

## **Iværksætteres udfordringer med at tiltrække udenlandske specialister**

Danmark er internationalt ved at have et attraktivt brand med hensyn til at etablere teknologiiværksættervirksomhed og at komme hertil som medarbejder i form af specialist. Det er en udvikling, som er accelereret de sidste 5-10 år. Særligt hovedstadsområdet er førende som iværksættermiljø inden for IKT. Men ligesom store dele af resten af det danske erhvervsliv kæmper teknologiiværksættere med mangel på specialister. Det er fx ingeniører inden for særlige fagområder. Regeringens digitale vækststrategi viser, at antallet af jobopslag efter IT-specialister er steget fra 4.500 i 2009 til ca. 8.700 i 2014.

Resten af Europa er ligeledes udfordret af ingeniørmangel, og hvis Danmark ikke skal stå tilbage som taberne, så bliver vi nød til at gøre noget særligt for at konkurrere om de kloge hoveder. Nabolande som fx Sverige og Tyskland har ligeledes fokus på at tiltrække specialister til sine iværksættere og erhvervsliv i det hele taget. For eksempel har EU-Kommissionen estimeret, at der i 2020 vil mangle 756.000 it-specialister i EU, hvilket betyder, at efterspørgslen efter de samme it-talenter blot vil stige og konkurrencen om at tiltrække dem vil blive intensiveret endnu mere end den allerede er i dag.

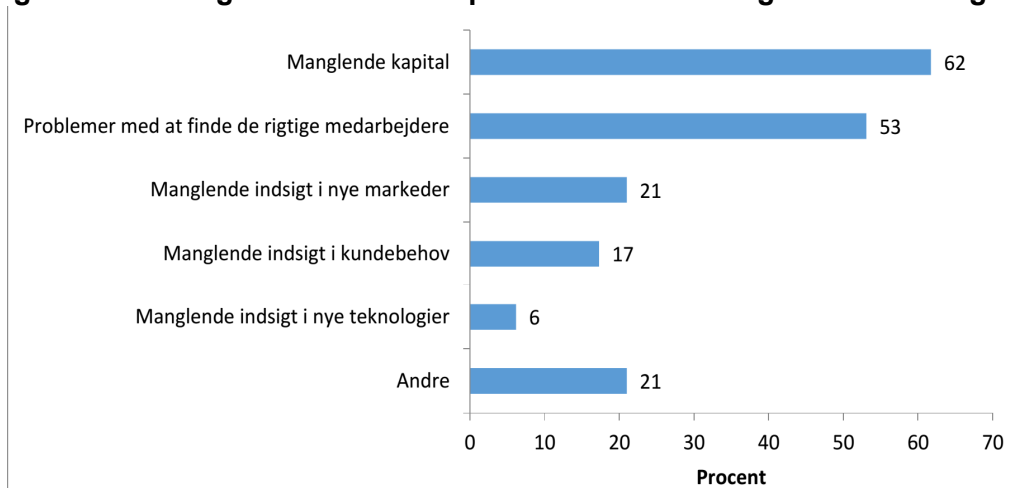
Danmark har i høj grad et uudnyttet potentiale for at tiltrække de efterspurgte specialister. Danmark har en høj placering på INSEADs "Global Talent Competitiveness Index 2015-16", da vi ligger nummer 5 ud af 109 lande. Danmark er det bedst placerede land i Skandinavien. Men rapporten viser samtidig en udfordring. For mens Danmark i høj grad formår at "dyrke" talenter, formår vi ikke i samme grad at tiltrække og fastholde talenter.

### **Teknologiiværksættere mangler arbejdskraft – dobbelt udfordring i Danmark**

Teknologiiværksætterne er dobbelt udfordret. Iværksættervirksomheder kan opleve mangel på relevant arbejdskraft hårdere end andre virksomheder, da de typisk ikke har samme brand som en større virksomhed i offentligheden og samtidig ikke kan tilbyde lige så meget løn og tryghed i ansættelsen, som en veletableret virksomhed. Udfordringen kan være dobbelt i den forstand, hvis iværksættervirksomheden er etableret uden for de større studiebyer, hvor arbejdskraftudbuddet kan opleves at være mindre (AAU, 2016, En undersøgelse af beskæftigelsen af højtuddannet arbejdskraft i fem nordjyske landdistrikter).

