relevant. Særligt i de tilfælde, hvor en ansøger mangler praktiktimer i uddannelsen.
- Ansøgere, der ikke opnår en autorisation som sygeplejerske grundet uddannelse, får mulighed for at blive vurderet op imod en autorisation til social- og sundhedsassistent, herunder hvilke kurser og efteruddannelse, der skal til for at opnå autorisationen som social- og sundhedsassistent og evt. på sigt som sygeplejerske
- Social- og sundhedsassistent også inkluderes på autorisationsopholdsordningen, så ansøgere får mulighed for at komme til Danmark med henblik på at gennemføre autorisationsprocessen.

Bosætning og arbejde i Danmark for internationale medarbejdere

Kommunerne har, ud fra et ønske om at få engageret internationale medarbejderne til at blive og arbejde i Danmark – både offentligt og privat - interesse i at gøre det lettere for internationale medarbejdere, at integrere sig i samfundet og arbejdslivet. Et led heri er at styrke fastholdelsesindsatser rettet mod de internationale borgere.

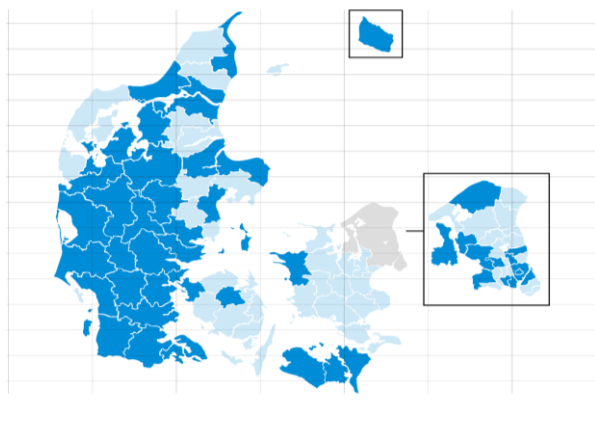
En expatsurvey fra *Internations*²¹ viser, at internationale medarbejdere er glade for den danske work-life balance, de flade hierarkier, sikkerheden i landet, det skattefinansierede sundhedssystem og transportinfrastrukturen. Alligevel oplever mange danske virksomheder betydelige udfordringer med at tiltrække og ansætte international arbejdskraft, og samlet set er Danmark kun nr. 30 ud af 52, når expats²² skal vurdere os samlet som land.

Det, der trækker ned, er primært forhold uden for arbejdspladsen. 42 pct. finder det svært at finde en bolig (vs. 27 pct. globalt), og 59 pct. mener, at det er svært at få råd til en bolig (27 pct. globalt). Dertil kommer, at 28 pct. opfatter den danske befolkning som uvenlig over for internationale tilflyttere (17 pct. globalt) og 63 pct. finder det svært at finde venner (37 pct. globalt).

Kommunernes rolle

I regi af de 6 *International Citizen Centres* kan internationale borgere under ét tag få hjælp til papirarbejde, jobsøgning, netværksskabelse, deltage i faglige og sociale arrangementer, etc. Internationale virksomheder/arbejdsgivere, der ansætter udenlandsk arbejdskraft, kan desuden få hjælp til at rekruttere, ansætte og modtage internationale medarbejdere. I en lang række kommuner supplerer man den fælleskommunale ICS-indsats med tiltag, der skal gøre det attraktivt for deres nye medarbejdere at bosætte sig. Indsatser der både understøtter en fastholdelseeffekt for virksomhederne, men som også kan være en del af kommunens egen bosætningsstrategi.

Mange kommuner arbejder allerede med bosætning og international arbejdskraft. På trods af, at der ikke er officielle tal på hvor mange, er over halvdelen af landets kommuner fx repræsenteret i DI's frivillige netværk om Best Practice i forhold til tiltrækning og fastholdelse af international arbejdskraft.



Mørkeblå kommuner deltager i DI's Best Practice netværk. [DI Best practice netværk](#).

²¹ [Expats Insider 2022: Denmark Offers the Best Working Life but Also Some Unfriendly Residents | InterNations](#)

²² Expats betyder personer, der er rejst til et andet land for at bo og arbejde i en længere periode.

Kommunerne arbejder med en bred vifte af opgaver, typisk som relationsskabende mellem nationale og internationale tilflyttere på den ene side og civilsamfund, myndigheder og virksomheder på den anden. Eksempler på opgaver er bl.a. oprettelse af internationale skoler, information om boligsøgning lokalt, dagtilbud til børnene, fritidstilbud, sociale og faglige netværk, sprogcaféer og vejledning om danskundervisning. Og ikke mindst i forhold til hjælp til job til den medfølgende ægtefælle, hvor en række kommuner aktivt tilbyder en service for at finde *partnerjob*.

