

Punkt 3	Cover – Strategisk drøftelse: Tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft	Bilag 3.1
Formål	Bestyrelsen skal drøfte behovet for en fortsat indsats målrettet tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft.	
Indstilling	Det indstilles, at bestyrelsen: ■ Beslutter, om der skal arbejdes videre med en indsats målrettet tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft. Eventuel prioritering af midler fra det strategiske DEM-råderum sker under dagsordenspunkt 4 eller 5. ■ Hvis relevant, angiver hovedformål og -hensyn i en eventuel indsats, samt om den skal konkurrenceudsættes eller tildeles direkte til den nuværende operatør, Copenhagen Capacity.	
Drøftelse	Bestyrelsen kan drøfte: ■ Hvilke SMV-behov for udenlandsk arbejdskraft skal eventuelt prioriteres, og kan DEB skabe et værditilbud med en klar profil, der supplerer øvrige aktører og tilbud i at imødekomme behovene? ■ Er der typer af arbejdskraft, brancher, geografier og virkemidler, som en eventuel fortsat indsats skal fokusere på? ■ Skal en eventuel fortsat indsats etableres ved at bygge videre på den eksisterende indsats eller ved at afprøve markedet?	
Sag	Baggrund Bestyrelsens nuværende indsats målrettet tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft <i>Kompetencer til et grønt Danmark</i> udløber ultimo 2025. Indsatsen startede i 2022 ved en investering på 41 mio. kr., og varetages ved et landsdækkende partnerskab med 37 partnere, hvor Copenhagen Capacity er operatør. Da tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft er et indsatsområde i bestyrelsens strategi, berørte bestyrelsen behovet for en fortsat indsats på møderne i februar og maj 2025. Såfremt der fortsat skal være en indsats, skal midler hertil prioriteres fra det strategiske DEM-råderum i 2025 eller 2026, da der ikke resterer anvendelige EU-midler. Den nuværende indsats har tre arbejdsplaner, jf. bilag 3.2: 1. Tilknytning af velkvalificeret arbejdskraft, der er i Danmark, primært studerende 2. Tiltrækning af velkvalificeret arbejdskraft direkte fra udlandet, herunder etablering af en digital jobportal for udenlandsk arbejdskraft 3. Kompetenceudvikling og omorganisering i SMV'er. Midtvejsevalueringen og aktuel status på måltal viser, at den nuværende indsats er langt med at indfri aktivitets- og resultatmål i relation til arbejdsplan 3 om kompetenceudvikling og omorganisering i SMV'er. Der er afholdt flere aktiviteter end målet med det resultat, at 1.650 SMV-medarbejdere og ledige har deltaget i forløb, og ca. 1.250 har opnået nye kompetencer. Tilknytningsaktiviteter under arbejdsplan 1 er ligeledes tæt på indfriet, så ca. 1.200 internationale studerende har deltaget i fastholdelsesaktiviteter såsom karriereprogrammer og innovationssprints. Resultater og effekter i relation til tilknytning og tiltrækning af velkvalificeret arbejdskraft er dog et stykke fra målene. Om end der er ca. 46.000 internationale kandidater i jobportalen <i>A State of Denmark</i>, er der langt op til ambitionen på 140.500 kandidater, og kun ca. halvdelen ift. målet har søgt job i Danmark via projektets aktiviteter. Dertil er der ingen	

	dokumentation for varige ansættelser som resultat af indsatsen, da det er vanskeligt at opgøre, ligesom projektets forankring og bæredygtighed er udfordret. Fx er der for nuværende ikke en økonomisk bæredygtig model for jobportalen. I relation til SMV'ernes behov er ca. 20 pct. af danske virksomheders rekrutteringer forgæves, og antallet af ubesatte stillinger er stigende, jf. bilag 3.2. Niveauet er nogenlunde ensartet på tværs af landet. Samtidig anbefaler Erhvervshus Hovedstaden i deres indspil til Investeringsplan 2026 at videreføre den nuværende indsats, grundet betydelig efterspørgsel i regionens virksomheder på international arbejdskraft. Som et element i at imødekomme arbejdskraftbehovet præsenterede Regeringen før sommeren 2025 en ny overenskomstbaseret erhvervsordning, som skal sikre dansk erhvervsliv nemmere adgang til udenlandsk arbejdskraft fra 16 udvalgte ikke-EU-lande på danske løn- og arbejdsvilkår. Dette bl.a. ved, at beløbsgrænsen for minimumsløn, som udenlandske arbejdstagere skal tilbydes, sænkes fra 514.000 kr. til 300.000 kr. om året, og at der stilles krav om, at arbejdsgiveren har en overenskomst indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation. Regeringen forventer en effekt på arbejdsudbuddet på 550 personer frem mod 2030. Den nye erhvervsordning skal ses i sammenhæng med en lang række øvrige aktører og tilbud, der understøtter danske virksomheder i at tiltrække og fastholde kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, jf. bilag 3.2. Herunder er der et betydeligt og velfungerende privat marked for facilitering af match mellem danske virksomheder og udenlandske kandidater. Derfor kan bestyrelsen forholde sig til merværdien af en evt. fortsat indsats, og om der findes en reel markedsfejl på området, der påkalder sig en indsats. Løsning Samlet set vurderes det, at SMV'ernes behov for tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft varetages af en række private og offentlige aktører og tilbud og understøttes ved den nye erhvervsordning. Bestyrelsen kan dog potentielt supplere dette med et værditilbud, der hjælper SMV'erne med at optimere forretningen fx ved yderligere hjælp til at identificere og tiltrække højtuddannet arbejdskraft og/eller modning af SMV'ernes integration af udenlandsk arbejdskraft. Eventuel økonomisk ramme for en ny indsats skal fastlægges under hensyntagen til øvrige prioriteter i anvendelsen af det strategiske råderum i 2025 eller 2026, jf. dagsordenspunkt 4 og 5. Videre proces Hvis bestyrelsen beslutter at prioritere midler til en ny indsats, er den videre proces enten 1) oplæg til direkte tilsagn på mødet i november efter dialog med Copenhagen Capacity eller 2) investeringsoplæg på mødet i november mhp. konkurrenceudsættelse af ny indsats ultimo 2025 og udmøntning i 2026.
--	--