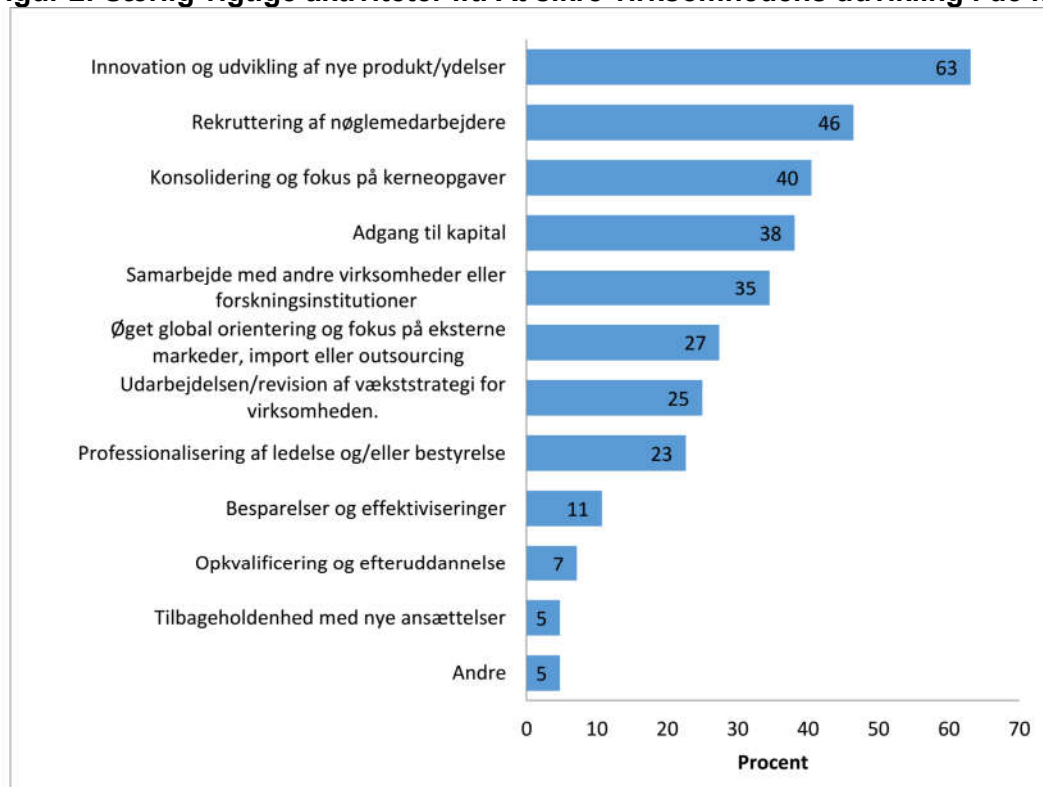
Efterspørgslen efter tekniske specialister stiger, og alt for få unge ønsker at tage en teknisk uddannelse. Kun 2,6 procent af 15-årige danskere planlægger en ingeniørkarriere, mens gennemsnittet i OECD til sammenligning er 6,9 procent. I dag bliver der uddannet godt 4200 ingeniører om året, men tallet skal helt op på 6000, hvis efterspørgslen skal mættes.

IDA har spurgt sine teknologiiværksættere om, hvilke udfordringer der er størst for virksomhedens udviklingen, og hvilke strategiske områder, som har størst betydning de kommende år. Begge steder kommer rekruttering af nøglemedarbejdere i top 2.

**Figur 1: Teknologiiværksætteres oplevelse af udfordringer for udvikling**

Anm.: Der er i alt 81 respondenter, der har svaret på spørgsmålet "Hvilke af følgende faktorer har du oplevet som udfordringer for udvikling?".

Kilde: Survey blandt teknologiiværksættere.

**Figur 2: Særlig vigtige aktiviteter ift. At sikre virksomhedens udvikling i de kommende år**

Anm.: Der er i alt 84 respondenter, der har svaret på spørgsmålet.

Kilde: Survey blandt teknologiiværksættere.

Det er særligt udbuddet af relevant arbejdskraft, som fylder for de pågældende teknologiiværksættere:

**Tabel 1: Barrierer for at finde de rigtige medarbejdere**

	Antal	Procent
Problemer med at finde de rigtige medarbejdere	43	53
Heraf		
- Udbuddet med relevant profil	26	32
- Rekrutteringsprocessen	12	15
- Andet	5	6
Total	81	100