KL anbefaler:

Der skal ske større erfaringsudveksling om bosætningsindsatser

Livet uden for arbejdet har afgørende betydning for, om den internationale arbejdskraft har lyst til at blive i længere tid, og om familien evt. flytter med. En række kommuner gør sig vigtige erfaringer med at integrere og fastholde internationale medarbejdere. Denne erfaring skal deles centralt, med henblik på at finde løsninger der gør det lettere at etablere sig i Danmark

Kommunerne kan med fordel styrke samarbejdet og vidensudveksle om bl.a.:

- Oprettelse af internationale skoler
- Hjælp til at finde bolig
- Bosætningskonsulenter og velkomstmateriale
- Samarbejde med civilsamfundsorganisationer
- rekrutteringsindsatser og hjælp til bl.a. SMV'er
- Netværksskabende, kulturelle arrangementer

Sprog

70 pct. af expats i Danmark oplever, at dansk er et meget svært sprog. Tæt på 24 pct. af expats i Danmark taler overhovedet ikke dansk (10 pct. globalt), hvilket måske kan være med til at forklare udfordringen med at finde sociale relationer.

KL anbefaler:

Der skal være bedre muligheder for at få danskuddannelse og hjælp til sprog

Der skal langt større fokus på dansksproglige kompetencer. Hvis man fra nationalt hold vil have styrket tilknytningen og fastholdelse af de internationale medarbejdere er det nødvendigt at investere i danskuddannelse. På linje med Reformkommissionens anbefalinger anbefaler KL, at:

- Retten til danskuddannelse for selvforsøgerkursister* (S-kursister¹) i beskæftigelse skal forlænges fra 5 til 10 år.
- Der skal skabes mere fleksible og intensive danskuddannelsesforløb (basisdansk/hverdagsdansk).
- Der skal etableres en sprogmakkerordning for S-kursister, hvor den internationale medarbejder med hjælp fra en dansk kollega på arbejdspladsen får styrket sine sproglige kompetencer.

* Ved S-kursister forstås udlændinge, der har fået opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse, studier, au pair-ophold m.v. efter udlændingelovens regler, medfølgende familiemedlemmer til sådanne udlændinge samt nordiske statsborgere og udlændinge med opholdsret i medfør af de EU-retslige regler.

Medfølgende ægtefæller

Derudover er der flere steder i landet hjemmegående medfølgende ægtefæller, der potentielt kunne være en arbejdskraftreserve til mangelområderne. Der er dog en række benspænd. Fx kan en del ikke starte på nødvendige for-uddannelser grundet regler om eksisterende uddannelsesniveau og manglende understøttende danskundervisning i kombination med uddannelsen.

KL anbefaler:**Der er en uudnyttet arbejdskraftreserve i de medfølgende ægtefæller**

Der er i dag herboende medfølgende ægtefæller, som med fordel kunne indgå på det danske arbejdsmarked og specifikt i stillinger, hvor der er brug for arbejdskraft som fx social- og sundhedsområdet. Derfor anbefaler KL, at:

- Medfølgende ægtefæller skal have ret til for-forløb. Personer med en videregående uddannelse fra udlandet, der ikke kan godkendes i Danmark, har udfordringer med at uddanne sig til fx social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent, da de selv skal betale deltagergebyr ved deltagelse i de AMU-brancherettet (for)forløb. For at understøtte at flere medfølgende ægtefæller får adgang til faglærte uddannelser som fx social- og sundhedsområdet, skal reglerne lempes.
- Der på forsøgsbasis skal etableres danskuddannelsesforløb målrettet social- og sundhedsuddannelserne og andre erhvervsuddannelser. Der bør etableres et pilotprojekt eller en forsøgsordning, hvor der udvikles et målrettet forløb på danskuddannelse 2 og 3 mod optag på social- og sundhedsuddannelserne og andre erhvervsuddannelser. Det vil være en ny mere brancherettet danskuddannelseslinje, hvor man skal nytænke dele af danskuddannelsesforløbet i kombination med fagsprog og praktik.

Permanent ophold

Der er stort fokus på, at flere vælger uddannelser, som vores samfund har og får behov for. Men der er negative incitamenten i udlændingeloven. Danmark anerkender ikke uddannelse i forbindelse med optjening af ret til permanent ophold. Det tvinger en del til at arbejde som ufaglærte i fag, hvor de selv og arbejdsgiverne har ønske om, at de tager en faglært uddannelse.

KL anbefaler:**Uddannelse skal tælle med i optjening til permanent ophold**

For at få permanent ophold i Danmark, skal man have været i fuldtidsbeskæftigelse i tre år og seks måneder ud af de seneste fire år. I dén beregning tæller uddannelse ikke med.

For en gruppe mennesker er der derfor negative incitamenten i reglerne til at påbegynde uddannelse inden for områder med mangel på arbejdskraft. KL foreslår, at uddannelse skal tælle med i retten til permanent ophold– evt. afgrænset til en række uddannelser, hvor der er stort behov for arbejdskraft som fx social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent og pædagog.

Samlede KL-anbefalinger

1. Danmark skal have en national strategi for tiltrækning af international arbejdskraft

Trods global konkurrence¹ om international arbejdskraft har Danmark ikke, en national strategi for tiltrækning af international arbejdskraft. En national strategi skal forholde sig til hvilke stillingbetegnelser, der skal rekrutteres til, hvilke lande der kan rekrutteres fra samt indeholde en brandingindsats.

Strategien skal også inkludere overvejelser om effektivisering af arbejdsgange og regler vedr. indrejse og have fokus på den samlede borgerrejse (privatliv/arbejdsliv) som vil møde de personer, der kommer til Danmark for at arbejde. Dertil kommer, at der bør være fokus på, hvordan vi sikrer en god modtagelse af de internationale borgere.

Til at understøtte den nationale strategi bør der inddrages kommunale erfaringer og viden, og international vidensudveksling, fx på tværs af de nordiske lande, skal styrkes.

KL anbefaler desuden, at en kommende permanent trepartsinstitution får til opgave at følge og drøfte international arbejdskraft, herunder udarbejdelsen og udmøntningen af en national strategi for tiltrækning af arbejdskraft

2. Større enighed om hvilken arbejdskraft der er efterspørgsel på

For at styrke det samlede arbejdsudbud er det vigtigt, at en national strategi målretter, hvilke mangelområder man skal fokusere på for at afhjælpe arbejdskraftmanglen.

Derfor skal:

- Positivlisten for faglært arbejdskraft også afspejle behovet for medarbejdere på velfærdsområdet. Der er fx. stor mangel på social- og sundhedshjælpere i hele landet, hvorfor denne stillingsbetegnelse fremadrettet skal indgå på positivlisten for faglært arbejdskraft.
- Positivlisterne på beskæftigelsesområdet, som vedrører uddannelse til ledige nedlægges. Alternativt skal der være én samlet positivliste, der via objektive kriterier afspejler den danske mangel på arbejdskraft, og som er det fælles udgangspunkt for fordelsadgange til uddannelse af ledige og ophold til erhverv.

3. Rekruttering fra 3. lande skal være etisk funderet

Fra nationalt hold skal der være fokus på at forebygge den globale ulighed, som øget rekruttering fra 3. lande kan skabe. For rekruttering af sundhedspersonale fra 3. lande bør Danmark følge WHO's *Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel* for lande¹, der fremgår af WHO's [safeguard liste](#).

4. Bureaukratiet skal mindskes

Der er behov for at gøre det mindre bureaukratisk for virksomhederne at rekruttere international arbejdskraft. Det skal også være nemmere for kommende internationale arbejdstagere at etablere sig, når de er kommet til Danmark.

Derfor er der behov for en grundig afdækning af regler, arbejdsgange, borgerrejser, og samarbejde på tværs af myndigheder. Formålet er både at luge ud i unødvendige regler, krav og dokumentation, men også med henblik på at afdække om digitalisering – også på tværs af myndigheder – vil kunne forenkle arbejdsgange og reducere sagsbehandlingstid.

5. Sprogundervisning skal starte tidligt

Sprog er en vigtig faktor for at falde til i Danmark. Der bør, i regi af en national strategi, udbydes digital sprogundervisning fx i form af e-læring, som kan tilgås allerede fra den periode, hvor man ansøger om ophold til erhverv for at skabe en tydeligere overgang til ordinær danskuddannelse.

Digital sprogundervisning skal følges op med informativt materiale fx i form af videoer og webinarer om, hvordan det er at bo og leve i Danmark.

6. Potentialet for international rekruttering af lærlinge og udvikling af engelsksprogede erhvervsuddannelser skal afdækkes

På de kommunale velfærdsområder er det vigtigt med dansksproglige kompetencer, men dette er ikke nødvendigvis tilfældet på dele af det private arbejdsmarked.

Med henblik på at få flere lærlinge til fag med stor mangel inden for det private område – fx i forhold til bygge- og anlæg og den grønne omstilling - skal potentiale for rekruttering af lærlinge i udlandet og udvikling af engelsksprogede erhvervsuddannelser afdækkes.

Dertil kommer, at det skal undersøges, om de nuværende regler om studie/erhvervsophold for personer fra 3. lande er dækkende for rekruttering af lærlinge.