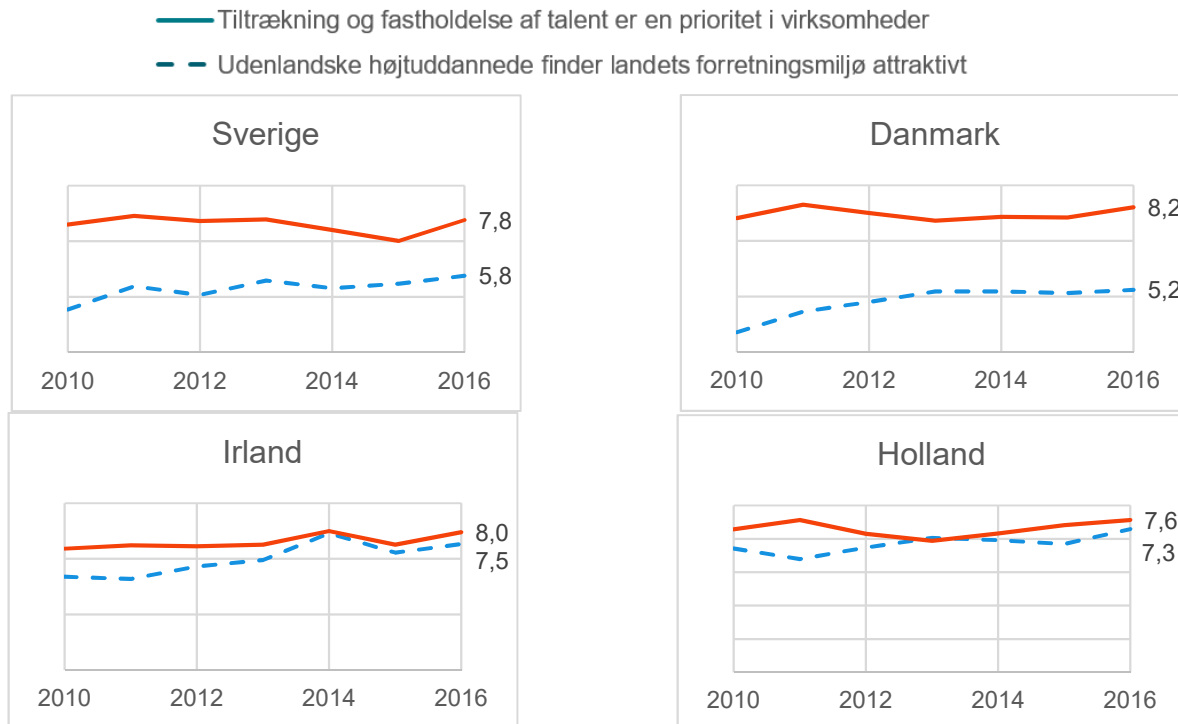
En række andre analyser understøtter tendenserne i IDAs analyser. Fx viser en analyse udarbejdet af RegLab følgende (RegLab, Kvalificeret arbejdskraft – fremtidens store udfordring for dansk erhvervsliv, maj 2016):

- Mellem 17 pct. og 21 pct. af virksomhederne med 5-100 ansatte oplever i høj grad udfordringer, mens det kun er 2-3 pct. af de store virksomheder.
- SMV'er generelt har få interne ressourcer til kompetenceforsyningsarbejdet. Således viser virksomhedssurveyen, at over halvdelen af virksomhederne med 5-100 ansatte ikke har en fuldtidsmedarbejder dedikeret til at arbejde med HR.
- Tidligere forskning har ligeledes peget på, at særligt SMV'er har en udfordring i forhold til at rekruttere de rette medarbejdere, og at hele 40 pct. af de nyansatte i små og mellemstore danske virksomheder fratræder deres nye stilling i løbet af det første år.
- Knap 30 pct. af de danske SMV'er anser rekruttering af kvalificeret arbejdskraft som en af deres allervæsentligste udfordringer

Der er i denne sammenhæng en geografisk skævvridning af Danmark om end undersøgelser peger på forskellige regionale udfordringer. Den er tydelig i de danske ingeniørvirksomheder. Det viser en undersøgelse blandt 512 medlemmer af IDAs Lederpanel, hvor det kun er ingeniørledere i Region Hovedstaden, der ikke oplever virksomhedens beliggenhed som en barriere for at tiltrække talentfulde medarbejdere. Og den massive mangel på naturvidenskabelig og teknisk medarbejdere dokumenteres af tallene for 2. halvår 2015 på Arbejdsmarkedsbalancen fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, STAR. De opdeler landet i 8 beskæftigelsesregioner, og en gennemgang viser, at der er mangel på ingeniører i 7 ud af 8 regioner. Nordjylland er den eneste region, der ikke melder om mangel på ingeniører (STAR, Arbejdsmarkedsbalancen, 2. halvår 2015).

### Løsning kan være tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft

En af mulighederne for at imødekomme udfordringen ved at tiltrække specialister er at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Tal fra IMD viser, at Danmark over en årrække har været ramt af et "globaliseringsgab", hvor erhvervslivets prioritering af tiltrækning af talent langt overgår af vurderingen af den faktiske tiltrækning og fastholdelse af udenlandske højtuddannede. Modsat vores tætteste konkurrenter, hvor gabet bliver mindre eller er lukket forbliver gabet stort i Danmark.



Kilde: CopenhagenCapacity pba. IMD

Note: Begge spørgsmål er vurderet på en skala fra 0-10

Det manglende match mellem iværksættere og udenlandske specialister er uden tvivl en udfordring, som koster danske jobs og vækst. Der er derfor behov for politiske løsninger for at imødekomme markedsfejlen – både på den korte og lange bane.

Der forslås følgende løsninger:

- **Udvidet anvendelse af Positivlisten:** Ordningen giver adgang til det danske arbejdsmarked for personer med en arbejdskontrakt på en stillingsbetegnelse inden for områder med mangel på arbejdskraft i Danmark. Ordningen kræver, at løn- og ansættelsesvilkår skal være sædvanlige efter danske forhold, men det kan overvejes at gøre det muligt for teknologiiværksættere og start-ups at ansætte på "ikke-sædvanlige forhold". Konkret er dette også ofte situationen ved ansættelse af danske medarbejdere. Kontrakten kan f.eks. indeholde aftale om medejerskab, overskudsdeling, ret til genforhandling af kontrakt og tidsbegrænsning.
- **Fasttrack-vilkår for iværksættere:** Fasttrack-ordningen skal gøre det nemmere for virksomheder med over 20 ansatte at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Det er desværre den største virksomhed, der ikke kan komme med på fast-track-ordningen, som har særligt behov for nemmere adgang til hjælp og forenklinger, da den nystartede iværksættervirksomhed typisk ikke har en HR-medarbejder ansat. Det skal derfor gøres nemmere for iværksætteren at få en udenlandsk medarbejder til landet. Det skal blandt andet gøres ved, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) gør det mere gennemskueligt at være i dialog med og få opholdstilladelser. I dag er SIRI-hjemmesiden ugennemskuelig, vanskeligt at få tingene ordnet elektronisk/digitaliseret på andre sprog end dansk og engelsk, vanskeligt at få konkrete kontaktinformationer, begrænset telefontider m.m. Det bør

laves om – fx ved oprettelse af servicedesk som er åben 12 timer – også i weekenden, udarbejde en bedre hjemmeside på flere sprog, løbende opdatere digitaliseret procedure m.m.

- **Koordinering af regionale initiativer og fælles puljerekruttering:** Der findes i dag en række gode regionale initiativer, som skal understøtte mindre virksomheder og iværksættere med at tiltrække udenlandsk arbejdskraft. Men aktørerne bør arbejde sammen om fælles indsatser m.m. Det danske arbejdsmarked er ikke stort i internationalt målstok. Det kan fx være i form af fælles puljerekruttering inden for områder, hvor flere virksomheder rundt om i landet mangler bestemte typer af arbejdskraft (Se evt. bilag 1 om puljerekruttering). Puljerekruttering har fx CopCap haft succes med inden for københavnske spil-iværksættere.
- **Start up Denmark:** Start-up Denmark-programmet skal snart evalueres. I den sammenhæng bør det overvejes at justere iværksætterprogrammet og start-up visa i stil med erfaringer fra andre tilsvarende udenlandske programmer som fx "Start-up Chile" eller "French Tech Ticket". Start up Denmark skal invitere iværksættere både fra Danmark og resten af verden til at komme og starte egen virksomhed op. Guleroden er en opholdstilladelse og minimum 300.000 kr. i lånekapital til at etablere og udvikle sin virksomhed. Dertil kommer gratis lokaler, sparring m.m. Det franske program giver i sammenligning ca. 350.000 kr. i funding over et år (French Tech Ticket).

#### Start-up Denmark program – de foreløbige erfaringer

Der er i alt givet 28 arbejds- og opholdstilladelser, siden ordningen trådte i kraft den 1. januar 2015 (12 i 2015 og 16 i 2016).

Ekspertpanelet under Erhvervsstyrelsen har behandlet 238 ansøgninger fordelt på 344 ansøgere (op til to personer kan ansøge sammen).

Ekspertpanelet har godkendt 52 ansøgninger fordelt på 81 ansøgere fra ikke-EU-lande.

Den danske ordning er alene en screeningsordning, hvor andre lande – herunder Chile – har ordninger, der inkluderer forskellige typer incitamentsprogrammer til at tiltrække iværksætterne.

Ifølge lovgrundlaget for Start-up Denmark kan der gives 50 arbejds- og opholdstilladelser per kalenderår. Da ordningen pt. er vedtaget til at løbe over en treårig forsøgsperiode, er det altså relativt begrænset, hvor mange tilladelser der kan gives.

Kilde: Erhvervsstyrelsen

- **GreenCard-ordning:** Greencard-ordningen er ophævet med virkning fra den 10. juni 2016. Det er beklageligt at den blev afskaffet lige netop, som den var kommet op at køre på et fornuftigt niveau. Den bør genetableres.

<sup>1</sup> The Global Talent Competitiveness Index 2015-16, INSEAD.