7. Let autorisationsprocesserne og styrk mulighederne for substitution

International arbejdskraft med særligt efterspurgte kompetencer, skal hurtigt kunne komme i gang med at arbejde. For velfærdsområderne er der specifikt brug for at sikre at:

sagsbehandlingstiderne i Styrelsen for Patientsikkerhed formindskes væsentligt

Internationale ansøgere ikke kun vurderes egnede til at gennemføre autorisationsprocessen udelukkende på baggrund af deres uddannelser, men at der også inddrages dokumenteret erhvervs erfaring, når det er relevant. Særligt i de tilfælde, hvor en ansøger mangler praktiktimer i uddannelsen.

Ansøgere, der ikke opnår en autorisation som sygeplejerske grundet uddannelse, får mulighed for at blive vurderet op imod en autorisation til social- og sundhedsassistent, herunder hvilke kurser og efteruddannelse, der skal til for at opnå autorisationen som social- og sundhedsassistent og evt. på sigt som sygeplejerske

Social- og sundhedsassistent også inkluderes på autorisationsopholdsordningen, så ansøgere får mulighed for at komme til Danmark med henblik på at gennemføre autorisationsprocessen.

8. Der skal ske større erfaringsudveksling om bosætningsindsatser

Livet uden for arbejdet har afgørende betydning for, om den internationale arbejdskraft har lyst til at blive i længere tid, og om familien evt. flytter med. En række kommuner gør sig vigtige erfaringer med at integrere og fastholde internationale medarbejdere. Denne erfaring skal deles centralt, med henblik på at finde løsninger der gør det lettere at etablere sig i Danmark

Kommunerne kan med fordel styrke samarbejdet og vidensudveksle om bl.a.:

- Oprettelse af internationale skoler
- Hjælp til at finde bolig
- Bosætningskonsulenter og velkomstmateriale
- Samarbejde med civilsamfundsorganisationer
- Rekrutteringsindsatser og hjælp til bl.a. SMV'er
- Netværksskabende, kulturelle arrangementer

9. Der skal være bedre muligheder for at få danskuddannelse og hjælp til sprog

Der skal langt større fokus på dansksproglige kompetencer. Hvis man fra nationalt hold vil have styrket tilknytningen og fastholdelse af de internationale medarbejdere er det nødvendigt at investere i danskuddannelse. På linje med Reformkommissionens anbefalinger anbefaler KL, at:

- Retten til danskuddannelse for selvforsøgerkursister* (S-kursister¹) i beskæftigelse skal forlænges fra 5 til 10 år.
- Der skal skabes mere fleksible og intensive danskuddannelsesforløb (basisdansk/hverdagsdansk).
- Der skal etableres en sprogmakkerordning for S-kursister, hvor den internationale medarbejder med hjælp fra en dansk kollega på arbejdspladsen får styrket sine sproglige kompetencer.

10. Der er en uudnyttet arbejdskraftreserve i de medfølgende ægtefæller

Der er i dag herboende medfølgende ægtefæller, som med fordel kunne indgå på det danske arbejdsmarked og specifikt i stillinger, hvor der er brug for arbejdskraft som fx social- og sundhedsområdet. Derfor anbefaler KL, at:

- Medfølgende ægtefæller skal have ret til for-forløb. Personer med en videregående uddannelse fra udlandet, der ikke kan godkendes i Danmark, har udfordringer med at uddanne sig til fx social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent, da de selv skal betale deltagergebyr ved deltagelse i de AMU-brancherettet (for)forløb. For at understøtte at flere medfølgende ægtefæller får adgang til faglærte uddannelser som fx social- og sundhedsområdet, skal reglerne lempes.
- Der på forsøgsbasis skal etableres danskuddannelsesforløb målrettet social- og sundhedsuddannelserne og andre erhvervsuddannelser. Der bør etableres et pilotprojekt eller en forsøgsordning, hvor der udvikles et målrettet forløb på danskuddannelse 2 og 3 mod optag på social- og sundhedsuddannelserne og andre erhvervsuddannelser. Det vil være en ny mere brancherettet danskuddannelseslinje, hvor man skal nytænke dele af danskuddannelsesforløbet i kombination med fagsprog og praktik.

11. Uddannelse skal tælle med i optjening til permanent ophold

For at få permanent ophold i Danmark, skal man have været i fuldtidsbeskæftigelse i tre år og seks måneder ud af de seneste fire år. I dén beregning tæller uddannelse ikke med.

For en gruppe mennesker er der derfor negative incitamenter i reglerne til at påbegynde uddannelse inden for områder med mangel på arbejdskraft. KL foreslår, at uddannelse skal tælle med i retten til permanent ophold – evt. afgrænset til en række uddannelser, hvor der er stort behov for arbejdskraft som fx social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent, og pædagog.